

ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO – REFLEXOS DE UMA SOCIEDADE MACHISTA

Ligia Lourenço de Matos*

RESUMO

Este artigo terá como principal objetivo tratar sobre o assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho, e como este problema está diretamente vinculado com a discriminação de gênero. Elucidaremos aqui como fora o processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho, e como o patriarcado contribuiu para que ao longo deste período essas tivessem muitos dos seus direitos ceifados. Pretende-se demonstrar as dificuldades enfrentadas pelo gênero feminino, mesmo após esse longo período de lutas, para conquistarem seu espaço e serem respeitadas no ambiente de trabalho, e como ao longo do tempo as leis foram evoluindo para que essa realidade fosse transformada. Por fim, objetiva-se refletir em como os temas assédio sexual e discriminação de gênero são tratados no âmbito do Direito do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: assédio sexual; discriminação de gênero; machismo; trabalho.

SEXUAL HARASSMENT AND GENDER DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE – REFLECTIONS OF A MACHIST SOCIETY

ABSTRACT

This article will have as its main objective to deal with sexual harassment against women in the workplace, and how this problem is directly linked to gender discrimination. We will elucidate here how the process of insertion of women into the labor market was, and how patriarchy contributed so that, throughout this period, they had many of their rights snuffed out. It is intended to demonstrate the difficulties faced by the female gender, even after this long period of struggle, to conquer their space and be respected in the work environment, and how over time the laws have evolved so that this reality was transformed. Finally, the objective is to reflect on how sexual harassment and gender discrimination are dealt with in the scope of Labor Law.

* Graduação em Direito pela Universidade de Ouro Preto – UFOP.

KEYWORDS: sexual harassment; gender discrimination; chauvinism; Work

1 INTRODUÇÃO

**“Pela maior parte da História, ‘anônimo’ foi uma mulher.
– Virginia Woolf**

A história humana, desde os seus primórdios trás a mulher em relação de submissão ao homem, de modo que nascer mulher já era suficiente para selar o seu destino por toda a sua existência. É como dizer que, “a divisão sexual do trabalho estrutura as relações de gênero na sociedade e estabelece uma divisão naturalizada das áreas reprodutivas atribuídas às mulheres e das áreas produtivas atribuídas aos homens” (THOME, 2012, p. 119-120).

É importante destacar que as mulheres passaram por uma longa fase de busca incessante por direitos para chegarem onde estão hoje e conquistarem seu lugar na nossa sociedade tradicionalmente patriarcal. As mulheres eram ensinadas apenas a cuidar do lar, como conseqüência disso, os primeiros registros de mulheres freqüentando o ensino superior fora em meados do século XIX.¹ Já no Brasil, o início do acesso ao ensino superior feminino deu-se somente no final do século XIX.

Entretanto, mesmo após adquirirem direito ao ensino superior, no Brasil ainda inexisiam leis que protegessem a mulher no mercado de trabalho. Nesse sentido, o primeiro Código Civil brasileiro, de 1916, trazia leis um tanto quanto controversias sobre o tema, e chegou a considerar a mulher casada relativamente incapaz, e inclusive essa não poderia exercer atividade profissional sem autorização do marido.²

A Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, manteve em vigor até 1989 o art. 446 cujo parágrafo único trazia seguinte redação, “Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família,

¹ Segundo Bezerra (2010, p. 3), “entrada das mulheres na universidade aconteceu primeiramente nos Estados Unidos no ano de 1837, com a criação de universidades exclusivas para as mulheres. É no estado de Ohio que surge a primeira universidade feminina o women’s college”.

² Os artigos em questão possuíam a seguinte redação: Art. 6. São incapazes, relativamente a certo atos (art. 147, n. 1), ou a maneira de os exercer: (...) II. As mulheres casadas, enquanto subsistir a sociedade conjugal. Art. 242. A mulher não pode, sem autorização do marido (art. 251): (...) exercer profissão (art. 233, n° IV).

perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor.” Esse artigo retrata como o machismo deixou suas marcas nas relações de trabalho femininas.

É de se notar, que os desejos das mulheres do século XXI são muito diferentes das imposições oferecidas a essas nos séculos passados, se antes as mulheres estavam destinadas a constituir uma família, ter filhos, cuidar dos maridos e da casa, atualmente essa realidade vem se transformando. Nos dias de hoje, adiam ou até mesmo trocam o desejo de constituir família por outras prioridades, como uma carreira profissional bem sucedida. Segundo dados do Censo 2010, as mulheres mais escolarizadas são mães mais tarde e têm menos filhos, “Além de terem menos filhos, a mulheres com mais instrução eram mães um pouco mais tarde (com 27,8 anos, frente a 25,2 anos para as com até 7 anos de estudo) e evitavam mais a gravidez na adolescência: entre as mulheres com menos de 7 anos de estudo, o grupo etário de 15 a 19 anos concentrava 20,3% das mães, enquanto entre as mulheres com 8 anos ou mais de estudo, a mesma faixa etária respondia por 13,3% da fecundidade.”³

Esses dados trazem uma idéia de mudança de paradigmas, contudo, a abordagem de gênero no ambiente de trabalhos ainda traz vários questionamentos, sobre as leis vigentes no país, e se de fato essas conseguem respaldar e amparar as mulheres.

2. INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E O PATRIARCADO

As mulheres sempre lutaram pela sua liberdade e seus direitos, combatendo a tirania do patriarcado, não por acaso durante a Revolução Francesa um projeto de Declaração dos Direitos da Mulher⁴ foi sustentado pela atriz francesa chamada Olympe de Gouges. Entretanto, a atriz foi cruelmente guilhotinada em 3 de novembro de 1793.

³ Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?busca=1&id=1&id_noticia=1717&t=sis-2010-mulheres-mais-escolarizadas-sao-maes-tarde-tem-menos-filhos&view=noticia> Acesso em: 07 out, 2021.

⁴ Cujo texto dispõe que: “A mulher nasce livre e mantém-se igual ao homem no direito. O princípio da soberania reside na nação, ou seja, na reunião dos homens e das mulheres. Todas as cidadãs e todos os cidadãos - iguais diante da lei - devem ser igualmente admitidos em todos os cargos, em todos os postos e empregos públicos, segundo a sua capacidade, sem outra distinção sem ser a sua virtude ou o seu talento.”

Portanto, numa história que continua a ser escrita, a subversão política decorrente da ocupação do espaço produtivo pelas mulheres ainda é paulatina e impregnada de ranços que a vinculam ao cuidado com a prole e à execução dos afazeres domésticos, seja de forma gratuita, seja mediante contraprestação (MELO, 1998).

A intrusão da mulher no mercado de trabalho se deu apenas após a I e II Guerra Mundial, os homens iam para as batalhas e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho.

É importante destacar que a entrada da mulher no mercado de trabalho não a afastou das obrigações e afazeres da casa, nem contou com a ajuda masculina para divisão desses afazeres, longe disso, as mulheres agora se sujeitavam a jornadas de trabalho exaustivas dentro e fora de casa.

Com a Revolução Industrial e a consolidação do sistema capitalista, a mão de obra feminina foi transferida para o interior das fabricas, o trabalho feminino foi muito utilizado, pois as mulheres recebiam salários inferiores aos dos homens mesmo exercendo a mesmos serviços. Em condições precárias, as mulheres trabalhavam de 14 a 16 horas por dia e recebendo salários baixíssimos.

2.1 Da evolução das Leis de Proteção a Mulher no Mercado de Trabalho

A Constituição do México de 1917 foi a primeira a tratar sobre garantias constitucionais aos trabalhadores, ela atribuiu aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais. Foi a pioneira a estabelecer a desmercantilização do trabalho, proibiu que os trabalhadores fossem tratados como mercadoria, sujeita a lei da oferta e da procura no mercado. A Constituição mexicana trouxe avanços também relacionados ao direito da mulher no trabalho, o art. 123⁵ trazia em seus incisos a seguinte redação: “direitos das gestantes (V); salário mínimo digno (VI), a ser estabelecido por uma comissão nacional formada de representantes dos trabalhadores, patrões e do governo; direito a salários iguais

⁵ PINHEIRO, (2016, p. 111), “Ao lado da questão agrária, tratada no art. 27 da Constituição, o artigo 123 (que compunha o Título VI: Del Trabajo e de Prevision Social) consubstanciava o outro pilar sustentador da consagração das aspirações revolucionárias em sede constitucional.”

aos que exercem iguais funções, sem discriminação de gênero ou nacionalidade (VII)” (PINHEIRO, 2016, p. 111).

Logo em seguida, em 1919, veio em advento a Constituição de Weimar, que também trazia um rol inovador referente aos direitos sociais. Do seu texto podemos destacar os seguintes artigos relacionados as garantias concedidas as mulheres, “igualdade cívica entre homens e mulheres (art. 109, §1º); igualdade jurídica entre os cônjuges (art. 119); proteção e assistência à maternidade (art. 119, §2º e 161)”.

Conclui-se que a Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919 devem sempre ser lembradas, ambas, como os primeiros textos constitucionais que efetivamente concretizaram, ao lado das liberdades públicas, dispositivos expressos impositivos de uma conduta ativa por parte do Estado para que este viabilize a plena fruição, por todos os cidadãos, dos direitos fundamentais de que são titulares (PINHEIRO, 2016, p. 121).

Em relação ao Brasil, a Constituição de 1934 foi a primeira a tratar sobre direitos sociais, e trazer garantias trabalhistas aos trabalhadores. Foi ela quem consagrou a igualdade entre os sexos, o art. 113, 1 trazia a seguinte redação: “Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéias políticas.” Ademais, a Constituição de 1934 proibiu o trabalho feminino em indústrias insalubres e garantiu assistência médica e sanitária à gestante e descanso antes e depois do parto, através da Previdência Social. Posteriormente a isso, em 1 de maio de 1943 nascia a Consolidação das Leis do Trabalho, um marco histórico para o direito do trabalho, a primeira conquista feminina na CLT foi a afirmação de que para todo trabalho de igual valor corresponderá igual salário, sem distinção de sexo.⁶ Esse fora apenas um dos vários direitos adquiridos pelas mulheres após o advento da CLT, entretanto, alguns deles vinham acompanhados de restrições de caráter machista, a exemplo do artigo 446 já citado anteriormente.

A Constituição cidadã de 1988 veio para sanar várias dessas lacunas e proteger as mulheres contra prática discriminatórias em razão do gênero. “A Constituição Federal de 05 de outubro de 1988

⁶ Dispõe o art. 5º da CLT (BRASIL, 1943): Art. 5º – A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

primou por assegurar a igualdade entre homens e mulheres, apenas diferenciando onde a desigualdade se faz patente, como é o caso da maternidade. Assim, caíram proibições absurdas como a que impedia o trabalho noturno da mulher, na época do advento da Constituição Federal, já comportava tantas exceções que só persistia o veto do trabalho noturno das operárias. (CALIL, 2000, p. 59)”. Dessa forma, diversos artigos da CLT foram considerados inconstitucionais e revogados pela Lei n.º 7.855/89, essa correção foi essencial para demonstrar que as leis precisam acompanhar os anseios e necessidades da sua população.

A CLT possui uma seção específica para tratar de normas especiais sobre o direito das mulheres, a partir do art. 372 há previsões que asseguram as mulheres ao seu livre acesso ao mercado de trabalho e vedações, como por exemplo, a proibição do empregador considerar sexo, idade, cor, raça para fins de remuneração ou até exigir atestado gravídico para admissão no emprego.

2.2 Das Estruturas Patriarcais de Poder

Não há dúvidas que diante de todas as leis de proteção as mulheres, criadas ao longo dos anos, o gênero feminino conseguiu evoluir na sua trajetória de luta contra o machismo e a opressão no mercado de trabalho. Mas, apesar disso, segundo o DIESE⁷, a crise sanitária, econômica e social reforçou a distância salarial entre homens e mulheres, em 2020, elas seguiram ganhando menos, mesmo quando ocupavam cargos de gerência ou direção, para elas a hora paga foi de R\$ 32,35 e para eles, de R\$ 45,83 ou com a mesma escolaridade: elas ganhavam em média R\$ 3.910 e eles, R\$ 4.913.

Alguns julgados recentes da Justiça do Trabalho exemplificam bem esta realidade lamentável de práticas patronais que violam o artigo 7º, XXX, da Constituição Federal. A ação da 14ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte⁸, julgada pela juíza Júnia Márcia Marra Turra relata a situação de uma empregada que alegou que prestava serviços como segurança nas dependências do Tribunal de Justiça de Minas Gerais, contudo recebia salários menores que os colegas do sexo masculino mesmo exercendo as mesmas funções. Em sua defesa,

⁷ Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

⁸ Processo nº 00484-2007-014-03-00-8-RO.

a empregadora sustentou que o profissional homem, exercia o cargo de vigilante, enquanto o cargo da mulher era denominado guardiã. Entretanto, a magistrada entendeu que embora o fato dos cargos terem denominação diferentes, os dois exerciam as mesmas funções, ela baseou sua decisão no art. 461⁹ da CLT, e condenou a empresa de segurança ao pagamento das diferenças salariais postuladas, apuradas mês a mês, além dos respectivos reflexos.

Esse é apenas um dos exemplos de ações femininas denunciando o sexismo no local de trabalho, mesmo após tantas conquistas, em algumas situações as mulheres ainda são consideradas como sexo frágil, incumbidas a criar os filhos e cuidar da casa. Podemos citar a polêmica a respeito da tutela conferida a maternidade, que garante as mulheres 120 dias de licença maternidade (CF, art. 7º, XVIII) e aos homens apenas 5 dias (CF, art. 7º, XIX, c/c art. 10, §1º, ADCT), evidenciando nas entrelinhas que o cuidado com os filhos é uma atribuição feminina. Tal período de 120 dias também é conferido ao empregado adotante, o que permite concluir que o objeto da proteção normativa não é apenas a gestante sob o aspecto biológico, mas a instituição familiar como um todo. Ademais, segundo a pesquisa “Licença maternidade e suas conseqüências no mercado de trabalho do Brasil” feita pela Fundação Getulio Vargas, 48% das mulheres são demitidas em até 12 meses após a licença maternidade.¹⁰ Esses dados demonstram em como a responsabilidade pelos filhos continua recaindo apenas para as mulheres, e mesmo exercendo um direito que é garantido a elas, existem conseqüências para as mesmas.

Alice Monteiro de Barros (2008, p. 83) ressalta que, o Direito não conseguiu superar as desigualdades de gênero, exatamente porque ele reflete a realidade social impregnada de estereótipos sexistas, e completa dizendo que, a liberdade não consiste apenas em ter direitos

⁹ Dispõe o art. 461 caput da CLT (BRASIL, 1943): Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

¹⁰ O levantamento foi feito com 247.455 mulheres entre 2009 e 2012 e constatou também que quanto menor a escolaridade da mulher, maior o desemprego após a maternidade. – Disponível em <<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2017/08/28/48-das-maes-ficam-desempregadas-no-primeiro-ano-apos-o-parto.htm>>

consagrados de forma taxativa na lei, mas de oferecer condições para que eles possam ser exercidos e efetivados.

3. ASSÉDIO SEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo o TST, assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja. Como se pode observar, a definição não trás distinção de gênero resta claro que tanto homens quanto mulheres podem sofrer assedio sexual. Porém, ao se analisar os números percebe-se que as mulheres estão muito mais suscetíveis a sofrerem assédio sexual no trabalho, uma pesquisa realizada pelo LinkedIn e pela consultoria de inovação social Think Eva¹¹ mostra que 47% das brasileiras já foram vítimas dessa violência no ambiente de trabalho. Juntamente com isso, Kátia Magalhães Arruda, ministra do TST, afirma que mais de 90% das ações de assedio sexual são movidas por mulheres.

A doutrina classifica o assedio sexual em duas categorias, por chantagem e por intimidação. A primeira se refere ao poder hierárquico, quando alguém que exerce poder sobre a vítima, á assedia sexualmente sob ameaça de tomar uma decisão favorável ou desfavorável em favor da pessoa assediada. Já o assedio sexual por intimidação, também chamado de assedio sexual ambiental, ocorre quando as condutas do assediador tornam o ambiente de trabalho hostil, humilhante, com a finalidade de prejudicar a atuação da pessoa assediada, pode se dizer que é um assedio planejado. Segundo o ministro do TST Augusto César o assédio sexual por intimidação se aproxima do assédio moral horizontal – no caso, qualificando-se pela motivação sexual.

Rodolfo Pamplona Filho, juiz do trabalho, expõe que:

A circunstância fática de as mulheres serem as vítimas mais comuns do assédio sexual é atribuída, por Maurice Drapeau, à estratificação vertical, consistente no fato de que, em geral, as mulheres ocupam empregos nos quais são subordinadas aos homens; e à segregação

¹¹ Segundo a pesquisa, “O ambiente de trabalho foi o espaço em que 47,12% das participantes afirmam ter sido vítimas de assédio sexual em algum momento. Neste universo, a maioria são mulheres negras (52%) e mulheres que recebem entre dois e seis salários mínimos (49%).”

horizontal, como se designa a especialização dos empregos em função dos sexos, em consequência da qual as mulheres se encontram majoritariamente nos empregos de secretárias, recepcionistas, enfermeiras, professoras etc., em que há um linha muito tênue de diferenciação entre a função pura e simples e os favores pessoais

Como se pode observar, a hierarquia possui relação direta com esse fenômeno, segundo o IBGE, no Brasil, 62,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 37,4% pelas mulheres, em 2019.¹² Diante dessa realidade é inegável que o assédio sexual está diretamente ligado com a questão de gênero e que as mulheres são as vítimas preferências. A despeito de ser reconhecidamente minoritária, a ocorrência de assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo existe, principalmente de homens contra outros homens pertencentes a determinados círculos, quais sejam os jovens, homossexuais, membros de minorias étnicas ou que trabalham em ocupações tidas como femininas (TOMEI; VEGA-RUIZ, 2007, p. 161).

A respeito do tema, Alice Monteiro de Barros preleciona que:

São várias as razões que contribuíram para que o assunto despertasse tanto interesse nos últimos anos, podendo ser apontadas, como principais: a promulgação de leis em favor da igualdade de oportunidades, aliada a um progresso do movimento feminista na política de países industrializados; as primeiras decisões de tribunais norte-americanos, no final de 1970, considerando o assédio sexual um comportamento proibido, por violar a Lei de 1964 sobre direitos civis, cujo texto veda a discriminação sexual no trabalho; o aumento de mulheres no trabalho também ocasionou oposição à sua presença, manifestada sob a forma de assédio sexual, visando a constrangê-las a deixar funções tradicionalmente masculinas, e, de outro lado, suscitou, em certas empresas, a exigência de que cedessem a solicitações sexuais para obterem o emprego ou mantê-lo.

Normalmente as mulheres não denunciam os casos de assédio ocorridos no ambiente do trabalho, por diversos motivos, o maior deles a impunidade e o medo de perder o emprego. Ademais, outra dificuldade que surge para ajuizar uma ação de assédio, é a produção de provas,

¹² O indicador Participação das mulheres nos cargos gerenciais (CMIG 45) aborda a inserção das mulheres em posições de liderança tanto no setor público – como, por exemplo, diretoras de órgãos governamentais –, quanto no setor privado – como em cargos de diretoria ou gerenciais de empresas privadas.

pois geralmente, os atos de assédio não são praticados em público, e sim de forma secreta. Seguindo a pesquisa realizada pelo LinkedIn e pela consultoria de inovação social Think Eva, para 78,4% das respondentes¹³, a impunidade é a maior barreira para a denúncia, seguida de políticas ineficientes (63,8%) e medo (63,8%), metade delas prefere dividir o ocorrido apenas com pessoas próximas; 33% não fazem nada e 14,7% optam pela demissão. Essa realidade se agrava quando se trata de cargos mais modestos, ainda seguindo a pesquisa realizada pelo LinkedIn e pela Think Eva, a respeito dos salários individuais das mulheres que já sofreram assédio, identifica-se que 30,2% têm uma remuneração variável entre 2 e 4 salários mínimos; 20,5% de 4 a 6; 20,2% de 1 a 2 salários mínimos. O perfil financeiro que menos aparece é de mulheres com salários mais altos. Apenas 8,1% das respondentes indicam ter um rendimento superior a 6 salários.

3.1 Legislação Brasileira e Tipificação do Assédio Sexual

O assédio sexual nem sempre ocorre de forma física, ele também pode se apresentar de forma verbal e não verbal, a forma física é a mais comum e mais fácil de ser identificada, pois consiste em ao toque na vítima, o verbal ocorre quando a vítima sofre pressões sexuais, reiterados telefonemas, mensagens, comentários de teor sexual, entre outros. Alice Monteiro de Barros (Curso de Direito do Trabalho, Ed. Ltr) dispõe que a forma não verbal é taxada por olhares indiscretos e maliciosos, exibição de fotos e até textos pornográficos seguidos de insinuações, perseguição a vítima, passeios próximos a residência da vítima ou em locais em que ela se encontre, exibicionismo etc.

No Brasil, assédio sexual é crime, tipificado pelo Código Penal em seu art. 216-A, sua definição é “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.” Tal crime é punido com detenção de 1 a 2 anos, aumentada em até um terço no caso da vítima ser menor de 18 (dezoito) anos de idade. Como se observa, o gênero da vítima não é determinante para a caracterização do assédio, entretanto o legislador deixou a desejar quando classificou o assédio sexual apenas com o intuito de obter vantagem sexual. A satisfação

¹³ Com um índice de confiabilidade de 99%, o questionário online recebeu 414 respostas.

da lascívia mediante extorsão não é o único escopo das investidas sexuais, talvez nem sequer o principal (JAKUTIS, 2006, p. 176). O machismo também pode ser considerado um fator para cometimento do assédio, pois muitas vezes o assediador pratica o fato por pura discriminação, a fim de colocar a mulher como submissa.

A primeira ação coletiva por assédio sexual nos Estados Unidos, caso *Jenson v. Eveleth Taconite Company*, retrata bem a situação citada acima, a ação foi movida inicialmente por Louis Jenson, e logo em seguida classificada como uma ação coletiva, o precedente ganhou tamanha notoriedade que virou um filme, chamado *Terra Fria*. Em meados dos anos 70, as mulheres que trabalhavam em uma jazida de ferro da empresa denunciada, enfrentavam um ambiente hostil e humilhante por parte de seus colegas, que acreditavam que essas estavam roubando o emprego dos homens e que aquele não era um lugar para mulheres. Além do assédio moral e psicológico, elas também sofreram assédio sexual, foram molestadas, tocadas e beijadas sem seu consentimento, tudo para que deixassem seus cargos. Após constantes abusos, em 1992, Louis Jenson pediu demissão, mas antes disso, em 1988 ela ajuizara a ação que só seria solucionada 10 anos depois concedendo indenização para as mulheres, e se tornaria de grande relevância mundial, pelo fato de a Corte ter reconhecido o assédio sexual como uma manifestação discriminatória sob a vertente da criação de uma atmosfera de intimidação, bem como por ter entendido que não haveria necessidade da prática ser realizada por superior hierárquico, o que não ocorre no Código Penal brasileiro.

Rodolfo Pamplona Filho, ao tratar sobre o assunto, traz que, se, comumente, há uma relação de poder entre assediante e assediado, este não é um requisito essencial para sua caracterização em sentido amplo, pois o assédio sexual trabalhista poderá ocorrer também entre colegas de serviço, entre empregado e cliente da empresa e até mesmo entre empregado e empregador, figurando este último como vítima. Entretanto o autor deixa bem claro que essa visão não se limita ao tipo penal brasileiro, pois no Brasil o prevailecimento da condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de cargo, emprego ou função é elemento indispensável para a imputação criminal.

Tal assédio, praticado por colegas de trabalho e não por superior hierárquico é denominado de assédio horizontal, e embora o Código Penal não faça referência a esse assédio, os Tribunais do Trabalho

já reconhecem o dano e o direito a reparação nesses casos. Como exemplo, pode se citar a ação seguinte julgada pelo TRT da 3ª região:

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 intimação, 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.¹⁴

Embora não haja previsão expressa sobre o assédio sexual na CLT, e o processo criminal decorrente a esse assédio seja de competência da Justiça Comum, a prática desse crime também tem conseqüências na esfera trabalhista. No caso do precedente citado acima, quando um colega de profissão pratica o crime de assédio sexual em relação a outro empregado, o assediador poderá ser dispensado por justa causa, nos termos do artigo 482, alínea b¹⁵ da CLT. Ademais, como a Justiça do trabalho pode reconhecer o direito de reparação do dano, a responsabilidade será sempre da empresa, conforme artigo 932, inciso III, do Código Civil, porém o empregador poderá ajuizar ação de regresso contra o agente assediador. O delito também se enquadra no artigo 483, alínea e da CLT, “o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;” nesse caso, o autor do assédio é superior hierárquico ao assediado.

De acordo com Alice Monteiro de Barros (Curso de Direito do Trabalho, Ed. Ltr): “a falta que enseja a rescisão indireta se enquadra tanto na alínea “d” quanto nas alíneas ‘e’ e ‘c’ do artigo 483 da CLT. Isso porque uma das principais obrigações do empregador é zelar pela segurança e decência no local de trabalho, preservando o respeito

¹⁴ TRT da 3.ª Região; PJe: 0010332-33.2014.5.03.0032 (RO); Disponibilização: 16/06/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 456; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator: Paulo Mauricio R. Pires

¹⁵ Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: b) incontinência de conduta ou mau procedimento; CLT (BRASIL, 1943).

à vida privada do empregado. Logo, sendo o assédio uma violação desse dever, enquadra-se a conduta na alínea ‘d’ do artigo 483 da CLT”

A reforma trabalhista trouxe uma inovação a respeito do dano extrapatrimonial, de acordo com o art. 223-A, 223-B e 223-C¹⁶ da CLT, todos que participaram ativamente para da ofensa ao bem jurídico são responsáveis pelo dano extrapatrimonial, essa reparação ocorre dentro da esfera trabalhista.

É importante ressaltar que o assédio sexual também fere o direito a intimidade da vítima, que é protegido pelo art. 5º, inciso X da CF/1988, o referido inciso diz que, “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.” Por isso, em ambos os casos, assédio pelo superior hierárquico ou por colegas de trabalho, a vítima poderá pleitear indenização por danos morais de acordo com o art. 927¹⁷ do Código Civil, e a competência para julgar a ação será da Justiça do Trabalho, pois o pedido tem como origem a relação de trabalho.

4. MEIOS PARA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO SEXUAL

É sabido que a responsabilidade para prevenção e solução dos casos referentes a assédio no ambiente do trabalho, é sempre do empregador, esse deve buscar meios para evitar constrangimentos e violência no ambiente de trabalho, pois de acordo com o art. 157, inciso I da CLT, “Art. 157 – Cabe às empresas: I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.” Entretanto, por mais que a responsabilidade seja do empregador, a iniciativa para que haja uma mudança real nesta realidade pode partir de vários setores, como órgãos governamentais, sindicatos de trabalhadores e até mesmo de organizações internacionais.

¹⁶ Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. Art. 223-C. 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. CLT (BRASIL, 1943).

¹⁷ Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. CODIGO CIVIL (BRASIL, 2002)

A organização mundial do trabalho, OIT, realizou um estudo em 80 países sobre como “Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho”, o relatório foi apresentado na Conferência Internacional do Trabalho em 2018. O estudo retrata várias leis, tratados e convenções, e medidas tomadas por diversos países pelo mundo para prevenção do assédio sexual e conscientização sobre a igualdade de gênero. Segundo o relatório, a violência e o assédio relacionados com o trabalho ficam normalmente incluídos nas políticas nacionais mais abrangentes que tratam da violência de gênero ou da violência contra as mulheres. Dos 51 países que têm uma política nacional sobre a violência de gênero, 40 incluem a violência e o assédio relacionados com o trabalho no âmbito dessa política.

Exemplo citado no relatório da OIT que diz respeito a prevenção do assédio sexual no local de trabalho na Jordânia:

Em 2013, o programa Better Work, iniciativa conjunta da OIT e da Corporação Financeira Internacional (CIF), promoveu a aplicação de políticas de erradicação do assédio e organizou atividades de formação para diretores/as, supervisores/as e trabalhadores/as das fábricas de confecção da Jordânia. Conseguiu-se, assim, um aumento de mais de 40 por cento do grau de compreensão por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras das repercussões do assédio sexual. Ao mesmo tempo, a capacidade de os supervisores e os diretores combaterem o assédio sexual aumentou em mais de 40 por cento. Assim, a participação no programa e nas suas atividades de prevenção redundou numa diminuição de 18 pontos percentuais das preocupações dos trabalhadores/as no que respeita ao assédio sexual.¹⁸

O Tribunal Superior do Trabalho através do Ato Conjunto CSJT.TST.GP24/2014 que institui a Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho, e em seu art. 21, inciso V¹⁹, traz diretrizes para prevenir o assédio moral e sexual e garantir relações de

¹⁸ Relatório “Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho” Conferência Internacional do Trabalho 107ª Sessão, 2018, pág 99.

¹⁹ Art. 21. O Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e, no que couber, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, na elaboração de suas políticas próprias, devem garantir a melhoria efetiva da qualidade de vida no trabalho, atendendo às seguintes diretrizes em práticas internas de trabalho: IV – Prevenir e coibir o assédio moral e sexual, garantindo relações de trabalho nas quais predominem a dignidade, o respeito e os direitos do cidadão;

trabalho em que predominem a dignidade, o respeito e os direitos do cidadão.

Ademais, a Justiça do Trabalho está sempre debatendo e criando discussões sobre o tema a quinta edição do Seminário Internacional Trabalho Seguro, realizado em 2019, discutiu situações que podem levar ao adoecimento, como assédio moral, sexual e discriminação.

A Organização Internacional do trabalho assume que a ausência de normas internacionais para regulamentar o assédio no mundo pode ser um dos fatores que cause déficit nas normas de proteção nacionais, e entende sobre a importância e a urgência de que tal norma seja criada e que trate de forma específica sobre a violência e o assédio no ambiente de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme detalhado neste trabalho, as mulheres sofreram por um longo período para conquistarem seu espaço no mercado de trabalho e saírem de mulheres criadas para o lar e para a família, e se tornarem mulheres independentes. A busca pela igualdade de gênero transformou as relações de trabalho ao longo dos séculos, entretanto, ainda não estamos no estágio final, pois com todo o exposto, resta claro que as mulheres ainda necessitam batalhar para terem seu lugar reconhecido e serem respeitadas no ambiente de trabalho. Mesmo sendo mais escolarizadas que os homens, entre os cargos gerenciais as mulheres ainda são minorias e ainda recebem salários menores mesmo exercendo os mesmos cargos. O status de criadas para o lar ainda persiste mesmo após séculos.

Ante tudo isso, temos o fenômeno do assédio sexual, que está diretamente ligado com a desigualdade de gênero, o machismo ainda toma conta das relações interpessoais, fazendo com que as mulheres sejam apenas referencia de inferioridade.

Contudo, as leis de proteção a mulher e de igualdade de gênero vieram para tentar conter essa infeliz realidade, a lei ainda possui lacunas que precisam ser sanadas, pois como se pode observar o transtorno nas relações de trabalho femininas ainda é visível. Para a letra da lei o assédio sexual é tratado como o intuito de um superior hierárquico obter vantagem em favor de um empregado, ignorando completamente a parte machista e patriarcal do assédio, onde a única e exclusiva vontade do assediador é humilhar e depreciar a vítima em favor do seu sexo.

Atualmente vive-se em um novo tempo, onde o abuso e a desigualdade não são mais tolerados principalmente no ambiente de trabalho, hoje o conhecimento consegue abranger um número maior de pessoas, fazendo com que essas conheçam seus direitos e deveres.

Ainda assim, muitas mulheres se escondem atrás do medo em casos referentes ao assédio sexual, afinal, desde os primórdios essas sempre foram tratadas como culpadas, e muitas ainda se calam diante de casos de assédio. O medo deve-se também pela dificuldade na produção de provas referentes ao assédio, pois esses casos na maioria das vezes ocorrem longe dos olhos de outros empregados, dificultando a vítima na hora de denunciar.

Por isso, é dever do empregador zelar pelo ambiente de trabalho seguro, longe de violência e discriminação, adotando práticas de tolerância zero para empregados e até mesmo aos seus clientes, para que assim se previna ou até mesmo evite esse abuso no trabalho.

Como exemplificado anteriormente, os tempos são outros, hoje é inadmissível um ambiente de trabalho que compactue com tais práticas de abuso e discriminação, deve-se haver políticas públicas, feitas por órgãos governamentais nacionais e internacionais para alertar e até mesmo tentar erradicar tais práticas.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice. **Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, 2008.

BERTHO, Helena. **48% das mães ficam desempregadas no primeiro ano após o parto**. UOL, 2017. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2017/08/28/48-das-maes-ficam-desempregadas-no-primeiro-ano-apos-o-parto.htm>> Acesso em: 10/11/2021.

BRASIL. **Código Civil**. Decreto Lei nº 3.071, de 1º de Janeiro de 1916. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/13071.htm> Acesso em: 25/10/2021.

BRASIL. **Código Penal**. Decreto-lei n. 2848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 10/11/2021.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Historia do Direito do Trabalho da Mulher**. São Paulo: LTr, 2000.

Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22/10/2021.

Constituição (1934). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1934. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/constituicao/constituicao34.htm>>. Acesso em: 22/10/2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIECONÔMICOS (DIEESE). **Brasil a inserção das mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo: DIEESE, 2020. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>> Acesso em 28/10/2021.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **Assédio sexual.** 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6826/assedio-sexual>> Acesso em: 12/10/2021.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio sexual: a proposta perversa.** Revista de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas. Volume 36, n. 03, 1996. Disponível em <<http://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-36-num-3-ano-1996-nid-45038/>> . Acesso em: 15/11/2021.

HIGA, Flavio da Costa. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?.** Revista Direito GV. Volume 12, n. 2, 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rdgv/a/8GDj4ypKNzxVVpqJKLrZfJP/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 10/10/2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Mulheres mais escolarizadas são mães mais tarde e têm menos filhos.** Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em <<https://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?busca=1&id=1&idnoticia=1717&t=sis-2010-mulheres-mais-escolarizadas-sao-maes-tarde-tem-menos-filhos&view=noticia>> Acesso em 25/10/2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil. Estudos e Pesquisas.** Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38 Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf> Acesso em 05/11/2021.

JAKUTIS, Paulo. **Manual de estudo da discriminação no trabalho: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o Direito do Brasil e dos Estados Unidos.** São Paulo: LTr, 2006.

MELO, Hildete Pereira. **O serviço doméstico remunerado no Brasil: de criadas a trabalhadoras.** In: Diagnóstico do Setor Serviços no Brasil, Rio de Janeiro: Dipes/Ipea, 1998. Disponível em <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2423/1/td_0565.pdf> Acesso em 22/10/2021.

O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho. THINK EVA, 2020. Disponível em: <<https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>> Acesso em 05/11/2021

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO. **Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho.** Relatório V, 107.^a Sessão, 2018. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/1199940/1321373/Violencia_Assedio_Relatorio_V1_OIT_2018.pdf/614e8f0b-7267-8d86-a3f1-4a09a775bd95> Acesso em: 12/11/2021.

PINHEIRO, Maria Cláudia Bucchianeri. **A Constituição de Weimar e os direitos fundamentais sociais.** Revista de informação legislativa, v. 43, n. 169, jan./mar., 2006: Disponível em <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/92449/Pinheiro%20Maria.pdf?sequenc=2&isAllowed=y>>. Acesso em 22/10/2021.

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

TOMEI, Manuela; VEGA-RUIZ, María Luz. **La discriminación de la mujer en el lugar de trabajo: nuevas tendencias en materia de discriminación por motivos basados en la maternidad y el acoso sexual.** Revista Latinoamericana de Derecho Social, n. 4, p. 149-174, enero-jun. 2007.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Assédio sexual: o que é, quais são seus direitos e como prevenir?** 2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>> Acesso em 05/11/2021.