

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GENDER DISCRIMINATION AND SEXUAL ORIENTATION IN WORK RELATIONS

Cláudia Mara de Almeida Rabelo Viegas*

Rodolfo Pamplona Filho**

RESUMO: O presente artigo apresenta como objeto de investigação a discriminação de gênero e orientação sexual vivenciadas no âmbito das relações de trabalho. A partir da contextualização histórica da divisão sexista de atribuições sociais, busca-se evidenciar as discriminações sofridas pela mulher, pelos homossexuais e transgêneros, no meio ambiente de trabalho, concluindo pela necessidade de se criar uma nova divisão sexual do trabalho, compatível com as garantias fundamentais da igualdade e não discriminação. Pretende-se, por meio de técnica bibliográfica e jurisprudencial, evidenciar o sexismo nas relações de trabalho, entendido como conjunto de preconceitos e discriminações que se baseiam no sexo ou na orientação sexual, a fim de combater atitudes de desvalorização profissional de todo e qualquer sujeito do contrato de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Discriminação por Gênero. Assédio Sexual. Gênero. Orientação Sexual. Homofobia.

ABSTRACT: The present article presents as object of investigation the discrimination of gender and sexual orientation experienced in the scope of labor relations. Based on the historical contextualization of the sexist division of social attributions, it seeks to highlight the discrimination suffered by women, homosexuals and transgender people, in the work environment, concluding the need to create a new sexual division of labor, compatible with the guarantees fundamental rights of equality and non-discrimination. It is intended, through a bibliographical and jurisprudential technique, to highlight sexism in labor relations, understood as a set of prejudices and discriminations based on sex or sexual orientation, in order to combat attitudes of professional devaluation of any subject of the employment contract.

KEYWORDS: *Discrimination by Gender. Sexual Harassment. Genre. Sexual Orientation. Homophobia.*

* Pós-doutoranda pela Universidade Federal da Bahia; doutora e mestre em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

** Juiz titular da 32ª Vara do Trabalho de Salvador/BA; mestre e doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP; máster em Estudios en Derechos Sociales para Magistrados de Trabajo de Brasil pela UCLM — Universidad de Castilla-La Mancha/Espanha.

1 – Introdução

A discriminação de gênero, orientação sexual e raça é fator que influencia as possibilidades de acesso e permanência nas relações de trabalho no Brasil. Não é por acaso que as mulheres, os/as negros/as e os LGBT-TI – lésbicas, *gays*, bissexuais, transexuais, travestis e intersexuais detêm os piores indicadores do mercado de trabalho, vivendo, muitas vezes, na economia informal ou em empregos precários.

Mesmo que as evidências apontem para uma maior participação das mulheres em diferentes tipos e ambientes de trabalho, na realidade social, ainda existe uma associação imediata das mulheres como uma “força de trabalho secundária” (OIT, 2010, p. 12), reafirmando velhos estereótipos relacionados às atribuições das mulheres e dos homens no mundo do trabalho.

Não obstante as desigualdades entre homens e mulheres sejam construídas na esfera cultural e social, há uma forte ideologia cuja intenção é fazer crer que a divisão dos papéis entre eles seria naturalmente determinada pela condição biológica. Cuida-se da divisão sexual do trabalho que será abordada, no intuito de demonstrar a origem da discriminação de gênero no Brasil.

O trabalho, entendido como necessidade, sobrevivência, independência, realização individual, apresenta um papel central na estruturação da identidade do ser humano; nessa senda, ser rejeitado, criticado ou humilhado desperta um sentimento de insegurança, além de ferir a dignidade do indivíduo.

Finalmente, o mercado de Tecnologia da Informação e Comunicações (TIC) tem como perfil predominante a população masculina. Embora seja um segmento em expansão, com constante demanda por profissionais qualificados, esse dinamismo não garante as mesmas oportunidades a homens e mulheres.

Diante de tal realidade, pretende-se propor, por meio de técnica bibliográfica e jurisprudencial, uma reflexão sobre as violências discriminatórias no âmbito trabalhista, especialmente, aquelas relacionadas à orientação sexual e ao gênero.

2 – Identidade de gênero

O pensamento humanista, ao longo do tempo, vem propondo diferentes formas de enxergar o indivíduo. Em busca da promoção da dignidade humana, a essência das pessoas passou a ser muito mais valorizada, e, nesse contexto, as vertentes relacionadas a sexo, gênero e orientação sexual atraíram novo olhar da sociedade e do direito.

A lógica ocidental tradicional, ignorando outras variações, dividiu binariamente o gênero em masculino e feminino ou homem e mulher, tendo o sexo, em primeira análise, sido definido biologicamente com base na combinação de cromossomos de sua genitália.

Analisando sob essa perspectiva, o ser humano nasceria dotado de características biológicas que o enquadrariam como indivíduo do sexo masculino ou feminino, de modo que ninguém ficasse à margem das reconhecidas categorias “homem” e “mulher”.

Apesar de tal enquadramento não ser estanque, a maioria das sociedades ainda toma o diferente como deformação, desconsiderando, em prol da dita padronização social, a multiplicidade de variações ínsita à complexidade do ser humano.

Entretanto, conquanto a definição de “homem” ou “mulher” tenha surgido a partir de uma análise biológica, a experiência humana evidencia que o indivíduo pode ter outras identidades que refletem diferentes representações de gênero, as quais não se encaixam nas categorias padrões. É o caso dos transsexuais, transgêneros e os intersex.

Guacira Lopes Louro classifica gênero como categoria de análise social, sendo concebida, assim como a sexualidade, como produção da cultura (LOURO, 2013b). A identidade de gênero se traduziria, portanto, na convicção de ser masculino ou feminino, considerando os comportamentos e atributos convencionalmente reconhecidos para machos e fêmeas.

Com efeito, reconhece-se que a designação “identidade de gênero” foi concebida e utilizada pela primeira vez, em 1964, pelo pesquisador americano Robert Stoller, referindo-se ao gênero ao qual a pessoa se identifica, ou seja, as sensações internas de pertencer ao gênero masculino ou feminino (COSTA, 1994, p. 11)

A propósito, Simone de Beauvoir, precursora da denominada “Segunda Onda” do feminismo (SCHOLZ, 2010), teorizando o papel da mulher na sociedade, discutiu sobre o caráter indefinido para o conceito de gênero, chamando a atenção para as inúmeras construções sociais acerca de ser homem, e, especialmente, de ser mulher.

Beauvoir questiona “o que é uma mulher?” e refuta a noção de que “ser mulher” se resumiria na circunstância de possuir um útero, chegando à conclusão de que “todo ser humano do sexo feminino não é, portanto, necessariamente mulher; cumpre-lhe participar dessa realidade misteriosa e ameaçada que é a feminilidade” (BEAUVOIR, 2009, p. 13).

DOCTRINA

Gênero, nessa perspectiva, envolveria aspectos socioculturais e históricos, que afetariam diretamente o indivíduo, não sendo decorrência natural de suas características corporais. Segundo Beauvoir, gênero compreenderia os comportamentos, as preferências, os interesses, as formas de se vestir, andar, falar e agir relacionadas a “ser homem” e “ser mulher”. Tais aspectos se somariam a um corpo que, por estar preso à “natureza humana”, seria imutável, fixo e bipolar, separando o masculino do feminino (BEAUVOIR, 2009).

Ter-se-ia, assim, a dicotomia entre sexo (o corpo e a natureza) e gênero (a cultura e as atitudes), devendo ser levado em conta, essencialmente, como os indivíduos lidam com seu sexo e gênero. Daí, a afirmativa de Beauvoir de que a mulher não nasce mulher, mas se torna mulher, havendo uma série de significados inscritos sobre o corpo sexuado (BEAUVOIR, 2009).

Judith Butler, por sua vez, ao analisar a assertiva de que sexo e gênero seriam categorias distintas, considera que determinado gênero não decorre de determinado sexo, defendendo a ideia de que “ser de um dado sexo” não é necessariamente “tornar-se de um gênero”, ou ainda, “mulher” não é precisamente uma categoria que expressa a construção cultural do corpo feminino, bem como a categoria “homem” não expressa a construção cultural do corpo masculino (BUTLER, 2003).

A autora critica a formulação radical da distinção sexo/gênero e “sugere que os corpos sexuados podem dar ensejo a uma variedade de gêneros diferentes, e que, além disso, o gênero em si não está necessariamente restrito aos dois usuais” (BUTLER, 2003, p. 163).

Não obstante existam diferenças conceituais entre Butler e Beauvoir, o sexo é apresentado como um fato natural, enquanto o gênero é um caractere adquirido, uma construção sociocultural variável do sexo, pela qual ninguém nasceria com um gênero.

Butler defende a noção de que o gênero é performativo, em função de decorrer de modos de agir identificáveis como padrões masculinos e femininos. Nessa senda, sugere a ideia de subverter uma “ordem compulsória” existente em nossa sociedade, a qual exigiria a coerência total entre sexo, gênero e desejo, obrigatoriamente, heterossexuais, situação denominada por ela de heteronormatividade (BUTLER, 2003).

Com efeito, não seria a heteronormatividade uma forma de viver a sexualidade, mas sim um atestado público do enquadramento em padrões comportamentais que aludem à heterossexualidade, ou seja, ser reconhecido socialmente por homem ou mulher seria uma condição alcançada pela manifes-

tação pública de comportamentos associados à masculinidade e à feminilidade (BUTLER, 2003).

A reflexão de Butler, nesse aspecto, perpassa pelo desmonte da falsa noção de estabilidade do gênero, em que a matriz heterossexual estaria assegurada por dois sexos fixos e coerentes: macho x fêmea, homem x mulher, masculino x feminino, pênis x vagina, etc. Detalha a mencionada filósofa que:

“Quando o *status* construído do gênero, é teorizado como radicalmente independente do sexo, o próprio gênero se torna um artifício flutuante, com a consequência de que *homem* e *masculino* podem, com igual facilidade significar tanto um corpo feminino como um masculino, e *mulher* e *feminino*, tanto um corpo masculino como feminino.” (BUTLER, 2003, p. 24-25)

Os conceitos de gênero e sexo em Butler, portanto, consolidam a desconstrução do sujeito e apresentam possibilidades de subversão cogitadas pela noção de instabilidade e indeterminação de todas as identidades sexuadas.

A identidade, sobretudo a de gênero, seria construída pelos atos daquele que executa uma sequência de atos sem atores preexistentes, aberta a certas formas de ressignificação contínuas, porquanto prática discursiva.

Assim, sendo o sexo e o gênero categorias tão distintas e descontínuas, não haveria justificativa para que os gêneros permaneçam em número de dois, uma vez que o corpo sexuado abriria a possibilidade significativa de interpretação, logo, para além do masculino/feminino.

Conforme defende Butler, a liberdade de escolha individual no que concerne ao gênero e ao sexo é de fato limitada, mas existe. E existindo não deve ser desprezada.

A identidade, na sociedade pós-contemporânea, tornou-se instrumental para a promoção da dignidade da pessoa humana, servindo, inclusive, como importante esteio para reivindicação por legitimidade e respeito nas relações subjetivas sociais. As identidades, portanto, são históricas e culturalmente específicas, sendo as respostas políticas a determinadas conjunturas e compoendo uma “estratégia das diferenças” (SIMÕES; FACCHINI, 2009).

No âmbito constitucional brasileiro, o direito à identidade encontra-se consubstanciado pelo princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (inciso III, art. 1º, da CR/88), pelo qual o indivíduo tem o direito de possuir e expressar todos os atributos e características pessoais, singulares, intransmis-

síveis e irrenunciáveis, constituindo tais atos na promoção de sua identidade. Nesse aspecto, pertinente a definição de Canguçu e Bastos:

“Identidade de gênero é um conceito que se refere ao senso de pertencente a um gênero específico, isto envolve dimensões internas e externas do sujeito. Trata-se de produto da relação indivíduo-sociedade sendo, portanto, um processo em constante transformação.” (CANGUÇU-CAMPINHO; BASTOS; LIMA, 2014, p. 3)

A identidade de gênero se traduziria, portanto, na convicção de pertencer ao sexo masculino ou feminino considerando os comportamentos e atributos convencionalmente reconhecidos para machos e fêmeas.

Tal circunstância é decorrente do conjunto de atos repetidos no interior de uma sociedade, ou seja, uma espécie de reação à ideia de lei sobre o corpo apenas para atender anseios sociais.

Destarte, os cisgêneros se identificam com gênero atribuído no nascimento. No entanto, há também muitas pessoas que se olham no espelho e não se identificam com que veem; é o sentimento dos transgêneros, pessoas que não se identificam com o sexo biológico atribuído a elas no ato do nascimento.

É como se a pessoa tivesse “nascido no corpo errado”, ou seja, um sentimento de não pertencimento que vai muito além de um simples incômodo. Aqui se encaixa a identidade de gênero, como livre escolha do indivíduo de se sentir homem ou mulher ou pertencente do terceiro gênero¹.

Afinal, não há como negar que a pessoa humana é detentora do poder de autorregulação de sua própria vida, por conseguinte, a identidade de gênero, como construção social, se relaciona com a livre escolha do indivíduo em relação ao seu próprio corpo, sem pressões e interferência externas de qualquer tipo – médicas ou familiares.

1 O Tribunal Constitucional Federal Alemão (*Bundesverfassungsgericht – BVerfG*), respeitando o direito de personalidade de identidade de gênero, em 8 de novembro de 2017, prolatou decisão nos autos do processo 1 BvR 2019/16, determinando que “pessoas podem ser registradas como intersexuais ou ter a definição de gênero omitida em suas certidões de nascimento” (FRITZ, 2017, p. 01).

A Corte em Karlsruhe entendeu que o direito geral de proteção à personalidade, positivado na Constituição Alemã, abarca a proteção ao terceiro gênero (*drittes Geschlecht-Entscheidung*) e, por sete votos a um, os Magistrados estabeleceram que uma nova legislação deveria ser criada até o final de 2018, de modo a permitir “designações positivas de gênero” como “intersexual” ou “diverso” (FRITZ, 2017, p. 01-02).

Consta, na decisão, que “a definição de gênero é de suma importância para a identidade individual, tendo papel fundamental na imagem própria de uma pessoa e na forma como essa pessoa é vista pelos outros”. Assim, “a identidade de gênero das pessoas que não são masculinas nem femininas está protegida” (FRITZ, 2017, p. 01-02).

3 – Orientação sexual

Sexo não se confunde com identidade de gênero, a qual diverge da noção de orientação sexual. Então, não podem ser utilizados como sinônimos, devendo ser entendidos em sua complexidade e singularidade na formação de cada ser humano.

O sexo biológico de um ser humano é definido pela combinação dos seus cromossomos e sua genitália, verificando-se, no ato do nascimento, se a pessoa nasceu homem, mulher ou intersexual.

A orientação sexual, por sua vez, difere-se da identidade de gênero, sobretudo, por não se relacionar com o sentimento de pertencimento entre o binarismo masculino e feminino.

A orientação sexual, e não opção sexual, diz respeito à escolha da pessoa no âmbito dos relacionamentos afetivo-sexuais, ou seja, há pessoas que sentem atração afetivo-sexual por pessoas do mesmo sexo – os homossexuais, entre sexos opostos – os heterossexuais, por ambos os sexos – os bissexuais, e, por fim, os assexuais, pessoas que não sentem atração por nenhum gênero.

Segundo Anderson Ferrari, professor da faculdade de educação da UFJF e especialista em relações de gênero e sexualidade, o termo oficial a ser usado atualmente para se referir à diversidade de orientações sexuais é LGBTTI, a sigla engloba lésbicas, *gays*, bissexuais, transexuais, travestis e intersexuais.

Importante estudar a diversidade sexual, pois em tempos de discurso do ódio, nunca é demais lembrar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948, pela Organização das Nações Unidas (ONU), reconhece em cada indivíduo o direito à liberdade e à dignidade.

Nessa linha, a Constituição de 1988 também adota o princípio da dignidade humana, adotando como objetivo fundamental da República “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988).

Sendo assim, heterossexuais, lésbicas, *gays*, bissexuais, transexuais, travestis e intersexuais são cidadãos e cidadãs que possuem direitos e deveres iguais perante a lei, merecendo, portanto, respeito nas relações trabalhistas.

Diferenciada a identidade de gênero e a orientação sexual, passa-se à reflexão sobre o fenômeno do sexismo nas relações de trabalho.

4 – O sexismo nas relações de trabalho

Infelizmente, o fenômeno do sexismo tem sido recorrente nas relações de trabalho, motivo pelo qual se mostra importante refletir sobre ele.

Contudo, antes de adentrar na especificidade do tema, importa realizar algumas considerações sobre o ambiente em que o sexismo tem se manifestado, ou seja, nas relações de trabalho.

4.1 – Relação de trabalho x relação de emprego

A relação de trabalho é gênero que engloba os mais diversos tipos de labor que podem ser realizados pelo ser humano, ou seja, como empregado, autônomo, eventual, avulso, estagiário, etc.

Por sua vez, a relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho que será configurada quando estiverem presentes seus requisitos ou elementos fático-jurídicos, ou seja, quando o trabalho for prestado por pessoa física ou com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

A personalidade se liga àquela pessoa física que trabalha para o empregador, não podendo se fazer substituir por terceiros, ou seja, a prestação do serviço será *intuitu personae*.

Somando-se a isso, a pessoa física deve trabalhar de forma permanente, ainda que por um curto espaço de tempo, não podendo trabalhar de forma eventual, quando desejar. Ao contrário, será fixado pelo empregador dias e hora certa para ser executada a prestação de trabalho.

Deve ser considerado, ainda, que a relação de emprego é essencialmente econômica, ou seja, a pessoa emprega sua força de trabalho em troca do recebimento de valores monetários, uma contraprestação pelo serviço prestado.

Elemento importante da relação de emprego é a subordinação, trazendo à tona a ideia de sujeição, submetimento às ordens de terceira pessoa, ou seja, uma relação de dependência laboral, que decorre do poder de direção, coordenação e fiscalização do empregador quanto à prestação laboral do empregado.

A subordinação pode ser dividida em técnica, em que o conhecimento técnico é do empregador, econômica – o empregado é dependente economicamente do empregador para sobreviver, e jurídica – o contrato de trabalho, assim como o poder de direção do empregador, tem respaldo legal.

A alteridade também é importante, sobretudo, por se relacionar ao risco da prática da atividade econômica que é do empregador. Nessa senda, deve

o empregador cuidar do ambiente de trabalho, de forma a evitar tais tipos de discriminação, de raça, gênero ou orientação sexual.

Não obstante haja discriminação em toda e qualquer relação de trabalho, verifica-se que as mais contundentes têm se manifestado na relação de emprego, em face da inerente continuidade e permanência no tempo, circunstâncias de dia a dia que geram desgastes nas relações pessoais e sociais.

4.2 – A manifestação do sexismo no local de trabalho

O termo “sexismo” representa o conjunto de preconceitos e discriminações que se baseiam no sexo ou na orientação sexual.

Resquício da cultura patriarcal, na sua origem, o sexismo foi compreendido como uma forma de preconceito relacionado a “avaliações negativas e atos discriminatórios dirigidos às mulheres”, um instrumento utilizado pelo homem para garantir as diferenças de gênero, legitimado por atitudes de desvalorização do sexo feminino (MESQUITA FILHO; EUFRÁSIO; BATISTA, 2011).

A mulher, que antes se limitava a procriar, era tachada como relativamente incapaz, sendo necessário o consentimento do pai ou do marido para que pudesse trabalhar. Apenas com o passar do tempo foi sendo inserida no mercado de trabalho e o conceito de igualdade de tratamento entre homens e mulheres materializado no art. 5º, I, da CR/88.

No entanto, mesmo considerando a evolução quanto ao acesso ao mercado de trabalho para a mulher, é inegável que ainda não se conseguiu romper por completo as barreiras limitadoras determinadas pelo sexo/gênero.

Assim, não obstante existam normas especiais de proteção, que proíbam a discriminação em razão do sexo/gênero (art. 5º, XLI, da Convenção nº 111 da OIT [proibição da discriminação]; art. 7º, XXX, da CF; art. 373-A da CLT), observa-se que o sexismo tem sido um problema recorrente no Brasil e não só contra as mulheres.

Atualmente, o sexismo também se relaciona ao tratamento preconceituoso conferido aos homens, aos homossexuais, aos transgêneros, aos que não se identificam com nenhum dos gêneros, entre outras formas de representação de identidade sexual.

A pessoa vítima de sexismo, geralmente, é colocada em posição inferior, apenas em razão de sua identidade sexual. A discriminação contra mulheres é intitulada de “machismo” ou “misoginia”, enquanto o preconceito contra homens é chamado de “misandria”.

Certo é que as condições em que vivem homens e mulheres não são produtos do destino, mas, sobretudo, de construções sociais, que formam dois grupos sociais envolvidos numa relação social específica: as relações sociais de sexo.

No âmbito do trabalho, as relações sociais de sexo se exprimem por meio da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, especificamente, de divisão sexual do trabalho, tema importante que será tratado em seguida, porquanto capaz de explicar as discriminações de gênero na sua origem.

4.3 – A divisão sexual do trabalho

A divisão sexual do trabalho, temática diretamente ligada à sociologia do trabalho, é a forma como as relações sociais de sexo estão estabelecidas no âmbito das relações de produção e reprodução da vida material, ou seja, a divisão de atribuições, tarefas e lugares sociais para mulheres e homens, que repercute fortemente no cenário trabalhista hodierno.

Com o impulso dos debates feministas, no início dos anos 1970, o tema passou a ser discutido com ênfase, no contexto francês, sob duas acepções: analisava-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, bem como nas variações no tempo e no espaço dessa distribuição. De outro lado, avaliava-se a divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos (HIRATA; ZARIFIAN, 2000).

De tais premissas, emergiram questionamentos se as relações de trabalho reforçariam a dominação de sexo, ou se a existência de postos diferenciados e desiguais, circunstância associada a outras formas de divisão sexual do trabalho, produziriam novas configurações de precariedade e exploração do trabalho, sobretudo, considerando a dinâmica do capitalismo instalado na sociedade contemporânea (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Hirata e Kergoat respondem a tal indagação argumentando que a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social, decorrente das relações sociais do patriarcado. Em outras palavras, historicamente, designou-se ao homem a esfera produtiva e de direção da sociedade e, por conseguinte, os cargos de maior prestígio social (políticos, militares, religiosos), ao passo que, à esfera feminina, restringia-se o mundo doméstico privado, da reprodução da espécie e o cuidado com os mais vulneráveis (crianças, idosos, incapazes) (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Seguindo essa linha de intelecção, dois princípios informariam a divisão sexual do trabalho, a saber, o da separação do trabalho, pelo qual existiriam

DOCTRINA

trabalhos específicos para homens e, para mulheres, o princípio hierárquico, no qual o trabalho do homem valeria mais que o trabalho da mulher. Hirata e Kergoat (2007) afirmam que os dois princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço.

Observa-se, pois, que o patriarcalismo não se restringiu ao controle da sexualidade da mulher na família, mas também se prestou à segregação ocupacional, excluindo as mulheres de importantes papéis econômicos e políticos da sociedade.

Moreira destaca que a lógica patriarcal atinge o controle da sexualidade feminina, a sua capacidade reprodutiva, desaguando na capacidade econômica e impondo reflexos na discriminação salarial.

Nessa linha, complementa:

“o patriarcado não se constitui apenas como ideologia capaz de perpetuar sistema de opressão e exploração de um sexo sobre o outro, reproduzindo nas classes sociais. O patriarcado se define como um sistema sexual de poder, no qual o homem possui superioridade e privilégio econômico, social e político.” (MOREIRA, 2006, p. 146)

Do ponto de vista da disparidade salarial entre homens e mulheres, Tânia Cruz (2006, p. 317), Doutora em Sociologia do Trabalho, destaca alguns fatores podem ser ressaltados, em relação às mulheres:

“(...) o fato de terem ingressado no mercado formal de trabalho nas três últimas décadas – o que as colocou no olho do furacão da reestruturação produtiva do capital, alocando-as em relações de trabalho precarizadas –; de representarem 38% das chefias familiares; de almejarem melhorar a cesta e a receita familiar, garantir o estudo dos filhos e tomar a abertura social promovida pelos movimentos populares e pelas lutas feministas faz com que elas aceitem trabalhar por salários mais baixos.”

Assim, considerando o dado histórico de que a forma de participação entre os sexos no mercado de trabalho não foi homogênea, resta patente que os direitos conquistados pelas mulheres ao longo do tempo, tais como a emancipação, a igualdade, o aumento da escolaridade e a crescente qualificação profissional, não foram suficientes para sustentar uma trajetória ocupacional que pudesse dar cabo às desigualdades sociais entre o papel feminino e masculino.

Nesse sentido, Hildete Pereira de Melo e Alberto di Sabbato descrevem a relativa invisibilidade do trabalho feminino, em pleno século XX:

DOCTRINA

“No mercado de trabalho, apesar da diminuição da desigualdade de gênero acontecida nas últimas décadas, não foram superados os obstáculos de acesso a cargos de direção e chefia, bem como permanecem ainda diferenciais de rendimentos entre os dois sexos. Há uma nítida relação entre a divisão sexual do trabalho e a pobreza das mulheres; a inserção feminina aconteceu em paralelo com o crescimento das atividades informais, das atividades sem remuneração e aumento das taxas de desemprego. Assim, as mulheres continuam ainda concentradas nos segmentos menos organizados da atividade econômica, são mais submetidas a contratos informais, têm menor presença sindical e encontram-se mais expostas ao desemprego.” (MELO; SABBATO, 2011, p. 54)

Não se olvida, porém, de que mesmo reconhecendo a inserção crescente das mulheres no trabalho e nos espaços de poder, o seu acesso ao trabalho remunerado permanece condicionado à domesticidade de suas relações pessoais, ou seja, a conciliação entre as responsabilidades familiares, de filiação e profissionais, ao passo que, para os homens, o acesso continua natural, considerando suas trajetórias, possibilidades de ganhos e realização da vida pessoal dentro do mundo do trabalho.

É de se ressaltar que, lamentavelmente, não obstante as mulheres terem se tornado objeto de políticas públicas brasileiras e mundiais, ainda persiste a desigualdade laboral entre os gêneros, sendo o desemprego maior entre as mulheres, bem como permanecem as diferenças entre os rendimentos em relação aos homens, as mulheres chegam a receber cerca de 3/4 a menos que os homens (IBGE, 2018).

São os dados constantes da pesquisa “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, realizada pelo IBGE, divulgada em junho 2018, pela qual se evidenciou que ‘mulheres trabalham, em média, três horas por semana a mais do que os homens, combinando trabalhos remunerados, afazeres domésticos e cuidados de pessoas’, mesmo “contando com um nível educacional mais alto, ganham, em média, 76,5% do rendimento dos homens” (IBGE, 2018).

Analisando a nota explicativa do IBGE, mostram-se visíveis as desigualdades persistentes entre homens e mulheres em suas distintas dimensões de análise, notadamente no exercício de direitos à equalização de oportunidades. Outro exemplo bastante claro é a questão da carga horária, uma vez que mulheres se ocupam em tempo parcial em número muito mais elevado do que os homens, percebendo, naturalmente, de forma proporcional, menos pela redução da carga horária.

DOCTRINA

A diferença de inserção ocupacional entre homens e mulheres determinada pela divisão sexual do trabalho se evidencia no trecho da nota técnica do IBGE, que merece ser transcrita:

“A questão da carga horária parece ser um fator fundamental no diferencial de inserção ocupacional entre homens e mulheres determinado pela divisão sexual do trabalho. Mulheres que necessitam conciliar trabalho remunerado com os afazeres domésticos e cuidados, em muitos casos, acabam por trabalhar em ocupações com carga horária reduzida. O indicador de proporção de ocupados em trabalho por tempo parcial, por sexo (CMIG 14), mostra um percentual mais elevado de mulheres que trabalha em período parcial, de até 30 horas, quando comparado com os homens. Na desagregação espacial conclui-se, mais uma vez, que as desigualdades regionais são marcantes, concentrando um maior número de mulheres que trabalham em tempo parcial nas Regiões Norte e Nordeste. Outro agravante da desigualdade de gênero fica evidente com a desagregação do indicador por cor ou raça. Neste recorte, os dados de 2016 evidenciam que são as mulheres pretas ou pardas são as que mais exerceram ocupação por tempo parcial, alcançando 31,3% do total, enquanto 25,0% das mulheres brancas se ocuparam desta forma, em 2016. Para os homens, somente 11,9% dos brancos se ocuparam por tempo parcial, ao passo que a proporção de pretos ou pardos alcançou 16,0%.

Em relação aos rendimentos médios do trabalho (CMIG 13), as mulheres seguem recebendo cerca de 3/4 do que os homens recebem. Contribui para a explicação deste resultado a própria natureza dos postos de trabalho ocupados pelas mulheres, em que se destaca a maior proporção dedicada ao trabalho em tempo parcial.” (IBGE, 2018)

Em cenário de desigualdades, a boa notícia fica por conta da educação, uma vez que a pesquisa demonstra a elevação contínua dos níveis de escolaridade das mulheres nas últimas três décadas. Diversos indicadores confirmam essa tendência geral de aumento da escolaridade das mulheres em relação aos homens, não obstante a estrutura ocupacional de homens e mulheres permaneça bastante desigual (IBGE, 2018).

Como se observa, as representações das relações sociais entre os sexos têm um papel relevante nas organizações, devendo a precarização sexuada do trabalho ser percebida, de forma específica, a partir da análise do conjunto de processos produtivos em determinado nicho empresarial.

Como forma de minimizar as desigualdades entre homens e mulheres, no âmbito das relações de trabalho, Hildete Pereira de Melo e Alberto di Sabbato, em seu texto “Divisão sexual do trabalho e pobreza”, além da inserção de políticas públicas que incluam a mulher no mercado de trabalho, apresentam o exercício da sororidade² como forma de valorização da mulher, sugerindo que mulheres em situação profissional de destaque concedam espaço a outras mulheres, inserindo-as no mercado de trabalho, mas não de forma igualitária. Observe-se a proposta:

“A solução encontrada é que as mulheres bem sucedidas no mercado de trabalho podem contratar outras mulheres para substituí-las nos afazeres e cuidados domésticos. Assim, as mulheres podem ir para o mercado de trabalho desde que a conciliação seja feita pela delegação destas tarefas para outras mulheres. Nos locais de trabalho, as atividades metamorfoseiam a divisão sexual do trabalho pela feminilização de várias ocupações, antes reduto do sexo masculino ou vice-versa.” (MELO; SABBATO, 2011, p. 57)

Na visão dos autores, o fato de mulheres contratarem mulheres não resolveria totalmente o problema da invisibilidade profissional feminina, mas já seria um bom começo.

A abordagem da situação de desigualdade em que se encontra a mulher nos remete a repensar a divisão sexual do trabalho, posta com base no paradigma patriarcal de dominação do homem sobre a mulher, sugerindo a sua alteração para uma divisão igualitária, em que homens, mulheres, homossexuais, transgêneros e intersex sejam cooperativos entre si, cada qual realizando funções e cargos compatíveis com sua qualificação intelectual e física, sem qualquer discriminação de gênero.

Criar novo modelo de divisão de trabalho se faz necessário, sobretudo, baseando-se na noção de corresponsabilidade social pelas atividades profissionais, pela qual deve haver respeito e igualdade de gênero em todas as suas variações.

Nesse ponto, importante citar a diretriz da OIT, pela qual a igualdade de gênero é questão de justiça social e se funda no enfoque baseado nos direitos e na eficiência econômica. Para a OIT, o trabalho decente é aquele produtivo

2 A sororidade, pela definição, é uma experiência subjetiva pela qual as mulheres devem passar com a finalidade de eliminarem todas as formas de opressão entre elas. É, além disso, conscientizar as mulheres sobre a misoginia. É um “esforço pessoal e coletivo de destruir a mentalidade e a cultura misógina, enquanto transforma as relações de solidariedade entre as mulheres” (GARCIA; SOUSA, 2015, p. 1.003).

e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem qualquer forma de discriminação, sendo, ainda, capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que dele sobrevivem.

Trabalho digno e sem preconceitos de gênero é o que se pretende por meio da análise diagnóstica da sociologia do trabalho. Afinal, descortinar o problema é o primeiro passo para resolvê-lo.

Analisa-se, em seguida, a manifestação do sexismo nas relações de trabalho.

4.4 – Análise das jurisprudências que reconheceram o sexismo nas relações de trabalho

É inegável que as mulheres vêm superando a cultura patriarcal e machista no âmbito do trabalho, exercendo profissões que antes eram tipicamente masculinas. Nesse sentido, a luta da mulher trabalhadora se confunde com a própria história do Direito do Trabalho.

No entanto, o fenômeno do sexismo tem chegado aos tribunais em pleno século XXI, demonstrando que a mulher, o homossexual e o transgênero ainda enfrentam discriminação no mercado de trabalho, em relação aos níveis salariais, dentre outras formas de preconceito.

a) Discriminação contra a mulher: desigualdade salarial

A Justiça do Trabalho mineira julgou um caso em que uma mulher contratada como “guardiã” obteve êxito em relação ao pedido de equiparação salarial com o vigilante do sexo masculino.

A empregada relatou ter prestado serviços como segurança nas dependências do Tribunal de Justiça de Minas Gerais, atendendo e escoltando Magistrados e Desembargadores. Na exordial, a trabalhadora denunciou que colegas do sexo masculino recebiam salários maiores para desempenhar as mesmas atividades, razão pela qual postulou a condenação da empresa de segurança ao pagamento das diferenças salariais decorrentes da equiparação com um colega do sexo masculino, indicado como paradigma.

A empregadora, em sua defesa, sustentou que o profissional homem, indicado como paradigma, ocupava o cargo de vigilante, com atribuições diferentes da profissional mulher, cujo cargo era denominado guardiã. Acrescentou a empresa que o paradigma desempenhava função destacada no TJMG, integrando grupo de selecionados vigilantes, que tinham como função principal atender

e escoltar magistrados e desembargadores, enquanto aos demais vigilantes e guardiãs incumbia somente a guarda patrimonial da instituição.

A Magistrada Júnia Márcia Marra Turra, em sua atuação na 14ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, reconheceu a equiparação salarial pretendida, nos termos do art. 461, e seus parágrafos, da CLT, porquanto comprovado nos autos que a guardiã sempre exerceu suas atividades em igualdade de condições em relação ao colega homem, recebendo, porém, remuneração inferior à dele.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ao julgar o Recurso Ordinário do Processo 00484-2007-014-03-00-8-RO, confirmou a sentença.

b) Discriminação contra a mulher: dispensa discriminatória

Emblemático também foi o caso da bancária que procurou a Justiça do Trabalho relatando ter sido vítima de rebaixamento profissional e, em seguida, dispensada por justa causa no dia 08.03.2011, exatamente no Dia Internacional da Mulher.

O caso foi julgado pelo juiz Francisco José dos Santos Júnior da 1ª Vara do Trabalho de Divinópolis, que, depois de examinar o conjunto probatório, ponderou que: “Tudo isso faz crer que a dispensa da reclamante exata e simbolicamente em 08.03.2011, Dia Internacional da Mulher, de fato não foi por acaso, mormente porque, pela tese de defesa, poderia a dispensa ter ocorrido antes ou depois” (BRASIL, 2019).

O magistrado examinou o conteúdo das transcrições da conversa contida nos CDs juntados ao processo pela bancária, considerando comprovado que o assédio moral teve início com a tomada da superintendência onde atuava a bancária pelo colega, redução salarial, estornos de créditos bancários e nítida intenção de alcançar a dispensa por justa causa da bancária (BRASIL, 2019).

O juiz verificou, ainda, que houve insinuações do superintendente à condição de mulher da bancária, durante sua conversa com ela, transcrita no processo. Destacou o seguinte trecho: “Acho e, por favor, te peço que em qualquer circunstância ali fora você reserve isso, né? Eu não acho que seja uma função que encaixe legal na pessoa de uma mulher. (...)” (BRASIL, 2019).

Por fim, o Magistrado entendeu que o conteúdo do diálogo do CD fazia crer que a dispensa da bancária foi planejada para acontecer simbolicamente em 08.03.2011, Dia Internacional da Mulher. Fundamentou que restou comprovado que, após a saída da bancária da superintendência, ali permaneceram trabalhando apenas homens e ponderou:

“Essa mesma postura machista muito explica a pressão sofrida pela reclamante para que deixasse o cargo de gerente de negócios, postura inaceitável em qualquer tempo, muito menos nos dias de hoje, no qual todo o nosso ordenamento jurídico busca incessantemente inserir e valorizar a mulher no mercado de trabalho.” (BRASIL, 2019)

Acrescentou que a apuração interna feita pelo banco também trouxe traços de como o superintendente ultrapassava os limites do poder diretivo e disciplinar que detinha, concluindo pelo assédio moral, sob o argumento de que a bancária perdeu comissão e teve redução salarial e estornos indevidos, arrematando, com a sua dispensa por justa causa, o quadro de episódios que levaram à marginalização profissional da trabalhadora, com afetação da saúde dela. Os valores das indenizações deferidas pelo juiz sentenciante totalizam mais de 60 mil reais (BRASIL, 2019).

O TRT mineiro, ao apreciar o Recurso Ordinário – Processo 00917-2011-057-03-00-0-RO, manteve a condenação (BRASIL, 2019).

c) Discriminação contra a mulher na construção civil: falta de acesso ao banheiro e assédio sexual

Cimento, tijolos, concreto, poeira não são elementos que excluem a presença feminina na construção civil, inclusive, “lugar de mulher é onde ela quiser” é o *slogan* que sintetiza a luta pela igualdade e simboliza a nova geração em que se destaca a “Mulher em Construção”, nome dado a uma ONG do Rio Grande do Sul. Cuida-se de um projeto social que incentiva mais do que a qualificação profissional, despertando a consciência pela discriminação de gênero no setor.

Não obstante isso, a Justiça do Trabalho de Minas Gerais ainda tem enfrentado ações de trabalhadoras da construção civil, que denunciam nítido sexismo no local de trabalho. Na 1ª Vara do Trabalho de João Monlevade, a magistrada Maria Irene Silva de Castro Coelho, após exame do conjunto probatório, constatou que uma empresa de engenharia não disponibilizava banheiros femininos e em boas condições de higiene nos locais de trabalho e, ainda, que a empregada, operadora de pá carregadeira, sofria assédio sexual por parte de um superior hierárquico (BRASIL, 2019).

Depoimentos de testemunhas revelaram que havia várias mulheres trabalhando no canteiro de obras, no entanto, o empregador, além de fornecer banheiros químicos distantes do canteiro de obras, estes não eram destinados ao público feminino, sendo a limpeza bastante precária. Uma das testemunhas evidenciou ter presenciado a autora ser assediada sexualmente no local de tra-

balho pelo encarregado e contou que este comentava na empresa que a autora “estava se fazendo de difícil”, mas que, se ele pressionasse, ela ficaria com ele por medo de perder o emprego” (BRASIL, 2019).

No tocante à inexistência de banheiros femininos, a magistrada fundamentou que a conduta afronta a NR-24, item 24.1.2.1, do Ministério do Trabalho e Emprego. “Incumbe ao empregador fornecer ao trabalhador todas as condições para o desenvolvimento de seu mister, e, ainda mais, daquelas que atingem diretamente a preservação de sua intimidade”, acrescentando que a separação de banheiros por sexo decorre de obrigação legal, que não pode ser negligenciada pelo empregador (BRASIL, 2019).

Concluiu que o tratamento inadequado causou dano moral à reclamante e condenou a reclamada ao pagamento de indenização no importe de R\$ 10.000,00: “Trata-se de situação constrangedora e humilhante, que violou a sua integridade psíquica, vilipendiando direitos da personalidade, como liberdade sexual, honra, imagem, vida privada, intimidade e dignidade pessoal e profissional” (BRASIL, 2019).

A decisão foi confirmada em 2º grau (o número do processo foi omitido para preservar a privacidade das pessoas envolvidas).

d) Discriminação masculina: empresa de cosméticos indenizou empregado que não foi promovido a gerente por ser homem

A discriminação contra a mulher, homossexuais e transexuais no mercado de trabalho é mais comum, entretanto, o homem também pode ser discriminado no trabalho.

É um caso raro de “misandria” enfrentado pela 7ª Turma do TRT de Minas Gerais, em que um trabalhador não conseguiu preencher o cargo de gerente de uma empresa especializada em produtos de beleza por ser homem.

A juíza convocada Sabrina de Faria Fróes Leão, relatora do recurso da empresa, Processo 0001684-70.2013.5.03.0106 RO, considerou claramente demonstrado, por meio de prova testemunhal, que a empresa discrimina os seus empregados do sexo masculino no processo de seleção para o cargo de gerente e fundamentou: “o procedimento é odioso e viola o art. 5º, *caput*, e inciso I, da CR/88, que vedam a discriminação em razão de gênero” (BRASIL, 2019).

A testemunha levada aos autos pelo empregado declarou que os homens não podiam ocupar oficialmente o cargo de gerente e, por isso, o reclamante teria sido preterido entre os candidatos ao posto e que tal impedimento era de

conhecimento de todos na empresa, sendo, inclusive, mencionado abertamente pela gerente (BRASIL, 2019).

Diante da comprovação da prática discriminatória em razão de gênero, a 7ª Turma do TRT da 3ª Região manteve a sentença que condenou a empresa de cosméticos ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 7.000,00, fundamentando que a prática empresarial fere o princípio isonômico e demonstra evidente “discriminação sem explicação razoável, de modo a segregar o empregado do sexo masculino a determinado posto no local de trabalho”, situação injustificável, na sociedade moderna, em que “não faz mais sentido a separação entre tarefas masculinas e femininas” (BRASIL, 2019).

e) discriminação em face de orientação sexual

A questão da sexualidade tem apresentado reflexos no mundo do trabalho, inclusive, questões envolvendo o sexismo trazem à tona casos concretos que revelam violação à liberdade de gênero e de orientação sexual dos trabalhadores, em especial os homossexuais, transexuais e travestis.

A fim de conquistar espaço no mercado de trabalho, os homossexuais, transexuais e travestis têm enfrentado bravamente a homofobia, levando aos tribunais casos que buscam vencer preconceitos e ensejam reparação pela violação à dignidade humana.

É o caso analisado pela magistrada Aline Paula Bonna, em sua atuação na 30ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, das empregadas discriminadas na empresa, por manterem relacionamento homossexual.

As provas testemunhais colhidas nos autos evidenciaram a fala do gerente, no sentido que teria que dispensar uma ou ambas as empregadas, por formarem um casal de lésbicas, haja vista que a homossexualidade delas estava gerando muitos comentários no ambiente de trabalho. Ademais, um dos motoristas da empresa teria dito, de forma preconceituosa, a uma das empregadas que “alguns minutinhos com ele as faria deixar de gostar de mulher” (BRASIL, 2019).

Assim, considerando que a empregadora, sabedora dos preconceitos listados, não tomou nenhuma atitude para proteger as mulheres homossexuais ou para cessar tal situação, a juíza reconheceu o dano psicoemocional presumido e concluiu pela condenação arbitrada ao montante de R\$ 7.000,00, argumentando:

“Em consonância com os valores supremos da liberdade, do bem-estar e da igualdade, no âmbito de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social, consagrados no preâmbulo da Constituição da República, o inciso X de seu art. 5º consagrou

DOCTRINA

a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.” (BRASIL, 2019)

A magistrada frisou que o dano está implícito no caráter depreciativo dos comentários feitos pelos empregados da reclamada.

A empresa recorreu, mas diante da constatação da prática discriminatória o TRT da 3ª Região decidiu manter a sentença.

f) dispensa discriminatória de empregado com HIV

A Magistrada Ana Cristina da Silva, da 1ª Vara do Trabalho de Olinda/PE, ao julgar o Processo 0000409-49.2015.5.06.0101, condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 10.000,00, em função da comprovação de constrangimento em face da homossexualidade do trabalhador, bem como pela dispensa discriminatória por doença grave – portador de HIV.

Restou comprovado nos autos que, por ter assumido ser homossexual e portador de HIV, o trabalhador passou a ser constrangido pelo preposto da empresa, tendo, inclusive, sido acometido por uma depressão em face dos maus tratos. A Juíza argumentou que:

“Nas hipóteses em que o empregado se encontra acometido por enfermidade grave, o direito potestativo do empregador, de demitir sem justo motivo, encontra limites nas diretrizes constitucionais acima indicadas. O empregador deve concretizar a função social da empresa (arts. 5º, XXIII, e 170, III, da CF), assumindo uma postura condizente com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, e de valorização do trabalho.

É com base nesses fundamentos que se presume discriminatória a dispensa do portador de HIV. Trata-se, contudo, de presunção relativa, recaindo sobre o empregador o ônus de comprovar que não tinha ciência da condição do empregado ou que o ato de dispensa teve motivação lícita. Desse ônus, a reconvinde não se desonerou.

No caso dos autos, é incontroverso que o reclamante é portador de HIV, tendo sido comprovado pela prova testemunhal que tal fato era de conhecimento público na empresa. Restou comprovado, ainda, que o reconvinde era discriminado pela superior hierárquica, em razão do HIV, o que ratifica a tese da dispensa discriminatória. Ante todo o exposto, entendo que o ato de demissão foi discriminatório e ilegal e configura o

DOCTRINA

dano moral *de per si*, diante do impacto negativo que esta conduta traz para o portador de doença tão delicada, desgastante e grave que é a HIV.

Assim sendo, encontram-se provados os requisitos específicos para o seu deferimento: o ato ilícito, culpa do agente, implemento do dano e o nexo de causalidade.

Pelos fundamentos acima alinhados, julgo procedente o pleito e arbitro a condenação da reclamada ao pagamento do valor de R\$ 10.000,00 a título de indenização por danos morais.” (BRASIL, 2019)

Calcando-se nos fundamentos supratranscritos, a Juíza reconheceu o dano moral indenizável e decidiui pela reintegração do trabalhador, nos termos da Súmula nº 443 do TST, que dispõe, *in verbis*:

“SÚMULA Nº 443 do TST. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.”

Desse modo, reconheceu-se o direito do trabalhador, portador do vírus HIV, à reintegração ao emprego, em razão de sua dispensa presumir-se discriminatória, com fulcro nas garantias constitucionais relativas ao direito à vida, ao trabalho e à dignidade da pessoa humana, e o repúdio à atitude discriminatória dispostos nos arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, *caput* e XLI, 170 e 193 da Constituição da República de 1988.

5 – Conclusão

Demonstrou-se, nessas breves linhas, que o problema da discriminação de gênero no trabalho é corriqueiro e se manifesta nas mais variadas vertentes.

Em geral, os homens recebem salários maiores que as mulheres, ainda que exerçam a mesma função. Mas não é só. Foram apresentadas atitudes discriminatórias relacionadas à homofobia, contra homem, dispensas arbitrárias por doença; ou seja, o sexismo, infelizmente, ainda é recorrente na Justiça do Trabalho.

O estudo de casos aqui apresentados demonstra que as iniciativas de promoção da equidade de gênero no mundo corporativo, contempladas em programas de responsabilidade social empresarial, têm produzido avanços

lentos e dependem de ações efetivas para expurgar a discriminação de gênero no âmbito das relações de trabalho.

Apesar de a legislação trabalhista, em vigor, proteger o trabalhador, muitas mulheres, homossexuais e transgêneros continuam sofrendo discriminação no mercado de trabalho brasileiro, uma vez que algumas ocupações ainda são vistas como tipicamente masculinas ou femininas, em razão da prevalência de uma cultura machista, herança de uma sociedade marcadamente patriarcal.

Assim, sugere-se uma nova divisão sexual do trabalho, baseando-se na noção de corresponsabilidade social pelas atividades profissionais, pela qual deve haver respeito e igualdade de gênero em todas as suas variações.

Conscientizar os empregados que cada um tem o seu valor, independentemente de sexo, raça ou outros aspectos pode ser o primeiro passo para a construção de uma relação de trabalho saudável e igualitária. A mudança de mentalidade deve partir dos líderes das organizações, pois a igualdade de gênero é questão de justiça social e se funda no enfoque baseado nos direitos e na eficiência econômica.

Segundo a OIT, o trabalho decente é aquele produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem qualquer forma de discriminação, sendo, ainda, capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que dele sobrevivem.

Logo, combater o sexismo ainda presente no local de trabalho é uma forma de compatibilizar a realidade laboral ao respeito à dignidade humana do trabalhador. Afinal, trabalho digno é aquele exercido em ambiente sem preconceitos de gênero, raça ou orientação sexual.

Referências bibliográficas

AGUERO, N. F.; DENARDO, T.; NANCLARES, D. Análise da dinâmica indenitária acerca das questões de sexo, gênero e LGBT em dois institutos de Ciências Exatas. *XXII Simpósio Nacional de Ensino de Física*. São Carlos: [s.n.]. 2017.

ALCADIPANI, Rafael. Violência e masculinidade nas relações de trabalho: imagens do campo em pesquisa etnográfica. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 92-110, mar. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512010000100007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 9 fev. 2019.

AMÂNCIO, L. Sexismo e racismo – dois exemplos de exclusão do outro. In: ARAÚJO, H. G.; SANTOS, P. M.; SEIXAS, P. C. (Coord.). *Nós e os outros: a exclusão em Portugal e na Europa*. Porto: SPAE, 1998.

DOCTRINA

ARAÚJO, Clara; SCALON, Maria Celi. *Gênero, família e trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

BEAUVOIR, S. D. *O segundo sexo*. 2. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967. v. 2.

BOURDIEU, P. *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Record, 1999.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CHAI, Cássius Guimarães; SANTOS, Jéssica Pereira dos; CHAVES, Denisson Gonçalves. Violência institucional contra a mulher: o Poder Judiciário, de pretensão protetor a efetivo agressor. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, Santa Maria, v. 13, n. 2, p. 640-665, ago. 2018. ISSN 1981-3694. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/29538>>. Acesso em: 29 jan. 2019.

DIOGO, Nariel; SOUTO, Raquel Buzatti. *Desigualdade de gênero e misoginia: a violência invisível*. Disponível em: <http://fames.edu.br/jornada-de-direito/anais/10a-jornada-de-pesquisa-e-9a-jornada-de-extensao-do-curso-de-direito/artigos/5-ciencias-criminais-processo-penal-e-direitos-humanos-perspectivas-dialogos-e-embates/desigualdade-de-genero-e-mosoginia_a-violencia-inisivel.pdf>. Acesso em: 6 fev. 2019.

DRUMONT, M. P. Elementos para uma análise do machismo. *Perspectivas*, São Paulo, 3, 1980, p. 81-85.

FERREIRA, Aparecida et al. (Org.). *Um olhar interdisciplinar acerca de identidades sociais de raça, gênero e sexualidade*. Campinas: Pontes Editores, 2014.

HIRATA, H.; ZARIFIAN, Ph. Travail (le concept de). In: HIRATA, H. et al. (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: PUF, 2000.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 11, n. 21, jan./jun. 2009, p. 24-41.

_____. Globalização e divisão sexual do trabalho. *Cadernos Pagu*, 17/18, p. 139-156, 2001/02.

_____. *Nova divisão sexual do trabalho?* São Paulo: Boitempo, 2002.

_____; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HOLZMANN, Lorena. Divisão sexual do trabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (Org.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Zouk, 2011.

IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. *Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica*, n. 38. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2019.

KELLER, E. F. Qual foi o impacto do feminismo na ciência? *Cadernos Pagu*, Campinas, 27, p. 13-34, jul./dez. 2006.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H. et al. (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. *Rev. Estud. Fem.*, Florianópolis, v. 26, n. 3, 2018. Disponível em:

DOCTRINA

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2018000300210&lng=p&t&nrm=iso>. Acesso em: 8 fev. 2019.

LOURO, Guacira L. Gênero, sexualidade e poder. In: *Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista*. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

_____. Pedagogia da sexualidade. In: *O corpo educado: pedagogias da sexualidade*. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.

MATO GROSSO. *Trabalhador transgênero tem direito de usar vestiário feminino*. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Disponível em: <<https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/trabalhador-transg%C3%AAnero-tem-direito-de-usar-vesti%C3%A1rio-feminino>>. Acesso em: 18 jul. 2018.

MESQUITA FILHO, M.; EUFRÁSIO, C.; BATISTA, M. A. Estereótipos de gênero e sexismo ambivalente em adolescentes masculinos de 12 a 16 anos. *Saúde Soc.*, São Paulo, v. 20, p. 554-567, 2011.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. NJ Especial 10.03.2017. *Sexismo no trabalho: profissionais ainda enfrentam discriminação de gênero*. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2017/nj-especial-sexismo-no-trabalho-profissionais-ainda-enfrentam-discriminacao-de-genero-10-03-2017-06-04-acs>>. Acesso em: 11 fev. 2019.

NOGUEIRA, C. *Feminismo e discurso do gênero na psicologia social*. Braga: Universidade do Minho, 2001.

OBSERVATÓRIO BRASIL DA IGUALDADE DE GÊNERO. *Homens recebem salários 30% maiores que as mulheres no Brasil*. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/homens-recebemsalarios-30-maiores-que-as-mulheres-no-brasil/>>.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios*. Brasília: OIT, 2010.

_____. *Módulo de capacitação em inspeção do trabalho e igualdade de gênero*. Brasília: OIT, 2012.

OLIVEIRA, J. M. D. Orientação sexual e identidade de gênero na psicologia: notas para uma psicologia lésbica, gay, bissexual, trans e queer. In: NOGUEIRA, C.; OLIVEIRA, J. M. D. *Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de gênero*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2010.

PACHECO, Wellington Medeiros; REIS, Patrícia Nunes Costa; SILVA, Elisa Mabel Vieira da; ABREU, Igor. *O impacto da gestão da diversidade nas relações raciais no ambiente organizacional: um fator crítico de sucesso*. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/40920529.pdf>>. Acesso em: 8 fev. 2019.

PERNAMBUCO. *Processo ConPag-0000409-49.2015.5.06.0101*. Julgado pela Juíza do Trabalho Ana Cristina da Silva. Publicado no DJE de 22.01.2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/174212290/trt-6-judiciario-22-01-2018-pg-23140?ref=previous_button>. Acesso em: 2 fev. 2019.

PRONI, Thaissa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Rev. Estud. Fem.*, Florianópolis, v. 26, n. 1, e41780,

DOCTRINA

2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2018000100212&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 8 fev. 2019.

SAFFIOTI, Heleith. *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. Petrópolis: Vozes, 1976.

SANTOS, Carolina Maria Mota; TANURE, Betânia; CARVALHO NETO, Antônio Moreira de Carvalho. Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. *RAD.*, vol. 16, n. 3, p. 56-75, set./dez. 2014.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. The sexual death is the last off. *Stud. Av.*, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, ago. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200123&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 8 fev. 2019.

SOUZA, David Emmanuel da Silva; BONFIM, Ariini Guimarães; AKUTSU, Beatrix Hiromi da Silva; SGANZERLA, Rogério Barros. *As transformações das relações de gênero e suas implicações na gestão de pessoas no mundo do trabalho*. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_028.pdf>. Acesso em: 8 fev. 2018.

THOMÉ, Candu Florêncio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Desigualdade em razão de gênero e divisão sexual do trabalho: suas consequências sobre a saúde das trabalhadoras*. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/fieo09.pdf>. Acesso em: 8 fev. 2019.

Recebido em: 19/03/2019

Aprovado em: 24/04/2019