ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO: UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO*

SEXUAL HARASSMENT AT WORK: A GENDER PERSPECTIVE

Lisandra Cristina Lopes**
Geórgia Oliveira Araújo***

RESUMO

O artigo examina o assédio sexual no trabalho sob a ótica da centralidade das questões de gênero, considerando que as vítimas são, em sua quase totalidade, mulheres, e os assediadores geralmente são homens. Pesquisas identificam as mulheres negras como alvos mais frequentes do assédio, indicando um entrelaçamento dos fatores gênero, raça e classe. Tal perspectiva tem a finalidade de investigar as razões da subnotificação, do silêncio das vítimas, bem como possibilitar um acesso mais abrangente ao contexto do agente e da vítima, questionando noções de consentimento e buscando obter uma compreensão mais completa do fenômeno. Ao final, é feita uma análise de alguns julgados de assédio sexual pelas cortes trabalhistas pátrias, analisando a existência ou não da percepção dos magistrados a respeito da tese de o assédio se configurar como violência de gênero. A metodologia utilizada foi de análise bibliográfica e jurisprudencial, tendo havido, também, o uso de dados secundários para situar o campo da discussão. Os resultados

* Artigo enviado em 05.04.2020 e aceito em 30.04.2020.
** Juíza do Trabalho no TRT da 21ª Região e mestranda pelo Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará.
*** Graduada em Direito pela Universidade Federal do Ceará, mestranda pelo Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará.

apontam a necessidade de ampliação do entendimento trabalhista sobre o assédio, em relação ao adotado na esfera penal. Conclui-se que, embora já presente em alguns julgados, a percepção das questões de gênero merece maior consideração pela Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: Assédio sexual. Trabalho. Gênero. Jurisprudência trabalhista.

ABSTRACT

The article analyzes sexual harassment at work from the perspective of the gender issues, considering that the victims of harassment are almost entirely women, and harassers are usually men. The research identifies black women as the most frequent targets of harassment, indicating an interseccionality of gender, race and class factors. This perspective has the purpose of investigating the reasons for underreporting, the victims' silence, as well as enabling a more comprehensive access to the context of the agent and the victim, questioning notions of consent and seeking to obtain a more complete understanding of the phenomenon. In the end, the work presents an analysis of some sexual harassment judgments by the national labor courts, investigating the existence or not of the magistrates' perception regarding the thesis that harassment is configured as gender violence. The methodology used was bibliographic and jurisprudential analysis, and also the use of secondary data to situate the field of discussion. The results point to the need to expand the labor understanding of harassment, in relation to that adopted in the criminal sphere, and it is concluded that, although already present in some judgments, the perception of gender issues deserves greater consideration by the labor courts.

Keywords*: Sexual harassment. Work. Gender. Labor jurisprudence.*

I INTRODUÇÃO

> O silêncio é o que permite que as pessoas sofram sem remédio, o que permite que as mentiras e hipocrisias cresçam e floresçam, que os crimes passem impunes.

> Se nossas vozes são aspectos essenciais de nossa humanidade, ser privado de voz é ser desumanizado ou excluído da sua humanidade. E a história do silêncio é central na história das mulheres.
> (Rebecca Solnit, em "*A mãe de todas as perguntas*").

A violência é considerada um problema de saúde pública. A Organização Mundial da Saúde (OMS) fornece um conceito de violência compreendendo a utilização de força física ou poder, tanto sob a forma de ameaça quanto sob a forma de ato concreto, podendo se voltar contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade, dela resultando ou podendo resultar sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação. No que tange especificamente à violência sexual, ela é definida como qualquer ato sexual indesejado, ou tentativa de obter um ato sexual, comentários ou avanços sexuais indesejados, ou atos de tráfico, ou de outra forma direcionados contra a sexualidade de uma pessoa mediante coerção. Ela pode ocorrer independente do relacionamento do agente com a vítima e em qualquer local. É reconhecido o emprego não apenas de força física, mas também de intimidação psicológica, chantagem, ameaça, configurando-se, ainda, quando a pessoa agredida se vê incapaz de consentir. O assédio sexual é considerado um tipo de violência sexual (OMS, 1996).

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida como Convenção de Belém do Pará, também identifica que a violência contra a mulher não se caracteriza apenas como a violência física, podendo assumir contornos de violência sexual e psicológica. Entende a Convenção, da qual o Brasil é país signatário, que a violência de gênero contra a mulher pode ocorrer no ambiente doméstico ou na comunidade e pode ser cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local (CONVENÇÃO INTERAMERICANA, 1994).

Além de o assédio se inserir, com base em critérios internacionais, na categoria "violência sexual", interessa-nos orientar sua análise como violência de gênero. Segundo Oliveira (2004), a violência de gênero, praticada contra a mulher, pode conter uma ampla gama de

manifestações, representando violação dos direitos humanos e atingindo a cidadania das mulheres. Safiotti (2015), falando sobre violência de gênero, em especial a intrafamiliar e doméstica, menciona a dificuldade de se utilizar o conceito de violência como ruptura de diferentes tipos de integridade (física, sexual, emocional, moral) por serem muito tênues os limites entre quebra de integridade e obrigação de suportar uma espécie de destino de gênero traçado para as mulheres, o destino da sujeição. Para ela, a existência desse limite tênue já é, em si, uma violência, que funciona como mecanismo de sujeição das mulheres aos homens. Embora atenuada, essa violência persiste no domínio público, associada à ideia de que, quando o homem toma iniciativas sexuais, ainda que claramente indesejadas e/ou não solicitadas, está simplesmente a exercer seu papel, pois teria impulsos sexuais irrefreáveis. Às mulheres caberia aguardar e aceitar as iniciativas. A mentalidade social predominante, até principalmente na década de oitenta do século passado, era de estigmatização e repressão da sexualidade feminina.

Se, por um lado, o controle da sexualidade não era uma preocupação para os homens, para as mulheres ele era imperativo. O direito chancelava essas representações e essa prerrogativa de acesso ao corpo feminino de formas as mais diversas, podendo ser citado o exemplo da demora para o reconhecimento da possibilidade do estupro praticado pelo marido, bem como os "crimes contra os costumes", que, no Código Penal, regulavam, até 2009, os crimes de violência sexual. Se observarmos a realidade das mulheres negras, a situação é bem mais dramática, pois a opressão de que são vítimas intersecciona questões raciais, além das questões de gênero. No contexto escravocrata brasileiro, os senhores tinham acesso total ao corpo das mulheres escravizadas, com base em uma dupla hierarquia: a de dono e a de macho. Davis (2016, p. 20) chama a atenção para o fato de que, na época da escravidão, o estupro "[...] era uma expressão ostensiva do domínio econômico do proprietário e do controle do feitor sobre as mulheres negras na condição de trabalhadoras." Hooks (2019) afirma que as representações dos corpos de mulheres negras vigentes na cultura reproduzem imagens da sexualidade da mulher negra que faz parte de todo o conjunto cultural racista do século XIX, moldando percepções até os dias de hoje. A crítica ou a subversão dessas imagens ainda é rara, sendo frequente a ideia de que o corpo da mulher negra, mais do que o da mulher branca, é um corpo disponível para ser utilizado.

Com o fim da escravidão formal e com a saída das mulheres brancas de suas casas para ocupar espaços públicos, sobretudo nos ambientes de trabalho, ocorreram inúmeras mudanças sociais; no entanto, o assédio sexual seguiu cada passo das mulheres. No caso das mulheres negras, elas permaneceram ocupando, em sua maioria, funções subalternas e/ou de informalidade, que legitimam e naturalizam o sexismo, como a de empregada doméstica. Como demonstra Nascimento (2019), a legitimação da exploração sexual da mulher negra continua se perpetuando com base em estereótipos sobre sua capacidade sexual, a atração exercida pela sua cor e o fato de estar, geralmente, em uma classe pobre e fazer parte, no imaginário social ainda reinante, de uma raça "primitiva" e com maior pendor para a sexualidade.

Alemany (2009) informa que as definições de assédio sexual variam muito de acordo com o país e sua cultura. Foram as feministas da Universidade de Cornell, nos anos 70, que falaram pela primeira vez em *sexual harassment* (assédio sexual). Catharine MackKinnon teria introduzido a questão do assédio na doutrina legal, por meio do livro *Sexual harassment of working women*. O conceito foi adotado também na Europa e, em 1987, a Comissão Europeia publicou seu primeiro relatório sobre o tema, documento que reconheceu a incompatibilidade entre assédio sexual e efetiva igualdade de tratamento entre homens e mulheres, possibilitando, assim, a visibilidade de um viés de gênero (OLIVEIRA, 2013).

No Brasil e no mundo, a questão do assédio nos espaços públicos ganhou grande visibilidade a partir das redes sociais. A pesquisa Voz nas Redes, feita em parceria pelo Instituto Avon e a Folks Netnográfica, revelou que debates sobre as violências sofridas por mulheres se intensificou no ambiente digital sobretudo entre os anos 2015 e 2017 (INSTITUTO AVON/FOLKS NETNOGRÁFICA, 2018). Outros dados que impulsionaram as discussões foram as campanhas da organização *Think Olga*, que, segundo definição encontrada em seu próprio site, busca sensibilizar a sociedade para questões de gênero e intersecções. A internet facilitou a troca de informações e a militância. Em 2013, a ONG criou a campanha "chega de fiu fiu", com ampla mobilização nas redes sociais. Em 2015, foi a vez da campanha #primeiroassédio, para demonstrar repúdio aos comentários de conotação sexual dirigidos a uma menina de 12 anos que participou de um *reality show* de culinária. Mulheres de todo o país foram instadas a utilizar a *hashtag* narrando as circunstâncias nas quais sofreram seu primeiro assédio, o que levou

a ONG à assustadora conclusão de que a idade média desse primeiro assédio é de 9,7 anos.[1]

Em 2017, explodiu no âmbito internacional o movimento #MeToo, por meio do qual as mulheres eram incentivadas a denunciar assédios e violências sexuais. O movimento teve seu ápice quando duas jornalistas expuseram casos de assédio contra o produtor de Hollywood Harvey Weinstein, publicando reportagem sobre o tema no *New York Times.* A reportagem revelou que ele não só assediava mulheres, como também possuía uma rede de advogados que comprava o silêncio das vítimas (KANTOR; TWOHEY, 2019).

Eventos como esses ajudaram a tornar o assédio um problema visível, mas não foram suficientes para subjugar velhas representações e velhos medos que continuam a subsidiar o silêncio das vítimas e a conivência de parte da sociedade. Se, nos espaços públicos, o assédio se tornou algo combatido mais fortemente, com demonstrações de repúdio *in loco*, quando a vítima denuncia que está sendo assediada, por exemplo, em um transporte coletivo, no trabalho permanece válida a lei do silêncio, em razão de diversas peculiaridades e sujeições próprias a esse ambiente.

Em 2016, a organização *Action Aid* divulgou pesquisa segundo a qual 86% das mulheres brasileiras ouvidas afirmaram haver sofrido assédio em público. O levantamento mostrou estatísticas também em outros países, levando à conclusão de que se trata de um problema global (*ACTION AID*, 2016). Já em 2019, o Instituto Patrícia Galvão/Instituto Locomotiva ouviu mais de mil brasileiras, e o resultado foi o assustador percentual de 97% que disseram terem sofrido assédio sexual em meios de transporte (AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO, 2019).

O Instituto Datafolha divulgou pesquisa em 2018 que apurou que 42% das brasileiras com 16 anos ou mais declararam já terem sido vítimas de assédio sexual. O assédio é maior nas ruas e no transporte público, mas 15% das entrevistadas relataram terem sofrido assédio sexual no trabalho. O assédio é maior entre as pretas e pardas. Além disso, quanto mais jovem a mulher, maior o índice de assédio (INSTITUTO DATAFOLHA, 2018).

Nos Estados Unidos, em 2018, foi divulgada uma pesquisa que demonstrou que mais de 50% das mulheres e professoras nas ciências acadêmicas, engenharia e medicina sofreram algum tipo de assédio,

[1] Disponível em: https://thinkolga.com/projetos/primeiroassedio/.

havendo também um índice de 20 a 50% entre as mulheres estudantes, com assédio praticado por professores/funcionários. O estudo aponta que nessas áreas as mulheres estão mais vulneráveis a tais condutas em razão de se tratar de ambiente de trabalho dominado por homens, com hierarquias rígidas, que fazem com que professores juniores dependam dos mais antigos para financiamentos, pesquisas, orientação e progressão na carreira. O assédio, segundo o estudo, compromete inclusive a integridade das próprias pesquisas científicas (*NATIONAL ACADEMIES OF SCIENCES, ENGINEERING, AND MEDICINE*, 2018).

Neste artigo, pretendemos abordar o assédio como um componente do quadro de precarização do trabalho feminino (DINIZ, 2015). Em outras palavras, o assédio sexual, em especial em países como o Brasil, deve ser compreendido no "pacote" das discriminações sofridas pelas mulheres no mundo do trabalho, tais como os salários mais baixos que lhes são pagos, a maior dificuldade para ingresso no mercado formal e para ascensão hierárquica em razão da barreira denominada "teto de vidro". Como bem afirma Dacosta (2006), o assédio dirigido contra a mulher no âmbito trabalhista não deixa de ser uma forma de reter os melhores trabalhos nas mãos dos homens e de perpetuar a desigualdade econômica, que se encontra profundamente relacionada à desigualdade de poder.

Uma vez definida a localização do assédio sexual na categoria de violência sexual, e em especial da violência de gênero, serão examinados aproximações e distanciamentos do instituto em relação ao assédio moral, bem como as condutas que compõem o assédio sexual, a definição legal, as possíveis causas da subnotificação, passando a seguir para o tratamento do assédio sexual pelos tribunais trabalhistas brasileiros.

II ASSÉDIO SEXUAL: DEFINIÇÕES

A doutrina classifica o assédio em três modalidades: assédio moral, assédio sexual e assédio em razão do sexo (MELO, 2019). A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, em seu artigo segundo, afirma que ocorrerá assédio sempre que houver um "comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o *objectivo* ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo". Já o assédio sexual seria definido por "[...] comportamentos indesejados de *caracter* sexual, sob forma verbal, não verbal ou

física, com o *objectivo* ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo." (CONSELHO EUROPEU, 2006).

O assédio moral é tema mais estudado e debatido do que o sexual, sendo também mais frequente nas demandas judiciais. Uma das autoras mais citadas, quando se trata de assédio moral e violência psicológica, é Marie-France Hirigoyen. Para Hirigoyen (2010), o assédio sexual é uma evolução do assédio moral, pois em ambos os casos o outro é humilhado e tratado como um objeto à disposição do assediador. Entendemos mais acertada, todavia, a posição de Diniz (2015), que apresenta distinções significativas entre ambos os institutos, recusando a ideia de que um seja decorrência ou modalidade do outro. Para ela, o assédio moral atinge um grande número de homens, ao passo que o assédio sexual, embora possa atingi-los, tem como principal vítima a mulher. Além disso, no assédio sexual, há, geralmente, uma oferta, uma proposta de uma troca, como a manutenção do emprego ou uma promoção. Já no assédio moral o intuito é isolar, desestabilizar e humilhar a vítima, sem nenhuma "contraprestação". A autora, todavia, afirma que o assédio sexual pode se tornar assédio moral, não havendo, no entanto, a mesma perspectiva no sentido contrário, ou seja, dificilmente um assédio moral se torna, depois, assédio sexual.

No campo do assédio moral em razão do sexo ou gênero, este é uma espécie de subtipo no qual a vítima é constantemente desqualificada por ser mulher: é dito que ela não sabe trabalhar, é burra, incompetente e incapaz.[2] Esse assédio pode ocorrer também em razão de circunstâncias ligadas à gravidez ou maternidade, com críticas e represálias pelo fato de a mulher haver engravidado.

No que diz respeito ao objeto do nosso estudo, o assédio sexual, o imaginário coletivo está repleto de associações sexistas relativas à sexualidade feminina e ao mundo laboral, sendo comum imaginar-se que uma mulher, ao obter uma vaga de emprego ou conquistar ascensão

[2] No acórdão do TRT 21, RO 0000345-39.2017.5.21.0008, de 25 de setembro de 2019, da lavra do relator Magno Kleiber Maia (Juiz convocado), foi mantida uma indenização por dano moral porque o superior hierárquico da trabalhadora, dentre outras condutas reprováveis, dizia de forma expressa que não gostava de trabalhar com mulheres. O relator do acórdão, com bastante propriedade, apontou a misoginia presente na conduta e, ao final, a desembargadora Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro fez constar a seguinte observação: "Acompanho o Relator em todos os fundamentos que expôs em seu voto, agregando que a discriminação contra a mulher conspira contra o ordenamento jurídico constitucional, isto é, investe contra um valor social e jurídico relevante, que está arrolado entre os direitos fundamentais [...]."

profissional, fê-lo por ter concedido favores sexuais para tal fim, havendo até mesmo uma expressão para designar esse meio: "teste do sofá". O assédio, embora possa ser observado em inúmeras profissões, é mais comum em atividades que não apenas são socialmente consideradas como "masculinas" ou "femininas" (pela predominância de trabalhadores de um ou outro sexo), mas também são muito sexualizadas, como a de secretária, enfermeira e empregada doméstica. Ele também é frequente em profissões "masculinizadas", como de vigilante e motorista.[3]

Podemos encontrar fundamentos para combater o assédio em convenções da OIT, como a 111, que foi aprovada ainda em 1958 pela organização, foi ratificada pelo Brasil e trata da discriminação, inclusive de cunho sexual, em matéria de emprego e ocupação (OIT, 1958). Em 2019, a OIT aprovou a Convenção 190, que trata especificamente sobre violência de gênero e assédio. Segundo o texto da norma, em tradução livre, a expressão "violência e assédio" no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestados apenas uma vez ou repetidamente, que pretendem causar ou podem causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e incluem violência e assédio de gênero. Por sua vez, a expressão "violência e assédio com base no gênero" designa a violência e o assédio direcionados contra pessoas com base em seu sexo ou gênero, ou que afetam desproporcionalmente pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui assédio sexual (OIT, 2019).

Embora a Convenção não tenha sido ainda ratificada pelo Brasil, nada impede que suas disposições sirvam como norte para decisões judiciais. É fundamental assinalar que, apesar de diversas pesquisas apontarem a ocorrência frequente desse tipo de assédio no Brasil, o direito do trabalho ainda é omisso em relação ao tema. A Constituição brasileira protege os direitos de personalidade e a própria dignidade humana, o que possibilita a imposição de indenização, mas inexiste disposição específica sobre o tema na legislação trabalhista. A única referência expressa é do direito penal, que criminaliza a conduta (MELO, 2019).

[3] Não foram encontrados estudos realizados no Brasil, no entanto a BBC entrevistou motoristas de uber nos Estados Unidos, e as entrevistas deram origem à matéria: "Mulheres dirigindo uber: 'Somos entregues aos lobos', dizem motoristas sobre assédio sexual." A matéria encontra-se disponível na página https://www.bbc.com/portuguese/geral-47041534.

Outra ausência marcante é a de prescrições sobre o tema em normas coletivas, o que reflete também a parca atuação das mulheres nos sindicatos e nas negociações. Thome (2012) traça um perfil dessa participação ao longo das décadas e indica que, embora em certos momentos históricos ela tenha obtido crescimento considerável, sempre foram poucas as mulheres em cargos de direção e, ainda assim, quando assumem tais cargos, em regra eles estão situados em secretarias que envolvem a esfera social e estão profundamente ligadas ao aspecto do cuidado. Em resumo, também nos sindicatos a posição das mulheres termina acompanhando a própria divisão sexual do trabalho, dificultando uma ação mais impositiva. Almeida (2014) informa que, até o ano de 2005, dentre todos os estados brasileiros, somente na região Nordeste foram encontrados convênios com cláusulas sobre assédio sexual, e todos no estado da Bahia, num total de sete instrumentos coletivos.

O assédio sexual encontra tipificação desde 2001 na lei penal brasileira como sendo o ato de 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. (Código Penal, artigo 216-A). A pena é de detenção, de um a dois anos, e é aumentada de 1/3 se a vítima é menor de 18 anos.

"Constranger" revela o elemento da violência presente no assédio. Quem constrange força, compele, obriga. Há uma invasão do território do outro e um desrespeito à autonomia e ao consentimento da pessoa vítima do assédio, impondo danos a sua integridade física e psíquica. A lei aponta ainda, como elemento do tipo, a condição de superior hierárquico do agente ou a sua ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Perceba-se, então, que a definição legal de assédio sexual é circunscrita ao âmbito do trabalho e à disparidade de poder, inclusive hierárquico, entre assediador e vítima.

Temos, então, duas questões relevantes: por um lado, a lei penal criminaliza a conduta de assédio sexual praticada no âmbito de uma relação de trabalho, mas deixa de lado a ampla gama de assédios ocorridos fora desse ambiente. Apenas recentemente, em 2018, foi incorporado à legislação penal o crime de importunação sexual (artigo

2015-A), que pode servir como base para punição de assédio em outros locais, porém com aplicação restrita.

Um exemplo bastante discutido na doutrina e na jurisprudência diz respeito ao assédio praticado por professor contra aluno, sendo de se destacar que recentemente a sexta turma do STJ entendeu configurado o assédio em uma relação deste tipo.[4]

A segunda questão diz respeito à insuficiência da definição penal para enquadrar o assédio sexual em relação ao direito do trabalho, pois limita de modo indevido o espectro da violência, que pode ser praticada quando se está em um mesmo nível hierárquico no que diz respeito ao trabalho, valendo-se, porém, de uma outra hierarquia presente em nossa sociedade: a condição de homem (DINIZ, 2015). Desta forma, trabalhadoras que sofrem com ofensas sexuais indesejadas de colegas de trabalho de mesma hierarquia estão desprotegidas pela lei penal, e, em certa medida, também pelo direito do trabalho, que permanece sem uma definição normativa do que é assédio sexual.

Embora o assédio possa partir de homens e mulheres e possa também atingir homens e mulheres, o que se observa na prática é uma dinâmica segundo a qual os homens ocupam com muito mais frequência o papel de assediadores, e as mulheres figuram como vítimas, em especial as negras.[5] A população LGBTQ+ também é considerada grupo vulnerável. Nesse sentido, vale observar que a homofobia está profundamente ligada à misoginia; homossexuais masculinos se veem discriminados sobretudo quando deixam de performar o ideal de masculinidade, ou seja, quando abrem mão de uma condição supostamente superior para se igualar às mulheres; mulheres lésbicas, por sua vez, são hostilizadas em razão sobretudo de ferirem, com sua recusa à heterossexualidade, o orgulho masculino, não sendo incomuns manifestações que tentam "corrigir" a orientação supostamente defeituosa de mulheres lésbicas (denominada comumente de estupro corretivo, quando assume caráter de violência sexual). O assédio, desse modo, surge como mecanismo

[4] BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial 1759135/SP, Rel. Ministro Sebastião Reis Júnior, Rel. p/ Acórdão Ministro Rogério Schietti Cruz. Sexta Turma. Julgado em 13.08.2019, publicado DJe 01.10.2019.

[5] Em nossa pesquisa, deparamo-nos com o caso de uma mulher assediada sexualmente por outra. O relato encontra-se na dissertação de mestrado de Mariluc Stela Passos de Souza, intitulada "*Mulheres vítimas de assédio sexual*: dez mulheres, dez histórias". Universidade do Minho (Braga, Portugal), outubro de 2018.

que utiliza o sexo como instrumento de controle e poder e constitui mais um fenômeno de natureza estrutural do que um mero desvio de comportamento individual (DIAS, 2008).

A subordinação das mulheres, portanto, ocorre tanto no plano organizacional quanto sexual. Deste modo, tem-se como equivocada ou, no mínimo, incompleta a definição legal, uma vez que, mesmo diante da inexistência de ascendência hierárquica, o assédio é possível (exemplo: assédio entre colegas). A subalternidade não estaria inscrita somente no âmbito dos quadros de carreira ou dos organogramas da empresa, mas no sexismo reinante na sociedade, não se podendo olvidar, ainda, das questões de raça e classe (DINIZ, 2015).

Uma prova de que o assédio não depende necessariamente da hierarquia organizacional, havendo forte componente sexista, é a ocorrência de assédio partindo até mesmo de um subordinado, fato reportado na construção civil, com encarregado de obra assediando arquiteta (OLIVEIRA; SILVA NETO, 2018). Embora nesse caso o encarregado tenha sido demitido, episódios como esse mostram o quanto os homens se sentem seguros para promover o assédio em função de sua condição de gênero, mesmo diante da ausência da hierarquia funcional.

Importante observar também que, embora o assédio definido na lei somente se configure mediante constrangimento, a doutrina trabalhista reconhece dois tipos básicos de assédio: o que ocorre com base em chantagem (conhecido como *quid pro quod*), no qual o assediador promove um jogo de troca de vantagens por favores sexuais, e o que se dá por meio da promoção de um ambiente baseado na intimidação, caracterizado por comportamentos de incitação sexual inoportuna, solicitações e outras manifestações de conteúdo sexual, que possuem o efeito de criar situações hostis, ofensivas e abusivas (BARROS, 1995). Dias (2008) registra que foi a partir de 1985 que a justiça norte-americana passou a distinguir o assédio *quid pro quod* do assédio ambiental.

Um percurso pela jurisprudência e pela doutrina trabalhista mostra que alguns entendem que deve ser aplicado o conceito legal de assédio, previsto no Código Penal, enquanto outros entendem que a configuração no âmbito trabalhista não se restringe ao exame dos pressupostos contidos na lei.

Uma vez exposta a definição legal, podemos questionar quais os atos que, na prática, indicam o assédio sexual. Hirigoyen (2015)

afirma que toda atenção de natureza sexual que é indesejada ou todo comportamento que um indivíduo saiba ou deva saber que é importuno configura o assédio sexual. Segundo a autora, ele abrange desde gracejos ofensivos à imposição de contatos físicos, podendo chegar a avanços sexuais com sugestão de recompensa. Ao contrário do assédio moral, que se caracteriza com a prática de atos reiterados, o assédio sexual não exigiria a reincidência. Convites insistentes para sair, toques indesejados e não solicitados, como massagens nos ombros, roçar de corpos, beijos nas mãos, dentre outras intimidades físicas, ligações insistentes para falar de temas não relativos ao trabalho, perseguições com o intuito de se ver sozinho com a pessoa, envio de mensagens e/ou fotos com conteúdo sexual, insinuações, criação de ambiente com sugestões pornográficas, sugestões de troca de favores sexuais por promoções ou permanência no emprego, tudo isso pode se enquadrar como assédio.

Na prática, parece haver uma certa dificuldade para diferenciar a paquera ou flerte do assédio, porém essa dificuldade é somente aparente e se resolve com facilidade quando se analisa um conceito chave: o consentimento, que deve ser isento de coações, e não pode ser confundido com o mero ato de ceder. Hirigoyen (2015) afirma:

> O consentimento expressa a autonomia de pensamento de um adulto responsável, ou seja, sua capacidade de decidir por si mesmo e de agir de acordo com sua reflexão. Por trás de sua aparente simplicidade, a palavra consentimento é pura sutileza: o consentimento pode ser explícito, implícito, tácito, sugerido ou interpretado, como no provérbio "quem cala consente". Também pode ser imposto, como nos casamentos arranjados, ou influenciado por mentira, sugestão e intimidação. Também acontece de ser forçado pela violência ou ameaça, e por sinal a maioria dos acusados de abuso sexual declara: ele (ela) consentiu. Quando uma pessoa "permite", somos tentados a acreditar que ela consente com o que foi proposto.

Consentir é diferente de ceder. O consentimento, para ser válido, precisa ser, nas palavras de Hirigoyen (2015), livre e esclarecido. Nesse sentido, é preciso observar que as mulheres, diante da violência, adotam

muitas vezes estratégias de sobrevivência que podem ser confundidas com consentimento. A aceitação de uma situação para não perder o emprego, por exemplo, não pode ser confundida com o consentimento. Vale ressaltar que impera ainda, no imaginário social, a ideia de que a mulher sempre tenta se esquivar, ainda que deseje os atos sexuais, ou seja, "quando diz não, no fundo quer dizer sim", de modo que sua palavra pouco ou nada vale.

É preciso compreender que, como anota Saffioti (2019), o fato de uma mulher ser vítima de uma violência não significa necessariamente que ela seja passiva. Diversas incompreensões sobre a dinâmica das violências fazem parecer que a mulher é cúmplice, no entanto, para desempenhar esse papel, ela teria que se situar no mesmo patamar que seu parceiro na estrutura de poder. Somente assim ela estaria em condições de efetivamente consentir com a violência.

Como assinala Bandeira (2009), não se trata de adotar perspectiva vitimizadora, mas de destacar que há um tipo de violência que historicamente vem sendo exercido contra os corpos femininos e que existe em decorrência da assimetria das relações de poder que permeiam o cotidiano.

III O ASSÉDIO NOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Embora o Tribunal Superior do Trabalho estime que um caso de assédio sexual chegue à justiça trabalhista a cada hora no Brasil (GLOBO, 2018), o país não dispõe, ainda, de pesquisas amplas sobre assédio sexual no trabalho. Existem, todavia, pesquisas acadêmicas qualitativas que retratam o silêncio das vítimas perante as instâncias oficiais; poucas são as que buscam reparação. Diniz (2011) lista alguns fatores que explicam a subnotificação e o baixo índice de denúncias relativas ao assédio sexual: medo da demissão, medo de retaliação, com atitudes como transferência, rebaixamento, medo de serem expostas ao ridículo perante colegas e família, medo de o empregador lhe negar referências, além do próprio medo de falar. A autora afirma, ainda, que, em suma, a causa determinante para o silêncio é a própria desigualdade entre os gêneros, que naturaliza a opressão e a subordinação. Além disso, menciona a tolerância que uma parte da sociedade demonstra no que

diz respeito às agressões contra as mulheres, naturalizando condutas de assédio. Em sua pesquisa, ela observou que as próprias vítimas minimizavam o assédio e a violência, considerando como algo que faz parte do "caldo das relações de trabalho", e optavam pelo silêncio mesmo quando isso ultrapassava o que era considerado tolerável.

Uma busca na jurisprudência dos tribunais trabalhistas indica que não há consenso em relação à tipificação do assédio (não como crime, mas como fenômeno apto a gerar dano e, consequentemente, indenização) nem quanto aos meios de prova ou à possibilidade de inversão do ônus. Há divergência, também, no tocante a exigir-se ou não a reiteração, havendo julgados que se contentam com atos únicos, outros que exigem continuidade.

Nesta pesquisa, tivemos a oportunidade de ler inúmeros acórdãos sobre o tema, mas, diante da impossibilidade de comentar todos, em razão das evidentes limitações de um artigo, optamos por destacar as diferentes percepções dos julgados a respeito de temas que se relacionam com questões de gênero e de representações sobre papéis e condutas tidas como femininas e masculinas. A própria discussão a respeito do ônus da prova e do valor probante de depoimentos evidencia percepções dos julgadores a respeito de comportamentos esperados em determinadas situações, havendo em alguns casos a reprodução de dúvidas quanto ao consentimento da mulher (por que ela não reagiu? Não ligou para a polícia? Não denunciou? Por que aceitou ficar a sós com um homem que já a assediara antes?). Em outros, nota-se uma visão que busca resguardar a dignidade da mulher assediada, entendendo a vítima como merecedora de proteção independente de sua vida privada amorosa, o que pode ser considerado um avanço, pois, quando se discutem questões relativas à conduta sexual em processos, é comum ocorrer uma verdadeira inversão, com a vida privada da vítima sendo devassada e sua conduta anterior e/ou independente dos fatos (como a eventual manutenção de relacionamentos extraconjugais com terceiros) sendo alvo de julgamentos morais. Destacaremos, ainda, uma sentença, confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, que reconheceu o teor machista de um assédio disfarçado de brincadeira.

Iniciamos comentando um trecho contido no corpo do acórdão resultante do julgamento de Embargos de declaração pela segunda turma

do TST: TST-ED-AR-924-74.2013.5.08.0012, da relatora Maria Helena Mallmann, julgado em 26.11.2019. Ao fazermos a leitura do inteiro teor, deparamo-nos com um trecho que associa o assédio vivenciado pela empregada ao contexto de precarização das relações de trabalho femininas, revelando uma visão, ainda que tímida, do viés de gênero e de discriminação na violência praticada:

> São notórias as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho e o assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho fragiliza ainda mais a sua manutenção no emprego e a ocupação de melhores cargos.

O TRT da Terceira Região, por sua vez, possui uma variada gama de acórdãos sobre o tema, e deste tribunal destacamos os seguintes:

> ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. REPARAÇÃO PECUNIÁRIA POR DANOS MORAIS. DEVIDA. O assédio sexual por intimidação, também denominado assédio sexual ambiental, caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho em que é intentado. Evidenciado, no caso concreto, que a reclamante era importunada sexualmente por seu superior hierárquico, criando um ambiente de trabalho hostil e ofensivo, além de acarretar abalo moral à trabalhadora, devida a indenização por danos morais, nos moldes dos artigos 186 e 927 do Código Civil. (TRT3. PJe: 0012567-65.2015.5.03.0087 (RO); Disponibilização: 23.06.2017; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Fernando Luiz G. Rios Neto.)

> DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL AMBIENTAL OU ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Após a trabalhadora denunciar ter sido vítima de assédio sexual no âmbito da empresa, os representantes da reclamada, em vez de tratarem o

> assunto de forma profissional e sigilosa, permitiram o vazamento das informações para terceiros, estimulando comentários negativos, desfundamentados e distorcidos, maculando injustamente a imagem da reclamante perante os colegas de trabalho. Trata-se da ocorrência de assédio moral ambiental, também conhecido por assédio sexual por intimidação, por gerar constrangimento e humilhações para a trabalhadora e tornar hostil o ambiente de trabalho para a empregada. Dessa forma, restou comprovada a prática de atos pelos gestores da reclamada que causaram dano moral na reclamante que, no caso, é presumido (*in re ipsa*). A indenização por danos morais é devida. TRT da 3ª Região. PJe: 0010558-39.2018.5.03.0051 (RO); Disponibilização: 29.03.2019; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Convocado Carlos Roberto Barbosa.)

Nesses acórdãos, percebemos que o tribunal reconheceu a insuficiência do conceito de assédio formulado pela lei penal, considerando a existência do chamado assédio ambiental ou assédio por intimidação. Posição em sentido similar adota o seguinte acórdão, também do TRT-3:

> DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. COLEGA DE TRABALHO. POSSIBILIDADE. Na seara trabalhista, a doutrina e jurisprudência mais abalizadas admitem outras modalidades de assédio sexual, como o que se convencionou se denominar como assédio por intimidação, em que a vítima é alvo de conduta indecorosa, inconveniente e persistente sempre com incitação sexual, degradando dessa forma o ambiente laboral. Não se pode olvidar ainda até mesmo da possibilidade do assédio sexual vertical ascendente, realizado por inferior hierárquico e do assédio sexual horizontal, praticado por colega de trabalho na mesma posição hierárquica dentro do ambiente de trabalho. (TRT da 3ª Região; PJe: 0010332-33.2014.5.03.0032 (RO); Disponibilização: 16.06.2016, DEJT/TRT3/Cad. Jud., P. 456; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator: Paulo Maurício R. Pires.)

Nesse acórdão, o tribunal reconhece a limitação contida na disposição penal a respeito da caracterização do assédio, excluindo a necessidade de relação hierárquica entre as partes. Trata-se de interpretação fundamental a fim de não deixar impunes condutas que infligem efetivo dano moral à pessoa assediada e que acolhe, ainda que não de forma explícita, a tese de que sobrepaira uma hierarquia de ordem sexual, que torna possível o assédio mesmo diante da inexistência de hierarquia organizacional.

> ASSÉDIO SEXUAL. A saída escolhida pelos reclamados foi dizer que as falas foram captadas em ambiente de descontração. Contudo, o humor, a descontração não podem ser considerados desculpa para essa atitude. Com se verifica cotidianamente, a violência simbólica faz com que mesmo os opressores por vezes não reconheçam a violência que exercem, acreditando que suas ações são naturais e justificadas, sendo que um dos principais canais para o exercício da violência simbólica é o discurso. O humor é inúmeras vezes utilizado como subterfúgio para a violência simbólica. Quando contraditados, os opressores sempre argumentam que "foi só uma piada" e reclamam que "hoje em dia não se pode mais brincar com nada", "estão querendo criminalizar tudo, até uma simples brincadeira". Seria o discurso aceitável há algumas décadas, mas não nos dias de hoje. Pedir a uma mulher, como no caso em análise, que levante sua blusa para mostrar seus seios, ou que proceda a outros atos eróticos intranscritíveis (últimas falas do ID. d192578 - p. 4), não é uma piada. Trata-se de um discurso machista, altamente impregnado com conteúdo pejorativo, diminuindo a figura feminina, reforçando o poder do homem/patrão com nítido intuito de intimidar a mulher/empregada. Ademais, o contexto do diálogo gravado demonstra, ao contrário da defesa, um tom ameaçador, tentando submeter a reclamante à arrogância do segundo reclamado. (Fragmento sentencial de lavra da MM. Juíza Ana Luiza Fischer Teixeira de Souza). (TRT da 3ª Região. PJe: 0011453-76.2017.5.03.0037 (RO), Disponibilização: 12.12.2018; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otávio Linhares Renault.)

O acórdão do Tribunal da 3ª Região, colacionado acima, cita na ementa a sentença proferida pela juíza de primeira instância, ratificando todos os seus argumentos. Essa foi a sentença que, em nossa pesquisa, mais se aprofundou no exame do viés de gênero presente nos assédios, na diminuição da figura feminina e na demonstração de poder não só do patrão/empregador, mas também da figura do homem, referindo-se, ainda, ao uso da violência simbólica. Importante destacar que a juíza, em sua sentença, combate uma reclamação muito frequente nos dias atuais, a de que estão querendo acabar com as "brincadeiras", argumento utilizado unicamente por quem se valia das supostas brincadeiras para humilhar e desconsiderar quem não estava em condições de responder com altivez. É interessante observar que o jurista Adilson José Moreira, em seu livro "Racismo Recreativo", abordou o uso do humor como mecanismo para a hostilização de minorias raciais, e tal fenômeno pode ser observado com muita frequência no que diz respeito às mulheres, com alegações supostamente engraçadas produzidas especialmente para objetificá-las. Desse modo, não só a sentença, como também a sua confirmação e, mais do que isso, a ratificação em acórdão dos seus argumentos representam grande avanço na compreensão do problema.

Mencionamos ainda o seguinte acórdão, que possui o mérito de modificar uma sentença de primeira instância que desconsiderou por completo a prova testemunhal produzida, ignorando o valor que deve ser atribuído à palavra da vítima, quando a narrativa se faz coerente e amparada por outros indícios:

> DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL E MORAL. ÔNUS DA PROVA. O dano moral trabalhista atinge fundamentalmente bens incorpóreos, como a imagem, a honra, a privacidade, a intimidade, a autoestima. Daí resulta a desnecessidade de a vítima provar a efetiva existência da lesão em si na instrução do processo, bastando a presteza em comprovar a existência do fato lesivo ao patrimônio moral. A prova do ato ilícito (fato gerador do dano moral), no entanto, há que ser convincente e é ônus do reclamante, a teor dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC. (TRT18, RO - 0000548-08.2012.5.18.0251, Rel. SILENE APARECIDA COELHO, DIVISÃO DE APOIO À 3ª TURMA, 04.07.2013.)

Na fundamentação, consta o depoimento de três testemunhas que, a despeito de alegarem não terem presenciado o acusado assediar a reclamante, relataram diversas condutas graves de assédio praticadas por ele, ora contra as própria testemunhas, ora contra outras empregadas[6]:

> Primeira testemunha da Reclamante: [...] que trabalhou para o Reclamado de fevereiro a março de 2008, que não chegou a trabalhar junto com a Reclamante, sendo que esta entrou em seu lugar, que nunca presenciou nenhum assédio do sr. C. para com a Reclamante pois não trabalhava mais lá e não frequentou o escritório após sua saída, que, quando trabalhou, o reclamado já lhe disse que se fosse ao motel com ele teria garantia no valor de salário e um cargo melhor, que isso ocorreu numa quinta e acredita que foi dispensada no dia seguinte pois se recusou a sair com ele, que isso ocorreu mais de uma vez, que a sra. A, que trabalhou na mesma época, reclamou que o sr. C teve a mesma conduta com ela, que só havia mulheres trabalhando no escritório quando lá trabalhou, que antes de trabalhar era apenas conhecida do Sr. C. (f. 145/146)
>
> Segunda testemunha da Reclamante: [...] que trabalhou para o reclamado de janeiro a março de 2012, no horário das 08h às 18h, [...] que nunca presenciou nenhum assédio ou comentário indelicado ou em sentido sexual do sr. C para com a Reclamante, que todos os dias o reclamado dizia que a depoente era muito bonita e que o rapaz que "ficasse" com ela seria de muita sorte, que, por algumas vezes, perguntou se a depoente queria sair com ele para beber cerveja dizendo que a liberaria mais cedo do trabalho, que isso sempre ocorria em conversa privada, na sala dele, que a depoente recusou, que saiu pois conseguiu emprego melhor, que o reclamado nunca lhe ofereceu dinheiro para sair com ele, que, quando trabalhou no escritório, nunca ouviu comentários de outras funcionárias sobre "o papo do sr. C", mas, quando saiu, a srª G lhe disse

[6] Da transcrição dos depoimentos foram omitidos os nomes das testemunhas e demais funcionários citados, sendo substituídos, quando necessário para compreensão do texto, apenas pela inicial do primeiro nome.

que o mesmo ocorria com ela, que nessa época não havia gerente ou encarregado no escritório [...]. (f. 146)

Terceira testemunha da Reclamante: [...], que trabalhou para o reclamado de março a agosto de 2012, no horário das 07h30min às 18h, [...] que nunca presenciou nenhum assédio ou comentário indelicado ou em sentido sexual do sr. C para com a Reclamante, que, no seu caso, o reclamado lhe dizia muita imoralidade, por exemplo, que queria "ficar" consigo, que a depoente era o sonho da vida dele, que isso ocorria toda vez que entrava na sala dele, quase todos os dias, que, por algumas vezes, perguntou se a depoente queria sair com ele, sem dizer o local, que isso sempre ocorria em conversa privada, na sala dele, que a depoente sempre recusou, que o reclamado nunca lhe ofereceu dinheiro para sair com ele, que, quando trabalhou no escritório, ouviu comentários de outras funcionárias no sentido de que sr. C "dava em cima" das meninas quando entravam na sala dele, citou a srª E e as testemunhas anteriores, além de outra, que, nessa época, não havia gerente ou encarregado no escritório, que se reportava à Reclamante, de acordo com ordens do sr. C [...]. (f. 146/147)

[...]

É cediço que o assédio sexual pode ser inserido dentre os temas afetos ao Direito de difícil produção de provas, mormente porque, nesses casos, a prova do comportamento abusivo é dificultada pelo comportamento dissimulado do assediador, que, geralmente, atua de forma velada, na clandestinidade e longe dos olhos de testemunhas.
Assim, em se tratando de prova de assédio sexual, ante a patente violação a direitos da personalidade, tem-se considerado bastante para a sua comprovação a apresentação de provas meramente indiciárias que possibilitem concluir pela sua existência, tal como se verifica no caso em questão.
Em tais casos, também é dada à palavra das vítimas relevância preponderante, em especial quando suas

> assertivas se mostram associadas com a realidade dos autos e demais elementos de prova.
> Ora, não se pode exigir em casos como este o mesmo grau de certeza e robustez inerentes a provas relativas a matérias que não envolvem a intimidade, a honra e a dignidade da pessoa. Além disso, não é porque ninguém presenciou ou viu um fato que ele não ocorreu.
> [...]
> *In casu*, analisando os depoimentos das testemunhas da autora, verifico que restou comprovado que o proprietário da reclamada agia utilizando-se em todas as hipóteses descritas de um mesmo *modus operandi* para abordar e assediar diversas de suas empregadas.
> Logo, é possível inferir que as alegações da reclamante são verossímeis e estão em completa consonância com os demais elementos probatórios, razão pela qual tenho que elas estão devidamente comprovadas.

Ao reconhecer que evidências probatórias em casos de assédio sexual são de difícil constatação, pela própria natureza das agressões, e que, em casos como esse, o depoimento da vítima, dentro dos devidos parâmetros, deve ter tanta importância quanto outros meios de prova, a julgadora demonstra que há avanços no entendimento da complexidade dos casos de assédio e da necessidade de haver um cuidado especial ao apreciar esse tema, principalmente no que toca à proteção da vítima quanto a uma segunda vitimização, dessa vez cometida pelo próprio Poder Judiciário (HIGA, 2016).

Se, por um lado, os julgados acima transcritos representam alento, por outro, há decisões que ignoram por completo as nuances de um assédio sexual. No processo do TRT da 2ª região, constou a seguinte ementa:

> Recurso ordinário. Dano moral. Assédio sexual. Art. 5º, inciso X, da Constituição Federal; art. 186 do Código Civil. Art. 216-A do Código Penal (Lei n. 10.224/01). Analogia. A prova dos autos evidencia que simples "carícia" nas mãos da recorrente, ou convite para sair, feito pelo genitor das sócias, sem outras consequências, não é suficiente para caracterizar assédio sexual. Ademais a recorrente comparecia apenas um ou duas vezes na

> loja, somente para levar numerário, já que trabalhava em outro local. Relevância da comunicação da MM. Juíza com as partes na instrução do feito. Recurso a que se nega provimento. (Acórdão 20060371247, número único 01405200505702008, julgado em 23.05.2006.)

E no corpo do acórdão, acompanhando o conteúdo da ementa, constam as seguintes observações:

> Dano moral
> A prova evidencia que a ora recorrente comparecia na loja da Rua Maria Joaquina (duas vezes ao dia, segundo consta do depoimento da trabalhadora, no início e no final da jornada).
> Disse ainda que "o Sr. A oferecia dinheiro para a depoente sair com ele e tentava acariciar sua mão."
> Testemunha C (cujo depoimento foi providenciado pela própria recorrente e, portanto, pode - e deve - ser considerado como isento) afirmou (f. 124) o seguinte:
> "[...] em duas ocasiões, em datas não recordadas, o depoente presenciou o Sr. A convidar a reclamante para sair; não lembra o que a reclamante respondia, porque, quando o depoente se aproximava, A. mudava de assunto; o depoente viu o A 'acariciar' a mão da depoente, sendo que ela evitava o contato ou levava na brincadeira; este fato foi presenciado duas vezes."
> Estes são os fatos.
> A MM. Juíza, ao examiná-los, considerou que não são suficientes para caracterizar o dano moral resultante de assédio sexual. E a MM. Juíza foi quem instruiu o feito. Portanto, sua visão pessoal ao interrogar as partes e as testemunhas tem de ser preservada e constitui condição essencial para a avaliação de fatos como os que estão sob exame.
> Na realidade, não há outros indicadores como, *v.g.*, a maneira de trajar da autora; seu comportamento usual; seu relacionamento com os demais colegas; sua trajetória profissional, etc., o que dificulta sobremaneira a análise.
> Verifica-se que o procedimento do genitor das sócias da reclamada não chegava à ousadia da conduta física

> narrada por Aloysio Santos (no livro *Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias*, Forense, 2ª edição, p. 83) como: "roçada e a esfregada no corpo desejado, os beliscões ousados, as apalpadelas, a bulinagem, bem como exibição de fotos, vídeos ou filmes e, ainda, as carícias avançadas etc." Menciona ainda o autor a analogia com o art. 216-A do Código Penal, com melhor técnica legislativa.
>
> E a recorrente, cautelosa, mencionou que "em geral ligava para avisar que estaria chegando a fim de que um empregado a acompanhasse para prevenir o assédio de A."
>
> Tais manifestações, segundo entendo, não são suficientes para caracterizar o assédio sexual. Neste ponto, cumpre ressaltar que a avaliação da MM. Juíza (que também é mulher e tem, portanto, sensibilidade própria e bem maior que o juiz, na avaliação de tal linha de conduta) subsiste.
>
> A presença na outra loja (e, portanto, a dependência da recorrente, resultante do contrato de trabalho), era eventual, não-continuada, intermitente. Portanto, heterotópica.
>
> É de se considerar também que, no mundo atual, tanto os homens como as mulheres bem sabem, pelas informações constantes que chegam ao conhecimento de todos pelos meios de comunicação, que não somos propriamente "anjos assexuados", indenes das limitações e demais circunstâncias próprias da condição humana. (TRT/SP RO n. 01405200505702008. Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator: Carlos Francisco Berardo; Disponibilização: 23.05.2006.)

A fundamentação acima transcrita mostra-se bastante problemática em razão de diversos argumentos utilizados para descaracterizar o assédio sexual. Quando considera que convidar a empregada para sair, acariciar suas mãos e mudar de assunto quando flagrado na conduta não configuram assédio, pois entende que o assédio exige condutas físicas invasivas, tais como "roçada e esfregada no corpo desejado [...]", o julgador cria um paradigma de conduta caracterizada como assédio que, ao ser aplicado aos diversos casos concretos já exemplificados ao longo deste trabalho, desampara um sem-número

de vítimas que passaram por situações de violência diferentes daquela determinada na decisão.

Ao considerar que a ausência de indicadores sobre a *"*[...] maneira de trajar da autora; seu comportamento usual; seu relacionamento com os demais colegas" dificulta a análise, indica que, à moda dos famosos julgamentos criminais envolvendo violência sexual ou crimes contra a honra, as atitudes, a compostura e até mesmo a roupa da vítima podem ser consideradas um convite ao assédio e, portanto, serem motivo de sua culpabilização pela violência sofrida. Por fim, ao afirmar que as pessoas não são "anjos assexuados", naturalizando atitudes impróprias que notoriamente atingem muito mais as mulheres e revelam comportamentos machistas e violência de gênero, deixa de diferenciar a esfera humana de vivência sexual da esfera da violência e agressão, na qual se insere o assédio sexual.

Podemos extrair de publicação no *site* "Conjur" outro caso semelhante, de utilização em decisão judicial de estereótipos sobre o papel do homem e da mulher. Embora a matéria tenha como foco a decisão do TST na qual esse tribunal reconheceu a validade probatória de e-mails institucionais e gravações (o que se afigura muito importante para a hipótese do assédio, haja vista a já explicitada dificuldade probatória), é preciso destacar que no processo em questão a sentença de origem entendeu que todas as investidas de um gerente de manutenção de um hotel sobre uma funcionária eram meras "cantadas indiretas" dirigidas a uma bela mulher, sem ofensas, constrangimentos ou ameaças. Diz a notícia, sobre a decisão de primeiro grau: "Acrescentou que a funcionária instigava o engenheiro que, "como bom latino, de sangue '*caliente'*, haveria de interpretar suas frases como uma abertura para cantadas." (CONJUR, 2008). Ressalte-se que as supostas "cantadas" incluíam afirmar ter vontade de "apertar" a funcionária, fazer menção a fantasias sexuais, além de sugestão de pagamento de mesada para as empregadas que se submetessem a ser amantes dele, permanecendo em silêncio. A decisão foi sabiamente modificada pelo TRT, que considerou ilícita a conduta do gerente.

A análise dos julgados revela que, por um lado, houve avanços significativos na apreciação do tema, mostrando que alguns julgadores possuem efetiva preocupação com nuances e detalhes dos casos e uma

compreensão mais abrangente do fenômeno. No entanto, por outro lado, há ainda um longo caminho a ser percorrido até que representações e exigências equivocadas a respeito do comportamento das mulheres assediadas sejam revistas.

IV CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo objetivou descortinar a violência de gênero presente no assédio sexual, principalmente no ambiente de trabalho, a fim de fornecer elementos para uma compreensão mais abrangente do fenômeno. Em nosso percurso, constatamos que há certa dificuldade para comparar dados, uma vez que os critérios de pesquisa não são homogêneos e faltam estudos que avaliem o discurso utilizado na prática pelos tribunais.

A legislação brasileira trata o tema de modo incompleto, havendo diferenças marcantes entre o entendimento gerado a partir da tipificação penal e aquele predominante na seara trabalhista, dando margem a inúmeras dúvidas e divergências interpretativas. No geral, os tribunais trabalhistas têm avançado na compreensão de que a definição constante na lei penal é insuficiente para balizar o assédio na seara do direito do trabalho, e têm caminhado para uma definição ampla do assédio sexual no ambiente laboral, aumentando a proteção garantida às vítimas que procuram a Justiça do Trabalho para reconhecimento das situações de violência e dano que sofreram.

Por outro lado, constatamos que prevalecem ainda, em alguns julgados, representações sobre papéis femininos, exigências não razoáveis de prova da oposição e de não consentimento, em um contexto de justificável temor de perda do emprego, de represálias e até mesmo de inversão da situação, com a recriminação e a culpabilização social da vítima. Outros minimizam e naturalizam as condutas praticadas. Constata-se, ainda, a exigência de prova do ato em si, quando ele é realizado, quase sempre, na ausência de testemunhas.

Felizmente, todavia, existem julgados que percebem o viés de gênero e asseguram o respeito à dignidade da mulher. Tais manifestações reforçam o compromisso da justiça trabalhista, em um percurso lento, porém contínuo, com a conscientização das questões de desigualdade,

seja de gênero ou de outra ordem, que estão presentes no cotidiano de muitos trabalhadores e trabalhadoras e de mudanças culturais que precisam envolver toda a sociedade.

As empresas precisam compreender que o assédio é fator que torna o ambiente de trabalho um lugar inseguro, e que suas consequências poderão desencadear doenças equiparadas a acidentes de trabalho, em razão do reconhecimento do nexo causal. Investir na promoção de um ambiente seguro é mais barato do que suportar os custos do assédio, que incluem absenteísmo, doenças, traumas e criação de ambiente hostil, intimidador e violento. A prevenção do assédio pode ser feita através da inclusão do tema como assunto permanente nas reuniões de segurança, campanhas internas, palestras, criação de um canal seguro para denúncias e apuração dessas mesmas denúncias, enviando um recado claro a possíveis assediadores no sentido de que tal comportamento não será tolerado. Empresas com esse perfil ajudarão na disseminação de uma cultura de respeito e não discriminação.

É preciso, ainda, que as mulheres vençam os obstáculos que as distanciam dos sindicatos e organizações de classe, pois sua presença nessas instituições é fundamental para assegurar disposições em normas coletivas que criem o dever de prevenção e conscientização quanto ao assédio. A atuação dos tribunais também se mostra de grande importância, pavimentando um caminho de compreensão do assédio como conduta intolerável, que promove discriminação, precarização e ofensa aos direitos humanos dos assediados, que não por acaso se constituem, em sua imensa maioria, de mulheres. A partir do reconhecimento da necessidade de avanços na atuação de todas as esferas envolvidas no enfrentamento à violência de gênero e ao assédio no ambiente laboral, será possível transformar a realidade de violência que ainda gera desigualdades e discriminação contra as mulheres.

REFERÊNCIAS

ACTION AID. *Em pesquisa da ActionAid, 86% das brasileiras ouvidas dizem já ter sofrido assédio em espaços urbanos. 2016*. Disponível em: http://actionaid.org.br/na_midia/em-pesquisa-da-actionaid-86-das-brasileiras-ouvidas-dizem-ja-ter-sofrido-assedio-em-espacos-urbanos/. Acesso em: 04 abr. 2020.

AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO. *97% das mulheres disseram já ter sido vítimas de assédio em meios de transporte. 2019*. Disponível em: https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/violencia-sexual/97-das-mulheres-disseram-ja-ter-sido-vitimas-de-assedio-em-meios-de-transporte/. Acesso em: 04 abr. 2020.

ALEMANY, Carme. Assédio sexual. *In*: *Dicionário Crítico do Feminismo.* (org.) HIRATA, Helena. (*et al*). São Paulo: Unesp, 2009.

ALMEIDA, Eneida Lima de. *Gênero e negociação coletiva*. Desigualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho. Curitiba: Juruá, 2014.

BANDEIRA, Lourdes Maria. Violência de gênero: a construção de um campo teórico de investigação. *In*: HOLANDA, Heloisa Buarque de. *Pensamento feminista brasileiro*: formação e contexto. 1. ed. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. Assédio sexual no trabalho. *In: Revista do Tribunal de Trabalho Terceira Regiã*o, n. 54, p. 43-49, 1995.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Embargos de Declaração n. AR-924-74.2013.5.08.0012. Segunda Turma. Ministra relatora: MARIA HELENA MALLMANN. 26.11.2019.

CONSELHO EUROPEU. Directiva 2006/54/CE, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. 5 de julho de 2006. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054. Acesso em: 04 abr. 2020.

CONVENÇÃO INTERAMERICANA para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher - *Convenção de Belém do Pará*. 1994. Disponível em: http://www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/a-61.htm. Acesso em: 04 abr. 2020.

DACOSTA, Ruth Valejo*. Acoso sexual y acoso por razón de sexoriesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora. Trabajo: Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, n. 17, 2006.

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. São Paulo: Boitempo, 2016.

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

DINIZ, M. I. Assédio moral e sexual como violência sexista no cotidiano das trabalhadoras. *In*: *VII Jornada Internacional de Políticas Públicas*, 2015. São Luís.

DINIZ, M.I; MELO, A.M SOUZA; QUEIROZ, F. M. *A violência no mundo do trabalho*: o assédio moral e sexual na vida das mulheres. 2011.

E-MAILS E GRAVAÇÕES PODEM SER USADOS COMO PROVA, DIZ TST. *In: Revista Consultor Jurídico*, 21 de outubro 2008. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2008-out-21/e-mails_gravacoes_podem_usados_provas. Acesso em: 13 ago. 2020.

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? *Revista Direito GV*, [s.l.], v. 12, n. 2, p. 484-515, ago. 2016. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201620.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Abuso de fraqueza e outras manipulações*. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2015.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral:* a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2010.

HOOKS, Bell. *Olhares negros, raça e representação*. São Paulo: Elefante, 2019.

INSTITUTO AVON/FOLKS NETNOGRÁFICA. *A voz das redes:* o que elas podem fazer pelo enfrentamento das violências contra as mulheres. 2018. Disponível em: https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/pesquisa/voz-das-redes/. Acesso em: 04 abr. 2020.

INSTITUTO DATAFOLHA. *42% das mulheres brasileiras já sofreram assédio sexual*. 2018. Disponível em: http://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual.shtml. Acesso em: 04 abr. 2020.

KANTOR, Jodi; TWOHEY, Megan. *Ela disse.* São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

MELO, Jólia. *As mulheres e o direito do trabalho:* direitos humanos e emancipação. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

MOREIRA, Adilson José. *Racismo recreativo*. 1. ed. São Paulo: Polén Livros, 2019.

NASCIMENTO, Beatriz. A mulher negra no mercado de trabalho. *In*: HOLANDA, Heloisa Buarque de. *Pensamento feminista brasileiro*: formação e contexto. 1. ed. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

NATIONAL ACADEMIES OF SCIENCES, ENGINEERING, AND MEDICINE. *Sexual harassment of women*: *climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine*. 2018. Washington, DC: *The National Academies Press*. Disponível em: https://doi.org/10.17226/24994. Acesso em: 04 abr. 2020.

O GLOBO. Assédio sexual no trabalho: um caso por hora é levado à justiça no Brasil*.* 2018. Disponível em: https://oglobo.globo.com/economia/assedio-sexual-no-trabalho-um-caso-por-hora-levado-justica-no-brasil-22519800. Acesso em: 04 abr. 2020.

OLIVEIRA, Ana. O assédio sexual nos espaços públicos - comunicação apresentada em Coimbra C. Dialogar com os tempos e os lugares do(s) mundo(s), Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, 06 a 07 de dezembro. 2013.

OLIVEIRA, Beatriz; SILVA NETO, José Anselmo. Mulheres na construção civil: sinônimo de uma história de lutas com conquistas! *In: Anais V CONEDU*. v. 1, 2018.

OLIVEIRA, Suely. Violência contra a mulher: tecendo a rede de proteção. *In*: COSTA, Ana Alice *et al* (org.); *Reconfiguração das relações de gênero no trabalho*. São Paulo: CUT Brasil, 2004.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n. 111:* discriminação em matéria de emprego e ocupação. Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1958). Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 04 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convention n. 111: violence and harassment convention*, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 04 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *World report on violence and health*. Disponível em: https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/full_en.pdf. Acesso em: 04 abr. 2020.

SAFFIOTI, Heleieth. *Gênero, patriarcado, violência*. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2015.

SAFFIOTI, Heleieth. Violência de gênero: o lugar da práxis na construção da subjetividade. *In*: HOLANDA, Heloisa Buarque de. *Pensamento feminista brasileiro*: formação e contexto. 1. ed. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

SENADO. Cartilha *Assédio moral e sexual no trabalho*. Mesa do Senado Federal, Biênio 2017-2019. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho. Acesso em: 04 abr. 2020.

THOME, Candy Florêncio. *O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2012.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO. Recurso Ordinário 01405200505702008 (RO). Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator: Carlos Francisco Berardo; Disponibilização: 23.05.2006.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 3ª REGIÃO. Recurso Ordinário 0010332-33.2014.5.03.0032 (RO); Órgão Julgador: Décima Turma; Relator: Paulo Maurício R. Pires; Disponibilização: 16.06.2016, DEJT/TRT3/Cad. Jud., p. 456.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 3ª REGIÃO. Recurso Ordinário 0010558-39.2018.5.03.0051 (RO); Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Convocado Carlos Roberto Barbosa; Disponibilização: 29.03.2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 3ª REGIÃO. Recurso Ordinário 0011453-76.2017.5.03.0037 (RO); Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault; Disponibilização: 12.12.2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 3ª REGIÃO. Recurso Ordinário 0012567-65.2015.5.03.0087 (RO); Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Fernando Luiz G. Rios Neto; Disponibilização: 23.06.2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 18ª REGIÃO. Recurso Ordinário 0000548-08.2012.5.18.0251; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relatora: Silene Aparecida Coelho; Disponibilização: 04.07.2013.