

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO: DOIS LADOS DA MESMA MOEDA?

Larissa Hermes Heck¹

Francisco Dion Cleberson Alexandre²

Sumário: 1 INTRODUÇÃO. 2 A TRAJETÓRIA DAS MULHERES NO MUNDO DO TRABALHO. 3 A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO. 4 A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. 5 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. 6 MEDIDAS PREVENTIVAS. 7 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

Resumo: O artigo tem por objeto de pesquisa analisar a desigualdade de gênero nas relações de trabalho. Partindo de uma contextualização histórica do mercado de trabalho e sua divisão sexista, com base nas estruturas patriarcais de poder, visa exteriorizar as dificuldades de inserção da mulher no mercado de trabalho. Com isso, pretende ponderar acerca da relação existente entre a discriminação de gênero e o assédio sexual, relatando críticas entre as duas conjunturas por meio da análise de textos legais e doutrinários. Finalmente, propõe uma abordagem global como caminho mais eficiente de enfrentamento desta problemática para, desta forma, enfatizar a incontestável necessidade de conscientização e da valorização da mulher no mercado de trabalho, no lar, na sociedade e em todos os âmbitos.

Palavras-chave: Mulher. Gênero. Trabalho. Discriminação.

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero é um legado histórico que se sustenta numa acepção cultural, na qual, o homem trabalha para o sustento da família, enquanto a mulher permanece em casa, cuidando dos filhos e do lar. O homem, simbolizando a força; a mulher simbolizando a fragilidade. A inversão de papéis não era aceita pela sociedade, portanto uma mulher que desejasse trabalhar fora de sua casa e ter sua independência era discriminada. Essa desigualdade se perpetua até os dias atuais, e a visão de uma mulher independente ainda gera muito preconceito e muitas críticas. Além disso, este molde de papéis gerou diversas consequências. Uma

¹ Larissa Hermes Heck, acadêmica do VI do Curso em Graduação de Direito pelo Centro Universitário FAI. Email: larissaheck0@gmail.com.

² Mestre em Direito pela UNIJUÍ - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (2018). Especialista em Direito do Trabalho e processo do Trabalho pela Universidade Castelo Branco - RJ - (2010). Graduado em Direito pela UNIJUÍ - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (2008). Professor de Direito em cursos de graduação e pós-graduação. Servidor do TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Email: fdion@trt4.jus.br

delas a ser abordada no referido artigo é o assédio moral sofrido pelas mulheres no âmbito de trabalho.

O assédio moral tem raiz na ideologia do homem como dominador e a mulher como submissa, motivo pelo qual significativa parcela dos casos verificados é sobre chefes (homens) subjugando suas subordinadas (mulheres), ancorado na ideia de o homem ser superior e, por isso, ter direito de dominação sobre as mesmas.

Essa ideologia machista tem recebido maior atenção na atualidade, tendo em vista suas gravíssimas consequências, como os danos físicos e psíquicos. Este aspecto focado no ambiente de trabalho, impinge um intenso sofrimento às vítimas, que ficam alheias a uma condição igualitária em relação ao sexo masculino.

Diante disso, ressalta-se que a proteção do mercado de trabalho feminino não está ligada unicamente à garantia de emprego, mas, também, de melhores condições de trabalho, tendo em foco o bem-estar psíquico, intelectual e físico.

2 A TRAJETÓRIA DAS MULHERES NO MUNDO DO TRABALHO

Diversos textos constitucionais e normas internacionais sobre Direitos Humanos proclamam o direito ao trabalho como um protótipo para os direitos sociais. À vista disso, o direito ao trabalho é reconhecido como uma condição basilar para outros direitos, trazida pela Proclamação de Teerã, de 1968.³

No ano de 1993, a universalidade dos direitos fundamentais foi proclamada na Conferência Mundial dos Direitos Humanos, através da Declaração e Programa de Viena:⁴

Todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados. A comunidade internacional deve tratar os direitos humanos globalmente, de modo justo e equitativo, com o mesmo fundamento e ênfase. Levando em conta a importância das particularidades nacionais e regionais, bem como os diferentes elementos de base históricos, culturais e religiosos, é dever dos Estados, independentemente de seus sistemas políticos, econômicos e culturais, promover e proteger

³ Participação Sindical Feminina: Estratégia De Efetivação Do Direito Do Trabalho Da Mulher. *In*: D'OLIVEIRA, Mariane Camargo; CAMARGO, Maria Aparecida Santana. **Fluxo De Direito E Processo Do Trabalho**. Curitiba: Crv, 2017. Cap. Capítulo 19.

⁴ BOBBIO, Norberto. **A Era Dos Direitos**. 7. Ed. Rio De Janeiro: Elsevier, 2004

todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.⁵

A mais, o inciso 1º, artigo 23, da Declaração Universal de Direitos Humanos, datada de 10 de dezembro de 1948, preconiza: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, a livre escolha de seu trabalho, a condições equitativas e satisfatórias do trabalho e a proteção contra o desemprego.”⁶No Brasil, a Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, em seu artigo sexto, intitula o trabalho como um direito social fundamental.⁷

Mas, como afirma Bobbio,

O direito ao trabalho nasceu com a Revolução Industrial e é estreitamente ligado à sua consecução. Quanto a esse direito, não basta fundamentá-lo ou proclamá-lo. Nem tampouco basta protegê-lo. O problema da sua realização não é nem filosófico nem moral. Mas tampouco é um problema jurídico. É um problema cuja solução depende de um certo desenvolvimento da sociedade e, como tal, desafia até mesmo a Constituição mais evoluída e põe em crise até mesmo o mais perfeito mecanismo de garantia jurídica.⁸

Ressalta-se que a trajetória do trabalho feminino é marcada por várias adversidades. O termo “trabalho” é abalizado por uma polissemia: há o equívoco do trabalho feminino às funções domésticas. Logo, a história do trabalho da mulher é uma história econômica e social, porém, também é uma história ideológica e cultural. Na qual cada sociedade, cada cultura cria suas formas de trabalho feminino.⁹

Além disso, as oscilações de oportunidades de emprego para as mulheres e a divisão do trabalho sexista refletem sobre o estado de uma sociedade e seus valores questionáveis. Frente a esses fatores, é possível visualizar as relações díspares entre mulheres e homens. Assim, articular sobre o trabalho da

⁵DECLARAÇÃO E PROGRAMA DE AÇÃO DE VIENA. 1993. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/viena.htm>. Acesso em: 09 set. 2019.

⁶DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. 1948.

⁷Participação Sindical Feminina: Estratégia De Efetivação Do Direito Do Trabalho Da Mulher. In: D'OLIVEIRA, Mariane Camargo; CAMARGO, Maria Aparecida Santana. **Fluxo De Direito E Processo Do Trabalho**. Curitiba: Crv, 2017. Cap. Capítulo 19.

⁸BOBBIO, Norberto. **A Era Dos Direitos**. 7. Ed. Rio De Janeiro: Elsevier, 2004.

⁹Participação Sindical Feminina: Estratégia De Efetivação Do Direito Do Trabalho Da Mulher. In: D'OLIVEIRA, Mariane Camargo; CAMARGO, Maria Aparecida Santana. **Fluxo De Direito E Processo Do Trabalho**. Curitiba: Crv, 2017. Cap. Capítulo 19.

mulher é tratar do trabalho dos homens e da sociedade também.¹⁰

Com base em uma análise histórica, é possível vislumbrar que desde o século XIX o governo brasileiro buscou seduzir imigrantes europeus para o trabalho em lavouras e fábricas para, assim, substituir a mão de obra escrava. Foi neste período que houve a identificação do trabalho da mulher com certos tipos de ofícios, ao ponto de se tornar axiomática. Mesmo com um elevado número de trabalhadoras presentes em diversos estabelecimentos, as mesmas, progressivamente, foram sendo substituídas por homens, que dominaram o espaço. A mais, as mulheres também vão sendo tiradas das fábricas por conta do progresso da industrialização. Diante deste aspecto, as barreiras a serem quebradas pelas mulheres sempre foram muitos grandes, indiferente a sua classe social.¹¹

Esses obstáculos não se referiam somente à exclusão ao processo de produção, mas também, englobava a hostilidade com que as mulheres, que trabalhavam fora do lar recebiam, até mesmo por suas famílias. Assim, a ideologia que permeava era que as filhas deveriam encontrar um “bom partido” para se casar, e isso confrontava o trabalho da mulher e o seu êxito profissional.¹²

Deste modo, a ideia de trabalho apropriada para a mulher se referia aos quadros domésticos, como por exemplo, lavar e passar. A mesma exercendo um trabalho diferente deste era vista com maus olhos, motivo do grande preconceito. Destaca-se a mulher associada à questão moral, por meio do exercício de um trabalho de forma independente, a honra feminina era ameaçada. Uma donzela respeitável, conforme os moldes impostos pela sociedade, seria aquela que dominava os ofícios do lar, acatava aos mandados de seu marido, ou seja, entendia que esta seria sua incumbência como mulher.¹³

3 A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO

¹⁰DA SILVA, Leda Maria Messias; CATTELAN, Jeferson Luiz. O Meio Ambiente De Trabalho Salubre Para Proteção Da Dignidade Da Mulher Gestante E Lactante. **Revista Magister De Direito Do Trabalho**, 2018.

¹¹MARTINS, Jucenara Soares Rodrigues. **O Assédio Moral E Suas Consequências No Âmbito Das Relações De Trabalho**. Curitiba: 2012.

¹² Participação Sindical Feminina: Estratégia De Efetivação Do Direito Do Trabalho Da Mulher. In: D'OLIVEIRA, Mariane Camargo; CAMARGO, Maria Aparecida Santana. **Fluxo De Direito E Processo Do Trabalho**. Curitiba: Crv, 2017. Cap. Capítulo 19.

¹³MARTINS, Jucenara Soares Rodrigues. **O Assédio Moral E Suas Consequências No Âmbito Das Relações De Trabalho**. Curitiba: 2012.

Há muito tempo as mulheres almejam ocupar seu espaço no cenário político, na economia, no mercado de trabalho. Sonham com a quebra deste tabu imposto a elas em terem seus direitos e sua autonomia respeitada não apenas pela sociedade, mas pelos seus próprios companheiros. Destarte, neste caminho a ser percorrido, cada conquista é um grande avanço nesta longa trajetória de luta.

Ao estabelecer uma análise deste prisma, é preciso considerar as mudanças dos valores sociais. Pois, há muito tempo, a mulher deixou de ser apenas parte do seio familiar para se tornar comandante. Por esse motivo, a sua entrada no mercado de trabalho, mesmo de forma lenta, sempre deve ser vista como uma grande vitória.¹⁴

Ademais, diversos fatores contribuíram para essa evolução. Dentre eles, é possível apontar a queda da taxa de fecundidade que teve início pela década de 60. Nos dias atuais, as mulheres têm em torno de 2 a 3 filhos, no entanto, há 40 anos as mulheres tinham em média, de 6 filhos. Com esta queda, o nível de instrução das mesmas aumentou.¹⁵

No entanto, mesmo com estes avanços, os seus salários continuam sendo inferiores. Fato que pode ser comprovado em dados, como por exemplo, o levantamento do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística de Estudos Socioeconômicos) que demonstra que as mulheres ganham o equivalente a 75,7% do valor que é pago aos homens nas mesmas funções.¹⁶

Outro fator discriminatório ponderado é o custo de contratação da mão de obra feminina ser superior à contratação da mão de obra masculino. Por isso, na hora da contratação, incide a inclinação à contratação do sexo masculino. Algumas das alegações utilizadas seria como, por exemplo, a gravidez, pois uma gestação iria demandar alguns momentos de ausência no trabalho, como para realização de exames, acarretando a sua substituição, ou seja, “um gasto a mais”. Além disso, uma das garantias há mulher grávida é a licença maternidade, visto como um

¹⁴ SLOSBERGAS, Luciana Barcellos. **O Trabalho da Mulher e a Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTDA, 2018.

¹⁵ MARTINS, Jucenara Soares Rodrigues. **O Assédio Moral E Suas Consequências No Âmbito Das Relações De Trabalho**. Curitiba: 2012.

¹⁶ SLOSBERGAS, Luciana Barcellos. **O Trabalho da Mulher e a Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTDA, 2018.

“prejuízo” a empresa.¹⁷

4 DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A discriminação pode ser conceituada como o ato de desrespeito ao outro, do julgamento de inferioridade, do não reconhecimento como sujeito de direitos. Diante deste apontamento, presumivelmente, não se trata apenas de um problema jurídico, mas sim, um problema social, coletivo e institucional.¹⁸

Por se tratar de uma ação negativa e um fenômeno social, transcende ao campo jurídico, ou seja, o conceito trazido de discriminação não pode se resumir a apenas os trazidos pela lei. É necessária uma visão mais ampla, considerando cada realidade inclusa nos meios sociais, variável de região a região.¹⁹

Além disso, a discriminação, como um fenômeno social, deve ser vista por outro ângulo, confirmando a necessidade do diálogo entre todos os campos do conhecimento, já que a todos atinge. Pois como cita Trippia:

A discriminação pode ser considerada um fenômeno social, relacional, que excede o campo do Direito. Por ser social, a discriminação é dinâmica, podendo variar no espaço e tempo, ou seja, em um mesmo contexto, um fato pode ser discriminatório para uma pessoa, e não ser para outra, pois está relacionado a uma valoração comparativa, inerente ao sujeito.²⁰

Sob esta perspectiva, é possível visualizar a discriminação vinda de uma conduta preconceituosa, enraizada nos seios culturais, no qual o preconceito é o sentimento de desprezo, de repulsa. A vista disso, não restam dúvidas que a mulher continua sendo discriminada nas relações de trabalho, práticas vindas de homens,

¹⁷QUARESMA, Nágila De Jesus De Oliveira; KOURY, Suzy Elizabeth Calvacante. Análise Da Revogação Do Art. 384 Da Clt Á Luz De Ronald Dworkin: Rompeu-Se O "Romance Em Cadeia" Na Proteção Ao Trabalho Da Mulher?. **Revista Fórum Justiça Do Trabalho**, Belo Horizonte, Ano 35, N. 414.

¹⁸ ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. **(DES) IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DO TRABALHO: Por um Novo Paradigma Relacional a Partir da Desconstrução da Cultura Machista**. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

¹⁹ CALSING, Maria De Assis. **Um Olhar Sobre As Desigualdades Sociais E Trabalhistas Da Mulher Brasileira**. São Paulo: LTR, São Paulo, 2018.

²⁰ TRIPPIA, Luciane Maria. **A Discriminação da Mulher Negra no Mercado de Trabalho e as Cotas raciais**. Curitiba, 2014.

em sua maioria. Muitos casos em posição hierárquica superior a elas.²¹

O obstáculo frente a mulher está inserido no peito da sociedade, ou seja, é um infortúnio cultural. E com a continuidade das práticas caracterizadoras sendo exercidas pelas pessoas é que a discriminação cria raízes cada vez mais fortes na sociedade. Com isso afirma Eleutério “a discriminação e o preconceito não ocorrem apenas na vida pessoal, mas se estende às práticas relacionadas ao trabalho”.²²

Dispõe-se como reflexo as disparidades existentes entre homens e mulheres em razão do cargo, salário e um tratamento diferenciado pela sua condição como mulher, no qual os cargos de alto escalão, em sua maioria, são ocupados por homens. Os maiores salários são destinados aos homens. Mesmo quando homem e mulher estão em uma mesma função, em situação vista como igualitária, é possível verificar casos na qual é atribuído um salário maior ao homem. A justificativa utilizada para essas peripécias é a incapacidade e fragilidade das mulheres.²³

5 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Assim como assentam diversos doutrinadores, a violência contra a mulher pode ser considerada um problema social. Para Maria Ilidiana Diniz

O assédio moral é expresso por atos e comportamentos agressivos que visam a desqualificação e desmoralização profissional e a desestabilização emocional e moral do (s) assediado (s), tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil. Entretanto, independentemente da definição, o importante é compreender que o assédio sexual se caracteriza pelo abuso do poder de forma repetida e sistematizada.²⁴

É essencial apontar que as práticas configuradoras do que atualmente se reconhece como assédio moral no trabalho é antigo, apenas o seu reconhecimento

²¹ QUARESMA, Nágila De Jesus De Oliveira; KOURY, Suzy Elizabeth Calvacante. Análise Da Revogação Do Art. 384 Da Clt Á Luz De Ronald Dworkin: Rompeu-Se O "Romance Em Cadeia" Na Proteção Ao Trabalho Da Mulher?. **Revista Fórum Justiça Do Trabalho**. Belo Horizonte, Ano 35, N. 414, 3 Maio 2018.

²² CALSING, Maria de Assis. **Um olhar sobre as desigualdades sociais e trabalhistas da mulher brasileira**. São Paulo: LTR, São Paulo, 2018.

²³ ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. **(DES) IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DO TRABALHO: Por um Novo Paradigma Relacional a Partir da Desconstrução da Cultura Machista**. Santa Catarina: Empório do Direito, 2017.

²⁴ DINIZ, Maria Ilidiana. **Mulheres Como Eu, Mulheres Como as Outras: O assédio moral e sexual contra as mulheres na esfera do trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

é recente. Isto é, essas práticas vinham acontecendo há muito tempo, porém, eram ignoradas. A real conscientização desta problemática é relativamente nova, mas não coletiva.

No Brasil, a expressão “assédio sexual” teve seu nascedouro no campo do Direito Administrativo Municipal, por meio de um projeto de Lei sobre Assédio Moral na Câmara Municipal de São Paulo, no ano de 1999. E no âmbito acadêmico brasileiro, o tema recebeu origem com a autora Margarida Barreto.²⁵

O mesmo é um ato que está conexo à prática de perseguições, humilhações e ameaças, se transformando em um processo de violência psicológica. Situações que são marcadas pelo sentimento de “horror”, tendo reflexos na autoestima das mulheres, fazendo nascer sentimentos como a insegurança, a incapacidade, a inferioridade.²⁶

Ademais, o assédio sexual possui algumas espécies, sendo o mais frequente o de natureza vertical, na qual a violência parte de seu superior hierárquico. Será caracterizado de forma horizontal quando a violência for praticada por um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico da mulher. Outra categoria, porém, mais rara, é a ascendente, caracterizada pela violência praticada por um grupo de pessoas contra um superior.²⁷

Já as formas de materialização do assédio moral são várias, podendo ser concretizadas como por exemplo, pela comunicação escrita, verbal (como ironias, deboches), ou não verbal (olhares de desprezo).²⁸

Um exemplo trazido por alguns doutrinadores é sobre empresas que afixam em uma parede lista com o nome das empregadas que possuem uma baixa produtividade. Ainda, há os comuns comentários sarcásticos, ameaças verbais,

²⁵: CALSING, Maria de Assis. **Um olhar sobre as desigualdades sociais e trabalhistas da mulher brasileira**. São Paulo: LTR, São Paulo, 2018.

²⁶ DA SILVA, Leda Maria Messias; CATTELAN, Jeferson Luiz. O Meio Ambiente De Trabalho Salubre Para Proteção Da Dignidade Da Mulher Gestante E Lactante. **Revista Magister De Direito Do Trabalho**. 2018.

²⁷QUARESMA, Nágila De Jesus De Oliveira; KOURY, Suzy Elizabeth Calvacante. Análise Da Revogação Do Art. 384 Da Clt À Luz De Ronald Dworkin: Rompeu-Se O "Romance Em Cadeia" Na Proteção Ao Trabalho Da Mulher?. **Revista Fórum Justiça Do Trabalho**, Belo Horizonte, Ano 35, N. 414, 3 Maio 2018.

²⁸MARTINS, Jucenara Soares Rodrigues. **O Assédio Moral E Suas Consequências No Âmbito Das Relações De Trabalho**. Curitiba: 2012.

críticas em espaços públicos.²⁹

É possível exemplificar algumas características do assédio moral no âmbito trabalhista sofrido pelas mulheres, como:

- Normalmente ele se materializa em situações onde a trabalhadora goza de estabilidade. E esta garantia chateia o homem/empregador que faz uso de subterfúgios para estar livre da mesma, fazendo uso de ações discriminatórias, severidade excessiva, etc.
- Em situações que o empregador atormenta a trabalhadora, por meio de rebaixamento de função, isolamento, etc.
- Atribuir para a trabalhadora tarefas impossíveis de conclusão.
- Ameaças constantes.
- Proferir comentários maldosos supondo a inferioridade da mulher.

Salienta-se que cada uma dessas formas de assédio tem a finalidade de dominação da vítima reforçando as relações desiguais de gênero.³⁰

6 MEDIDAS PREVENTIVAS

A organização do trabalho é uma área que está propensa à instalação da violência contra as mulheres dentro das empresas e o assédio moral é uma das espécies de violência. Essa prática se vislumbra como um fenômeno mundial e, por este motivo, tem causado grande preocupação em diversas áreas que visam a proteger as mulheres e os seus direitos.³¹

O empregador, nestas situações, é punido moralmente e legalmente pelos danos causados à vítima. Em vista disso, cabe a ele dar retornos organizacionais para prevenir e acabar com tais condutas. Essa transformação pode ser dissolvida por meio da implantação de medidas embutidas com uma nova forma de pensamento nas empresas, assim como aderir a critérios que busquem controlar e

²⁹ DINIZ, Maria Ilidiana. **Mulheres Como Eu, Mulheres Como as Outras: O assédio moral e sexual contra as mulheres na esfera do trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

³⁰ QUARESMA, Nágila De Jesus De Oliveira; KOURY, Suzy Elizabeth Calvacante. Análise Da Revogação Do Art. 384 Da Clt À Luz De Ronald Dworkin: Rompeu-Se O "Romance Em Cadeia" Na Proteção Ao Trabalho Da Mulher?. **Revista Fórum Justiça Do Trabalho**, Belo Horizonte, Ano 35, N. 414.

³¹ MARTINS, Jucenara Soares Rodrigues. **O Assédio Moral e suas Consequências no Âmbito das Relações de Trabalho**. Curitiba, 2012.

punir os responsáveis dos atos de assédio moral contra as mulheres.³²

Afinal, é necessário que as empresas não neguem o problema. O importante é mudar os métodos e rever as técnicas de gestão, extirpando todos os indícios de violência, seja oculta ou visível, objetivando o combate do assédio moral.³³

Este combate deve partir da direção das empresas e se estender a todos que fazem parte dela, em uma escala hierárquica. Esses parâmetros devem se dar em três linhas de atuação: fiscalização, prevenção e apuração.³⁴

A prevenção tem seu nascedouro na conscientização. Pois, empresas que investem nos seus funcionários e fornecem um ambiente de trabalho saudável, com consideração e respeito, só terão lucros, pois haverá o aumento de produção e funcionários motivados.³⁵

A fiscalização também se dará por meio da conscientização. Um exemplo de um mecanismo que poderia ser utilizado é a criação de um canal de comunicação, na qual o trabalhador possa denunciar situações de assédio moral.³⁶

Por fim, a empresa que investe em prevenção continua com a sua imagem e conceito elevado perante a sociedade e obtém resultados econômicos.

7 CONCLUSÃO

A busca pela igualdade de gênero nas relações de trabalho mostra que a inserção das mulheres no mercado atormenta as relações de poder entre os sexos, eis que confronta paradigmas culturais afirmantes do homem no poder nas relações

³² DA SILVA, Leda Maria Messias; CATTELAN, Jeferson Luiz. O Meio Ambiente De Trabalho Salubre Para Proteção Da Dignidade Da Mulher Gestante E Lactante. **Revista Magister De Direito Do Trabalho**. 2018.

³³ QUARESMA, Nágila De Jesus De Oliveira; KOURY, Suzy Elizabeth Calvacante. Análise Da Revogação Do Art. 384 Da Clt À Luz De Ronald Dworkin: Rompeu-Se O "Romance Em Cadeia" Na Proteção Ao Trabalho Da Mulher?. **Revista Fórum Justiça Do Trabalho**, Belo Horizonte, Ano 35, N. 414, 3 Maio 2018.

³⁴ Participação Sindical Feminina: Estratégia De Efetivação Do Direito Do Trabalho Da Mulher. In: D'OLIVEIRA, Mariane Camargo; CAMARGO, Maria Aparecida Santana. **Fluxo De Direito E Processo Do Trabalho**. Curitiba: Crv, 2017. Cap. Capítulo 19.

³⁵ MARTINS, Jucenara Soares Rodrigues. **O Assédio Moral e suas Consequências no Âmbito das Relações de Trabalho**. Curitiba, 2012.

³⁶ QUARESMA, Nágila De Jesus De Oliveira; KOURY, Suzy Elizabeth Calvacante. Análise Da Revogação Do Art. 384 Da Clt À Luz De Ronald Dworkin: Rompeu-Se O "Romance Em Cadeia" Na Proteção Ao Trabalho Da Mulher?. **Revista Fórum Justiça Do Trabalho**. Belo Horizonte, Ano 35, N. 414, 3 Maio 2018.

de capital. E, como o homem não deseja perder sua soberania para mulheres, reage com sentimento de repulsa e ignorância pelas mesmas no ambiente de trabalho. Também é exteriorizado por meio do assédio moral, uma tentativa de intimidação, para se manter no controle. Diante disso, é possível afirmar que o assédio moral surge como uma das faces da violência de gênero.

A investigação do fenômeno revela um rol de aspectos e situações em desfavor da mulher impostas a elas, pelo seu gênero. Assim, a mulher, somente por nascer mulher, já tem a imposição de um rol de convicções a serem quebrados para conquistar a sua liberdade que, em tese, é um direito adquirido com o nascimento. Pois, conforme estabelecido pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, pelo princípio da igualdade, prepondera a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de sexo.

Dessa forma, propõe-se um comedimento maior para pôr fim à naturalização destes aspectos. Pois não deve ser característico uma mulher ser discriminada por ser mulher, em todos os âmbitos. Principalmente no âmbito trabalhista, enfoque do referido artigo. Para que assim a mulher possa ter as mesmas condições do homem. Afinal, o que a humanidade necessita é de um mundo no qual se possam ser socialmente iguais, humanamente diferentes e principalmente, totalmente livres.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República. 1988.

BOBBIO, Norberto. **A Era Dos Direitos**. 7. Ed. Rio De Janeiro: Elsevier, 2004.

CALSING, Maria de Assis. **Um Olhar Sobre As Desigualdades Sociais E Trabalhistas Da Mulher Brasileira**. São Paulo: LTR, São Paulo, 2018.

DA SILVA, Leda Maria Messias; CATTELAN, Jeferson Luiz. O Meio Ambiente De Trabalho Salubre Para Proteção Da Dignidade Da Mulher Gestante e Lactante. **Revista Magister De Direito Do Trabalho**, 2018.

DECLARAÇÃO E PROGRAMA DE AÇÃO DE VIENA. 1993. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/viena.htm>. Acesso em: 09 set. 2019.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. 1948.

DINIZ, Maria Ilidiana. **Mulheres Como Eu, Mulheres Como as Outras: O Assédio Moral E Sexual Contra As Mulheres Na Esfera Do Trabalho.** 1 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

DWORKIN, Ronald. **Levando os Direitos a Sério.** São Paulo: Martins Fontes, 2002.

ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. **(DES) IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DO TRABALHO:** Por um Novo Paradigma Relacional a Partir da Desconstrução da Cultura Machista. Santa Catarina: Empório do Direito, 2017.

MARTINS, Jucenara Soares Rodrigues. **O Assédio Moral e suas Consequências no Âmbito das Relações de Trabalho.** Curitiba, 2012.

Participação Sindical Feminina: Estratégia De Efetivação Do Direito Do Trabalho Da Mulher. *In:* D'OLIVEIRA, Mariane Camargo; CAMARGO, Maria Aparecida Santana. **Fluxo De Direito E Processo Do Trabalho.** Curitiba: CRV, 2017. Cap. CAPITULO 19.

QUARESMA, Nágila De Jesus De Oliveira; KOURY, Suzy Elizabeth Calvacante. Análise Da Revogação Do Art. 384 Da Clt À Luz De Ronald Dworkin: Rompeu-Se O "Romance Em Cadeia" Na Proteção Ao Trabalho Da Mulher?. **Revista Fórum Justiça Do Trabalho** , Belo Horizonte, Ano 35, N. 414, 3 Maio 2018.

SLOSBERGAS, Luciana Barcellos. **O Trabalho da Mulher e a Reforma Trabalhista.** São Paulo: LTDA, 2018.