

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

ANA CLARA TRISTÃO

**CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL AMBIENTAL CONTRA
AS MULHERES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A
PERSPECTIVA DA JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS
DO TRABALHO DA 2ª E DA 15ª REGIÕES**

**FRANCA
2020**

ANA CLARA TRISTÃO

**CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL AMBIENTAL CONTRA
AS MULHERES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A
PERSPECTIVA DA JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS
DO TRABALHO DA 2ª E DA 15ª REGIÕES**

**Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Mestra em Direito. Área de concentração: Sistemas normativos e fundamentos da cidadania.
Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

**FRANCA
2020**

Tristão, Ana Clara

T838c

Caracterização do assédio sexual ambiental contra as mulheres nas relações de trabalho sob a perspectiva dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões / Ana Clara Tristão. -- Franca, 2020

97 f.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca

Orientador: Victor Hugo Almeida

1. assédio sexual no trabalho. 2. assédio sexual ambiental. 3. mulheres. 4. meio ambiente do trabalho. 5. saúde das trabalhadoras. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

ANA CLARA TRISTÃO

**CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL AMBIENTAL CONTRA
AS MULHERES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A
PERSPECTIVA DA JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS
DO TRABALHO DA 2ª E DA 15ª REGIÕES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, como parte das exigências para obtenção do título de Mestra em Direito. Área de concentração: Cidadania Social e Econômica e Sistemas Normativos.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____
Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

1ª Examinadora: _____
Prof.ª Dra.ª Patrícia Maeda

2ª Examinadora: _____
Prof.ª Dr.ª Regina Stela Corrêa Vieira

Franca, 7 de dezembro de 2020.

Dedico este trabalho a todas as pessoas que lutam pelos direitos das mulheres e por melhores condições no trabalho.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Victor Hugo, pela eterna parceria. Faltam-me palavras para agradecer pela sua orientação, que foi muito além das atividades acadêmicas. Obrigada por ter me introduzido no universo da pesquisa. Obrigada pelas conversas, reuniões, conselhos, apoio, confiança, paciência e, sobretudo, incentivo. Sem você, nada disso teria sido possível.

Às professoras Patrícia e Regina, pelas incríveis contribuições e apontamentos durante o desenvolvimento da pesquisa e na banca de defesa. Obrigada por aceitarem participar desse momento tão importante na minha vida acadêmica. Vocês tornaram esse dia ainda mais especial para mim.

Aos meus pais, pelo amor eterno, pelo apoio incondicional e pelos valiosos ensinamentos. Obrigada por me incentivarem sempre a conquistar meus sonhos e por serem minha estrela-guia.

Às minhas queridas amigas e aos meus queridos amigos, por sempre me apoiarem, ouvirem meus desabafos, por entenderem a minha ausência em alguns momentos e por se fazerem presentes apesar da distância. Sem o carinho e a amizade de vocês, minha trajetória seria infinitamente mais difícil.

Ao meu amor, por todo o incentivo e apoio não apenas nos momentos tranquilos, mas especialmente nos tempos difíceis. Obrigada por sempre me ajudar a seguir em frente, independentemente do obstáculo. E obrigada por acreditar em mim, até quando eu mesma não acreditei.

A todas e todos que cruzaram meu caminho e contribuíram, de alguma forma, para este trabalho.

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), pelo apoio no processo nº 2017/02120-4, na iniciação científica, e nº 2018/18201-6, no mestrado.

“É preciso ter coragem para ser mulher nesse mundo. Para viver como uma. Para escrever sobre elas.”

ThinkOlga

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Classificação da quantidade de julgados por ano.....	62
Figura 2. Percentual de casos em que as mulheres e os homens alegaram ser vítimas de assédio sexual no trabalho.	63
Figura 3. Percentual de casos em que os supostos assediadores eram homens ou mulheres, dentre os casos que as mulheres alegaram ser vítimas de assédio sexual no trabalho.	64
Figura 4. Percentual de casos em que os supostos assediadores eram homens ou mulheres, dentre os casos que os homens alegaram ser vítimas de assédio sexual no trabalho.	64
Figura 5. Quantidade de julgados nos quais foi reconhecida e não reconhecida a ocorrência de assédio sexual.....	65
Figura 6. Valores das indenizações por dano moral nos casos de assédio sexual julgados pelo TRT-2 e pelo TRT-15, por frequência de ocorrência.	66
Figura 7. Frequência de ocorrência dos motivos elencados para o não reconhecimento do assédio sexual.....	71

TRISTÃO, Ana Clara. **Caracterização do assédio sexual ambiental contra as mulheres nas relações de trabalho sob a perspectiva da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões**. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2020. 97 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2020.

RESUMO

Dentre as diversas formas de desigualdade e discriminação às quais as mulheres ainda estão sujeitas no contexto laboral, destaca-se o assédio sexual, entendido doutrinariamente como toda e qualquer conduta abusiva de natureza sexual capaz de lesar os direitos da personalidade, a dignidade ou a integridade psicofísica da trabalhadora, culminando em degradação labor-ambiental. Devido às relações que gênero que impuseram historicamente uma dominação masculina, deve-se abordar a prática de assédio sexual contra as mulheres para além de sua espécie tipificada penalmente, qual seja, o assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo*, e reconhecer o assédio sexual ambiental ou por intimidação como um dano labor-ambiental, considerando que a condição de ascendência do agressor não se trata de um elemento obrigatório para que se verifique a prática de assédio sexual na perspectiva trabalhista. Dessa forma, o objetivo da presente pesquisa é analisar o entendimento da Justiça do Trabalho acerca da caracterização do assédio sexual ambiental ou por intimidação contra as mulheres nas relações de trabalho. Para tanto, serão utilizados, como métodos de procedimento, a pesquisa bibliográfica e a pesquisa jurisprudencial junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e, como métodos de abordagem, o dedutivo e o indutivo. Conclui-se que, a despeito dos avanços conquistados pelas mulheres por meio dos movimentos feministas e da crescente presença feminina no universo do trabalho, a realidade ainda evidencia uma situação de profunda desigualdade entre homens e mulheres, permeada por violência e discriminação, confirmando a necessidade da ampliação de políticas que propiciem o empoderamento e a emancipação de mulheres e do reconhecimento do assédio sexual ambiental.

Palavras-chave: assédio sexual no trabalho. assédio sexual ambiental. mulheres. Direito do Trabalho. meio ambiente de trabalho. saúde das trabalhadoras.

TRISTÃO, Ana Clara. **Characterization of hostile work environment sexual harassment towards women in labor relations under the perspective of the jurisprudence of the Regional Labor Courts of the 2nd and 15th Regions.** Advisor: Victor Hugo de Almeida. 2020. 97 p. Dissertation (Master of Law) – Faculty of Humanities and Social Science, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2020.

ABSTRACT

Among the various forms of inequality and discrimination to which women are still subject in the workplace, sexual harassment, understood as any abusive conduct of sexual nature that could harm the personality rights, dignity or psychophysical integrity of the worker, culminating in environmental degradation, stands out. Due to the gender relations that have historically imposed male dominance, the practice of sexual harassment against women should be addressed beyond its criminal offense, i.e., *quid pro quo* sexual harassment, recognizing hostile work environment sexual harassment as a labor-environmental damage, considering that the condition of an aggressor's ascendancy is not a mandatory element for the practice of sexual harassment in the labor perspective. Thus, this research aims to analyze the understanding of the Labor Court concerning the characterization of hostile work environment sexual harassment against women in labor relations. Therefore, bibliographic research and jurisprudential research in the Regional Labor Court of the 2nd Region and in the Regional Labor Court of the 15th Region will be used as methods of procedure; and the deductive and inductive method will be used as the methods of approach. It is concluded that despite the advances achieved by women through feminist movements and the growing female presence in the workplace, the reality still demonstrates a situation of profound inequality between men and women, permeated by violence and discrimination, confirming the need for expansion policies that promote the empowerment and emancipation of women and for recognition of hostile environment sexual harassment.

Keywords: sexual harassment in the workplace. hostile work environment sexual harassment. women. Labor Law. work environment. working women's health.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 OBJETIVOS	13
2.1 Objetivo geral.....	13
2.2 Objetivos específicos.....	13
3 MÉTODOS E MATERIAIS	14
4 ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	18
4.1 Origem e conceito doutrinário de assédio sexual no trabalho.....	19
4.2 Espécies de assédio sexual no trabalho.....	22
4.3 Elementos caracterizadores e formas de manifestação do assédio sexual no trabalho na perspectiva doutrinária	24
4.4 Consequências jurídicas do assédio sexual no trabalho.....	28
5 ASSÉDIO SEXUAL COMO FORMA DE DISCRIMINAÇÃO E DE VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES.....	32
5.1 Histórico de desigualdade das mulheres nas relações de trabalho	32
5.2 Formas de discriminação contra as mulheres no contexto laboral.....	34
5.3 Assédio sexual como meio de lesão à dignidade das mulheres trabalhadoras.....	40
<i>5.3.1 Relações de poder e o assédio sexual contra as mulheres no trabalho</i>	<i>41</i>
<i>5.3.2 Dificuldade de denúncia nos casos de assédio sexual contra as mulheres.....</i>	<i>44</i>
5.4 Disposições normativas de proteção das mulheres contra assédio sexual nas relações de trabalho	46
5.5 Diferentes percepções entre homens e mulheres a respeito de comportamentos que constituem assédio sexual no trabalho.....	49
6 ASSÉDIO SEXUAL SOB A COMPREENSÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E DA SAÚDE DAS MULHERES TRABALHADORAS.....	51
6.1 Inter-relação entre o meio ambiente de trabalho e a saúde das mulheres trabalhadoras.....	51
6.2 Reflexos do assédio sexual no meio ambiente de trabalho e na saúde das mulheres trabalhadoras.....	54
6.3 Políticas de eliminação do assédio sexual do ambiente laboral.....	57

7 ASSÉDIO SEXUAL CONTRA AS MULHERES NAS RELAÇÕES LABORAIS NA PERSPECTIVA DA JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO	60
7.1 Caracterização do assédio sexual sob a perspectiva dos julgados analisados.....	61
7.2 Aplicação da legislação pertinente à proteção das mulheres contra casos de assédio sexual	78
7.3 Reflexos do assédio sexual no equilíbrio labor-ambiental e na saúde das trabalhadoras de acordo com a perspectiva jurisprudencial analisada.....	83
7.4 Considerações a respeito do entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região sobre o assédio sexual	85
8 CONCLUSÃO.....	87
REFERÊNCIAS	90

1 INTRODUÇÃO

O assédio sexual consiste em “[...] um dos muitos percalços que a mulher trabalhadora enfrenta em sua vida, tendo origem na cultura machista e discriminatória contra a mulher que, apesar de toda a legislação existente banindo-a, se recusa a evadir-se do nosso cotidiano.” (CALIL, 2007, p. 74). Trata-se, dessa forma, de uma violência sexista baseada na concepção de que as mulheres devem ser submissas aos homens. Por isso, os movimentos feministas que trouxeram relevância à problemática e lutam por sua erradicação comprovam que é “[...] necessário que haja vontade política para combater esta violência laboral que afeta a saúde do trabalhador.” (LEIRIA, 2012, p. 120).

Diante desse cenário, há uma vinculação entre o assédio sexual, a saúde das mulheres trabalhadoras e o meio ambiente do trabalho, porquanto constitui uma prática perversa que fere a dignidade das vítimas e desequilibra as relações interpessoais. Assim sendo, trata-se de um dano labor-ambiental, impactando não apenas as vítimas, mas também o contexto organizacional e a sociedade. Por esse motivo, devem ser adotadas políticas para combater o assédio sexual e eliminar essa violência do ambiente laboral.

Na concepção jurídica, verifica-se que o tema “[...] apresenta novos problemas para o Direito do Trabalho, principalmente em face das várias atitudes culturais no que tange ao seu conceito.” (BARROS, 1995, p. 186). Isso se deve ao fato de que inexistente legislação trabalhista que sancione o assédio sexual, cabendo à doutrina e à jurisprudência construir noções, requisitos e sanções a seu respeito (COELHO; SILVA, 2017). Portanto, depende-se do bom senso de doutrinadores e julgadores em reconhecer as especificidades desse assédio no âmbito laboral e de identificar a agressão como mais uma forma de discriminação contra as mulheres, o que nem sempre se constata.

Além disso, a “[...] doutrina escassa e/ou sempre específica na área penal deixa como legado inúmeras dificuldades de interpretação, criando polos que originam discussões estéreis em razão da ausência de um sistema jurídico trabalhista aperfeiçoado de proteção.” (ALVES, 2008, p. 20). Nesse sentido, é essencial a análise do assédio sexual sob uma perspectiva estritamente trabalhista.

Por isso, diante da inexistência de um conceito legal trabalhista de assédio sexual, da divergência sobre a sua caracterização e das adversidades enfrentadas pelo tema, torna-se imprescindível uma pesquisa que vise ao aprofundamento no tema, pretendendo analisar as lacunas existentes, além de estudá-lo como verdadeira forma de discriminação e violência às

mulheres, e evidenciar seus impactos na saúde da vítima e no meio ambiente de trabalho, bem como possíveis formas de eliminação de sua manifestação no contexto laboral.

Sob essa perspectiva, busca a presente pesquisa analisar como a matéria tem sido retratada no campo prático, por meio do entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região acerca da caracterização do assédio sexual ambiental e da aplicação da legislação pertinente à proteção das mulheres nessas situações, além de traçar um panorama sobre se as vítimas e agressores nessas situações são homens ou mulheres.

Inicialmente, no primeiro tópico, com a finalidade de apresentar as principais particularidades do assédio sexual nas relações de trabalho, estuda-se seu conceito doutrinário, suas espécies, seus elementos de caracterização, suas formas de manifestação e suas consequências jurídicas.

No segundo tópico, examina-se especificamente a situação das mulheres nesse contexto, bem como os fatores que classificam o assédio sexual como forma de discriminação de gênero e as disposições normativas aplicáveis nesses casos.

No terceiro tópico, estuda-se o assédio sexual à luz dos conceitos labor-ambientais, são apontados os reflexos do assédio sexual no meio ambiente de trabalho e na saúde das mulheres trabalhadoras e apresentadas possíveis políticas para sua eliminação do ambiente de trabalho.

Por fim, no quarto tópico, apresenta-se o resultado da pesquisa jurisprudencial realizada perante o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, seus entendimentos a respeito da caracterização do assédio sexual no trabalho, incluindo como são aplicadas as normas protetivas às mulheres nesses casos e se os reflexos do assédio sexual no meio ambiente de trabalho e na saúde das trabalhadoras são apontados pela jurisprudência.

O presente trabalho foi desenvolvido com apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), nos processos nº 2018/18201-6 e 2017/02120-4.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Investigar a caracterização do assédio sexual ambiental contra as mulheres nas relações de trabalho sob a perspectiva da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

2.2 Objetivos específicos

a) Pesquisar os conceitos doutrinários de assédio sexual ambiental ou por intimidação, estudando-o à luz dos conceitos de meio ambiente de trabalho e de saúde do trabalhador para apurar a origem de sua nomenclatura;

b) Examinar especificamente a situação feminina nesse contexto, identificando de que forma a discriminação e a violência contra as mulheres se manifesta na espécie de assédio sexual ambiental e distinguindo as diferentes percepções que homens e mulheres possuem quanto à caracterização do assédio sexual;

c) Apurar a quantidade de casos de assédio sexual nos quais as vítimas são homens em relação aos casos nos quais as vítimas são mulheres, bem como se os agressores nessas situações são homens ou mulheres; e

d) Analisar se existem fundamentos legais utilizados pelos julgadores quanto à proteção das mulheres nos casos de assédio sexual ambiental e se existe a apreciação dos reflexos do assédio praticado no meio ambiente de trabalho e na saúde das trabalhadoras.

3 MÉTODOS E MATERIAIS

A presente pesquisa insere-se na área das Ciências Sociais Aplicadas e tem caráter exploratório, qualitativo e fenomênico, adotando, como métodos de procedimento, o levantamento através da técnica de pesquisa bibliográfica e da técnica de pesquisa jurisprudencial.

Para a revisão e o fichamento, foram utilizados materiais publicados, como, por exemplo, doutrinas jurídicas, legislação, artigos científicos, jurisprudência trabalhista, teses, dissertações, monografias, entre outros, de forma que o estudo bibliográfico compreendesse a pesquisa em áreas do conhecimento que comungassem do estudo do assédio sexual no trabalho, meio ambiente do trabalho e saúde das trabalhadoras.

A adoção dessa técnica de levantamento se justifica pelo caráter axiológico do tema abordado, ou seja, buscou-se analisar os posicionamentos doutrinários divergentes e consolidados relacionados à matéria.

Quanto à adoção da técnica de pesquisa jurisprudencial, analisou-se o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) e do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) acerca da caracterização do assédio sexual ambiental ou por intimidação no trabalho. A escolha desses tribunais justifica-se pelo fato de que, dentre as 24 regiões, estes são os que mais concentram processos em tramitação, conforme consta do último relatório publicado pelo Conselho Nacional de Justiça (2020), além de representarem a realidade da região mais próxima à universidade onde será realizada a presente investigação, ou seja, o estado de São Paulo.

Para tanto, foi fundamental delimitar os recortes jurisprudenciais adequados à pesquisa, quais sejam: os institucionais (delimitação da pesquisa a uma ou mais instituições, seja do Poder Judiciário ou da Administração Pública); os temáticos (delimitação do tema, por meio da escolha de um tema específico para constituir o objeto de análise da pesquisa); os processuais (instrumento processual específico para a delimitação do tema); e os temporais (período no qual as decisões que passarão pela análise da pesquisa foram proferidas) (PALMA; FEFERBAUM; PINHEIRO, 2012).

Assim, foram definidos como recortes jurisprudenciais:

- (a) o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, como recorte institucional;

- (b) o assédio sexual, como recorte temático;
- (c) as decisões proferidas em recursos ordinários pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, como recorte processual; e
- (d) a data de 11 de janeiro de 2003 (data de início da vigência do Código Civil de 2002, que passou a contemplar expressamente os direitos da personalidade e a reparação do dano extrapatrimonial de forma mais abrangente), até a data de 31 de dezembro de 2018 (tendo em vista o prazo para o desenvolvimento do presente trabalho), como recorte temporal.

Portanto, o material objeto de análise corresponde às decisões colhidas no repertório de jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, disponibilizadas para consulta nos respectivos sites dos tribunais (<https://ww2.trtsp.jus.br/>; <https://portal.trt15.jus.br/>). Com o objetivo de uniformizar a pesquisa, foram adotados dois procedimentos distintos de consulta, considerando as particularidades dos sites e dos mecanismos de busca de cada tribunal.

No site do TRT-2, após seguir desde a página inicial até a página de “Pesquisa Jurisprudencial”, foi selecionada a opção “Pesquisa por palavra - acórdãos em geral (processos físicos e eletrônicos)”¹, que direcionou à página que continha a ferramenta de busca das decisões. No campo de palavras-chave, inseriu-se: “assédio sexual”. As aspas foram utilizadas para garantir que a busca contemplasse apenas os acórdãos que contivessem a ocorrência exata das palavras mencionadas, excluindo-se aqueles que contivessem apenas uma das palavras ou, ainda, aqueles que contivessem ambas as palavras, mas cada uma em diferentes seções do texto.

Em seguida, preencheu-se o campo de “data de publicação”, com a finalidade de pesquisar acórdãos publicados entre 11 de janeiro de 2003 e 31 de dezembro de 2018. Finalmente, optou-se por realizar a busca tanto na base de acórdãos físicos quanto na de eletrônicos, buscando abranger todos os documentos digitalizados no repositório institucional. Os demais campos foram deixados em branco.

O site do TRT-15, diferentemente do TRT-2, disponibiliza quatro opções para realizar a busca de palavras-chave na página de “Consulta de Jurisprudência”, quais sejam: “Todas as

¹ As demais opções eram: “Pesquisa por palavra - sentenças (processos eletrônicos)”, “Pesquisa por palavra - sentenças (processos físicos)”, “Pesquisa por palavra - acórdãos ementados (processos eletrônicos)”, “Pesquisa por palavra - acórdãos ementados (processos físicos)”, “Pesquisa por título e subtítulo - acórdãos ementados (processos físicos)”.

palavras”, “Quaisquer das palavras”, “Sem as palavras”, “Trecho exato”, tendo o último sido o campo escolhido para inserir a expressão “assédio sexual”, desta vez sem a necessidade da utilização de aspas. Igualmente, preencheu-se o campo de “data de publicação”, com a finalidade de pesquisar acórdãos publicados entre 11 de janeiro de 2003 e 31 de dezembro de 2018. Os demais campos não foram preenchidos.

Realizados esses procedimentos nos sites de cada tribunal, foi disponibilizada a lista de documentos correspondentes, que foram ordenados de forma decrescente com base na data de publicação. A busca no TRT-2 resultou em 1.262 documentos e a busca no TRT-15, em 962, totalizando 2.224 julgados. Os documentos foram baixados e salvos numericamente em ordem, atribuindo-se os números 1 a 1.262 para os documentos do TRT-2 e os números de 1.263 a 2.224 para os documentos do TRT-15.

Os julgados obtidos por meio desse levantamento foram examinados individualmente, excluindo-se aqueles que não possuíam relação com o objeto do estudo. Reputou-se adequado excluir os acórdãos que: (1) não se tratavam de acórdãos proferidos em sede de recursos ordinários; (2) discutiam unicamente temas processuais e que não analisavam situações fáticas ou o mérito (como acórdãos que reconhecessem cerceamento de defesa); (3) que tratavam de assuntos não relacionados ao tema estudado (como aqueles que versavam exclusivamente sobre assédio moral); (4) e, por fim, que pertenciam a processos cujo início foi anterior à 2003. Aplicado o recorte, foram excluídos 1050 acórdãos. Dessa forma, a amostra foi composta por 1174 julgados, que representa 52,78% do total de julgados coletados.

Na próxima etapa da pesquisa, o processo de exame dos acórdãos, por meio do método de análise de conteúdo de Laurence Bardin (2016), envolveu tarefas de filtragem e de seleção de julgados, por meio de classificação, isolamento de trechos e identificação de posicionamentos e da análise quantitativa e qualitativa, com o objetivo de verificar a apreciação temática e o entendimento das julgadoras e dos julgadores, em conjunto com os elementos de decisão e de argumentação. A análise foi realizada em duas fases.

Na primeira fase, foram apurados quantos julgados referiam-se a assédio sexual praticado contra homens, de forma a comparar quantitativamente a incidência de casos nos quais as vítimas seriam do sexo masculino em relação aos casos nos quais as vítimas seriam do sexo feminino, bem como averiguar se os supostos agressores nessas situações eram homens ou mulheres.

Na segunda, foram analisados somente os julgados que tratassem do assédio sexual praticado contra mulheres, com o objetivo de apurar quais foram os requisitos indicados para

a caracterização do assédio sexual, bem como avaliar em quantos desses casos existiu o reconhecimento da existência das duas espécies de assédio sexual, quais sejam, o assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo* e o assédio sexual ambiental ou por intimidação. Portanto, verificou-se:

- (a) se existiu o reconhecimento da ocorrência do assédio sexual nos casos em discussão;
- (b) se existiu a especificação de qual espécie de assédio sexual foi configurada nessas situações;
- (c) se existiram fundamentos legais utilizados pelos julgadores quanto à proteção das mulheres nessas hipóteses; e
- (d) se existiu a apreciação dos reflexos do assédio sexual praticado no meio ambiente de trabalho e na saúde das trabalhadoras.

Por fim, como métodos de abordagem, foram adotados os métodos dedutivo, para a técnica de pesquisa bibliográfica, e indutivo, para a técnica de pesquisa jurisprudencial.

4 ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO²

Compreende-se por “assédio” nas relações de trabalho toda e qualquer conduta abusiva – comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos – que possam lesar a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de um indivíduo, colocar em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2002). O termo “sexual”, por sua vez, constitui uma qualidade atribuída ao assédio, que o torna uma conduta de conotação sexual impertinente, importuna e indesejada (COUTINHO, 2006).

Tratar sobre o tema do assédio sexual é, essencialmente, abordar um fenômeno social antigo sob uma nova terminologia (PAMPLONA FILHO, 2002). Verifica-se que o assédio sexual na esfera trabalhista não se trata de uma prática recente. A novidade é a ênfase na luta pela igualdade entre os sexos trazida pelos movimentos feministas, que deu relevância para essa problemática e, em conjunto com os movimentos de trabalhadores, promoveu a criminalização da conduta (COUTINHO, 2006). Por isso, afirma-se que a luta feminista pela liberdade do corpo das mulheres subsiste sob novos contornos: passou-se da busca por livre realização sexual e direitos à contracepção e ao aborto para o debate a respeito da pornografia, da imposição de padrões de beleza e da luta contra o assédio sexual (GOSDAL, 2003).

Atualmente, o assédio sexual é tão universal que diversos idiomas possuem uma expressão para identificá-lo, como, por exemplo: em inglês, “*sexual harassment*”; em espanhol, “*acoso sexual*”; em francês, “*harcèlement sexuel*” (PAMPLONA FILHO, 2002).

Tal universalidade é provada no impacto que as ocorrências de assédio sexual provocam na mídia e na cultura contemporânea, na medida em que:

O assédio sexual é um caso que provoca tristeza, revolta e indignação. Entristece pelo seu lado patético, pequeno, mortal, miserável; revolta pela facilidade com que ocorre e provoca indignação pela impunidade que o cerca. Impunidade que vem seja pela indiferença, seja pelo escárnio. (FREITAS, 2001, p. 16)

As notícias sobre assédio sexual são cada vez mais recorrentes. Somado a isso, encontram-se na arte inúmeras representações nesse sentido, seja em filmes, livros ou séries, clássicos ou contemporâneos. Exemplos da repercussão cada vez maior dos casos de assédio sexual são os movimentos *Time's Up* e *#Me Too*, movimentos coletivos contra violência

² Parte deste capítulo decorre de pesquisa realizada em iniciação científica apoiada pela FAPESP (Processo nº 2017/02120-4).

baseada no gênero, que incentivaram milhares de mulheres a se abrirem sobre casos de agressão.

No entanto, é necessário discernir a repercussão recebida por tal prática com alegações de que o assédio sexual seria mero modismo:

Confunde-se o assédio sexual, assim como o moral, com um modismo. Também em relação a ele a prática não é nova, a novidade é a busca de discussão, de punição, de criminalização. À medida que as sociedades se democratizam, os indivíduos, aliados ao maior acesso à informação, ficam mais conscientes de seu papel como cidadãos, tornando mais difícil a convivência com práticas repressivas e autoritárias. O direito de recorrer de uma decisão ou prática injusta, ou considerada injusta, é garantido em quase todas as sociedades modernas. (FREITAS, 2001, p. 13)

Por isso, o merecido destaque que o tema tem paulatinamente recebido pela sociedade, pela mídia e pelos juristas, impulsionado pelo sentimento de indignação decorrente de uma prática tão perversa que persiste em se manifestar nas mais diversas esferas sociais. Tal destaque atesta a necessidade e relevância do estudo desse instituto, com o objetivo de pesquisar sua origem, apresentar seu conceito e suas espécies, além de apontar seus elementos caracterizadores e suas formas de manifestação.

4.1 Origem e conceito doutrinário de assédio sexual no trabalho

A expressão “assédio sexual” foi formulada na década de 1970 por pesquisadoras da Universidade de Cornell que, no curso do estudo das relações de gênero no trabalho, verificaram a importância de criar um termo que designasse a conduta de um superior hierárquico que possuísse conotação sexual (MOREIRA, 2012). Na mesma década, surgiu um movimento predominantemente feminista nos Estados Unidos da América para combater o assédio sexual, classificando-o como um antigo e grave problema (AZEVEDO, 2005).

Até a década de 1980, havia uma tendência de aplicar disposições normativas gerais civis ou criminais, tendo em vista que eram raros os países que possuíam uma legislação específica a respeito do assédio sexual (PAMPLONA FILHO, 2011).

Na concepção moderna, os Estados Unidos da América foram responsáveis pela normatização sobre o assédio sexual, editando leis que impõem sanções à prática durante a segunda metade da década de 1970 e na década de 1980 (BARROS, 2011).

Contudo, foi a partir da década de 1990, com a regulação legislativa da conduta sexual no ambiente de trabalho, que surgiu o interesse pela normatização específica sobre o tema (PAMPLONA FILHO, 2011).

Enquanto alguns países tratam sobre a temática nas leis sobre igualdade, outros a abordam nas leis trabalhistas ou até mesmo nas leis criminais. Ainda assim, poucos são os países que possuem um conceito jurídico de assédio sexual, de forma que a legislação a respeito do tema se encontra em desenvolvimento (BARROS, 1995).

Embora se averigüe a existência de leis estaduais – cuja constitucionalidade é discutida – sobre o tema (BARROS, 2011), no que se refere ao direito positivado, o único dispositivo que trata expressamente sobre assédio sexual no Brasil é extremamente recente e foi incluído pela Lei nº 10.224, de 2001, que introduziu o artigo 216-A, *caput*, ao Código Penal:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (BRASIL, 1940)

Dessa tipificação, extrai-se que, para que seja configurado o assédio sexual na esfera penal, são requisitos obrigatórios a intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual e a condição de superior hierárquico ou ascendente do agressor.

Isto posto, é notório que, no contexto trabalhista, o problema do assédio sexual é muito mais amplo e complexo do que a forma tipificada no âmbito criminal. Considerando que a legislação trabalhista é omissa quando se trata desse assunto, cabe à jurisprudência e à doutrina abordar o tema da melhor forma possível, à medida que é completamente “[...] inaceitável que o empregador pratique, permita alguém praticar ou mantenha ambiente de trabalho hostil e ameaçador, sob a ótica sexual.” (PAMPLONA FILHO, 2002, p. 111).

O ideal seria que o Brasil possuísse uma estrutura legislativa trabalhista que englobasse o conceito de assédio sexual e que previsse a responsabilidade de todos os sujeitos ativos na prática de assédio sexual (BARROS, 2011). Nesse sentido,

A promulgação da Lei n. 10.224/2001, considerando crime a prática de assédio sexual, supriu uma carência legislativa que o Direito brasileiro tinha nessa matéria. No entanto, na área trabalhista, a legislação pertinente em vigor, por vetusta que está, nada regula ou tutela especificamente, deixando o assunto ao alvedrio de legislações supervenientes, que primam por adaptações ou soluções parciais. Cabe à jurisprudência trabalhista conformar

as suscitações dos casos práticos, tornando-se a principal forma de tutela ao assédio sexual praticado na relação de emprego. (ALVES, 2008, p. 19-20)

Importante considerar que, apesar de o assédio sexual não se tratar de um problema exclusivamente trabalhista, é nessa esfera que ele causa as consequências mais nefastas (PAMPLONA FILHO, 2011).

Não se pretende, com isso, rejeitar os efeitos jurídico-normativos decorrentes da esfera criminal, apesar de haver diversos questionamentos doutrinários acerca da eficácia do tipo penal e de se reconhecer que “[...] a legislação brasileira sobre assédio sexual foi das mais infelizes, desde a escolha topológica até sua limitada concepção” (HIGA, 2016, p. 494), na medida em que se “[...] a opção de criminalizar o comportamento foi ruim³, o delineamento dos seus contornos foi desastroso.” (HIGA, 2016, p. 494). Em verdade, articular a existência da tipificação do fato em diploma normativo distinto do trabalhista não impede a sua independência, notadamente por se tratar da relação material que lhe gerou.

Diversos autores como Ernesto Lippmann (2004), Manoel Jorge e Silva Neto (2002) e Luiz Flávio Gomes (2002), ao conceituarem o assédio sexual, mantêm suas características e requisitos restritos à forma da tipificação criminal, na medida em que consideram a hierarquia do assediador um fator essencial para a configuração do assédio, não admitindo sua caracterização no caso de ser praticado por alguém em posição inferior na estrutura hierárquica. Porém, conforme explanado, essa posição desconsidera a amplitude e complexidade da manifestação do assédio sexual no ambiente de trabalho, tratando-se de um entendimento restritivo. Nessa perspectiva,

Quanto ao sujeito ativo, apenas aquele praticado por superiores hierárquicos está tipificado como crime no Código Penal brasileiro. Entretanto, sob a ótica do Direito do Trabalho será considerado assédio sexual a conduta de natureza sexual praticada por qualquer pessoa que despreze a dignidade e liberdade sexual dos trabalhadores e torne o ambiente de trabalho hostil e intimidante. (LEIRIA, 2012, p. 57)

Rodolfo Pamplona Filho (2002, p. 110), por sua vez, conceitua o assédio sexual como “[...] toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual.” O autor aduz que tal conduta

³ Não é “[...] suficiente a aplicação da norma somente pela aplicação da norma, como se isto fosse uma resposta à sociedade, ou seja, o sistema que garante a punição do agressor, por exemplo, não é um sistema que garante a erradicação da violência contra a mulher. O sistema punitivista é mantenedor da violência, na medida em que não garante ao agressor uma (re) educação capaz de desconstruir a cultura do machismo, pelo contrário, o sistema instiga a manutenção do sexismo, da misoginia, do machismo e de todo tipo de opressão.” (EULETÉRIO, 2017, p. 79)

provoca uma situação de profundo constrangimento, violando os direitos da personalidade da vítima, e explica que se, geralmente, existe uma relação de poder entre o assediador e o assediado, não se trata de requisito essencial para a caracterização do assédio sexual, pois – na esfera trabalhista – o assédio pode ocorrer também entre colegas de serviço, entre empregado e cliente da empresa e até mesmo entre empregado e empregador, figurando este último como vítima (PAMPLONA FILHO, 2011).

Tal posicionamento merece prosperar, especialmente ao se considerar que, mesmo nos casos em que pessoas possuem – formalmente – o mesmo nível hierárquico, é possível que possuam graus diferentes de poder na medida de suas relações interpessoais (MOREIRA, 2012).

Em outras palavras, o assédio sexual constitui-se um “[...] comportamento de conotação sexual, não desejado pela destinatária, que ofende a sua integridade física e moral, o seu desempenho e progresso profissionais, violando o seu direito, constitucionalmente garantido, ao trabalho e ao emprego em igualdade de circunstâncias.” (DIAS, 2008, p. 12).

4.2 Espécies de assédio sexual no trabalho

Parte da doutrina trabalhista brasileira, a exemplo de Alice Monteiro de Barros (2011) e Rodolfo Pamplona Filho (2011), classifica o assédio sexual no trabalho em duas principais espécies: o assédio sexual por chantagem – ou assédio sexual *quid pro quo* (do latim, “tomar uma coisa pela outra”) – e o assédio sexual por intimidação – ou assédio sexual ambiental. Verifica-se que as duas espécies possuem características bem distintas entre si.

A primeira, o assédio sexual por chantagem, refere-se justamente à forma tipificada penalmente. Nesse caso, o assediador, em sua condição de superior hierárquico ou ascendente, exige da vítima a prática ou a aceitação de determinada conduta não desejada de natureza sexual, sob a pena de perder o emprego ou algum benefício, ou até mesmo sob a promessa de ganho de algum benefício. É em razão desta “barganha” de natureza sexual que esta espécie é também denominada assédio sexual *quid pro quo*, que significa “[...] isto por aquilo.” (PAMPLONA FILHO, 2002).

Alice Monteiro de Barros (2011, p. 747) define o assédio sexual por chantagem como sendo uma “[...] exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego.” Em outras palavras,

Assédio sexual por chantagem é aquele praticado por superiores hierárquicos ou por quem detenha ascendência sobre a vítima, com abuso de poder diretivo, buscando obter favor sexual em permuta com melhores condições de trabalho, aumento salarial ou atemorizando a vítima com a perda do emprego se não se submeter ao assédio, denominado pela doutrina e jurisprudência americana de *quid pro quo* – literalmente isto por aquilo. (LEIRIA, 2012, p. 57)

Nessa espécie, resta evidente a necessidade da existência de abuso de poder, podendo ser, de forma excepcional, praticado também por inferior hierárquico, por exemplo, no caso de o empregado, com o intuito de obter vantagem sexual, ameaçar revelar dados sigilosos de seu superior ou mesmo do empregador (BARROS, 2011).

Considera-se que:

Há abuso do poder hierárquico por parte dos superiores que se prevalecem da condição de subordinação em que se encontram os empregados na relação de emprego, exigindo-lhes favores sexuais que podem ser para si ou para outrem, clientes ou credores, sendo que a recusa à submissão afeta a vida profissional da vítima quanto à manutenção do emprego, promoção, melhoria das condições de trabalho ou salário. (LEIRIA, 2012, p. 57)

Por sua vez, a segunda espécie, o assédio sexual por intimidação, é caracterizado por seu objetivo de prejudicar o desempenho do assediado ou promover uma situação hostil no ambiente em que é praticado, violando o direito do trabalhador a um ambiente de trabalho sadio e provocando sérias consequências em sua saúde. Nesse caso, torna-se irrelevante o elemento de “poder” hierárquico do assediador (PAMPLONA FILHO, 2002), na medida em que, na espécie em questão, perde importância a análise de superioridade hierárquica entre o agente e a vítima.

O assédio sexual por intimidação “[...] caracteriza-se por incitações sexuais importunas, ou por outras manifestações de mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou de abuso no trabalho.” (BARROS, 2011, p. 747).

Dessa maneira, estabelece-se que:

O assédio sexual por intimidação é violência que não decorre da posição do agressor na empresa, caracterizando-se por ofensas verbais, não verbais, gestuais ou físicas de caráter sexual que interferem de forma ilógica no trabalho de uma pessoa, a ponto de humilhar e ofender a dignidade da vítima, deixando-a sem ambiente e condições de trabalhar. (LEIRIA, 2012, p. 59)

Nessa situação, o objetivo do agente não é – necessariamente – obter favorecimento sexual, mas sim desequilibrar o ambiente de trabalho, além de abalar a saúde da vítima, prejudicando seu rendimento e criando uma atmosfera laboral intimidatória.

Assim, existem duas formas básicas de assédio sexual: por chantagem, relacionada à posição funcional do assediador, e por intimidação, baseada na constituição de um ambiente de trabalho nocivo e intimidante (LEIRIA, 2012).

Em suma, não obstante a existência de duas espécies de assédio sexual, somente aquele que decorre de chantagem e é praticado pelo superior hierárquico ou ascendente da vítima que está positivado no sistema normativo brasileira, de forma que a outra espécie, o assédio sexual ambiental, trata-se de uma intimidação difusa que tem o condão de causar distúrbio no ambiente laboral, caso em que o elemento de poder hierárquico é irrelevante (DALLEGRAVE NETO, 2008).

Diante disso, deve-se considerar o assédio sexual nas relações de trabalho não somente como uma questão de abuso de poder hierárquico, mas, especialmente, como uma forma de discriminação e cerceio da liberdade sexual (PAMPLONA FILHO, 2011).

4.3 Elementos caracterizadores e formas de manifestação do assédio sexual no trabalho na perspectiva doutrinária

Depreende-se, diante da análise do conceito de assédio sexual na esfera trabalhista, que seus elementos caracterizadores básicos, postos pela doutrina, são:

- a) Sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado);
- b) Conduta de natureza sexual;
- c) Rejeição à conduta do agente;
- d) Reiteração da conduta. (PAMPLONA FILHO, 2011, p. 40)

Frisa-se, todavia, que apenas é possível apontar elementos universais de identificação do assédio, e não determinar um padrão universal de conduta (PAMPLONA FILHO, 2011).

Constata-se que os possíveis assediadores nas relações de trabalho são: o próprio empregador pessoa física ou o proprietário/diretor/sócio majoritário da empresa; o preposto do empregador que detenha poder hierárquico sobre o empregado; o colega de trabalho de igual ou inferior hierarquia; o cliente da empresa; algum familiar do empregador ou do superior hierárquico; e – em uma hipótese remota, mas existente – o próprio empregado (contra o empregador). (ALVES, 2008).

Importante considerar que é desnecessária a presença de dolo do empregador para que seja configurado o assédio, podendo até se tratar de uma prática indesejada do ponto de vista empresarial, havendo, contudo, sua responsabilização caso haja aquiescência ou não sejam tomadas as devidas providências para impedir a degradação das condições de trabalho (HIGA, 2016).

Salienta-se que a prática do assédio sexual não está restrita às relações de emprego, abrangendo todas as relações de trabalho, podendo ser praticado inclusive nos órgãos da Administração Pública.

Ainda, é requisito para a caracterização do assédio sexual que o comportamento seja indesejado pela vítima, de forma a provocar um clima de hostilidade, intimidação ou humilhação (BARROS, 2011). Ou seja, para que seja configurado o assédio sexual, em qualquer de suas espécies, ele deve ser indesejado, inapropriado e ofensivo, afetando a dignidade do trabalhador e criando um ambiente intimidador, instável e hostil. Por isso, não caracteriza assédio sexual a conduta que for desejada pelo outro, sendo imprescindível, para sua caracterização, que o comportamento do assediador seja mal recebido (COUTINHO, 2006).

Não se pode, no entanto, esperar uma “[...] rejeição expressa pela pessoa assediada, por vezes impossibilitada de reagir diante da surpresa ou de sua condição de submissão”, caracterizada pela essencialidade do trabalho (FERNANDES, 2017, p. 126).

No que tange à configuração do assédio sexual *quid pro quo*, além desses requisitos, é necessário que haja, explícita ou implicitamente, algum tipo de chantagem, seja na forma de promessa ou na forma de ameaça, exigindo da vítima o engajamento em alguma forma de comportamento sexual (MCCANN, 2005).

Já o assédio sexual ambiental abrange condutas que criam um ambiente de trabalho que não é bem-vindo e é ofensivo para a vítima, englobando a gama de comportamentos de assédio sexual que não envolvem chantagem sexual: comentários baseados no sexo, comentários depreciativos sobre o sexo da vítima, insinuações, exibição de material sexualmente sugestivo ou explícito etc. (MCCANN, 2005).

Ainda, em regra, o assédio sexual pressupõe a reiteração da conduta por parte do assediador, mas pode ser configurado após uma única ocorrência, caso se trate de um incidente suficientemente grave (BARROS, 2011). Destarte,

A conduta da vítima é que vai determinar se a conduta de natureza sexual é ofensiva ou não. É o comportamento da vítima e não a intenção do agente que caracteriza o assédio sexual. Se a conduta é aceita e recebida de forma

amistosa, não é assédio. Se repelida e o agente não reiterar, não fica caracterizado o assédio, desde que o ato não seja suficientemente grave e ofensivo, tal qual o assédio físico, que dispensa repetição pela natureza do ato.

No assédio sexual não há reciprocidade, o que o distingue do comportamento amistoso; no assédio, a conduta de natureza sexual é ofensiva e rejeitada. (LEIRIA, 2012, p. 31)

Por isso, para constatar a ocorrência do assédio sexual, devem ser analisados todos os requisitos de forma conjunta no caso prático. Contudo, é intolerável que a caracterização do assédio sexual seja relativizada e rechaçada sob o argumento de que se trata de uma conduta supostamente aceitável socialmente, em particular com a justificativa de que o Brasil é um país latino e, portanto, “caloroso”, no qual haveria o costume de grande proximidade, intimidade e afeto entre as pessoas, à medida que tal comportamento não corresponde a uma atitude compatível com a seriedade que devem ser tratadas as relações de trabalho.

Isso não significa, evidentemente, que os relacionamentos românticos originados nas relações de trabalho devam ser proibidos, ao passo que, mesmo no contexto laboral, as pessoas manifestam suas vontades e desejos, criando laços afetivos. Não obstante, deve-se ter especial cautela na exteriorização desse afeto para que os objetivos dessas interações nesse ambiente não sejam mal interpretados.

Nessa esteira, torna-se imperioso, pois, diferenciar o assédio sexual de um flerte, uma paquera ou uma cantada. Embora aparentemente simples, a diferenciação desses fenômenos assume um caráter mais complexo ao se considerar a cultura e a definição dos papéis sociais de comportamento de uma dada sociedade em um determinado período histórico (FUKUDA, 2012). Nesse sentido:

Essa é uma das razões para que, na sociedade brasileira, os casos de assédio sexual não sejam tratados a contento, visto que em nossa cultura, um homem deve fazer investidas sexuais a despeito das negativas ou da não correspondência feminina: um comportamento socialmente esperado para ambos. É papel do homem conquistar, e é papel da mulher fazer fazer-se de “difícil”, pois caso contrário, a mulher sendo “fácil”, estaria revertendo a ordem do jogo e adotando um papel ativo que seria socialmente reprovado. (FUKUDA, 2012, p. 128)

Depreende-se que enquanto o intuito do flerte, da paquera ou da cantada consiste em dar início a um relacionamento amoroso e, portanto, seduzir, a finalidade do assédio possui uma conotação perversa, constituindo uma conduta ofensiva, pois busca prejudicar a vítima, seja na forma de ameaça ou na forma de intimidação.

O assédio sexual possui, ainda, várias formas de manifestação, podendo assumir forma:

[...] **não verbal** (olhares concupiscentes e sugestivos, exibição de fotos e textos pornográficos seguidos de insinuações, passeios frequentes no local de trabalho ou diante do domicílio da vítima, perseguição à pessoa assediada, exibicionismo, entre outros); **verbal** (convites reiterados para sair, pressões sexuais sutis ou grosseira, telefonemas obscenos, comentários inoportunos de natureza sexual), e **física** (toques, encurrallamento dentro de um ângulo, roçaduras, apertos, palmadas, esbarrões propositais, apalpadelas, agarramentos, etc.). (BARROS, 2011, p. 747, grifos nossos)

No mesmo sentido:

Atos diretos e grotescos como beijos forçados, exibição da genitália, gestos indecentes, beliscões ou fricções em regiões pudendas, apalpadelas, toques íntimos, carícias, fortes contatos físicos e atos que objetivem ou sugiram a prática de ato libidinoso ou conjunção carnal, indubitavelmente configuram assédio sexual e, em certos casos podem até fugir das raias do assédio e consumarem abuso sexual.

De igual sorte, dependendo das circunstâncias em que são feitas, atitudes aparentemente inofensivas como determinados gracejos, expressões faciais, exibição de objetos pornográficos, convites, insinuações, piadas de duplo sentido, olhares lascivos, mímicas, abraços prolongados, também podem caracterizar o assédio. (MUNIZ, 2008, p. 49-50)

Além disso, pondera-se, no que se refere à norma positivada no âmbito criminal, que:

Percebe-se que a legislação não é explícita e, conseqüentemente, garante uma maior liberdade na interpretação, que em termos teóricos poderia privilegiar a vítima a partir de uma compreensão mais plena da indicação como, por exemplo, a compreensão do assédio como qualquer meio idôneo utilizado para o constrangimento: palavras, gestos, escritos etc., implicando numa importunação séria, ofensiva, insistente, embaraçosa, chantagiosa. Entretanto, na prática, tal interpretação assume caráter mais complexo, visto que esta se balizará no arcabouço cultural, dentre os quais os significantes masculinos e femininos são construídos. (FUKUDA, 2012, p. 127)

Destaca-se, a respeito do tema, uma investigação que classificou cinco níveis de assédio de acordo com a conduta praticada, assim divididos: nível 1 (assédio leve, verbal), caracterizado por piadas, galanteios, conversas de conteúdo sexual, e-mails anônimos de conteúdo sexual; nível 2 (assédio moderado, não verbal e sem contato físico), caracterizado por olhares e gestos lascivos; nível 3 (assédio médio, insistência verbal), caracterizado por chamadas telefônicas ou por cartas, pressões para sair ou convites com conotação sexual, e-mails de conteúdo sexual personalizado; nível 4 (assédio grave, com contato físico), caracterizado por passadas de mão, sujeitar ou constranger a vítima, roçamentos ou contatos

físicos com clara conotação sexual; nível 5 (assédio muito grave), caracterizado por pressões físicas e/ou psíquicas para ter contatos íntimos (LEIRIA, 2012).

Em diversos casos, especialmente ao se considerar que as mulheres representam a maioria das vítimas de assédio sexual no trabalho, o assédio acompanha linguagem sexista (BARROS, 2011).

O assédio sexual, por ocasionar reflexos psicológicos sobre a vítima, manifesta-se também como assédio moral (BARROS, 2011). Pode-se considerar que o assédio sexual é, na verdade, uma evolução do assédio moral, porquanto, nos dois casos, o objetivo é a humilhação (HIRIGOYEN, 2015). Sob outra perspectiva, também é possível classificar o assédio sexual como espécie de assédio moral, na medida em que é comum as vítimas sofrerem ambos, como nos casos em que são assediadas sexualmente e, por não cederem aos apelos do assediador, passam a ser moralmente assediadas, humilhadas e discriminadas (LEIRIA, 2012).

Independentemente de se considerar que o assédio sexual é uma espécie de assédio moral ou que se tratam de espécies autônomas e distintas, reconhece-se que, ao se analisar uma circunstância concreta, pode ser complexo avaliar se consiste em uma situação de assédio moral ou sexual. É perfeitamente possível, aliás, que um mesmo fato caracterize tanto o assédio moral quanto o assédio sexual.

Por fim, caso o ato sexual seja consumado, caracteriza-se o abuso sexual, também passível de responsabilização do agente que o praticou, não afastando, porém, a caracterização do assédio que o antecedeu (PAMPLONA FILHO, 2011).

4.4 Consequências jurídicas do assédio sexual no trabalho

Consoante os ensinamentos de Rodolfo Pamplona Filho (2011, p. 104),

As consequências para o assediante podem ser analisadas sob três ordens: trabalhista (caracterização de justa causa para a extinção do vínculo empregatício), civil (responsabilidade patrimonial direta pelo dano causado) e criminal (aplicação de sanções penais, caso os atos praticados se enquadrem em tipo previamente existente).

Evidentemente, para que produza efeitos na esfera trabalhista, deve haver alguma relação entre o assédio e o contrato de trabalho, ainda que seja na fase pré-contratual (GOSDAL, 2003). Inicialmente, cabe considerar que:

O empregado assediado, é claro, tem seus direitos amparados legalmente e o primeiro é a *transferência de local de trabalho ou setor de trabalho*, após comunicação ao empregador, deixando de ficar sob as ordens do superior hierárquico ou na companhia do colega assediador, conforme for o caso. (ALVES, 2008, p. 70)

Além dessa previsão, ainda que, na seara trabalhista, o assédio sexual não tenha sido tipificado como causa ensejadora da ruptura do contrato de trabalho, tanto a doutrina como a jurisprudência reconhecem essa possibilidade.

Quando praticado por empregado, o assédio sexual, além de poder ocasionar – em casos menos graves – suspensões e advertências, pode ser considerado um motivo para a extinção do contrato de trabalho por justa causa, nos termos do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alíneas “b”, “h”, “j”, “k”:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...]
b) incontinência de conduta ou mau procedimento; [...]
h) ato de indisciplina ou de insubordinação; [...]
j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; [...]. (BRASIL, 1943)

Na hipótese de ser praticado pelo empregador, seus prepostos ou mesmo clientes da empresa, possibilita-se ao empregado a rescisão indireta do contrato de trabalho, consoante ao artigo 483 da CLT, cujos incisos, a seguir expostos, podem ser aplicados de acordo com a situação fática considerada:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
c) correr perigo manifesto de mal considerável;
d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. [...]. (BRASIL, 1943)

Por fim, o assédio sexual pode ser objeto de reparação material ou moral, na medida em que provocou danos à vítima, podendo também ser cumulativos:

O dano ou prejuízo enfrentado pelo trabalhador assediado, entretanto, não se limita à possibilidade de desemprego, demissão ou alteração do contrato de trabalho. Mas a discriminação, o empecilho à progressão no emprego, ao cargo ou à função, ou, ainda, quaisquer outros obstáculos à sua autodeterminação no trabalho, são também modo de constrangimento sofrido pelo trabalhador. (COUTINHO, 2003, p. 55-56)

Tratar-se-á de dano material nos casos em que o assediado sofreu – em virtude do assédio – prejuízos suscetíveis de avaliação monetária, como perda do emprego, preterição nas promoções, avaliações prejudiciais ou impacto na vida econômica. Constituir-se-á, por sua vez, dano moral quando houver ofensa à intimidade, à vida privada, à honra ou à imagem do assediado, nos termos do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal (LIPPMANN, 2004).

Nesse sentido, foi inserido pela Lei nº 13.467 de 2017 o artigo 223-C da CLT, estabelecendo: “A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.” (BRASIL, 2017). Apesar dos nefastos contornos assumidos pela tarifação do dano no artigo 223-G, parágrafo 1º, da CLT, com a qual não se compactua, a inclusão expressa dos bens tutelados representou um avanço no reconhecimento da necessidade de reparação em face à lesão dos direitos da personalidade.

A responsabilidade objetiva do empregador de indenizar os danos decorrentes de assédio sexual, independentemente de culpa, decorre dos artigos 932 e 933 do Código Civil, sendo irrelevante o cargo que o assediador ocupa na empresa. Até mesmo nos casos de assédio praticado por clientes, amigos ou familiares do empregador, é de sua responsabilidade a compensação pecuniária, porquanto é seu dever zelar pelo equilíbrio do ambiente laboral. Como matéria de defesa, para reduzir os valores de eventuais condenações, o empregador pode provar que tomou todas as providências no sentido de propiciar um ambiente de trabalho equilibrado e saudável (PAMPLONA FILHO, 2011).

Em síntese,

Sob o prisma do Direito do Trabalho, se o assédio é de iniciativa de um empregado em relação a outro colega de trabalho, poderá o assediador ser dispensado por justa causa. Se o autor do assédio é o empregador ou outro superior hierárquico, o empregado poderá postular a rescisão indireta do contrato de trabalho. Em ambas as situações, o pleito versará também sobre indenização por danos morais, dada a violação do direito à intimidade assegurado no art. 5º da Constituição Federal. (ALVES, 2008, p. 60)

Ante o exposto, constata-se que o assédio sexual é uma prática perversa, porquanto ofende:

[...] princípios constitucionais e direitos fundamentais existentes nas relações de emprego, quais sejam: a vida digna, a saúde, o meio ambiente de trabalho saudável, ao trabalho, a valorização social do trabalho humano, a busca do pleno emprego, a empresa e o contrato socialmente comprometidos, a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem, a livre manifestação do pensamento, a liberdade de consciência e crença e a liberdade de expressão e informação. (BRANCO; RODRIGUES, 2008, p. 673)

Dessa forma, conclui-se que:

Assédio sexual é, portanto, uma ação ofensiva que atenta contra a disponibilidade sexual da pessoa, afrontando-lhe a liberdade sexual, isto é, o direito de dispor do próprio corpo, ou de não ser forçada a praticar ato sexual indesejado. Tal ação constitui-se em uma ofensa à honra e à dignidade sexual, entendida como sentimento da dignidade pessoal e como direito de conceber, definir e exercer, respeitados os limites da moralidade pública, a atividade sexual. No caso do assédio sexual laboral, é atingida diretamente a dignidade das relações de trabalho, que tem a condição de bem jurídico protegido, enquanto garantia da liberdade, da igualdade, da autodeterminação e do direito a não-discriminação no exercício do trabalho. (COUTINHO, 2003, p. 47)

Com isso, é evidente que o assédio sexual deve ser considerado uma prática intolerável no ambiente laboral, na medida em que viola “[...] o direito fundamental dos trabalhadores de trabalharem em condições salubres, de terem respeitada sua dignidade e preservada sua saúde” (LEIRIA, 2012, p. 131), devendo ser amplamente combatido e condenado, de forma a efetivar o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, previsto nos artigos 225 e 200, inciso VIII, da Constituição Federal, o direito à saúde, previsto nos artigos 6º e 196 da Constituição Federal, e o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, previsto no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal.

5 ASSÉDIO SEXUAL COMO FORMA DE DISCRIMINAÇÃO E DE VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES⁴

A perspectiva sobre o assédio sexual evoluiu desde a época em que era um aspecto amplamente tolerado da vida profissional, muitas vezes considerado um risco ocupacional que as mulheres eram esperadas a suportar. O ingresso de uma farta quantidade de mulheres na força de trabalho remunerada nos últimos anos e seu crescente envolvimento em organizações de trabalhadores e em grupos de defesa de mulheres aumentaram a conscientização sobre a extensão e as consequências destrutivas do assédio sexual. As mulheres expuseram seu caráter ofensivo e prejudicial, redefinindo o comportamento como uma manifestação de discriminação sexual e uma forma de violência (MCCANN, 2015).

5.1 Histórico de desigualdade das mulheres nas relações de trabalho

É possível afirmar que a história das mulheres no trabalho é tão antiga quanto a história do trabalho em si. No entanto, foi a partir da Revolução Industrial que a presença feminina no âmbito laboral se intensificou:

A Revolução Industrial foi, como para toda a história humana, um marco para o trabalho feminino. Até então, as atividades desempenhadas pelas mulheres eram consideradas de menor relevo (apesar de essenciais para a comunidade). Porém, com os novos fatores introduzidos pela industrialização, a força de trabalho de ambos os sexos foi afetada. A mulher, antes considerada mais fraca para o trabalho braçal, poderia contar com instrumentos que fariam a produção depender menos de força física. (SOUTO MAIOR, 2008, p. 354)

Nesse momento, “[...] a mulher, atendendo à necessidade de mão-de-obra requerida pelo modo de produção capitalista, empresta sua força de trabalho ao processo produtivo, submetendo-se a tarefas extenuantes, sob jornadas excessivas, pelas quais percebia baixos salários.” (COUTINHO, 2006, p. 35).

Se as condições de trabalho e a ausência de garantia de direitos eram penosas para os homens, as circunstâncias eram ainda piores para as mulheres, que suportavam duplo preconceito: o biológico, decorrente das diferenças físicas entre os sexos, e o social, derivado

⁴ Parte deste capítulo decorre de pesquisa realizada em iniciação científica apoiada pela FAPESP (Processo nº 2017/02120-4).

da ideia de que o trabalho feminino seria inferior e de menor valor ao masculino (CALIL, 2007).

Por isso, diversamente do aparente caráter emancipador que o acontecimento pode sugerir, o fato é que não se tratou de uma igualdade de oportunidades entre os sexos, porquanto o trabalho feminino adquiriu atributos de inferioridade (FUKUDA, 2012).

Outrossim, a presença das mulheres no âmbito laboral promoveu a transcendência ao espaço público de conflitos anteriormente reservados à esfera doméstica, atribuindo-lhes maior visibilidade e evidenciando o caráter opressivo dos papéis sociais (FUKUDA, 2012).

Constata-se, portanto, que a maior participação das mulheres no mercado profissional e a maior liberalização dos costumes suscitaram uma reviravolta nos domínios anteriormente masculinos, sobretudo no ambiente laboral, de forma que quanto mais bem-sucedida fosse uma mulher, mais malvista e caluniada ela seria. Embora essa visão tenha diminuído, especialmente em decorrência da crescente reivindicação por igualdade entre os gêneros, não se pode afirmar que desapareceu completamente, especialmente ao considerar a sociedade patriarcal predominante no Brasil (FREITAS, 2001).

Dessa forma,

A busca pela genuína igualdade de gênero na relação capital e trabalho passa pelo reconhecimento de que a inserção da mulher no mercado perturbou as relações de poder entre os sexos, na medida em que implicou a transgressão de paradigmas culturais que outorgavam somente ao homem o mister de participar das relações sociopolíticas. Como não é natural ao ser humano ceder qualquer parcela de sua soberania de modo afável, a repulsa à companhia feminina no ambiente de trabalho também se manifesta por meio de condutas ilícitas pautadas pela conotação sexual, no afã de criar uma atmosfera de hostilidade e intimidação. Nesse contexto, o assédio sexual surge, em diversas oportunidades, como expressão da violência de gênero, estratégia arditamente empregado para que as mulheres capitulem diante dos instrumentos de força. (HIGA, 2016, p. 506)

Por isso, a progressiva inclusão de mulheres no universo do trabalho tem evidenciado amplas lacunas na legislação trabalhista brasileira, promulgada em um contexto socioeconômico e cultural bastante distinto do vivido no século XXI (CAMPAGNOLI; MANDALAZZO, 2013).

Soma-se a isso que, por ainda serem as principais responsáveis pelas “[...] tarefas domésticas, cuidado com os filhos e demais responsabilidades familiares [...]”, as mulheres acumulam papeis, têm de enfrentar a dupla jornada, conciliar a vida pessoal com a profissional, além de lidar com a rejeição do mercado de trabalho (CARLOS, 2019, p. 92).

Na atualidade, “[...] é possível afirmar que, juntamente com o governo, o congresso voltado para uma ala política mais conservadora demonstra uma posição favorável a um retrocesso social” que resulta na adoção de um posicionamento defensivo pelo movimento feminista (MEDEIROS *et al.*, 2017, p. 142). Apesar disso, “[...] conforme a situação de crise econômica leva à queda de qualidade de vida da classe trabalhadora em geral”, o movimento de mulheres sofre uma reorganização, raiando “[...] novos processos de luta protagonizados pelas mulheres, que representam um importante horizonte de superação e avanço na luta das mulheres contra a opressão e a exploração.” (MEDEIROS *et al.*, 2017, p. 143).

5.2 Formas de discriminação contra as mulheres no contexto laboral

O sexismo que permeia a sociedade é igualmente reproduzido pelo Direito do Trabalho, que ainda carrega vestígios da discriminação e do preconceito (HIGA; VIEIRA, 2013). Assim, a violência de gênero trata-se de um padrão repercutido em todas as esferas sociais, de forma que também reflete no mercado de trabalho, âmbito no qual as mulheres estão sujeitas a diversas discriminações (DIAS, 2008).

Compreende-se por discriminação “[...] um tratamento desequiparador que decorre de preferência ilógica, fundada em características de sexo, raça, cor, etnia, religião, origem e idade” (COUTINHO, 2006, p. 13), sendo tal conduta vedada pelo ordenamento jurídico, na medida em que constitui um obstáculo para a igualdade.

A discriminação pode se manifestar por meio da discriminação negativa e da discriminação positiva.

A discriminação negativa

[...] é aquela que não tem por fundamento a adoção de medidas tendentes a diminuir as diversidades sociais e econômicas, limitando-se a acentuar a regra da plena igualdade de todos perante a lei. Trata-se da concepção da igualdade jurídica em sentido subjetivo e pessoal, estabelecendo um desfavor à pessoa discriminada. (CARLOS, 2004, p. 32)

Por isso, constitui o “[...] tratamento desigual que cria um desfavor ao indivíduo, negando-lhe o exercício de seus direitos de pessoa humana, ou que segrega, ou exclui da vida social os membros de determinado grupo, e tem como efeito provocar desigualdades injustificadas.” (COUTINHO, 2006, p. 14). Refere-se, assim, à discriminação que atinge grupos que historicamente foram alvos de profundas desigualdades sociais, como, por exemplo, as mulheres, negros e pessoas com deficiência (COUTINHO, 2006).

Por seu turno, a discriminação positiva

[...] é entendida como um conjunto de estratégias, iniciativas ou políticas, que visa favorecer pessoas ou grupos sociais que se encontram em condições desfavoráveis, em razão, quase sempre, da prática de discriminação negativa, presente ou passada. No entanto, é medida que deverá ser observada em caráter excepcional, até que se neutralizem os efeitos das desigualdades sociais. (COUTINHO, 2006, p. 15)

Há, ainda, outra divisão no que se refere às formas de discriminação, composta pela discriminação direta e pela discriminação indireta:

A discriminação direta ocorre quando se estabelece um tratamento desigual fundado em razões arbitrárias e desmotivadas. Já a discriminação indireta acontece quando se confere um tratamento formalmente igual, mas que, no resultado, se traduz em efeito diverso sobre determinados grupos, acarretando a desigualdade; esse tipo de discriminação consiste em uma regra neutra à primeira vista e que se aplica igualmente a todos os empregados, mas que produz efeito discriminatório para um empregado ou um grupo de empregados. A intenção discriminatória aparece sempre na discriminação direta, mas não na indireta. (CARLOS, 2004, p. 31).

Consequentemente, a prática discriminatória, em qualquer de suas formas, reverte-se na condição de desigualdade entre pessoas e grupos sociais (COUTINHO, 2006). Constatase, diante desse aspecto, que:

[...] a questão envolvendo o princípio da igualdade ultrapassa os simples limites da estipulação de regras jurídicas no campo normativo. Na realidade, os fatos que geram a exclusão das mulheres, na sociedade, estão radicados na essência da própria cultura de nossa sociedade. Embora existam normas jurídicas proclamando a igualdade, certo é que a desigualdade entre os gêneros ainda não está dissolvida. (TREVISIO, 2008, p. 22)

Nem mesmo as normas protetivas às mulheres surgiram em um contexto de igualdade, porquanto as normas proibitivas que inicialmente possuíam o objetivo de proteger as mulheres não se tratavam de garantias, mas sim de restrição de direitos:

No caso do sistema jurídico brasileiro, a legislação protetiva do trabalho da mulher, em um determinado momento, resultou por cristalizar as desigualdades entre homens e mulheres trabalhadores. Com efeito, as normas reguladoras do trabalho da mulher, que lhe proibiam jornada extraordinária, trabalho noturno, na construção civil, e em locais insalubres e perigosos, ao visar protegê-la, acabaram por discriminá-la, pois, além de estabelecerem uma divisão de trabalho por sexo, restringiam seu campo de ocupação. (COUTINHO, 2006, p. 40)

Essa persistência discriminatória dirigida às mulheres pode ser atribuída, em grande parte, à cultura patriarcal:

O patriarcalismo induz à construção social do direito e da política instituindo duas situações: uma visível, que é a chamada igualdade de todos perante a lei; outra, invisível, que é a efetiva desigualdade. A cultura patriarcal impõe o reconhecimento de um conjunto de valores, de crenças e de atitudes, de tal sorte que um determinado grupo humano (o homem) se considera, pela simples natureza, superior aos demais (à mulher). Do ponto de vista sociológico, o patriarcalismo constitui a base da exclusão, ou seja, o conjunto de mecanismos que estão enraizados na estrutura de uma sociedade, a partir dos quais determinadas pessoas ou grupos são rechaçados ou desprezados de sua plena participação na cultura, na economia e na política da própria sociedade em que vivem. (TREVISO, 2008, p. 22)

Dessa maneira, atesta-se a necessidade de abordar as relações de gênero para o estudo das desigualdades manifestadas no contexto laboral:

Nesse sentido, a categoria “gênero” é fundamental para a análise histórica, pois se contrapõe ao chamado “sexo”, que representa a condição orgânica que distingue o macho da fêmea, referindo-se ao código de conduta regente das relações sociais entre homens e mulheres [...]. Desse modo, as representações do gênero não são “naturalmente” ligadas ao sexo, mas derivam da construção histórica do sexismo na sociedade, altamente refletido e estruturado no direito. (HIGA; VIEIRA, 2013, p. 58)

Sob essa perspectiva, depreende-se que enquanto o conceito de sexo se refere exclusivamente ao aspecto biológico, a concepção de gênero remete a uma construção social⁵. Segundo Joan Scott (2019, p. 67), entendimento com o qual se concorda, gênero é “[...] um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos” e “[...] uma forma primeira de significar as relações de poder.” Assim, estabelece-se a concepção da divisão sexual do trabalho, na medida em que:

Homens e mulheres não são uma coleção – ou duas coleções – de indivíduos biologicamente diferentes. Eles formam dois grupos sociais envolvidos numa relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, como todas as relações sociais, possuem uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem por meio da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, concisamente, divisão sexual do trabalho. (KERGOAT, 2009, p. 67)

A divisão sexual do trabalho possui “[...] dois princípios organizadores: o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de

⁵ Para Pateman (1993, p. 330): “Falar em gênero, em vez de se falar em sexo, indica que a condição das mulheres não está determinada pela natureza, pela biologia ou pelo sexo, mas é resultado de uma invenção social e política”.

homem “vale” mais do que um de mulher).” (KERGOAT, 2009, p. 67). Apesar de tais princípios permanecerem os mesmos, as modalidades dessa divisão transformam-se no tempo e espaço (KERGOAT, 2009). Por isso, “[...] embora mudanças e continuidades coexistam, o deslocamento hoje das fronteiras do masculino e do feminino deixa intacta a hierarquia social que confere superioridade ao masculino sobre o feminino, hierarquia sobre a qual [...] se assenta a divisão sexual do trabalho” (HIRATA, 2003, p. 20), que “[...] foi, sobretudo, uma relação de poder, uma divisão dentro da força de trabalho, ao mesmo tempo que um imenso impulso à acumulação capitalista.” (FEDERICI, 2017, p. 232).

Essa divisão é o motivo pelo qual:

Ocupar cargos de chefia, de gerência, ou direção, não parece caracterizar o trabalho feminino, que ainda reflete a “inferioridade física” e a “incapacidade intelectual”, como qualidades atribuídas à mulher, e que fazem dela inapta ao comando, por lhe faltarem, conforme a construção do feminino, racionalidade e objetividade (atributos masculinos), necessárias ao exercício do poder hierárquico. (COUTINHO, 2006, p. 37)

Estipula-se, desse modo, que relações de gênero, que persistem em criar desigualdades às mulheres trabalhadoras, constituem a causa da maior incidência de discriminação às mulheres no ambiente laboral pelo fato de refletirem a assimetria verificada entre os sexos no âmbito trabalhista. Além disso, constata-se uma intensificação dessa desigualdade pela sua interação com outras categorias sociais, como raça, cor, etnia e situação familiar, impossibilitando ainda mais o alcance da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres trabalhadores (COUTINHO, 2006). Portanto,

A compreensão do fenômeno no trabalho sob a ótica do gênero é essencial à mudança de atitudes e valores, necessária para que se alcancem relações e condições de trabalho mais igualitárias para homens e mulheres sem prejuízo do respeito às diferenças, porque possibilita a percepção de que as desigualdades são social e historicamente forjadas, a partir das diferenças biológicas. (GOSDAL, 2003, p. 69)

Isso porque:

Ajuda a desvelar as concepções que se encontram por trás dos atos discriminatórios e a compreender a discriminação no contexto social em que se encontra inserida. O gênero permite a compreensão da dimensão relacional entre os sexos, desmitificando características que são apresentadas como decorrentes da natureza, embora resultem de construções sociais. (GOSDAL, 2003, p. 69)

No contexto das mudanças na organização da produção e na incorporação de novas tecnologias no universo laboral, constata-se que, hoje, a mulher trabalhadora “[...] apresenta um maior nível de escolaridade, permanece durante um tempo maior no mercado de trabalho, mesmo que seja casada ou tenha filhos, e conta com um número maior de horas destinadas ao trabalho remunerado.” (COUTINHO, 2006, p. 39).

Para sintetizar a situação trabalhista das mulheres no contexto atual, pode-se estabelecer a seguinte analogia:

De maneira figurada, pode-se dizer que se o trabalho da mulher fosse um filme, hoje ela poderia ser protagonista, coadjuvante e figurante. Seria protagonista de seu trabalho quando está à frente de altos cargos na empresa, quando define os rumos de sua atividade, quando é arrimo de família. Atuaria como atriz coadjuvante quando outros dependem do seu trabalho para a execução do todo, quando participa de várias equipes de trabalho, quando seu salário complementa a renda familiar. Seria figurante quando o trabalho em ambiente doméstico familiar que realiza não é visualizado, quando as suas responsabilidades familiares apenas compõem o cenário geral. Contudo, diferente de um filme, ela atuaria das três formas na mesma trama. (KLOSS, 2013, p. 103)

Apesar da crescente participação feminina no universo do trabalho,

[...] não se observa um movimento no mesmo sentido em relação às desigualdades entre os sexos, em razão do trabalho. Permanecem as brechas salariais e a ocupação das mulheres em atividades de baixa remuneração e qualificação. Não se registra relevante modificação na divisão do trabalho por sexo. As trabalhadoras que escapam às ocupações femininas, ou que ocupam cargos de comando nas organizações laborais, continuam sendo minoria. (COUTINHO, 2006, p. 38)

Betty Friedan (2020) já aludia que as mudanças necessárias para conquistar a igualdade de fato seriam revolucionárias, envolvendo uma revolução dos papéis sexuais para homens e mulheres, aduzindo:

Existe apenas um jeito de as mulheres alcançarem seu potencial humano pleno: participando dos principais ramos da sociedade, exercendo sua própria voz em todas as decisões que moldam essa sociedade. Para as mulheres terem identidade e liberdade completas, elas precisam ter independência econômica. Romper as barreiras que as mantiveram afastadas de empregos e profissões valorizadas pela sociedade foi o primeiro passo, mas não foi o suficiente. Seria necessário mudar as regras do jogo para reestruturar as profissões, o casamento, a família, o lar. (FRIEDAN, 2020, p. 487)

Segundo o Relatório de Desigualdade Global de Gênero 2016 do Fórum Econômico Mundial (WORLD ECONOMIC FORUM, 2016), os avanços alcançados pelo Brasil por ter tido uma mulher no comando do país por alguns anos foram contrabalançados pela diferença na participação de gênero na força de trabalho. Enquanto a presença de brasileiros é de 83% no mercado de trabalho, a de brasileiras é de apenas 62%. Ademais, a diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil é uma das maiores do mundo, sendo que, nos cargos executivos, essa diferença é de mais de 50%. Por fim, o relatório conclui que, caso esse ritmo seja mantido, equiparar a condição econômica dos dois sexos no Brasil levará 95 anos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) traz dados semelhantes. Segundo a organização, a taxa de participação na mão de obra brasileira é de 72,5%, em relação aos homens, e apenas de 52,9%, em relação às mulheres. Além disso, a diferença salarial por hora entre homens e mulheres, calculada com base na diferença entre os rendimentos médios dos homens e os rendimentos médios das mulheres e expressa em percentagem em relação ao rendimento médio dos homens, é de 16% (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2018).

Ainda, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Censo Demográfico de 2010, o rendimento médio mensal dos homens era de R\$ 1.422,03, enquanto o das mulheres era de R\$ 1.029,57 (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2011).

Por isso, é no campo ocupacional que mais se evidencia a discriminação das mulheres em aspectos econômicos (BARROS, 2008). Dessa maneira, analisa-se que a mera inserção das mulheres no mercado de trabalho não basta para extinguir as desigualdades, na medida em que sua presença no âmbito laboral por si só não sugere igualdade de oportunidades, especialmente em um contexto de forte predominância masculina (KLOSS, 2013).

Assim, a despeito da inclusão feminina no mercado de trabalho, sua posição de inferioridade subsistiu, particularmente ao se considerar que as mulheres foram submetidas a cargos e funções tipicamente femininos, de forma que os homens puderam preservar sua situação mais vantajosa (DUARTE, 2001). Comprovada a insistente desigualdade sofrida pelas mulheres, pondera-se que:

Persiste, portanto, no âmbito do trabalho, uma clara evidência da presença de relações sociais marcadas pela construção de gênero. Estas são perceptíveis na divisão sexual do trabalho, por meio da ocupação da mulher em atividades consideradas femininas, o que aponta para uma concentração das oportunidades de trabalho em setores específicos. Isso vai reduzir o campo de suas ocupações dentro da estrutura produtiva. Desse modo, as relações de

gênero reproduzem-se e atualizam-se no mundo do trabalho, e nem mesmo as inovações tecnológicas e as novas formas de organização da produção foram capazes de impedir seus efeitos na divisão do trabalho por sexo. (COUTINHO, 2006, p. 38)

Por isso, infelizmente,

Como efeitos dessa situação, as questões relativas ao cotidiano de trabalho das mulheres não encontram espaço adequado para manifestação, havendo dificuldade de ver e descobrir problemas específicos das mulheres nos locais de trabalho, em que se situam as questões do assédio moral e do assédio sexual, ao lado de situações mais antigas como a desigualdade de remuneração, de oportunidades e a ausência nos cargos de direção. (BARROS, 2008, p. 72)

Ou seja, a discriminação contra as mulheres no trabalho ocorre a despeito das normas trabalhistas de proteção (KLOSS, 2013). Verificada essa situação de desigualdade no mercado de trabalho, os homens se aproveitam para impor o comportamento preconceituoso decorrente da ideia de que as mulheres existem para submeterem-se às suas vontades e lhes serem submissas (BARROS, 2011). Por isso, afirma-se que as transformações sociais ainda não foram satisfatórias para igualar as relações entre homens e mulheres, subsistindo uma incontestável assimetria de poder, a qual os homens utilizam para constranger as mulheres de maneira sexual no ambiente de trabalho (DUARTE, 2001).

5.3 Assédio sexual como meio de lesão à dignidade das mulheres trabalhadoras

Não bastassem os salários menores⁶, as reduzidas oportunidades de emprego e a ocupação de menos cargos de chefia, as mulheres ainda representam a maioria das vítimas quando se trata do assédio sexual. Exatamente por isso a maioria das campanhas e cartilhas a respeito do tema são dirigidas a elas. Cabe ressaltar que é perfeitamente possível que o assédio sexual ocorra entre pessoas do mesmo sexo. Contudo, é o assédio sexual praticado por homens contra mulheres que recebe maior destaque, pois é o que ocorre com mais frequência e é o resultado direto da discriminação contra as mulheres na esfera trabalhista.

Em 2016, uma pesquisa realizada pela ActionAid evidenciou que 86% das mulheres brasileiras ouvidas sofreram assédio sexual em público, cujos dados são assim justificados pela representante da ONU Mulheres no Brasil: “Para os homens, os corpos e as vidas das

⁶ Para Saffioti (2013, p. 345): “A concepção do trabalho feminino como um trabalho subsidiário favorece a oferta e aceitação de salários mais baixos que os masculinos.”

mulheres são uma propriedade, está para ser olhada, tocada, estuprada.” (CRISTALDO, 2016). Para o Tribunal Superior do Trabalho (2012), “Não há dúvidas: a mulher está mais sujeita ao assédio sexual em todas as carreiras e isso se deve, principalmente, à cultura brasileira de ‘objetificação do corpo feminino’ e pela ideia enganosa de que mulheres ‘dizem não querendo dizer sim’”. Ainda de acordo com o TST (2012), “[...] esse tipo de mentalidade infelizmente permeia toda a sociedade, independente da condição social ou do nível de escolaridade.”

5.3.1 Relações de poder e o assédio sexual contra as mulheres no trabalho

Apesar de o assédio sexual ter sempre existido em diversos contextos organizacionais, apenas recentemente passou a ser classificado como uma forma de violência sexual. Por muito tempo, tolerar o assédio – em especial, o sexual – era, para as mulheres, uma premissa de possuir um emprego fora de casa (DIAS, 2008).

Não obstante alguns aspectos discriminatórios terem sido reduzidos ao longo do tempo, o assédio sexual somente aumenta com a inclusão das mulheres no universo do trabalho.

Portanto, a questão do assédio sexual não é uma prática nova no Brasil ou uma prática considerada uma consequência do desenvolvimento econômico dos últimos anos. É bem verdade que, conforme aumenta a participação da mulher no mercado de trabalho, cresce também a sua exposição ao risco. (FREITAS, 2001, p. 14)

Tal constatação decorre do fato de que “[...] o aumento da presença feminina no mundo do trabalho tende a despertar formas mais violentas de reação e de condutas discriminatórias, daí também o crescimento do comportamento relativo ao assédio sexual.” (GOSDAL, 2003, p. 227). O assédio sexual constitui, portanto, uma conduta insistente e persecutória que viola a liberdade sexual (COUTINHO, 2006). Por isso, “[...] o assédio sexual vem sendo apontado como um dos fatores responsáveis pela discriminação de que são vítimas as mulheres no mercado de trabalho, embora o problema seja antigo e generalizado.” (BARROS, 2011, p. 745).

Ademais, é importante considerar que além de as mulheres serem mais comumente as vítimas, são também assediadas de forma distinta dos homens, estando as conotações machistas ou sexistas habitualmente evidentes (HIRIGOYEN, 2015).

Averigua-se que estabelecer os perfis das vítimas e dos perpetradores do assédio sexual constitui uma tarefa complexa, à medida que, por envolver mulheres e homens de diversas conjunturas, devem-se considerar inúmeras variáveis, tais como: estado civil, idade, nível de escolaridade, situação conjugal e profissional, cultura dos contextos organizacionais, entre outras (DIAS, 2008). Todavia, pode-se afirmar que a maioria das vítimas são aquelas sujeitas a situações de maior vulnerabilidade.

Assim, o risco de ser vítima de assédio sexual é maior para as mulheres que trabalham em organizações nas quais prevalecem culturas de gênero discriminatórias e em que predominam trabalhadores do sexo masculino, em virtude da cultura masculina e supostamente viril decorrentes desses empregos. Por isso, as mulheres dependem de sua habilidade de lidar não somente com o assédio de seus superiores, mas também de seus subordinados para conquistar sua autoridade (DIAS, 2008). Ou seja, no que se refere à incidência do assédio sexual, é de maior relevância *onde* a mulher exerce seu trabalho, em detrimento de *qual* é o seu trabalho (GRUBER, 1998).

Apesar de se verificar esse fenômeno em diversos níveis de emprego, a situação intensifica-se nos cargos mais modestos, podendo ser ainda pior em países em desenvolvimento, nos quais as mulheres, em geral, não têm condições para repelir o assédio (BARROS, 1995). Afinal, “[...] as diferenças entre os sexos tendem a se atenuar à medida que o nível de riqueza e de instrução cresce.” (BAUDELLOT, 2003, p. 319).

As mulheres trabalhadoras são definidas, e sobrevivem ao definirem si mesmas, como sexualmente acessíveis e economicamente exploráveis. Porque elas são economicamente vulneráveis, são expostas sexualmente; porque devem ser sexualmente acessíveis, estão sempre economicamente em risco (MACKINNON, 1979).

Por outro lado, mulheres com elevados níveis de instrução e de poder possuem maiores riscos de serem vistas como uma ameaça, tornando-as prováveis alvos de assédio sexual (DIAS, 2008). Segundo Federici, testemunha-se

[...] um aumento da violência masculina contra as mulheres, desencadeada em parte pelo medo da competição econômica, em parte pela frustração que os homens experimentam ao não serem capazes de cumprir seus papéis como os provedores da família e, mais importante, desencadeada pelo fato de os homens terem menos controle sobre o corpo e sobre o trabalho das mulheres, à medida que mais mulheres dispõem do seu próprio dinheiro e passam mais tempo fora de casa. (FEDERICI, 2019, p. 228)

Inicialmente, tais constatações podem aparentar contraditórias. No entanto, ao analisar a questão com mais profundidade, pode-se concluir que: as mulheres com reduzidas

condições econômicas e, portanto, mais dependentes do trabalho, têm maiores chances de serem assediadas sob a ameaça da perda do emprego ou a promessa de melhores condições no trabalho; as mulheres com níveis superiores de instrução, por sua vez, estão mais sujeitas ao assédio em virtude do desconforto que sua crescente participação no mercado de trabalho provoca nos homens, que desejam recuperar os postos anteriormente em seu domínio.

Ou seja, tanto a vulnerabilidade quanto a independência econômica das mulheres constituem características desencadeadoras do assédio sexual, o que comprova sua íntima relação com a discriminação de gênero.

Catherine MacKinnon (1979), uma das pioneiras a tratar a respeito do tema, definiu o assédio sexual, em sentido amplo, como uma imposição de exigências sexuais indesejadas no contexto de uma relação de poder desigual. Por isso, afirma-se que o assédio sexual entre homens e mulheres decorre da relação de poder de um sobre o outro, ou seja, das expectativas de papéis social e culturalmente construídos (HUSSEIN *et al.*, 2015). Na verdade, “[...] o que importa dizer é que o assédio sexual quase sempre envolve uma relação de poder, senão o hierárquico, o relacionado à dominância masculina.” (GOSDAL, 2003, p. 230).

É especialmente nesse sentido que se cristaliza a imprescindibilidade de se reconhecer a existência do assédio sexual ambiental ou por intimidação. Se, à primeira vista, essa espécie de assédio parece não se justificar devido à ausência da necessidade de existir hierarquia funcional entre assediador e assediado, ao se considerar, sobretudo, o assédio praticado por homens contra mulheres, existe uma clara relação de poder decorrente da histórica dominação masculina e da, ainda presente, cultura patriarcal.

Depreende-se, assim, que as mulheres são assediadas pelo simples fato de serem mulheres (HIRIGOYEN, 2015). Por isso, “[...] o assédio sexual vem sendo apontado como um dos fatores responsáveis pela discriminação de que são vítimas as mulheres no mercado de trabalho, embora o problema seja antigo e generalizado.” (BARROS, 2011, p. 745).

Estabelece-se, portanto, o assédio sexual como uma violência de caráter sexista⁷, na medida em que se constata que a vítima é percebida pelo assediador como um objeto, e não como um ser humano (FUKUDA, 2012).

Não se trata tanto de obter favores de natureza sexual quanto de afirmar o próprio poder, de considerar a mulher como seu objeto (sexual). Uma mulher assediada sexualmente é considerada por seu agressor como estando “à disposição”. Ela deve aceitar e até sentir-se lisonjeada, realçada, por ter sido “escolhida”. O assediador não admite que a mulher visada possa dizer não. Aliás, se ela o faz, sofre em revida humilhações e agressões. Não é raro que

⁷ Baseada no gênero ou no sexo de uma pessoa.

o agressor diga que foi ela quem o provocou, que ela era permissiva ou que foi ela quem tomou a iniciativa. (HIRIGOYEN, 2002, p. 80-81)

Nesse processo,

[...] a conduta da mulher e sua adequação ao papel social feminino são questionadas e frequentemente reguladas aos limites socialmente estabelecidos. Em outras palavras, o comportamento sexual masculino raramente é questionado, pelo contrário, o comportamento de “predador sexual” é percebido e interpretado como manifestação de “virilidade”, uma qualidade positiva e afirmativa de sua masculinidade, enquanto que o comportamento sexual feminino esperado é o de submissão. (FUKUDA, 2012, p. 128)

Em regra, o ato de possuir alguém sexualmente transmite a noção de dominação pela submissão ao poder, de modo que o assédio sexual pretende, com essa posse, a afirmação da dominação em estado puro (BORDIEU, 2020). De forma semelhante, destaca Susan Brownmiller (1975), que todo estupro decorre de um exercício de poder. O mesmo ocorre com o assédio sexual, que, quando praticado por homens contra mulheres, constitui – sobretudo – uma forma de discriminação e de violência de gênero.

5.3.2 Dificuldade de denúncia nos casos de assédio sexual contra as mulheres

Para agravar a situação, apura-se, ainda, que existe grande resistência por parte das vítimas no que tange às denúncias de assédio sexual, “[...] não só por acanhamento, mas por julgarem que essa revelação poderá lhes acarretar constrangimentos que afetem sua dignidade, acentuando-lhes a tensão psicológica e, principalmente, pelo temor de perderem o emprego” (BARROS, 1995, p. 185), incumbindo a tarefa aos sindicatos ou às associações femininas.

Ora, tratando-se o crime de assédio como aquele que necessariamente deve possuir um componente claro acerca da desigualdade de poder entre agressor e vítima, a própria relação de poder atua como um elemento inibidor de uma postura mais enfática da vítima à negativa das investidas sexuais. A necessidade de trabalhar, de manter o emprego, o desconhecimento das leis, e muitas vezes a ausência de outro órgão ou pessoa a quem recorrer, faz com que muitas vítimas mantenham em silêncio a situação. Pois sabem que quando notificarem, ou adotarem uma postura mais drástica, elas deverão estar dispostas a abdicar de seu emprego. A denúncia é a atitude extrema. (FUKUDA, 2012, p. 126)

A baixa quantidade de denúncias de assédio sexual pode também ser atribuída à própria vulnerabilidade feminina evidenciada pelas relações de gênero, na medida em que:

As mulheres não são educadas para reagir de maneira violenta. Ensinam-lhe a se submeter, a ser doces, “femininas”. As condutas de violência e dominação são próprias das normas da virilidade, sendo, pois, contrárias aos cânones da feminilidade. Acostumadas aos elementos de sua educação familiar, elas entram mais facilmente em relações de dominação. Precisam aprender a se opor e a dizer não. (HIRIGOYEN, 2015, p. 103)

Ademais, em virtude da forma em que são definidos os papéis sexuais femininos e masculinos pela cultura de gênero, as vítimas, em sua maioria mulheres, têm sua conduta frequentemente questionada ao revelar o assédio (FUKUDA, 2012). Ainda, a propriedade social e as estruturas da feminilidade exigem que a mulher resista graciosamente uma agressão, ou se esquive, se puder, mas um confronto direto está fora das normas de comportamento socialmente impostas (BROWNMILLER, 1975, p. 257).

Por isso, não é incomum que equivocadamente se atribua à vítima a culpa pela ocorrência do assédio, sob a alegação de que seu comportamento, sua postura, suas roupas constituem um convite ao agressor.

É sob essa perspectiva que alguns doutrinadores, a exemplo de Rodolfo Pamplona Filho (2011), indicam a possibilidade de culpa concorrente entre o assediado e o assediador. No entanto, esse raciocínio é inadmissível, particularmente porque as agressões “[...] respondem muito menos às necessidades sexuais do ofensor do que ao exercício de dominação cultural.” (HIGA, 2016, p. 505). Destarte,

Não é o agressor, que em sua maioria são homens, que tem sua conduta julgada. Fato tão comum e frequente que faz com que vítimas de assédio busquem antes do confronto direto, um afastamento de situações que possam causar embaraços, ou que possam conduzir a uma nova oportunidade de assédio, como forma de solucionar a situação. E isso, de fato é uma saída para evitar a exposição, muitas vezes vexatória, de ter sua vida, sua conduta em julgamento de culpa. (FUKUDA, 2012, p. 126)

Soma-se a isso o fato de que, em decorrência de todo o contexto cultural, sociológico e antropológico brasileiro, enquanto as faltas cometidas contra o patrimônio empresarial são de pronto averiguadas, as denúncias de assédio sexual, de forma geral, nem sempre são investigadas ou punidas pelas empresas, sendo muitas vezes menosprezadas e relegadas como infrações menores (COELHO; SILVA, 2017).

Assim, entende-se que o atual debate a respeito do assédio sexual evidencia, na realidade, uma transformação das relações de gênero, abolindo-se a noção de que a agressividade sexual masculina é natural e irreprimível e, portanto, de que a culpa é das vítimas por “provocar” os homens, introduzindo-se a ideia de que as mulheres têm o direito de dispor de si mesmas, de conduzir livremente sua vida privada e sua liberdade sexual (GOSDAL, 2003).

5.4 Disposições normativas de proteção das mulheres contra assédio sexual nas relações de trabalho

Apesar de a legislação trabalhista brasileira não dispor especificamente sobre o assédio sexual, citam-se dois dispositivos que foram acrescentados ao ordenamento jurídico com o objetivo de combater a discriminação das mulheres trabalhadoras: a Lei nº 9.029, de 1995, e a Lei nº 9.799, de 1999, que inseriu o artigo 373-A na CLT (LIMA FILHO, 2015).

A primeira dispõe que:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (BRASIL, 1995)

Desse modo, legisla-se, de forma indireta, a respeito do assédio sexual, por se tratar de uma prática discriminatória que prejudica o acesso e a manutenção do trabalho.

Da mesma forma, especialmente nos casos de assédio sexual por chantagem em que haja a promessa de ganho de algum benefício, pode-se enquadrar a prática no ilícito do artigo 373-A, inciso II, CLT, que determina:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: [...] III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; [...]. (BRASIL, 1943)

Assim, não obstante a inexistência de uma legislação trabalhista sobre o tema ocasiona uma irreparável lacuna na caracterização do assédio sexual nas relações de trabalho, é

possível enquadrá-lo em outras disposições normativas protetivas às mulheres com a finalidade de minimizar as desigualdades.

Por isso, diante da constatação de que o assédio sexual se trata de uma forma de discriminação contra as mulheres nas relações laborais, eliminar essa prática do ambiente de trabalho é fundamental para a luta pela igualdade entre homens e mulheres, além de ser essencial para cumprir efetivamente o compromisso assumido pelo Brasil de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento na ratificação da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, definindo discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, e determinando que os membros promulguem leis e encorajem os programas de educação para assegurar os ideais contidos na norma, além de revogar as disposições legislativas e modificar as práticas que sejam incompatíveis com essa política (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1958).

Igualmente, o Brasil ratificou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (BRASIL, 2006), na qual se comprometeu, segundo seu artigo 5º, a modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres para eliminar os preconceitos e práticas consuetudinárias que estejam baseados na ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres e, conforme o artigo 11, a adotar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres na esfera do emprego de forma a assegurar os mesmos direitos entre homens e mulheres.

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, ou Convenção de Belém do Pará, editada pela Organização dos Estados Americanos (OEA) em 1994 e ratificada pelo Brasil em 1995, por sua vez, complementou tal concepção ao efetivamente classificar o assédio sexual no local de trabalho como violência contra as mulheres em seu artigo 2º, alínea “b” (BRASIL, 2006).

No mesmo sentido, a Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (BRASIL, 2006), realizada em Pequim, estabeleceu que diversas mulheres com trabalho remunerado constantemente enfrentam obstáculos que as impedem de realizar seu potencial, de forma que atitudes discriminatórias não permitem que elas ascendam a níveis mais elevados. Definiu-se, sob tal premissa, que o assédio sexual é uma afronta à

dignidade das mulheres trabalhadoras, devendo ser eliminado. Igualmente, foi apontado que a insuficiência de documentação e pesquisa a seu respeito constitui um obstáculo para o desenvolvimento de estratégias de intervenção concretas.

Felizmente, em junho de 2019, durante a 100ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT, foi adotada a Convenção nº 109, em conjunto com a Recomendação nº 206, com o objetivo de dispor a respeito da violência e do assédio no trabalho. Segundo o documento, o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, seja mediante uma ocorrência única ou repetida, que visem, resultem ou possam resultar em problemas físicos, psicológicos, dano sexual ou econômico, incluindo violência baseada em gênero e assédio, que, por sua vez, consiste em violência e assédio dirigidos a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afetam pessoas de um determinado sexo ou gênero desproporcionalmente, englobando o assédio sexual (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019).

Segundo a chefe do Departamento de Gênero, Igualdade e Diversidade da OIT, Shauna Olney, o processo por trás desses instrumentos teve início em 2015 e, com o recente clamor global contra a violência e o assédio, sua adoção não poderia ser mais oportuna ou relevante (OLNEY, 2019).

Como ocorre na maioria das Convenções da OIT, a Convenção nº 190 entrará em vigor 12 meses após dois Estados membros a terem ratificado. No entanto, a Convenção terá impacto mesmo antes disso. Todos os Estados-Membros são obrigados a chamar a atenção das autoridades nacionais competentes, o que garante que as questões recebam visibilidade a nível nacional e internacional (OLNEY, 2019).

Destarte, nota-se que:

Apenas com a adoção de política efetiva para combater o assédio sexual será possível eliminar essa violência do ambiente laboral. É necessário que haja legislação específica tipificando e sancionando o assédio sexual nas relações laborais, estipulando formas de prevenção, procedimentos a serem adotados na apuração de denúncias, preservando os envolvidos na apuração da denúncia de represálias e punição dos culpados. (LEIRIA, 2012, p. 121)

Apesar do avanço que os movimentos feministas têm conquistado, trazendo relevância para diversas questões, como o assédio sexual, a trajetória para atingir a real igualdade entre os homens e as mulheres permanece extensa. Enquanto tal ideal não é atingido,

[...] o Direito pode ser um instrumento primordial para alcançar e manter a igualdade de oportunidades e de tratamento, mas na medida em que reflitam

mudanças sociais capazes de permitir romper com os estereótipos sexistas e equilibrar a força física com a destreza, o altruísmo familiar com as aspirações profissionais, a sensibilidade com a atitude e as características pessoais dos dois sexos com a compreensão e com o amor, a fim de que a mulher, maior vítima da discriminação, tenha a possibilidade e a capacidade de escolher o seu plano de vida e alcançar a plena cidadania. (BARROS, 2008, p. 83)

Portanto, conclui-se que um instrumento legislativo trabalhista que contemple o assédio sexual – apesar de fundamental – não é o suficiente para combatê-lo, sendo imprescindível uma mudança nas próprias relações humanas, ou seja, na mentalidade dos homens e das mulheres (BARROS, 1999).

5.5 Diferentes percepções entre homens e mulheres a respeito de comportamentos que constituem assédio sexual no trabalho

Embora a definição do assédio sexual no local tenha progredido, ainda restam dúvidas e divergências sobre quais comportamentos configurariam a agressão, porquanto as diferenças entre os indivíduos influenciam na percepção dos comportamentos sociais e sexuais (ROTUNDO; NGUYEN; SACKET, 2001). Ou seja, “[...] o que é intimidador ou humilhante para uns, pode ser perfeitamente aceitável para outros.” (FERNANDES, 2017, p. 127).

Foi nessa esteira que as cortes americanas adotaram o parâmetro da “pessoa razoável” (*“reasonable person standard”*), “[...] com o questionamento sobre como uma pessoa razoável julgaria a ofensividade de determinado comportamento.” (FERNANDES, 2017, p. 218). Logo em seguida, foi acolhida uma nova tendência, o “critério da mulher razoável” (*“reasonable woman’s standard”*), fixando “[...] que na avaliação da severidade e da agressividade do assédio, deveria ser utilizada a perspectiva da vítima”, sob a perspectiva de que “[...] homens e mulheres têm diferentes graus de tolerância acerca de comportamentos ofensivos” (FERNANDES, 2017, p. 128). Esse posicionamento foi justificado sob o fundamento de que “por serem as mulheres, em maior proporção que os homens, mais vitimadas pela violência sexual, são compreensivelmente mais sensíveis ao comportamento sexual”, de forma que o assédio sexual pode ser “[...] o anúncio de uma futura violência sexual, enquanto homens na mesma situação não teriam a mesma percepção das consequências e ameaças.” (FERNANDES, 2017, p. 130).

Analisadas as categorias de atitudes depreciativas (pessoal e impessoal), pressão de namoro, proposições sexuais, contato físico (sexual e não sexual) e coerção sexual, verifica-se

que existe uma maior diferença nas percepções de homens e mulheres nos comportamentos menos extremos e mais ambíguos, no sentido de que mulheres têm a tendência de considerar uma gama maior de comportamentos como assédio sexual. Por exemplo, homens e mulheres concordam que coerção sexual e proposições sexuais constituem assédio sexual. No entanto, não concordam necessariamente com piadas de sexo estereotipadas ou pedidos repetidos de encontros o fazem. Ou seja, os homens podem interpretar a conduta como elogio e bajulação, enquanto as mulheres podem perceber como algo que pode escalar para assédio (ROTUNDO; NGUYEN; SACKET, 2001).

Outrossim, as mulheres são mais propensas do que os homens a considerarem como assédio comportamentos quando o assediador é um colega, enquanto os homens interpretam as atitudes como interações casuais ou informais (ROTUNDO; NGUYEN; SACKET, 2001). Existe, ainda, diferença entre os gêneros sobre a percepção do assédio sexual ambiental, pois, em geral, mulheres consideram mais esses cenários como assédio em relação aos homens (BAIRD *et al.*, 1995).

Tal discrepância das percepções evidencia-se mais profundamente “[...] quando se constata que a maioria dos assediadores, confrontada com acusações de assédio, alega que não percebeu a rejeição de seus atos.” (FERNANDES, 2017, p. 132). Por isso, o que se espera do Direito é “[...] a consideração da perspectiva da vítima acerca dos fatos [...]” e “[...] a constatação de que homens e mulheres, por razões culturais, percebem o mundo de forma diversa.” (FERNANDES, 2017, p. 131).

Portanto, depreende-se que é necessário que os magistrados e as magistradas levem em consideração não apenas o que um “homem médio” consideraria ser uma conduta de assédio sexual, mas também o que uma “mulher média” vislumbraria como violação.

6 ASSÉDIO SEXUAL SOB A COMPREENSÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E DA SAÚDE DAS MULHERES TRABALHADORAS⁸

À medida que o assédio sexual nas relações de trabalho configura um cerceio da liberdade e da dignidade sexual, estabelece-se que o assédio sexual se trata de um dano labor-ambiental, influenciando diretamente na saúde das trabalhadoras.

6.1 Inter-relação entre o meio ambiente de trabalho e a saúde das mulheres trabalhadoras

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), entende-se por saúde “[...] um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade.” (BRASIL, 1948).

Dessa maneira, deve-se considerar que o adoecimento provoca a limitação do pleno gozo do direito ao trabalho, ou seja, a ausência de saúde compromete a dignidade das trabalhadoras e dos trabalhadores, à medida que restringe seu direito ao trabalho, à realização profissional e à manutenção autônoma das necessidades humanas mais primárias, evidenciando o vínculo entre os direitos fundamentais à saúde, ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho equilibrado (ALMEIDA; SOUZA, 2014). Assim sendo,

O trabalhador que sente segurança e proteção dentro do local de trabalho sente-se mais confiante e acaba executando suas atividades com maior qualidade e comprometimento. As organizações de trabalho devem observar seu quadro funcional para além da produção de lucro, ou seja, como seu verdadeiro capital – o capital humano – que de fato dá vida às ideias desenvolvidas pelas organizações. Um plano que viabilize uma cultura organizacional voltada ao bem-estar dos trabalhadores, promovendo um clima de satisfação, de qualidade e de segurança, é indispensável para o crescimento das empresas juntamente com seus trabalhadores. (HUSSEIN *et al.*, 2015, p. 17)

Ainda, como o meio ambiente de trabalho é o local onde as trabalhadoras e os trabalhadores permanecem durante a maior parte de sua jornada – e de sua vida –, é clara a relação de interdependência entre o contexto labor-ambiental e o estado de saúde dos trabalhadores.

⁸ Parte deste capítulo decorre de pesquisa realizada em iniciação científica apoiada pela FAPESP (Processo nº 2017/02120-4).

Nesse sentido, é imprescindível considerar a complexa estrutura do meio ambiente do trabalho, constituída por aspectos ambientais (geográficos, arquitetural-tecnológicos, organizacionais e socioculturais) e por aspectos pessoais dos trabalhadores (biogenéticos, comportamentais e psicológicos), visto que não existe trabalhador sem meio ambiente de trabalho, nem meio ambiente de trabalho sem trabalhador (ALMEIDA; SOUZA, 2014). Ora: “Se o trabalhador integra o *locus* laboral, tais aspectos, evidentemente, também nele estão presentes, não havendo se falar em assédio moral, assédio sexual e dano moral se o meio ambiente de trabalho desprezasse a inter-relação trabalhador-ambiente e todo o universo humano [...]” (COSTA; ALMEIDA, 2017, p. 57).

O assédio sexual influencia e é influenciado, de forma mais contundente, pelos aspectos organizacionais e culturais, no que tange aos aspectos ambientais, e pelos aspectos comportamentais e psicológicos, no que tange aos aspectos pessoais das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Em primeiro plano, o aspecto organizacional consiste “nos recursos alocados dentro da organização, a serviço dos objetivos institucionais, os quais influenciam, inclusive, na satisfação individual e coletiva dos trabalhadores no âmbito do trabalho e das relações interpessoais no contexto laboral.” (COSTA; ALMEIDA, 2017, p. 58), englobando “[...] estrutura organizacional (procedimentos), cultura organizacional, regulamento da empresa, estrutura hierárquica, jornada de trabalho, intervalos/pausas, instrumentos de controle disciplinar e de avaliação, entre outros.” (COSTA; ALMEIDA, 2017, p. 58). Assim, esse aspecto está relacionado com o assédio sexual na medida em que é essencial que as empresas adotem políticas de prevenção e de repressão ao assédio, desde a inclusão do tema nos regulamentos internos até a disponibilização de um canal específico para denúncia e apuração desses casos. As relações de hierarquia, a depender de como estão configuradas, podem também exercer influência na ocorrência do assédio, sobretudo na espécie de assédio sexual por chantagem.

O aspecto sociocultural, por sua vez, consiste nos “[...] protótipos gerais de um determinado contexto laboral, que estabelecem padrões para estruturas e atividades que ocorrem no plano concreto, moldando, inclusive, a interação trabalhador-ambiente.” (COSTA; ALMEIDA, 2017, p. 58). Como já apontado, a chance da ocorrência de assédio sexual é maior em ambientes em que predomina uma cultura sexista e que são majoritariamente ocupados por homens. Todavia, esse fato não pode ser utilizado como escusa para a prática do assédio. É inadmissível que o assédio sexual ocorra sob tal

“justificativa”, ou mesmo que o assédio seja relativizado e naturalizado por se tratar o Brasil de um país latino e, portanto, com uma cultura de relações interpessoais “calorosas”.

Já o aspecto comportamental refere-se “[...] à maneira do trabalhador se comportar, ou seja, da forma de proceder das pessoas ou dos organismos, consciente ou inconscientemente, perante os estímulos e em relação ao entorno.” (COSTA; ALMEIDA, 2017, p. 57). No ambiente laboral, “[...] o comportamento do empregador também importa ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho” (COSTA, ALMEIDA, 2017, p. 57). Esse aspecto é determinante para a configuração do assédio sexual, visto que o assédio sexual é justamente caracterizado por uma conduta, ou comportamento, de natureza sexual, adotada pelo agressor em seu ambiente de trabalho. De outro lado, diante dessa conduta, existe uma reação por parte das vítimas e, em certos casos, uma mudança de comportamento após a agressão. Além disso, a ação ou omissão do empregador em face do assédio praticado podem ser decisivas na atenuação ou no agravamento do clima laboral.

Por fim, o aspecto psicológico contempla “[...] processos e estados químicos como motivação, pensamento, autoconfiança, comprometimento, competitividade, emoção, percepção, estado de humor, apego, apropriação, vínculos afetivos, otimismo, criatividade, extroversão, habilidade interpessoal, ansiedade [...]”, entre outros. Sob essa dimensão, é incontestável que a saúde mental das vítimas será amplamente impactada pela ocorrência da agressão, ocasionando diversas sequelas e acentuando a degradação labor-ambiental.

Destarte, o ambiente laboral nunca é neutro, pois todos esses aspectos “[...] são inter-relacionados e dialogam com os atributos sociais, culturais, econômicos, políticos e jurídicos do cenário no qual o meio ambiente de trabalho se encontra imerso, [...] produzindo tanto mudanças como continuidade na relação labor-ambiente.” (ALMEIDA, 2015, p. 116).

Justamente por isso, o assédio sexual ambiental (em inglês, *hostile work environment sexual harassment*) recebeu essa nomenclatura, à medida que sua prática degrada e torna o meio ambiente de trabalho hostil, degradante, intimidativo, influenciando diretamente na saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Conseqüentemente,

Quando um indivíduo não goza de tranquilidade, de saúde física e psíquica, de qualidade de vida e segurança no contexto de seu exercício profissional, seu nível de desempenho no trabalho se prejudica, tanto quantitativamente como qualitativamente, requerendo afastamentos, dispensas ou faltas constantes em sua jornada cotidiana de trabalho – o que implica, conseqüentemente, o aumento do índice individual e organizacional de absenteísmo e de rotatividade. (HUSSEIN *et al.*, 2015, p. 16)

Outrossim, como bem salienta Regina Stela Corrêa Vieira, “[...] os riscos à saúde e à segurança das mulheres trabalhadoras têm sido historicamente subestimados”, de forma que “[...] ainda hoje, predomina a concepção de trabalho, sua organização e seus equipamentos baseados no modelo do homem médio.” (VIEIRA, 2014, p. 109). Por isso, “[...] utilizar o gênero como categoria analítica da relação entre saúde e trabalho, determinada pelos papéis sociais desempenhados por cada sexo, revela os motivos de o trabalho repercutir de modos diferentes nos organismos de homens e mulheres.” (VIEIRA, 2014, p. 66-67). Sob essa perspectiva, torna-se fundamental uma análise do assédio sexual específica quanto à categoria de gênero.

De maneira geral, “[...] condições precárias de trabalho fazem com que os empregos de baixa remuneração das mulheres se tornem insalubres, desnecessariamente desumanizantes e depressivos.” (HOOKS, 2019, p. 156). As mulheres, além de serem economicamente exploradas no trabalho, também são exploradas psicologicamente, sendo “[...] educadas pela ideologia sexista a desvalorizar a contribuição de sua força de trabalho.” (HOOKS, 2019, p. 156).

Um ambiente laboral “[...] que exala desrespeito, discriminação e que, na mesma medida, despreza as mulheres [...]” favorece “[...] ocorrências desequilibrantes, ou porque se conta com a impunidade, ou porque estimula as agressões.” (FRANCO, 2019, p. 421).

6.2 Reflexos do assédio sexual no meio ambiente de trabalho e na saúde das mulheres trabalhadoras

Indubitavelmente, é a vítima a maior prejudicada, porquanto o assédio sexual se torna um trauma, frequentemente provocando sequelas físicas e psicológicas, similares a cicatrizes, que apesar de não doerem muito no futuro, sempre deixarão uma marca na história dessas pessoas (BRANCO; NEVES, 2013).

Desse modo, infere-se que o ataque à liberdade sexual não ocorre somente por meio da violência física, mas especialmente mediante a violência psíquica (TERRUEL; BERTANI, 2010). As constantes agressões geram uma atmosfera hostil e desfavorável que acarreta prejuízos ao assediado, criando um ambiente laboral com extrema pressão psicológica e abalando a saúde das mulheres trabalhadoras, de forma que “[...] conduz ao medo, vergonha, tristeza, humilhação, isolamento, insegurança, fere a autoestima e causa danos psicológicos aos trabalhadores, podendo chegar ao quadro de depressão” (LEIRIA, 2012, p. 150), além do

fato de que os “[...] empregados assediados sexualmente estão constantemente atemorizados de sofrerem a violência, de serem discriminados, de perderem o respeito frente à família, à sociedade e ao emprego.” (LEIRIA, 2012, p. 150).

Nesse sentido, o assédio sexual provoca nas vítimas uma série de danos físicos e psíquicos, dentre os quais: perda de autoestima e autoconfiança, irritabilidade, pânico, isolamento, desmotivação, angústia, insônia, ansiedade, depressão, distúrbios alimentares, enxaqueca, problemas cardíacos, além de ser classificado como uma das situações que mais provocam estresse nas mulheres (TORRES, 2007). É possível, ainda, que as vítimas recorram a comportamentos autodestrutivos, como o abuso de álcool e drogas e, em casos extremos, ao suicídio. Outrossim, as mulheres assediadas sentem-se humilhadas, degradadas, envergonhadas, embaraçadas, indignas e enraivecidas (MACKINNON, 1979).

Essas sequelas podem se tornar irreversíveis, ocasionando profundo desinteresse pelo trabalho, pois as humilhações às quais as vítimas são expostas afetam “[...] a saúde física, mental e ainda a qualidade de vida do assediado no aspecto profissional, familiar, sentimental e social.” (LEIRIA, 2012, p. 145).

Cabe ressaltar, todavia, que as consequências decorrentes do assédio sexual não são taxativas, uma vez que é impossível descrever e limitar todas as enfermidades que podem acometer as vítimas, visto que estão associadas à compleição física e à capacidade de cada pessoa, de forma que podem permanecer latentes e se manifestar apenas quando o organismo da vítima se encontrar fragilizado (LEIRIA, 2012).

Na medida em que essas enfermidades contraídas pelas vítimas de assédio sexual são provocadas pelas condições nocivas do meio ambiente do trabalho, torna-se fundamental que sejam efetivamente reconhecidas como doenças do trabalho, à medida que são adquiridas ou desencadeadas em função das condições em que o trabalho é realizado, e sejam equiparadas ao acidente de trabalho, de forma que as vítimas devem “[...] gozar de garantia de emprego e dos mesmos benefícios legais conferidos ao portador de doença ocupacional, equiparada ao acidente de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade civil do empregador de indenizar o empregado pelos danos causados à sua saúde.”

Todavia, por estar relacionado à organização do trabalho (TORRES, 2007), as consequências do assédio sexual não se restringem às vítimas, afetando também os empregadores e a sociedade.

Os empregadores notam a diminuição da produtividade, o trabalho em equipe é comprometido pela desmotivação e, ainda, a imagem pública da empresa é arranhada, conforme evidencia Hussein *et al.* (2015, p. 16):

Assim, a organização perde em diferentes níveis: 1) em relação a sua atividade-fim, pode ocorrer significativa perda de qualidade em se tratando de bens produzidos ou serviços prestados pelo trabalhador vitimado pelo assédio; 2) o clima organizacional é amplamente afetado, já que fragiliza as relações interpessoais e gera tensões de diferentes intensidades sobre os trabalhadores (medo, insegurança, desconfiança, etc.); 3) considerando as ausências e afastamentos dos trabalhadores vitimados pelo assédio moral ou o sexual, não é raro ocorrer sobrecarga de atividades aos trabalhadores que permanecem presentes em seus postos, gerando ainda mais insatisfação e comprometendo negativamente o clima organizacional.

A sociedade, por sua vez, arca com os custos de reabilitação para a reintegração das vítimas e com despesas legais, além de verificar o acesso prejudicado de mulheres a empregos tradicionalmente dominados por homens.

A sociedade, de um modo geral, também acaba sendo prejudicada pela prática dos assédios moral e sexual, pois, direta ou indiretamente, vê-se arcando com os custos referentes às burocracias processuais aplicadas às práticas de defesa dos direitos do trabalhador vitimado e com as estruturas e políticas de saúde pública empregadas na atenção às vítimas, e, em especial, pagando pelos altos custos de manutenção de toda a maquinaria jurídico-penal à qual será delegada, na extremidade do processo, a responsabilidade pela punição ou correção dos transgressores. (HUSSEIN *et al.*, 2015, p. 16)

Verifica-se, portanto, que as consequências ou danos causados pelo assédio sexual são sistêmicos, pois não afetam somente o indivíduo (afastamentos, demissões, absenteísmo, etc.), mas também a sociedade, que arca com os gastos públicos com hospitalizações, indenizações, aposentadorias antecipadas e benefícios previdenciários, de forma que se deve reconhecer a existência de efeitos colaterais e secundários que atingem um elevado número de pessoas, tanto dentro e fora da organização do trabalho (HUSSEIN *et al.*, 2015).

Assim, corrobora-se a constatação de que o meio ambiente de trabalho nunca é neutro, tendo em vista que o que ocorre no ambiente laboral não permanece restrito a ele, estando intrinsecamente associado a outros contextos.⁹ Dessa forma: “A qualidade do meio ambiente

⁹ Isto posto, “[...] essa perspectiva fica mais clara quando se considera que um trabalhador adoecido pela atividade ou pelo contexto no qual ela é desempenhada será um trabalhador adoecido não apenas no trabalho, mas em casa, na comunidade, no lazer, no mercado de consumo, na igreja, nas férias, enfim, seu estado de saúde repercutirá na sua condição humana em todo e qualquer contexto ambiental e situação que se encontre e faça parte.” (COSTA; ALMEIDA, 2017, p. 59)

do trabalho repercutirá na qualidade de vida do trabalhador, que está intrinsecamente relacionada também a outros contextos ambientais.” (COSTA; ALMEIDA, 2017, p. 59).

Logo, o assédio sexual é “[...] identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2002, p. 65), tornando o ambiente laboral um local agressivo e hostil, além de causar danos à saúde física, mental e emocional da vítima, que tem sua integridade biopsicossocial afetada, o que acaba por contribuir para a intimidação e desencorajamento de mulheres em sua vida profissional, repercutindo, inclusive, nas demais esferas da sociedade.

6.3 Políticas de eliminação do assédio sexual do ambiente laboral

Inicialmente, considera-se que o problema decorrente da prática de assédio sexual está presente nas organizações de trabalho de maneira velada. Nesse sentido, é indispensável maior conscientização e informação sobre o tema, pois algumas pessoas, embora sejam vítimas, não sabem como identificar ou qualificar corretamente os fatos, nem consideram o assédio um problema relacionado à organização e ao ambiente de trabalho. É necessário haver um posicionamento claro sobre as atitudes de assédio moral e sexual, visto que, assim, os assediadores serão inibidos e os assediados saberão reivindicar seus direitos (HUSSEIN *et al.*, 2015, p. 28), pois o assédio “[...] só perdura e se concretiza diante da negligência, da conivência, ou do estímulo da organização.” (SOBOLL *et al.*, 2009, p. 48).

Dessa forma, não se pode permitir a banalização do assédio, tratando-o como uma fatalidade da sociedade, pois ele não é um resultado da crise econômica atual, mas sim o produto de um laxismo organizacional (HIRIGOYEN, 2002).

Diante disso, constata-se que “[...] as organizações podem desenvolver políticas capazes de inibir esse tipo de prática, não apenas por uma questão de respeito humano (o que em si já é um bom motivo), mas porque esse tipo de comportamento produz resultados nocivos palpáveis para si próprias.” (FREITAS, 2001, p. 14). Afinal, as “[...] organizações são intrinsecamente espaços de comportamento controlado e é do seu absoluto interesse coibir atitudes que possam prejudicar o seu melhor rendimento e a sua imagem.” (FREITAS, 2001, p. 14).

A Constituição Federal, por meio de seu artigo 7º, inciso XXII, estabeleceu que é direito das trabalhadoras e dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988). Tal normatização tem o

objetivo de garantir a segurança e a saúde do trabalhador através da proteção da integridade física e do controle dos agentes do meio ambiente, sendo a prevenção o melhor método para sua concretização (COSTA; GONÇALVES; ALMEIDA, 2013).

Afinal, garantir um “[...] meio ambiente de trabalho equilibrado vai além da eliminação de acidentes típicos e passa também pela prevenção, precaução, promoção da saúde (física e mental) relacionada ao trabalho, educação, capacitação, (re)qualificação, adequação do tempo de trabalho”, além de outros aspectos (FONSECA; PASQUALETO, 2020, p. 92).

Sob a perspectiva de que “[...] prevenir significa adotar medidas tendentes a evitar riscos ao meio ambiente e ao ser humano” (MELO, 2020, p. 257), averígua-se que a responsabilidade pela prevenção do assédio sexual é tripartite, dividida entre o Estado (responsável pela edição de normas e políticas públicas para coibi-lo), os sindicatos profissionais e as associações de classe (responsáveis por combater e denunciar a prática) e os empregadores (responsáveis pela promoção de um ambiente de trabalho equilibrado). (LEIRIA, 2012).

Assim, considerando que é inadmissível que o empregador pratique, permita ou se omita em tomar medidas para evitar a prática do assédio sexual no trabalho, na medida em que é seu dever garantir um meio ambiente de trabalho sadio para seus empregados, devem ser adotados mecanismos que tenham por objetivo sua prevenção, como a promoção de palestras, debates e cursos a respeito do tema, criação de normas internas e regulamentos de conduta que rechacem sua prática, sujeitando os infratores a penalidades, abertura de canais de comunicação para denúncia com direito ao sigilo, relatar as ocorrências na Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA) e no Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e, sobretudo, a adoção efetiva de políticas que demonstrem a intolerância a quaisquer práticas que fomentem ou tolerem essa conduta.

Cabe à empresa apresentar uma política clara a respeito do assédio sexual com seus empregados, que devem ser informados a respeito das regras da empresa no ato de sua admissão (LIPPMANN, 2004). Por isso, é essencial, como forma de coibir a prática do assédio sexual no ambiente laboral, adotar programas educativos e informativos, com o objetivo de qualificar tanto trabalhadores como dirigentes para compreenderem as condutas que caracterizam a violência e as medidas necessárias para a preservação da dignidade (LEIRIA, 2012, p. 121).

Ainda sob a máxima de que prevenir é melhor que remediar, propõe-se que a prevenção do assédio sexual siga dois enfoques básicos, quais sejam, a educação e a fiscalização. No que se refere à educação, são iniciativas relevantes à organização de campanhas esclarecedoras, seja por organismos públicos, seja por entidades não governamentais, indispensáveis para evidenciar que certos comportamentos – apesar de socialmente aceitáveis, como certas “liberdades” no tratamento entre amigos – não podem ser tolerados no ambiente laboral. A fiscalização, por seu turno, constitui evidentemente interesse do próprio empregador (sendo até mesmo uma prerrogativa de seu poder diretivo), tendo em vista que o deterioramento dos relacionamentos pessoais e da imagem da empresa danifica a atividade empresarial (PAMPLONA FILHO, 2011). Nessa perspectiva,

Uma boa parte das organizações tem interesse em desenvolver ambientes internos e externos saudáveis, onde o respeito à dignidade do outro não seja apenas um discurso vazio, mas algo materializado no seu cotidiano. Sabemos que as organizações modernas buscam construir uma imagem de seriedade, de respeitabilidade, de confiança, de comunidade, que se fundamenta em diversos pilares. Portanto, existem meios dentro das organizações para disseminar políticas contra esse tipo de prática, “apenas” é necessário que pessoas e organizações se conscientizem que o assédio sexual não é definitivamente uma brincadeira de mau gosto, nem uma birra pessoal, nem uma tara incontrolável, nem um ato inconsequente, muito menos uma cantada infeliz. (FREITAS, 2001, p. 17)

É essencial, ainda, considerar o papel do Ministério Público do Trabalho (MPT) no combate ao assédio sexual, por meio de atuação preventiva – mediante incentivo de políticas públicas, promoção de campanhas, divulgação de cartilhas e informativos – ou repressiva – através de investigações e ações (COELHO; SILVA, 2017).

Dessa forma, é possível enfrentar a problemática antes que o problema tome proporções maiores, causando sofrimento ao trabalhador e exigindo a prática interventiva (HUSSEIN *et al.*, 2015).

7 ASSÉDIO SEXUAL CONTRA AS MULHERES NAS RELAÇÕES LABORAIS NA PERSPECTIVA DA JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO

Diante das claras problemáticas enfrentadas pelo tema, é fundamental uma pesquisa que analise o impacto da discussão na área jurídica, sobretudo, no campo prático. Nesse sentido, optou-se por realizar pesquisa jurisprudencial para identificar de qual modo o instituto do assédio sexual ambiental ou por intimidação tem sido compreendido na esfera jurisdicional.

Por isso, a presente pesquisa teve como objetivo analisar o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) e do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) acerca da caracterização do assédio sexual ambiental ou por intimidação no trabalho. Assim, foram definidos como recortes jurisprudenciais:

- (a) o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, como recorte institucional;
- (b) o assédio sexual, como recorte temático;
- (c) as decisões proferidas em recursos ordinários pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, como recorte processual; e
- (d) a data de 11 de janeiro de 2003 (data de início da vigência do Código Civil de 2002, que passou a contemplar expressamente os direitos da personalidade e a reparação do dano extrapatrimonial de forma mais abrangente), até a data de 31 de dezembro de 2018 (tendo em vista o prazo para o desenvolvimento do presente trabalho), como recorte temporal.

Os julgados obtidos por meio desse levantamento foram examinados individualmente, excluindo-se aqueles que não possuíam relação com o objeto do estudo. Aplicado o recorte, foram excluídos 1050 acórdãos. Dessa forma, a amostra foi composta por 1174 julgados, que representa 52,78% do total de julgados coletados.

Na próxima etapa da pesquisa, o processo de exame dos acórdãos, por meio do método de análise de conteúdo de Laurence Bardin (2016), envolveu tarefas de filtragem e de seleção de julgados, por meio de classificação, isolamento de trechos e identificação de

posicionamentos e da análise quantitativa e qualitativa, com o objetivo de verificar a apreciação temática e o entendimento das julgadoras e dos julgadores, em conjunto com os elementos de decisão e de argumentação. A análise foi realizada em duas fases.

Na primeira fase, foram apurados quantos julgados referiam-se a assédio sexual praticado contra homens, de forma a comparar quantitativamente a incidência de casos nos quais as vítimas seriam do sexo masculino em relação aos casos nos quais as vítimas seriam do sexo feminino, bem como averiguar se os supostos agressores nessas situações eram homens ou mulheres.

Na segunda, foram analisados somente os julgados que tratassem do assédio sexual praticado contra mulheres, com o objetivo de apurar quais foram os requisitos indicados para a caracterização do assédio sexual, bem como avaliar em quantos desses casos existiu o reconhecimento da existência das duas espécies de assédio sexual, quais sejam, o assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo* e o assédio sexual ambiental ou por intimidação. Portanto, verificou-se:

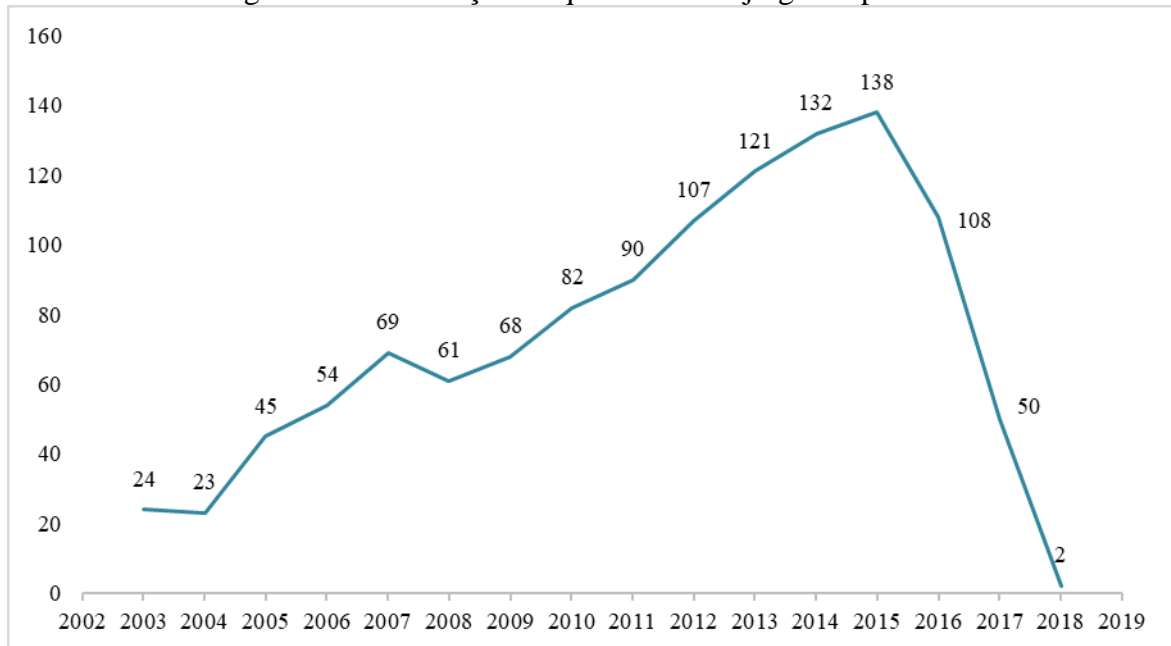
- (a) se existiu o reconhecimento da ocorrência do assédio sexual nos casos em discussão;
- (b) se existiu a especificação de qual espécie de assédio sexual foi configurada nessas situações;
- (c) se existiram fundamentos legais utilizados pelos julgadores quanto à proteção das mulheres nessas hipóteses; e
- (d) se existiu a apreciação dos reflexos do assédio sexual praticado no meio ambiente de trabalho e na saúde das trabalhadoras.

Antes de dar início à análise dos dados obtidos, cumpre elucidar que todas as informações foram retiradas dos documentos coletados e foram presumidas corretas. Ou seja, a análise se limitou aos acórdãos coletados, não abrangendo outros eventuais documentos processuais, de forma que eventuais erros (materiais ou formais) presentes nas decisões implicariam na inexatidão dos dados aqui apresentados.

7.1 Caracterização do assédio sexual sob a perspectiva dos julgados analisados

Inicialmente, procedeu-se à classificação da quantidade de julgados por ano, organizados de acordo com o ano de início do processo, conforme a Figura 1, a seguir:

Figura 1. Classificação da quantidade de julgados por ano.



Fonte: elaborada pela autora.

Diante da análise do gráfico, depreende-se que a quantidade de processos sobre assédio sexual verificou um aumento progressivo a partir de 2008, tendo seu ápice em 2015 (138), o que se pode atribuir à maior conscientização sobre o tema e o incentivo das denúncias por parte dos órgãos públicos. No entanto, no que se refere aos dados quantitativos a partir de 2015, deve-se considerar que, de acordo com informações do relatório do Conselho Nacional de Justiça (2020), o tempo médio de tramitação do processo no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região é de 5 anos e 6 meses e no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região é de 1 ano e 4 meses, de forma que ainda não se pode prever quais serão os resultados desses anos.

Apesar disso, segundo matéria jornalística publicada em agosto de 2017, em decorrência da recessão e do desemprego, a quantidade de denúncias de assédio sexual e, por consequência, a quantidade de ações na Justiça do Trabalho por esse motivo, que notavam um aumento com a expansão do movimento feminista e das campanhas de conscientização realizadas pelo Ministério Público do Trabalho, tiveram seu movimento de alta interrompido no ano de 2015 (CUNHA; PORTINARI, 2017).

Portanto, embora seja necessário aguardar até que se possa efetivamente obter os índices de ocorrência de assédio sexual no trabalho a partir de 2015, pode-se presumir que

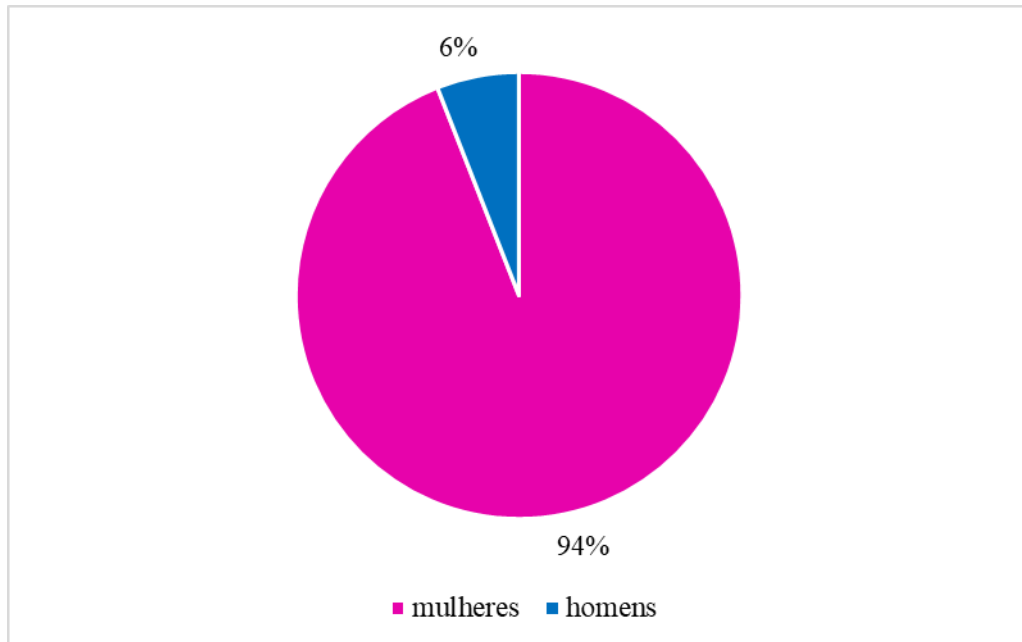
haverá uma redução de processos decorrente da diminuição das denúncias dos casos de assédio sexual provocada pela crise econômica que permeia o Brasil.

Importante ressaltar, ainda, a existência de farta quantidade de subnotificações dos casos de assédio sexual, de forma que as estatísticas provavelmente não retratam a realidade sofrida pelas mulheres, o que se deve, em parte, às barreiras e preconceitos impostos às vítimas, que chegam a se culpar pelo assédio ocorrido – da forma como foram programadas culturalmente (COELHO; SILVA, 2017).

Em decorrência disso, o número de vítimas de assédio sexual é, provavelmente, assustadoramente maior que o número de denúncias realizadas ou do que a quantidade de ações trabalhistas ajuizadas em que se discute tal prática. Soma-se a isso que não é possível prever a quantidade de processos que tramitaram em segredo de justiça, nem de processos que não chegaram à segunda instância de jurisdição.

Em seguida, foi analisada a quantidade de casos em que as mulheres e a quantidade de casos em que os homens alegaram ser vítimas de assédio sexual:

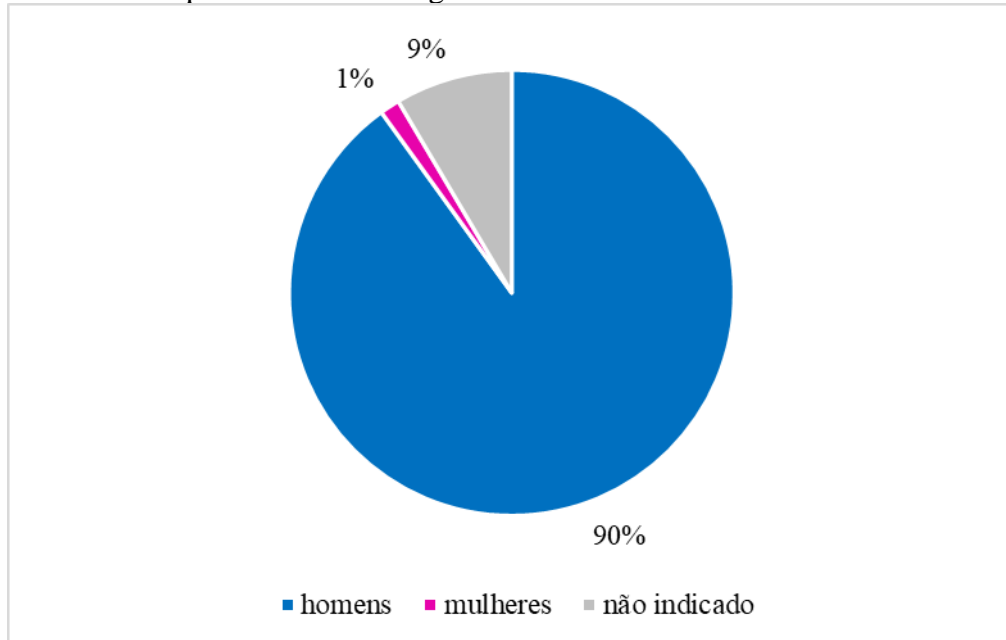
Figura 2. Percentual de casos em que as mulheres e os homens alegaram ser vítimas de assédio sexual no trabalho.



Fonte: elaborada pela autora.

Nos casos em que as mulheres alegaram ser vítimas do assédio, foi verificado se os supostos assediadores eram homens ou mulheres, bem como se não houve indicação desse dado:

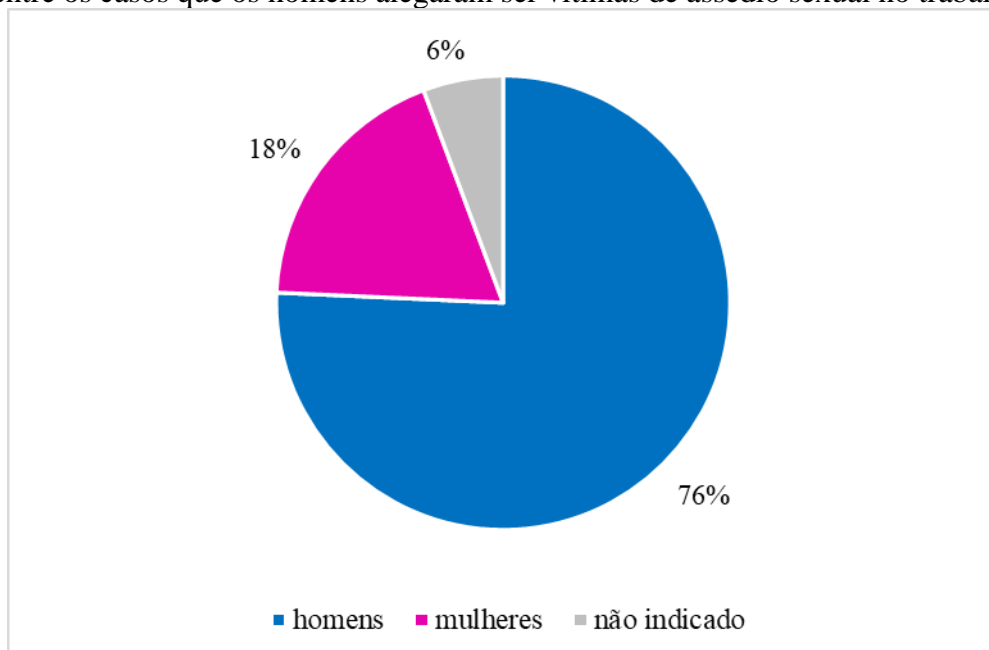
Figura 3. Percentual de casos em que os supostos assediadores eram homens ou mulheres, dentre os casos que as mulheres alegaram ser vítimas de assédio sexual no trabalho.



Fonte: elaborada pela autora.

Em seguida, igual análise foi realizada com os casos em que os homens alegaram ser vítimas do assédio:

Figura 4. Percentual de casos em que os supostos assediadores eram homens ou mulheres, dentre os casos que os homens alegaram ser vítimas de assédio sexual no trabalho.



Fonte: elaborada pela autora.

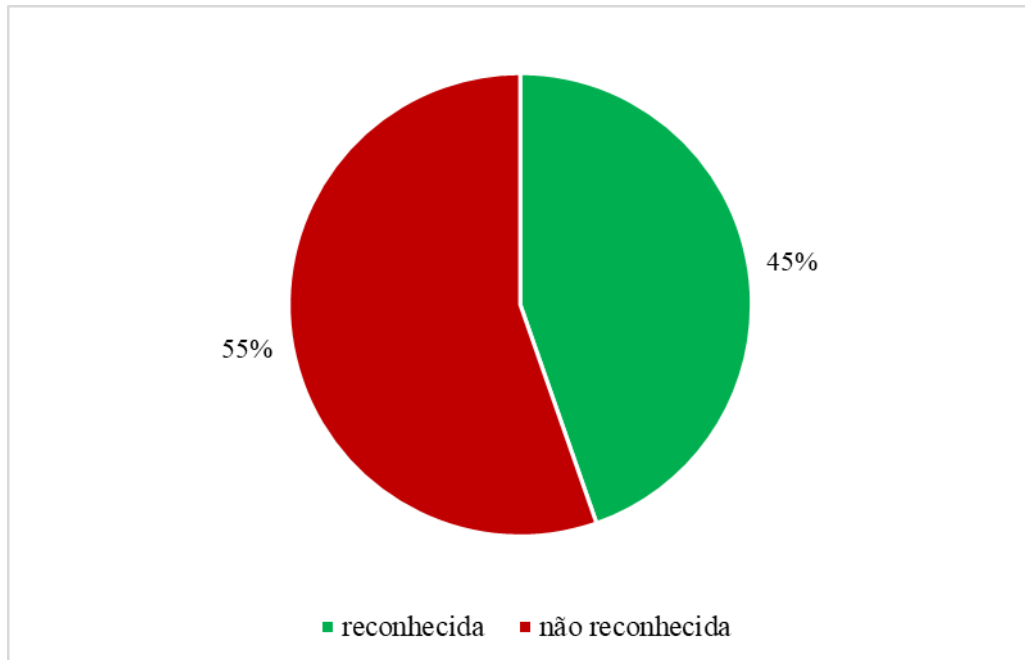
Portanto, verifica-se que, assim como esperado, as mulheres representam a maioria das vítimas nos casos de assédio sexual no trabalho. E mais, os homens representam a maioria dos assediadores, tanto nos casos em que as vítimas são mulheres, quanto nos casos em que são homens.

Os casos de assédio sexual praticado contra homens foram analisados com o único objetivo de comparar quantitativamente a incidência de homens e mulheres nos papéis de vítimas e de agressores. Assim, completada essa análise, os acórdãos foram excluídos da amostra, restando 1104 julgados que tratavam de assédio sexual praticado contra mulheres.

As pretensões das partes reclamantes dos processos englobaram, no que tange ao assédio sexual: indenização por dano moral, configuração da rescisão indireta, nulidade do pedido de demissão, reversão da justa causa e reconhecimento de doença profissional.

Em seguida, ao examinar os 1104 documentos, extraiu-se que a prática do assédio sexual foi reconhecida em 493 decisões (45%) e, por conseguinte, não foi reconhecida em 611 decisões (55%), como ilustra a Figura 5, a seguir:

Figura 5. Quantidade de julgados nos quais foi reconhecida e não reconhecida a ocorrência de assédio sexual.



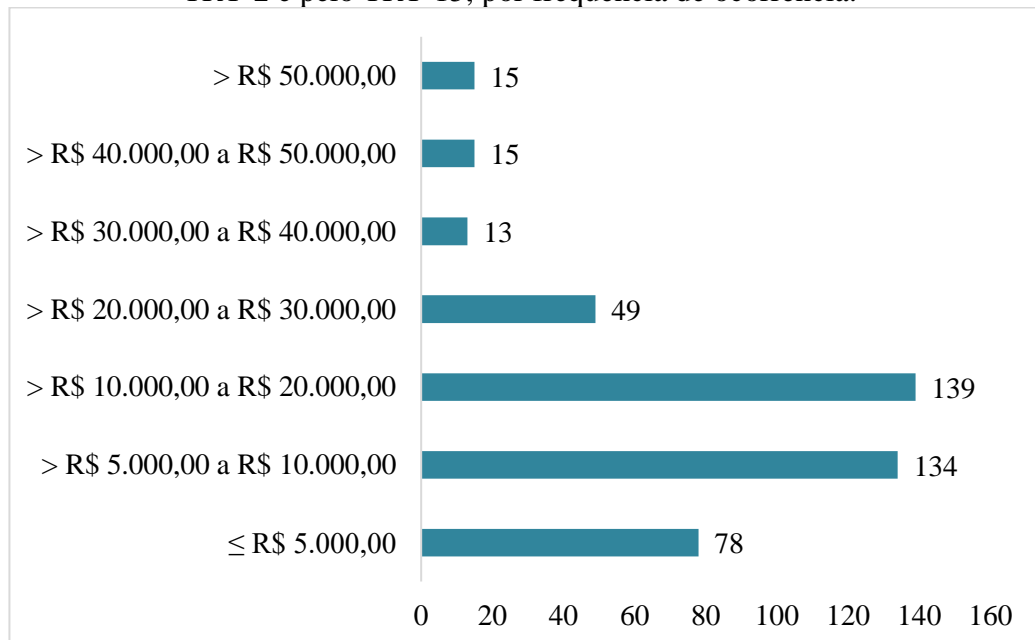
Fonte: elaborada pela autora.

Em 485 das 493 decisões que reconheceram a ocorrência de assédio sexual no trabalho, houve a condenação dos empregadores a indenizarem o dano decorrente desse assédio. Apesar disso, em 42 acórdãos, não houve a indicação do valor concedido a título de

dano moral, foram analisados os 443 julgados remanescentes para comparar os valores arbitrados.

As indenizações concedidas nos casos pesquisados foram divididas em sete intervalos, quais sejam: as de valores inferiores ou iguais a R\$ 5.000,00; as de valores maiores que R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00; as de valores maiores que R\$ 10.000,00 a R\$ 20.000,00; as de valores maiores que R\$ 20.000,00 a R\$ 30.000,00; as de valores maiores que R\$ 30.000,00 a R\$ 40.000,00; as de valores maiores que R\$ 40.000,00 a R\$ 50.000,00; e as de valores superiores a R\$50.000,00, conforme a Figura 6, a seguir:

Figura 6. Valores das indenizações por dano moral nos casos de assédio sexual julgados pelo TRT-2 e pelo TRT-15, por frequência de ocorrência.



Fonte: elaborada pela autora.

Verifica-se que predominam as indenizações de valores menores, de forma que quase 80% dos julgados determinaram indenizações até o valor de R\$20.000,00. Pode-se considerar, nesse sentido, que os valores reduzidos se justificam pela dificuldade de compreensão da extensão dos danos causados pelo assédio na saúde das trabalhadoras e no ambiente de trabalho.

Segundo a doutrina, dois aspectos devem ser ponderados na determinação da compensação – o indenizatório e o punitivo:

No indenizatório, busca-se uma compensação pelo dano sofrido pelo agredido. No punitivo, procura-se uma punição que faça com que a empresa seja atingida em seu aspecto financeiro de maneira suficientemente grave

para que tenha interesse em tomar atitudes concretas para que os casos de assédio não se repitam em seu estabelecimento. (LIPPMANN, 2004, p. 60)

Tais aspectos devem ser avaliados da seguinte forma:

Deverão ser considerados, sob o aspecto punitivo do empregador, se houve falta de punição ao assediante, se a prática do assédio é tolerada na empresa, se são constantes os processos contra o mesmo estabelecimento ou grupo empresarial, enfim, fatores que evidenciem a falta de interesse da organização com a dignidade de seus empregados. O porte da empresa também deve ser considerado, pois a indenização deve ser fixada de modo a constituir uma perda patrimonial relevante para o agente. Aspecto interessante que pode ser utilizado pelo juiz na avaliação do aspecto compensatório do dano moral seria a sua determinação por meio de uma perícia realizada por psiquiatra, ou psicólogo, na qual se pesquisassem aspectos do sofrimento individual de cada caso, determinando-se o grau de dano psicológico, pela tensão gerada pelo episódio, a perda da autoestima, a intensidade de outros sintomas gerados pela tensão, se há sequelas permanentes como um ataque cardíaco, ou uma úlcera, ou mesmo quadros mais leves como gastrites, dores de cabeça, pescoço, ou na coluna, se o incidente provocou a perda ou abalos em um relacionamento estável mantido pelo assediado, se levou a um quadro de depressão, e se há necessidade de tratamento psicológico ou psiquiátrico, bem como a perda de produtividade profissional. (LIPPMANN, 2004, p. 60)

Ou seja, deve-se, no arbitramento do valor da indenização, considerar que:

Para fixação da reparação do prejuízo moral que a reclamante veio a sofrer, há de se levar em conta valores materiais que possam trazer certo conforto à dor moral da vítima, sem desconsiderar a gravidade e repercussão do dano, a situação econômica do empregador, além da extensão do prejuízo causado. (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso ordinário nº 0085900-30.2005.5.15.0002. Relator: Lorival Ferreira dos Santos. Campinas, 22 de setembro de 2006).

Ainda, segundo o artigo 223-G da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, os magistrados devem considerar, para a reparação do dano de natureza extrapatrimonial:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;

- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa. (BRASIL, 2017)

Lamentavelmente, como já mencionado, o parágrafo 1º do mesmo artigo procedeu à tarificação do dano extrapatrimonial, fixando:

[...]

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

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (BRASIL, 2017)

Dessa maneira, “[...] se as mulheres ganham salários menores do que os homens, mesmo exercendo a mesma função, o valor da indenização pelo dano extrapatrimonial sofrido por elas será também menor, eis que calculado sobre o salário percebido” (PORTO; HONÓRIO, 2019, p. 469).

Todavia, dado o recorte temporal utilizado pela presente pesquisa, não foi possível concluir se tal dispositivo provocou impacto nos valores das indenizações concedidas, visto que apenas dois processos do ano de 2018 compuseram a amostra final e o assédio foi reconhecido (com o consequente deferimento do pedido de indenização por danos morais, no caso, de R\$ 10.000,00) somente em um deles, não havendo qualquer menção ao artigo.

Em alguns casos, as condutas que ensejaram o pedido de reconhecimento de assédio sexual são reconhecidas, entretanto, por não estarem presentes os requisitos do tipo penal, são indenizadas a título de assédio ou dano moral, como na decisão que segue:

Importante destacar que o fato de o empregado apontado como assediador não se encontrar em cargo hierarquicamente superior ao da obreira, critério atrelado a caracterização do assédio sexual, não silencia a conduta verificada, por ele praticada, a qual, inclusive, foi noticiada à empresa, que nada fez de concreto para evitar novos episódios. O contexto comprovado foge da razoabilidade, sendo, em muito, desrespeitoso, e excede os limites permitidos, e esperados, em um ambiente de trabalho, justificando, pois, a percepção da indenização deferida, por **assédio moral**. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 1001865-49.2017.5.02.0039. Relatora: Marta Casadei Momezzo. São Paulo, 13 de dezembro de 2018).

De forma semelhante:

Como bem apontado na r. sentença, a conduta dos colegas da reclamante relatada por sua testemunha não se caracteriza como assédio sexual, já que os colegas que faziam os comentários não eram superiores hierárquicos à reclamante. Assim, o caso deve ser tratado como **assédio moral**. (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso ordinário nº 0000732-86.2013.5.15.0032. Relatora: Patrícia Glugovskis Penna Martins. Campinas, 29 de outubro de 2015).

Ainda, além da recorrente confusão entre assédio moral e assédio sexual, nota-se que alguns julgadores, por vezes, inclusive, criam novas nomenclaturas, como no julgado a seguir:

Por outro lado, entendo que foi comprovada a prática de **assédio moral com conotação sexual**, por parte do superior hierárquico da reclamante, situação, esta sim, que autoriza o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho.

Com efeito, na petição inicial, a autora sustenta que ao longo do contrato de trabalho foi tratada com menosprezo pelo seu superior hierárquico, que ainda tinha por hábito “**dar-lhe tapas no bumbum**” durante o expediente laboral.

[...]

Ademais, irrelevante não ter a reclamante procurado a ouvidoria da ré para promover reclamação. A literatura científica destaca que o **assédio moral com conotação sexual** afeta a psique do assediado, que acaba incorrendo em absenteísmo ou mesmo optando por deixar o ambiente de trabalho, ainda que isto lhe cause prejuízo, o que de fato ocorreu no caso concreto. Conforme depoimento da autora, esta nunca reclamou na ouvidoria por “medo”, relatando que chegava em casa chorando por não aguentar a pressão.

[...]

Quanto à indenização pelos danos morais, entendo ser grave a ofensa perpetrada, uma vez que dirigida à **esfera sexual** da trabalhadora. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 1000547-39.2018.5.02.0607. Relatora: Sonia Maria Forster do Amaral. São Paulo, 5 de novembro de 2018).

Ora, o suposto “assédio moral com conotação sexual” ao qual se refere a relatora é justamente o assédio sexual. Pode-se atribuir a relutância em deferir indenizações a título específico de assédio sexual justamente pelo desconhecimento dos elementos caracterizadores dessa prática.

De qualquer forma, importante mencionar que esses casos em que as condutas foram reconhecidas, mas não sob a configuração de assédio sexual, mesmo havendo a indenização, foram classificados, para fins desta análise, como não tendo sido reconhecida a ocorrência de assédio sexual.

Alguns julgadores compreendem que o assédio sexual é distinto do assédio moral e apontam suas diferenças:

Aqui, cumpre ressaltar que há diferença essencial entre as duas modalidades de assédio, que reside na esfera dos interesses tutelados. Embora ambos acarretem violação aos direitos da personalidade, as condutas lesivas são distintas.

Enquanto o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano; embora seja possível, na conduta reiterada do assédio sexual, a prática de atos que também atentem contra a integridade psicológica da vítima. (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso ordinário nº 0010230-47.2017.5.15.0072. Relator: Wilton Borba Canicoba. Campinas, 27 de julho de 2018).

Outros, ainda, explanam minuciosamente a existência de duas espécies de assédio sexual:

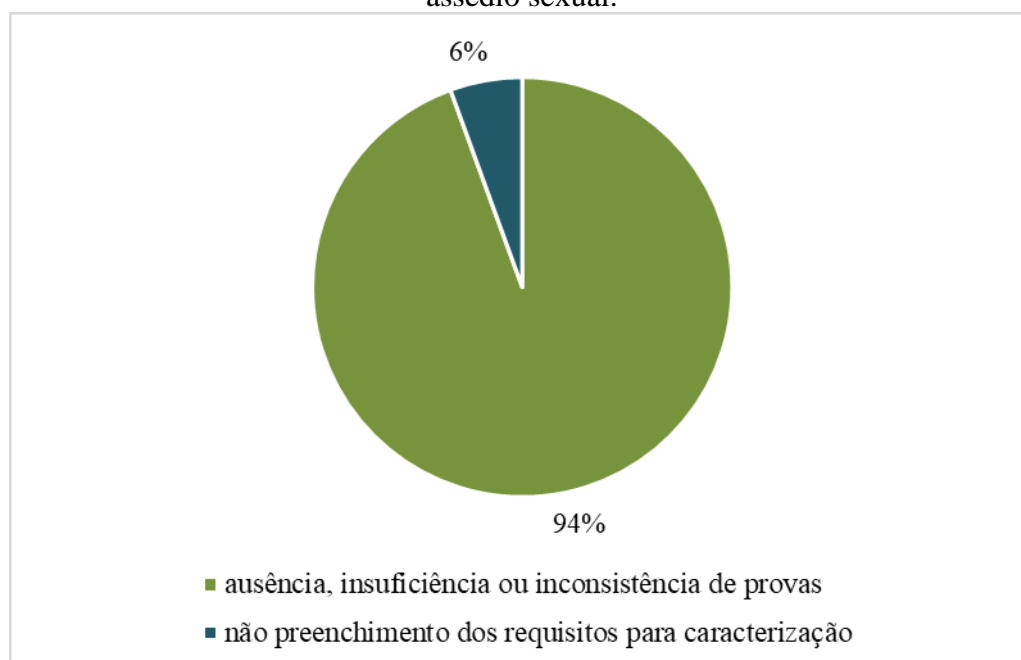
Pode-se identificar, segundo posições doutrinária e jurisprudencial majoritárias, duas espécies de assédio sexual. São elas: o **assédio sexual por chantagem** e o **assédio sexual por intimidação**. Na primeira, também conhecido como assédio *quid pro quo*, a conduta ilícita apresenta-se como abuso do poder, na medida em que o superior hierárquico vale-se de seu cargo ou função para exigir favores sexuais ou afins não desejados pelo assediado, sob promessa ou ameaça de dano ou de perda de algum benefício. Na segunda espécie, mais genérica, o poder, caracterizado pela hierarquia, é irrelevante e pode aparecer acidentalmente. Essa última espécie caracteriza-se pelas condutas de índole sexual inoportunas, que podem ser verbais ou físicas, ou pelas requisições ou incitações sexuais com o fim de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou de abuso no ambiente laboral.

No assédio sexual por intimidação (também conhecido como assédio sexual ambiental), a conduta ilícita de conotação sexual pode ser inclusive praticada por trabalhador de mesma hierarquia funcional do assediado. As promessas ou ameaças de danos ou perdas de benefícios podem existir, mas não são decisivas à sua configuração. O que importa é a violação da liberdade sexual e a ausência de possibilidade de a vítima autodeterminar-se diante da conduta ilícita, caso em que, diante dos avanços repetidos, o assediado acaba por ficar em situação de submissão, já que não consegue eficazmente livrar-se da situação que se repete. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 1001379-03.2017.5.02.0221. Relatora: Elizabeth Mostardo. São Paulo, 3 de dezembro de 2018).

Sob esse aspecto, importante mencionar que apenas 46 decisões assinalaram a existência de duas espécies de assédio sexual.

Em relação aos julgados em que não foi reconhecida a prática do assédio, investigaram-se quais foram os argumentos utilizados para seu indeferimento, divididos em duas categorias (ausência, insuficiência ou inconsistência de provas e não preenchimento dos requisitos para caracterização) e demonstrados na Figura 7, a seguir:

Figura 7. Frequência de ocorrência dos motivos elencados para o não reconhecimento do assédio sexual.



Fonte: elaborada pela autora.

Constatou-se, desse modo, que a principal razão apontada pelos julgadores para indeferir o pedido de reconhecimento do assédio sexual é a de ausência, insuficiência ou inconsistência de provas (94%).

Consoante à doutrina:

A prova judicial da prática do assédio sexual e moral é de extrema dificuldade para a vítima, posto que, na maioria das vezes, o assediante, em manifesta conduta pusilânime, “age às portas fechadas”. Mediante essa situação, o meio eficaz, disponível à vítima, geralmente é a gravação das conversas abusivas, devendo o julgador admiti-la sem maiores receios. E nem se cogite da invalidade dessa prova supostamente obtida “por meios ilícitos” (art. 5º, LVI, CF), sob pena de beneficiar o réu em detrimento da vítima assediada. (DALLEGRAVE NETO, 2008, p. 218)

Depreende-se, portanto, que:

O julgador deve ser sensível no momento de coligir a prova do assédio, seja para não cometer injustiça diante de uma suposta acusação leviana e infundada, mas, sobretudo, para fazer justiça à vítima que, além de sofrer grave dano moral, se vê prejudicada na produção de tão difícil prova, máxime pela argúcia do assediador que geralmente tentar agir sem deixar indícios. (DALLEGRAVE NETO, 2008, p. 219)

Alguns julgadores, diante da análise do conjunto probatório, reconhecem a dificuldade em se provar a ocorrência do assédio sexual, à medida que é cometido – na maioria das vezes – de forma secreta:

De uma maneira geral, os atos que configuram o assédio sexual são praticados secretamente pelo agressor, o que dificulta sobremaneira a prova da vítima, contando o agressor, em razão disso, conta com a certeza da impunidade. Por esse motivo, na análise da prova do assédio sexual cabe ao juízo investigar com olhos bem atentos a todos os indícios de prova constantes dos autos a fim de, vislumbrando o ato ilícito, aplicar as sanções cabíveis a fim de impedir a continuidade da afronta aos direitos fundamentais da vítima, especialmente, a dignidade, a honra e a sua intimidade.

Daí porque a prova não precisa ser cabal e ocular, como quer o recorrente, na medida em que o assédio sexual não se pratica em locais públicos e à vista de todos, caso em que a prova indiciária, que tem previsão legal, é suficiente para caracterizá-lo, se não na esfera criminal (onde é necessária prova irrefutável para vislumbrar-se o assédio sexual), ao menos na esfera trabalhista. (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso ordinário nº 0010079-09.2014.5.15.0130. Relator: Lorival Ferreira Dos Santos. Campinas, 12 de junho de 2015).

No mesmo sentido:

Em outros termos, situações que podem ser tidas por naturais fora do ambiente de trabalho, como cantadas ou flertes mais ostensivos, no seio de uma relação empregatícia são especialmente reprováveis, já que a vítima não pode simplesmente ignorar o assediador. Este faz parte de seu convívio diário, de sua rotina para obtenção do sustento, que se torna desgastante por conta de adjetivos ou posturas incompatíveis com o ambiente empresarial.

[...]

Esclareça-se a peculiaridade da situação versada acerca do assédio sexual. A experiência demonstra que tal conduta ofensiva não é feita às claras. Por ser socialmente reprovável, o agente ofensor utiliza-se de artimanhas a fim de esconder o seu ato, aproveitando-se, por exemplo, de um momento em que a vítima está sozinha em uma sala, de algum encontro acidental etc. o que torna a prova, por parte da vítima, extremamente difícil.

Assim, ao julgador cumpre perquirir indícios que coligados indiquem a ocorrência do fato agressor. Em outras palavras, raras são as vezes em que a agressão é visualizada por testemunhas, no mais das vezes, apenas estão presentes o agressor e a vítima, o que importaria na palavra de um contra a do outro, o que, a rigor, importaria na improcedência da denúncia, se observada friamente a regra distributiva do ônus probatório.

Entretanto, o direito processual não pode ser visto com extremo rigor de modo a impossibilitar efetivação do direito por regras processuais.

Em casos tais, como o de assédio sexual, nos quais a prova é de difícil operacionalização, há de se focar no que não está aparente, naqueles indícios camuflados em ações ditas como corriqueiras. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 1000471-86.2015.5.02.0391. Relator: Francisco Ferreira Jorge Neto. São Paulo, 1 de junho de 2016).

Outros, em contrapartida, sugerem o contrário:

Por outro lado, a alegação de assédio sexual, por se constituir fato relevante e de gravidade extrema, reclama prova inequívoca de sua caracterização. Envolve não apenas a honra da vítima, mas também do suposto agressor. A confissão da reclamada, em face de seu não comparecimento à audiência em que deveria depor, não é prova absoluta contra ela, devendo ser analisados os demais aspectos dos autos. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 01596200306902006. Relatora: Lizete Belido Barreto Rocha. São Paulo, 29 de agosto de 2006).

Demandar “[...] prova robusta e inconcussa da vítima de assédio é o mesmo que rejeitar sua pretensão de reparação de dano moral.” (DALLEGRAVE NETO, 2008, p. 219). Não se pretende, com isso, defender que todos os casos de não reconhecimento de assédio sexual por ausência, insuficiência ou inconsistência de provas deveriam ter sido reconhecidos. No entanto, é imperativo reconhecer a dificuldade probatória do assédio sexual e, em função disso, seguir a recomendação da doutrina que:

a) confere valor especial ao depoimento pessoal da vítima; b) reconhece legalidade à gravação da conversação comprobatória do assédio, enquanto meio de prova; c) admite a comprovação da alegação de assédio sexual por prova indireta, assim considerada a existência de antecedentes do assediador acerca dessa espécie de fato; d) aceita a comprovação do assédio sexual por prova indiciária, porquanto a prova direta do fato é praticamente impossível, em razão de que o assédio sexual é espécie de ilícito clandestino; e) estimula o juiz a utilizar-se das máximas da experiência (CLT, art. 852-D; CPC, art. 335); f) valoriza juízos fundados em indícios e presunções, amplificando a potencialidade produtiva ínsita à formação de convencimento por verossimilhança das alegações. (CLAUS, 2012, p. 64-65)

Assim, sugere-se a possibilidade da perícia psicológica, que poderá enfrentar as seguintes questões:

a) se a narrativa da vítima na petição inicial é compatível (coerente) com seu comportamento durante as entrevistas e testes psicológicos administrados; b) se a narrativa da vítima na petição inicial é compatível (coerente) com o perfil psicológico do suposto assediador sexual; c) se os sujeitos apresentam estrutura de personalidade indicativa de comportamento psicológico autêntico ou indicativa de comportamento fantasioso; d) se os sujeitos mostram-se sinceros ou dissimulados quando abordados pelo perito sobre o fato e a forma pela qual verbalizam sobre a controvérsia; e) se a vítima apresenta sinais de trauma psicológico em face do alegado assédio e de que forma tais sinais manifestam-se; f) se os sujeitos apresentam indícios de alteração de comportamento após o fato; g) se os sujeitos apresentam indícios de sentimento de culpa após o fato (indício comum em casos de abusos); h) se os sujeitos apresentam sinais de atitude autopunitiva após o

fato (indício de trauma psicológico); i) se as alegadas agressões sexuais acarretaram comportamento indicativo de deterioração do ego da vítima após o fato; j) se a vítima apresenta sintomas de trauma psicológico compatível com os sintomas ordinários à espécie de assédio sexual alegado; k) se a vítima apresenta necessidade de tratamento psicológico, qual o tipo de tratamento e se tal tratamento psicológico se faz necessário em razão do assédio sexual alegado; l) a existência de indícios de distúrbios sexuais dos sujeitos; m) se a vítima seria (in)capaz de fantasiar a existência do alegado assédio sexual em face dos elementos recolhidos pelo perito durante a investigação pericial. (CLAUS, 2012, p. 66)

De tal modo, seria possível estabelecer os perfis psicológicos dos sujeitos envolvidos no assédio, com o objetivo de suprir as lacunas do conjunto probatório.

Estabelece-se, em casos especiais, nos quais a prova for excessivamente difícil para o trabalhador, a possibilidade da inversão do ônus da prova em favor do assediado se for constatada verossimilhança nas suas alegações e se estiverem presentes indícios da prática do assédio (FELICIANO, 2017).

Verificou-se, ainda, que alguns julgados rejeitaram o pedido de indenização por danos morais, sob a alegação de que não restou comprovada a dor ou o sofrimento da vítima. Para Dallegrave Neto (2017, p. 359): “Nada mais equivocando, sob o ponto de vista jurídico”, na medida em que o dano existe *in re ipsa*, sendo inerente ao fato ofensivo, cabendo à vítima provar somente o fato em si.

Outra divergência existente na perspectiva jurisprudencial estudada é em relação ao comportamento da vítima após o assédio. De um lado, defende-se:

No caso em exame, se é certo que restou caracterizado nos autos a prática de comportamento irregular pelo gerente Antônio em relação à demandante no ambiente de trabalho, digno de reprovação, não é menos certo que a demandante não tomou nenhuma medida específica, ou adotou postura condizente a fim de repelir os atos praticados pelo referido gerente. Ao revés, a demandante ficou-se inerte não tendo comunicado a conduta irregular do gerente ao gerente geral ou supervisor da empresa. E mais, conforme relato da primeira testemunha da autora, o gerente presenteou a demandante com uma “lingerie”, não se tendo notícia nos autos que a mesma tenha devolvido tal presente, ou, sequer, repudiado expressamente tal conduta. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 0264000-75.2009.5.02.0051. Relator: Luis Augusto Federighi. São Paulo, 15 de fevereiro de 2012).

De outro, apresentando maior sensibilidade e conhecimento da dependência econômica existente nas relações de trabalho:

A indenização foi rejeitada por entender a juíza que não há prova da existência de assédio sexual alegada na inicial. Afirmou ainda que os fatos relativos ao assédio perduraram por longo tempo e que bastaria à recorrente pedir transferência de setor, a fim de se livrar do alegado incômodo. *Data venia*, mais uma vez a sentença merece reforma. Não tem fundamento jurídico ou filosófico afirmar que um empregado sob assédio moral ou sexual, pelo empregador ou preposto, tem a faculdade de pedir transferência para outro setor para livrar-se do assédio. É uma visão simplista.

O assédio é fato que depende de prova, como todo fato da vida. O Juiz deve ficar atento aos elementos circunstanciais para atingir a conclusão de que o assédio efetivamente ocorreu ou se ficou apenas na tentativa. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 02206.2008.024.02.00-9. Relator: Luiz Edgar Ferraz de Oliveira. São Paulo, 24 de março de 2011).

Não obstante a maioria dos casos – tendo o assédio sexual sido reconhecido ou não – tratem de assédio sexual praticado por superior hierárquico ou ascendente, em algumas situações, o assédio teria sido praticado por colegas, clientes da empresa e até mesmo familiares do empregador. Apesar de alguns julgadores reconhecerem a prática de assédio a despeito da hierarquia ou ascendência, inclusive mencionando a ocorrência específica de assédio sexual ambiental, outros negaram que tenha ocorrido assédio justamente por não estar caracterizado o “elemento de poder”:

Alegações de assédio sexual e rigor excessivo por parte do superior hierárquico. Todavia a própria testemunha da autora confirmou que a pessoa indicada não tem ascendência profissional sobre a reclamante e que trabalhava em área diversa. Assim não há como se falar em assédio sexual por parte de quem não tem poder hierárquico sobre a recorrente e atribuir eventuais gracejos desta pessoa como dano moral de responsabilidade do empregador. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 00176200544102001. Relatora: Maria José Bighetti Ordoño Rebello. São Paulo, 15 de dezembro de 2006).

Dentre os casos em que não foi reconhecida a prática de assédio sexual por não caracterização do instituto, 11 foram em razão do não preenchimento do requisito de hierarquia ou ascendência do assediador. Outros, ademais, indeferiram os pedidos em razão de não restar caracterizada a ameaça ou chantagem. Apesar do número aparentemente inexpressivo, não se pode admitir que o assédio não seja reconhecido, na esfera trabalhista, por não estarem preenchidos os requisitos da tipificação penal, sendo, portanto, imperioso que a totalidade dos julgadores e das julgadoras passem a reconhecer assédio sexual ambiental.

Por sorte, algumas decisões evidenciam a necessidade de se reconhecer a existência do assédio sexual ambiental no contexto trabalhista:

Vê-se [...] que o tipo penal só contempla o assédio sexual por chantagem, onde o *quid pro quo* e a hierarquia são relevantes. O assédio sexual por intimidação não é crime no Brasil, mas, à evidência, não impede a responsabilização cível-trabalhista. As responsabilidades, princípios e requisitos penais e civis são independentes. Por vezes, certas condutas são irrelevantes ao Direito Penal, mas relevantes ao Direito Civil ou ao Direito do Trabalho. São os ilícitos civis, que ensejam reparação, ainda que exclusivamente moral (art. 186 do CC). Não se pode olvidar, ainda, da força probatória num ou noutro ramos do Direito em comento. A prova pode ser insuficiente para uma condenação penal, mas exaustiva e suficiente para a responsabilização cível-trabalhista. (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso ordinário nº 0010230-47.2017.5.15.0072. Relator: Wilton Borba Canicoba. Campinas, 27 de julho de 2018).

Da mesma forma:

No universo das relações de trabalho, o conceito deve ser lido com especial atenção. Isto, pois ao mesmo tempo em que se desenvolvem no seio empresarial diversas relações humanas, que podem ser mais ou menos afetuosas, há também o caráter alimentício e vital do emprego que muitas vezes qualifica a situação da vítima, fragilizando-a em face do assediador. Em outros termos, situações que podem ser tidas por naturais fora do ambiente de trabalho, como cantadas ou flertes mais ostensivos, no seio de uma relação empregatícia são especialmente reprováveis, já que a vítima não pode simplesmente ignorar o assediador. Este faz parte de seu convívio diário, de sua rotina para obtenção do sustento, que se torna desgastante por conta de adjetivos ou posturas incompatíveis com o ambiente empresarial. A situação ganha contornos ainda mais gravosos quando o agente impertinente é seu superior hierárquico. A vítima além de conviver com o incômodo diário das cantadas nas ruas e nos ambientes públicos em geral, submete-se à pressão de ver aquele a quem é subordinada investindo nas mesmas agressividades. A ameaça expressa, apesar de agravar, não é condicionante do assédio sexual. A vítima normalmente se sente constrangida ainda que não haja o estabelecimento explícito de uma condição do tipo "se não aceitar o convite sofrerá represálias". A própria situação de subordinação, associada à essencialidade do trabalho, atua como situação de aflição e angústia para quem suporta cantadas diárias. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 1001202-71.2016.5.02.0060. Relator: Francisco Ferreira Jorge Neto. São Paulo, 28 de junho de 2018).

Ainda, verifica-se que não existe um consenso por parte dos julgadores quanto à interpretação de “elogios” ou “cantadas” e se estes configurariam assédio sexual. Por um lado, alguns julgadores apontam o seguinte raciocínio:

De resto, a afirmação de que “elogio não é crime” é de pronto rechaçada: “elogio” é um gênero subjetivo que vai desde a mera menção sobre o resultado de um trabalho (um mero “parabéns”) até invocações de cunho íntimo, sexual ou agressivo (como, “e.g.”, menções vulgares sobre

determinados atributos físicos da pessoa). Há, sim, ilícito quando se rompe a barreira da civilidade profissional e passa-se a atingir a intimidade ou a honra da pessoa, especialmente quando o autor tem preponderância hierárquica sobre o alvo do “elogio”. (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso ordinário nº 0057000-19.2003.5.15.0063. Relatora: Regina Dirce Gago de Faria Monegatto. Campinas, 11 de fevereiro de 2005).

No mesmo sentido, evidencia-se caso semelhante no qual o relator apresenta o seguinte entendimento:

Em primeiro lugar, entendo que o assédio sexual, diversamente do sustentado nas razões de recurso, pode, evidentemente, caracterizar-se pelo que a ré chama de "cantadas", na medida em que, tratando-se de investidas com explícita ou implícita intenção sexual, e consumadas no ambiente de trabalho, por quem tem o poder decisório acerca dos rumos da relação de emprego, podem bastar a constranger o empregado ou empregada, e a lesar sua honra, sua imagem, sua intimidade e, em sentido mais amplo, sua dignidade. (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso ordinário nº 0001476-50.2010.5.15.0141. Relator: Wellington César Paterlini. Campinas, 10 de agosto de 2012).

Em contrapartida, outros julgadores abordam o tema de maneira distinta:

Não se pode confundir assédio com uma “cantada”, um elogio e assim por diante, pois se assim não fosse ninguém poderia ser chamado de "bonito" ou “lindo”, sob pena do autor pagar indenização. [...] O assédio sexual deve ser visto de forma objetiva e os fatos devem ser precisamente identificados e daí provados, sob pena do instituto da indenização por dano moral que visa, na hipótese de assédio sexual coibir a autoridade, a influência do poder econômico e financeiro do assediador sobre a vítima na relação de trabalho ser banalizado e cair em descrédito. (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso ordinário nº 0115000-56.2009.5.15.0045 Relatora: Edna Pedroso Romanini. Campinas, 8 de outubro de 2010).

Tal inconsistência resulta em ampla insegurança jurídica e conduz à conclusão de que não existe unanimidade por parte dos julgadores a respeito de quais atos constituem assédio sexual. Existe, de fato, uma distinção entre assédio e cantadas, paqueras ou flertes. Todavia, não se pode rejeitar a existência de assédio sexual sob a mera alegação de que o objetivo era elogiar, pois um suposto elogio pode se tratar de um assédio disfarçado.

Em 2013, a pesquisa “Chega de Fiu Fiu” levantou os seguintes dados sobre o tema: das 7762 mulheres participantes, 83% não gostam de “cantadas”, 81% já deixaram de fazer algo por medo de assédio, 33% já ouviram “cantadas” no trabalho, e, dessas, 13% foram de superiores, 21% de colegas, 14% de clientes, e 9% de funcionários. Por isso, não basta

considerar a manifestação de forma isolada. Deve-se analisar o contexto em sua totalidade, verificando se existia a finalidade de prejudicar a vítima de alguma forma.

Constatou-se que a maioria das decisões não apresentaram qualquer definição ou requisitos para a caracterização do assédio sexual; as que apresentaram, em sua maioria, mantiveram-nos semelhantes ou idênticos aos da tipificação penal (ou seja, exigiram a superioridade hierárquica ou ascendência em relação à vítima e a existência de chantagem).

Foram poucos os julgados que apresentaram uma definição mais ampla do assédio sexual – como a adotada na presente pesquisa –, englobando a espécie de assédio sexual ambiental.

7.2 Aplicação da legislação pertinente à proteção das mulheres contra casos de assédio sexual

Apenas em 11 das 1104 decisões foram mencionados dispositivos normativos relacionados especificamente à proteção das mulheres, quais sejam, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, a Lei Maria da Penha, a Convenção nº 111 da OIT e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

A despeito disso, alguns julgadores tiveram a preocupação de analisar a situação das mulheres nos casos de assédio sexual. Dos julgados que abordaram tal questão, destaca-se decisão que considerou verdadeiros os fatos alegados pela parte vítima de assédio com o seguinte fundamento:

Há um final argumento, a confirmar a veracidade das alegações da autora. Vive ela em cidade relativamente pequena [...]. A par disso, vivemos numa sociedade em que a igualdade entre os sexos ainda é mera utopia, onde as mulheres ordinariamente são constrangidas a permanecer no anonimato, a não se expor ostensivamente, em que denúncias envolvendo problemas sexuais normalmente atingem mais elas do que os próprios autores do sexo oposto (há uma crença arraigada, absurda, fruto de tempos medievais, de que a mulher sempre tem participação ou culpa em incidentes desse tipo). Com isso em mente, tenho ser bem pouco crível que a autora, senhora casada, tenha se exposto ao constrangimento de comparecer numa delegacia de polícia (sim, infelizmente tal exercício de direito ainda é constrangedor nestes tempos modernos) e relatar o ocorrido a terceiros (delegado, escrivão, investigadores), sujeitando-se à divulgação dos fatos naquela cidade pequena, sem que isso fosse em absoluto verdade. (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso ordinário nº 0057000-19.2003.5.15.0063. Relatora: Regina Dirce Gago de Faria Monegatto. Campinas, 11 de fevereiro de 2005).

No mesmo julgado, verifica-se que houve a preocupação, por parte da relatora, de notar que os homens têm menos chance de presenciar o assédio:

Oportuno mencionar (como com perspicácia chamou a atenção a nobre magistrada da origem) que a reclamada trouxe a Juízo somente funcionários do sexo masculino, os quais, com certeza, têm menos chance de terem presenciado uma “cantada” ou “elogios” de cunho íntimo por parte do gerente; realmente, causa estranheza não ter a empresa trazido alguma de suas funcionárias [...], as quais poderiam, com mais exatidão, testemunhar sobre a conduta habitual do gerente em relação às subordinadas do sexo feminino. (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso ordinário nº 0057000-19.2003.5.15.0063. Relatora: Regina Dirce Gago de Faria Monegatto. Campinas, 11 de fevereiro de 2005).

Ademais, em uma decisão foi abordado o fato de que as percepções das condutas configuradoras de assédio sexual podem ser distintas entre homens e mulheres:

Evidentemente que no ambiente masculino essas “cantadas” são vistas como pura diversão, sem grandes consequências. Para a mulher, no entanto, os gracejos, insinuações, e sobretudo a forma direta de abordagem como a utilizada pela maitre, soam extremamente aviltantes. A forma discreta com que Luiz Henrique convidava as empregadas para sair, aí inclusa a recorrente, evidencia a intenção de não tornar públicas as incursões, o que, naturalmente, afasta o componente lúdico relatado pela segunda testemunha da apelante. O maitre Luiz Henrique pretendia de início o flerte, para depois dar vazão aos seus instintos libidinosos, pouco se importando, se as suas atitudes iriam causar desconforto moral às suas vítimas. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 0002433-11.2013.5.02.0011. Relator: Nelson Bueno do Prado. São Paulo, 31 de maio de 2016).

Ainda, evidencia-se outro caso em que a empresa, ao se defender da acusação de assédio sexual, atribuiu sua causa ao ambiente laboral com predominância de hábitos masculinos. Por sorte, teve o julgador bom senso para rejeitar tal argumentação:

Cumpre, ainda, repudiar alguns dos argumentos do recurso, que ora nega o assédio, ora sustenta que a reclamante o incentivou. Se o fato de se tratar de ambiente predominantemente masculino favorece “reações” à presença de mulheres, como sustenta o recorrente, isso não justifica as ofensas à intimidade da reclamante, mas, ao contrário, traz ainda maior responsabilidade ao empregador em garantir ambiente de trabalho saudável e digno a suas empregadas. Não foi o que ocorreu, já que o assédio partiu do encarregado da reclamante, sem que qualquer providência fosse tomada mesmo após a comunicação dos fatos aos superiores. (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso ordinário nº 0001550-

09.2010.5.15.0011. Relator: Robson Adilson de Moraes. Campinas, 11 de janeiro de 2013).

Em outro caso, a defesa da parte reclamada, provavelmente por não conseguir se defender das acusações, passou a atacar a própria reclamante, com o objetivo de questionar sua índole. Felizmente, teve o julgador bom senso para rechaçar tal “estratégia”:

Lamentável a tentativa da defesa de atacar a conduta moral da reclamante. O fato de ser jovem, atraente e se interessar pela busca da fama através de inscrição em programa BBB-9, não são um convite às liberdades, nem uma porta aberta ao assédio sexual ou moral. As pessoas têm seus sonhos e suas fantasias, que devem ser respeitadas. Se a acusação de assédio da reclamante, aos gritos, era injusta e se de fato nada aconteceu, a atitude processual correta era simplesmente negar os fatos, ao invés de partir para o ataque com acusações de comprovação difícil. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 02206.2008.024.02.00-9. Relator: Luiz Edgar Ferraz de Oliveira. São Paulo, 24 de março de 2011).

Por isso, é de suma importância que os magistrados e as magistradas tenham um olhar crítico e sensível ao analisar casos de tratem de temas relacionados à discriminação e à violência de gênero, assim como restou demonstrado na seguinte decisão:

É sabido que as mulheres ainda estão sujeitas a abusos e perseguições de ordem física e psicológica em nossa sociedade e atento a tal questão o legislador pátrio tem envidado esforços para garantir às cidadãs a efetividade dos direitos consagrados pela Constituição Federal. Exemplo mais evidente de tal empreitada é a edição da Lei Maria da Penha, que tem por escopo coibir atos de violência doméstica, que infelizmente ainda se repetem em nosso país.

A convivência com atos de desrespeito, ainda quando não revestidos de extrema gravidade, atenta contra o escopo do legislador. Referendar condutas que importem em perseguição fundada em gênero incentiva e perpetua a incorreção destas. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 00989.2008.074.02.00-2. Relator: Roberto Barros da Silva. São Paulo, 2 de março de 2011).

Todavia, além da reduzida quantidade de análises concernentes à situação das mulheres perante o assédio sexual nos julgados coletados, nota-se que alguns relatores não necessariamente se preocuparam com a proteção da mulher por ser ela um sujeito de direitos, mas sim por se tratar de uma esposa ou de uma mãe.

Neste sentido, o ambiente de trabalho reservado à esfera pública, continua a ser compreendido como lugar do masculino, no qual o feminino somente se apresenta como coadjuvante, cujo papel social esperado é espelho daquele

desempenhado no espaço doméstico, no modelo de mãe, de esposa, etc. (FUKUDA, 2012, p. 123).

Desse modo, novamente evidencia-se a influência dos papéis de gênero, que impõem às mulheres regras ditadoras de conduta e de comportamento, rejeitando sua individualidade e baseando sua importância e seu valor em virtude do papel que exerce frente a terceiros.

Em alguns julgados, lamentavelmente, além de inexistir a aplicação de legislação de proteção às mulheres, resta evidente o pensamento sexista que permeia a sociedade, atingindo também o Poder Judiciário:

A prova produzida pela reclamante não convence, quanto ao alegado assédio moral e sexual. Explico: em primeiro lugar, não é de se acreditar que um homem que esteja assediando sexualmente uma mulher grite com ela e a humilhe perante terceiros, para depois “passar-lhe a mão na bunda” e tentar obrigá-la a sair com ele, sob ameaça.

Por outro lado, tal comportamento também se nos afigura estranho, eis que, na atualidade, o comportamento sexual da mulher está muito mais liberado, sendo difícil de se acreditar que o chefe em questão tivesse que adotar tais comportamentos que colocassem em risco até seu próprio emprego apenas para conseguir um momento com a reclamante.

Nem se diga que isso pode ter ocorrido em razão de ter o chefe uma fixação especial pela reclamante. Nada mais falso, na medida em que a testemunha da própria reclamante diz que o chefe também assediava sexualmente a testemunha.

[...]

Convém acrescentar que, mormente, um homem não passaria a “mão na bunda” de uma mulher, sem o consentimento dessa, na presença de outra pessoa, principalmente no local de trabalho. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 0001622142011502434. Relatora: Iara Ramires da Silva de Castro. São Paulo, 6 de julho de 2012).

É nítido que a relatora desse acórdão vive em uma realidade distinta das milhares de mulheres que sofrem com o assédio diariamente tanto em locais públicos, como privados.

De forma semelhante, em outro julgado, argumentou-se:

Na verdade (para ficar apenas no concreto, sem voos abstracionistas para outras factibilidades seduzíveis...), o que se extrai da documentação encartada (fls. 85 e seguintes) é que a recorrida, favorecida pela Deusa Vênus, conseguiu despertar o interesse pessoal de seu empregador, gerando convites para "papear" e outros comportamentos implícitos de paquera, inoportunos num relacionamento de trabalho, é certo, mas não a ponto de constrangê-la, resultantes quiçá mais de sua conduta sedutora e exibicionista (consciente ou inconscientemente) e dos seus efeitos no frágil sexo oposto. O documento de fls. 98 juntado com a inicial nos dá conta de que a reclamante vestia-se ou sentava-se inadequadamente de forma a receber advertências do suposto assediador que “o pessoal estava falando da cor de

sua calcinha”. Se é que se pode atribuir ao recorrente a autoria desse documento, como quer a recorrida, o mesmo só vem a expressar conduta correta daquele, ainda que de maneira tibia, como que sob o efeito da embriaguez da sedução(?). Ora, ambiente de trabalho não é passarela ou palco para exibição ou sedução, ainda que se tenha o que exibir ou seduzir. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 00287200305502006. Relatora: Maria da Conceição Batista. São Paulo, 9 de outubro de 2007).

É lamentável que uma magistrada trabalhista considere que a forma que a reclamante se vestia fosse um “convite” para ser assediada, pois o modo de se vestir ou de se portar pertence à esfera individual das mulheres, cabendo orientações somente “[...] dentro dos limites da razoabilidade e do respeito à privacidade e à intimidade do(a) trabalhador(a).” (FERNANDES, 2017, p. 136). É sob essa perspectiva que as mulheres “[...] recebem a responsabilidade total pelas vantagens e desvantagens do encanto físico no local de trabalho, podendo, do ponto de vista legal, ser punidas ou promovidas, insultadas ou até mesmo estupradas de acordo com essa responsabilidade.” (WOLF, 2020, p. 74).

Essas decisões evidenciam o caráter estrutural do machismo e anunciam que será necessária muita luta e persistência para quebrar estereótipos de gênero e disseminar informações sobre a violência contra as mulheres.

Por último, apresentam-se algumas das frases ditas pelos assediadores às mulheres: “hoje você está uma delícia”; “gostosa”; “delícia”; “fica comigo”; “cadê o corno do seu marido”; “libera para mim, para o Manoel e para o Francisco”; “como quer que não olhe se vem vestida assim”; “porra”; “caralho”; “loira gostosa”; “abana o rabo para vender melhor”; “bundinha sexy”; “deveria ir no motel comigo, pois lá você pode gritar a vontade”; “você está muito gostosa”; “já que você não mostra a sua, eu mostro o meu”; “quando te vejo fico com fome”; “como você está gostosa hoje”; “que sapato bonito, a calcinha é da mesma cor?”; “se você quiser ter o carro igual ao que eu dei para minha esposa, você sabe como conseguir”; “seus peitos são um delícia, se eu me vestir de mulher você sai comigo”; “minha querida, você é linda, se te pegar você terá tudo comigo”; “me ajuda, que eu te ajudo”; “parece a atriz pornô [...]”; “você tem a bunda grande porque você está dando a bunda”; “se você for boazinha comigo...”; “quando você vem à minha mesa, eu fico excitado”; “garota bonita não pode ficar sozinha”; “vou largar da minha mulher para ficar com você, vou te comer”.

Tais violações, exteriorizadas por meio do assédio sexual verbal, são apenas algumas das muitas colhidas nos documentos. Infelizmente, dada a opção metodológica e a limitação quanto às informações disponibilizadas nas fontes pesquisadas, não foi possível analisar as categorias de raça e classe em conjunto com a de gênero.

7.3 Reflexos do assédio sexual no equilíbrio labor-ambiental e na saúde das trabalhadoras de acordo com a perspectiva jurisprudencial analisada

A consequência dos casos de assédio sexual mais apontada pelos julgados foi a violação à imagem, à honra, à intimidade e à dignidade, direitos fundamentais assegurados pelo artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, o que se deve – em grande parte – pela fundamentação aplicada pelos julgadores para justificar a indenização por dano moral. Os demais reflexos provocados na saúde das vítimas que foram apontados consistem em danos psíquicos e emocionais, inexistindo alusão a quaisquer danos físicos. Por fim, foi também identificado o desequilíbrio do meio ambiente de trabalho.

Nesse sentido, alguns julgados fizeram referência à necessidade de se manter um ambiente laboral equilibrado e à degradação do meio ambiente de trabalho quando verificada a ocorrência de assédio sexual:

Compete ao empregador manter o ambiente de trabalho sadio e livre de condutas ilícitas, zelando pela incolumidade física e psicológica de seus empregados, o que não se vê no presente caso, em que nenhuma providência tomou a reclamada no sentido de coibir a conduta do assediador, relegando a reclamante a um ambiente de trabalho hostil e intimidativo. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 1001940-50.2014.5.02.0603. Relatora: Thaís Verrastro de Almeida. São Paulo, 16 de fevereiro de 2016)

Além disso, em algumas decisões, reconheceu-se que os reflexos ocasionados pelo assédio sexual repercutem nas diversas esferas da vida das mulheres, atingindo a vida pessoal, funcional e social das trabalhadoras. Nesse sentido, apresenta-se decisão que, ao fundamentar a ocorrência do dano moral, descreveu precisamente o impacto que o assédio sexual causou na vida da vítima:

É claro, então, que a autora sofreu tal espécie de lesão. Atuando como funcionária da reclamada, recebeu do seu preposto (gerente) determinação a que se sujeitasse a favores indevidos, de cunho sexual, sob a ameaça de se ver despedida do emprego. Não é necessário nenhum exercício de imaginação para se vislumbrar a aflição sofrida pela reclamante, desejosa (como qualquer um) de se manter trabalhando e, ao mesmo tempo, sofrendo ameaças violadoras de sua honra e liberdade. Evidente o dano, ainda, por ter sido em seguida despedida, ao que consta por ter se negado aos caprichos do preposto, situação que com certeza lhe causou grande desconforto, em especial por saber que o móvel da resilição fora exatamente a sua recusa aos favores propostos pelo superior. (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª

Região. Recurso ordinário nº 0057000-19.2003.5.15.0063. Relatora: Regina Dirce Gago de Faria Monegatto. Campinas, 11 de fevereiro de 2005).

No mesmo sentido, aponta-se acórdão que elucidou a extensão dos danos causados em virtude do assédio sexual por chantagem praticado por superior hierárquico, agravados pelo fato de a vítima se tratar da única trabalhadora mulher de seu setor:

Ora, da análise da prova testemunhal, verifica-se não só a presença de conduta omissiva do empregador, que apesar de ciente dos atos absurdos e abusivos praticados pelos funcionários do sexo masculino contra a única trabalhadora mulher do setor de produção, não cuidou de proteger a reclamante do ambiente de trabalho hostil e discriminatório, como também a existência de ato comissivo do reclamado, [...] consubstanciado na entrega à obreira de "um objeto, daqueles adquiridos em sex shop, representando um membro genital masculino", com o inequívoco intuito de alijar sua dignidade e intimidade, bem como diminuir sua estabilidade emocional e ferir sua autoestima, o que lhe acarretou incontestáveis danos psíquicos e morais. (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso ordinário nº 0001476-50.2010.5.15.0141. Relator: Wellington César Paterlini. Campinas, 10 de agosto de 2012).

Compreender os reflexos do assédio sexual no contexto labor-ambiental e na saúde das trabalhadoras é essencial para o reconhecimento da gravidade e perversidade dessa agressão. Não se pode admitir, sob essa perspectiva, que o assédio sexual seja considerado um “mero aborrecimento” na vida de quem o vivenciou. São incontáveis os danos, físicos e psíquicos, que podem decorrer dessa prática, culminando na intimidação e desencorajamento das mulheres em suas vidas profissionais e afetando a sociedade como um todo, visto que as constantes agressões favorecem um desequilíbrio do meio ambiente de trabalho, tornando-o hostil e degradante, e um abalo na saúde das mulheres trabalhadoras, provocando sentimentos de humilhação, raiva, indignação e de desinteresse pelo trabalho.

Evidentemente, não é imprescindível que constem nos julgados os reflexos do assédio para que se reconheça sua gravidade. No entanto, a quantidade ínfima de julgados que analisaram essa questão sinaliza um possível desconhecimento da extensão dos danos causados pelo assédio sexual. Portanto, é imperioso que haja uma conscientização da sociedade, nela incluída o Poder Judiciário, a respeito do caráter lascivo e cruel do assédio sexual, bem como de sua natureza de discriminação e violência de gênero.

7.4 Considerações a respeito do entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região sobre o assédio sexual

As análises quantitativas e qualitativas da amostra jurisprudencial coletada permitiram a pesquisa no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região sobre diversos aspectos relativos ao assédio sexual no trabalho, como: a quantidade de processos por ano; a quantidade de mulheres e de homens que alegaram ter sido vítimas de assédio sexual no trabalho; a quantidade de julgados que reconheceram a ocorrência do assédio; os valores das indenizações concedidas; os motivos de não reconhecimento do assédio; os elementos de caracterização considerados; a apreciação da situação das mulheres nesses casos; e os reflexos provocados pelo assédio.

Nesse sentido, notou-se:

- a) a aparente dificuldade de se reconhecer a extensão dos danos causados pelo assédio sexual indicada pelas baixas indenizações concedidas nesses casos;
- b) a complexidade de se provar a ocorrência do assédio sexual pelas vítimas, que muitas vezes têm seu comportamento questionado;
- c) a inexistência de unanimidade a respeito das situações caracterizadoras do assédio sexual, especialmente sob a alegação de que a agressão consistiria apenas em “cantadas”, “flertes”, “paqueras” ou “mero aborrecimento”;
- d) a relutância no reconhecimento da espécie de assédio sexual por intimidação (ou assédio sexual ambiental), confirmado pela restrição dos elementos caracterizadores do assédio àqueles da tipificação penal;
- e) a carência de análise da situação particular das mulheres nesse contexto e de aplicação de normas protetivas às mulheres;
- f) a reprodução dos preconceitos decorrentes dos papéis de gênero pelos julgadores; e
- g) a insuficiência de exame a respeito dos reflexos do assédio sexual no ambiente laboral e na saúde das trabalhadoras.

Depreende-se que o entendimento jurisprudencial acerca do tema demonstra, em grande parte, um desconhecimento dos elementos caracterizadores básicos dessa espécie de assédio e, sobretudo, de seu caráter discriminatório às mulheres.

Portanto, existe imperiosa necessidade de avanço na jurisprudência para se tornar mais arrojada e acolhedora, demandando uma transformação na “[...] mentalidade dos próprios julgadores e de um maior envolvimento e conscientização da sociedade para que todas as formas de discriminação sejam efetivamente banidas com a punição exemplar daqueles que ainda não se acostumaram à convivência democrática em que se deve respeitar e conviver com as diferenças.” (LIMA FILHO, 2015, p. 28).

Nesse sentido, resgata-se a resposta de Ana Cristina Magalhães Fontes (2013) para sua própria pergunta: “O que se espera da Justiça do Trabalho?”:

Espera-se, desta forma, do juiz trabalhista maior sensibilidade na análise de questões probatórias, mormente em demandas de gênero, que violam não apenas direito individual, mas ofendem a própria sociedade e suas conquistas neste campo. Discriminação de gênero não implica em violação apenas um indivíduo, mas a todo um conjunto de pessoas dotadas de características em comum que potencialmente também são objeto da mesma discriminação sofrida por aquele determinado indivíduo, pois todos os componentes são dotados do mesmo traço distintivo, no caso, o mesmo sexo. Espera-se que o juiz trabalhista se conserve atento à manutenção das desigualdades de gênero ainda nos dias de hoje, alerta para o fato de que a igualdade formalmente conquistada não se revelou suficiente para expurgar o preconceito ainda arraigado na sociedade contemporânea. Atento para o fato de que a discriminação, ordinariamente, se perfaz de forma oculta e que a prova, neste campo, deve ser examinada com mais cuidado. (FONTES, 2013, p. 148)

Falta, assim, um posicionamento crítico por parte dos julgadores no sentido de reconhecer a perversidade do assédio sexual, que representa uma das maiores problemáticas enfrentadas pelas mulheres em sua vida laboral, na medida em que torna o ambiente laboral um local agressivo e causa danos à saúde física, mental e emocional da vítima, o que resulta na intimidação e desencorajamento de mulheres em sua vida profissional.

8 CONCLUSÃO

Por todo o exposto, conclui-se que o assédio sexual constitui uma severa problemática para o Direito do Trabalho, que depende da doutrina e da jurisprudência para regulamentar seus principais aspectos, porquanto inexistente legislação trabalhista a respeito do tema, o que provoca dissenso e polêmica quanto à sua caracterização.

O assédio sexual nas relações de trabalho apresenta diversas particularidades, de tal forma que não se pode restringir as hipóteses fáticas àquela tipificada penalmente pelo artigo 216-A do Código Penal, na medida em que, no contexto trabalhista, o problema do assédio sexual é muito mais amplo e complexo do que a forma tipificada no âmbito criminal. Por isso, compreende-se por assédio sexual no trabalho toda manifestação de conotação sexual indesejada, inapropriada ou ofensiva que ocasione um desequilíbrio no ambiente laboral, tornando-o hostil, intimidador ou desrespeitoso, podendo ser dividido em duas espécies: o assédio sexual por chantagem ou assédio sexual *quid pro quo* e o assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental.

Ao contrário do que parte da doutrina permanece a sustentar, não é requisito para a caracterização do assédio sexual laboral que ele seja praticado por ascendente ou superior hierárquico, podendo ocorrer, em quaisquer de suas espécies, entre colegas de serviço, entre empregado e cliente da empresa e até mesmo entre empregado e empregador, figurando este último como vítima.

Ademais, considerando que as mulheres representam a maioria das vítimas dessa perversa prática, constatou-se ser o assédio sexual uma verdadeira forma de discriminação e de violência de gênero no trabalho. Nesse sentido, estabelece-se que o assédio sexual decorre, em regra, de uma manifestação de poder, seja decorrente da hierarquia funcional do próprio trabalho, seja em virtude da ideia de superioridade masculina, o que resulta nas mulheres serem assediadas simplesmente pelo fato de serem mulheres.

Evidencia-se, dessa forma, que a despeito dos avanços conquistados pelas mulheres por meio dos movimentos feministas e da crescente presença feminina no universo do trabalho, a realidade ainda evidencia uma situação de profunda desigualdade entre homens e mulheres, permeada por violência e discriminação, confirmando a necessidade da ampliação de políticas que propiciem o empoderamento e a emancipação de mulheres e da superação cultural da sociedade de superioridade masculina.

A partir da análise dos impactos ocasionados pelo assédio sexual no meio ambiente de trabalho e na saúde das mulheres trabalhadoras, constata-se que, apesar de as vítimas serem as mais afetadas, adquirindo uma série de danos físicos e psíquicos – como perda de autoestima e autoconfiança, irritabilidade, pânico, isolamento, estresse, desmotivação, insônia, ansiedade, depressão, distúrbios alimentares, enxaqueca, problemas cardíacos –, os reflexos do assédio são sistêmicos e, por isso, não se limitam a elas, estendendo aos empregadores e à sociedade, de tal modo que suas consequências são devastadoras, sendo a prevenção o melhor recurso para o combate e eliminação da prática, de forma a efetivar o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, previsto nos artigos 225 e 200, inciso VIII, da Constituição Federal; o direito à saúde, previsto nos artigos 6º e 196 da Constituição Federal; e o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, previsto no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal. Desse modo, cabe ao Poder Público, aos empregadores e aos sindicatos e associações de classe desenvolverem medidas e programas – tanto educativos como fiscalizatórios – que tenham por objetivo sua erradicação.

Por fim, o estudo jurisprudencial realizado junto aos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões permitiu concluir pela inexistência de unanimidade no que se refere aos elementos caracterizadores do assédio sexual e às suas variadas formas de manifestação no contexto laboral. Além disso, verificou-se nos julgados a desconsideração do caráter discriminatório do assédio sexual às mulheres, haja vista a ausência de referências às respectivas normas protetivas nas decisões. Diversos julgados carecem, nesse aspecto, de um posicionamento crítico sobre o reconhecimento do trauma que o assédio sexual causa na vida das trabalhadoras, sendo absolutamente intolerável e inadmissível no contexto laboral.

Desse modo, observa-se a urgente necessidade de superar os posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais que persistem em aprofundar as desigualdades e mitigar a inclusão no ambiente de trabalho.

É essencial, nesse cenário, que haja a normatização do assédio sexual por meio de legislação trabalhista que defina seus principais contornos para eliminar a divergência dos posicionamentos encontrados na doutrina e na jurisprudência, ou até mesmo por meio da ratificação da Convenção nº 190 da OIT. No entanto, não basta a regulamentação do tema sem que haja uma quebra dos estereótipos sexistas e uma transformação da própria sociedade, sendo imprescindível uma mudança cultural para superar a ordem social de dominação do homem sobre as mulheres e reconhecer a gravidade dessa prática.

Portanto, nota-se que a ocorrência de assédio sexual na esfera trabalhista – em qualquer de suas espécies – provoca o total desequilíbrio do meio ambiente de trabalho e gera graves consequências na saúde das trabalhadoras, constituindo um obstáculo para a igualdade entre homens e mulheres.

De acordo com Simone de Beauvoir (2019, p. 503), “Foi pelo trabalho que a mulher cobriu em grande parte a distância que a separava do homem; só o trabalho pode assegurar-lhe uma liberdade concreta”. Ora, se é pelo trabalho que as mulheres poderão conquistar sua independência, o ambiente laboral deve ser seguro e saudável, constituído por uma atmosfera agradável e equilibrada, no qual predominem relações interpessoais de respeito e de igualdade e se priorize a qualidade de vida das trabalhadoras.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Victor Hugo de; SOUZA, André Evangelista de. O direito à saúde na perspectiva labor-ambiental. *In*: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (coord.). **Temas Atuais de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2014. p. 149-165.
- ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho e saúde mental. *In*: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino (org.). **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: CREMESP - Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, 2015, p. 109-122.
- ALVES, Gabriel Alexandrino. **Assédio sexual: um novo paradigma para o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.
- AZEVEDO, André Boiani e. **Assédio sexual: aspectos penais**. Curitiba: Juruá, 2005.
- BAIRD, Carol; BENSKO, Nora; BELL, Paul; VINEY, Wayne. WOODY, William Douglas. Gender influence on perceptions of hostile environment sexual harassment. **Psychological Reports**, 1995, v. 77, p. 79-82.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução por Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.
- BARROS, Alice Monteiro de. Assédio sexual no direito do trabalho comparado. **Revista Síntese**, São Paulo, n. 118, p. 5-24, 1999.
- BARROS, Alice Monteiro de. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, 2008.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- BAUDELLOT, Christian. Conclusão: nada está decidido. *In*: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac São Paulo, 2003.
- BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: a experiência vivida**. Tradução por Sérgio Milliet. 5. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019. v. 2.
- BORDIEU, Pierra. **A dominação masculina**. Tradução por Maria Helena Kühner. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2020.
- BRANCO, Ana Paula Tauceda; RODRIGUES, Natália Mara Silva. O crime do assédio sexual no meio-ambiente de trabalho: uma abordagem principiológica constitucional. **Suplemento Trabalhista LTr**, São Paulo, v. 44, n. 133, p. 665-674, 2008.
- BRANCO, Fabiana Arend; NEVES, Ney Felipe. Assédio sexual nas relações laborais. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**, Itajaí, v. 4, n. 2, p. 696-712, 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 out. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 7 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 10 jan. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 out. 2017.

BRASIL. Decreto nº 26.042, de 17 de dezembro de 1948. Constituição da Organização Mundial de Saúde. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jan. 1949. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/norma/448709>. Acesso em: 11 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 abr. 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm#:~:text=Art.,no%20inciso%20XXXIII%20do%20art. Acesso em: 11 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 11 jun. 2020.

BRASIL. **Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres**. Brasília, DF: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006.

BROWNMILLER, Susan. **Against our will: men, women and rape**. Estados Unidos: Fawcett, 1975.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, n. 40, 2007. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765. Acesso em: 16 out. 2017.

CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. Sexo e poder nas relações de emprego: uma breve análise sobre o assédio sexual. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 2, n. 16, p. 148-158, 2013.

CARLOS, Vera Lúcia. **Discriminação nas relações de trabalho**. São Paulo: Método, 2004.

CARLOS, Vera Lúcia. O princípio da igualdade e não discriminação e a proteção da mulher no mercado de trabalho. *In*: ARAÚJO, Adriane Reis de; LOPES, Andrea Lino; GUGEL, Maria Aparecida; COELHO, Renata. **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo Horizonte: RTM, 2019.

CLAUS, Ben-Hur Silveira. Assédio sexual e perícia de psicologia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 55, n. 85, p. 59-74, 2012.

COELHO, Renata; SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. Assédio sexual no trabalho: o papel do Ministério Público do Trabalho na preservação da igualdade de gênero e do ambiente de trabalho sadio e inclusivo. **Ministério Público do Trabalho no Distrito Federal e em Tocantins**, Brasília, DF, 2017. Disponível em: http://www.prt10.mpt.mp.br/images/Artigo_-_Ass%C3%A9dio_Sexual_-_Renata_Coelho.pdf. Acesso em: 13 out. 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números: ano-base 2018**. Brasília, 2019. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf. Acesso em: 02 fev. 2020.

COSTA, Aline Moreira da; GONÇALVES, Leandro Krebs; ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica do trabalhador: (re) significando paradigmas sob a perspectiva constitucional. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (coord.). **Apontamentos para uma teoria geral: saúde, ambiente e trabalho: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. v. 1.

COSTA, Aline Moreira da; ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho: uma abordagem propedêutica. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney (coord.). **Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2017. v. 3.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação no Trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. *In*: FARRANHA, Ana Claudia; EGG, Rafaela (org.). **Igualdade Racial: Principais Resultados**. Brasília, DF: OIT, 2006.

CRISTALDO, Heloísa. Pesquisa mostra que 86% das mulheres brasileiras sofreram assédio em público. **EBC Agência Brasil**, Brasília, DF, 20 maio 2016. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitoshumanos/noticia/2016-05/pesquisa-mostra-que-86-das-mulheres-brasileiras-sofreram-assedio-em>. Acesso em: 8 fev. 2017.

CUNHA, Joana; PORTINARI, Natália. Crise econômica freia denúncias de assédio sexual no Brasil. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 28 ago. 2017. Disponível em: <http://m.folha.uol.com.br/mercado/2017/08/1913512-crise-economica-freia-denuncias-de-assedio-sexual-no-brasil.shtml?mobile>. Acesso em: 15 out. 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DIAS, Isabel. Violência contra as mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual. **Sociologia, problemas e práticas**, Lisboa, n. 57, p. 11-23, 2008.

DUARTE, Liza Bastos. Assédio sexual sob a perspectiva do direito de gênero. **Síntese**, Porto Alegre, v. 1, n. 5, p. 15–27, dez./jan., 2001.

EULETÉRIO, Júlia Melim Borges. **(Des)igualdade de gênero nas relações de trabalho**: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. Tradução por Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Tradução por Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

FERNANDES, Denise Maria Schellenberger. **Assédio sexual nas relações de trabalho**: um olhar a partir da teoria crítica dos direitos humanos. Belo Horizonte: D'Plácido, 2017.

FONSECA, Maria Hemília; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. O meio ambiente do trabalho na Agenda 2030. *In*: MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso; CARDOSO, Jair Aparecido; NUNES, Cicília Araújo. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho**: desafios para as presentes e as futuras gerações. São Paulo: LTr, 2020. p. 81-93.

FONTES, Ana Cristina Magalhães. **O papel da Justiça do Trabalho na promoção de igualdade de gênero**. Orientadora: Patrícia Tuma Martins Bertolin. 2003. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2003.

FRANCO, Claudia Regina Lovato. O artigo 216-A do Código Penal, um instrumento de combate ao desrespeito à liberdade sexual da mulher trabalhadora. *In*: ARAÚJO, Adriane Reis de; LOPES, Andrea Lino; GUGEL, Maria Aparecida; COELHO, Renata. **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo Horizonte: RTM, 2019.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>. Acesso em: 19 set. 2017.

FRIEDAN, Betty. **A mística feminina**. Tradução por Carla Bitelli. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 2020.

FUKUDA, Rachel Franzan. Assédio sexual: uma releitura a partir das relações de gênero. **Revista Simbiótica**, Vitória, n. 1, p. 119-135, 2012.

GOMES, Luiz Flávio. Lei do assédio sexual (10.224/01): primeiras notas interpretativas. *In*: JESUS, Damásio de; GOMES, Luiz Flávio (coord.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 65-87.

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

GRUBER, James. The impact of male work environments and organizational policies on women's experiences of sexual harassment. **Gender & Society**, Rochester, 1998, v. 12, n. 301, p. 301-320.

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 484-515, 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-24322016000200484&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 19 set. 2017.

HIGA, Flávio da Costa; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Proteção ou discriminação? Passando a limpo algumas normas de tutela do trabalho da mulher. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 79, n. 4, p. 56-72, out./dez. 2013.

HIRATA, Helena. Apresentação à edição brasileira. *In*: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac São Paulo, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução por Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução por Rejane Janowitz. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

HOOKS, Bell. **Teoria feminista: da margem ao centro**. Tradução por Rainer Patriota. São Paulo: Perspectiva, 2019.

HUSSEIN, Laila Guzzon; FURLAN, Natália; CAMARGO, Mário Lázaro; GOULART JÚNIOR, Edward; FEIJÓ, Marianne Ramos. Os assédios moral e sexual, saúde do trabalhador e o papel do psicólogo organizacional e do trabalho. **Omnia Saúde**, Adamantina, v. 12, n. 1, p. 13-34, 2015. Disponível em: <http://www.fai.com.br/portal/ojs/index.php/omniaSaude/article/view/493/pdf>. Acesso em: 08 fev. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2011. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 1 jul. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. C190 - Violence and Harassment Convention.. Genebra, 2019. Disponível em: <http://www.ilo.org>. Acesso em: 20 jul. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILOSTAT Country Profiles: Brazil. Genebra, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilostatcp/CPDesktop/?list=true&lang=en&country=BRA>. Acesso em: 1 jul. 2019.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In*: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; DOARÉ, Hélène Le; SENOTIER, Danièle (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009. p. 67-75.

KLOSS, Larissa Renata. Desigualdades de gênero no trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 2, n. 18, p. 103-142, 2013.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador.** São Paulo: LTr, 2012.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. O problema da discriminação da mulher no âmbito laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região**, Campo Grande, n. 20, p. 17-38, 2015.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

MACKINNON, Catherine. **Sexual harassment of working women.** Estados Unidos: Yale, 1979.

MEDEIROS, Dandara Corrê Freitas de; FONTES, Gabriela; FILGUEIRAS, Juliana Giacobone; PERES, Marina Caboclo; SERINO, Victor. A luta das mulheres no período do lulismo. *In*: MAIOR, Jorge Luiz Souto; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Mulheres em luta: a outra metade da história do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. Aplicação do princípio da prevenção no meio ambiente de trabalho. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (coords.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral.** São Paulo: LTr, 2020. v. 5. p. 255-261.

MCCANN, Deirdre. Sexual harassment at work: national and international responses. **International Labour Organization**, Genebra, 2005. Disponível em: https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_TRAVAIL_PUB_2/lang--en/index.htm. Acesso em: 7 fev. 2019.

MOREIRA, Marilda Maria da Silva. Assédio sexual feminino no mundo do trabalho: algumas considerações para reflexão. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v. 4, n. 2, 2012. Disponível em: http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v4n2_marilda.htm. Acesso em: 20 set. 2017.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no direito do trabalho. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 4, n. 63, p. 46-54, set./2008.

OLNEY, Shauna. ILO Convention on Violence and Harassment: five key questions. **International Labour Organization**, Genebra, 2019. Disponível em: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_711891/lang--en/index.htm?fbclid=IwAR0z5j8rDbUyW_9fA7p4nYQKUTw3P7w3tvTC2-cVqKOa29weUtGFJdoJ2LE. Acesso em: 20 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111. Discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra, 1958. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/472>. Acesso em: 8 fev. 2017.

PALMA, Juliana Bonacorsi de; FEFERBAUM, Marina; PINHEIRO, Victor Marcel. Meu trabalho precisa de jurisprudência? Como posso utilizá-la? *In*: QUEIROZ, Rafael Mafei

Rabelo; FEFERBAUM, Marina (coord.). **Metodologia jurídica**: um roteiro prático para trabalhos de conclusão de curso. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 137-173.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. *In*: JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio. (coord.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 109-135.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Tradução por Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PORTO, Lorena Vasconcelos; HONÓRIO, Cláudia. A tarifação do dano extrapatrimonial e a discriminação à mulher. *In*: ARAÚJO, Adriane Reis de; LOPES, Andrea Lino; GUGEL, Maria Aparecida; COELHO, Renata. **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo Horizonte: RTM, 2019.

ROTUNDO, Maria; NGUYEN, Dung-Hahn; SACKET, Paul. A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 86, n. 5, p. 914-922, 2001.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. *In*: HOLLANDA, Heloisa Buarque de. **Pensamento feminista**: conceitos fundamentais. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 49-80.

SILVA NETO, Manoel Jorge. Constituição e assédio sexual. *In*: JESUS, Damásio de; GOMES, Luiz Flávio (coord.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 89-108.

SOBOLL, Lis Andrea; EBERLE, André Davi; GOSDAL, Thereza Cristina; SCHATZMAM, Mariana. Situações distintas do assédio moral. *In*: SOBOLL, Lis Andrea; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. v. 2.

TORRES, Anita Maria Meinberg Percin. **A saúde da mulher e o meio ambiente do trabalho**. São Paulo, LTr, 2007.

TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. A discriminação de gênero e a proteção à mulher. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 21-30, 2008.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. A mulher está mais sujeita ao assédio em todas as carreiras. Brasília, DF, 3 nov. 2012. Disponível em: http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/a-mulheresta-mais-sujeita-ao-assedio-em-todas-as-carreiras. Acesso em: 8 fev. 2017.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Saúde e segurança do trabalho das mulheres:** a perspectiva de gênero para a proteção e promoção do meio ambiente laboral equilibrado. Orientador: Homero Batista Mateus da Silva. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

WOLF, Naomi. **O mito da beleza:** como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres. Tradução por Waldéa Barcellos. 12. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. The Global Gender Gap Report 2016. Genebra, 2016. Disponível em: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>. Acesso em: 18 maio 2017.