



**UNIVERSIDADE POTIGUAR
CURSO DE DIREITO**

**BÁRBARA BEATRIZ DE SOUSA CAVALCANTE
WANESSA MOREIRA FERNANDES DANTAS**

**DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E ASSÉDIO SEXUAL: UM ESTUDO SOBRE
AS REPERCUSSÕES DA CULTURA PATRIARCAL E MISÓGINA NAS RELAÇÕES
LABORAIS**

NATAL/RN

2023

BÁRBARA BEATRIZ DE SOUSA CAVALCANTE
WANESSA MOREIRA FERNANDES DANTAS

**DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E ASSÉDIO SEXUAL: UM ESTUDO SOBRE
AS REPERCUSSÕES DA CULTURA PATRIARCAL E MISÓGINA NAS RELAÇÕES
LABORAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso
de Graduação em Direito da Universidade Potiguar,
como requisito parcial para a obtenção do Título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Rômulo Dornelas Pereira

NATAL/RN

2023

BÁRBARA BEATRIZ DE SOUSA CAVALCANTE
WANESSA MOREIRA FERNANDES DANTAS

**DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E ASSÉDIO SEXUAL: UM ESTUDO SOBRE
AS REPERCUSSÕES DA CULTURA PATRIARCAL E MISÓGINA NAS RELAÇÕES
LABORAIS**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de Bacharel e aprovado em sua forma final pelo Curso de Graduação em Direito, da Universidade Potiguar.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Rômulo Dornelas Pereira
Presidente

Daliana Maria Costa Feitosa
Membro

“Eu não terei a minha vida reduzida. Eu não vou me curvar ao capricho ou à ignorância de outra pessoa.”
(bell hooks)

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo tratar das repercussões da discriminação de gênero historicamente construída, através da cultura do patriarcado e do machismo no acometimento da divisão sexual e do consequente assédio sexual sofrido pelas mulheres nos vínculos laborais. É levado em consideração que mesmo com a evolução da inserção da mulher no mundo do trabalho, ela tenha sucedido de forma precarizada, lenta, desvalorizada, gradual e desigual, e de como o patriarcado contribuiu e influenciou a concretização de tais atos ao decorrer do tempo. Com isso, abrangendo as leis que participaram diretamente no avanço dos direitos das mulheres, atendendo também as leis que abrangem o direito de dignidade e igualdade, que embora expressas, nota-se que as estruturas sociais e culturais não permitem a efetivação desses direitos, haja vista à acentuada discriminação em relação à mulher praticada pelo homem. Para concluir, será abordado os prejuízos da divisão do trabalho e a desigualdade decorrente dela, que, por se tratar de um meio dispar, torna as mulheres alvo de constantes violências, entre elas o assédio sexual, justificado pela história de dominação e do patriarcado.

Palavras-Chaves: Assédio Sexual. Discriminação de Gênero. Cultura Patriarcal.

ABSTRACT

This article aims to address the repercussions of historically constructed gender discrimination, through the culture of patriarchy and machismo in the involvement of sexual division and the consequent sexual harassment suffered by women in employment relationships. It is taken into account that even with the evolution of women's insertion in the world of work, it has happened in a precarious, slow, devalued, gradual and uneven way, and how patriarchy has contributed and influenced the implementation of such acts over time . With this, covering the laws that directly participated in the advancement of women's rights, also taking into account the laws that cover the right to dignity and equality, which, although expressed, it is noted that the social and cultural structures do not allow the realization of these rights, there is in view of the accentuated discrimination against women practiced by men. In conclusion, the damage caused by the division of labor and the inequality resulting from it will be discussed, which, because it is a disparate environment, makes women the target of constant violence, including sexual harassment, justified by the history of domination and patriarchy.

Keywords: Sexual harassment. Gender Discrimination. Patriarchal Culture.

LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS

Tabela 1 - Rendimento médio dos ocupados e rendimento médio hora dos ocupados, com ensino superior, em ocupações típicas do ensino superior, por sexo - Brasil – 3º trimestre de 2019 e 3º trimestre de 2021 (em R\$ do 3º trimestre de 2021) 12

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 ANÁLISE DE GÊNERO A PARTIR DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	9
3 O DOMÍNIO DO PATRIARCADO E MACHISMO NA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO.....	15
4 RELAÇÕES ENTRE DIVISÃO DO TRABALHO E O ASSÉDIO SEXUAL.....	19
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
REFERÊNCIAS.....	26

1 INTRODUÇÃO

As causas - diretas ou indiretas - relacionadas às diversas violências cometidas contra mulheres, caso do assédio sexual que se manifesta no ambiente de trabalho, contribuem para que tais violências sejam difíceis de serem identificadas. A principal razão para o reconhecimento de tais impasses encontra respaldo em uma narrativa historicamente construída a qual se legitima e naturaliza as violências e abusos cometidos contra a mulher nas amplas relações vivenciadas nos vínculos laborais.

Embora, incontestavelmente, haja avanços relevantes para a garantia dos direitos trabalhistas destinados às mulheres ao longo dos séculos, ainda sim, constata-se continuamente discriminações de gênero.

De acordo com a pesquisa “A Mulher na Comunicação: sua força, seus desafios”, realizada pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (ABERJE, 2022), 72% das participantes, ou três em cada quatro, já enfrentaram assédio no local de trabalho, da mesma forma que 77% já presenciaram atos de assédio contra outras mulheres no local de trabalho.

Nesse sentido, é inquestionável a discriminação/violência insistente contra a mulher no ambiente laboral, tal qual perpassa toda trajetória da estruturação da sociedade, permeada pela cultura machista e patriarcal. Cultura essa que estabelece uma autoridade de poder que coloca os homens em posição de superioridade em relação às mulheres, e essa posição muitas vezes é manifestada através da violência.

Nesse caso, como uma forma de violência contra as mulheres, o assédio sexual, manifestado constantemente nas relações de trabalho, cujo ambiente foi, tradicionalmente, pensado para homens, torna-se mais suscetível de ocorrer, em razão do que foi exposto anteriormente.

Nessa perspectiva, essa prática trata-se de crime previsto na legislação brasileira e viola os princípios fundamentais como: princípios de igualdade, intimidade, liberdade sexual e da dignidade da pessoa humana. Esses princípios que, aliás, são garantias constitucionais expressas pelo art. 5º, inciso II, da Constituição Federal de 1988.

Sob essa ótica, o presente artigo apurou, por meio da utilização do método dedutivo, e as abordagens quantitativa e qualitativa, versar o processo discriminatório construído contra o gênero feminino e o consequente assédio sexual no trabalho em decorrência da divisão sexual. Nesse diapasão, por meio de dados e pesquisa bibliográfica, busca compreender como

a cultura patriarcal afeta a vida das mulheres, sobretudo no ambiente de trabalho.

Diante do exposto, inicialmente será abordado a inserção precária feminina no mercado de trabalho, destacando a predominância da desigualdade de gênero decorrente da histórica divisão sexual, seguido da análise dos impactos do patriarcado e machismo sob a persistência da violência de gênero e por fim, será tratado o resultado dessas ações como o acometimento do assédio sexual contra as mulheres no ambiente laboral e os impasses para o reconhecimento de tais atos.

2 ANÁLISE DE GÊNERO A PARTIR DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A desigualdade de gênero e a luta das mulheres por igualdade e respeito na sociedade têm sido uma questão persistente ao longo do tempo, apesar da existência de garantias constitucionais que estabelecem a dignidade e tratamento igualitário para homens e mulheres, sem distinção de raça, gênero, religião, idade e outras formas de discriminação. É como expressa o art. 5º, incisos I, X e XLI, da Constituição Federal de 1988¹.

Todavia, não obstante a existência de mecanismos legais que prevejam a igualdade entre homens e mulheres, a situação laboral das mulheres requer, necessariamente, uma análise sobre a divisão sexual do trabalho. Segundo esse conceito, a disparidade entre homens e mulheres deriva de uma estrutura socialmente construída que se fundamenta em uma alegada discrepância intrínseca entre os sexos, e é utilizada como uma explicação para a desigualdade de poder e a sujeição econômica e social das mulheres (SAFFIOTI, 1979).

Ademais, esse conceito permite dizer que a segregação ocupacional influenciada pelas relações sociais de gênero fortalece estereótipos e funções sociais diferenciadas para homens e mulheres. Essa concepção foi moldada ao longo da história e da sociedade, sendo atribuída aos homens a esfera produtiva e às mulheres a esfera reprodutiva (HIRATA; KERGOAT, 2007). Portanto, há uma divisão que submete as mulheres à reprodução, enquanto os homens ocupam a esfera produtiva e, conseqüentemente, de sustento do lar.

Deve-se pontuar, entretanto, que a naturalização do papel da mulher na reprodução e

¹ Prevê o art. 5º da Constituição Federal: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...] X — são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; [...] XLI — a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

no cuidado no lar não a torna improdutivo. Como Mies (2016), o corpo humano é percebido não somente como um instrumento de trabalho ou meio de produção, mas também como a primeira fonte produtiva. Isso implica em uma ligação direta entre o organismo e a produção, especialmente no caso das mulheres, que, além de serem produtivas por meio de suas mãos, também possuem responsabilidades reprodutivas. Dessa forma, tanto as mulheres pertencentes à classe trabalhadora quanto as da classe burguesa são definidas com base nessa natureza reprodutiva (MIES, 2016).

Entretanto, merece destaque que, enquanto as mulheres burguesas foram submetidas à domesticação para a reprodução, a sociedade não prescindiu do trabalho das mulheres das camadas inferiores (SAFFIOTI, 1979). Esse trabalho, inclusive, foi permeado pela precariedade. Em estudo sobre o trabalho durante as primeiras etapas de industrialização, Marx descreve (2011, p. 235):

A maquinaria, ao tornar inútil a força do músculo, permite empregar trabalhadores sem força muscular ou sem um desenvolvimento físico completo, que possuem, no entanto, uma grande flexibilidade em seus membros. O trabalho da mulher e da criança foi, portanto, o primeiro grito da aplicação capitalista da maquinaria. Desse modo aquele instrumento gigantesco criado para eliminar trabalho e operários se convertia imediatamente em meio de multiplicação do número de assalariados, colocando todos os indivíduos da família operária, sem distinção de idade ou sexo, sob a dependência imediata do capital. (MARX, 1987, p. 235).

Essa compreensão permite inferir que a análise do trabalho realizado pela mulher requer, também, a visão a partir da perspectiva de classes. O mesmo deve ser aplicado sobre o papel das mulheres negras no trabalho. Isso porque a inserção de mulheres brancas no mercado de trabalho, a partir da década de 70, apesar de uma vitória para as mulheres, só foi possível a partir da exploração da mulher negra no âmbito doméstico.

Como pontua Gonzalez (2020, p. 75), a figura da empregada doméstica é a continuidade da função de "mucama" desempenhada por mulheres negras durante a escravidão. Essa relação de trabalho doméstico ainda reflete características de subserviência e subordinação em relação aos empregadores brancos, perpetuando, assim, a desigualdade racial. Isto é, há uma troca invisível na qual permite-se que mulheres brancas entrem no mercado de trabalho - ainda que de forma precarizada - a partir da delegação de tarefas domésticas às mulheres negras.

Apesar disso, a inclusão das mulheres na indústria desempenhou um papel importante no movimento feminista, abrindo novas perspectivas e possibilidades. Ao romper com a tradicional divisão entre as esferas pública e privada, na qual os papéis de homens e mulheres eram previamente estabelecidos, surgiram espaços adaptados para a identidade feminina. Essa mudança proporcionou uma luta progressiva por liberdade, direitos iguais e pela superação das opressões que historicamente afetam as mulheres. Entre as reivindicações destacam-se aquelas relacionadas a uma divisão mais equitativa do trabalho doméstico e das responsabilidades reprodutivas, buscando liberar, ao menos parcialmente, as mulheres da chamada "dupla jornada" (NOGUEIRA, 2010, p. 59).

Relembra-se que a integração das mulheres no mercado de trabalho ocorreu de maneira desigual. As mulheres frequentemente ocupam posições de menor prestígio, envolvendo trabalhos fragmentados e temporários (SAFFIOTI, 1976). Vincula-se, assim, dois princípios organizadores da divisão sexual do trabalho: o da separação e o da hierarquização (KERGOAT, 2009). Desse modo, o princípio da segregação implica na existência de trabalhos atribuídos a homens e outros designados a mulheres. Por sua vez, o princípio da hierarquização estabelece que o trabalho realizado por homens é considerado de maior valor e possui maior importância em comparação ao trabalho feminino. Sobre esses princípios organizadores, Coutinho (p.40, 2003) informa:

É inegável que a discriminação em razão do sexo encontra seu fundamento nas questões de gênero. Este fenômeno atinge preferencialmente a mulher, devido às configurações sociais que lhe atribuem papéis ditos femininos e que vão mantê-la sob a hierarquia de um poder dominante, exercido pelo homem, com reflexos na divisão do trabalho por sexo. Essa construção social aponta para um quadro de desigualdades enfrentadas pela mulher trabalhadora, no exercício de suas atividades laborais.

Diante dessas circunstâncias desfavoráveis, a marginalização das mulheres no âmbito laboral, é uma consequência lógica do processo de exclusão sucessiva ao longo da história. Essa marginalização é, inclusive, evidenciada pela sua representação significativa em setores de trabalho como serviços domésticos e atividades comerciais. É o que mostram os dados apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a diferença salarial entre homens e mulheres atingiu 22% no fim de 2022, demonstrando, em média, uma diferença de 78% da remuneração salarial (IBGE, 2022).

A precariedade, demonstrada por Marx (1987), possui desdobramentos até os tempos hodiernos. Muitas das ocupações laborais de mulheres, em sua maioria, são exercidas em regimes de trabalho mais vulneráveis. É o que se notou, também, a partir dos dados levantados pela PnadC (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) e compilados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (DIEESE):

No terceiro trimestre de 2021, 49,4% das mulheres ocupadas tinham carteira assinada, enquanto entre os homens, o percentual era de 45,3%, valores semelhantes aos do mesmo período de 2019 (49,2% para elas e 46,1% para eles). Em relação à Previdência, entre as mulheres, 64,7% eram contribuintes e entre os homens, 61,6%, sem mudança expressiva em relação ao terceiro trimestre de 2019 (64,0%, mulheres e 61,6%, homens). (DIEESE, 2021, p. 8)

Além disso, os mesmos dados demonstram que as mulheres apresentam, em geral, níveis de escolaridade mais elevados do que os homens: aproximadamente 10,4% das mulheres ocupadas possuem ensino superior completo, enquanto esse percentual é de 9,0% entre os homens em situação similar. No entanto, o maior número de anos de estudo não tem influência na disparidade salarial de gênero. Em ocupações tipicamente associadas ao ensino superior, no terceiro trimestre de 2021, as mulheres receberam em média R\$ 31,41 por hora trabalhada, enquanto os homens receberam R\$ 44,41, o que corresponde a aproximadamente 71% dos rendimentos masculinos (DIEESE, 2021, p. 8). Sobre isso:

Tabela 1: Rendimento médio dos ocupados e rendimento médio hora dos ocupados, com ensino superior, em ocupações típicas do ensino superior, por sexo - Brasil – 3º trimestre de 2019 e 3º trimestre de 2021 (em R\$ do 3º trimestre de 2021)

Brasil	3º trimestre de 2019			3º trimestre de 2021		
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
População ocupada	2.486	2.139	2.742	2.383	2.078	2.599
Rendimento hora						
População ocupada	15,41	14,40	16,15	14,69	13,89	15,25
População ocupada com ensino superior	33,72	27,91	40,90	30,35	25,42	36,30
População ocupada com ensino superior em ocupações típicas	41,70	34,44	50,44	37,45	31,41	44,41

Fonte: elaborado pelo DIEESE (2021, p. 8)

Merece o destaque que a Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) prevê, em seu art. 5º, o princípio da equiparação salarial, sob o qual “todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”, no sentido de que independente do gênero, quem exerce trabalho igual deverá ser remunerado da mesma maneira, não impede que sobrevenha

discriminações injustas com base no gênero (BRASIL, 2017). No mesmo sentido, em conformidade, o art. 461 estabelecido pela legislação trabalhista, o trabalho de igual função, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, dará direito ao mesmo salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

No entanto, os dados apresentados contradizem o que está previsto na legislação trabalhista, bem como no art. 7º da Constituição Federal de 1988. Esse dispositivo estabelece os direitos dos trabalhadores, visando à proteção e à garantia de condições de trabalho dignas, e especifica, entre os direitos sociais e fundamentais, que é vedada a discriminação salarial, de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, cor ou estado civil. Ademais, em vista dos impasses e desafios enfrentados pelas mulheres na inserção no trabalho, o texto constitucional prevê em seu art. 7º, inciso XX, a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. Essas garantias também são previstas no art. 373-A, inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), esse dispositivo é destinado a corrigir as distorções que prejudicam o acesso da mulher ao mercado de trabalho.

Torna-se evidente, portanto, que a divisão sexual do trabalho está presente nas relações laborais contemporâneas. Conforme apontado por Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho refere-se à maneira pela qual o trabalho é distribuído na sociedade com base nas relações sociais entre os sexos. Além disso, essa divisão é um fator primordial para a manutenção das relações sociais entre os sexos e é influenciada por contextos históricos e sociais em constante transformação.

Seguindo esse panorama, Mirla e Santos (2018, p. 12-13) estabelecem uma associação entre as relações sociais de gênero e outras formas de relações sociais, destacando a influência do sistema patriarcal, capitalista e racista. Essas relações estão intrinsecamente entrelaçadas na formação sócio-histórica brasileira:

Na perspectiva feminista materialista aqui adotada, as relações sociais de sexo são relações de exploração, opressão e apropriação, que têm uma base material (a divisão sexual do trabalho e o controle sobre a sexualidade e a reprodução das mulheres a ele associado), forjadas pelo sistema patriarcal, capitalista e racista, com seus contornos particulares na formação sócio-histórica brasileira, dados por nossa constituição como uma colônia de exploração que teve na racialização de grupos sociais para fins de exploração - no caso, a população negra traficada do continente africano - um de seus pilares. As relações sociais de sexo são, portanto, relações sociais estruturais de exploração-dominação - duas dimensões inextricáveis, duas faces de uma mesma relação. (Mirla;Santos, 2018, p. 12-13)

As autoras argumentam que essa concepção resulta em implicações teórico-políticas.

Primeiramente, é destacada a relação intrínseca entre a divisão sexual do trabalho e a totalidade da vida social, como mencionado anteriormente por Hirata e Kergoat (2007). Além disso, é ressaltado que a exploração e opressão das mulheres são fundamentadas em uma base material concreta (MIRLA; SANTOS, 2018)

A desigualdade de gênero persiste no mercado de trabalho, refletindo-se na posição subalterna das mulheres nas empresas. Mesmo com a garantia constitucional da igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, é evidente a disparidade quanto ao período de licença concedido a cada gênero. Enquanto a Constituição assegura às mulheres um período de 120 dias de licença-maternidade (CF, art. 7º, XVIII), os homens têm direito a apenas 5 dias de licença-paternidade (CF, art. 7º, XIX, c/c art. 10, § 1º, ADCT). Essa discrepância revela que a responsabilidade pelos cuidados com os filhos é atribuída predominantemente às mulheres e retorna a ideia de que às mulheres cabe o ônus da reprodução e cuidado doméstico, enquanto aos homens a produção (SAFFIOTTI, 1976).

Sob essa perspectiva, mesmo que a igualdade de gênero seja um princípio fundamental consagrado na Constituição Federal de 1988, a concretização desse direito ainda requer uma investigação aprofundada. Isso se deve ao fato de que a precariedade e a vulnerabilidade persistem no ambiente de trabalho, limitando e restringindo as oportunidades para as mulheres (HIRATA, 2011). Nesse contexto, é evidenciado uma divisão sexual que também se reflete na precarização do trabalho, especialmente nas relações entre homens e mulheres (HIRATA, 2009). Apesar dos avanços conquistados por meio da luta das mulheres, como a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, ainda é necessário analisar a efetivação desses direitos, principalmente no que diz respeito às mulheres.

Em vista dessas desigualdades, as mulheres tornam-se mais suscetíveis a violências, pois, segundo Joan Scott (1986), o conceito de gênero vai além da simples percepção das diferenças sexuais, abrangendo também a hierarquização dessas diferenças. Essa hierarquia atribui ao homem a posição de poder e à mulher a posição de submissão, estabelecendo, assim, formas específicas de violência contra as mulheres. É importante ressaltar que compreender adequadamente esse fenômeno requer levar em consideração a relação entre a motivação da violência e o gênero da vítima, pois esses elementos estão intrinsecamente interligados. Isto posto, a “divisão sexual do trabalho está no âmago do poder que os homens exercem sobre as mulheres” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 111).

3 O DOMÍNIO DO PATRIARCADO E MACHISMO NA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

O patriarcado é caracterizado pela opressão dos grupos populacionais, especialmente das mulheres, sobre as quais exerce suas implicações de forma direta (MIRLA; SANTOS, 2018). Portanto, refere-se a uma estrutura social na qual os homens detêm o poder, sendo praticamente sinônimo de "dominação masculina" ou "opressão das mulheres" (DELPHY, 2009, p. 173).

Em resumo, o sistema patriarcal, valoriza o poder e o domínio do homem sobre a mulher. O patriarcado se dá pelas características da desigualdade de gênero e históricas relações de poder, ainda mantidas pela sociedade atual, presente no meio social, profissional e familiar, compreendendo o fenômeno da violência contra a mulher como resultante de uma estruturação de relações patriarcais da sociedade. Para Mirla e Santos (2018, p. 43):

O patriarcado, embora atinja de forma estrutural a sociedade, dirige suas implicações centralmente às mulheres; há, contudo, outros sujeitos que ao transgredirem o “modelo” patriarcal do “macho” também sofrem sua opressão. Todos eles, porém, associados pejorativamente ao sexo feminino. Assim, ainda que atinja outros sujeitos, a lógica que estrutura o patriarcado é de privilégio e dominação masculinos relacionados a subalternização e à invisibilização das mulheres[...] Logo, ainda que o exercício do poder patriarcal não se restrinja ao sexo biológico da mulher, permeia a construção social do sexo feminino, que se associa ao frágil, ao desvalorizado, ao subalterno e ao subserviente, enquanto o “modelo” patriarcal do homem é o da força, virilidade, poder e dominação.

Neste sentido, a desigualdade de gênero também com suas raízes profundas na cultura do patriarcado e machismo, contribui para perpetuação da violência contra as mulheres, colocando-as como seres inferiores e valorizando a supremacia masculina. Guimarães e Pedrosa, informam que estudos têm comprovado o quanto essas culturas “(ainda) estruturantes em nossa sociedade estão associados à grave recorrência das violências cometidas contra as mulheres e às sérias desigualdades de poder e de direitos (ainda) enfrentados por elas em nossa sociedade” (2015, p. 257). Outrossim, Cunha sustenta:

O conceito de violência de gênero só pode ser entendido, seja em seu sentido mais amplo seja em seu sentido específico, como relação de poder e dominação do homem e de submissão da mulher, pois integra a ordem patriarcal de gênero. Esta é geradora de violência tanto na inter-relação dos sexos, quanto na relação do seu indivíduo com a sociedade, pois este se encontra preso às determinações de seu gênero na construção de suas relações sociais e de sua identidade (CUNHA, p. 152, 2014).

As autoras Mirla e Santos (2018), afirmam que o patriarcado detém uma base material e sócio-histórica. Onde as ideias e a cultura patriarcais são fundamentadas em relações concretas, destacando as relações sociais de sexo, que “se inserem numa trajetória histórica em que se tecem os fios invisíveis da questão social ao processo de opressão sob as mulheres” (DA COSTA;PINHEIRO, p.358, 2016), afirmando serem elementares para a estruturação do patriarcado, assim como, a constituição da família heteropatriarcal, baseado em torno da ideia de que o homem é o chefe da família e detém autoridade sobre a mulher e os filhos, resultando no controle da subjetividade e o corpo das mulheres, limitando sua autonomia e liberdade. E que a divisão sexual e racial do trabalho também fazem parte, existindo trabalhos relacionados a homens, enquanto outros são vistos apropriados para mulheres, gerando desigualdades e a hierarquia de gênero e raça. Por fim, a violência contra a mulher e a população LGBT que também é um elemento do patriarcado. Essa violência é tida como uma manipulação para manter o controle, subordinação e a dominação sobre grupos marginalizados.

Notoriamente, sempre ocorreu uma discrepância de gênero, em que o sexo masculino passou a se posicionar e ter a pretensão de subordinação e controle em relação ao sexo feminino na sociedade. Do mesmo modo, ocorre nas relações de trabalho, em que para justificar a subordinação hierárquica e posicionamento organizacional, o homem sempre foi visto como privilegiado, onde a sua função estava “de comandar, de dirigir, de chefiar, uma vez que possuiria qualidades físicas e morais para isso” (COUTINHO, 2003, p.35), tendo a mulher ignorada em diversas tarefas e sendo-lhe tirada seu lugar também de direito, refletindo as relações de gênero como uma construção cultural, na qual tem prevalecido a hierarquia masculina (COUTINHO, 2003).

O pensamento machista é uma ideia errônea de que os homens, assim como no patriarcado, têm poder sobre as mulheres, expressando-se com atitudes opostas à igualdade de direitos entre homens e mulheres. Essa ideologia está alojada na cultura da sociedade ao longo dos séculos, trazendo imensos desafios para as mulheres, comprometendo desfavoravelmente o resultado das lutas pela democracia (SAFFIOTI, 1987). Hirigoyen consolida com essa informação e ainda expõe como esse problema pode trazer consequências, com a aceitação do machismo como elemento natural da “hierarquização do gênero”(2006, p. 75):

Historicamente, o homem sempre foi considerado o detentor único do poder, e as

mulheres sempre se viram excluídas dele, isso condicionou o modo de pensar de ambos, desde o berço: é assim, porque sempre foi assim! Essa representação social, partilhada por todos, ainda mantém os estereótipos, apesar da evolução dos costumes.

A imposição social no qual a mulher deve ser submissa, recatada e dócil ao homem, leva à formação de um estereótipo que relaciona o sexo feminino ao âmbito do lar, onde seu dever seria o de cuidar da casa, dos filhos e do marido, e, sendo totalmente submissa a ele (FOLLADOR, 2009). Nessa lógica a mulher tem um ônus que não se observa ou exige no meio masculino (ALVES, 2004).

Pode-se observar que a há séculos a mulher vem desempenhando o seu papel como “dona de casa”, como uma forma de obrigação, havendo ainda, segundo Boris e Cesidio, “traços pertinentes à cultura conservadora – o patriarcado – na qual o homem é o chefe, cercado pela família, exercendo sua autoridade preponderante e a mulher cumprindo a função de dona-de-casa e de mãe” (2007, p.462).

Para Drumont (1980) o machismo é um instrumento que impõe “representações simbólicas”, que fazem com que o homem seja elevado na condição sexual, social, política entre outras, acima da mulher, dessa forma fazendo com que ela seja representada com o sexo mais frágil nas relações e assim tendo que ser protegido pelo sexo masculino, demonstrando uma relação de poder.

O fenômeno da discriminação e inferiorização das mulheres foi naturalizado por gerações, Gosdal observa que esses fenômenos estão ligados aos estereótipos e papéis tradicionalmente incubidos a elas, onde há uma intenção disfarçada de proteção, baseada na ideia de que as mulheres são diferentes, resultante de sua “natureza especial”. Assim ele ressalta (2003, p. 96-97):

[...] a discriminação que afeta as mulheres tem características específicas, apresentando-se como um acréscimo às outras possíveis discriminações (por ser negra, portadora de deficiência, pela condição sócio-familiar). As mulheres como grupo discriminado não constituem socialmente uma minoria, no sentido quantitativo do termo (e sim no de acesso aos mecanismos de poder e decisão). Ademais, a diferença em que se baseia a discriminação se apresenta com um caráter ‘benigno’, ou seja, para romper com esta forma de discriminação é preciso romper com papéis e estereótipos assinalados para as mulheres com uma pretensa intenção protetora e diferenciada oriundo de sua especial natureza.

Coutinho (2003) evidencia que a discriminação é vedada pelo ordenamento jurídico por ter como efeito impedir a fruição do direito à igualdade de oportunidades devido a todos,

assim ela conceitua (2003, p.13):

O ato ou ação de discriminar, isto é, de distinguir, de desigualar, de fazer diferença, de segregar, pôr à parte por intolerância, xenofobia ou preconceito, seria discriminação, um fenômeno eminentemente social, que guarda conotação de desvalor, por provocar desigualdades entre pessoas ou grupos sociais. A discriminação estaria fundada em idéias preconcebidas que resultariam por levar à posição de inferioridade as pessoas ou grupos atingidos.

A igualdade de direitos se expressa pela vedação de discriminação, ou pelo princípio de não-discriminação. Com isso o artigo 5º da Constituição Federal garante a igualdade e dignidade entre homens e mulheres, sem distinção de gênero e outras discriminações, então a mulher não somente tem o direito de ser considerada igual, como também tem a necessidade de usufruir sem qualquer discriminação, os direitos fundamentais.

Assim sendo, o Art. 2º da Lei Maria da Penha (nº 11.340), determina:

Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social.

Em consonância, o art. 3º, inciso IV, da Constituição Federal, se constitui nos objetivos fundamentais, viabilizando o bem de todos, entrando a proteção também da mulher diante qualquer forma de discriminação em razão do sexo.

Nessa lógica, Ingo Sarlet (2001, p. 106) afirma que os direitos fundamentais “podem (e assim efetivamente o são) ser considerados concretizações das exigências do princípio da dignidade da pessoa humana”, assim, os direitos e garantias do princípio da dignidade humana (art. 1º, inciso III, da Constituição Federal) têm de ser considerados uma função do Estado, que deverá estabelecer o respeito e a proteção, promovendo a exclusão de qualquer impedimento às pessoas de viverem de forma digna.

Após toda a exposição é notório que apesar de muitos obstáculos, houve uma evolução do universo feminino. Mas, ainda é incompatível ao avanço em relação à violência contra a mulher, qual, ainda, enfrenta o preconceito entranhado na sociedade que comprova a presença ativa da cultura patriarcal reforçando a ideia de que a mulher deve ser vista como um ser passivo e submisso. Assim, contribuindo para a luta diária das mulheres em busca da conquista definitiva dos seus direitos.

4 RELAÇÕES ENTRE DIVISÃO DO TRABALHO E O ASSÉDIO SEXUAL

A violência contra a mulher, como suprarreferido, é um problema com raízes profundas em uma cultura patriarcal e machista, onde o homem majoritariamente mostra-se em posição de superioridade, reforçando a idealização de que as mulheres são inferiores a eles, predominantemente se materializando por meio da violência.

Um exemplo são os casos de assédios sexuais no ambiente de trabalho. Isso porque, conforme visto anteriormente, o ambiente de trabalho ainda é regido pela divisão sexual do trabalho e a desigualdade decorrente dela. Assim, por se tratar de um meio díspar, torna as mulheres alvo de constantes violências, justificadas pela história de dominação e do patriarcado. Para Bourdieu (1998), o assédio sexual encontra-se fundamentado no poder e na dominação sobre outra pessoa e não somente sob a posse sexual.

Um estudo desempenhado pela empresa gestão de recursos humanos Mindsight (CNN BRASIL, 2022), constatou após consultar mais de 11 mil pessoas em todo país, sendo 47.8% homens, 51.5% mulheres e 0,7% que não se identificam com nenhum dos gêneros, que mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual do que homens em ambiente de trabalho. Sendo identificado também que 76% foram assediadas sexualmente por homens, enquanto 24% por autoras mulheres, mas, 97% das vítimas sequer denunciam o crime.

Tendo em vista haver um crescente número de casos de mulheres que sofrem assédio sexual no âmbito laboral, torna-se possível a constatação da recorrente divisão sexual e a discriminação de gênero, assim como impasses para o reconhecimento de tais atos.

De acordo com as autoras SANTOS e SANTOS (2023) a banalização do assédio decorre da naturalização da objetificação do corpo da mulher, vindo de uma concepção cultural de dominação masculina. Em continuidade a esse pensamento, as autoras dispõem:

Todavia, essa dominação masculina não diz respeito apenas à individualidade masculina de cada homem, ela diz respeito à masculinidade soberana na sociedade, ou seja, impõe também, um comportamento para os homens, isto é, que os homens devem tratar as mulheres de tal forma [...] como objeto e outros preconceitos desse tipo. (SANTOS; SANTOS, p. 150, 2023)

Outro ponto que enfraquece o reconhecimento do assédio no âmbito judiciário - principalmente após a reforma trabalhista - é a indenização do dano. Isso porque, com a criação de novas normas, essa indenização passou a ser tabelada, conforme a remuneração

recebida.

No mesmo sentido, a reforma estabeleceu a possibilidade de que, em caso de improcedência, a responsabilidade pelo pagamento de custas, honorários para o advogado da empresa, bem como de honorários de perito, devia ser operada por parte das autoras da demanda. Esse raciocínio era claro no art. 790-B da CLT, o qual determinava: "A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita". Vale pôr em evidência, a decisão na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5766, em que considerou inconstitucional alguns dispositivos da reforma trabalhista, entre eles, o artigo anteriormente citado, pois violava o devido processo legal e a garantia de acesso à justiça do trabalho por trabalhadores com direito à gratuidade de justiça. Então, desde que a parte sucumbente comprove ser beneficiária da justiça gratuita, será isenta a responsabilidade dos pagamentos de honorários advocatícios e periciais (STF, 2021)

Tendo isso em vista, deve-se considerar a falta de marcas externas e presença de testemunhas ou documentos probatórios, pois, na maior parte dos casos, essa prática ocorre entre duas pessoas. Seguindo essa lógica, a vítima é comumente surpreendida pela ação do assediador, o que impede formações de meios para a comprovação da conduta ilícita.

Sabidamente o acometimento do assédio sexual apesar de manifestado com maior frequência no trabalho, ocorre em todas as esferas da vida de uma mulher. Com isso, ainda que o Código Penal de 1940 tenha o reconhecido como crime no Capítulo dos Crimes contra a Liberdade Sexual, art. 216-A, é importante destacar que sua redação se deu como "Constranger alguém, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual", mas limitando a caracterização da conduta criminosa só quando ocorrida nas relações de emprego, cargo ou função, exigindo a superioridade ou ascendência do assediador, com pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Dessa forma, exclui a punição dessa prática em muitas situações.

Na Justiça do Trabalho, ainda que não haja menção expressa ao assédio sexual na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quando praticado por empregado da mesma ascendência, poderá resultar na despedida por justa causa, motivada por mau procedimento ou incontinência de conduta (art.482, b, da CLT). E quando praticado pelo superior hierárquico poderá gerar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, considerando que o assédio sexual ocasiona risco à integridade à saúde do trabalhador e ofensas contra sua honra e boa-fama, que se encontram inseridas no artigo 483 da CLT, incisos "c" e "d":

Artigo 483: O empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando: [...] c) correr perigo manifesto de mal considerável; [...] d) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa-fama [...].

Para mais, o assédio sexual também forma ambientes de trabalho hostis, ofensivos e vexatórios, resultando em danos emocionais e psicológicos nas vítimas, impactando de forma negativa sua função laboral. O que opõe-se ao conceito de trabalho decente formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1999:

[...] sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Na mesma constância, para Coutinho (2003), fica claro, que a hostilidade, intimidação, humilhação e constrangimento de natureza sexual vivenciados pela pessoa assediada, consistem em atos ilícitos, transgressores dos direitos da personalidade, como o direito à honra, ao recato, à liberdade sexual e à imagem e à não discriminação, garantidos pela Constituição. Ademais, nos casos de assédios sexuais no trabalho, os bens jurídicos preservados são a liberdade sexual do trabalhador, a honra, a dignidade sexual e a dignidade das relações de trabalho (condições de segurança, não-discriminação, liberdade e autodeterminação no exercício do trabalho).

Em uniformidade, a Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu (BÉLGICA, 2002) constata o assédio sexual como forma de discriminação sexual, definindo-o como qualquer comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, que viola a dignidade da pessoa, em especial pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

Com o intuito da diminuição da violência contra a mulher, a Organização dos Estados Americanos (OEA), promulgou a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, também conhecida por Convenção de Belém do Pará, qual afirma “que a violência contra a mulher constitui violação dos direitos humanos e liberdades fundamentais e limita total ou parcialmente a observância, gozo e exercício de tais direitos e liberdades”, juntamente reconhecendo essa prática como sendo um dano ao princípio da dignidade humana e uma demonstração deplorável, como supramencionado, das

relações de poder historicamente desiguais entre homens e mulheres (Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, 1994).

Para Giddens (1993, p. 102), o assédio sexual também está relacionado a uma violência sustentada pela cultura machista, em que homens são possuidores de uma compulsão sexual, com a tradicional ideia de que as mulheres devem conter a sua sexualidade. Afirma o autor:

[...] o controle sexual dos homens sobre as mulheres é muito mais do que uma característica incidental da vida social moderna. À medida que esse controle começa a falhar, observamos mais claramente revelado o caráter compulsivo da sexualidade masculina e este controle em declínio gera também um fluxo crescente da violência masculina sobre as mulheres;

Em seu capítulo II, a Convenção de Belém do Pará, nos artigos 3 (três) e 4 (quatro), tratam do direito da mulher a ser livre de violência, tendo o direito ao reconhecimento, desfrute, exercício e proteção de todos os direitos indispensáveis e liberdades à pessoa humana, consagrados em todos os instrumentos regionais e internacionais relativos aos direitos humanos (Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, 1994).

Nesse segmento, traz no capítulo posterior a constatação do impedimento e anulação de direitos das mulheres, como consequência da violência contra a mulher, dispondo:

Toda mulher poderá exercer livre e plenamente seus direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais e contará com a total proteção desses direitos consagrados nos instrumentos regionais e internacionais sobre direitos humanos. Os Estados Partes reconhecem que a violência contra a mulher impede e anula o exercício desses direitos (Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, 1994).

Importante destacar também, a convenção nº 190 (C190) sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), primeiro tratado a reconhecer “o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero” (OIT, 2019). Atuando no combate de tais comportamentos e práticas, a convenção, em seu preâmbulo, também reconhece que a violência e assédio no mundo do trabalho “podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos” ameaçando assim, à igualdade de oportunidades, que são inaceitáveis e contrários com o trabalho decente como visto anteriormente. Afetando

a saúde psicológica, física e sexual do(a) trabalhador(a), sua dignidade na esfera familiar e social e a qualidade dos serviços públicos e privados. Assim, sendo capaz de impedir as pessoas, principalmente as mulheres, de permanecerem e progredirem no âmbito laboral. Confirmando que tais atos afetam de forma desigual as mulheres, C190 (OIT, 2019) reconhece:

[...] que a violência e o assédio com base no gênero afetam de forma desproporcionada as mulheres e as raparigas, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, que aborde as causas subjacentes e os factores de risco, incluindo os estereótipos de gênero, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no gênero, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho [...]

Sustentando tais atitudes como incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis, tendo um impacto prejudicial na organização do trabalho, da mesma maneira nas relações no local de trabalho, no desempenho do trabalhador e na produtividade. Remetendo aos Estados a responsabilidade de promover um ambiente de tolerância zero em relação à violência e ao assédio. Outrossim, versando a importância do respeito mútuo, e da dignidade no trabalho para o combate a violência e assédio (OIT, 2019).

Em continuidade, a convenção (OIT, 2019) define em seu artigo 1º a violência e assédio (“a”) e respectivamente a violência e assédio com base no gênero (“b”) como:

- (a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;
- (b) o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

Assim, conforme discutido, a proteção da mulher trata-se de um direito fundamental e, para tanto, precisa ser garantida. Nesse sentido, foi aprovado neste ano de 2023, a Lei nº

14.540 (BRASIL, 2023), que estabelece um Programa com a finalidade de prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual nos órgãos e entidades abrangidos pela Lei, também prever a capacitação dos agentes públicos para o desenvolvimento e a implementação de ações destinadas à discussão, à prevenção, à orientação e à solução da referida prática, assim como promover campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam esses crimes, com o intuito de conscientizar os agentes públicos e a sociedade, proporcionando a identificação das condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas para a sua repressão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, como visto, as mulheres por um longo período pleitearam e lutaram pela igualdade e respeito em meio a sociedade, inclusive pela sua inserção no trabalho. Pode-se concluir que houve um grande avanço no ingresso feminino no mercado laboral, contudo, acompanhado de uma perpetuação da discriminação de gênero, tendo em vista serem em sua maioria, funções de menor prestígio, com trabalhos fragmentados, periódicos, vulneráveis, jornadas excessivas e baixos níveis de salários.

Nesse sentido, as trabalhadoras aliadas ao movimento feminista pleitearam por seus direitos, pela emancipação da liberdade, igualdade e erradicação da repressão quanto a sua condição de gênero e trabalhadora. Após suas reivindicações, apenas em 1998 a Constituição Federal efetivou a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres. É importante ressaltar, que apesar dessas garantias, além do reconhecimento da proteção da mulher e do trabalhador como direito fundamental, ainda não há efetivação de fato desses direitos, atendendo a continuidade da precariedade e a vulnerabilidade quando se trata da figura feminina, principalmente em seu contexto laboral.

Sabe-se que a persistência da desigualdade origina-se da divisão sexual no trabalho, refletida nas estatísticas salariais, nas oportunidades de promoção, no acesso a cargos de liderança e muitos outros obstáculos, que foi historicamente construída por intermédio da cultura do machismo e patriarcado, que geram essa inferioridade da mulher em meio a sociedade, especialmente dela sob o homem e no ambiente de trabalho. Assim, acarretando/induzindo a violência e opressão contra o gênero feminino.

Entre as consequências dessa cultura ainda mantida pela sociedade e refletida predominantemente na vida das mulheres, encontra-se o assédio sexual, perpetrado principalmente no ambiente de trabalho, relacionado como uma forma de violência de gênero, provocada pela desigualdade, e pelas históricas relações de poder, onde há valorização a supremacia masculina e desvalorização diante a posição da mulher na sociedade.

Posto isso, é clara a necessidade em adotar uma abordagem que vá além das reformas legislativas, como uma conscientização política e social para a interrupção das práticas de assédio. Atentando para, como dito acima, a inferiorização da mulher perante ao homem e aos conceitos patriarcais que cercam essa desigualdade.

REFERÊNCIAS

- 72% das mulheres sofreram assédio no trabalho, aponta pesquisa da Aberje. **REVISTA EXAME**.S.L., 07 maio 2022. Disponível em: <https://exame.com/esg/72-das-mulheres-sofreram-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa-da-aberje/>. Acesso em: 25 maio 2023.
- BÉLGICA. **Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002**. Journal officiel n. L 269 du 5/10/2002, p. 0015-0020. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32002L0073>. Acesso em: 10 nov. 2022.
- BORIS, Georges Daniel Janja Bloc; DE HOLANDA CESÍDIO, Mirella. Mulher, corpo e subjetividade: uma análise desde o patriarcado à contemporaneidade. **Revista mal-estar e subjetividade**, v. 7, n. 2, p. 451-478, 2007.
- BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil Ltda, 1998.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 25 out. 2022.
- BRASIL. **Decreto nº 1.973**: promulga a convenção interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 25 out. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 2.848**, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez.
- BRASIL. **Lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.
- COUTINHO, MLP. **Discriminação no trabalho: Mecanismos de combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de oportunidades**. 2003.

CUNHA, Bárbara Madruga da. Violência contra a mulher, direito e patriarcado: perspectivas de combate à violência de gênero. In: JORNADA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 16, 2014, Curitiba. **Anais...** Curitiba: UFPR, 2014. Disponível em: <http://www.direito.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2014/12/Artigo-B%C3%A1rbara-Cunha-classificado-em-7%C2%BA-lugar.pdf> . Acesso: 25 maio 2023.

DA COSTA, Renata Gomes; PINHEIRO, Paulo Wesley Maia. Serviço social e relações sociais de sexo: Uma articulação necessária. **Temporalis**, v. 16, n. 31, p. 357-378, 2016.

DELPHY, Christine. Patriarcado (teorias do). In: HIRATA, H. *et al* (org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. Editora UNESP : São Paulo, 2009, p. 173–178.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (**DIEESE**). Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: velhas desigualdades e mais precarização. Boletim Especial - 8 de março, Dia da Mulher, São Paulo, mar. 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/mulher.html> Acesso em: 25 mai. 2023.

Diferença Salarial entre Homens e Mulheres vai a 22%, diz IBGE. **CNN BRASIL**. S.L., 08 mar.2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>. Acesso em: 25 maio 2023.

FOLLADOR, Kellen Jacobsen. A mulher na visão do patriarcado brasileiro: uma herança ocidental. **Revista fato & versões**, v. 1, n. 2, p. 3-16, 2009.

GIDDENS, Anthony. **A transformação da intimidade: sexualidade, amor e erotismo nas sociedades modernas**. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 1993, p.102.

GONZALEZ, Lélia. A mulher negra na sociedade brasileira: Uma abordagem político-econômica. In: GONZALEZ, Lélia. Por um Feminismo AfroLatino-Americano: Ensaios, Intervenções e Diálogos. Rio Janeiro: Zahar, p. 39-52, 2020

GOSDAL, Thereza Cristina. Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho. **Curitiba: Genesis**, 2003.

GUIMARÃES, Maisa Campos; PEDROZA, Regina Lucia Sucupira. **Violência contra a mulher: problematizando definições teóricas, filosóficas e jurídicas.** *Psicologia & Sociedade*, v. 27, p. 256-266, 2015.

HIRATA, Helena. **A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho.** *Sociologias*, n. 21, p. 24-41, jun. 2009. Disponível em:
<http://dx.doi.org/10.1590/s1517-45222009000100003>. Acesso em: 10 nov. 2022.

HIRATA, Helena. **Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão.** *Caderno Crh*, v. 24, n. 1, p. 10-22, 2011. Disponível em:
<http://dx.doi.org/10.1590/s0103-49792011000400002>. Acesso em: 10 nov. 2022.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho.** *Cadernos de pesquisa*, v. 37, p. 595-609, 2007. Disponível em:
<https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/344/348>. Acesso em: 10 nov. 2022.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. • **Caderno EBAPE.BR.** v. 16 n. 3. Set.2018. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxvqm/?lang=pt>. Acesso em: 28 maio. 2023.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais do sexo. In: HIRATA, Helena; SENOTIER, Danièle; LABORIE, Françoise; DOARÈ, Hélène Le (org.). **Dicionário Crítico do Feminismo.** São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 67-75.

MARX, Karl. **O Capital.** Livro 1. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2011.

MÉNDEZ, Natalia Pietra. **Do lar para as ruas: capitalismo, trabalho e feminismo.** *Mulher e trabalho*, v. 5, 2011.

MIES, Maria. Origens sociais da divisão sexual do trabalho. A busca pelas origens sob uma perspectiva feminista. **Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 7, p. 838-873, jan. 2016. Disponível em:
<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/25360/18227>. Acesso em: 02 abr. 2023.

MIRLA, Cisne; SANTOS, Silvara Mara de Moraes dos. **Feminismo, diversidade sexual e Serviço Social**. Biblioteca Básica do Serviço Social, v. 8. 2018.

Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens. **CNN BRASIL**, Rio de Janeiro, 09 nov. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-e-mpresas-do-que-os-homens/>. Acesso em: 25 maio 2023.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. **Revista Aurora**, v. 3, n. 2, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190**. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 108^a sessão. Genebra, 21 jun. 2019a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 25 mai. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 03 de mar. de 2023.

SAFFIOTI, Heleieth. **A Mulher na Sociedade de Classe: Mito e Realidade**. Petrópolis: Vozes, 1976.

SAFFIOTI, Heleieth. **Emprego doméstico e capitalismo**. Petrópolis: Vozes, 1979.

SANTOS, Dyule Soares dos; SANTOS, Cyntia Cordeiro. **Mulher, cidadã de segunda classe: um estudo sobre discriminação de gênero no mercado de trabalho**. In: EDILTON MEIRELES (org.). **Direito Antidiscriminatório do Trabalho**. 2. ed. Curitiba-Pr: Casa Editorial, 2023. p. 139-154.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação &**

Realidade. Porto Alegre, vol. 20, nº 2, jul./dez. 1995, p. 71-99

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL: STF derruba normas da Reforma Trabalhista que restringiam acesso gratuito à Justiça do Trabalho. STF derruba normas da Reforma Trabalhista que restringiam acesso gratuito à Justiça do Trabalho. 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475159&ori=1>. Acesso em: 17 maio 2023.