



Universidade de Brasília
Faculdade de Direito
Curso de Graduação em Direito

CAROLINA FREIRE NASCIMENTO

**ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO E DESIGUALDADE DE GÊNERO
NA PERSPECTIVA DO NEOLIBERALISMO**

Brasília
2018



Universidade de Brasília
Faculdade de Direito
Curso de Graduação em Direito

CAROLINA FREIRE NASCIMENTO

**ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO E DESIGUALDADE DE GÊNERO
NA PERSPECTIVA DO NEOLIBERALISMO**

Monografia apresentada à banca examinadora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em direito, elaborada sob a orientação da Dr. Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos.

Brasília
2017

CAROLINA FREIRE NASCIMENTO

**ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO E DESIGUALDADE DE GÊNERO NA
PERSPECTIVA DO NEOLIBERALISMO**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em direito pela Faculdade de Direito na Universidade de Brasília.

Mestre Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos
(Orientador)

Prof. Dr. Gabriela Neves Delgado
(Avaliadora)

Mestranda Milena Pinheiro Martins
(Avaliadora)

Mestranda Raquel Leite da Silva Santana
(Suplente)

Brasília, 6 de julho de 2018.

Dedico este trabalho a todas às Consuelos, Luanas, Glaucilenes, Adrianas e outras tantas mulheres, vítimas da estrutura patriarcal que macula seus ambientes de trabalho por meio da violência perversa do assédio moral e sexual.

Agradecimentos

“Não se pode falar em educação sem amor”

(Paulo Freire)

Em primeiro lugar, o início de tudo. Agradeço à minha mãe, Eliane, por ter sido suporte, inspiração, segurança e colo em cada um dos ciclos na minha vida, me mostrando, na prática, que educação e amor nunca soltam as mãos. À minha avó, cujo nome sempre terei orgulho em carregar, por toda história de vida marcada por resistências, mantendo sempre a ternura frente aos endurecimentos que o destino lhe impôs. Agradeço às tias, tio e prima, por toda confiança em mim depositada e por terem me proporcionado uma família que é, sobretudo, um lugar seguro.

À minha orientadora, Maria Cecília, que acreditou na minha proposta e na capacidade do meu fazer escrito; que me provocou e me tirou de zonas confortáveis, me apresentando um mundo de possibilidades. Sem seu trabalho, exercido com brilhantismo, esse processo certamente não poderia ter sido desfrutado com prazer.

Não poderia deixar de agradecer à Juliana, amiga, amor e, acima de tudo, companheira. Obrigada por ter compartilhado de todas minhas inquietações, participado de minhas reflexões e por nunca ter me deixado sucumbir.

Agradeço à Gabriella pela inenarrável contribuição desde à concepção até a revisão do presente estudo, e à Nana, pela amizade de coração quente e de presenças e pelo crescimento constante reciprocamente proporcionado. Agradeço também à Carla e à Andreza, aquela na transição do jurídiquês ao inglês, e às duas por todo acolhimento e cuidado. Obrigada a Havi e Goiano, pela amizade e por partilharem comigo este processo de criação.

Por ter conferido sentido à minha graduação, serei eternamente grata aos projetos e a todas as pessoas que por meio deles cruzaram por meu caminho, em especial, à Carolina Rezende, com quem me identifico e em quem me espelho. À UVE (Universitários Vão à Escola) e às PLPs (Promotoras Legais Populares), obrigada por demonstrarem o potencial da educação popular. Agradeço ao PET (Programa de Educação Tutorial), por questionar os lugares comuns, e à Rexistir, pelo acolhimento, proteção e cuidado fornecido às pessoas cujo amor é resistência. Por romperem os muros da universidade, promoverem fluxos intensos de conhecimentos e resgatarem a razão de ser do Direito, o meu muito obrigado.

Aos ambientes onde tive oportunidade de estagiar, obrigada por todo o aprendizado e carinho. Em especial, ao escritório Mauro Menezes & Advogados Associados, enorme gratidão por poder trabalhar com profissionais tão competentes e comprometidos em defender, diariamente, trabalhadoras e trabalhadores.

Às professoras Gabriela Neves, Camila Prando, Daniela Moraes e Bistra Apostolova, agradeço por marcarem tão positivamente minha graduação. Ao trabalharem com amor, apaixonam todas as pessoas que têm oportunidade em aprender-ensinar com elas.

E se educação e amor são assim tão inseparáveis, nunca furtemos o amor do debate.

Nasci mulher, pois é, né...

Tenho que ter fé...

De que um dia serei considerada alguém

Alguém que merece todo o respeito

*E empatia que a boa natureza humana pode
oferecer*

Vencer o que vem na contramão,

Não morrer na praia de exaustão!

Porque sou mulher dona de mim

Tanto quanto as outras que tem a si como fim.

Flecha em flor

*Me apoio em minhas irmãs e naquelas que
vieram antes de mim*

São meus arcos

Mulher guerreira, arco-e-flecha-coração

*(poema construído coletivamente em uma das
oficinas do projeto de extensão Promotoras*

Legais Populares – PLPs)

Resumo

A construção identitária do sujeito perpassa por sua experiência no mundo do trabalho; em virtude da centralidade que este possui, a depender dos termos em que se vivencia o trabalho, a dicotomia prazer-sofrimento se fará presente. Reconhecendo a indissociabilidade das categorias classe, gênero e raça, compreende-se como se separam as trajetórias de trabalhadoras e trabalhadores. A divisão sexual do trabalho e todas as consequências que dela decorrem permitem a análise das razões pelas quais os caminhos percorridos são tão distintos mediante critérios de gênero. Nesta medida, o assédio moral e o assédio sexual sobre as mulheres trabalhadoras representam um dos instrumentos empregados pela estrutura do patriarcado, em nome do exercício e da manutenção do poder dos homens e do capital. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, em relação às ações que versam sobre assédio, revela a distância ou receio com os quais os julgadores encaram a discriminação de gênero pela qual perpassa a matéria. A Reforma Trabalhista, por sua vez, ao abordar a temática da indenização por dano moral, representa não mera incompreensão do contexto trabalhista no qual se insere a mulher que trabalha, mas sim a resposta aos interesses neoliberais de desproteger a classe trabalhadora – as trabalhadoras com maior intensidade –, através da desregulamentação da legislação trabalhista.

Palavras-chave: assédio moral, assédio sexual, gênero, discriminação, dominação-exploração, patriarcado.

Abstract

A person's identity aspects are made up according to their experiences and it includes the world of work. Due to the importance of labour, and depending on how a person experiences it, there will be a dichotomy characterized by feelings of pleasure and suffering. It is recognized that social class, gender, and race categories are indissociable, therefore it is possible to understand how professional careers of workers are separated between women and men. It is possible to analyze the reasons why there are so many distinct career paths as a result of the sexual division of labour and all its consequences. Considering gender implications, moral and sexual harassment directed to women represents one of the instruments applied by the patriarchy to maintain its structure. The jurisprudence of the Superior Labour Court, in relation to the topic of harassment, reveals the distance or the concern with how gender discrimination is faced by judges. The Brazilian labour reform, by dealing with the issue of indemnity for moral damage, does not merely represent a misunderstanding of the labour context in which women are inserted. Nevertheless, this supposedly misunderstanding serves neoliberal interests that involve unprotecting the proletariat, especially women, through deregulation of the labour laws.

Keywords: moral harassment, sexual harassment, gender, discrimination, domination-exploitation, patriarchy.

Sumário

Introdução	11
Capítulo I – Trabalho: centralidade e repercussões	13
1.1 – Importância do trabalho na vida do sujeito e a construção identitária	13
1.2 – O sofrimento no trabalho	18
1.3 – O trabalho feminino entre invisibilidades e luta.....	27
1.3.1 Da colonialidade ao setor de serviços, o caminho percorrido pelas trabalhadoras brasileiras.	29
1.3.2. O trabalho doméstico.....	33
Capítulo II – Assédio organizacional, um instrumento de dominação-exploração que vitima trabalhadoras	38
2.1 – Mulher, mulheres: gênero enquanto categoria analítica	38
2.2 – Patriarcado, gênero e classe: dominação-exploração da mulher trabalhadora.....	45
2.2.1 Dominação-exploração da mulher trabalhadora: a expressão estatística do fenômeno.	50
2.3 – Assédio moral e sexual sobre a mulher no ambiente de trabalho.....	53
2.4 – A estratégia da gestão pelo assédio: solidão e culpabilização da mulher trabalhadora.	62
Capítulo III – Assédio moral e sexual sobre a mulher trabalhadora: uma análise jurisprudencial	65
3.1 – Efeitos da Reforma Trabalhista sobre a mulher trabalhadora: a precarização do trabalho	72
Considerações finais	78
Referências Bibliográficas	81
Apêndice – Tabelas resultantes das pesquisas jurisprudenciais	85
1ª Busca	85
2ª Busca	85
3ª Busca	85
4ª Busca	89
5ª Busca	90
6ª Busca	95

Introdução

As relações humanas giram em torno do trabalho, centralidade que se revela no binômio construção-destruição identitária experimentado por trabalhadoras e trabalhadores em suas jornadas. O sofrimento no trabalho, ao fazer emergir a destruição da identidade, denuncia práticas individuais e coletivas de gestão que priorizam o incremento produtivo e financeiro em detrimento da qualidade das condições de trabalho.

As relações de trabalho, por sua vez, são sexuadas e racializadas, tornando indissociáveis as categorias de classe, gênero e raça. Nessa medida, compreender o trabalho da mulher, desde o início da inserção feminina no mercado, demanda o entendimento de como o poder se estrutura por meio destas categorias. A divisão sexual do trabalho tem papel fundamental neste processo, uma vez que classifica as atividades mediante critério gênero, não apenas reservando às mulheres atividades reprodutivas – princípio da separação –, como também atribuindo a estas funções valor social inferior àquelas desempenhadas pelos homens na esfera pública – princípio da hierarquia.

A divisão sexual do trabalho, estreitamente ligada à cisão público-privado, fundamenta a premissa segundo a qual a participação da mulher no mercado de trabalho tem caráter secundário. De acordo com esta compreensão, o trabalho da mulher não teria influência considerável, nem no local para o qual presta serviços, nem no âmbito do seu domicílio. Esta suposta complementaridade acaba por justificar a desvalorização da sua mão-de-obra e a consequente má remuneração.

Se classe e gênero são categorias analíticas indissociáveis, o “patriarcado” representa a síntese das relações de poder que delas derivam. Isso porque, elas sofrem os desmandos por serem mulheres e por serem trabalhadoras, revelando não dois processos paralelos, mas um único, de dominação-exploração patriarcal.

Isto posto, pretende-se compreender como os assédios moral e sexual que ocorrem no ambiente de trabalho sobre as mulheres trabalhadoras derivam dessas estruturas. Por meio da análise das tecnologias de gênero, tencionamos assimilar em que medida a dominação-exploração destas ocorre a serviço do poder patriarcal como resultado da desigualdade entre mulheres e homens.

Por intermédio deste trabalho, procura-se encontrar estas respostas também mediante análise jurisprudencial, investigando como o Tribunal Superior do Trabalho vem compreendendo a questão do assédio e se a materialização da discriminação de gênero

historicamente construída em nossa sociedade é evidenciada juridicamente. Enquanto Corte Constitucional, importa saber em que medida o Tribunal vem atuando de modo a estabelecer um padrão regulatório que assegure os direitos constitucionalizados, como é o caso da não discriminação e da igualdade de gênero.

Por fim, se temporalmente situado em um contexto de avanço das políticas neoliberais de contenção de progressos e, pior ainda, de desregulamentação dos direitos trabalhistas, torna-se inevitável discorrer a respeito da Lei nº 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista. Representando mais um golpe à legislação do trabalho, o desmonte da proteção das trabalhadoras e dos trabalhadores evidencia e expande o desequilíbrio entre capital e trabalho. Assim, este estudo também pretende verificar em quais termos as alterações afetam as mulheres trabalhadoras e, especificamente, quais os efeitos para aquelas que são assediadas moral ou sexualmente do desempenho de suas atividades.

Capítulo I – Trabalho: centralidade e repercussões

1.1 – Importância do trabalho na vida do sujeito e a construção identitária

A compreensão da centralidade do trabalho na vida e nos projetos do indivíduo perpassa pelo conceito de identidade. Para Hilka Machado existem quatro níveis de análise, são eles: o pessoal, o social, no trabalho e o organizacional.¹ Interessa-nos compreender como a identidade se estrutura de forma particular, na esfera da individualidade do sujeito, bem como a forma que é engendrada no ambiente de trabalho.

A identidade pessoal “*constitui uma tentativa de explicação do conceito de si, sendo fruto de uma construção psicológica. É processo em construção, definido pela intermediação constante das identidades assumidas e das identidades visadas*”.² Paralelamente, a identidade social é a representação feita de si mesmo no seu ambiente de socializações, resultado do pertencimento e do não pertencimento a determinados grupos.³ Este nível da identidade articula o processo cognitivo de categorização, vinculação e diferenciação social, de forma que os indivíduos unem-se sob mesmas categorias e fundamentos e buscam contextualizarem-se no tempo e no espaço.⁴

Desta forma, se a construção identitária ocorre neste espaço – de identidades assumidas e visadas, conclui-se, primeiramente, que este processo é ato contínuo, sendo renovado ao longo de toda a vida, bem como que embora o autoconceito seja, em muito, determinado pelo senso de individualidade, é impossível construí-lo separado do outro, uma vez que as expectativas deste atuam como forte influência.⁵

Portanto, completamente imbricadas as autoimagens criadas pelo sujeito a partir de si e a partir do outro. Assim, e entendendo a identidade social como produtora de categorizações, a esfera laboral dela deriva por consistir em “*uma categoria social, ou seja, apenas pode existir como partícipe de um complexo que é, no mínimo, composto por ele, pela fala e pela sociabilidade (o conjunto das relações sociais)*”.⁶ Nesta conjuntura se insere a identidade no trabalho, haja vista que o espaço onde ele é exercido constitui uma das

¹ MACHADO, Hilka Vier. **A identidade e o contexto organizacional**: perspectivas de análise. RAC, edição especial, 2003: 51-73.

² Ibidem, p. 53. (apud Dubar, 1996)

³ Ibidem, p. 55.

⁴ Ibidem, p. 57.

⁵ Ibidem, p. 54.

⁶ FILHO, Sérgio Afrânio Lessa. **Centralidade do trabalho**: qual centralidade?. Revista de Ciências Humanas, V. 15, N. 22, 1997, p. 158.

principais esferas de socialização do indivíduo, no qual permanece, regra geral no contexto brasileiro, em média por 8 horas diárias e 44 horas semanais.

O ambiente de trabalho, portanto, onde o sujeito se encontra por cerca de um terço de seu dia, representa uma instituição de sociabilidade tão relevante que apenas fica atrás da escola e da família, modelando atitudes e comportamentos a ponto de gerar uma identidade profissional e social.⁷ Também para Valéria Drumond, o trabalho, exatamente por constituir meio de sobrevivência e de realização pessoal e profissional, é uma das principais ferramentas através da qual mulheres e homens dialogam com seu meio social e com seu tempo.⁸

Previamente a esta realização pessoal e profissional, e de acordo com entendimento ainda mais vigoroso acerca da centralidade do trabalho, a própria realização do ser social ocorre através do ato de produção e reprodução da sua existência, o que se efetiva por meio do trabalho.⁹ Ou seja, primitivamente, é o trabalho o “*momento fundante de realização do ser social, condição para sua existência; é ponto de partida para a humanização do ser social*”.¹⁰

Desta forma, a identidade formada neste espaço é entendida como o sentido elaborado para si no exercício de múltiplos papéis sociais.¹¹ Ela se processa no plano afetivo e cognitivo, de forma a criar uma mentalidade coletiva onde o indivíduo acaba “*assimilando suas regras e normas de comportamento e estabelecendo vínculos afetivos com as pessoas com as quais convive*”.¹² A esfera trabalhista influi na identidade do sujeito de tal modo a permitir, inclusive, que se instaure a temporalidade. É através desta que tornam-se palpáveis os planos de vida, pois permite a compreensão do presente e a projeção no futuro; ela é fundamental, uma vez que “*o ser humano se desenvolve na temporalidade. Quando não temos temporalidade, não sabemos mais quem nós somos nem o que temos a fazer*”.¹³

Tendo o trabalho tanto espaço na vida do indivíduo e produzindo forte interferência na construção da sua identidade, o não trabalho – seja no cenário de desemprego ou de inserção informal ou precária – é situação que passa a ser constitutiva, ela própria, “*dos processos identificatórios, na medida em que o trabalhador se vê impedido de continuar se identificando do modo como vinha fazendo e acaba desenvolvendo novas identificações, à luz*

⁷ MACHADO, Hilka Vier. **A identidade e o contexto organizacional**: perspectivas de análise. RAC, edição especial, 2003, p. 58. (apud Sainsanlieu, 1995, p. 219).

⁸ DRUMOND, Valéria Abritta Teixeira. O princípio da integração do trabalhador na empresa no sistema jurídico-constitucional brasileiro. **O papel do trabalho na construção da identidade do trabalhador**. 2002.

⁹ ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2015, p. 170.

¹⁰ Ibidem, p. 170.

¹¹ MACHADO, Hilka Vier. op. cit., p. 58. (apud Sainsanlieu, 1995, p. 217)

¹² Ibidem, p. 59.

¹³ ENRIQUEZ, Eugène. Perda do trabalho, perda da identidade. In: **Relações de trabalho contemporâneas**, por Maria Regina Nabuco e Antônio Carvalho Neto, p. 69-83. Belo Horizonte: ITR, 1999, p. 79.

de sua nova condição”.¹⁴ Desta forma, a perda do trabalho é capaz de provocar uma ferida imensa, contribuindo para a desagregação da personalidade,¹⁵ e gerando uma ruptura no processo de identificação e inserção capaz de fragilizar a identidade tanto em nível individual como social.¹⁶

Essas considerações, entretanto, refletem a imagem do trabalho no período compreendido entre o século XVIII e a contemporaneidade. Isso porque, até a revolução industrial inglesa e as revoluções políticas americana e francesa, o trabalho não era valorizado; nas sociedades antigas, greco-romanas, ele representava “aquilo que tortura”, e pela ligação com as necessidades, estariam distantes da liberdade e da grandeza do ser.¹⁷ O marco dessas revoluções reside no desenvolvimento industrial, o qual permitiu à pessoa que trabalha a percepção de que é possível produzir a própria história e, para tanto, se produz economia. Neste momento, o trabalho adquiriu estima, “*porque se transformou num símbolo de liberdade do homem, para transformar a natureza, transformar as coisas e a sociedade*”;¹⁸ muito embora a industrialização tenha também significado a intensificação das formas de explorar o operariado, consubstanciando um verdadeiro paradoxo.

De outro lado está a contemporaneidade, percebida como um contexto de diversas crises – sociais, políticas, tecnológicas e econômicas – que vêm ocorrendo desde a década de 1970 e afetando não apenas as estruturas concretas de organização da sociedade, como também as dimensões subjetivas.¹⁹ Essas crises transformaram a sociedade do trabalho em um processo simultâneo de diminuição do operariado industrial tradicional, ampliação do assalariamento no setor de serviços e intensa subproletarização, a qual significa a expansão de formas de trabalho tais como aquele em período parcial ou temporário e as situações de subcontratação ou de trabalho em condições precárias.²⁰ Em síntese, o capitalismo

¹⁴ COUTINHO, Maria Chalfin; KRAWULSKI, Edite; SOARES, Dulce Helena Penna Soares. **Identidade e trabalho na contemporaneidade**: repensando articulações possíveis. *Psicologia & Sociedade*, 19, Edição especial 1, 2007, p. 34.

¹⁵ ENRIQUEZ, Eugène. Perda do trabalho, perda da identidade. In: **Relações de trabalho contemporâneas**, por Maria Regina Nabuco e Antônio Carvalho Neto, p. 69-83. Belo Horizonte: ITR, 1999, p. 69.

¹⁶ DRUMOND, Valéria Abritta Teixeira. O princípio da integração do trabalhador na empresa no sistema jurídico-constitucional brasileiro. **O papel do trabalho na construção da identidade do trabalhador**. 2002.

¹⁷ ENRIQUEZ, Eugène. op. cit., p. 70.

¹⁸ ENRIQUEZ, Eugène, p. loc. cit.

¹⁹ COUTINHO, Maria Chalfin; KRAWULSKI, Edite; SOARES, Dulce Helena Penna Soares. **Identidade e trabalho na contemporaneidade**: repensando articulações possíveis. *Psicologia & Sociedade*, 19, Edição especial 1, 2007, p. 33.

²⁰ ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2015, p. 61.

contemporâneo submete a classe trabalhadora a um processo de maior heterogeneização, fragmentação e complexificação.²¹

No paradigma da contemporaneidade, a construção da identidade das trabalhadoras e trabalhadores ocorre diferentemente, devendo inclusive ser repensada a partir das várias transformações do mundo produtivo.²² Fatores como a prevalência do valor econômico, a precariedade, a vulnerabilidade e a fragmentação do trabalho acabam por impor obstáculos para que ocorram os processos de identificação e a consequente construção de identidades profissionais.²³ O capitalismo contemporâneo reduz “*as possibilidades de as pessoas desenvolverem experiências e construir uma narrativa coerente para suas vidas*”,²⁴ uma vez que o seu modo de produção desgasta as características de caráter responsáveis por unir os seres humanos e dar-lhes um senso de identidade sustentável.²⁵

Essas mudanças no contexto produtivo precarizam as relações entre trabalho e sujeito, revestindo-as de efemeridade, de tal forma que estas passam a ser marcadas por sentimentos de insegurança, estranhamento e incerteza.²⁶ Ou seja, a contemporaneidade dificulta a construção dos processos identitários, mas ainda que marcada pela transitoriedade, as histórias de vida das pessoas ainda são dotadas de coerência e continuidade. O que este modelo de trabalho faz é obrigá-las a buscar identificação, a todo instante, com algo novo, integrando passado, presente e futuro para o reconhecimento de sua trajetória.²⁷

Portanto, a identidade no trabalho, embora sofra interferências das identidades pessoais e sociais de forma geral, típico do processo anteriormente demonstrado, é dotada de peculiaridades. Isso porque esta forma de socialização “*é fruto da experiência das relações de poder, vivenciadas no universo produtivo*”.²⁸ Assim sendo, os tipos de relações nas quais os sujeitos estão inseridos, múltiplas, mas geralmente baseadas em sistemas hierárquicos, são determinantes na sua construção. Neste contexto, as situações onde as trabalhadoras e os trabalhadores se encontram desprovidos de autonomia são limitantes do sentido que a

²¹ ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2015, p. 62.

²² COUTINHO, Maria Chalfin; KRAWULSKI, Edite; SOARES, Dulce Helena Penna Soares. **Identidade e trabalho na contemporaneidade:** repensando articulações possíveis. Psicologia & Sociedade, 19, Edição especial 1, 2007, p. 34.

²³ Ibidem, p. 33.

²⁴ Ibidem, p. 34. (apud Sennet, 2001).

²⁵ COUTINHO, Maria Chalfin; KRAWULSKI, Edite; SOARES, Dulce Helena Penna Soares. loc. cit.

²⁶ COUTINHO, Maria Chalfin; KRAWULSKI, Edite; SOARES, Dulce Helena Penna Soares. loc. cit.

²⁷ Ibidem, p. 35.

²⁸ MACHADO, Hilka Vier. **A identidade e o contexto organizacional:** perspectivas de análise. RAC, edição especial, 2003, p. 58.

experiência de trabalho pode proporcionar, tornando esta “*imaginária, alucinatória e fantasmagórica*”.²⁹

Por conseguinte, o que se percebe é que o trabalho representa para o indivíduo uma ferramenta dual. Por um lado é símbolo de liberdade, é o meio de transformar a si, aos outros e às coisas. Entretanto, por outro lado, a depender de como se estruturam as relações interpessoais supramencionadas e a própria organização do trabalho, bem como se houver exploração e precarização das condições laborais, retrato da forma de produzir do capitalismo contemporâneo, o trabalho também se mostra como alienação. É alienação quando a pessoa que trabalha não tem reconhecido o valor social e econômico do que faz, quando é considerada mercadoria, substituível, descartável ou inútil.³⁰

Essa relação trabalhador-trabalho representa tamanha dualidade que, “*mesmo que frequentemente alienados e explorados, [as trabalhadoras e os trabalhadores] vão justamente reivindicar o trabalho como um elemento constitutivo e fundamental da sua personalidade*”.³¹ Entretanto, nem todo trabalho contribui positivamente para a construção e realização da identidade obreira. Destrutivo é o trabalho que coisifica o indivíduo, transformando-o em mercadoria cujo valor é ainda menor que o da mercadoria que ele produz, aviltando e degradando a sua personalidade. É opressor o trabalho baseado na mera execução mecânica e repetitiva de tarefas, que controla tempo e movimento, sem qualquer significado para quem o realiza.³²

Nessas circunstâncias, não se concretizam as relações de companheirismo e amizade, por serem construídas na efemeridade e na competitividade. As trabalhadoras e os trabalhadores são impelidos a preocuparem-se com a acumulação de valor de troca em detrimento do significado de seu trabalho ou ainda da oportunidade da experiência ou da troca coletiva.³³ Assim, o trabalho sem sentido, cujo conteúdo significativo da tarefa a ser executada é deteriorado, transforma-se em sofrimento.³⁴

²⁹ MACHADO, Hilka Vier. **A identidade e o contexto organizacional**: perspectivas de análise. RAC, edição especial, 2003, p. 58. (apud Sainsanlieu, 1997, p. 334).

³⁰ DRUMOND, Valéria Abritta Teixeira. O princípio da integração do trabalhador na empresa no sistema jurídico-constitucional brasileiro. **O papel do trabalho na construção da identidade do trabalhador**. 2002.

³¹ ENRIQUEZ, Eugène. Perda do trabalho, perda da identidade. In: **Relações de trabalho contemporâneas**, por Maria Regina Nabuco e Antônio Carvalho Neto, p. 69-83. Belo Horizonte: ITR, 1999, p. 72.

³² DRUMOND, Valéria Abritta Teixeira. op. cit., 2002.

³³ HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. **Saúde mental e psicologia do trabalho**. São Paulo em perspectiva, 17 (2), 2003, p.103.

³⁴ Ibidem, p. 106.

1.2 – O sofrimento no trabalho

A partir da centralidade do trabalho na vida das trabalhadoras e dos trabalhadores, tornam-se objeto de análise, portanto, os aspectos desta atividade que podem contribuir para a saúde ou para a doença da pessoa que trabalha.³⁵ O entendimento de saúde mental ora utilizado afasta-se da visão da psicopatologia tradicional, a qual se dedica puramente ao diagnóstico das doenças mentais.³⁶ Nessa perspectiva, a interpretação adotada extrapola a mera ausência de doenças, saúde aqui parte do estudo de como vivem as pessoas, importa a completude no seu desenvolvimento e no desenvolvimento de sua comunidade.³⁷

A saúde, portanto, antes mesmo do acometimento de doenças, é afetada pela dualidade, característica do espaço de trabalho, do prazer-sofrimento. As vivências de prazer emergem quando o sujeito é capaz de experienciar, por meio do labor, sentimentos de gratificação, realização e liberdade.³⁸ Em contrapartida, o sofrimento, “*pode ser concebido como a experiência subjetiva intermediária entre doença mental descompensada e o conforto (ou bem-estar) psíquico*”,³⁹ se expressando pelos males advindos do contexto laboral capazes de gerar danos ao corpo, à mente e às relações socioprofissionais das trabalhadoras e dos trabalhadores.⁴⁰

Para compreender como o labor influencia essa gestão do prazer-sofrimento, devem ser observados os três aspectos que integram o contexto de trabalho. São eles: a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações socioprofissionais.⁴¹

A organização do trabalho é compreendida por Dejours como a forma com que são divididas as tarefas e as pessoas que laboram. A primeira ocorre sobre o conteúdo do serviço, o modo operatório; já a segunda divisão incide sobre os trabalhadores, afetando diretamente

³⁵ BATISTA, Maria Lúcia; GLINA, Débora Miriam Raab; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira; ROCHA, Lys Esther. **Saúde mental e trabalho**: uma reflexão sobre nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 17 (3), 2001, p.608.

³⁶ HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. **Saúde mental e psicologia do trabalho**. São Paulo em perspectiva, 17 (2), 2003, p.102. (apud Dejours, 1994).

³⁷ HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. loc. cit. (apud Bleger, 1984).

³⁸ AUGUSTO, Magda Maria; FREITAS, Lêda Gonçalves de; MENDES, Ana Magnólia. **Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa**. Psicologia em Revista, v. 20, n. 1, 2014, p. 39.

³⁹ BATISTA, Maria Lúcia; GLINA, Débora Miriam Raab; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira; ROCHA, Lys Esther. op. cit., p.608.

⁴⁰ AUGUSTO, Magda Maria; FREITAS, Lêda Gonçalves de; MENDES, Ana Magnólia. op. cit., p. 39.

⁴¹ Ibidem, p. 38.

na forma com que as relações interpessoais estabelecer-se-ão.⁴² Outra subdivisão é entre o trabalho real e o prescrito, este representa a descrição da atividade de acordo com o que deve ser feito mediante definições prescritas; por outro lado, o trabalho real se situa como o ajuste realizado pelo trabalhador através de seu investimento criativo para que a tarefa seja realmente efetivada.⁴³ Nesse contexto, é a partir da dinâmica das situações e do desenho organizacional do ambiente de trabalho, conforme se verá, que surgem o prazer e o sofrimento.⁴⁴

O segundo aspecto a ser analisado são as condições de trabalho. Estas são constituídas por elementos tais como o ambiente físico, os instrumentos, os equipamentos, a matéria-prima e o suporte organizacional, os quais caracterizam a infraestrutura, apoio e práticas administrativas do trabalho.⁴⁵

Neste ponto destaca-se a maneira com que a tecnologia interveio no ambiente de trabalho e na dialética do prazer-sofrimento. Em um primeiro momento, somos impelidos a crer que a mecanização e a introdução de formas modernas de trabalhar surgiram acompanhadas da redução ou até mesmo eliminação do sofrimento no trabalho. A mídia, inclusive, acaba sendo instrumento pelo qual esta imagem é veiculada e vendida, frente a tal discurso corrente é fácil prender-se à armadilha de encarar as situações de sofrimento como exceções à regra.⁴⁶

Entretanto, o que ocorre caminha em sentido oposto. Não houve redução do sofrimento, pelo contrário, agora há uma combinação entre as propostas de gestão utilizadas tradicionalmente e aquelas que surgiram após o incremento tecnológico, combinando as agressões oriundas de ambos os modelos, mediante intensificação do trabalho⁴⁷.

Segundo Dejours, esse processo, em vez de proporcionar o propagandeado fim do trabalho penoso, foi responsável por acentuar as desigualdades e a injustiça social ao

⁴² BATISTA, Maria Lúcia; GLINA, Débora Miriam Raab; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira; ROCHA, Lys Esther. **Saúde mental e trabalho**: uma reflexão sobre nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 17 (3), 2001, p.608.

⁴³ ELBERN, Jaqueline Lenzi Gatti; KARKOW, Ana Raquel Menezes; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; SPODE, Charlotte Beatriz; VAZ, Marco Aurélio; VIEIRA, Patricia Rodrigues de Borba. **O trabalho entre prazer, sofrimento e adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos**. Psicologia & Sociedade, 15 (1), 2003, p. 123.

⁴⁴ HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. **Saúde mental e psicologia do trabalho**. São Paulo em perspectiva, 17 (2), 2003, p.107.

⁴⁵ AUGUSTO, Magda Maria; FREITAS, Lêda Gonçalves de; MENDES, Ana Magnólia. **Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa**. Psicologia em Revista, v. 20, n. 1, 2014, p. 38.

⁴⁶ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7ª Edição. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2006, p. 27 e 28.

⁴⁷ ELBERN, Jaqueline Lenzi Gatti; KARKOW, Ana Raquel Menezes; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; SPODE, Charlotte Beatriz; VAZ, Marco Aurélio; VIEIRA, Patricia Rodrigues de Borba. op.cit., p. 119.

submeter trabalhadoras e trabalhadores a formas de sofrimento qualitativamente mais complexas e sutis.⁴⁸ O autor, a título de exemplo, cita os casos daqueles que enfrentam radiações, vírus, fungos, amianto⁴⁹ e horários alternados, uma vez que representam malefícios recentes na história do trabalho, que se agravam e multiplicam gerando sofrimentos físicos e psíquicos.⁵⁰

O terceiro campo de análise é composto pelas relações socioprofissionais, que são aquelas relações interpessoais construídas no ambiente de trabalho. Este campo contempla três esferas de interações: hierárquicas, coletivas – intra e intergrupos – e externas. Estas diferenciam-se umas das outras a partir do sujeito que ocupa o outro polo neste processo interativo. As primeiras ocorrem com chefias superiores, as segundas, com membros da sua equipe e de outras equipes de trabalho, já as últimas interações são direcionadas aos usuários, consumidores, representantes institucionais, assim por diante.⁵¹

A contemporaneidade, conforme exposto, afetou diretamente na forma como os indivíduos se relacionam. Explorando esta matéria, Heloani e Capitão asseveram que as relações humanas tornaram-se desumanas, “*se desqualificaram quase totalmente, surpreendendo com a forma e a fôrma na qual o homem atual vai colocando-se*”. Elas são construídas de forma imediata e passageira, fazendo com que os vínculos não se estabeleçam, os laços afetivos são frequentemente rompidos, fazendo com que a vivência e a troca coletiva percam espaço.⁵² O outro passa a representar sofrimento e dor, minando qualquer experiência de confiança e levando as trabalhadoras e trabalhadores a situações de isolamento e solidão.⁵³

Estes são, portanto, os níveis de análise do contexto laboral, dos quais, a depender de como são estabelecidos em cada organização, derivam as vivências subjetivas de prazer-sofrimento.

⁴⁸ AUGUSTO, Magda Maria; FREITAS, Lêda Gonçalves de; MENDES, Ana Magnólia. **Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa**. Psicologia em Revista, v. 20, n. 1, 2014, p. 36.

⁴⁹ O amianto é uma fibra cancerígena de uso proibido em mais de 70 países, usualmente utilizado na fabricação de telhas e caixas d’água. Entretanto, apenas recentemente, 27.11.2017, foi banido no Brasil, embora tenha havido 3.718 casos de mesotelioma entre os anos de 1980 e 2010 apenas em solo brasileiro. Durante muito tempo foi defendido o “uso seguro” desta matéria-prima em nome de disputas corporativas cujo único alvo sempre foi o lucro.

⁵⁰ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7ª Edição. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2006, p. 28.

⁵¹ AUGUSTO, Magda Maria; FREITAS, Lêda Gonçalves de; MENDES, Ana Magnólia. op. cit., p. 39.

⁵² HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. **Saúde mental e psicologia do trabalho**. São Paulo em perspectiva, 17 (2), 2003, p.103.

⁵³ Ibidem, p. 104.

As vivências de prazer-sofrimento, no contexto de labor, onde o presente tópico se situa, são formadas por um constructo composto por três fatores: valorização, reconhecimento e desgaste; os dois primeiros definindo o prazer, e o terceiro remetendo-se ao sofrimento.⁵⁴

Sentem-se valorizados a trabalhadora e o trabalhador que percebem aquilo que fazem como dotado de sentido e valor por si mesmo. A valorização indica um reforço positivo em suas auto-imagens, fazendo-os se sentirem úteis e produtivos, realizando-se profissionalmente e orgulhando-se pelo ofício exercido.⁵⁵

O reconhecimento é fundamental para que a experiência de trabalho seja positiva e prazerosa. Este representa o sentimento de ser admirado e aceito naquele ambiente, possuindo liberdade para expressão de sua individualidade.⁵⁶ Seu processo envolve duas vias de julgamento, o de “utilidade” e o de “beleza”. Aquele é proveniente de pessoas em diferentes níveis hierárquicos e tem como critério a utilidade técnica, social ou econômica atribuída à atividade exercida. O segundo julgamento, por sua vez, é exercido pelos pares, que se situam no mesmo nível hierárquico e executam as mesmas tarefas, mediante avaliação da singularidade e da “beleza” do trabalho executado.⁵⁷

Necessário destacar, ainda, a relevância do reconhecimento no processo de mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho, mediante o qual o sujeito é capaz de atribuir sentido ao seu trabalho e ao seu sofrimento. Este processo, portanto, torna possível a transformação do sofrimento em prazer.⁵⁸

Por outro lado, o desgaste, que define o sofrimento, ocorre quando vivenciada a sensação de cansaço, desânimo e descontentamento. Ele é associado à imagem de “mente consumida”, cuja significância é ampla e abrange (i) os quadros clínicos provenientes do desgaste orgânico da mente, em acidentes ou derivados de produtos tóxicos, (ii) as variações do mal-estar, como a fadiga, e (iii) o desgaste no plano da identidade, que atinge valores e crenças.⁵⁹

⁵⁴ MENDES, Ana Magnólia; TAMAYO, Álvaro. **Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho.** Psico-USF, v.6, n.1, 2001, p. 40 e 41.

⁵⁵ Ibidem, p. 43.

⁵⁶ Ibidem, p. 41.

⁵⁷ ELBERN, Jaqueline Lenzi Gatti; KARKOW, Ana Raquel Menezes; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; SPODE, Charlotte Beatriz; VAZ, Marco Aurélio; VIEIRA, Patricia Rodrigues de Borba. **O trabalho entre prazer, sofrimento e adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos.** Psicologia & Sociedade, 15 (1), 2003, p. 131. (apud Dejours, 1992).

⁵⁸ Ibidem, p. 131.

⁵⁹ BATISTA, Maria Lúcia; GLINA, Débora Miriam Raab; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira; ROCHA, Lys Esther. **Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática.** Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 17 (3), 2001, p. 608.

As vivências de prazer-sofrimento, materializadas através dos sentimentos acima delineados, estão diretamente correlacionadas com os valores adotados pela organização. Assim, a flexibilidade, no sentido de ampla margem de participação dos trabalhadores, remete ao prazer, enquanto a impossibilidade de críticas leva à naturalização das situações e o estabelecimento de verdades inquestionáveis, dando lugar ao sofrimento.⁶⁰ Para Dejours, em síntese, o sofrimento emerge do choque entre os desejos do sujeito trabalhador e uma organização incapaz de acolher seus sonhos e esperanças.⁶¹ Desta forma, conforme exposto, a depender de como a organização se estrutura, há o favorecimento dos sentimentos de valorização e reconhecimento ou de desgaste.

Para melhor compreender esses valores e cultura organizacionais, adota-se o modelo sugerido por Tamayo, a partir do estudo de três dimensões bipolares: a da autonomia e da conservação, a da hierarquia e da estrutura igualitária, e a da harmonia e do domínio. Isso porque a classificação da organização de acordo com estas dimensões “*revela as prioridades axiológicas da organização, a sua base motivacional e a percepção dos trabalhadores dessas prioridades*”.⁶²

A primeira dimensão é marcada pela liberdade concedida ao trabalhador. Desta forma a organização privilegia a autonomia quando permite e incentiva o exercício de sua independência intelectual e afetiva; entretanto, volta-se à conservação quando a ênfase reside sobre a manutenção do *status quo*. A segunda dimensão revela a tensão entre a legitimidade da ordem interna e da subordinação, típica da hierarquia, e a transcendência dos interesses individuais e organizacionais em prol do bem-estar de todas as pessoas em nome de uma estrutura igualitária. A última dimensão reside na relação da organização com o ambiente externo, que pode ser harmoniosa buscando um ajustamento constante, ou pode basear-se no domínio, enfatizando a prosperidade através da auto-afirmação e rechaço a mudanças externas.⁶³

Na primeira dimensão, polarizada em autonomia e conservação, os fatores de prazer estão geralmente presentes quando a organização privilegia a liberdade no desenvolvimento da autonomia intelectual e afetiva. Nesse sentido, os sentimentos de reconhecimento e valorização refletem a independência criativa na execução de suas tarefas, permitindo que o

⁶⁰ MENDES, Ana Magnólia; TAMAYO, Álvaro. **Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho**. Psico-USF, v.6, n.1, 2001, p. 40.

⁶¹ AUGUSTO, Magda Maria; FREITAS, Lêda Gonçalves de; MENDES, Ana Magnólia. **Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa**. Psicologia em Revista, v. 20, n. 1, 2014, p. 37. (apud Dejours, 1992).

⁶² MENDES, Ana Magnólia; TAMAYO, Álvaro, p. 40.

⁶³ MENDES, Ana Magnólia; TAMAYO, Álvaro, loc. cit.

sujeito atribua sentido e importância no que faz, o que contribui na sua construção identitária.⁶⁴

Na prática, o reduzido grau de autonomia prepara um terreno propício para o exercício de atividade com caráter repetitivo e monótono, elevando as possibilidades de transtornos mentais a ela associados. Aqui, o modelo taylorista, unido às novas formas de organização, é fundamental neste processo, uma vez que representa a “*tentativa de homogeneização, não somente em relação ao tempo de execução, mas também dos movimentos necessários para sua realização*”.⁶⁵

O trabalho exercido nestes moldes busca a padronização, percebendo a organização do trabalho como resumida ao trabalho prescrito, e ignorando todo o ajuste efetuado pelo trabalhador na sua execução. Assim, a pessoa que trabalha, impedida de questionar e de investir o seu capital intelectual, é submetida à neutralização de sua atividade mental.⁶⁶ Nessas condições, novamente o significado do trabalho paulatinamente se perde, sendo tomado pela monotonia em detrimento dos desafios, da criatividade, dos questionamentos.

Outra face desta tentativa de padronizar e controlar a execução da tarefa é o surgimento de Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT), o que ocorre por consequência da imposição de ritmos, cadências e métodos determinados, os quais não necessariamente refletem as habilidades e limitações obreiras. Este adoecimento, inclusive, afeta não apenas as condições laborais, mas impõe dor tamanha capaz de interferir na execução de “*atividades da vida diária, no sono, no apetite e na vida sexual*”, contribuindo também para o adoecimento psicológico.⁶⁷

Sem autonomia, portanto, abre-se espaço para a vivência depressiva em relação ao trabalho, a qual é alimentada pela “*sensação de adormecimento intelectual, de esclerose mental, de paralisia da fantasia e da imaginação, na verdade, marca de alguma forma o triunfo do condicionamento em relação ao comportamento produtivo e criativo*”.⁶⁸

⁶⁴ MENDES, Ana Magnólia; TAMAYO, Álvaro. **Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho**. Psico-USF, v.6, n.1, 2001, p. 40.

⁶⁵ ELBERN, Jaqueline Lenzi Gatti; KARKOW, Ana Raquel Menezes; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; SPODE, Charlotte Beatriz; VAZ, Marco Aurélio; VIEIRA, Patricia Rodrigues de Borba. **O trabalho entre prazer, sofrimento e adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos**. Psicologia & Sociedade, 15 (1), 2003, p. 122.

⁶⁶ AUGUSTO, Magda Maria; FREITAS, Lêda Gonçalves de; MENDES, Ana Magnólia. **Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa**. Psicologia em Revista, v. 20, n. 1, 2014, p. 48.

⁶⁷ ELBERN, Jaqueline Lenzi Gatti; KARKOW, Ana Raquel Menezes; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; SPODE, Charlotte Beatriz; VAZ, Marco Aurélio; VIEIRA, Patricia Rodrigues de Borba. op. cit., p. 121.

⁶⁸ HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. **Saúde mental e psicologia do trabalho**. São Paulo em perspectiva, 17 (2), 2003, p.106.

No que tange à segunda dimensão, onde a estrutura igualitária se opõe à hierarquia, percebe-se que há valorização e reconhecimento onde a organização é percebida como um espaço igualitário. O prazer, então, está associado à priorização de valores tais como a democracia, descentralização, justiça, cooperação, equidade, comunicação e flexibilidade na definição dos papéis hierárquicos.⁶⁹

Já na terceira dimensão, os fatores relacionados ao prazer se destacam em ambientes onde a harmonia é valorizada, o que é caracterizado pela busca pela integração interorganizacional. As trabalhadoras e os trabalhadores sentem-se reconhecidos e valorizados, portanto, se a organização se posiciona ante o ambiente com parceria, equilíbrio e preservação. O que acontece em virtude do incremento à auto-imagem de quem trabalha.⁷⁰

Se os fatores valorização e reconhecimento residem na valorização da autonomia, da estrutura igualitária e da harmonia, o desgaste, consequência direta, é perceptível quando tais valores não são enfatizados pela organização. Nessa situação, trabalhadoras e trabalhadores são tomados por sentimentos como frustração, insatisfação, desmotivação e falta de entusiasmo.⁷¹

Sob outra perspectiva, Dejours relaciona três causas de sofrimento no trabalho. A primeira delas é o medo de ser incompetente, temor relacionado à apreensão de não estar à altura das imposições da organização do trabalho ou ainda de se mostrar incapaz de enfrentar situações que exigem sua responsabilidade. Esse quadro é ainda agravado por acidentes e incidentes cuja origem não se consegue compreender, de forma que trabalhadoras e trabalhadores “*não têm como saber se suas falhas se devem à sua incompetência ou a anomalias do sistema técnico*”.⁷²

O medo é uma figura frequente no que diz respeito ao sofrimento no trabalho. Ele está presente em vários momentos e por vários motivos, o principal deles é o do desemprego, o qual repercute tanto na dimensão psicológica quanto na econômica. Nesta esfera, o fator central é o de que a maioria das pessoas tem em seu trabalho o seu único meio de sobrevivência, sua única fonte de renda. Por outro lado, se o trabalho é fundamental na construção identitária, perdê-lo também significa uma desagregação da personalidade.

Para Dejours, viver em um contexto de ameaça constante de demissão gera uma precarização que atinge todos os trabalhadores, precários ou não. Esse processo gera efeitos

⁶⁹ MENDES, Ana Magnólia; TAMAYO, Álvaro. **Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho**. Psico-USF, v.6, n.1, 2001, p. 44 e 45.

⁷⁰ MENDES, Ana Magnólia; TAMAYO, Álvaro. loc. cit.

⁷¹ Ibidem, p. 45.

⁷² DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7ª Edição. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2006, p. 31.

tais como a intensificação do trabalho e aumento do sofrimento subjetivo, a neutralização da mobilização coletiva, a estratégia defensiva do silêncio, da cegueira e da surdez, e, por último, o individualismo.⁷³

A segunda causa de sofrimento apresentada por Dejours é a pressão para trabalhar mal. Aqui não está em questão a competência, ocorre que ainda que o trabalhador saiba “*o que deve fazer, não pode fazê-lo porque o impedem as pressões sociais do trabalho. Colegas criam-lhe obstáculos, o ambiente social é péssimo, cada qual trabalha por si, enquanto todos sonegam informações, prejudicando assim a cooperação*”. O indivíduo trabalhador também é constrangido pelos métodos e regulamentos incompatíveis entre si.⁷⁴ Essas situações refletem os problemas identificados anteriormente, uma vez que representam consequências das relações interpessoais na contemporaneidade, bem como dos valores organizacionais voltados à conservação, impondo a rigidez na execução do trabalho prescrito.

A pressão e o controle também são recorrentes e independe do grau de hierarquia, desde que haja um superior. Das trabalhadoras e trabalhadores é sempre exigido mais, há a imposição de metas e resultados inatingíveis e crescentes, ritmo intenso, censuras frequentes e assim por diante.⁷⁵ Dentre os mecanismos de pressão e controle empregados, por exemplo, estão a utilização de cronômetro, a fiscalização de pausas e intervalos e, até mesmo em nível fisiológico, o controle da ingestão de líquidos e tempo utilizado no banheiro.⁷⁶

Como terceira causa de sofrimento enumerada por Dejours está a falta de esperança de reconhecimento. Conforme aduzido anteriormente, o reconhecimento é um dos fatores cuja presença resulta na experiência prazerosa no ambiente de trabalho. É reivindicação decisiva na motivação para o labor, uma vez que deriva das expectativas de quem mobiliza sua subjetividade no trabalho. Desta forma, se a trabalhadora ou o trabalhador sequer espera recebê-lo, não logra alcançar sentido em sua ocupação, assim “*se vê reconduzido ao seu sofrimento e somente a ele. Sofrimento absurdo, que não gera senão sofrimento, num círculo*

⁷³ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7ª Edição. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2006, p. 51.

⁷⁴ Ibidem, p. 31. (apud Dejours, 1991)

⁷⁵ BATISTA, Maria Lúcia; GLINA, Débora Miriam Raab; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira; ROCHA, Lys Esther. **Saúde mental e trabalho**: uma reflexão sobre nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 17 (3), 2001.

⁷⁶ ELBERN, Jaqueline Lenzi Gatti; KARKOW, Ana Raquel Menezes; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; SPODE, Charlotte Beatriz; VAZ, Marco Aurélio; VIEIRA, Patricia Rodrigues de Borba. **O trabalho entre prazer, sofrimento e adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos**. Psicologia & Sociedade, 15 (1), 2003

*vicioso e dentro em breve desestruturante, capaz de desestabilizar a identidade e a personalizai e de levar à doença mental”.*⁷⁷

O que se percebe deste encadeamento de circunstâncias é que quanto maior a rigidez da organização, mais acentuada é a divisão do trabalho, reduzindo o conteúdo significativo do trabalho e as possibilidades de mudança. Por consequência, eleva-se o sofrimento.⁷⁸

Nessas condições, onde fatores como o reconhecimento e a valorização são raramente conferidos satisfatoriamente, seria de se esperar, invariavelmente, o surgimento de uma série de psicopatologias. Entretanto, não é o que ocorre todas as vezes, e se o sofrimento não é acompanhado dessas descompensações, é porque há o emprego de estratégias defensivas, que podem ser individuais ou coletivas, mas em ambos os casos são dotadas de multiplicidade.⁷⁹

A adoção de mecanismos de defesa, oportunizada de acordo com o contexto de trabalho, constitui um indicador de saúde, haja vista que busca a ressignificação de situações dolorosas, mediante mobilização para modificá-las⁸⁰. Entretanto, se esgotadas todas as ferramentas de defesa possíveis e ainda assim a pressão continua, “*o sofrimento se torna patogênico, pois leva ao desequilíbrio psíquico e à descompensação e, conseqüentemente à doença*”.⁸¹

A organização do trabalho não cria doenças mentais específicas, o que de fato acontece é que a sua estruturação, em conjunto com a personalidade das trabalhadoras e trabalhadores, pode favorecer as descompensações psiconeuróticas.⁸² Dentre as síndromes neuróticas mais frequentemente relacionadas ao trabalho estão: “*síndrome do esgotamento profissional (estafa ou burn-out); síndrome da fadiga crônica (fadiga patológica, fadiga industrial); síndromes pós-traumáticas; síndromes depressivas e paranóides*”.⁸³

O maior desafio nesta seara, entretanto, é a configuração do nexos entre o adoecimento mental e o trabalho de modo que a não caracterização do trabalho enquanto responsável por agravar ou desencadear distúrbios psíquicos gera consequências negativas em diversos níveis.

⁷⁷ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7ª Edição. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2006, p. 35.

⁷⁸ AUGUSTO, Magda Maria; FREITAS, Lêda Gonçalves de; MENDES, Ana Magnólia. **Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa**. Psicologia em Revista, v. 20, n. 1, 2014, p. 49.

⁷⁹ DEJOURS, Christophe. op. cit., p.35 e 36.

⁸⁰ AUGUSTO, Magda Maria; FREITAS, Lêda Gonçalves de; MENDES, Ana Magnólia. op. cit., p.39.

⁸¹ Ibidem, p. 53.

⁸² HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. **Saúde mental e psicologia do trabalho**. São Paulo em perspectiva, 17 (2), 2003, p.102.

⁸³ BATISTA, Maria Lúcia; GLINA, Débora Miriam Raab; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira; ROCHA, Lys Esther. **Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 17 (3), 2001, p. 615.

Afeta a qualidade e a eficácia do tratamento, bem como os direitos legais, uma vez que o sujeito deixa de gozar dos benefícios previdenciários a que eventualmente faria jus.⁸⁴

1.3 – O trabalho feminino entre invisibilidades e luta

Essas considerações, relacionadas à formação da identidade do sujeito trabalhador e à realidade do prazer-sofrimento no trabalho, no entanto, partem da concepção de um sujeito trabalhador universal e, embora alguma parte seja aplicável a toda a classe trabalhadora, muito ainda é ignorado sobre sua diversidade. Isso porque essa universalidade possui um perfil muito bem delineado, refletindo a história e as demandas tão somente das classes dominantes, marcadas pelas relações de poder – ao mesmo tempo independentes e inseparáveis – de gênero, raça e classe. Assim, para compreender a amplitude da relação entre o trabalho, a identidade e o sofrimento, é imprescindível a análise das subjetividades de quem labora.

Nas palavras de Margareth Rago, “*lidamos muito mais com a construção masculina da identidade das mulheres trabalhadoras do que sua própria percepção de sua condição social, sexual e individual*”.⁸⁵

O processo científico, e a própria ciência, foi durante muito tempo considerado imparcial, representando a neutralidade de um campo hermeticamente fechado, indene de qualquer influência sócio-cultural. O movimento de ciência feminista, portanto, pretende escancarar as contradições presentes no fazer científico ocidental, demonstrando, não só a imbricação ciência-sociedade, mas também, e talvez principalmente, os prejuízos históricos dos estudos que negligenciam a trajetória e a contribuição de setores tradicionalmente marginalizados.

Este processo questiona a naturalidade dos postulados – até então marcados pelo status da universalidade –, pois oriundos de um ponto de vista único, o que torna inevitável pensar em termos de conhecimentos situados. Assim, o pressuposto de que a produção e a utilização dos conhecimentos científicos representam atividades situadas no tempo e no espaço, e conduzidas por sujeitos inseridos em locais bem determinados na sociedade, permite a

⁸⁴ BATISTA, Maria Lúcia; GLINA, Débora Miriam Raab; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira; ROCHA, Lys Esther. **Saúde mental e trabalho**: uma reflexão sobre nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 17 (3), 2001, p.608.

⁸⁵ PRIORE, Mary Del. **História das mulheres no Brasil**. 5ª Edição. São Paulo: Contexto, 2001, p. 579.

superação do paradigma da neutralidade. Ganham visibilidade, portanto, os saberes até então sem espaço, valor e legitimidade.⁸⁶

Nesse sentido, se o trabalho é fator determinante na construção identitária da classe trabalhadora, também é fato que a identidade da mulher trabalhadora permeia caminhos muito particulares. A inserção da mulher no mercado de trabalho é abordada em contraposição à centralidade do trabalho posta até o momento. Esse ingresso parte da caracterização da mulher como força de trabalho secundária, uma vez que o papel de provedor, em termos financeiros, é atribuído exclusivamente à figura masculina. Por outro lado, são consideradas femininas as tarefas do cuidado, o trabalho reprodutivo.⁸⁷

A ideia de que a mão-de-obra feminina é secundária faz com que a sua inserção no mercado de trabalho seja encarada como complementar, eventual e instável em vários níveis. A partir da definição de funções rígidas, com critério de gênero, presume-se que o projeto de vida feminino, bem como a sua identidade, está circunscrito à esfera privada. De acordo com essas concepções, as trajetórias profissionais femininas estariam marcadas pela instabilidade e baixa rentabilidade, o espaço de trabalho não contribuiria para a construção identitária ou para a formação de práticas associativas, além dos elevados custos indiretos oriundos das responsabilidades maternas.⁸⁸

Ocorre que essas situações não correspondem com a realidade, uma vez que o que se vem constatando é uma trajetória cada vez mais prolongada e sem interrupções, a contribuição da renda ocupacional da mulher para a superação da pobreza e que apenas uma reduzida parcela se retira do mercado em virtude de problemas familiares.⁸⁹

Se, de um lado, os argumentos que tentam justificar a percepção da inserção feminina no mercado de trabalho como secundária são falaciosos, de outro, eles servem como subterfúgios, patriarcais, para reduzir a importância do labor feminino. Furtada a devida relevância do trabalho da mulher, emergem desastrosas consequências, das quais a mais evidente é a baixa remuneração, acompanhada pela negligência no que tange à “*situação econômica das mulheres, marcadas e atingidas pelas políticas públicas de emprego, geração de renda, formação profissional, assim como pelas políticas de desenvolvimento num sentido mais amplo*”.⁹⁰

⁸⁶ HIRATA, Helena; SEGNINI, Lilianna Rolfsen Petrilli. **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Senac, 2007.

⁸⁷ Ibidem, p. 28

⁸⁸ Ibidem, p. 29-30.

⁸⁹ Ibidem, p. 38-39.

⁹⁰ Ibidem, p. 35.

Isso não significa que a mulher deixa de construir a sua identidade com base em seu trabalho. A interpretação de que a inserção feminina no mercado de trabalho dá-se de forma secundária, na verdade, reflete o imaginário social ditador de papéis rigidamente definidos, e este sim é capaz de abalar a construção identitária da mulher trabalhadora.

Frente às falácias em torno do trabalho feminino e também em contraposição à historiografia conduzida sobre a ficção do sujeito trabalhador universal, é necessário percorrer, ainda que sucintamente, pelos caminhos da mulher no mundo do trabalho, constatando a importância econômica e social, há muito tempo negada e acobertada pelos setores dominantes, que este labor significa ao país desde seus primórdios.

1.3.1 Da colonialidade ao setor de serviços, o caminho percorrido pelas trabalhadoras brasileiras.

O sistema produtivo capitalista atual encontrou solo fértil para firmar suas bases no Brasil Colonial. Através do controle dos corpos e conhecimentos, inerente à colonização e à escravidão, se deu a acumulação primitiva do capital. São expressões desse violento processo o genocídio e o saque de recursos naturais e saberes ancestrais das colônias de exploração.⁹¹

A colonização também trouxe o modelo de família patriarcal, o qual se manifesta na forma de um “*sistema de dominação política, ideológica e econômica sobre as mulheres*”⁹² e relaciona-se simbioticamente com o racismo na construção do capitalismo. Desta forma, se a dominação masculina gera tão intensas repercussões na vida das mulheres, estas ocorrem de forma muito díspar quando contrapostas as experiências das mulheres negras e as das mulheres brancas.

No que tange à trajetória das mulheres negras no campo do trabalho, objeto de reflexão desta digressão histórica, este paralelo revela não apenas a apropriação da força de trabalho feminina por parte do capital, mas principalmente a exploração da mão-de-obra e, mais profundamente, dos corpos negros, a qual até hoje ecoa, mesmo após 130 anos de abolida a escravidão, em termos legais.

Assim, o trabalho reprodutivo imposto às mulheres negras significava a assunção de seu próprio sustento; submetidas aos desmandos da casa grande na execução dos afazeres domésticos e recorrendo ao pequeno comércio como meio de conquistar sua alforria. Em

⁹¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Mulheres em luta**: a outra metade da história do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 13-14.

⁹² *Ibidem*, p. 15.

posição diametralmente oposta, as mulheres brancas experienciavam o confinamento ao lar e a total dependência e submissão às figuras paterna e marital,⁹³ e, se exerciam ofícios tolerados, mas marcados pelo desprezo, como as lavadeiras, quituteiras, tecelãs e prostitutas, o faziam por transgressão da ordem estabelecida.⁹⁴

Nessa perspectiva, enquanto as mulheres brancas reivindicavam espaço “*na esfera pública, no mercado de trabalho e nos espaços decisórios da política, as mulheres negras já ocupavam a esfera pública e o mercado de trabalho informal desde o início da nossa história*”.⁹⁵

Com a abolição formal da escravatura e o processo de industrialização, o país passou por uma política de incentivo à imigração europeia como dupla solução: substituir os postos de trabalho até então ocupados pelo sistema escravagista e, simultaneamente, avançar nos processos de “embranquecimento” e “fortalecimento” da raça. Neste cenário, as mulheres negras continuaram compelidas ao trabalho nos setores marcados pela baixa qualificação, lhes sendo dispensados salários diminutos e péssimo tratamento.⁹⁶

No labor fabril predominavam jornadas exaustivas de 10 a 14 horas diárias, além da precariedade em termos de saúde e segurança do trabalho, no que tange à alimentação, aos constantes acidentes e às doenças laborais.⁹⁷ A força de trabalho feminina e infantil, nas primeiras fábricas brasileiras, representava a maioria, haja vista seu caráter abundante e economicamente módico. As mulheres estavam concentradas nas indústrias de fiação e tecelagem, com reduzido grau de automação e com execução de atividades já desempenhadas por elas fora da indústria. Em virtude, inclusive, do intenso emprego da mão-de-obra feminina, a divisão do trabalho, no que tange às tarefas e cargos desempenhados, é manifesta.⁹⁸ Em geral, restavam a elas as “*tarefas menos especializadas e mal remuneradas. Os cargos de direção e de concepção, como os de mestre, contramestre e assistente, cabiam aos homens*”.⁹⁹

Além dos baixos salários, cuja queda se intensifica na medida em que aumenta a idade, e da concentração nos empregos na base hierárquica não qualificada ou semiqualficada, mediante execução de tarefas repetitivas de ciclo curto e habilidade manual, os abusos dirigidos às mulheres também se destacam, pois mais agressivos. As formas de

⁹³ MAIOR, Jorge Luiz Souto; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Mulheres em luta: a outra metade da história do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 13-14.

⁹⁴ Ibidem, p. 17-18.

⁹⁵ Ibidem, p. 15

⁹⁶ PRIORE, Mary Del. **História das mulheres no Brasil**. 5ª Edição. São Paulo: Contexto, 2001, p. 580-583.

⁹⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. op. cit., p.32-33.

⁹⁸ PRIORE, Mary Del. op. cit., p. 580-583.

⁹⁹ Ibidem, p. 584.

controle aplicadas, bem como a seleção da mão-de-obra são superiormente violentos em virtude do contexto social de subordinação no qual elas estão inseridas.¹⁰⁰

O advento tecnológico, além de intensificar o sofrimento no trabalho, conforme demonstrado no tópico anterior, impulsionou o movimento de expulsão das mulheres do setor secundário da economia.¹⁰¹ Este acontecimento desmantela o argumento patronal, e revela seu caráter puramente ideológico e parcial, de que as mulheres não poderiam ser empregadas em ramos onde o trabalho é pesado, perigoso e insalubre. Isso porque a automação das tarefas tornou-as complexas, porém sem maiores esforços físicos, e, ainda assim, estes postos não foram feminizados.¹⁰²

Portanto, ainda que a mecanização da produção industrial tenha tornado as atividades mais “leves”, as funções não foram assumidas por mulheres. Isso se deve ao fator qualificação, essas inovações tendem a suprimir, independentemente do grau de industrialização do país, a mão-de-obra não qualificada, a qual é majoritariamente feminina.¹⁰³

Se, de um lado, há o aumento da demanda por qualificação em determinados cargos, limitando a presença feminina, por outro lado, e em menor proporção, a nova tecnologia também foi responsável por reduzir a qualificação de outras funções. Esse fator embora tenha permitido a ‘feminização’ de tarefas anteriormente consideradas masculinas, o fez mediante precarização destes postos de serviço¹⁰⁴ e incremento da discriminação em face do trabalho da mulher.¹⁰⁵

Em termos numéricos, a referida expulsão e substituição da força de trabalho industrial feminina, ocorrida no início do século XX, fez com que esta mão-de-obra representasse apenas 23% do operariado em 1950. O que significa a queda brusca em 53 pontos percentuais, uma vez que, no ano de 1872 as mulheres constituíam 76% da classe trabalhadora fabril.¹⁰⁶

As trabalhadoras egressas da indústria e da agricultura tendem a ser absorvidas pelo setor terciário, em um processo que perdura até a atualidade. No ano de 2002, segundo dados

¹⁰⁰ MAIOR, Jorge Luiz Souto; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Mulheres em luta**: a outra metade da história do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 82.

¹⁰¹ PRIORE, Mary Del. **História das mulheres no Brasil**. 5ª Edição. São Paulo: Contexto, 2001, p. 581.

¹⁰² HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2012, p. 204-205.

¹⁰³ Ibidem, p. 226.

¹⁰⁴ Ibidem, p. 210.

¹⁰⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. op. cit., p. 68.

¹⁰⁶ PRIORE, Mary Del. op. cit., p. 582.

do IBGE, metade das trabalhadoras brasileiras ocupava-se no ramo dos serviços.¹⁰⁷ Este setor, segundo Helena Lewin, citada por Rusig, Facundini e Ruzzi, é caracterizado pela “*pequena qualificação ocupacional, baixo grau de instrução e exclusão do sistema previdenciário de grande parte de seu contingente*”.¹⁰⁸

Durante a mencionada transição, concomitante à urbanização, cresce a relevância atribuída à educação escolar das mulheres.¹⁰⁹ O gradual processo de escolarização feminina, que perpassa obstáculos financeiros e ideológicos, encontra o ápice na década de 1990, quando a escolaridade delas se amplia em ritmo superior ao dos homens. Com esta ampliação, elevam-se também as possibilidades, a participação e a renda média. Contudo, o que tem se observado é que “*níveis de escolaridade mais altos não garantem às mulheres mais e melhores oportunidades de emprego em relação aos homens*”, lhes demandando quatro anos a mais para possuir a mesma remuneração e dois anos a mais pelas mesmas chances de ascensão, dados que representam a média entre mulheres negras e brancas.¹¹⁰

Quanto às áreas de conhecimento, do ensino superior, sobre as quais recaem as escolhas femininas, embora haja grande concentração nos chamados “*guetos femininos*”, como educação, saúde, bem estar social, humanidades e artes, as mulheres também têm adentrado os redutos masculinos. Consequência disso é a crescente ocupação de esferas de poder e prestígio até então por eles dominadas.¹¹¹

Além da expansão da escolaridade, Cristina Bruschini e Maria Lombardi ressaltam as transformações demográficas, culturais e sociais pelas quais passou o país nas últimas décadas do século XX. Dentre elas, as autoras enumeram a queda da taxa de fecundidade, a redução do tamanho das famílias e aumento das chefias femininas, o envelhecimento populacional, onde há a predominância feminina, e a mudança de padrões sociais e valores no que tange ao papel social da mulher.¹¹²

Neste período, as mulheres experimentaram elevado crescimento da participação no mercado de trabalho, chegando a representar 40% da população economicamente ativa da América Latina.¹¹³ Ainda assim, no que tange às taxas de desemprego, referentes ao ano de 1998, o índice feminino era 47% superior ao dos homens – 11,2% para elas e 7,6% para eles.

¹⁰⁷ HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Senac, 2007, p. 66.

¹⁰⁸ MAIOR, Jorge Luiz Souto; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Mulheres em luta**: a outra metade da história do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 69 (apud Lewin, 1980, p. 46).

¹⁰⁹ Ibidem, p. 64.

¹¹⁰ HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. op. cit., p. 26.

¹¹¹ Ibidem, p. 56.

¹¹² Ibidem, p. 47-48.

¹¹³ Ibidem, p. 23.

Situação que se agrava nos setores de baixa renda, nos quais o nível de desemprego chegou a atingir os 19%.¹¹⁴

Em que pese o aumento da taxa de atividade das mulheres, a composição da população feminina economicamente ativa está longe de ser homogênea. Dentre as clivagens reside o fato de que os setores mais organizados, onde há maior probabilidade de obter melhores empregos e, conseqüentemente, desfrutar de melhores condições de trabalho e auferir maiores salários, são majoritariamente ocupados por mulheres brancas.¹¹⁵

Essas ponderações, entretanto, não revelam a realidade do trabalho feminino como um todo durante o período. Para além da propagação das mulheres no mercado de trabalho, seja ele formal ou informal, há que se considerar, ainda, o trabalho doméstico não remunerado. Esta análise desloca os rumos das pesquisas sobre o trabalho da mulher, uma vez que retira da invisibilidade seu papel na reprodução da força de trabalho.

1.3.2. O trabalho doméstico

O apagamento e a desconsideração do investimento de força de trabalho na execução dos afazeres domésticos é consequência da atribuição natural destas às mulheres; partindo do pressuposto de que a sua realização é fator intrínseco à feminilidade, como é o ato de gestar. Por consequência, até o ano de 2001, o trabalho doméstico não remunerado foi considerado inatividade econômica.¹¹⁶ Antes disso, as pessoas por ele responsáveis, mulheres em sua quase totalidade, eram equiparadas aos estudantes, aposentados, doentes e inválidos, em termos econômicos.¹¹⁷

Focalizar os estudos do trabalho da mulher também na esfera domiciliar, portanto, permite a desnaturalização desta incumbência, ao questionar a centralização dessas responsabilidades dentro do universo feminino. Compreender a articulação entre os espaços produtivo e reprodutivo demonstra que a inserção da mulher no mercado de trabalho enfrenta a combinação destas esferas.¹¹⁸

¹¹⁴ HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Senac, 2007, p. 24.

¹¹⁵ Ibidem, p. 46-47.

¹¹⁶ MAIOR, Jorge Luiz Souto; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Mulheres em luta**: a outra metade da história do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 115.

¹¹⁷ HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. op. cit., p. 49.

¹¹⁸ Ibidem, p. 49.

Se a conciliação da vida profissional com a pessoal é um desafio eminentemente feminino,¹¹⁹ a partir do encargo de suportar as ocupações doméstico-familiares apenas nelas depositado, e que deriva tão somente de construções sociais, o que se observa, na prática, é a sobrecarga das mulheres. Isso porque, o ingresso no mercado de trabalho por parte delas não veio acompanhado da divisão dessas obrigações dentro dos lares. São os dados acerca do compartilhamento, ou da ausência dele, que permitem tais conclusões.

De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), que estudou o trabalho da mulher entre o período de 2004 a 2014,

[...] em 2014, as mulheres seguiam fazendo muito mais trabalho doméstico do que os homens (90% delas declararam realizar algum tipo de trabalho doméstico não remunerado e apenas 51% dos homens declararam algum envolvimento nestas atividades) e apresentavam jornadas muito mais extensas que a deles (25,3 horas semanais, contra 10,9 horas). Ao longo da década nota-se aumento envolvimento masculino, que passa de 46%, em 2004, para 51%, uma década depois. No entanto, não há uma tendência clara de crescimento na participação masculina, pois estes percentuais variam de forma significativa ao longo da série, caindo a 46% e subindo até 51% por diversas vezes nos dez anos analisados. Entre as mulheres, a tendência é, ainda, de estabilidade, não havendo, portanto, uma redução significativa nas desigualdades de gênero quando se fala em participação no trabalho doméstico e de cuidados. Já em relação às jornadas, há ligeira redução nas desigualdades verificadas entre homens e mulheres, resultado muito mais da redução nas jornadas femininas do que de uma ampliação da masculina, já que entre os homens, mais uma vez, verifica-se a estabilidade da série. Enquanto em 2004, homens despendiam 10,9 horas semanais em trabalho doméstico não remunerado, as mulheres gastavam 27,1 horas (homens gastavam 40% do tempo feminino). Já em 2014, estes valores são de 10,9 para homens e 25,3 para mulheres (homens passam a 43% do tempo feminino).¹²⁰

A categoria de afazeres domésticos é ampla, abrangendo não apenas as atividades manuais rotineiras, mas também aquelas de cunho intelectual, que envolve o gerenciamento da unidade doméstica e o cuidado interpessoal. Nessa perspectiva, a divisão entre mulheres e homens, quando há, dá-se de forma seletiva. Eles se envolvem em atividades específicas, geralmente as interativas, intelectuais, valorizadas ou que permitem a interseção entre público e privado. Participação que ocorre de maneira eventual e a título de cooperação.¹²¹

Nessa conjuntura, onde há dupla jornada intensa para as mulheres, fragmenta-se novamente a classe trabalhadora feminina. Isso porque àquelas que possuem condições

¹¹⁹ MAIOR, Jorge Luiz Souto; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Mulheres em luta**: a outra metade da história do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 115.

¹²⁰ PINHEIRO, Luana Simões; LIMA JR, Antonio Teixeira Lima; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane da. **Mulheres e trabalho**: breve análise do período 2004-2014. Ministério do Trabalho, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Março de 2016. http://trabalho.gov.br/images/Documentos/Noticias/Mulher_e_trabalho_marco_2016.pdf (acesso em 11 de Abril de 2018). p. 23.

¹²¹ HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Senac, 2007, p. 51-52.

financeiras, é facultada a possibilidade de delegação. Apesar da problemática em transferir funções, pois mantém a gestão do trabalho delegado sob a competência de quem delega,¹²² é inegável que as mulheres mais prejudicadas são aquelas do outro lado desta ponte, as que assumem as tarefas, pois se encontram majoritariamente na precariedade.¹²³

Esse fenômeno é denominado por Hirata e Kergoat de “*externalização do trabalho doméstico*”, onde essa parcela de mulheres, que quer e pode se inserir no mercado sem a sobrecarga referente à cumulação com o trabalho reprodutivo, recorre à enorme reserva de mulheres em situação precária. Estabelece-se assim o que as autoras consideram como “*uma relação de concorrência entre mulheres, todas precárias, mas precárias de maneira diferente*”.¹²⁴ Por outro lado, quando não há poder aquisitivo para a referida delegação externa das funções domésticas a outras mulheres e o trabalho remunerado é condição de sobrevivência, a transferência dessas responsabilidades ocorre a outras mulheres da família

A externalização acarreta a profusão do trabalho doméstico remunerado, o qual é marcado pela violência institucional física e moral, além de contar com aspectos de gênero e raça muito significativos, pois desempenhado essencialmente por mulheres negras. Antes de 1972, o trabalho doméstico foi regulamentado pelo Código Civil, enquanto locação de serviços; pelo Decreto nº 3.078/1941, garantindo alguns poucos direitos; e então excluído das normas da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943.¹²⁵ Apenas com a Lei nº 5.859/72 o emprego doméstico caminhou rumo à equiparação com a classe trabalhadora em geral, sendo marcantes nesse processo a promulgação da Constituição Federal de 1988 e a Lei Complementar nº 150/2015; conquistas fruto de décadas de mobilizações das trabalhadoras domésticas na busca por reconhecimento da categoria.

Mesmo após longa caminhada legislativa na busca formal de direitos, que atravessa a resistência de vários setores, essa classe permanece em condições insatisfatórias, refletindo reduzidos graus de escolaridade e remuneração em contraposição às elevadas taxas de informalidade, onde descumpridos direitos básicos como a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social.¹²⁶ Em 2014, 70% das trabalhadoras domésticas não possuíam a carteira

¹²² HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, 2007, p. 607.

¹²³ MAIOR, Jorge Luiz Souto; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Mulheres em luta: a outra metade da história do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 69.

¹²⁴ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. op. cit., 2007 p. 601-602.

¹²⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto; VIEIRA, Regina Stela Corrêa, p. 49.

¹²⁶ PINHEIRO, Luana Simões; LIMA JR, Antonio Teixeira Lima; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane da. **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014**. Ministério do Trabalho, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Março de 2016.
http://trabalho.gov.br/images/Documentos/Noticias/Mulher_e_trabalho_marco_2016.pdf (acesso em 11 de Abril de 2018), p. 14-21.

assinada, ou seja, uma espantosa parcela desta categoria não tem “*garantidos direitos básicos, como licença maternidade, licença médica, férias remuneradas, 13º salário ou aposentadoria*”.¹²⁷

Por fim, o fenômeno que vem assolando a classe trabalhadora como um todo, desde a década de 1980, é o da flexibilização. A flexibilidade possui duas dimensões, a interna refere-se ao âmbito da empresa, enfatizando a produtividade através de aspectos positivos tais como a polivalência de mão-de-obra, qualificação, integração de tarefas e menor divisão do trabalho. Já a externa, reflete os fatores negativos, mediante instabilidade profissional, principalmente no que tange ao tempo de trabalho.¹²⁸ Apesar de carregar conotação neutra ou até positiva, a palavra flexibilidade, no tocante às práticas de gestão, nesta última dimensão, traz consigo a precariedade, materializada na degradação das condições de trabalho, de salários e de proteção social.¹²⁹

Ocorre que este evento produz diferentes impactos nas trabalhadoras e nos trabalhadores, motivo pelo qual Helena Hirata afirma que a flexibilidade é sexuada. Uma vez que a divisão sexual necessariamente precede a flexibilidade no trabalho, cada uma das dimensões supramencionadas possui destino certo. Enquanto a flexibilidade no volume do emprego e do tempo de trabalho, aspecto externo, é reservada às mulheres; a interna, que garante rotação de tarefas, integração e trabalho em equipe, é usufruída pelos homens. Nesta toada, a flexibilidade ainda contribui para o incremento da desigualdade entre homens e mulheres no que tange às condições de trabalho e emprego.¹³⁰

O crescimento de formas flexíveis – precárias – de trabalho, como a terceirização e os contratos de tempo parcial ou intermitente, além de sujeitar as trabalhadoras à lógica da mercadoria, objetificando-as, representa o presente desafio às mulheres no que tange à sua construção identitária enquanto mulheres trabalhadoras. Nesse sentido, suas reivindicações dirigem-se ao “*acesso não apenas a um emprego, mas a um trabalho com conteúdo, com sentido, e não um trabalho qualquer*”.¹³¹

¹²⁷ PINHEIRO, Luana Simões; LIMA JR, Antonio Teixeira Lima; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane da. **Mulheres e trabalho**: breve análise do período 2004-2014. Ministério do Trabalho, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Março de 2016. http://trabalho.gov.br/images/Documentos/Noticias/Mulher_e_trabalho_marco_2016.pdf (acesso em 11 de Abril de 2018), p. 17.

¹²⁸ HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Senac, 2007, p. 95-96.

¹²⁹ Ibidem, p. 91.

¹³⁰ Ibidem, p. 104.

¹³¹ Ibidem, p. 102.

A narrativa suprarrealizada evidencia, portanto, que a trajetória do trabalho da mulher difere-se – desde os primórdios – da masculina, em termos quantitativos e qualitativos. As razões, entretanto, não são tão óbvias assim. Apesar de toda uma lógica que naturaliza o desequilíbrio entre mulheres e homens e justifica relações de dominação e exploração mediante diferenças de sexo, está a percepção de que as assimetrias de gênero são socialmente construídas.

O próximo capítulo se insere, portanto, na necessidade de estruturação das relações de gênero, mediante compreensão do significado da própria categoria gênero e de outras tantas como mulher, patriarcado e dominação-exploração, para desmistificar tendências separatistas biologizantes. A partir deste entendimento é possível observar a conjuntura na qual se insere o trabalho da mulher e o contexto propício à reprodução de violências.

Capítulo II – Assédio organizacional, um instrumento de dominação-exploração que vitima trabalhadoras

2.1 – Mulher, mulheres: gênero enquanto categoria analítica

Mulher

Substantivo feminino

- 1 ser humano do sexo feminino;
- 2 esse ser na idade adulta;
- 3 companheira conjugal; esposa.¹³²

Feminino

Adjetivo

- 1 relativo a fêmea ou a mulher;
- 2 referente ao sexo caracterizado pelo ovário nos animais e nas plantas; fêmeo;
- 3 (gênero gramatical) que se opõe ao masculino (e ao neutro em outros idiomas).¹³³

Essa é a definição fornecida pelo dicionário Houaiss, 2015, de onde podemos observar alguns dos aspectos usualmente atribuídos às mulheres, ou absorvidos delas, para que assim possam ser qualificadas. Através de critérios investigativos de caráter científico-biológicos, sexuais, conjugais e, quase sempre, estereotipados.

Para a literatura feminista, no entanto, esta definição adquire múltiplos, complexos e flexíveis contornos. De acordo com Judith Butler, por exemplo, “mulher é um termo em processo, um devir, um construir de que não se pode dizer com acerto que tenha uma origem ou um fim. Como uma prática discursiva contínua, o termo está aberto a intervenções e re-significações”.¹³⁴ Segundo Joan Scott, “‘homem’ e ‘mulher’ são, ao mesmo tempo, categorias vazias e transbordantes”, vazias, por não possuírem significado último e, transbordantes por, mesmo quando aparentam fixidez, englobarem definições alternativas.¹³⁵

Na década de 1980, estas teóricas passaram a utilizar a palavra “gênero” como forma de se referir à relação social entre mulheres e homens.¹³⁶ Essa alternativa vocabular, em detrimento do emprego de “mulheres” reflete também a busca por legitimidade acadêmica para os estudos feministas deste período. Isso porque a nova terminologia parece corresponder às exigências de erudição e seriedade do produzir científico. Com conotação teoricamente mais objetiva e neutra, em vez de proclamar posição política afirmando que mulheres são

¹³² HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Mello. **Pequeno dicionário Houaiss da língua portuguesa**. 1ª Edição. Edição: Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia. São Paulo: Moderna, 2015.

¹³³ Ibidem.

¹³⁴ BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**; 3ª Edição. Tradução: Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010, p. 58-59.

¹³⁵ SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação & Realidade. Vol. 20, nº 2 (jul./dez. 1995), p. 93.

¹³⁶ Ibidem, p. 74.

sujeitos históricos válidos, a adoção desta categoria as inclui, sem lhes nomear. Assim, “‘Gênero’ parece se ajustar à terminologia científica das ciências sociais, dissociando-se, assim, da política (supostamente ruidosa) do feminismo”.¹³⁷

Certo que este ponto de vista não reflete a totalidade do sentido que a categoria “gênero” apreende. Entretanto, no que diz respeito a esta perspectiva, em específico, se anteriormente foi rejeitado o postulado de neutralidade e imparcialidade em fazer ciência, não poderia agora ser adotado sob pena de incorrer em manifesta contradição. Admitidas as influências sócio-culturais; logo, a política, constituindo a sociedade, também possui papel fundamental neste processo, de modo que a academia sempre esteve inundada dela. Em função disso, não há razão para furtar-se da utilização do termo “mulheres”, vez que demarcar posicionamento (dito) político não significa “contaminar” a pesquisa, mas convergir com a ideia de compreender a ciência em termos de conhecimentos situados.

Isto posto, para percorrer a multiplicidade de significados que “gênero” e “mulheres” podem desenhar, o contexto colonialista é parada obrigatória. Nele, o sistema de poder global deparou-se com um mundo complexo, encontrou seres culturais multifacetados e, a despeito de toda a profusão, subjogou e substituiu com violência os saberes e práticas ali contidos.¹³⁸ Em nome da “missão civilizatória”, ocorreu o acesso brutal aos corpos das pessoas, mediante exploração, violação sexual, controle reprodutivo e terror sistemático.¹³⁹

Em tal cenário, María Lugones propõe a concepção de “colonialidade”, como forma de nomear “o processo de redução ativa das pessoas, a desumanização que as torna aptas para a classificação, o processo de sujeitificação e a investida de tornar o/a colonizado/a menos que seres humanos”.¹⁴⁰ A colonialidade de gênero, portanto, reflete a análise da opressão de gênero racializada e capitalista.¹⁴¹

Essa hierarquia entre humano e não humano imposta às pessoas submetidas à colonização, portanto, é anterior à própria dicotomia mulher/homem. Esta segunda classificação tornou-se a marca do humano civilizado, aos colonizados e colonizadas restou apenas a rotulação animalésca de macho/fêmea.¹⁴² Por consequência, “mulher colonizada”

¹³⁷ SCOTT, Joan. **Gênero**: uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade. Vol. 20, nº 2 (jul./dez. 1995), p. 75.

¹³⁸ LUGONES, María. **Rumo a um feminismo descolonial**. Estudos Feministas 22(3) (set./dez. 2014), p. 941.

¹³⁹ Ibidem, p. 938.

¹⁴⁰ Ibidem, p. 939.

¹⁴¹ Ibidem, p. 941.

¹⁴² Ibidem, p. 963-937.

constituiria uma categoria vazia; “*nenhuma mulher é colonizada: nenhuma fêmea colonizada é mulher*”.¹⁴³

De um lado, o sistema de gênero, por racialmente diferenciado, acaba por negar gênero às colonizadas; do outro, institui o processo de subjetificação destas rumo à adoção da oposição mulher/homem como construção normativa social, o que perpassa por constantes renovações.¹⁴⁴ A partir desta internalização – forçada – como forma de pertencimento social, os conceitos de “gênero” tornam-se pertinentes.

Com suporte nas várias tentativas conceitualizantes das teóricas feministas, é possível vislumbrar a abundância de sentidos que esta categoria possui. Muito embora nenhuma teoria consiga apreender sua magnitude, a correlação entre elas permite uma apresentação desta complexa pluralidade.

Catharine MacKinnon acredita que o gênero “*é uma qualidade aprendida, uma característica adquirida, uma condição atribuída, com qualidades que variam independentemente da biologia e com uma ideologia que as atribui à natureza*”.¹⁴⁵ Entende ser a sexualidade fator determinante do gênero, uma vez que sua construção e expressão organizam a sociedade em dois sexos.¹⁴⁶ A sexualidade também é por ela encarada como alicerce da desigualdade de gênero, pois expressa e reconstitui diariamente a falta de poder das mulheres perante os homens.¹⁴⁷

Mais que um apanhado de “atributos flutuantes”, Judith Butler defende que o gênero é performativo, circunscrito ao que determinam as práticas reguladoras da coerência de gênero. Passa, portanto, a ser “*constituente da identidade que supostamente é*”.¹⁴⁸ Ou seja, como conjunto, não de qualidades, mas de “*atos repetidos no interior de uma estrutura reguladora altamente rígida, a qual se cristaliza no tempo para produzir a aparência de uma substância, de uma classe natural de ser*”.¹⁴⁹

De forma ainda mais ampla entende Michelle Rosaldo, que define gênero como “*o produto complexo de uma variedade de forças sociais*”.¹⁵⁰ Essa perspectiva foi resultado do abandono da ênfase que até então atribuía à dicotomia público/doméstico no delinear das

¹⁴³ LUGONES, María. **Rumo a um feminismo descolonial**. Estudos Feministas 22(3) (set./dez. 2014), p. 939.

¹⁴⁴ Ibidem, p. 942.

¹⁴⁵ MACKINNON, Catharine A. **Feminismo, Marxismo, Método e o Estado: Uma agenda Para Teoria. Direito & Práxis**, Vol. 07, N. 15, 2016, p. 819.

¹⁴⁶ Ibidem, p. 801.

¹⁴⁷ Ibidem, p. 824-827.

¹⁴⁸ BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**; 3ª Edição. Tradução: Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010, p. 48.

¹⁴⁹ Ibidem, 59.

¹⁵⁰ OKIN, Susan Moller. **Gênero, o público e o privado**. Estudos Feministas, 16(2) (mai./ago. 2008), p. 318. (apud Rosaldo, 1980, p. 399/401).

explicações de gênero; concluiu a autora que imputar tanto poder à referida dualidade para fins de definição leva à armadilha das concepções universalistas e a-históricas.¹⁵¹

Joan Scott, por sua vez, apresenta extenso conceito, composto por duas partes constituindo um grande núcleo, e diversos subconjuntos. Em síntese, gênero, para a autora, é “*um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos*”, implicando a inter-relação de quatro elementos, são eles: os símbolos culturalmente disponíveis que evocam representações por vezes contraditórias; os conceitos normativos que restringem as interpretações destes símbolos a uma oposição binária fixa e rígida de masculino/feminino; a superação desta fixidez mediante inclusão de concepção política e referência às instituições e à organização social; e, por último, a identidade subjetiva. A segunda parte do grande núcleo conceitual apresenta gênero como “*uma forma primária de dar significado às relações de poder*”, ou seja, “*um campo primário no interior do qual, ou por meio do qual, o poder é articulado*”.¹⁵²

Destas construções conceituais, percebe-se que um dos desafios é a superação do paradigma biologizante, o qual reduz identidade e possibilidades das mulheres à trajetória única pseudojustificada pela natureza. Nesta perspectiva, “*as diferenças entre os corpos, relacionadas ao sexo, são constantemente solicitadas a testemunhar as relações sociais e as realidades que não têm nada a ver com a sexualidade. Não somente testemunhar, mas testemunhar para, ou seja, legitimar*”.¹⁵³ A separação entre os aspectos social e os biológicos, representa progresso ao ultrapassar o referido pressuposto, no qual diferenças sexuais levam invariavelmente às diferenças de gênero.¹⁵⁴

Nessa perspectiva, gênero acaba tornando se sobrepondo ao termo “sexo”. O que materializa o acolhimento da construção sociocultural para explicar as identidades subjetivas de mulheres e homens.¹⁵⁵ Lélia Gonzalez, embora tenha recorrido à noção de “sexo” e “sexismo”, o fez a partir da assunção das diferenças biológicas associada à interferência dos fatores socioculturais.¹⁵⁶ Okin, neste sentido, ressalta que o arranjo dessas várias teorias

¹⁵¹ OKIN, Susan Moller. **Gênero, o público e o privado**. Estudos Feministas, 16(2) (mai./ago. 2008), p. 318.

¹⁵² SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação & Realidade. Vol. 20, nº 2 (jul./dez. 1995), p. 86-88.

¹⁵³ Ibidem, p. 89. (apud Godelier, 1991, 127:17).

¹⁵⁴ HARDING, Sandra. **A instabilidade das categorias analíticas na teoria feminista**. Estudos Feministas, N. 1, 1993, p. 24.

¹⁵⁵ SCOTT, Joan. op. cit., p. 75.

¹⁵⁶ CARDOSO, Cláudia Pons. **Amefricanizando o feminismo: o pensamento de Lélia Gonzalez**. Estudos Feministas. 22 (3) (set./dez. 2014), p. 972.

feministas culminou nas “*tentativas de se entender o gênero como uma construção social e política, relacionada a, mas não determinada pela diferença sexual biológica*”.¹⁵⁷

Butler vai além, insatisfeita pela assunção de “sexo” como uma categoria anterior à cultura, defende ser sem sentido definir gênero como interpretação cultural do sexo. Isso porque, “*se o caráter imutável do sexo é contestável, talvez o próprio construto chamado ‘sexo’ seja tão culturalmente construído quanto o gênero*”.¹⁵⁸ Consequentemente, não haveria um corpo indene de qualquer interpretação cultural, motivo pelo qual “*o sexo não poderia qualificar-se como uma facticidade anatômica pré-discursiva*”.¹⁵⁹

Em sentido oposto aos – muitos e diversos – conceitos elaborados pelas mencionadas teóricas estão os estereótipos. Estes, embora não tenham autoria determinada e identificável, permeiam todas essas relações e forças sociais às quais as autoras fazem referência. Eles, portanto, também operam no sentido de definir gênero, entretanto o fazem de forma pernicioso, pois mediante segregação em termos de “normalidade” e “aceitabilidade”, expulsando tudo aquilo – todas aquelas – que não se adéqua ao padrão.¹⁶⁰ Cumprem, histórica e efetivamente a função de transformar “*particularidades em marcas naturalizadas, essencializadas, em justificativas para as diferenciações sociais*”, garantindo o controle daquelas e daqueles que foram assinalados pelas representações negativas.¹⁶¹

“*Dócil, suave, passiva, que se ocupa dos demais, vulnerável, fraca, narcisista, infantil, incompetente, masquista e doméstica, feita para o cuidado dos filhos, da casa e do marido*”.¹⁶² Essas são as representações feitas das mulheres na sociedade industrial contemporânea; apenas listadas por Mackinnon, mas manifestamente impregnadas no imaginário social. Atravessam o cotidiano feminino na forma de expectativas e exigências que alcançam de meninas a mulheres.

As rotulações são, além de gendradas, racializadas. Lélia Gonzalez ilustra tal assertiva partindo de três categorias: a mulata, a doméstica e a mãe preta. Mulata e doméstica representam uma mesma mulher, a alcunha depende apenas do contexto em que são vistas. A partir da figura da mucama se fez o bifurcamento entre a mulata e a doméstica, ou seja, a exploração da “amásia escrava” se deu através da “prestação de serviços”, sejam eles sexuais

¹⁵⁷ OKIN, Susan Moller. **Gênero, o público e o privado**. Estudos Feministas, 16(2) (mai./ago. 2008), p. 316.

¹⁵⁸ BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**; 3ª Edição. Tradução: Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010, p. 25.

¹⁵⁹ Ibidem, p. 27.

¹⁶⁰ CARDOSO, Cláudia Pons. **Amefricanizando o feminismo: o pensamento de Lélia Gonzalez**. Estudos Feministas. 22 (3) (set./dez. 2014), p. 977. (apud Hall, 2010, p. 430).

¹⁶¹ Ibidem, p. 978.

¹⁶² MACKINNON, Catharine A. **Feminismo, Marxismo, Método e o Estado: Uma agenda Para Teoria**. Direito & Práxis, Vol. 07, N. 15, 2016, p. 819.

ou “caseiros”. Esta clivagem atribuiu à doméstica o título de “mucama permitida”, alocando-a na esfera cotidiana, confundida no meio da multidão, a trabalhadora que carrega sua família e a dos outros. De outro lado, a proibida é submetida ao processo de ocultação, coloca-se debaixo do tapete toda aquela situação imunda e notória, mas evitada; este processo apenas se interrompe no carnaval, quando a mulata torna-se deusa; reconhecida pelas curvas e pelo rebolado, é exaltada ao longo da efervescência e atualização do mito da democracia racial.¹⁶³

No outro extremo, a mãe preta representa a “colher-de-chá”, o momento em que a mulher negra é gentrificada e vista com bons olhos, dela se espera o exemplo extraordinário de amor e dedicação totais. Entretanto, ela dá o que Gonzalez chama de “rasteira na raça dominante”, porque exercer a “função materna” envolve a internalização de valores, o ensino linguístico e uma série de outras coisas que compõem nosso imaginário.¹⁶⁴

Os estereótipos de mulheres negras, portanto realizam o mencionado controle – função primordial da classificação a partir da “normalidade” – através da definição destas como “outro”, objetificando-as e desumanizando-as.¹⁶⁵

Para as mulheres trans¹⁶⁶, entretanto, a relação com aparência e comportamentos estereotipados é singular. Amara Moira assevera que, em virtude da fugacidade das interações sociais, costumeiramente não há tempo hábil para dizer quem se é. Neste momento, o corpo assume a responsabilidade de transmitir esta mensagem da forma mais nítida possível. O que não significa que há o encargo de seguir à risca os padrões de mulheridade impostos, mas que existe todo um *“investimento na construção desse corpo, corpo que também é identidade, para diminuir o desgaste de ter que negociar, com quem interage com você [mulher trans], o que você é ou deixa de ser”*. Amara descreve o desafio dessas mulheres em termos de reconhecimento enquanto integrante da própria concepção de mulheridade.¹⁶⁷

¹⁶³GONZALEZ, Lélia. **Racismo e sexismo na cultura brasileira**. Revista Ciências Sociais Hoje, 1984, p. 228-230.

¹⁶⁴ Ibidem, p. 235-236.

¹⁶⁵ Ibidem, 978 (apud Collins, 2000)

¹⁶⁶ Para melhor compreensão da dicotomia mulher trans/mulher cis, recorro à elucidação de Amara Moira (RODOVALHO, 2017, p. 369): “Imaginemos a tal linha que divide mulher e homem e recordemos Beauvoir, o ‘não se nasce, torna-se’: a biologia não é por certo responsável pela mulheridade da dita pessoa, mas sabemos que sua genitália, lida como sexo ‘feminino’ à altura do nascimento, fará com que ela, essa pessoa xis receba toda uma criação para ser mulher, o que significará tanto ela entender a si própria como mulher quanto ela se apresentar legível feito tal para a sociedade (o ‘parecer mulher’ é fundamento do ‘ser mulher’: a trans que seja lida como cis [passabilidade] estará ao abrigo da transfobia nas situações em que esta leitura não for posta em dúvida, ao passo que a cis lida como trans sofrerá transfobia ainda que não se entenda, não se identifique como trans). Se, no decorrer desse processo, a pessoa criada para ser mulher se entender, se reivindicar e for lida como mulher, ela estará do lado ‘mulher’. Se essa pessoa, no entanto, reivindicar para si a existência outra que não aquela para a qual foi criada, ou seja, a existência de homem, então ela será um homem trans. Cis e trans, pontos de referência, os dois extremos duma dada divisão do mundo, entre eles havendo uma grande variedade de sujeitos e mesmo casos fronteiros”.

¹⁶⁷ RODOVALHO, Amara Moira. **O cis pelo trans**. Estudos Feministas, 25(1): 422 (jan./abr. 2017), p. 368.

Esse apanhado, no sentido de conceituar gênero, é resultado de uma preocupação teórica emergente no fim do século XX. Ou seja, a partir deste período, gênero ganhou status de categoria analítica, enquanto “*forma de falar sobre sistemas de relações sociais ou sexuais*”.¹⁶⁸ Esta “promoção”, todavia, acarretou ao “gênero” desafios relacionados à construção de uma teoria feminista que também possa ser promovida e reconhecida como ciência.

Nestas circunstâncias, Harding questiona onde poderiam ser encontradas categorias livres da mácula patriarcal, capazes de “*dar conta do que fica ausente, invisível, emudecido*”, sem, para tanto, reproduzir os misticismos e as distorções dos discursos dominantes. Frente a essas dificuldades, a autora apresenta duas possíveis soluções: voltar as “*atenções para a falta de um esquema permanente de construção das explicações*”, buscando suprir as lacunas; ou aceitar a instabilidade na qual se inserem as categorias feministas, e então “*encontrar nelas a desejada reflexão teórica sobre determinados aspectos da realidade política em que vivemos e pensamos, usar as próprias instabilidades como recurso de pensamento e prática*”.¹⁶⁹

Harding, apesar de admitir o incômodo, recomenda a última alternativa. Não havendo “ciência normal” para a teoria feminista e em virtude da volatilidade da vida social, conclui que as categorias analíticas feministas não apenas são instáveis, como devem sê-lo. Afinal, “*teorias coerentes e consistentes em um mundo instável e incoerente são obstáculos tanto ao conhecimento quanto às práticas sociais*”.¹⁷⁰

Tanto o é que fracassaram as tentativas universalizantes de descrição e definição de gênero. A insistência na unidade do gênero, nessa perspectiva, redundava exatamente das forças sociais que engessam o ser mulher, as quais não merecem reprodução, até porque “*gênero estabelece interseções com modalidades raciais, classistas, étnicas, sexuais e regionais de identidades discursivamente constituídas*”.¹⁷¹ Nesta medida, reconhecer a instabilidade destas categorias é admitir que os processos de construção social e cultural das mulheres diferem-se, uma vez que os fatores supramencionados redefinem suas trajetórias.¹⁷²

¹⁶⁸ SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica.** Educação & Realidade. Vol. 20, nº 2 (jul./dez. 1995), p. 85.

¹⁶⁹ HARDING, Sandra. **A instabilidade das categorias analíticas na teoria feminista.** Estudos Feministas, N. 1, 1993, p. 10-11.

¹⁷⁰ Ibidem, p. 11.

¹⁷¹ BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade;** 3ª Edição. Tradução: Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010, p. 20.

¹⁷² CARDOSO, Cláudia Pons. **Amefricanizando o feminismo: o pensamento de Lélia Gonzalez.** Estudos Feministas. 22 (3) (set./dez. 2014), p. 973.

2.2 – Patriarcado, gênero e classe: dominação-exploração da mulher trabalhadora

A ascensão de gênero ao posto de categoria analítica derivou dos esforços das estudiosas feministas em demonstrar sua legitimidade. Ao fazê-lo, apontaram inconsistências e limitações das correntes hegemônicas em definir e utilizar a dicotomia público/privado.¹⁷³

A referida teoria política tradicional – liberal – se vale da pressuposição de que “*essas esferas são suficientemente separadas, e suficientemente diferentes, a ponto de o público ou o político poderem ser discutidos de maneira isolada em relação ao privado, ou pessoal*”.¹⁷⁴ Ela se respalda no argumento de que a marca da cisão dicotômica, então, seria a justificativa especial para interferência: necessária no privado, mas prescindível no público.¹⁷⁵

Gradualmente foi alcançando largas proporções a recusa em aceitar a assunção, feminina, dos serviços domésticos como natural e imutável, sem renunciar a família, para tanto.¹⁷⁶ Emerge, nesse contexto, a máxima de que “o pessoal é político”, enunciando que aquilo que ocorre na vida pessoal – entre os sexos, particularmente – não está isento da dinâmica de poder, até então encarada como característica exclusiva do político. Além, os domínios de ambas as esferas, vidas doméstica e não doméstica, dependem de interpretação conjunta.¹⁷⁷

Esta constatação não sinaliza, contudo, analogia entre os dois campos, não se compara o que ocorre em cada um destes âmbitos, tampouco se aplica as categorias da vida social ao privado.¹⁷⁸ Na realidade, “o pessoal é político” expressa que a experiência individualizadora das mulheres tem ocorrido socialmente como o pessoal; sendo substancial conhecer as suas vidas pessoais para ser capaz de compreender a política da situação de ser mulher.¹⁷⁹

Dentre as ambiguidades sinalizadas por Okin, quanto à caracterização tradicional dessas esferas, está a privacidade. A teoria liberal apresenta a sua versão da dicotomia como dotada de neutralidade suficiente para aplicação indiscriminada a todas as pessoas, ignora, assim, o fato de que a não intervenção estatal na arena privada/doméstica, na verdade, reforça as desigualdades.¹⁸⁰ Embora haja comum acordo de que mulheres e homens precisam da privacidade para desenvolvimento pessoal e relacional, o conceito de “privacidade da família”

¹⁷³ OKIN, Susan Moller. **Gênero, o público e o privado**. Estudos Feministas, 16(2) (mai./ago. 2008), p. 312.

¹⁷⁴ Ibidem, p. 305.

¹⁷⁵ Ibidem, p. 306.

¹⁷⁶ Ibidem, p. 313.

¹⁷⁷ Ibidem, p. 314.

¹⁷⁸ MACKINNON, Catharine A. **Feminismo, Marxismo, Método e o Estado**: Uma agenda Para Teoria. Direito & Práxis, Vol. 07, N. 15, 2016, p. 826.

¹⁷⁹ Ibidem, p. 826-827.

¹⁸⁰ OKIN, Susan Moller. op. cit., p. 320.

acaba aproveitando apenas a eles.¹⁸¹ Diferente seria caso adotada a noção de “privacidade na família”, pois, só assim, poderia ser garantida a proteção aos direitos de todos os integrantes da família, preservando suas individualidades em detrimento das preferências dos membros mais poderosos.¹⁸²

Isto posto, é importante ter em mente que as esferas “públicas” são generificadas. Ou seja, *“foram construídas sob a afirmação da superioridade e da dominação masculinas e de que elas pressupõem a responsabilidade feminina pela esfera doméstica”*.¹⁸³ O que torna imbricados os fenômenos de dominação e de divisão sexual do trabalho na edificação do que é descrito enquanto “público”.

O primeiro eixo da arena pública, a dominação masculina, divide homens e mulheres em grupos hierárquicos, garantido privilégios – materiais, culturais e simbólicos – aos primeiros à custa delas.¹⁸⁴ Ela se constrói em ambientes de sociabilidade e solidariedade masculinas que Lang chama de “casa-dos-homens”, onde há a cisão com o mundo materno e o encontro com os regramentos que constituem o que se entende enquanto exercício da masculinidade. Espaços onde se disseminam as condições para ser “homem”, as quais, em síntese, representam o rechaço a tudo aquilo que pode lhes associar às mulheres.¹⁸⁵

Neste contexto, Lang define o masculino enquanto *“submissão ao modelo e obtenção de privilégios do modelo”*,¹⁸⁶ o que significa que o usufruto das referidas vantagens tem seus custos. Essa contrapartida é definida por Bourdieu em termos de *“tensão e contensão permanentes, levadas por vezes ao absurdo, que impõe a todo homem o dever de afirmar em toda e qualquer circunstância sua virilidade”*.¹⁸⁷ A virilidade, portando, é uma carga, pois dependente de constante validação de seus iguais e demonstração da via dupla de capacidade reprodutiva sexual e social, de um lado, e aptidão ao combate e ao exercício da violência, de outro. O título de “verdadeiro homem”, nessa lógica, é atribuído àquele que busca glória e distinção na esfera pública, mediante engrandecimento de sua honra – categoria que coexiste à virilidade.¹⁸⁸

¹⁸¹ OKIN, Susan Moller. **Gênero, o público e o privado**. Estudos Feministas, 16(2) (mai./ago. 2008), p. 327.

¹⁸² Ibidem, p. 323.

¹⁸³ Ibidem, p. 320.

¹⁸⁴ WELZER-LANG, Daniel. **A construção do masculino**: dominação das mulheres e homofobia. Estudos Feministas, 2001: 461 e 465.

¹⁸⁵ Ibidem, p. 462

¹⁸⁶ Ibidem, p. 464.

¹⁸⁷ BOURDIEU, Pierre. Uma imagem ampliada. In: **A dominação masculina**, por Pierre Bourdieu, p. 16-67. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p. 64.

¹⁸⁸ Ibidem, p. 64-65.

Se os homens exercem seus privilégios à custa das mulheres, os “grandes homens” o fazem também à custa de outros homens,¹⁸⁹ reflexo da não universalidade que a “masculinidade” possui. As hierarquias masculinas revelam que o poder se concretiza de formas díspares entre eles, fazendo emergir as formas dissidentes de masculinidades. Dentre elas, está aquela marcada pela não-heterossexualidade, submetida ao estigma da passividade e deslocada ao local de objeto na dominação; estes homens, mal sucedidos na tarefa de distanciarem-se da associação ao feminino, convivem com a “ameaça” do tratamento que lhes pode ser dispensado em virtude da comparação.¹⁹⁰

Outra masculinidade compreendida na dissidência é aquela vivenciada por homens negros. Sua estruturação, reconfigurada por raça, impõe obstáculos ao enquadramento integral do sujeito na atuação definida enquanto constituinte da categoria “homem” pela sociedade dominante. Nesse âmbito, os privilégios, enunciados até então, “*difícilmente poderão ser desfrutados em sua plenitude por homens negros em uma sociedade racista*”, como é o caso da nossa sociedade.¹⁹¹ Este entendimento é ilustrado pelos dados referentes ao mercado de trabalho, sob o ponto de vista econômico, bem como pelos estereótipos a eles atribuídos, no sentido de que “*o negro desempregado ou ganhando um salário minguado é visto como preguiçoso, o fracassado, o incapaz. O atleta sexual é percebido como um estuprador em potencial, o agressivo torna-se alvo preferido da brutalidade policial*”.¹⁹²

No que tange à legitimidade da referida dominação, deparamo-nos com a ordem masculina cuja força se evidencia exatamente no desencargo de justificação. A visão androcêntrica, portanto, ao se valer da suposta neutralidade discursiva, prescinde de discursos legitimadores.¹⁹³ A ordem social, nessa perspectiva, além de derivar da construção arbitrária do biológico, de seus usos e funções,¹⁹⁴ opera como “*imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina*”; manifestando-se em variadas formas, dentre as quais se destaca a divisão social e sexual do trabalho.¹⁹⁵

A divisão sexual do trabalho é habitualmente concebida como “*a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos*”, ajustada de acordo com as

¹⁸⁹ WELZER-LANG, Daniel. **A construção do masculino**: dominação das mulheres e homofobia. Estudos Feministas, 2001, p. 466.

¹⁹⁰ Ibidem, p. 468.

¹⁹¹ CARDOSO, Cláudia Pons. **Amefricanizando o feminismo**: o pensamento de Lélia Gonzalez. Estudos Feministas, 22 (3) (set./dez. 2014), p. 980.

¹⁹² Ibidem, p. 981. (apud Bairros, 1995, p. 461).

¹⁹³ BOURDIEU, Pierre. Uma imagem ampliada. In: **A dominação masculina**, por Pierre Bourdieu, p. 16-67. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p. 18.

¹⁹⁴ Ibidem, p. 33.

¹⁹⁵ Ibidem, p. 18.

variações no tempo e no espaço. Como características estão “*a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado*”.¹⁹⁶

Helena Hirata e Danièle Kergoat procuram ir além, distinguindo seus princípios e modalidades. Entretanto, em virtude da variação histórica e social a qual esta divisão é submetida, as modalidades também são dotadas de enorme plasticidade. Desta forma, estáveis são apenas a distância entre os grupos de gênero e os princípios organizadores: o princípio de separação e o princípio hierárquico.¹⁹⁷

Sendo assim, a divisão sexual do trabalho, a partir da ordem de gênero, se manifesta como segundo eixo sobre o qual se sustenta a esfera pública. O que ocorre na medida em que a caracterização gendrada das funções não apenas destaca quais tarefas devem ser executadas por mulheres ou por homens (princípio da separação), mas, principalmente, atribui à esfera doméstica valor social inferior à pública (princípio hierárquico).¹⁹⁸

Sob essa perspectiva, a divisão sexual do trabalho emerge das relações contidas nos espaços privados, a partir da imposição dos regramentos sociais que imputam às mulheres as tarefas reprodutivas. Entretanto, não se restringe ao âmbito doméstico, a outra face dessa divisão é a de que as mulheres, mesmo inseridas no mercado de trabalho – alcançando o universo “público” –, estão sujeitas aos postos menos qualificados, mal remunerados e externamente flexíveis. Por esta razão, Lara Parreira afirma que as mudanças na referida divisão devem alcançar ambas as esferas, “*em razão de os ambientes empresariais serem em grande parte um reflexo do que acontece nos núcleos familiares*”.¹⁹⁹ Mais uma vez, o pessoal é político.

Ricardo Antunes destaca, ainda, que o trabalho masculino encontra-se concentrado nas atividades de concepção, ou naquelas baseadas em capital intensivo, caracterizado pela automação; por outro lado, às mulheres trabalhadoras são reservadas as funções de menor qualificação e fundadas em trabalho intensivo, que são as áreas rotinizadas. Dentre as consequências da divisão sexual do trabalho estão a subrepresentatividade das mulheres nas organizações sindicais e a concentração das trabalhadoras em postos mais precarizados,

¹⁹⁶ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, 2007, p. 599-600.

¹⁹⁷ Ibidem, p. 599-600.

¹⁹⁸ HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Senac, 2007, p. 26.

¹⁹⁹ BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres**. LTr, 2015, p. 133.

informais, mal remunerados e de jornadas extensas. Ou seja, “*o capital incorpora o trabalho feminino de modo desigual e diferenciado em sua divisão social e sexual do trabalho*”.²⁰⁰

O trabalho teórico ora desenvolvido no sentido de compreender a divisão sexual do trabalho, reflete a práxis descrita no primeiro capítulo, quando abordada sinteticamente a trajetória do trabalho das mulheres. A compreensão da “mulher trabalhadora”, nessa perspectiva, torna indissociáveis as categorias de gênero e classe.

Pouco a pouco os estudos de gênero foram questionando os postulados patriarcais de caráter pretensamente neutro, cuja consequência direta deu-se “*sobre a maneira de conceitualizar toda uma série de noções a começar pela de classes sociais*”.²⁰¹ “O trabalhador”, neste novo paradigma, é categoria restrita, haja vista que refletir em termos de “unidade” da classe operária, desconsiderando a reconfiguração baseada no gênero, “*leva a um conhecimento truncado – ou pior, falso – do que é uma classe social*”.²⁰²

A mencionada indissolubilidade foi conceituada em termos de “coextensividade” por Danièle Kergoat, ou seja, as relações de dominação de gênero e de exploração do trabalho assalariado são parcialmente recobertas uma pela outra, recusando-se qualquer hierarquização, pois são ambas relações sociais.²⁰³ Sendo assim, classe e gênero relacionam-se de forma transversal e estruturante, organizando a totalidade de práticas sociais onde quer que se exerçam. Em suma, as relações de classe são sexuadas e as relações de sexo são classistas.²⁰⁴

Assim, o patriarcado se revela enquanto produto desse processo. Defendida por Heleieth Saffioti como a única definição capaz de não neutralizar a sujeição imposta à mulher,²⁰⁵ essa categoria é compreendida como “*regime de dominação-exploração das mulheres pelos homens*”.²⁰⁶

Se “classe” e “gênero” são assimiladas em termos de coextensividade, não haveria que se falar em dominação masculina de um lado e exploração capitalista de outro. Dominação-exploração se constitui de tal modo que não representa dois processos, mas duas

²⁰⁰ ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro. Divisão sexual do trabalho: transversalidades entre as dimensões de classe e gênero. In: **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**, por Ricardo Antunes. 5ª Edição. São Paulo: Boitempo, 2001, p. 105-109.

²⁰¹ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **A classe operária tem dois sexos**. Estudos Feministas, n. 1, 1994, p. 94.

²⁰² Ibidem, p. 95.

²⁰³ HIRATA, Helena. **Divisão – relações sociais de sexo e do trabalho**: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. Em aberto, ano 15, n. 65. Jan./mar. 1995, p. 40. (apud Kergoat, 1984, p. 210).

²⁰⁴ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. op. cit., 1994, p. 94-96.

²⁰⁵ SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 136.

²⁰⁶ Ibidem, p. 44.

faces de um só fenômeno.²⁰⁷ O regime patriarcal, dessa maneira, garante aos homens “*os meios necessários à produção diária e à reprodução da vida*”, pois indubitável a existência de uma economia doméstica que o sustenta, bem como a satisfação sexual através da objetificação das mulheres.²⁰⁸

O que não significa afirmar que a mulher trabalhadora sofre dupla discriminação, nas palavras de Heleieth Saffioti, “*não se trata de variáveis quantitativas, mensuráveis, mas sim de determinações, de qualidades, que tornam a situação destas mulheres muito mais complexa*”.²⁰⁹ A complexidade do sistema de controle que recai sobre a mulher trabalhadora se materializa estatisticamente, refletindo a patente desigualdade de gênero no mercado de trabalho, conforme se verá.

2.2.1 Dominação-exploração da mulher trabalhadora: a expressão estatística do fenômeno.

No que tange aos níveis de participação, em 2014, enquanto homens – negros ou brancos – apresentam taxas de atividade em torno de 80%, as mulheres, independentemente do critério raça, não alcançam a margem dos 60%. Simbolizando a marca de 26,8 milhões de inativas, o que representa quase o triplo dos 9,2 milhões de inativos.²¹⁰ Em 2017 os números se mantiveram, a OIT estima uma diferença de 22,1 pontos percentuais entre ambos, com 56% de participação feminina contra 78,2% deles.²¹¹

Diretamente relacionadas com os índices de participação, as taxas de desocupação enfrentaram crescimento entre 2012 e 2014. Da mesma forma, esse indicador afeta os diferentes segmentos populacionais discriminados por sexo e por raça de maneiras singulares. Maiores pontos percentuais de desocupação continuam reservados às mulheres, gerando um

²⁰⁷ SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 130.

²⁰⁸ Ibidem, p. 105.

²⁰⁹ Ibidem, p. 115.

²¹⁰ PINHEIRO, Luana Simões; LIMA JR, Antonio Teixeira Lima; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane da. **Mulheres e trabalho**: breve análise do período 2004-2014. Ministério do Trabalho, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Março de 2016.

http://trabalho.gov.br/images/Documentos/Noticias/Mulher_e_trabalho_marco_2016.pdf (acesso em 11 de Abril de 2018), p. 5.

²¹¹ TRABALHO, Organização Internacional do. International Labour Organization. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho Brasil**. 2017 de Junho de 14. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_558359.pdf (acesso em 02 de Maio de 2018).

fosso gritante entre 4,5% e 10,2%, quando comparados os índices de homens brancos e mulheres negras, respectivamente.²¹²

Quando analisada a posição ocupada no trabalho, no último trimestre de 2017, enquanto 6% dos homens trabalhadores eram empregadores, as mulheres nas mesmas condições significavam apenas 3,3%. Por outro lado, elas representam mais que o dobro dos homens no posto de “trabalhador familiar auxiliar”, sem remuneração.²¹³ Dados de 2016 revelam que apenas 37,8% dos cargos gerenciais são ocupados por mulheres.²¹⁴ A participação feminina em conselhos de administração em organizações brasileiras também revela enormes disparidades, elas ocupam tão somente 15% dos assentos; no topo, representam somente 7,7%; ainda, apenas 1,5% dos conselhos são presididos por mulheres.²¹⁵

A dificuldade de ascensão na carreira é sintetizada no conceito de “teto de vidro”, este emergiu nos Estados Unidos na década de 1980 como glass ceiling e

[...] representa uma barreira que não é natural, mas que foi colocada lá para impedir que mulheres ascendam hierarquicamente nas empresas que trabalham por fatores diversos daqueles que realmente poderiam impedir um trabalhador de ser promovido, como seu desempenho e comprometimento no trabalho.²¹⁶

A proporção de ocupados em trabalho por tempo parcial, um dos aspectos da flexibilidade externa a materializar a precarização, revela que as mulheres são as mais atingidas. Enquanto homens brancos e negros, respectivamente, representam 11,9% e 16% dos ocupados nessa modalidade, as mulheres brancas e negras, nessa ordem, representam 25% e 31,3%.²¹⁷

A situação se altera quando o objeto de investigação é a qualidade das ocupações medida pela contribuição à previdência social, um dos parâmetros de proteção social.

²¹² PINHEIRO, Luana Simões; LIMA JR, Antonio Teixeira Lima; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane da. **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014**. Ministério do Trabalho, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Março de 2016. http://trabalho.gov.br/images/Documentos/Noticias/Mulher_e_trabalho_marco_2016.pdf (acesso em 11 de Abril de 2018), p. 9-10.

²¹³ ESTATÍSTICA, Instituto Brasileiro de Geografia e. Agência IBGE Notícias. **No Dia da Mulher, estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade**. 08 de Março de 2018. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostrar-desigualdade.html> (acesso em 03 de Maio de 2018).

²¹⁴ ESTATÍSTICA, Instituto Brasileiro de Geografia. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 06 de Março de 2018. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf (acesso em 03 de Maio de 2018).

²¹⁵ DELOITTE. Deloitte Touche Tohmatsu Limited. 2017. <https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/risk/articles/women-in-the-boardroom5th-edition.html#> (acesso em 03 de Maio de 2018).

²¹⁶ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007, p. 70.

²¹⁷ ESTATÍSTICA, Instituto Brasileiro de Geografia. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 06 de Março de 2018. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf (acesso em 03 de Maio de 2018).

Acentua-se a divisão racial do trabalho quando os grupos analisados passam a ser os “setores da classe trabalhadora empregados sem carteira assinada ou inseridos em atividades reconhecidas como autônomas, com baixo grau de separação entre capital e trabalho e baixa remuneração”. Conclusão que deriva dos percentuais de inserção em relações precárias de trabalho: 39,1% é composto por mulheres negras, seguida por homens negros (31,6%), mulheres brancas (27,0%) e homens brancos (20,6%).²¹⁸

Por último, no que diz respeito ao rendimento médio mensal, a análise entre os anos de 2004 a 2014 permite a observância de que houve redução nas desigualdades salariais entre homens e mulheres, entretanto, a disparidade ainda é notória.²¹⁹ Em 2014 as mulheres ultrapassaram o patamar de 70% da renda masculina.²²⁰ Em 2017, essa porcentagem alcançou a marca de 76,10%, o que representa um rendimento médio de R\$ 2.469,00 para eles e de R\$ 1.879,00, para elas.²²¹ A diferença salarial subsiste a despeito dos níveis de escolaridade, uma vez que, no último trimestre de 2017, 16,9% das trabalhadoras haviam completado o ensino superior, contra apenas 13,5% de trabalhadores na mesma situação.²²² Também neste indicador, quando cruzados os aspectos de gênero e raça, se observa a mesma ordem das relações de trabalho precárias, com homens brancos e mulheres brancas seguidas de homens negros e mulheres negras.²²³

Léa Calil ressalta a perversidade da discriminação salarial entre trabalhos de igual valor, uma vez que “condena, de antemão a parcela da população discriminada a uma vida como cidadãos de segunda categoria e perpetua os ciclos de pobreza e exploração ao diminuir a possibilidade de distribuição de renda por meio do trabalho”.²²⁴

²¹⁸ PINHEIRO, Luana Simões; LIMA JR, Antonio Teixeira Lima; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane da. **Mulheres e trabalho**: breve análise do período 2004-2014. Ministério do Trabalho, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Março de 2016. http://trabalho.gov.br/images/Documentos/Noticias/Mulher_e_trabalho_marco_2016.pdf (acesso em 11 de Abril de 2018).

²¹⁹ Nesse sentido, a Convenção n. 100 da OIT, ratificada pelo Decreto n. 24 de 1956 e promulgada em 1958, relativa à igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor.

²²⁰ PINHEIRO, Luana Simões; LIMA JR, Antonio Teixeira Lima; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane da. op. cit., p. 13.

²²¹ ESTATÍSTICA, Instituto Brasileiro de Geografia. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Março de 2018. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=o-que-e> (acesso em 03 de Maio de 2018).

²²² ESTATÍSTICA, Instituto Brasileiro de Geografia. **Estatísticas de Gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 06 de Março de 2018. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf (acesso em 03 de Maio de 2018).

²²³ PINHEIRO, Luana Simões; LIMA JR, Antonio Teixeira Lima; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane da. op. cit., p. 14.

²²⁴ CALIL, Léa Elisa Silingowski. **Direito do trabalho da mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007, p. 111.

Quando o critério envolve o tratamento dispensado durante o trabalho, não resta melhor sorte às mulheres. Para elas, trajetórias marcadas pelo abuso são muito mais frequentes do que para os homens que trabalham, conforme se verá no próximo tópico.

2.3 – Assédio moral e sexual sobre a mulher no ambiente de trabalho

“A medida em que as experiências das mulheres atenuam as fronteiras entre desvio e normalidade, fazem desaparecer pouco a pouco a distinção entre abusos das mulheres e a definição social do que a mulher é”.²²⁵ Confundem-se, dessa forma, a própria definição de “mulher” e as agressões, em suas diversas facetas, às quais elas são naturalizadamente submetidas. No ambiente de trabalho, a confusão relatada se materializa na forma de assédio – moral e sexual –.

Heinz Leymann foi o primeiro a detectar este fenômeno; o psicólogo do trabalho definiu o assédio moral no ambiente de trabalho, *mobbing*, em termos de comunicação hostil e antiética. Esta se direciona contra um indivíduo ou um grupo deles, de forma sistemática, os colocando e os mantendo em uma posição indefesa e desamparada. Tal ocorre frequente e prolongadamente, resultando em “*considerável miséria mental, psicossomática e social*”.²²⁶

Esse assédio localizado também é conceitualizado pela psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen. A autora o entende enquanto “*qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho*”.²²⁷

O assédio é, para Roberto Heloani, a desqualificação da vítima, que se dá intencional e constantemente. Em seguida, esta é submetida ao processo de fragilização para que seja neutralizada em termos de poder. Consequentemente, a pessoa assediada passa por um processo de despersonalização, em virtude do intuito disciplinador e anulador de vontades que embasa o assédio.²²⁸

Para Sônia Nascimento, o assédio moral caracteriza-se enquanto

²²⁵ MACKINNON, Catharine A. **Feminismo, Marxismo, Método e o Estado**: Uma agenda Para Teoria. Direito & Práxis, Vol. 07, N. 15, 2016, p. 823-824.

²²⁶ BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana**: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres. LTr, 2015. p. 145. (apud Leymann, *The mobbing encyclopaedia*)

²²⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 10ª Edição. Tradução: Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.. p. 65.

²²⁸ HELOANI, Roberto. **Assédio moral**: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. RAE eletrônica, v.3, n.1, 2004, p. 5.

[...] conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.²²⁹

Das definições apresentadas é possível depreender praticamente todos os aspectos que Margarida Barreto, Maria Ester de Freiras e Roberto Heloani ressaltam como elementos constitutivos do assédio moral. Dentre os fatores destacados pelas autoras e pelo autor, está a temporalidade, na medida em que sempre há um evento de onde todo o processo desencadeia e no qual ele se ancora. Outro elemento é o da intencionalidade, muito presente na definição de Heloani, ele reflete a atitude tomada deliberadamente para sujeitar e dominar o outro.²³⁰

O terceiro aspecto é o da direcionalidade, a partir do qual se infere a existência, de um lado, de uma vítima, que não compreende a motivação para assim ter sido eleita e, de outro, o coletivo a lhe responsabilizar.²³¹ Este elemento é perceptível do entendimento de Leymann quando da menção ao fato de que a comunicação hostil ocorre de maneira direcionada, possuindo alvo. O elemento da territorialidade, por sua vez, refere-se ao local e momento onde ocorre o assédio, no caso, no domínio do cotidiano; conforme destacado por Sônia Nascimento, “*durante a jornada de trabalho ao exercer suas funções*”.²³²

Relevante é, ainda, a degradação das condições de trabalho, outro fator que decorre do assédio moral. Este elemento está relacionado às consequências deste abuso, representando a interferência que ele representa no cotidiano, prejudicando a produtividade, a saúde dos trabalhadores, a relação entre eles e assim por diante.²³³ Neste particular, salienta-se a perspectiva de Hirigoyen, quando enfatiza que o dano é capaz de arriscar o emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho.

O último elemento constitutivo do assédio moral é a habitualidade.²³⁴ Nesta perspectiva, o assédio ocorre – regra geral – de forma sistemática; as mesmas condutas se consideradas isoladamente, aparentariam inofensivas, mas quando repetidas, mostram-se destruidoras. Excepcionalmente, pode ser julgada como assédio a agressão solitária que se

²²⁹ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007, p. 76. (apud Nascimento, O assédio moral no ambiente de trabalho, p. 922)

²³⁰ BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana**: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres. LTr, 2015. p. 145. (apud Freitas, Heloani, Barreto, Assédio moral no trabalho, p. 53)

²³¹ BORGES, Lara Parreira de Faria. loc. cit.

²³² BORGES, Lara Parreira de Faria. loc. cit.

²³³ BORGES, Lara Parreira de Faria. loc. cit.

²³⁴ BORGES, Lara Parreira de Faria. loc. cit.

mostra particularmente humilhante, Hirigoyen aponta certas demissões desumanas como exemplo disso.²³⁵

Os procedimentos adotados para assediar moralmente trabalhadoras e trabalhadores colocam a vítima em uma posição destituída de quaisquer meios de defesa. A iniquidade desse processo emerge das próprias estratégias comunicacionais aplicadas. A recusa à comunicação direta é ponto fulcral, o outro sequer é encarado como digno para tanto e acaba mergulhando em um universo de subentendidos, onde, embora seja reiteradamente agredido, não responde adequadamente por estar impossibilitado de compreender a situação.²³⁶ O emprego de meios tais como a comunicação não-verbal, a zombaria, a intriga e o sarcasmo, além de serem bem-sucedidos enquanto práticas assediadoras, podem ser negadas com facilidade.²³⁷

Além de submetida a uma comunicação marcada por não-ditos, a vítima é desqualificada, mediante questionamentos quanto sua competência, desacreditada, com o levantamento de sucessivas dúvidas a seu respeito, e, até mesmo, induzida ao erro. O isolamento e o vexame são outros métodos desta engrenagem, no primeiro caso, a pessoa assediada é paulatinamente excluída do grupo e do serviço, no segundo, é submetida a situações humilhantes, como certos “acidentes” e a execução de tarefas inúteis ou vexatórias.²³⁸

Quanto à origem do assédio, emerge o conceito de assédio moral organizacional, o qual parte da perspectiva de que não apenas devem ser considerados os aspectos psicológicos individuais, situados no campo da perversidade do assediador, muito enfatizado por Hirigoyen, mas também – e talvez principalmente – as práticas organizacionais que culminam no assédio.²³⁹ A psicologização excessiva, desta forma, pode ser um meio de contornar a extensão da responsabilidade dos meios de gestão pelas agressões perpetradas contra funcionárias e funcionários.²⁴⁰

Aldacy Coutinho distingue o assédio moral organizacional do assédio moral perverso. Se o assédio perverso deriva de um conflito interpessoal no qual o abuso é reflexo da

²³⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 3ª Edição. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 30-31.

²³⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 10ª Edição. Tradução: Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008, p. 112-124.

²³⁷ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007, p. 77.

²³⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. op. cit., 2008, p. 77-80.

²³⁹ BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana**: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres. LTr, 2015, p. 155. (apud Freitas, Heloani, Barreto, Assédio moral no trabalho, p. 13).

²⁴⁰ Ibidem, p. 154. (apud Freitas, Heloani, Barreto, Assédio moral no trabalho, p. 12-13).

iniquidade do sujeito assediador, o organizacional é aquele que emana da “*prática de gestão da empresa, em busca de produtividade e eficiência legitimadas como formas de administração dos interesses da empresa para ser competitiva no mercado*”.²⁴¹ Tais meios de gerenciamento ocorrem em um contexto de superposição da hipercompetitividade – em nome do lucro – sobre os interesses e condições de trabalho da classe obreira. O resultado é um sistema de instrumentalização do outro; negada sua existência, a “*violência torna-se uma resposta a um sistema desumano e não pode ser considerada um mero mecanismo individual*”.²⁴²

Contudo, independentemente do ponto de partida do assédio, seja ele um conflito interpessoal ou parte das estratégias organizacionais, é sempre da empresa a responsabilidade de encontrar uma solução. Isso porque, se há assédio, este ocorre porque a instituição permite, por conveniência ou porque simplesmente não lhe importa.²⁴³ É papel do empregador garantir um ambiente de trabalho “*sem abusos e violações à dignidade humana, com respeito, que elimine intimidações e práticas humilhantes de assédio moral*”, mediante proibição de práticas discriminatórias e punição de eventuais ocorrências.²⁴⁴

A ideologia da hipercompetitividade está de tal modo incutida na organização do trabalho que a imposição da concorrência desenfreada sobre e entre os trabalhadores é naturalizada.²⁴⁵ Conjuntura na qual empresas incitam rivalidades, fomentando inclusive a utilização de procedimentos desleais,²⁴⁶ e contribuindo para a efervescência de sentimentos como a inveja e o ciúme.²⁴⁷

Muito embora o discurso empresarial seja no sentido de estima à iniciativa, criatividade e inovação, a realidade revela o temor à autonomia. O receio de “perder as rédeas”, que resulta desta autossuficiência, fragiliza as estruturas hierárquicas; momento em que a padronização desponta como remédio certo.²⁴⁸ O assédio moral manifesta-se, nesta medida, como “*controle da subjetividade dos trabalhadores, já que em sua maioria as*

²⁴¹ BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana**: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres. LTr, 2015. p. 133. (apud Hirata, Nova divisão sexual do trabalho, p. 240-241).

²⁴² HELOANI, Roberto. **Assédio moral**: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. RAE eletrônica, v.3, n.1, 2004, p. 3.

²⁴³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 10ª Edição. Tradução: Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008, p. 102.

²⁴⁴ BORGES, Lara Parreira de Faria. op. cit., p. 208.

²⁴⁵ Ibidem, p. 133. (apud Hirata, Nova divisão sexual do trabalho, p. 240-241).

²⁴⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 3ª Edição. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 208.

²⁴⁷ Ibidem, p. 39.

²⁴⁸ Ibidem, p. 196-198.

peças assediadas são consideradas fora do padrão almejado pela empresa”, normalizando e saneando o ambiente de trabalho.²⁴⁹

Sobre os empregados indesejados, que não puderam se amoldar à padronização imposta, incide a punição por “*todo ato ou característica pessoal tida como prejudicial à produção*”.²⁵⁰ O assédio é, assim, estratégia para conduzir o empregado a demitir-se. A dispensa, nesses termos – em nome novamente da maximização dos lucros – é efetivada a baixo custo, reduzindo o quadro de empregados ou ainda o substituindo por outro com menores salários. Nessas circunstâncias, o assédio é colocado em prática pela gestão, aplicando a mencionada cultura da competição entre os seus colaboradores como instrumento para “*forçar indivíduos indesejados a saírem da instituição sem que esta arque com os custos da dispensa*”.²⁵¹

[...] Assim, o assédio moral apresenta-se como prática de gestão que visa ao aumento de produtividade, por meio de mecanismos de pressão e controle que se manifestam na forma de agressão moral buscando enquadrar nos padrões disciplinares da empresa os empregados e eliminar as condições pessoais e autodeterminação do trabalhador, excluindo-se aqueles que não se conformam por meio de humilhações.²⁵²

No âmbito da empresa, a comunicação também pode ser distorcida. Desta forma, busca-se o bloqueio à compreensão, salvaguardando as estratégias da instituição. As mensagens, paradoxais, cumprem a dupla finalidade de manipular empregados e seduzir investidores, além de compelir os primeiros a buscar as informações nas entrelinhas.²⁵³ São confiadas tarefas absurdas ou de impossível execução, que pode ocorrer com a retirada dos instrumentos necessários para seu cumprimento, gerando sentimentos de nulidade e incompetência nas trabalhadoras e nos trabalhadores.²⁵⁴

É propício para eclosão e propagação do assédio moral o contexto organizacional em que os níveis de estresse e desorganização são elevados. Nele, as práticas de gestão são pouco inteligíveis, ou intencionalmente perversas, abrindo margem aos abusos das lideranças. A

²⁴⁹ BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana**: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres. LTr, 2015, p. 225. (apud Araujo, 2012, p. 68).

²⁵⁰ Ibidem, p. 227. (apud Araujo, 2012, p. 79).

²⁵¹ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007, p. 79.

²⁵² Ibidem, p. 161. (apud Coutinho, Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades, p. 59-60).

²⁵³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 3ª Edição. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 195.

²⁵⁴ Ibidem, p. 51-54.

pressão excessiva bloqueia o desenvolvimento de empatia e o envolvimento emocional perde-se gradativamente.²⁵⁵

A manutenção deste assédio é facilitada porque, em regra, “*não é identificado como uma violência, pois há uma naturalização das práticas agressivas de gestão pela competitividade*”.²⁵⁶ Para Dejours, isso se deve ao fato de que transformado o imaginário social; se no passado tais condutas eram percebidas enquanto faltas morais, hoje são normas de administração das questões humanas dentro do trabalho.²⁵⁷ Quando muito, o assédio pode ser compreendido como um mal necessário, como se o bem da empresa dependesse da realização deste “trabalho sujo”, eliminando aqueles empregados que não produzem conforme esperado.²⁵⁸

Ou seja, as práticas assediadoras tornaram-se não apenas naturais, mas legítimas e justificáveis pela saúde financeira e administrativa da empresa, servindo aos interesses do capital. Entretanto, há sempre um preço a ser pago, se os esforços da instituição resumem-se à busca desenfreada por produtividade e lucro imediatos, é essencial lembrar que tal ocorre “*ao custo do adoecimento de seu quadro de trabalhadores e da degradação do meio ambiente de trabalho*”.²⁵⁹

Os meios para atingir a rentabilidade, portanto, quando refletem a ambição por poder ou sucesso material instantâneo, são peças fundamentais do assédio. A busca pelo sucesso imediato e visível despreza o que deveriam ser interesses da empresa em longo prazo, como é o caso da preservação do pessoal.²⁶⁰ Ocorre que a fórmula de buscar a produtividade a todo custo funciona apenas no curto prazo, vez que a gestão pautada no respeito traz inúmeros benefícios ao ambiente de trabalho, elevando, conseqüentemente, os níveis de produção.²⁶¹

Ainda que o objetivo seja o crescimento produtivo, sob uma perspectiva temporal duradoura os efeitos econômicos do assédio organizacional são desastrosos. Isso porque a deterioração das condições de trabalho proporciona a queda da eficácia ou do rendimento do

²⁵⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 3ª Edição. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 187-189.

²⁵⁶ BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana**: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres. LTr, 2015, p. 160 (apud Coutinho, Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades, p. 57-59).

²⁵⁷ DEJOURS, Christophe. A banalização da injustiça social. 7ª Edição. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2006, p. 77.

²⁵⁸ Ibidem, p. 85-91.

²⁵⁹ BORGES, Lara Parreira de Faria. op. cit., p. 224.

²⁶⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. op. cit., p. 204-206.

²⁶¹ Ibidem, p. 316.

grupo; sem a concentração no serviço, a tendência é a redução da qualidade do trabalho e majoração dos custos.²⁶²

Se o trabalhador é compreendido como mercadoria e “*a única linguagem que as empresas entendem é a linguagem financeira, somente uma resposta que afete suas finanças e resultados patrimoniais será capaz de comovê-las a ponto de repensar sua forma de gestão pessoal*”.²⁶³ O convencimento permeia argumentos racionais e estatísticos, em detrimento dos elementos humanos e éticos, mediante demonstração de que o assédio custa muito, afetando inclusive a imagem da empresa, e que a prevenção representa bom investimento.²⁶⁴

Neste contexto, sobre a mulher trabalhadora, especificamente, o assédio toma contornos particulares. Conforme delineado anteriormente, as condições de vida e trabalho de mulheres e homens fazem destes os trabalhadores ideais. Por conseguinte, elas são compelidas a ocuparem postos precários de emprego, o que as expõe a maiores riscos de sofrerem toda sorte de abusos.²⁶⁵

Uma vez que estruturantes as questões de gênero, dentro da organização do trabalho, é fundamental compreender que o assédio moral ocorre em grande medida por conta delas.²⁶⁶ É notável o contraste entre a forma como a autoridade patronal controla o trabalho e até mesmo os corpos de mulheres e homens.²⁶⁷ Como uma forma de “*provar que são fortes e poderosos a outros homens, homens subjagam mulheres*”, reafirmam sua masculinidade forçando a saída das mulheres em postos tipicamente masculinos e dos homens fora do padrão imposto.²⁶⁸

O assédio sexista é um grande exemplo da estruturação do assédio a partir dos regimes generificados de poder. Representa uma forma de abuso especificamente dirigida, a qual “*um homem ou um grupo de homens conseguem impor às mulheres cujo inverso não é verdadeiro*”, como piadas sexistas proferidas ou veiculadas nos meios de comunicação da empresa, comentários sobre aspectos físicos das trabalhadoras,²⁶⁹ ou que diminuam as

²⁶² HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 10ª Edição. Tradução: Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008. p. 102.

²⁶³ BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana**: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres. LTr, 2015, p. 204

²⁶⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 3ª Edição. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 321.

²⁶⁵ BORGES, Lara Parreira de Faria. op. cit., p. 120. (apud OIT, nota nº 2)

²⁶⁶ Ibidem, p. 158. (apud McGinley, 2008, p. 1160).

²⁶⁷ Ibidem, p. 137.

²⁶⁸ Ibidem, p. 166. (apud McGinley, 2008, p. 1166-1167).

²⁶⁹ CALIL, Léa Elisa Silingowski. **Direito do trabalho da mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007, p. 78.

mulheres de forma geral, bem como a utilização, no espaço do trabalho, de fotos de mulheres como objetos sexuais.²⁷⁰

As mulheres são as maiores vítimas do assédio moral laboral, em virtude das estruturas de gênero que permeiam o mundo do trabalho.²⁷¹ Conclusão que deriva da dominação-exploração patriarcal que assola as relações da mulher trabalhadora, em termos qualitativos, e se materializa nos estudos quantitativos e comparativos de trabalhadoras e trabalhadores vítimas de assédio.

Nesse sentido, enquanto a maior parte dos “*homens declara ser assediado uma vez por semana, as mulheres indicam ser assediadas quase cotidianamente*”.²⁷² Além da frequência, um panorama amplo sobre dados numéricos de assédio no Brasil, realizado por Margarida Barreto em 2006, revelou que, do universo de trabalhadores entrevistados que relataram vivências de humilhação, 870 em 2.072, 56,78% eram mulheres, quase 500 trabalhadoras.²⁷³

Na Grã-Bretanha, um estudo concluiu que “*mulheres, quando progrediam na carreira, atingiam uma posição de maior vulnerabilidade ao assédio do que homens na mesma situação*”,²⁷⁴ o que aponta que nem a ascensão as preserva deste tipo de violência. Até mesmo quando se trata de assédio “neutro” em questão de gênero, elas continuam sendo mais atingidas.²⁷⁵

Igualmente ocorre com o assédio sexual, onde a quase totalidade das vítimas é composta por mulheres. Esta variante do assédio reflete o “*conjunto de atitudes reiteradas de natureza sexual não desejada, na qual o agente objetiva, ante pressão psicológica, dominar ou persuadir a vítima, privando-lhe de sua liberdade sexual*”. Existem, portanto, três elementos constitutivos para sua caracterização. O primeiro são os sujeitos da relação, ofensor e ofendido, postos que, conforme mencionado, comumente são ocupados por homens e mulheres, respectivamente. O segundo elemento é a natureza do ato, que possui caráter sexual, coativo e reiterado. Por último, necessário que a conduta seja indesejada, irrelevante para tanto se houve ou não aceitação.²⁷⁶

²⁷⁰ BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres**. LTr, 2015, p. 171. (apud McGinley, 2008, p. 1207-1208).

²⁷¹ Ibidem, p. 161. (apud Coutinho, *Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades*, p. 60-61).

²⁷² Ibidem, p. 162. (apud Soares e Oliveira, 2012, p. 196).

²⁷³ Ibidem, p. 163. (apud Barreto, 2006, p. 29).

²⁷⁴ Ibidem, p. 169. (apud McGinley, 2008, p. 1176-1177).

²⁷⁵ Ibidem, p. 173. (apud McGinley, 2008, p. 1232).

²⁷⁶ FURTADO, Emmanuel Teófilo; CLARES, Renata Pessoa. **Análise da discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro: igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. Revista LTr, 2017: v. 81, n. 2.

Embora tal conduta esteja tipificada como crime,²⁷⁷ permanece fazendo parte do cotidiano de muitas trabalhadoras. Um aspecto relevante do fenômeno, suscitado por vários autores, é o exercício de poder e dominação que ela revela. Para Bourdieu, mais que a posse sexual, este assédio visa à afirmação da dominação em estado puro.²⁷⁸ Nas palavras de Hirigoyen, “*não se trata tanto de obter favores de natureza sexual quanto de afirmar o próprio poder, de considerar a mulher como seu objeto (sexual)*”.²⁷⁹

Isto é, seja o assédio moral ou sexual a vitimar a mulher trabalhadora, a dominação-exploração sobre a qual se alicerça o patriarcado é flagrante. Nesses termos, a divisão sexual do trabalho, ao engendrar a desigualdade no mercado de trabalho,²⁸⁰ desempenha papel primordial. Enquanto construção cultural, essa divisão dita regras de “*feminilidade e de masculinidade na forma de normas sociais que, caso violadas, apresentam sanções aos infratores*”.²⁸¹ O assédio, assim, é medida disciplinar, ordenando a organização do trabalho na direção dos ditames estabelecidos segundo os padrões de gênero e tornando a linha que o separa da discriminação extremamente tênue.²⁸²

A cisão entre público e privado, que define os papéis sociais gendrados, ao questionar a ocupação feminina de funções e espaços que representam o domínio do público, justifica o desprezo a elas direcionado e os esforços – ainda que inconscientes – de rechaçá-las. A recolocação dessas trabalhadoras no que foi culturalmente construído como seu “lugar” é efetivado através do assédio moral e sexual. A elas é imposto um ambiente de trabalho pernicioso, onde a violência psicológica e o acesso aos seus corpos e à sua sexualidade se manifestam cotidianamente como instrumentos patriarcais mantenedores do status quo.

As trabalhadoras domésticas, ao terem um lar como local de trabalho, se inserem no mercado através de uma noção de público quase imperceptível. A impressão de que, ainda que prestando serviço remunerado, permanecem circunscritas à esfera privada as torna ainda mais desprotegidas. A figura da “mucama”, delineada no tópico anterior, permeia o imaginário de empregadores que entendem remunerar estas mulheres por todo tipo de serviço,

²⁷⁷ A Lei nº 10.244/2001 incluiu o art. 216-A no Código Penal, punindo com pena de detenção de um a dois anos a conduta tipificada como assédio sexual, definida nesses termos: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

²⁷⁸ BOURDIEU, Pierre. Uma imagem ampliada. In: **A dominação masculina**, por Pierre Bourdieu, p. 16-67. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p. 31.

²⁷⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 10ª Edição. Tradução: Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008, p. 80.

²⁸⁰ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007, p. 94.

²⁸¹ BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana**: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres. LTr, 2015, p. 113.

²⁸² Ibidem, p. 217. (apud Araújo, O assédio moral organizacional, p. 87).

assediando-as com frequência e até mesmo abusando-as sexualmente. Para Saffioti, há consentimento social legitimando violências como esta. A questão, portanto, reside “*na tolerância e até no incentivo da sociedade para que os homens exerçam sua força-potência dominação contra as mulheres*”.²⁸³

Tolerado e, muitas vezes, incentivado e legitimado, o assédio possui consequências devastadoras, podendo “*provocar uma destruição da identidade e influenciar por muito tempo o temperamento da pessoa*”.²⁸⁴ O estresse e a ansiedade manifestam-se quando se trata de uma experiência abusiva efêmera, entretanto, quando o assédio se prolonga ou se intensifica, é possível que um estado depressivo mais forte torne-se sólido.²⁸⁵ A vítima pode, ainda, ser atingida através do estresse pós-traumático, rememorando as cenas de violência e revivendo constantemente o sofrimento.²⁸⁶

O corpo responde a estes ataques apresentando distúrbios psicossomáticos, como emagrecimentos intensos ou rápidos aumentos de peso, distúrbios digestivos ou endocrinológicos, crises de hipertensão arterial incontroláveis, indisposições, vertigens, doenças de pele, e assim por diante.²⁸⁷

O assédio no ambiente de trabalho também é capaz de minar as pessoas, desiludindo-as e fazendo-as perder a esperança; além, funciona como reativação de feridas circunscritas na esfera da intimidade e que até então se encontravam adormecidas.²⁸⁸ As pessoas que experienciam esta forma de sofrimento frequentemente sentem vergonha e passam por um processo de perda progressiva de sentido, uma vez que a falta de acusação explícita as impede de compreender os motivos pelos quais foram submetidas à humilhação e ao afastamento.²⁸⁹

2.4 – A estratégia da gestão pelo assédio: solidão e culpabilização da mulher trabalhadora.

No ambiente de trabalho, lida-se com outras pessoas e o exercício da solidariedade, através de atitudes de companheirismo, é comportamento socialmente desejado. A busca dá-se pela inserção em um contexto marcado não apenas pelo desempenho de um papel específico na empresa, mas principalmente pelos sentimentos de utilidade e de percepção de

²⁸³ SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 75.

²⁸⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 10ª Edição. Tradução: Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008, p. 175.

²⁸⁵ Ibidem, p. 159.

²⁸⁶ Ibidem, p. 165-166.

²⁸⁷ Ibidem, p. 161.

²⁸⁸ Ibidem, p. 168-169.

²⁸⁹ Ibidem, p. 58.

sentido para a própria vida. Estar inserido nestes termos é fazer parte de um “*sistema social mais completo, podendo ter investimentos políticos e nos sentir verdadeiramente cidadãos*”.²⁹⁰

Uma das mais fortes estratégias do assédio é o isolamento da vítima, “*quando alguém está sozinho, é muito mais difícil rebelar-se, sobretudo se já lhe fizeram crer que todo mundo está contra ele*”.²⁹¹ O sofrimento torna-se solitário e, portanto, arrebatador, uma vez que o sentimento de pertencer a um coletivo profissional se dilui e a possibilidade de recorrer ao grupo para que haja o reconhecimento de sua dor é inexistente.²⁹² Ou seja, isolada, a vítima está impedida de queixar-se aos seus colegas de trabalho e então deixa de obter solidariedade, simultaneamente, ganha espaço a desconfiança de todos ao redor.²⁹³

A concorrência que constitui a organização do trabalho, imposta aos trabalhadores, opera fundamentalmente neste processo. Por vezes, mesmo tendo consciência de que submetidas e submetidos a um sistema organizacional que estimula o individualismo e proporciona exclusões, trabalhadoras e trabalhadores absorvem tais valores e “*passam a viver as divisões operárias colocadas pela ideologia organizacional, as quais funcionam como obstáculos à solidariedade, naturalizando os mecanismos de exploração e dominação*”.²⁹⁴

É na reagregação das individualidades que Eleonora Menicucci aponta uma das saídas para o sofrimento no trabalho vivenciado pelas trabalhadoras. A partir das estratégias coletivas, quebra-se o isolamento da solidão e a incomunicabilidade, e garante-se um instrumento para que essas mulheres possam “*segurar e socializar as barras*”.²⁹⁵

Além da solidão, o deslocamento da culpa igualmente ocorre com frequência. Este faz com que as vítimas procurem em si as falhas que poderiam tê-las colocado na situação de abuso, assumindo a responsabilidade pelos eventos danosos, e, paralelamente, permite que o vetor do assédio sinta-se desonerado da assunção da autoria danosa.²⁹⁶

O medo da vítima de ser culpada pela agressão desestimula a denúncia e funciona como “*dispositivo de submissão e adestramento às normas que não são explícitas, mas*

²⁹⁰ ENRIQUEZ, Eugène. Perda do trabalho, perda da identidade. In: **Relações de trabalho contemporâneas**, por Maria Regina Nabuco e Antônio Carvalho Neto. Belo Horizonte: ITR, 1999, p. 79.

²⁹¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 10ª Edição. Tradução: Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008, p. 79.

²⁹² HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3ª Edição. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 27.

²⁹³ Ibidem, p. 45.

²⁹⁴ BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres**. LTr, 2015. p. 133. (apud Hirata, Nova divisão sexual do trabalho, p. 240-241).

²⁹⁵ Ibidem, p. 133. (apud Oliveira, A mulher, a sexualidade e o trabalho, 1999, p. 90)

²⁹⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. op. cit., 2008, p. 125.

eficazes sob a ótica da subjetividade do indivíduo”.²⁹⁷ Ou seja, em grande medida, a autculpabilização ocorre como reflexo da gestão organizacional que, ao se locupletar com o deslocamento da culpa, deixa de fornecer os instrumentos para que as pessoas assediadas estejam confortáveis e seguras para comunicar tais eventos.²⁹⁸

“*As mulheres são treinadas para sentir culpa. Ainda que não haja razões aparentes para se culpabilizarem, culpabilizam-se, pois vivem numa civilização da culpa*”.²⁹⁹ Nesta medida, o referido processo de transferência ocorre cotidianamente na vida das mulheres, dentro e fora do ambiente de trabalho. A tendência em procurar justificativa para as violências que lhe foram perpetradas perquirindo as supostas falhas em suas condutas – falas, escolhas, vestimentas, e assim por diante – é rotineira.

Quando se trata de assédio sexual, esse processo torna-se ainda mais evidente. Nas palavras de Saffioti, “*as mulheres são culpabilizadas por quase tudo que não dá certo. Se ela é estuprada, a culpa é dela, porque sua saia era muito curta ou seu decote, ousado*”.³⁰⁰ Assim, sejam elas assediadas sexualmente no ambiente de trabalho, a conduta natural e imediata é de investigação sobre em que medida agiu de forma a “provocar” o que lhe ocorreu.

²⁹⁷ BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres**. LTr, 2015. p. 139. (apud Oliveira, A mulher, a sexualidade e o trabalho, 1999, p. 107)

²⁹⁸ Ibidem, p. 139.

²⁹⁹ SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 23. (apud Benedict, 1988).

³⁰⁰ Ibidem, p. 64.

Capítulo III – Assédio moral e sexual sobre a mulher trabalhadora: uma análise jurisprudencial

Como forma de verificar o padrão regulatório na Justiça do Trabalho sobre a matéria e verificar como vem sendo compreendida a teoria até então desenvolvida, no que diz respeito à desigualdade de gênero materializada na forma de assédio moral e sexual que vitima mulheres no ambiente de trabalho, foi realizada pesquisa e análise jurisprudencial no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Pretendeu-se, portanto, investigar quais são as hipóteses de violências retratadas por esta Justiça Especializada, se a discussão em torno da discriminação de gênero encontra-se delineada nos julgados. Para tanto, foi utilizado o sítio de consulta unificada do TST.³⁰¹

O marco temporal aplicado foi eleito em virtude da data em que entrou em vigor a Emenda Constitucional nº 45/2004, a qual alterou a redação do artigo 114 da Constituição Federal, conferindo à Justiça do Trabalho competência para apreciar e julgar “*as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho*”. Assim, foram colhidos os acórdãos cujas datas de julgamento encontram-se compreendidas entre os dias 30.12.2004 e 01.05.2018.

Haja vista a impossibilidade de recursos extraordinários – como é o caso dos recursos dirigidos ao TST, como o recurso de revista e o recurso de embargos – para análise de matéria que demande o revolvimento do conjunto fático-probatório, óbice processual contido na Súmula nº 126³⁰² do TST, a muitos dos processos que alcançam esta instância é negado seguimento. Tendo isso em mente, a consulta foi restrita à classe processual de recurso de revista³⁰³, objetivando, dessa forma, filtrar as decisões de mérito exaradas pelo Tribunal.

Todas as buscas, no total de seis, foram realizadas dentro do mesmo período de julgamento e referentes apenas aos recursos de revista. As consultas diferem-se entre si apenas pela alteração das palavras-chaves, são elas: “assédio moral”, “assédio sexual”, “assédio organizacional”, “dano”, “gênero” e “discriminação”. Estes termos foram utilizados em diferentes disposições nos campos de pesquisa: ora preenchendo apenas o espaço relativo à ementa, ora assinalando também a “pesquisa livre”, a qual identifica palavras no inteiro teor da decisão. Um obstáculo encontrado neste processo foi a ausência de espaços relativos a

³⁰¹ Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>. Acessos em Junho de 2018.

³⁰² RECURSO. CABIMENTO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas.

³⁰³ Previsto no artigo 896 da CLT, o recurso de revista é admitido contra acórdãos proferidos em sede de recurso ordinário e agravo de petição. Direcionado ao TST, tem como objetivo a uniformização da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho.

gênero e raça das partes, para realização de pesquisa jurisprudencial, o que reflete a indiferença com a qual o Poder Judiciário Trabalhista encara tais questões.

A análise inicial, de cunho tão somente quantitativo, derivou da busca dos termos “dano moral assédio” no campo “ementa”.³⁰⁴ Dessa pesquisa resultou um total de 1.273 processos.

Através do ranking dos assuntos mais recorrentes no TST³⁰⁵ que contabiliza casos novos, é possível ter uma visão ampliada da quantidade de processos que versam sobre esta matéria, pois este indicador inclui todas as classes processuais. O cômputo mais recente, relativo aos dados parciais de 2018, referentes aos meses de janeiro a abril, revela 378 novos processos por “assédio moral”, ao lado de 15 novos processos por “assédio sexual”, estando ambos os temas no 96º e no 431º lugar, respectivamente.

Em relação a janeiro a dezembro dos anos de 2017 e de 2016, essas posições não se alteraram significativamente. Em 2017, o tema “assédio moral” representou 1.196 novos processos, ficando em 95º lugar; por outro lado, “assédio sexual”, no 403º lugar, refletiu 64 casos novos. Já em 2016, o assunto “assédio moral” ficou em 94º lugar, com 1.091 novos processos; “assédio sexual” representou 44 processos, permanecendo na 439ª colocação do ranking.

Retomando a pesquisa jurisprudencial, ao acrescentar “gênero” ao campo referente à ementa – juntamente com os termos “dano moral assédio” já presentes –,³⁰⁶ a quantidade de processos resultantes despencou de 1.273 para apenas três. Destes, apenas dois³⁰⁷ mencionam “gênero” enquanto categoria que distingue mulheres e homens – em ambos, trabalhadoras figuravam como reclamantes – e pronunciam-se a respeito da discriminação em virtude de gênero, no terceiro, a palavra refere-se à assistência judiciária gratuita.

Por outro lado, quando aplicadas as palavras-chaves “discriminação assédio moral” no espaço “ementa”, foram filtrados 52 processos.³⁰⁸ As mulheres figuram como polo ativo em 24 deles, dos quais dois empregaram a palavra “discriminação” em outros contextos, referindo-se às parcelas salariais, por exemplo. Os homens, por sua vez, são reclamantes em 27 processos, três deles também utilizam “discriminação” em contextos diversos. Atua no litígio remanescente o Ministério Público do Trabalho.

³⁰⁴ Primeira consulta.

³⁰⁵ Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em junho de 2018.

³⁰⁶ Segunda consulta.

³⁰⁷ RR-3786300-16.2007.5.09.0012 e RR-2959-45.2011.5.02.0076. No primeiro, restaram consignadas no acórdão as “ofensas às mulheres e aos curitibanos do setor, em clara atitude discriminatória de gênero e regional”. O segundo será analisado adiante.

³⁰⁸ Terceira consulta.

Dentro desta amostra de 47 ações, pois excluídas aquelas cinco onde o termo “discriminação” foi aplicado em outras circunstâncias, houve improcedência do pedido de indenização por assédio moral em dezessete casos, por ausência de comprovação das atitudes discriminatórias alegadas. Outras formas de discriminação, em razão de raça, naturalidade, orientação sexual, doença, produtividade, dentre outros critérios, justificaram a indenização por assédio em dezenove processos. Houve, ainda, procedência do pedido em outras seis ações, entretanto, nestas não foi possível identificar o motivo pelo qual ocorreu a discriminação.

São os seis processos restantes que merecem exame mais detalhado, todos possuem reclamantes mulheres no polo ativo. Em quatro deles³⁰⁹, as Turmas se manifestam quanto à discriminação de gênero. No primeiro³¹⁰, a referência serve apenas para aduzir que a Autora não foi capaz de comprovar suas alegações. Em outro³¹¹, há reforma da decisão proferida pelo TRT de origem, pois este, mesmo reconhecendo o tratamento desrespeitoso dispensado à trabalhadora, indeferiu o pedido de indenização por danos morais sob a justificativa de que não teria sido comprovado “*tratamento desrespeitoso em virtude do gênero, na forma alegada na petição inicial*”. A instância extraordinária, portanto, reconheceu que “*configurado o assédio moral, ainda que a reclamante tivesse cogitado de identificar as atitudes do empregador como sendo, exclusivamente, discriminação de gênero*”, uma vez que “*o dano moral decorre do ato ilícito praticado contra a vítima, independentemente da motivação íntima do agente*”, reputando irrelevante a causa remota do assédio. Saliente-se, ainda, que o Regional assim decidiu a despeito de prova testemunhal no sentido de que o assediador não se comportava inadequadamente com os demais empregados, o fazia tão somente em face da Autora, única mulher com quem mantinha contato direto.

No terceiro acórdão³¹², deste conjunto de quatro julgados nos quais houve pronunciamento expresso acerca da discriminação de gênero, a quarta Turma registrou, conforme firmado pelo TRT de origem, que o tratamento hostil e inadequado por parte dos superiores ocorreu como reflexo da “*discriminação no tocante à sua crença religiosa e à sua condição feminina*”. A quarta decisão³¹³, embora tenha reduzido o quantum indenizatório, de R\$100.000,00 para R\$50.000,00, também foi categórica ao apontar a discriminação em razão de gênero, uma vez que o assédio dirigia-se especificamente às mulheres trabalhadoras.

³⁰⁹ RR-537200-65.2009.5.09.0010, RR-2959-45.2011.5.02.0076, RR-165500-33.2011.5.16.0012 e RR-1780-49.2012.5.02.0203.

³¹⁰ RR-537200-65.2009.5.09.0010.

³¹¹ RR-2959-45.2011.5.02.0076.

³¹² RR-165500-33.2011.5.16.0012

³¹³ RR-1780-49.2012.5.02.0203.

Por último, nas outras duas ações³¹⁴, a ausência de manifestação do Tribunal a respeito da discriminação de gênero deu-se em detrimento dos relatos contidos nos autos. Isso porque, em ambos, o assédio deriva da aparência física das trabalhadoras. Nesta medida, nem o apelido conferido como chacota por toda equipe a uma das reclamantes,³¹⁵ tampouco os xingamentos e maus tratos do superior hierárquico a outra, por acreditar que “*quem se veste de homem é homem*”,³¹⁶ foram suficientes para fazer emergir a constatação de que genradas as atitudes discriminatórias.

A discussão acerca de gênero tanto é subestimada nos tribunais, que, mantendo os termos “discriminação assédio moral” na ementa, e inserindo a palavra “gênero” no campo “pesquisa livre”, a busca gerou apenas cinco resultados,³¹⁷ três deles com mulheres no polo ativo. Apenas em um deles³¹⁸ a discriminação levantada é de fato por gênero, o qual restou supra-analisado.

A quinta consulta efetuada, a partir da busca das palavras “assédio organizacional” na ementa dos acórdãos, resultou em 29 processos, dos quais apenas um deve ser excluído, por conter “organizacional” em outro contexto. Outros quatro recursos sequer foram conhecidos, por não comprovado o assédio alegado. Nos 24 processos restantes o assédio organizacional foi identificado enquanto instrumento para incremento produtivo, mediante atitudes tais como o controle do uso do banheiro, a pressão excessiva pelo cumprimento de metas e submissão dos trabalhadores à prática de canto motivacional com dança. Atitudes estas direcionadas a todo o corpo de empregados, sem distinção de gênero.

Outra consulta foi realizada mediante aplicação da expressão “assédio sexual” no campo “ementa”,³¹⁹ a partir da qual 68 recursos foram filtrados. Reclamantes homens figuram no polo ativo em doze deles, entretanto, em apenas dois foram de fato vítimas do assédio sexual. Ressalte-se, em ambos os casos em que assediados sexualmente os reclamantes, o foram por outros homens. No restante dos processos, ora os Autores foram acusados ou testemunhas, ora o termo “sexual” esteve inserido em outros contextos, como referindo-se à discriminação por orientação sexual.

Ou seja, em 56 processos a posição de reclamante foi ocupada por mulheres. Oito deles versam, na verdade, sobre assédio moral, estando o termo “sexual” contido em contexto

³¹⁴ RR-3755300-19.2007.5.09.0005 e RR-41800-22.2008.5.01.0342.

³¹⁵ RR-3755300-19.2007.5.09.0005.

³¹⁶ RR-41800-22.2008.5.01.0342.

³¹⁷ Quarta consulta.

³¹⁸ RR-2959-45.2011.5.02.0076.

³¹⁹ Sexta consulta.

diverso. Entretanto, no que se refere ao assédio moral, um destes recursos³²⁰ merece destaque; sua ementa, na fração que nos interessa, assim registrou:

DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. VALOR ARBITRADO EM R\$ 20.000,00 (VINTE MIL REAIS) MANTIDO PELO TRIBUNAL REGIONAL. In casu, o Tribunal de origem asseverou que o depoimento prestado pela testemunha arrolada pela autora é bastante preciso e seguro no que diz respeito aos fatos ocorridos no âmbito da empresa, autorizando, portanto, o reconhecimento do assédio moral sofrido pela autora, uma vez que a testemunha afirma que o **Sr. Wellington menosprezava as vendedoras de sexo feminino, gritando com as vendedoras, 'que eram uma vergonha'; dizendo que havia um quadro que eram chamadas de lesmas; 12) que os demais funcionários da reclamada que trabalhavam no mesmo ambiente, separados apenas por uma divisória de vidro, faziam chacotas das vendedoras em razão do tratamento dado pelo Sr. Wellington;** 13) que no começo o Sr. Vieira tratava normalmente as vendedoras, afirmando que depois ocorreu uma mudança ; 14) **que o Sr. Vieira dizia que lugar de mulher era na cozinha, escrevia a palavra vergonha no relatório de vendas das vendedoras, dizendo que este relatório ficava no xerox onde todos os funcionários viam e 'tiravam sarro';** 15) que a depoente não presenciou Sr. Wellington fazendo comentários sobre a opção sexual da autora ; 16) que presenciou o Sr. Vieira fazendo comentários sobre a autora dizendo 'era um piação'; 17) **que no dia da mulher todas as mulheres receberam uma flor exceto a autora, quando então o Sr. Vieira comentou que a autora era um piação e que se ela recebesse a flor todos os homens da empresa deveriam receber;** 18) **que todos os colegas comentavam sobre a opção sexual da autora;** 19) que a autora foi conversar como Sr. Wellington após o ocorrido, sendo que o Sr. Wellington falou que tomaria uma providência; 20) que o Sr. Wellington chamou todos os funcionários que fizeram comentários da autora no dia da mulher para conversar, sendo que todos saíram rindo da sala após a conversa-. Diante do exposto, considerando a gravidade da conduta da reclamada, que, por meio dos seus supervisores, proferiu palavras grosseiras e de baixo calão para a autora e ofendeu-a, inclusive quanto à sua opção sexual, o dano sofrido pela autora e a capacidade econômica da reclamada, verifica-se que o Tribunal Regional, ao manter o valor arbitrado à título de indenização por danos morais, no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), primou pela razoabilidade e proporcionalidade, não havendo falar em excesso na fixação do quantum indenizatório. Recurso de revista não conhecido neste particular.

(grifos acrescidos)

Em que pese a prova testemunhal produzida, descrevendo os comportamentos adotados pela chefia – e endossados por toda a equipe – exclusivamente em direção às vendedoras, não houve pronunciamento judicial firmando que configurada a discriminação de gênero. Como visto, o ambiente de trabalho encontrava-se maculado por uma série de violências perpetradas contra o grupo de trabalhadoras, a partir do entendimento de seu superior hierárquico de que “*lugar de mulher é na cozinha*”; reflexo da estrutura patriarcal cujo sucesso depende da divisão sexual do trabalho. Os assediadores, ainda, utilizavam-se da aparência e da orientação sexual da trabalhadora como pretexto para lhe ultrajar, adotando, para tanto, padrões estereotipados de feminilidade.

Findada a digressão, de volta aos resultados da sexta consulta, verifica-se que outros doze recursos não foram providos no tocante ao tema em relevo, por prescrição ou por não

³²⁰ RR-105200-70.2006.5.09.0014.

demonstrado o assédio. Remanesceram 36 ações, nas quais o assédio sexual foi comprovado e, conseqüentemente, provido o pedido de indenização.

Conforme delineado no capítulo anterior, todo assédio sexual que vitima mulheres trabalhadoras é compreendido como conduta que reflete a discriminação de gênero, uma vez que sua lógica percebe os corpos femininos como objetos à disposição. Contudo, em apenas um acórdão foi pontuada a discriminação de gênero, o que foi realizado pelo TRT de origem, tendo este asseverado que:

A distribuição usual do ônus da prova no Processo do Trabalho cabe à parte que alega os fatos (CLT, 818), dentro de sua aptidão para tanto. Já no Processo Civil, a distribuição usual do ônus da prova é diferenciada conforme a espécie do fato alegado dentro do direito perseguido (CPC, 333).

Ocorre que essas normas legais não são capazes de regular, de modo absoluto, a solução judicial de todas as espécies de conflitos trabalhistas, dentro da grande dinâmica social e das garantias do Processo do Trabalho, especialmente quando as lides envolvem pretensões decorrentes de violação de direitos fundamentais, como no caso dos autos, **onde a parte autora busca reparação de danos causados por discriminação atentatória à igualdade de gênero** (pessoal e trabalhista) e à honra (dignidade pessoal e profissional), que programaticamente deve ser punida até por normas legais (CF, 5º, I, X, XLI).

(grifos acrescentados)

Por conseguinte, nos outros 35 processos, em que comprovado o assédio sexual, a Corte permaneceu silente em relação à discriminação em virtude de gênero a que essas mulheres foram submetidas. Quatro deles³²¹ merecem análise um pouco mais acurada, haja vista que os relatos neles contidos tornam incontestes o caráter discriminatório de gênero por trás do assédio sexual. Isso porque, os acórdãos revelam que as práticas assediadoras dirigiam-se não apenas à reclamante, mas a um grupo maior de trabalhadoras, quando não atingiam a todas elas.

Nesse sentido, afirmativas tais como que “*o assédio sexual restou cabalmente comprovado por meio dos depoimentos testemunhais, sendo esta uma prática contumaz do representante da empresa em face das funcionárias da reclamada*”,³²² que “*a abordagem com conotação sexual alcançava outras colegas da demandante, o que demonstra certa gravidade na conduta do agente e um ambiente desconfortável para as trabalhadoras do sexo feminino*”,³²³ e que “*a conduta do sócio da reclamada para com suas funcionárias não era adequada a um ambiente de trabalho*”,³²⁴ deixam transparecer que as autoras das respectivas demandas não foram as únicas em seu trabalho acometidas pelas agressões. Evidente,

³²¹ RR-140400-39.2009.5.04.0252, RR-781-79.2012.5.02.0241, RR-1087-03.2011.5.04.0411 e RR-551-48.2013.5.04.0014.

³²² RR-140400-39.2009.5.04.0252.

³²³ RR-781-79.2012.5.02.0241.

³²⁴ RR-1087-03.2011.5.04.0411

portanto, o critério – de gênero – utilizado para tornar vulneráveis e violentar todo um corpo de trabalhadoras por meio do assédio sexual.

O quarto processo,³²⁵ além de também ressaltar que as condutas abusivas alcançaram muitas trabalhadoras, se sobressai em virtude da inevitável repulsa que geram os relatos. Mais ainda, faz emergir nova discussão, pois, da narrativa de assédio sexual nele contida, é possível depreender forte caráter organizacional, ainda que não tenha sido classificado desta forma. São descritos fatos no sentido de que

[...] a maioria dos colegas eram do sexo masculino e que faziam assédio com as colegas; que as chamavam de gostosa, diziam que iam ‘lamber a perereca’, iam ‘passar o pau em seu ânus’, assim como as convidavam para irem para a cama, oferecendo salário para posarem e passarem a noite em motel; que inclusive houve uma ocasião em que passaram a mão na ‘bunda’ da depoente, sendo que este comportamento ocorria de forma geral com as colegas do sexo feminino, incluindo a reclamante e provinha da maioria dos colegas do sexo masculino, sendo que muitas vezes estes viravam o crachá de identificação para que não soubessem o nome destes; que levaram ao conhecimento da chefia tais procedimentos, sendo que este lhes dizia que o comportamento dos colegas era ‘normal’, uma vez que a maioria vinha do nordeste e as colegas do sexo feminino eram o ‘entretenimento destes’.

Se não fosse suficiente a ocorrência de diversas, reiteradas e repugnantes formas de assédio, o que se sucedia de forma generalizada – maioria dos homens sobre maioria das mulheres –, a própria organização, mesmo ciente, permanecia inerte. O fato de os superiores hierárquicos não apenas não combaterem práticas como estas, mas, pior ainda, as conceberem como naturais, importa na legitimidade com as quais tais atitudes se revestem. O que transmite a mensagem para todo o conjunto de empregadas e empregados de que esses comportamentos são tolerados, adequados e incentivados no ambiente de trabalho.

Na medida em que a empresa considera as trabalhadoras como entretenimento de seus “colegas” de serviço, o faz também em nome de seus interesses. Isso porque entende que, condutas como esta podem lhe gerar incremento em termos de produtividade e eficiência. À “prática de gestão da empresa, em busca de produtividade e eficiência legitimadas como formas de administração dos interesses da empresa para ser competitiva no mercado”,³²⁶ conforme desenvolvido alhures, dá-se o nome de assédio organizacional.

Conforme se observa, as Turmas não têm se pronunciado acerca da discriminação de gênero que circunda o abuso apreciado. Entretanto, necessário ressaltar que o TST, enquanto Corte Constitucional, possui papel fundamental na produção de um padrão regulatório que assegure minimamente a igualdade de gênero. Isso porque, mediante emprego da

³²⁵ RR-551-48.2013.5.04.0014.

³²⁶ BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres**. LTr, 2015. p. 133. (apud Hirata, Nova divisão sexual do trabalho, p. 240-241).

hermenêutica constitucional, pode fazer ecoar o princípio da não-discriminação, nomeando as práticas empresariais assediadoras, com evidente critério de gênero, enquanto práticas discriminatórias, e coibindo-as enquanto tal.

Em que pese o silêncio no que tange à discriminação de gênero, o TST vem concebendo o assédio sexual enquanto violência de difícil prova, por ser praticado de forma mais sigilosa. Nesta medida, as Turmas assentem como suficientes provas indiretas e indícios que são apresentados ao julgador na instrução processual. Esse entendimento representa um grande avanço no combate desta forma de agressão às mulheres no ambiente de trabalho, pois a dificuldade probatória representaria imenso entrave à proposição de ações visando a indenização.

Essas conclusões, no entanto, derivam do exame de processos sobre os quais foram aplicadas as diretrizes contidas na Consolidação das Leis do Trabalho anteriores às alterações resultantes da reforma trabalhista, Lei nº 13.467. A respeito dos possíveis impactos sobre as mulheres trabalhadoras, provenientes das referidas mudanças, em termos gerais e especificamente no que tange ao dano moral, gerado por assédio moral e sexual, versará o próximo tópico.

3.1 – Efeitos da Reforma Trabalhista sobre a mulher trabalhadora: a precarização do trabalho

Pouco mais de dez anos atrás, Léa Calil já identificava o quadro crítico onde se inseria o Direito do Trabalho. Não bastasse o desemprego estrutural e a dificuldade de recolocação no mercado por parte daqueles trabalhadores com baixa qualificação, a legislação trabalhista já se encontrava ameaçada também pelos interesses do capital responsáveis pela

[...] pressão pela desregulamentação das relações do trabalho, maquiada por propostas de livre negociação coletiva, em que se apregoa a ideia de que uma legislação menos protetora, além de gerar empregos formais, traria os trabalhadores informais para a formalidade. Os defensores desta tese alegam que o direito do trabalho tal como é hoje impede o desenvolvimento econômico do país ao ‘engessar’ as relações de trabalho. Porém, a legislação trabalhista não faz mais do que garantir o arcabouço básico de direitos que asseguram a manutenção da dignidade do trabalhador.³²⁷

Ou seja, há mais de dez anos, os discursos falaciosos de necessidade de ‘modernização’ das leis trabalhistas fazem parte do imaginário sócio-político brasileiro. Entra

³²⁷ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007, p. 121-122.

em voga a crença de que a manutenção dos empregos justificaria a redução de direitos, como parte de uma ideologia neoliberal, onde a flexibilização é instrumento para reestruturação do direito do trabalho. Em concreto, distante de todos os eufemismos empregados para convencer a classe trabalhadora de que a reforma lhes convém, esses argumentos visam a “destruir a ideia de proteção do trabalhador, como se fosse algo necessário ou até mesmo inevitável para o aumento de produtividade ou de competitividade no cenário global”.³²⁸

Enquanto um sistema socioeconômico que combate a política do Estado de Bem-Estar social, o neoliberalismo defende a mínima intervenção estatal. Sob o entendimento de que o mercado deve se autorregular, a desregulamentação da força de trabalho é medida primeira, acompanhada da privatização de serviços e de um sentimento generalizado de individualismo. Figurando os direitos trabalhistas como obstáculos ao desenvolvimento econômico do país, estes, por incompatíveis com a dinâmica do mercado, passam a ser considerados privilégios.³²⁹ A flexibilidade, portanto, se insere não como ausência estatal nas relações de trabalho, mas como “opção política do Estado por meio de leis, que limitam, reduzem ou permitem reduzir os direitos trabalhistas”.³³⁰

A Lei nº 13.467/2017 emerge desta conjuntura econômica e política. A proposta foi apresentada na Câmara dos Deputados no dia 23/12/2016 e nela aprovada em 27/04/2017, encaminhada ao Senado, houve aprovação em 11/07/2017 e então sancionada pelo presidente já no dia 13/07/2017. A tramitação apressada ocorreu a despeito da opinião pública e dos interesses das classes trabalhadoras. Alterando mais de cem dispositivos, refletiu a estratégia neoliberal de precarização das relações de trabalho, a qual pretende “tornar a exploração da pessoa humana trabalhadora algo natural e inerente à dinâmica capitalista de maximização do lucro”.³³¹

Nesta medida, a realidade social do trabalho no país vem se distanciando do “ideal de estruturação do mundo do trabalho proposto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988”.³³² Tendo o legislador se posicionado de forma convergente com a política de defesa dos interesses empresariais, valorizando a acumulação de capital em detrimento da

³²⁸ MAEDA, Patrícia. Direito do trabalho doméstico no Brasil: a luta contra a persistência das desigualdades. In: **Feminismo, pluralismo e democracia**, por Roberto Parahyba de Arruda Pinto, Alessandro Camarano e Ellen Mara Ferraz Hazen, São Paulo: LTr, 2018, p. 274.

³²⁹ MAEDA, Patrícia. loc. cit.

³³⁰ Ibidem, p. 275.

³³¹ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Reforma trabalhista e precarização do trabalho terceirizado: a incorporação do trabalho feminino nos estratos assalariados de serviços. In: **Feminismo, pluralismo e democracia**, por Parahyba de Arruda Roberto Pinto, Alessandro Camarano e Ellen Mara Ferraz Hazen, São Paulo: LTr, 2018, p. 159.

³³² Ibidem, p. 156.

dignidade humana das trabalhadoras e dos trabalhadores,³³³ a estes restaram consequências desastrosas. A auto-regulamentação do mercado, defendida pela reforma, não apenas não cumpre com seu objetivo, de incrementar eficiência econômica, como torna ainda mais intensa a “*sistemática danosa de exclusão social e econômica da classe que vive do trabalho*”.³³⁴

Assim, a Lei nº 13.467/2017 operou como instrumento de precarização das condições de trabalho, de forma geral. Quanto ao trabalho das mulheres, se antes a Consolidação das Leis do Trabalho lhe significava proteção e promoção, agora encontra-se submetido a deletérias condições, conforme se verá.

A terceirização “*exacerba a precarização do trabalho humano, por fortalecer a dinâmica de privação de direitos dos trabalhadores terceirizados*”,³³⁵ e o faz de diversas maneiras. A rotatividade dessa modalidade de serviço é duas vezes maior que a existente em atividades contratantes, o que interfere na função social da organização sindical e no gozo de férias, a diferença de remuneração gira em torno de 25%, a jornada de trabalho é mais extensa, número superior de acidentes de trabalho, maior concentração do trabalho análogo à escravidão, dentre outras condições precárias de trabalho.³³⁶

A reforma, por sua vez, em virtude de seu caráter flexibilizatório, “*pressupõe uma intensificação da terceirização e do processo de precarização do trabalho humano*”.³³⁷ A terceirização,³³⁸ por sua vez, tem o rosto definido: é feminino,³³⁹ negro e periférico.³⁴⁰ Nessa medida, pensar nas consequências danosas da terceirização é entender que elas se impõem majoritariamente sobre as mulheres trabalhadoras.

Ampliada para todas as atividades, “*abre-se caminho para a legitimação jurídica da terceirização do emprego doméstico, atingindo trabalhadoras negras e periféricas, com*

³³³ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Reforma trabalhista e precarização do trabalho terceirizado: a incorporação do trabalho feminino nos estratos assalariados de serviços. In: **Feminismo, pluralismo e democracia**, por Parahyba de Arruda Roberto Pinto, Alessandro Camarano e Ellen Mara Ferraz Hazan, São Paulo: LTr, 2018, p. 179.

³³⁴ Ibidem, p. 165.

³³⁵ Ibidem, p. 156.

³³⁶ Ibidem, p. 160-164.

³³⁷ Ibidem, p. 161.

³³⁸ Hoje irrestrita em virtude da Lei nº 13.429/2017, que ampliou a possibilidade de emprego do trabalho terceirizado para atividades-fim da empresa, permitindo ainda a quarteirização, além de estabelecer a responsabilidade apenas subsidiária da empresa tomadora, prever a prorrogação do trabalho temporário e instituir o trabalho intermitente.

³³⁹ Segundo dados do DIEESE/CUT, 70% dos postos de trabalho terceirizado são ocupados por mulheres.

³⁴⁰ RODRIGUES, Adriana Letícia Saraiva Lamounier; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. O projeto de Lei nº 4.302/98 e as mulheres-que-vivem-do-trabalho: a terceirização tem rosto definido. In: **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência**, por Gustavo Teixeira Ramos, Hugo Cavalcanti Melo Filho, José Eymard Loguercio e Wilson Ramos Filho. Bauru: Canal 6, 2017, p. 12.

ritmos laborais mais intensos e com alta rotatividade”.³⁴¹ O trabalho doméstico, seguindo a lógica de que interessa haver emprego, independente das condições em que ele é exercido, está inserido no raciocínio de que

[...] a ampliação de direitos trabalhistas para empregadas domésticas levaria a uma sobrecarga de encargos para empregadores. Estes seriam então impelidos a demitir suas empregadas domésticas, pela impossibilidade de conciliar o pagamento de encargos novos com o orçamento familiar.³⁴²

De modo que, as alterações contidas na Lei nº 13.467/2017, ao prever modalidades de contratação precárias e atípicas, a partir da flexibilização generalizada, da jornada, do salário, do vínculo, e assim por diante, impactará fortemente no contrato de trabalho doméstico.³⁴³

No que tange à jornada de trabalho, a possibilidade de redução do intervalo intrajornada para trinta minutos, ou até mesmo a sua supressão, reflete a estratégia de desconstrução da proteção à saúde e à segurança da trabalhadora e do trabalhador, não obstante a previsão constitucional.³⁴⁴ Especificamente às mulheres, é necessário salientar a extinção do intervalo contido no art. 384, da CLT. Este previa a pausa de quinze minutos às trabalhadoras antes no início do período extraordinário de trabalho, caso este fosse ocorrer. Para além de toda a discussão acerca da constitucionalidade do dispositivo, reconhecida pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Supremo Tribunal Federal,³⁴⁵ a sua revogação representa inegável “*transgressão ao princípio de vedação ao retrocesso social*”, que preconiza a impossibilidade de retração do padrão sociojurídico das trabalhadoras e dos trabalhadores.³⁴⁶

A proteção à maternidade também restou prejudicada. A flexibilização, neste cenário, verificou-se com a possibilidade – condicionada à apresentação de atestado médico – de gestantes exercerem atividades em ambientes insalubres em grau médio ou mínimo e de

³⁴¹ RODRIGUES, Adriana Letícia Saraiva Lamounier; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. O projeto de Lei nº 4.302/98 e as mulheres-que-vivem-do-trabalho: a terceirização tem rosto definido. In: **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência**, por Gustavo Teixeira Ramos, Hugo Cavalcanti Melo Filho, José Eymard Loguercio e Wilson Ramos Filho. Bauru: Canal 6, 2017, p. 14.

³⁴² MAEDA, Patrícia. Direito do trabalho doméstico no Brasil: a luta contra a persistência das desigualdades. In: **Feminismo, pluralismo e democracia**, por Roberto Parahyba de Arruda Pinto, Alessandro Camarano e Ellen Mara Ferraz Hazen, São Paulo: LTr, 2018, p. 274. (apud Tanaka, 2017, p. 62).

³⁴³ Ibidem, p. 275.

³⁴⁴ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Reforma trabalhista e precarização do trabalho terceirizado: a incorporação do trabalho feminino nos estratos assalariados de serviços. In: **Feminismo, pluralismo e democracia**, por Parahyba de Arruda Roberto Pinto, Alessandro Camarano e Ellen Mara Ferraz Hazen, São Paulo: LTr, 2018, p. 163.

³⁴⁵ Não obstante a nulidade do acórdão que declarou a constitucionalidade do artigo, tal ocorreu em virtude de vício processual, mantido sem mácula das razões de decidir do julgado.

³⁴⁶ CRUZ, Juliana. Breves reflexões sobre a (des)proteção À jornada de trabalho da mulher na Lei n. 13.467/2017. In: **Feminismo, pluralismo e democracia**, por Roberto Parahyba de Arruda Pinto, Alessandro Camarano e Ellen Mara Ferraz Hazen. São Paulo: LTr, 2018, p. 178.

lactantes em qualquer grau de insalubridade, o que anteriormente era vedado em qualquer hipótese. Os intervalos para amamentação, que eram dois de trinta minutos cada, agora devem ser definidos em acordo individual com o empregador.

No que diz respeito ao assédio moral e sexual que vitima as mulheres trabalhadoras, o principal impacto decorre da alteração no que tange ao cálculo do valor da indenização do dano moral. A reforma inseriu o artigo 223-G, no Título II-A referente ao dano extrapatrimonial, de seguinte teor:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

[...]

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Ou seja, o valor da indenização passou a estar vinculado ao salário percebido pela vítima de assédio. O que permite aberrações práticas como é o caso de diferentes indenizações para duas pessoas que tenham sofrido a mesma violência no ambiente de trabalho, tão somente porque auferiam diferentes salários. A associação indenização-salário reflete a forma com que o legislador, bem como os interesses empresariais que impulsionaram a reforma, concebe a figura de quem trabalha: é o que, ou melhor, quanto produz.

Maria Aparecida Alkimin entende serem parâmetros para fixação do valor da indenização: a gravidade e natureza da lesão, a intensidade do sofrimento da vítima e do dolo ou grau da culpa do ofensor, a personalidade e condição econômica do ofensor, o tempo de serviço prestado, o cargo e a posição hierárquica ocupados na empresa e a permanência temporal dos efeitos do dano.³⁴⁷

Nesta toada, o valor arbitrado deve ser capaz de causar incômodo na empresa assediadora. Se a única linguagem compreendida pela organização é a do capital, a indenização deve lograr seu desequilíbrio financeiro; sob pena de, caso diminuta a indenização, transformar-se em taxa de gestão, incorporável ao orçamento empresarial. Razão

³⁴⁷ BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana**: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres. LTr, 2015, p. 220. (apud Alkimin, Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador, p.12-183).

pela qual é “*mais razoável fixar o valor da indenização com base nas condições econômicas do agressor ao invés de utilizar como base a capacidade econômico-financeira da vítima*”.³⁴⁸

No que tange a esta questão, novamente as mulheres são as mais prejudicadas. Se, conforme demonstrado, elas recebem menos ao mesmo passo em que são mais assediadas, uma disposição legal como esta representa mais um golpe a seu direito enquanto trabalhadora e à sua dignidade enquanto pessoa. A valoração da sua dor nos termos do salário que recebe, ou ao qual precisa se submeter, revela, mais uma vez, as bases patriarcais sobre as quais se firmou a Lei nº 13.467/2017.

A mensagem é evidente, a despeito de todo discurso sobre atualização e aprimoramento da legislação trabalhista: trabalhadoras e trabalhadores são mercadoria. Consequentemente, seu sofrimento também o é, e vale tanto quanto o preço pelo qual vendem sua mão-de-obra.

³⁴⁸ Ibidem, p. 221.

Considerações finais

A reificação das pessoas que trabalham e, conseqüentemente, o sofrimento ao qual são submetidas, derivam da apropriação e instrumentalização das relações de classe, de gênero e de raça por parte do capital. Nessa perspectiva, a política de expansão do lucro utiliza-se não somente do incremento produtivo, mas, principalmente, da redução de custos. Negada em sua humanidade e em sua dignidade, a classe trabalhadora é desprovida de sua condição de geradora de riquezas para significar tão somente as cifras de despesa dos empregadores.

Conseqüentemente, as mulheres, sobretudo as negras, encontram-se submetidas a condições de trabalho marcadas pela dominação-exploração patriarcal, o que se dá na medida em que exercem suas atividades cercadas por relações de poder que as afetam psicológica, física, sexual, financeira e juridicamente. A disponibilidade com a qual seus corpos são percebidos as entrega a situações nas quais há naturalidade em violentá-las e infringir-lhes dor, das mais diversas formas possíveis, em remunerá-las parcamente por trabalho de igual valor, em relegá-las aos postos de trabalho marcados pela informalidade e precarização, em negar-lhes direitos.

A divisão sexual do trabalho opera em duas frentes nesta estrutura. Se de um lado, às trabalhadoras é designado o desempenho das atividades de reprodução na esfera privada e doméstica; de outro, quando rompidas as grades do lar, encontram-se predominantemente em nichos “feminizados” – nos quais exercem as mesmas funções de cuidado, agora para terceiros – ou em formas precarizadas de trabalho. Nestas, é patente a flexibilidade externa, caracterizada pela instabilidade profissional, baixas qualificação e remuneração, jornadas em tempo parcial ou intermitentes, e assim por diante.

O assédio moral e sexual que lacera a trajetória dessas trabalhadoras é reflexo dessas circunstâncias. Desta forma, a gestão mediante assédio dá-se não apenas como pressão para obtenção de maior produtividade, mas principalmente como demonstração de poder diante das mulheres trabalhadoras. O patriarcado, nessa medida, encontra no assédio instrumento para “resolver” o incômodo gerado pela ocupação feminina dos ambientes, até então por eles apoderados. Se o ambiente de trabalho, marcado como espaço público, não é compreendido como “lugar da mulher”, assediá-las é meio de transmitir a mensagem de que elas não são bem-vindas e nunca poderão desempenhar as atividades com sucesso.

Em que pese seja de atribuição do Tribunal Superior do Trabalho a defesa dos princípios previstos constitucionalmente, verificou-se o silêncio no que diz respeito ao aspecto discriminatório contido nos assédios apreciados. O reconhecimento do TST, em

relação à violação principiológica perpetrada, é de suma importância uma vez que permite, de um lado, nomear a discriminação e, de outro, coibi-la. Reconhecer o viés de gênero, atentatório ao princípio da igualdade, retira o caráter genérico conferido ao assédio sexista no ambiente de trabalho e, desta forma, permite sua prevenção.

No que diz respeito à legislação trabalhista, esta representa um obstáculo para a consecução dos objetivos perseguidos pelos interesses neoliberais, os quais buscam constantemente a desregulamentação dos direitos da classe que vive do trabalho, e o fazem mediante pérfidos argumentos de que as alterações não só não diminuiriam direitos, como lhes trariam a flexibilidade – em concepção positiva – e a modernidade de que tanto precisavam. Ou seja, tentam, perversamente, convencer trabalhadoras e trabalhadores de que as mudanças, que servem tão somente aos interesses do capital, são desejadas por elas e eles.

Consequência desse processo é a Lei nº 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, representando a tão almejada – pelos patrões – desregulamentação da legislação trabalhista. Combinada às relações de gênero e raça supramencionadas, esta lei reafirma a precarização com a qual a mulher é inserida no mercado de trabalho, o que ocorre através da revogação de normas de proteção e promoção ao trabalho feminino, bem como por meio da flexibilização da jornada, do salário, do vínculo, impactando fortemente na saúde e na segurança do trabalho.

Conforme demonstrado, a ampla terceirização, a supressão do intervalo previsto no antigo artigo 384 da CLT, e a possibilidade de mulheres gestantes ou lactantes trabalharem em ambientes insalubres, são marcas da precarização gendrada promovida pelo desmonte da CLT.

No que diz respeito ao assédio que vitima trabalhadoras, seja ele moral ou sexual, são elas, novamente, as mais prejudicadas pela Lei nº 13.467. Em virtude de todo um sistema que explora sua mão-de-obra de forma mal-remunerada, pregando, falaciosamente, como secundários o seu trabalho e seu salário, e que compreende o assédio como forma gendrada de gestão, as trabalhadoras representam o contingente que menos recebe e mais é assediado.

A alteração realizada pela Reforma, portanto, ao vincular indenização ao salário, impossibilita o respeito à dignidade da trabalhadora. Se mulheres, no exercício da mesma função recebem menores salários – quando comparadas aos trabalhadores –, acaso sejam vítimas de assédio da mesma forma que seus colegas homens, a elas serão arbitradas menores indenizações. Ainda que a diferença salarial seja justificada pela disparidade hierárquica, o desvario se mantém, haja vista que a indenização deve reparar o dano causado, independente da renda auferida pela vítima.

O desmonte da legislação trabalhista, na forma da Lei nº 13.467/2017, portanto, representa mais um instrumento a serviço do patriarcado. Dominação e exploração são perversamente combinadas ao reforçar a divisão sexual do trabalho e precarizar, ainda mais, as condições do trabalho feminino. Nos exatos termos da coextensividade que torna indissociáveis as categorias classe e gênero, a violência contra mulheres, agora no âmbito trabalhista, é mais uma vez naturalizada.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2015.

—. Divisão sexual do trabalho: transversalidades entre as dimensões de classe e gênero. In: **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho, por Ricardo Antunes, p. 105-111. 5ª Edição. São Paulo: Boitempo, 2001.

AUGUSTO, Magda Maria; FREITAS, Lêda Gonçalves de; MENDES, Ana Magnólia. **Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa**. Psicologia em Revista, v. 20, n. 1, 2014, p. 34-55.

BATISTA, Maria Lúcia; GLINA, Débora Miriam Raab; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira; ROCHA, Lys Esther. **Saúde mental e trabalho**: uma reflexão sobre nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 17 (3), 2001, p. 607-216.

BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana**: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres. LTr, 2015.

BOURDIEU, Pierre. Uma imagem ampliada. In: **A dominação masculina**, por Pierre Bourdieu, p. 16-67. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade; 3ª Edição. Tradução: Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007.

CARDOSO, Cláudia Pons. **Amefricanizando o feminismo**: o pensamento de Lélia Gonzalez. Estudos Feministas. 22 (3) (set./dez. 2014), p. 965-986.

COUTINHO, Maria Chalfin; KRAWULSKI, Edite; SOARES, Dulce Helena Penna Soares. **Identidade e trabalho na contemporaneidade**: repensando articulações possíveis. Psicologia & Sociedade, 19, Edição especial 1, 2007, p. 29-37.

CRUZ, Juliana. Breves reflexões sobre a (des)proteção À jornada de trabalho da mulher na Lei n. 13.467/2017. In: **Feminismo, pluralismo e democracia**, por Roberto Parahyba de Arruda Pinto, Alessandro Camarano e Ellen Mara Ferraz Hazan, p. 175-179. São Paulo: LTr, 2018.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7ª Edição. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Reforma trabalhista e precarização do trabalho terceirizado: a incorporação do trabalho feminino nos estratos assalariados de serviços. In: **Feminismo, pluralismo e democracia**, por Parahyba de Arruda Roberto Pinto, Alessandro Camarano e Ellen Mara Ferraz Hazan, P. 156-166. São Paulo: LTr, 2018.

DELOITTE. **Deloitte Touche Tohmatsu Limited**. 2017.

<https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/risk/articles/women-in-the-boardroom5th-edition.html#> (acesso em 03 de Maio de 2018).

DRUMOND, Valéria Abritta Teixeira. O princípio da integração do trabalhador na empresa no sistema jurídico-constitucional brasileiro. **O papel do trabalho na construção da identidade do trabalhador**. 2002.

ELBERN, Jaqueline Lenzi Gatti; KARKOW, Ana Raquel Menezes; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; SPODE, Charlotte Beatriz; VAZ, Marco Aurélio; VIEIRA, Patricia Rodrigues de Borba. **O trabalho entre prazer, sofrimento e adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos**. *Psicologia & Sociedade*, 15 (1), 2003. P. 117-136.

ENRIQUEZ, Eugène. Perda do trabalho, perda da identidade. In: **Relações de trabalho contemporâneas**, por Maria Regina Nabuco e Antônio Carvalho Neto, p. 69-83. Belo Horizonte: ITR, 1999.

ESTATÍSTICA, Instituto Brasileiro de Geografia e. Agência IBGE Notícias. **No Dia da Mulher, estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade**. 08 de Março de 2018. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostram-desigualdade.html> (acesso em 03 de Maio de 2018).

—. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 06 de Março de 2018. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf (acesso em 03 de Maio de 2018).

—. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Março de 2018. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=o-que-e> (acesso em 03 de Maio de 2018).

FARIA, Anjuli Tostes; ASSIS, Mariana Prandini. Uma crítica jurídico-feminista a contrarreforma trabalhista. In: **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência**, por Gustavo Teixeira Ramos, Hugo Cavalcanti Melo Filho, José Eymard Loguercio e Wilson Ramos Filho, p. 45-48. Bauru: Canal 6, 2017.

FILHO, Sérgio Afrânio Lessa. **Centralidade do trabalho: qual centralidade?**. *Revista de Ciências Humanas*, V. 15, N. 22, 1997, p. 153-164.

FURTADO, Emmanuel Teófilo; CLARES, Renata Pessoa. **Análise da discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro: igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. *Revista LTr*, 2017: v. 81, n. 2.

GONZALEZ, Lélia. **Racismo e sexismo na cultura brasileira**. *Revista Ciências Sociais Hoje*, 1984, p. 223-244.

HARDING, Sandra. **A instabilidade das categorias analíticas na teoria feminista**. *Estudos Feministas*, N. 1, 1993, p. 7-31.

HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. **Saúde mental e psicologia do trabalho**. São Paulo em perspectiva, 17 (2), 2003, p. 102-108.

HELOANI, Roberto. **Assédio moral**: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. RAE eletrônica, v.3, n.1, 2004, p. 2-8.

HIRATA, Helena. **Divisão – relações sociais de sexo e do trabalho**: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. Em aberto, ano 15, n. 65. Jan./mar. 1995. P. 39-49.

—. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2012.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, 2007: 595-609.

—. **A classe operária tem dois sexos**. Estudos Feministas, n. 1, 1994, 93-100.

HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Senac, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 10ª Edição. Tradução: Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

—. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 3ª Edição. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Mello. **Pequeno dicionário Houaiss da língua portuguesa**. 1ª Edição. Edição: Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia. São Paulo: Moderna, 2015.

LUGONES, María. **Rumo a um feminismo descolonial**. Estudos Feministas 22(3) (set./dez. 2014): 935-952.

MACHADO, Hilka Vier. **A identidade e o contexto organizacional**: perspectivas de análise. RAC, edição especial, 2003: 51-73.

MACKINNON, Catharine A. **Feminismo, Marxismo, Método e o Estado**: Uma agenda Para Teoria. Direito & Práxis, Vol. 07, N. 15, 2016: 798-837.

MAEDA, Patrícia. Direito do trabalho doméstico no Brasil: a luta contra a persistência das desigualdades. In: **Feminismo, pluralismo e democracia**, por Roberto Parahyba de Arruda Pinto, Alessandro Camarano e Ellen Mara Ferraz Hazen, p. 267-276. São Paulo: LTr, 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Mulheres em luta**: a outra metade da história do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

MENDES, Ana Magnólia; TAMAYO, Álvaro. **Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho**. Psico-USF, v.6, n.1, 2001: 39-46.

OKIN, Susan Moller. **Gênero, o público e o privado**. Estudos Feministas, 16(2) (mai./ago. 2008), p. 305-332.

PINHEIRO, Luana Simões; LIMA JR, Antonio Teixeira Lima; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane da. **Mulheres e trabalho**: breve análise do período 2004-2014. Ministério do Trabalho, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Março de 2016. http://trabalho.gov.br/images/Documentos/Noticias/Mulher_e_trabalho_marco_2016.pdf (acesso em 11 de Abril de 2018).

PORTO, Noemia; YAMAKAWA, Ana Paula Porto. Relações de trabalho e o gênero feminino: (des)igualdade e assédio sexual. In: **Feminismo, pluralismo e democracia**, por Roberto Parahyba de Arruda Pinto, Alessandro Camarano e Ellen Mara Ferraz Hazan, p. 245-253. São Paulo: LTr, 2018.

PRIORE, Mary Del. **História das mulheres no Brasil**. 5ª Edição. São Paulo: Contexto, 2001.

RODOVALHO, Amara Moira. **O cis pelo trans**. Estudos Feministas, 25(1): 422 (jan./abr. 2017), p. 365-373.

RODRIGUES, Adriana Letícia Saraiva Lamounier; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. O projeto de Lei nº 4.302/98 e as mulheres-que-vivem-do-trabalho: a terceirização tem rosto definido. In: **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista**: narrativas de resistência, por Gustavo Teixeira Ramos, Hugo Cavalcanti Melo Filho, José Eymard Loguercio e Wilson Ramos Filho, p. 11-15. Bauru: Canal 6, 2017.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SCOTT, Joan. **Gênero**: uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade. Vol. 20, nº 2 (jul./dez. 1995), p. 71-99.

SILVA, André Ricardo Lopes; LEITE, Milca Micheli Cerqueira. Estratégias do capitalismo e reforma trabalhista: a instrumentalização do sujeito trabalhador. In: **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista**: narrativas de resistência, por Gustavo Teixeira Ramos, Hugo Cavalcanti Melo Filho, José Eymard Loguercio e Wilson Ramos Filho, p. 41-44. Bauru: Canal 6, 2017.

TRABALHO, Organização Internacional do. International Labour Organization. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho Brasil**. 2017 de Junho de 14. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_558359.pdf (acesso em 02 de Maio de 2018).

WELZER-LANG, Daniel. **A construção do masculino**: dominação das mulheres e homofobia. Estudos Feministas, 2001, p. 460-482.

Apêndice – Tabelas resultantes das pesquisas jurisprudenciais

1ª Busca

Ementa: dano moral assédio

Corpo: Ø

Período: 30/12/2004 – 01/05/2018

Classe: Recurso de revista

Resultado: 1.273 processos

2ª Busca

Ementa: dano moral assédio gênero

Corpo: Ø

Período: 30/12/2004 – 01/05/2018

Classe: Recurso de revista

Resultado: 3 processos

Processo	Data de Julgamento	Reclamante	Mérito
RR - 3786300-16.2007.5.09.0012	06/09/2017	Mulher	Ofensas às mulheres e curitibanos, em clara atitude discriminatória de gênero e regional
RR - 63700-98.2008.5.09.0096	04/03/2015	Homem	Gênero como correlato de "espécie", referindo-se à assistência judiciária gratuita
RR - 2959-45.2011.5.02.0076	10/12/2014	Mulher	TST reformou decisão por entender que a reclamante comprovou o assédio, embora não tenha provado que tenha ocorrido por discriminação de gênero

3ª Busca

Ementa: discriminação assédio moral

Corpo: Ø

Período: 30/12/2004 – 01/05/2018

Classe: Recurso de revista

Resultado: 52 processos

Processo	Data de Julgamento	Reclamante	Mérito
RR - 49700-71.2006.5.01.0004	09/05/2018	Homem	"Discriminação" utilizada em outros contextos
RR - 2-30.2011.5.12.0032	05/12/2017	Homem	Outra forma de discriminação comprovada: funcionários egressos do BESC em relação ao BB
RR - 1758-97.2011.5.09.0019	22/11/2017	Homem	Outra forma de discriminação comprovada: notícia veiculada de que rescindidos serão os contratos com os aposentados
RR - 486800-81.2008.5.09.0010	06/09/2017	Mulher	Outra forma de discriminação comprovada: por deficiência
RR - 843-58.2010.5.04.0751	16/08/2017	Homem	S-126, autor não comprovou atitudes discriminatórias
RR - 171-48.2012.5.09.0005	30/05/2017	Homem	Discriminação sem motivo aparente ou declarado
RR - 104-90.2010.5.04.0232	17/05/2017	Homem	S-126, autor não comprovou atitudes discriminatórias
RR - 1601-18.2010.5.09.0001	10/05/2017	Homem	S-126, autor não comprovou atitudes discriminatórias
RR - 7513-97.2011.5.12.0026	15/05/2017	Homem	S-126, autor não comprovou atitudes discriminatórias.
RR - 156-51.2010.5.12.0010	14/12/2016	Mulher	S-126, autora não comprovou atitudes discriminatórias. Discriminação por ser egressa do BESC
RR - 76700-16.2009.5.08.0014	23/11/2016	MPT	Discriminação sem motivo aparente ou declarado
RR - 3796-93.2010.5.12.0032	24/08/2016	Homem	S-126, autor não comprovou atitudes discriminatórias.
RR - 1857-92.2012.5.12.0037	25/05/2016	Homem	"Discriminação" utilizada em outros contextos
RR - 191-	15/06/2016	Mulher	"Discriminação" utilizada em outros

24.2012.5.09.0010			contextos
RR - 5200- 94.2008.5.04.0252	18/05/2016	Homem	"Discriminação" utilizada em outros contextos
RR - 374- 62.2012.5.11.0002	18/05/2016	Homem	Outra forma de discriminação comprovada: por ser membro da CIPA
RR - 411- 25.2010.5.05.0003	27/04/2016	Homem	Outra forma de discriminação comprovada: por grau de produtividade
RR - 161700- 16.2009.5.01.0034	09/12/2015	Homem	S-126, autor não comprovou atitudes discriminatórias
RR - 129- 73.2012.5.10.0812	02/12/2015	Homem	Outra forma de discriminação comprovada: por orientação sexual
RR - 264300- 72.2006.5.01.0341	18/11/2015	Mulher	Outra forma de discriminação comprovada: por produtividade
RR - 1379- 14.2012.5.15.0001	11/11/2015	Mulher	Outra forma de discriminação comprovada: por prisão do seu irmão
RR - 2104- 46.2011.5.03.0106	21/10/2015	Mulher	S-126, autora não comprovou atitudes discriminatórias.
RR - 8364- 46.2010.5.12.0035	23/09/2015	Homem	S-126, autor não comprovou atitudes discriminatórias. Discriminação por ser egressa do BESC
RR - 537200- 65.2009.5.09.0010	26/08/2015	Mulher	Discriminação de gênero. Autora não comprovou.
RR - 165500- 33.2011.5.16.0012	05/08/2015	Mulher	Discriminação de gênero. Comprovada discriminação quanto à crença religiosa e quanto à sua condição feminina
RR - 217- 43.2012.5.09.0003	29/04/2015	Mulher	Outra forma de discriminação comprovada: por raça
RR - 1399- 16.2012.5.03.0073	11/03/2015	Mulher	S-126, autora não comprovou atitudes discriminatórias. Discriminação por pressão para atingir metas
RR - 5945- 24.2011.5.12.0001	22/04/2015	Homem	S-126, autor não comprovou atitudes discriminatórias
RR - 2328-	15/04/2015	Homem	Discriminação sem motivo aparente ou

24.2013.5.10.0104			declarado
RR - 1780- 49.2012.5.02.0203	18/03/2015	Mulher	Discriminação de gênero. Embora reduza o quantum, o acórdão ressalta ter havido discriminação por sexo
RR - 1347- 64.2012.5.09.0651	11/03/2015	Homem	S-126, autor não comprovou atitudes discriminatórias
RR - 522- 74.2010.5.09.0010	25/02/2015	Mulher	S-126, autora não comprovou atitudes discriminatórias.
RR - 3755300- 19.2007.5.09.0005	25/05/2015	Mulher	Discriminação de gênero. Autora foi vítima de assédio, sofreu chacotas em relação à sua aparência, mas não foi registrado que teria sido por discriminação de gênero
RR - 2959- 45.2011.5.02.0076	10/12/2014	Mulher	Discriminação de gênero. TST reformou decisão por entender que a reclamante comprovou o assédio, embora não tenha provado que tenha ocorrido por discriminação de gênero
RR - 305- 63.2012.5.09.0009	07/05/2014	Homem	Outra forma de discriminação comprovada: por raça e região
RR - 103300- 62.2005.5.21.0011	09/04/2014	Homem	Outra forma de discriminação comprovada: por retaliação à reintegração
RR - 2743900- 28.2007.5.09.0004	10/12/2013	Mulher	Outra forma de discriminação comprovada: por estado de saúde
RR - 766- 67.2012.5.12.0036	20/11/2013	Homem	Outra forma de discriminação comprovada: funcionários egressos do BESC em relação ao BB
RR - 375900- 59.2009.5.12.0027	26/06/2013	Mulher	S-126, autora não comprovou atitudes discriminatórias. Discriminação em relação à chapa de oposição
RR - 696- 93.2012.5.03.0038	05/06/2013	Mulher	S-126, autora não comprovou atitudes discriminatórias. Discriminação por pressão para atingir metas
RR - 523-	24/04/2013	Homem	Outra forma de discriminação comprovada:

79.2012.5.08.0119			por doença, hanseníase
RR - 5278- 72.2010.5.12.0001	24/04/2013	Mulher	"Discriminação" utilizada em outros contextos
RR - 41800- 22.2008.5.01.0342	13/03/2013	Mulher	Discriminação de gênero. Autora mal tratada por "vestir-se como homem", mas não foi registrado que teria sido por discriminação de gênero
RR - 331- 41.2011.5.10.0018	05/12/2012	Mulher	Outra forma de discriminação comprovada: por raça
RR - 301600- 72.2009.5.12.0045	30/10/2012	Mulher	S-126, autora não comprovou atitudes discriminatórias. Discriminação por ser egressa do BESC
RR - 206700- 53.2009.5.09.0022	07/11/2012	Homem	Outra forma de discriminação comprovada: por raça
RR - 75900- 21.2007.5.03.0006	31/08/2011	Homem	Discriminação sem motivo aparente ou declarado
RR - 145400- 40.2008.5.03.0007	06/10/2010	Mulher	Outra forma de discriminação comprovada: entre empregados anistiados e concursados
RR - 138900- 61.2008.5.02.0402	08/09/2010	Mulher	Outra forma de discriminação comprovada: por raça e classe social
RR - 90100- 73.2007.5.03.0025	02/06/2010	Mulher	Discriminação sem motivo aparente ou declarado
RR - 22400- 39.2004.5.12.0024	27/05/2009	Homem	S-126, autor não comprovou atitudes discriminatórias
RR - 14500- 93.2006.5.09.0872	18/12/2007	Homem	Outra forma de discriminação comprovada: por obesidade

4ª Busca

Ementa: discriminação assédio moral

Corpo: gênero

Período: 30/12/2004 – 01/05/2018

Classe: Recurso de revista

Resultado: 5 processos

Processo	Data de Julgamento	Reclamante	Mérito
RR - 191- 24.2012.5.09.0010	15/06/2016	Mulher	"Discriminação" utilizada em outros contextos
RR - 2328- 24.2013.5.10.0104	15/04/2015	Homem	Discriminação sem motivo aparente ou declarado
RR - 2959- 45.2011.5.02.0076	10/12/2014	Mulher	TST reformou decisão por entender que a reclamante comprovou o assédio, embora não tenha provado que tenha ocorrido por discriminação de gênero
RR - 305- 63.2012.5.09.0009	07/05/2014	Homem	Outra forma de discriminação comprovada: por raça
RR - 2743900- 28.2007.5.09.0004	10/12/2013	Mulher	Outra forma de discriminação comprovada: por estado de saúde

5ª Busca

Ementa: assédio organizacional

Corpo: Ø

Período: 30/12/2004 – 01/05/2018

Classe: Recurso de revista

Resultado: 29 processos

Processo	Data de Julgamento	Reclamante	Mérito
RR - 2335- 95.2013.5.1 0.0013	18/04/2018	Homem	Assédio organizacional comprovado. Sem discriminação explícita. "o reclamante ter sido obrigado a participar do canto motivacional com dança. O procedimento perdeu o caráter "lúdico", pois transcorreu em circunstâncias de submissão e dominação dos trabalhadores"
RR - 1685- 88.2012.5.0	14/03/2018	Mulher	Assédio organizacional não comprovado. Revista da reclamante não conhecido por S-126

9.0020			
RR - 1879- 71.2013.5.0 9.0661	07/03/2018	Mulher	Assédio organizacional comprovado por restrição ao uso de banheiro, práticas aplicadas a todos empregados, sem distinção por gênero
RR - 1314- 56.2014.5.0 9.0020	27/11/2017	Mulher	Assédio organizacional comprovado por restrição ao uso de banheiro, práticas aplicadas a todos empregados, sem distinção por gênero
RR - 297- 02.2014.5.0 9.0661	22/11/2017	Mulher	Assédio organizacional não comprovado. Revista da reclamante não conhecido por S-126
RR - 159- 47.2016.5.0 9.0020	27/09/2017	Mulher	Assédio organizacional comprovado, uso de banheiros e pressão para não apresentação de atestados, práticas aplicadas a todos empregados, sem distinção por gênero
RR - 25430- 51.2014.5.2 4.0007	02/08/2017	Homem	Assédio organizacional comprovado no TST, reformou decisões anteriores para condenar a reclamada, práticas aplicadas a todos empregados, sem distinção por gênero
RR - 1382- 57.2013.5.0 9.0661	31/05/2017	Mulher	Assédio organizacional comprovado, uso de banheiro e pressão por metas, práticas aplicadas a todos empregados, sem distinção por gênero
RR - 106- 54.2014.5.0 9.0661	16/11/2016	Mulher	Assédio organizacional comprovado, uso de banheiro e pressão por metas, práticas aplicadas a todos empregados, sem distinção por gênero
RR - 1350- 91.2013.5.0 4.0305	26/10/2016	Homem	Assédio organizacional comprovado. Sem discriminação explícita. "o reclamante ter sido obrigado a participar do canto motivacional com dança. O procedimento perdeu o caráter "lúdico", pois transcorreu em circunstâncias de submissão e dominação dos trabalhadores"
RR - 21285- 80.2014.5.0	26/10/2016	Homem	Assédio organizacional comprovado. Sem discriminação explícita. "o reclamante ter sido obrigado a participar do canto motivacional com

4.0403			dança. O procedimento perdeu o caráter "lúdico", pois transcorreu em circunstâncias de submissão e dominação dos trabalhadores"
RR - 43- 23.2014.5.0 4.0611	19/10/2016	Homem	Assédio organizacional comprovado. Sem discriminação explícita. "o reclamante ter sido obrigado a participar do canto motivacional com dança. O procedimento perdeu o caráter "lúdico", pois transcorreu em circunstâncias de submissão e dominação dos trabalhadores"
RR - 43- 23.2014.5.0 4.0611	11/10/2016	Homem	Assédio organizacional comprovado. Sem discriminação explícita. "o reclamante ter sido obrigado a participar do canto motivacional com dança. O procedimento perdeu o caráter "lúdico", pois transcorreu em circunstâncias de submissão e dominação dos trabalhadores"
RR - 1064- 97.2011.5.1 8.0013	14/09/2016	Homem	"Organizacional" utilizada em outros contextos
RR - 1119- 37.2014.5.0 9.0872	17/08/2016	Homem	Assédio organizacional comprovado, uso de banheiro e pressão por metas, práticas aplicadas a todos empregados, sem distinção por gênero
RR - 1837- 19.2013.5.0 9.0662	01/06/2016	Mulher	Assédio organizacional comprovado, uso de banheiro e pressão por metas, práticas aplicadas a todos empregados, sem distinção por gênero
RR - 366- 08.2012.5.0 9.0660	13/04/2016	Homem	Assédio organizacional comprovado. Sem discriminação explícita. "o reclamante ter sido obrigado a participar do canto motivacional com dança. O procedimento perdeu o caráter "lúdico", pois transcorreu em circunstâncias de submissão e dominação dos trabalhadores"
RR - 40700- 07.2013.5.1	24/02/2016	Homem	Assédio organizacional comprovado. Funcionários que não atingiam metas com a alcunha de "ofensor", práticas aplicadas a todos

3.0024			empregados, sem distinção por gênero
RR - 1483- 40.2012.5.0 4.0121	09/12/2015	Ambos	Assédio organizacional comprovado. Sem discriminação explícita. "o reclamante ter sido obrigado a participar do canto motivacional com dança. O procedimento perdeu o caráter "lúdico", pois transcorreu em circunstâncias de submissão e dominação dos trabalhadores"
RR - 108- 35.2013.5.0 4.026	18/11/2015	Homem	Assédio organizacional comprovado, tratamento grosseiro para maior produtividade, práticas aplicadas a todos empregados, sem distinção por gênero
RR - 99500- 91.2009.5.0 3.0106	30/09/2015	MPT	Assédio organizacional comprovado. "exigir dos trabalhadores das rotas de transporte de valores o cumprimento de várias tarefas com tempo por demais exíguo, inclusive acrescentando tarefas extras; submetê-los ao trabalho em veículos sem os equipamentos de segurança ou sem a escolta necessária prevista em contrato com as seguradoras; impor um ritmo e sistema de trabalho que obriga os empregados a fazer suas refeições e suas necessidades fisiológicas dentro dos veículos de carro forte; expor os empregados a jornadas extenuantes; não manter o ambiente de trabalho em condições salubres e não tentar minimizar os riscos de acidentes laborais; exigir autorização da supervisão para que o trabalhador possa se levantar ou ir ao banheiro; exigir de trabalhadores a realização de serviços para os quais não estão qualificados ou aquém de sua qualificação; expor trabalhadores a situações vexatórias e humilhantes". Práticas aplicadas a todos empregados, sem distinção por gênero

RR - 74- 33.2012.5.0 4.0831	16/09/2015	Mulher	Assédio organizacional comprovado. Indenização majorada de 20 mil para 200 mil, práticas aplicadas a todos empregados, sem distinção por gênero
RR - 701- 05.2013.5.0 9.0656	26/08/2015	Mulher	Assédio organizacional comprovado. Sem discriminação explícita. "a reclamante ter sido obrigado a participar do canto motivacional com dança. O procedimento perdeu o caráter "lúdico", pois transcorreu em circunstâncias de submissão e dominação dos trabalhadores"
RR - 507- 32.2013.5.0 4.0304	19/08/2015	Mulher	Assédio organizacional comprovado. Sem discriminação explícita. "a reclamante ter sido obrigado a participar do canto motivacional com dança. O procedimento perdeu o caráter "lúdico", pois transcorreu em circunstâncias de submissão e dominação dos trabalhadores"
RR - 74- 33.2012.5.0 4.0831	16/06/2015	Mulher	Assédio organizacional comprovado. 200 mil de indenização, práticas aplicadas a todos empregados, sem distinção por gênero
RR - 1550- 76.2012.5.0 9.0020	22/04/2015	Mulher	Assédio organizacional comprovado. Práticas aplicadas a todos empregados, sem distinção por gênero
RR - 917- 47.2012.5.0 9.0026	22/04/2015	Homem	Assédio organizacional não comprovado. Revista do reclamante não conhecido por S-126
RR - 140700- 53.2013.5.2 1.0004	15/04/2015	Mulher	Assédio organizacional não comprovado. Revista da Reclamante não conhecido por S-126
RR - 1086- 23.2012.5.0 4.0301	29/10/2014	Homem	Assédio organizacional comprovado. Sem discriminação explícita. "o reclamante ter sido obrigado a participar do canto motivacional com dança. O procedimento perdeu o caráter

			"lúdico", pois transcorreu em circunstâncias de submissão e dominação dos trabalhadores"
--	--	--	--

6ª Busca

Ementa: assédio sexual

Corpo: Ø

Período: 30/12/2004 – 01/05/2018

Classe: Recurso de revista

Resultado: 68 processos

Processo	Data de Julgamento	Reclamante	Mérito
RR - 455-58.2011.5.09.0242	13/12/2017	Mulher	Assédio sexual comprovado. Dizia que sua subordinada "era gostosa e que a queria de qualquer forma". Nada fala sobre discriminação de gênero
RR - 116500-18.2012.5.17.0007	04/10/2017	Mulher	"Sexual" em outros contextos. Assédio moral não comprovado, reclamante alegava ter sofrido em virtude da denúncia de assédio sexual que fez na empresa.
RR - 140400-39.2009.5.04.0252	13/09/2017	Mulher	Assédio sexual comprovado. "prática contumaz do representante da empresa em face das empregadas da reclamada". Nada fala sobre discriminação.
RR - 1544-86.2011.5.03.0112	07/06/2017	Mulher	"Sexual" em outros contextos. Assédio moral comprovado. Assédio sexual citado para alegar que a empresa não tomou todas as providências
RR - 10522-55.2013.5.15.0142	19/04/2017	Mulher	Assédio sexual comprovado. Recurso de revista da empresa não conhecido por 896, §1º-A, I, CLT. Nada fala sobre discriminação de gênero
RR - 2003-42.2012.5.12.0035	08/03/2017	Mulher	Assédio moral e sexual, ambos comprovados. Valor da indenização reduzido de 30 para 15 mil. Nada fala sobre discriminação de gênero

RR - 796- 45.2011.5.12 .0034	22/02/2017	Mulher	Assédio sexual comprovado. Recurso de revista da empresa não conhecido por desfundamentado. Nada fala sobre discriminação de gênero
RR - 2180- 77.2014.5.09 .0242	15/02/2017	Mulher	Assédio sexual comprovado. TRT reduziu o quantum e o TST manteve essa decisão. Revista da Reclamante não conhecido para majorar. Nada fala sobre discriminação de gênero
RR - 835- 65.2015.5.20 .0006	20/09/2016	Mulher	Assédio sexual comprovado. Recurso de revista da empresa não conhecido por ser procedimento sumaríssimo. Nada fala sobre discriminação de gênero
RR - 205000- 15.2008.5.02 .0073	10/08/2016	Homem	"Sexual" em outros contextos. O reclamante encaminhou denúncia de assédio sexual que recebeu.
RR - 1086- 06.2012.5.08 .0012	03/08/2016	Homem	Assédio sexual comprovado. TRT afastou indenização por ter a empresa demitido de imediato o assediador. TST reformou para obrigar a empresa a indenizar mesmo assim. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 21724- 44.2013.5.04 .0333	15/06/2016	Mulher	Assédio sexual comprovado. Superior sobre subordinada. Revista da empresa não conhecido por S-126. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 650400- 12.2007.5.09 .0013	01/06/2016	Homem	"Sexual" em outros contextos. Assédio moral comprovado. Empregado assediado em virtude da sua orientação sexual
RR - 143- 74.2012.5.04 .0731	11/05/2016	Mulher	Assédio moral e sexual comprovados. "o gerente da filial em que trabalhava a assediava moral e sexualmente, com insinuações do tipo

			"essa aí não gosta da coisa", "essa aí tem namorada", "que tinha comprado um apartamento porque ganhava dinheiro fazendo programa", chegando ao ponto de mostrar-lhe uma nota de R\$100,00 e perguntar "se queria para o motel colina". Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 20014-03.2014.5.04.0026	20/04/2016	Mulher	Assédio moral e sexual comprovados. Descreve situações em que houveram investidas sexuais. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 129-73.2012.5.10.0812	02/12/2015	Homem	"Sexual" em outros contextos. Assédio moral comprovado. Empregado assediado em virtude da sua orientação sexual
RR - 551-48.2013.5.04.0014	25/11/2015	Mulher	Assédio sexual comprovado. "manifestação testemunhal no sentido de que "a maioria dos colegas eram do sexo masculino e que faziam assédio com as colegas; que as chamavam de gostosa, diziam que iam 'lamber a perereca' , iam 'passar o pau em seu ânus' , assim como as convidavam para irem para a cama, oferecendo salário para posarem e passarem a noite em motel; que inclusive houve uma ocasião em que passaram a mão na ' bunda' da depoente, sendo que este comportamento ocorria de forma geral com as colegas do sexo feminino, incluindo a reclamante e provinha da maioria dos colegas do sexo masculino, sendo que muitas vezes estes viravam o crachá de identificação para que não soubessem o nome destes; que levaram ao conhecimento da chefia tais procedimentos, sendo que este lhes dizia que o comportamento dos colegas era ' normal' , uma vez que a maioria vinha do nordeste e as

			colegas do sexo feminino eram o ' entretenimento destes'. Nada fala sobre discriminação.
RR - 73600-94.2008.5.04.0662	25/11/2015	Mulher	"Sexual" em outros contextos. Assédio moral comprovado, inclusive com atribuições aquém de suas competências, indícios de assédio sexual.
RR - 533-66.2013.5.04.0001	18/11/2015	Mulher	Assédio sexual comprovado. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 781-79.2012.5.02.0241	18/11/2015	Mulher	Assédio sexual comprovado. "Nota-se que a abordagem com conotação sexual alcançava inclusive outras colegas da demandante, o que demonstra certa gravidade na conduta do agente e ambiente laboral desconfortável para as pessoas do sexo feminino". Nada fala sobre discriminação.
RR - 264300-72.2006.5.01.0341	18/11/2015	Mulher	"Sexual" em outros contextos. Superior hierárquica que humilhava a Reclamante por conta da produtividade.
RR - 1073-74.2011.5.06.0019	30/09/2015	Mulher	Assédio sexual não comprovado. Recurso de revista da reclamante não conhecido por S-126
RR - 230581-05.2010.5.05.0000	05/08/2015	Homem	"Sexual" em outros contextos. Assédio moral comprovado. Empregado assediado em virtude da sua orientação sexual.
RR - 180400-10.2009.5.09.0069	03/06/2015	Mulher	Assédio sexual não comprovado, revista íntima comprovada e geradora de indenização por danos morais
RR - 2308-	15/04/2015	Homem	"Sexual" em outros contextos. Assédio moral

56.2012.5.03 .0009			comprovado. Empregado assediado em virtude da sua orientação sexual.
RR - 610- 82.2012.5.04 .0204	25/03/2015	Mulher	Assédio sexual comprovado. "o preposto da reclamada e chefe da autora praticou assédio sexual contra a reclamante, dispensando habitualmente tratamento desrespeitoso, ofensivo e humilhante com nítido cunho libidinoso." Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 2200- 66.2009.5.09 .0655	18/03/2015	Mulher	Assédio sexual devidamente comprovado, revista da Reclamada não conhecido por S-126. TRT consignou discriminação de gênero.
RR - 1274- 83.2012.5.09 .0654	04/02/2015	Mulher	Assédio sexual comprovado. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 127300- 75.2008.5.15 .0145	17/12/2014	Mulher	"Sexual" em outros contextos. Assédio foi moral e não assédio sexual, como descrito na inicial
RR - 529- 02.2013.5.04 .0010	19/11/2014	Mulher	Assédio sexual comprovado. Superior sobre subordinada. Revista da empresa não conhecido por S-126. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 797- 03.2011.5.09 .0652	22/10/2014	Mulher	Assédio sexual comprovado. Revista da empresa para reduzir o quantum não conhecido. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 80- 25.2012.5.09 .0015	28/05/2014	Mulher	Assédio sexual não comprovado. Recurso de revista da reclamante não conhecido por S-126
RR - 3671200- 96.2008.5.09	21/05/2014	Homem	"Sexual" em outros contextos. Assédio moral comprovado. Empregado assediado em virtude da sua orientação sexual.

.0652			
RR - 1625- 30.2010.5.06 .0001	12/03/2014	Mulher	Assédio sexual comprovado. Superior sobre subordinada. Revista da empresa não conhecido por S-126. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 325- 69.2012.5.09 .0004	05/02/2014	Mulher	Assédio sexual comprovado. TRT reduziu o quantum e o TST manteve essa decisão. Revista da Reclamante não conhecido para majorar. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 2382- 27.2010.5.06 .0000	11/12/2013	Homem	"Sexual" em outros contextos. Assédio moral comprovado. Conotação sexual
RR - 1087- 03.2011.5.04 .0411	02/10/2013	Mulher	Assédio sexual comprovado. "a conduta do sócio da reclamada para com suas funcionárias não era adequada a um ambiente de trabalho, sendo possível reconhecer que ele foi inconveniente e desrespeitoso com a reclamante". Nada fala sobre discriminação.
RR - 105200- 70.2006.5.09 .0014	27/05/2013	Mulher	"Sexual" em outros contextos. Assédio moral, no inteiro teor da decisão há descrição do assédio, mas a discriminação de gênero, embora patente, não foi delineada. "Sexual" no contexto de orientação
RR - 25- 88.2011.5.12 .0027	10/04/2013	Mulher	Assédio sexual não comprovado. Recurso de revista da reclamante não conhecido por S-126
RR - 181600- 67.2006.5.05 .0037	15/08/2012	Homem	"Sexual" em outros contextos. Assédio moral por "infundada alegação de assédio sexual".
RR - 110400-	22/08/2012	Mulher	Assédio sexual comprovado. Superior sobre subordinada. Revista da empresa não

32.2007.5.04 .0024			conhecido por S-126. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 69800- 58.2008.5.12 .0008	23/05/2012	Homem	"Sexual" em outros contextos. Não comprovou ter sido despedido por infundada acusação de assédio sexual em face de sua subordinada.
RR - 70300- 79.2008.5.03 .0104	19/10/2011	Mulher	Assédio sexual comprovado. Superior sobre subordinada. Revista da empresa não conhecido por S-126. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 93700- 44.2008.5.17 .0004	14/03/2012	Mulher	Assédio sexual não comprovado. Recurso de revista da reclamante não conhecido por S-126
RR - 1272000- 34.2007.5.09 .0015	14/12/2011	Mulher	Assédio sexual comprovado. Superior sobre subordinada. Revista da empresa não conhecido por S-126. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 900400- 81.2006.5.09 .0008	23/11/2011	Mulher	Assédio sexual comprovado. "Ademais, em se tratando de assédio moral ou sexual, o valor da indenização não pode ser calculado sobre o valor da remuneração, pois se refere à dignidade do ser humano, cujo valor não está atrelado à sua capacidade de auferir salários maiores ou menores". Deu provimento à revista obreira para majorar a indenização. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 1976400- 56.2007.5.09 .0013	16/11/2011	Mulher	Assédio sexual comprovado. Superior sobre subordinada. Revista da empresa não conhecido por S-296. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 119800- 04.2007.5.04 .0531	21/09/2011	Mulher	Assédio sexual comprovado. Superior sobre subordinada. Revista da empresa não conhecido por desfundamentado. Nada fala sobre discriminação de gênero.

RR - 70700- 22.2007.5.17 .0013	06/06/2011	Mulher	Assédio sexual não comprovado. Recurso de revista da reclamante não conhecido por S-126
RR - 43300- 87.2009.5.09 .0012	25/05/2011	Mulher	Assédio sexual comprovado. Superior sobre subordinada. Revista da empresa não conhecido por S-296. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 6800- 79.2009.5.04 .0232	01/03/2011	Mulher	Assédio sexual comprovado. TST não conhece da revista patronal que pretende reduzir o quantum indenizatório. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 47900- 15.2007.5.04 .0028	01/12/2010	Mulher	Assédio sexual comprovado. Revista da Reclamada não conhecido por arestos inespecíficos. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 191900- 80.2007.5.15 .0003	20/10/2010	Mulher	"Sexual" em outros contextos. Assédio moral, inclusive com insinuações de conotação sexual, no inteiro teor não discorre sobre essa conotação.
RR - 49400- 30.2004.5.04 .0511	20/10/2010	Mulher	Assédio sexual comprovado. Superior sobre subordinada. Revista da empresa não conhecido por S-126. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 1900- 69.2005.5.12 .0006	24/03/2010	Mulher	Assédio sexual comprovado. TST reconheceu o assédio, mas reduziu o quantum. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 853700- 47.2004.5.12 .0036	16/09/2009	Mulher	Assédio sexual não comprovado. Recurso de revista da reclamante não conhecido por S-126
RR - 8555300- 26.2003.5.04	27/05/2009	Mulher	Assédio sexual comprovado. Superior sobre subordinada. Revista da empresa não conhecido por S-296. Nada fala sobre

.0900			discriminação de gênero.
ED-RR - 111200- 46.2005.5.15 .0017	19/11/2008	Mulher	Assédio sexual não apreciado. Recurso de revista da reclamante não conhecido por prescrição
RR - 1166586- 88.2003.5.04 .0900	08/10/2008	Mulher	"Sexual" em outros contextos. Assédio moral comprovado independentemente da configuração do assédio sexual.
ED-RR - 24940- 77.2002.5.04 .0016	03/09/2008	Mulher	Assédio sexual não comprovado. Recurso de revista da reclamante não conhecido por S-126
RR - 2869000- 13.2002.5.12 .0900	27/08/2008	Mulher	Assédio sexual comprovado. Superior sobre subordinada. Revista da empresa não conhecido por S-296. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 1362766- 43.2004.5.04 .0900	27/02/2008	Mulher	Assédio sexual comprovado. Superior sobre subordinada. Revista da empresa não conhecido por S-296. Nada fala sobre discriminação de gênero.
E-RR - 2063200- 89.2002.5.09 .0651	21/11/2007	Mulher	Assédio sexual não comprovado. Recurso de revista da reclamante não conhecido por S-126
RR - 215900- 68.2003.5.05 .0002	14/11/2007	Homem	Assédio sexual comprovado. Superior sobre subordinado. Revista da empresa não conhecido por S-296. Nada fala sobre discriminação de gênero.
RR - 71700- 08.2003.5.02 .0242	06/06/2007	Mulher	Assédio sexual não comprovado. Recurso de revista da reclamante não conhecido por S-126
RR -	25/04/2007	Mulher	Assédio sexual não comprovado. Recurso de

6917800- 26.2002.5.04 .0900			revista da reclamante não conhecido por S-126
RR - 490137- 79.1998.5.09 .5555	14/03/2007	Mulher	Assédio sexual comprovado. Recurso não conhecido por coisa julgada, sem análise de mérito. Recurso de uma reclamada contra segundo reclamado, o assediador. Nada fala sobre discriminação de gênero.
ED-RR - 105400- 12.2001.5.12 .0033	17/05/2006	Homem	"Sexual" em outros contextos. Reclamante acusado de assédio sexual, o que justificaria sua justa causa.