

ASSÉDIO SEXUAL CONTRA AS MULHERES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: um panorama da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

*SEXUAL HARASSMENT TOWARDS WOMEN IN LABOR RELATIONS: an overview of the
jurisprudence of the Regional Labor Court of the 15th Region*

Ana Clara Tristão¹

Universidade Estadual Paulista (UNESP)

Victor Hugo de Almeida²

Universidade Estadual Paulista (UNESP)

Resumo:

Considerando a inexistência de unanimidade na literatura jurídica especializada, a ausência de legislação trabalhista brasileira sobre a caracterização do assédio sexual e a insuficiência de pesquisas e dados para o desenvolvimento de estratégias de intervenção concretas, o objetivo do presente artigo é analisar o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região acerca da caracterização do assédio sexual no trabalho e como tal órgão do Poder Judiciário aplica a legislação pertinente à proteção das mulheres contra situações de assédio sexual no trabalho. Para tanto, adota-se, como métodos de procedimento, a técnica de pesquisa bibliográfica e a técnica de pesquisa jurisprudencial; e, como métodos de abordagem, respectivamente, o dedutivo e o indutivo. Conclui-se que a despeito dos avanços conquistados pelas mulheres por meio dos movimentos feministas e da crescente presença feminina no universo do trabalho, a realidade ainda evidencia uma situação de profunda desigualdade entre homens e mulheres, permeada por violência e discriminação, confirmando a necessidade da ampliação de políticas que propiciem o empoderamento e a emancipação de mulheres.

Palavras-chave:

assédio sexual. Direito do Trabalho. meio ambiente do trabalho. proteção das mulheres.

Abstract:

Considering the lack of unanimity in the specialized doctrine, the absence of Brazilian labor laws regarding the characterization of sexual harassment in the workplace and the insufficient documentation and research for the development of concrete intervention strategies, this article aims to analyze the understanding of the Labor Justice regarding the characterization of sexual harassment in the workplace and how such body of the Judiciary applies the pertinent legislation to protect women against situations of sexual harassment at work. Therefore, bibliographic research and jurisprudential research are used as methods of approach; and the deductive and inductive methods are used as the methods of approach. It is concluded that despite the advances achieved by women through feminist movements and the growing female presence in the universe of work, the reality still demonstrates a situation of profound inequality between men and women, permeated by violence and

¹ Doutoranda na Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" (FCHS/UNESP). Mestra e Bacharela em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" (FCHS/UNESP). Pós-Graduanda em Direito do Trabalho na Fundação Getúlio Vargas (FGV). Membro do grupo de pesquisa (CNPQ) "Núcleo de Pesquisa e Observatório Jurídico: (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo". Bolsista pesquisadora na FAPESP nos períodos de abril/2019 a novembro/2020 e julho/2017 a dezembro/2017 no mestrado e na iniciação científica, respectivamente.

² Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - Largo São Francisco (FDUSP). Mestre pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP/UESP). Docente do Curso de Graduação em Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito (Mestrado e Doutorado) da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais de Franca da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" (FCHS/Unesp). Chefe do Departamento de Direito Privado, de Processo Civil e do Trabalho e Vice-Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito da FCHS/Unesp.

discrimination, confirming the need for expansion of public policies that promote the empowerment and emancipation of women.

Keywords:

sexual harassment. Labor Law. work environment. women's protection.

1 INTRODUÇÃO

O ingresso feminino no universo do trabalho, anteriormente de dominação masculina, evidenciou a profunda desigualdade de oportunidades e de tratamento existente entre homens e mulheres. Desde o início, as mulheres foram submetidas a condições degradantes de trabalho, laborando em jornadas exaustivas e recebendo salários reduzidos. A ameaça que sua presença no âmbito laboral representou para a força produtiva masculina favoreceu o aparecimento de diversas formas de discriminação de sexo e de gênero, constituindo obstáculos para o alcance da igualdade de oportunidade e de tratamento.

Nesse contexto, surgiram diversas manifestações de hostilidade, de reação masculina e de imposição da superioridade dos homens sobre as mulheres, dentre elas, o assédio sexual, que visavam avisar que as mulheres trabalhadoras seriam tidas como objetos e como intrusas no ambiente laboral (COELHO; SILVA, 2017).

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

Diante desse cenário, é evidente que o assédio sexual produz inúmeros reflexos na saúde das mulheres trabalhadoras e no ambiente de trabalho, porquanto constitui uma prática perversa, capaz de ferir a dignidade das vítimas e desequilibrar as relações interpessoais. Trata-se de um dano labor-ambiental, impactando não apenas as vítimas, mas, também, o contexto organizacional e a sociedade. Por esse motivo, devem ser adotadas políticas para combater o assédio sexual e eliminar essa violência do contexto laboral.

Na concepção jurídica, verifica-se que o tema “[...] apresenta novos problemas para o Direito do Trabalho, principalmente em face das várias atitudes culturais no que tange ao seu conceito.” (BARROS, 1995, p. 186). Isso se deve ao fato de que inexistente legislação trabalhista

que sancione o assédio sexual, cabendo à doutrina e à jurisprudência construir noções, requisitos e sanções a seu respeito (COELHO; SILVA, 2017). Portanto, depende-se dos doutrinadores e julgadores em reconhecer as especificidades desse assédio no âmbito laboral e de identificar a agressão como mais uma forma de discriminação contra as mulheres, o que nem sempre se constata.

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

Por isso, diante da inexistência de um conceito legal trabalhista de assédio sexual, da divergência sobre a sua caracterização e das adversidades enfrentadas pelo tema, torna-se imprescindível uma pesquisa que vise ao aprofundamento do tema, buscando analisar as lacunas existentes, além de estudá-lo como verdadeira forma de discriminação e violência às mulheres, e evidenciar seus impactos na saúde da vítima e no meio ambiente de trabalho, bem como possíveis formas de eliminação de sua manifestação no contexto laboral.

Sob essa perspectiva, o objetivo do presente artigo é analisar o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região acerca da caracterização do assédio sexual no trabalho e como tal órgão do Poder Judiciário aplica a legislação pertinente à proteção das mulheres contra situações de assédio sexual no trabalho. Assim, busca-se responder as seguintes perguntas: (a) Quais os elementos caracterizadores do assédio sexual no trabalho?; (b) Quais requisitos são considerados pela Justiça do Trabalho para a caracterização do assédio sexual no trabalho?; (c) Como a Justiça do Trabalho aplica a legislação pertinente à proteção da mulher contra situações de assédio sexual no trabalho e avalia os reflexos desse fenômeno no equilíbrio labor-ambiental e na saúde da trabalhadora?

Para tanto, adota-se, como métodos de procedimento, a pesquisa bibliográfica e a pesquisa jurisprudencial junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região; e, como métodos de abordagem, o dedutivo, para a pesquisa bibliográfica, e o indutivo, para a pesquisa jurisprudencial.

Quanto à estrutura do presente artigo, inicialmente, com a finalidade de apresentar as principais particularidades do assédio sexual nas relações de trabalho, analisa-se o seu conceito doutrinário, bem como suas espécies. Em seguida, examina-se a situação das mulheres nesse contexto, bem como os fatores que classificam o assédio sexual como forma de discriminação de gênero. Por fim, apresenta-se o resultado da pesquisa jurisprudencial

realizada, apontando o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região a respeito da caracterização do assédio sexual nas relações de trabalho e analisando como são aplicadas as normas protetivas às mulheres nesses casos.

2 ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: CONCEITO E ESPÉCIES

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

Tratar sobre o tema do assédio sexual é, essencialmente, abordar um fenômeno social antigo sob uma nova terminologia (PAMPLONA FILHO, 2002). Verifica-se que o assédio sexual na esfera trabalhista não se trata de uma prática recente. A novidade é a ênfase na luta pela igualdade entre os sexos trazida pelos movimentos feministas, que deu relevância para essa problemática e, em conjunto com os movimentos de trabalhadores, promoveu a criminalização da conduta (COUTINHO, 2006).

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

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

Embora se averigüe a existência de leis estaduais – cuja constitucionalidade é discutida – sobre o tema (BARROS, 2011), no que se refere ao direito positivado, o único dispositivo que trata expressamente sobre assédio sexual no Brasil é extremamente recente e foi incluído pela Lei nº 10.224, de 2001, que introduziu o artigo 216-A, *caput*, ao Código Penal³.

³ “Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.” (BRASIL, 1940).

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

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

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

A promulgação da Lei n. 10.224/2001, considerando crime a prática de assédio sexual, supriu uma carência legislativa que o Direito brasileiro tinha nessa matéria. No entanto, na área trabalhista, a legislação pertinente em vigor, por vetusta que está, nada regula ou tutela especificamente, deixando o assunto ao alvedrio de legislações supervenientes, que primam por adaptações ou soluções parciais. Cabe à jurisprudência trabalhista conformar as suscitações dos casos práticos, tornando-se a principal forma de tutela ao assédio sexual praticado na relação de emprego. (ALVES, 2008, p. 19-20).

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

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

Diversos autores como Ernesto Lippmann (2004), Manoel Jorge e Silva Neto (2002) e Luiz Flávio Gomes (2002), ao conceituarem o assédio sexual, mantêm suas características e requisitos restritos à forma da tipificação criminal, na medida em que consideram a hierarquia

do assediador um fator essencial para a configuração do assédio, não admitindo sua caracterização no caso de ser praticado por alguém em posição inferior na estrutura hierárquica. Porém, essa posição desconsidera a amplitude e complexidade da manifestação do assédio sexual no ambiente de trabalho, tratando-se de um entendimento restritivo. Nessa perspectiva,

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

Rodolfo Pamplona Filho (2002, p. 110), por sua vez, conceitua o assédio sexual como “[...] toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual.” O autor aduz que tal conduta provoca uma situação de profundo constrangimento, violando os direitos da personalidade da vítima, e explica que se, geralmente, existe uma relação de poder entre o assediador e o assediado, não se trata de requisito essencial para a caracterização do assédio sexual, pois – na esfera trabalhista – o assédio pode ocorrer também entre colegas de serviço, entre empregado e cliente da empresa e até mesmo entre empregado e empregador, figurando este último como vítima (PAMPLONA FILHO, 2011).

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

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

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

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

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

Por sua vez, a segunda espécie, o assédio sexual por intimidação, é caracterizado por seu objetivo de prejudicar o desempenho do assediado ou promover uma situação hostil no ambiente em que é praticado, violando o direito do trabalhador a um ambiente de trabalho equilibrado e provocando sérias consequências em sua saúde, tendo em vista que trabalhador e meio ambiente do trabalho dialogam, interagem e se constroem dinamicamente e reciprocamente (ALMEIDA, 2013).

Nesse caso, torna-se irrelevante o elemento de “poder” do assediador (PAMPLONA FILHO, 2002), na medida em que, na espécie em questão, perde importância a análise de superioridade hierárquica entre o agente e a vítima.

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

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

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

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

3 ASSÉDIO SEXUAL COMO FORMA DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES

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

Essa persistência discriminatória dirigida às mulheres pode ser atribuída, em grande parte, à cultura patriarcal, que “[...] impõe o reconhecimento de um conjunto de valores, de crenças e de atitudes, de tal sorte que um determinado grupo humano (o homem) se considera, pela simples natureza, superior aos demais (à mulher).” (TREVISI, 2008, p. 22).

Dessa maneira, atesta-se a necessidade de abordar as relações de gênero para o estudo das desigualdades manifestadas no contexto laboral, à medida que a categoria “gênero”, em oposição à categoria “sexo”, que trata da distinção entre “macho” e “fêmea”, remete ao código de conduta regente das relações sociais entre homens e mulheres, com base na construção histórica do sexismo na sociedade, fortemente reproduzido e sistematizado no Direito (HIGA; VIEIRA, 2013, p. 58).

Sob essa perspectiva, depreende-se que enquanto o conceito de sexo se refere exclusivamente ao aspecto biológico, a concepção de gênero remete a uma construção social, na qual se define o que se considera ser um comportamento adequado às mulheres (gênero feminino) e aos homens (gênero masculino). Segundo Joan Scott (2019, p. 67), entendimento com o qual se concorda, gênero é “[...] um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos” e “[...] uma forma primeira de significar as relações de poder.”

Diante disso, materializa-se a concepção da divisão sexual do trabalho, na medida em que: “Homens e mulheres não são uma coleção – ou duas coleções – de indivíduos biologicamente diferentes. Eles formam dois grupos sociais envolvidos numa relação social específica: as relações sociais de sexo”, que, como todas as relações sociais, têm uma base material – neste caso, o trabalho –, expressa por meio da divisão social do trabalho entre os sexos (KERGOAT, 2009, p. 67).

A divisão sexual do trabalho possui “[...] dois princípios organizadores: o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um de mulher).” (KERGOAT, 2009, p. 67). Apesar de tais

princípios permanecerem os mesmos, as modalidades dessa divisão transformam-se no tempo e espaço (KERGOAT, 2009).

Essa divisão é o motivo pelo qual a ocupação de cargos de liderança não baliza o trabalho feminino, “[...] que ainda reflete a ‘inferioridade física’ e a ‘incapacidade intelectual’ como qualidades atribuídas às mulheres, e que fazem delas inaptas ao comando, por lhe faltarem, conforme a construção do feminino, racionalidade e objetividade (atributos masculinos)”, vinculados à prática do poder hierárquico (COUTINHO, 2006, p. 37).

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

Ou seja, apesar da crescente participação feminina no universo do trabalho, a desigualdade de gênero no trabalho persiste. A disparidade salarial e a ocupação das mulheres em atividades mal remuneradas e pouco qualificadas perduram, inexistindo mudança significativa na divisão sexual do trabalho (COUTINHO, 2006).

Segundo o Relatório de Desigualdade Global de Gênero 2016 do Fórum Econômico Mundial (WORLD ECONOMIC FORUM, 2016), por ter tido uma mulher no comando do país por alguns anos, os avanços alcançados pelo Brasil foram contrabalançados pela diferença na participação de gênero na força de trabalho. Enquanto a presença de brasileiros é de 83% no mercado de trabalho, a de brasileiras é de apenas 62%. Ademais, a diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil é uma das maiores do mundo, sendo que, nos cargos executivos, essa diferença é de mais de 50%. Por fim, o relatório conclui que, caso esse ritmo seja mantido, equiparar a condição econômica dos dois sexos no Brasil levará 95 anos. Por isso, é no campo ocupacional que mais se evidencia a discriminação das mulheres em aspectos econômicos (BARROS, 2008).

Dessa maneira, para superar as desigualdades, não basta permitir que as mulheres ingressem no mercado de trabalho, pois tal inserção não significa garantir a elas igualdade de acesso a carreiras, salários e promoções. Por isso, é essencial solucionar o problema da desigualdade de oportunidades, alimentada por um mercado de trabalho marcado por características predominantemente masculinas (KLOSS, 2013).

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

Ou seja, a discriminação contra as mulheres no trabalho ocorre a despeito das normas trabalhistas de proteção (KLOSS, 2013). Por isso, afirma-se que as transformações sociais ainda não foram satisfatórias para igualar as relações entre homens e mulheres, subsistindo uma incontestável assimetria de poder, a qual alguns homens utilizam para constranger as mulheres de maneira sexual no ambiente de trabalho (DUARTE, 2001).

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

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

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

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

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

4 ASSÉDIO SEXUAL CONTRA AS MULHERES NA PERSPECTIVA DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Diante das claras problemáticas enfrentadas pelo tema, tornou-se fundamental uma pesquisa que analisasse o impacto da discussão na área jurídica, sobretudo, no campo prático. Nesse sentido, optou-se por realizar pesquisa jurisprudencial para identificar como o instituto do assédio sexual tem sido compreendido na esfera jurisdicional.

Por isso, a presente pesquisa teve como objetivo analisar o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região acerca da caracterização do assédio sexual no trabalho, bem como se houve a aplicação de legislação pertinente à proteção das mulheres em tais situações, a exemplo da Lei nº 9.029 de 1995 e da Lei nº 9.799 de 1999, que inseriu o artigo 373-A na CLT.

O material objeto de análise corresponde às decisões colhidas no repertório de jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15), disponibilizadas para consulta no site do Tribunal⁴. A busca por acórdãos contemplou as palavras-chave “assédio sexual” e “mulher”; e considerou, como recorte temporal, os julgados publicados entre 11 de janeiro de 2003 – início da vigência do Código Civil de 2002, que passou a contemplar expressamente os direitos da personalidade e a reparação do dano extrapatrimonial de forma mais abrangente – e 30 de junho de 2017. Assim, a coleta resultou em 180 julgados.

Como o escopo do trabalho corresponde à compreensão do entendimento do TRT-15 sobre a caracterização do assédio sexual no trabalho e à análise de como esse órgão aplica a legislação pertinente à proteção das mulheres em tais situações, reputou-se adequado excluir os acórdãos que: (a) discutiam unicamente temas processuais (por exemplo, agravos internos); que não analisassem situações fáticas ou o mérito (por exemplo, dissídios coletivos, embargos de declaração, embargos de oposição, etc.); (b) tratassem de assuntos não relacionados ao tema estudado (como aqueles que versavam exclusivamente sobre assédio moral, assédio sexual contra homens e rescisão contratual); e (c) pertencessem a processos cujo início foi anterior à data de 11 de janeiro de 2003. Assim, foram excluídos 101 acórdãos.

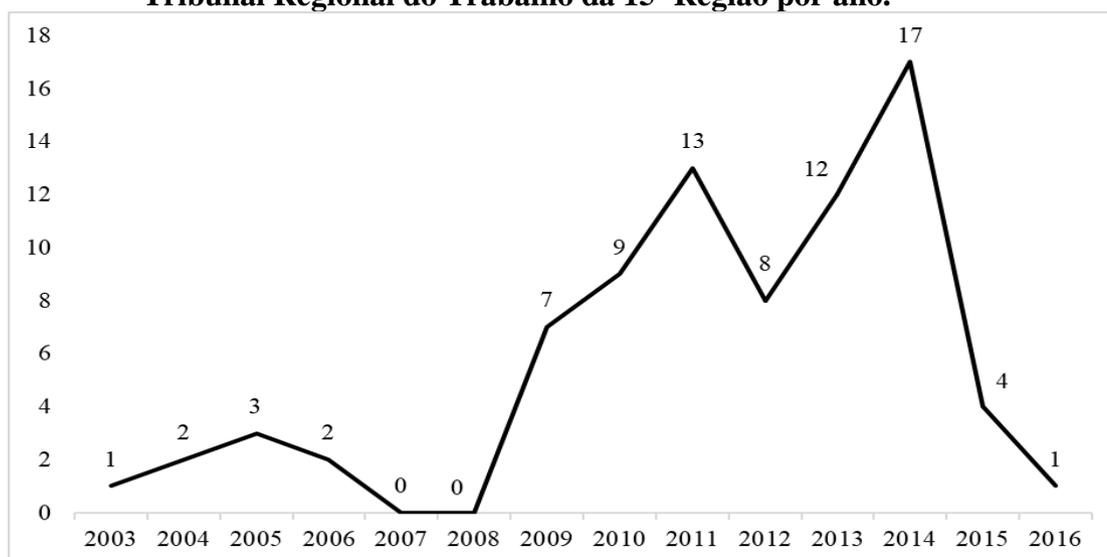
Dessa forma, a amostra final foi composta por 79 julgados, representando 43,9% do total de julgados coletados.

⁴ Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/>.

Finalmente, o processo de exame dos acórdãos envolveu tarefas de análise, filtragem e de seleção de julgados, por meio de classificação, isolamento de trechos e identificação de posicionamentos e da análise quantitativa e qualitativa, com o objetivo de verificar a apreciação temática e o entendimento dos julgadores, em conjunto com os elementos de decisão e de argumentação.

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

Figura 1. Quantidade de processos a respeito de casos de assédio sexual julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região por ano.



Fonte: elaborada pelos autores.

Diante da análise do gráfico, depreende-se que a quantidade de processos sobre assédio sexual registrou um aumento a partir de 2009, tendo seu ápice em 2014 (17), o que se pode atribuir à maior conscientização sobre o tema e o incentivo às denúncias por parte dos órgãos públicos. No entanto, no que se refere aos dados quantitativos dos anos de 2015 (4) e 2016 (1), deve-se considerar que, de acordo com informações do relatório do Conselho Nacional de Justiça (2017), o tempo médio de duração do processo no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – desde seu início na primeira instância até a publicação do acórdão – é de dois anos, de forma que ainda não se pode prever quais serão os resultados desses anos.

Apesar disso, em decorrência da recessão e do desemprego, a quantidade de denúncias de assédio sexual e, por consequência, a quantidade de ações na Justiça do Trabalho por esse

motivo, que notavam um aumento com a expansão do movimento feminista⁵ e das campanhas de conscientização realizadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT)⁶, tiveram seu movimento de alta interrompido no ano de 2015 (CUNHA; PORTINARI, 2017).

Portanto, embora seja necessário aguardar até que se possa efetivamente obter os índices de ocorrência de assédio sexual no trabalho dos anos de 2015 e 2016, é possível que haja redução de processos decorrente da diminuição das denúncias dos casos de assédio sexual provocada pela crise econômica que permeia o Brasil.

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

Em decorrência disso, o número de vítimas de assédio sexual é, provavelmente, assustadoramente maior que o número de denúncias realizadas ou do que a quantidade de ações trabalhistas ajuizadas em que se discute tal prática.

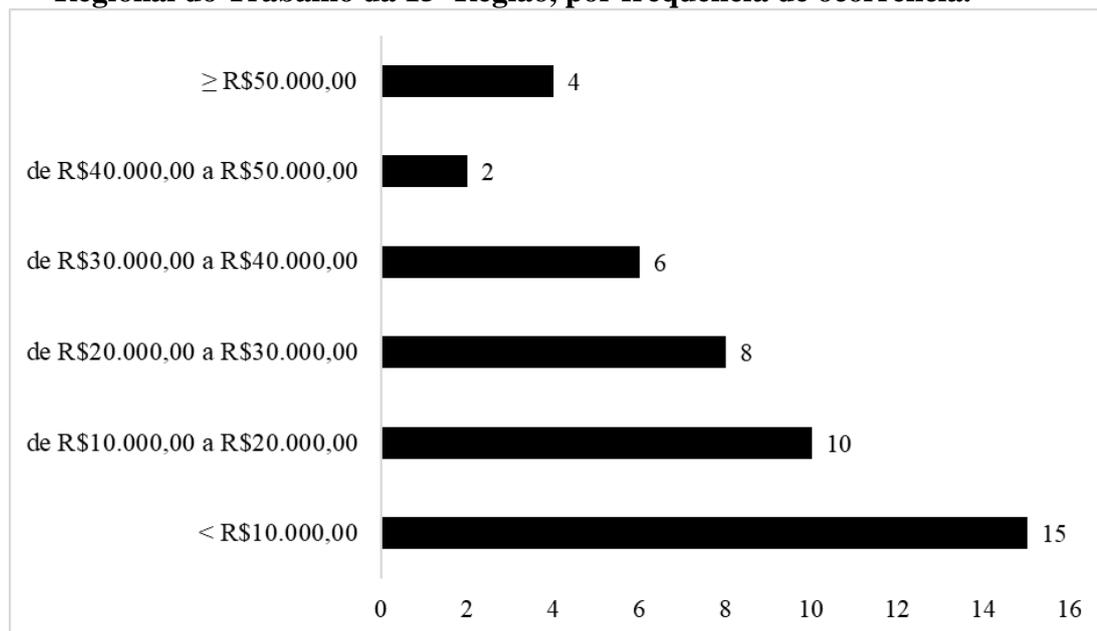
Ao examinar os 79 julgados, extraiu-se que a prática do assédio sexual foi reconhecida em 45 decisões (57%) e não reconhecida em 34 decisões (43%). Nas 45 (57%) decisões que reconheceram a ocorrência de assédio sexual no trabalho nas situações fáticas, houve a condenação dos empregadores a indenizarem o dano decorrente desse assédio.

As indenizações concedidas nos casos pesquisados foram divididas em seis intervalos, conforme a Figura 2 a seguir:

⁵ A perspectiva sobre o assédio sexual evoluiu desde a época em que era um aspecto amplamente tolerado da vida profissional, muitas vezes considerado um risco ocupacional que as mulheres eram esperadas a suportar. O ingresso de uma grande quantidade de mulheres na força de trabalho remunerada nos últimos anos e seu crescente envolvimento em organizações de trabalhadores e em grupos de defesa de mulheres aumentaram a conscientização sobre a extensão e as consequências destrutivas do assédio sexual. As mulheres expuseram seu caráter ofensivo e prejudicial, redefinindo o comportamento como uma manifestação de discriminação sexual e uma forma de violência (MCCANN, 2015).

⁶ O papel do Ministério Público do Trabalho (MPT) no combate ao assédio sexual materializa-se por meio de atuação preventiva – mediante incentivo de políticas públicas, promoção de campanhas, divulgação de cartilhas e informativos – ou repressiva – através de investigações e ações (COELHO; SILVA, 2017). Como exemplos de materiais escritos a respeito do tema para a conscientização de trabalhadoras e trabalhadores, foi lançada edição do “MPT em Quadrinhos” sobre assédio sexual, além das cartilhas “Assédio sexual: perguntas e respostas” e “O ABC da violência contra a mulher no trabalho”.

Figura 2. Valores das indenizações nos casos de assédio sexual julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, por frequência de ocorrência.



Fonte: elaborada pelos autores.

Verifica-se que predominam as indenizações de valores menores, de forma que mais de 50% (25 julgados) determinaram indenizações até o valor de R\$20.000,00. Pode-se considerar, nesse sentido, que os valores reduzidos se justificam pela dificuldade de compreensão da extensão dos danos causados pelo assédio na saúde das trabalhadoras e no ambiente de trabalho.

Em relação aos julgados em que não foi reconhecida a prática do assédio, investigaram-se quais foram os argumentos utilizados para seu indeferimento, organizados em duas categorias: insuficiência de provas (82%) e não preenchimento dos requisitos para caracterização (18%).

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

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

Daí porque a prova não precisa ser cabal e ocular, como quer o recorrente, na medida em que o assédio sexual não se pratica em locais públicos e à

vista de todos, caso em que a prova indiciária, que tem previsão legal, é suficiente para caracterizá-lo, se não na esfera criminal (onde é necessária prova irrefutável para vislumbrar-se o assédio sexual), ao menos na esfera trabalhista. (BRASIL, 2006).

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

De resto, a afirmação de que “elogio não é crime” é de pronto rechaçada: “elogio” é um gênero subjetivo que vai desde a mera menção sobre o resultado de um trabalho (um mero “parabéns”) até invocações de cunho íntimo, sexual ou agressivo (como, “e.g.”, menções vulgares sobre determinados atributos físicos da pessoa). Há, sim, ilícito quando se rompe a barreira da civilidade profissional e passa-se a atingir a intimidade ou a honra da pessoa, especialmente quando o autor tem preponderância hierárquica sobre o alvo do “elogio”. (BRASIL, 2015).

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

Em primeiro lugar, entendo que o assédio sexual, diversamente do sustentado nas razões de recurso, pode, evidentemente, caracterizar-se pelo que a ré chama de “cantadas”, na medida em que, tratando-se de investidas com explícita ou implícita intenção sexual, e consumadas no ambiente de trabalho, por quem tem o poder decisório acerca dos rumos da relação de emprego, podem bastar a constranger o empregado ou empregada, e a lesar sua honra, sua imagem, sua intimidade e, em sentido mais amplo, sua dignidade. (BRASIL, 2012b).

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

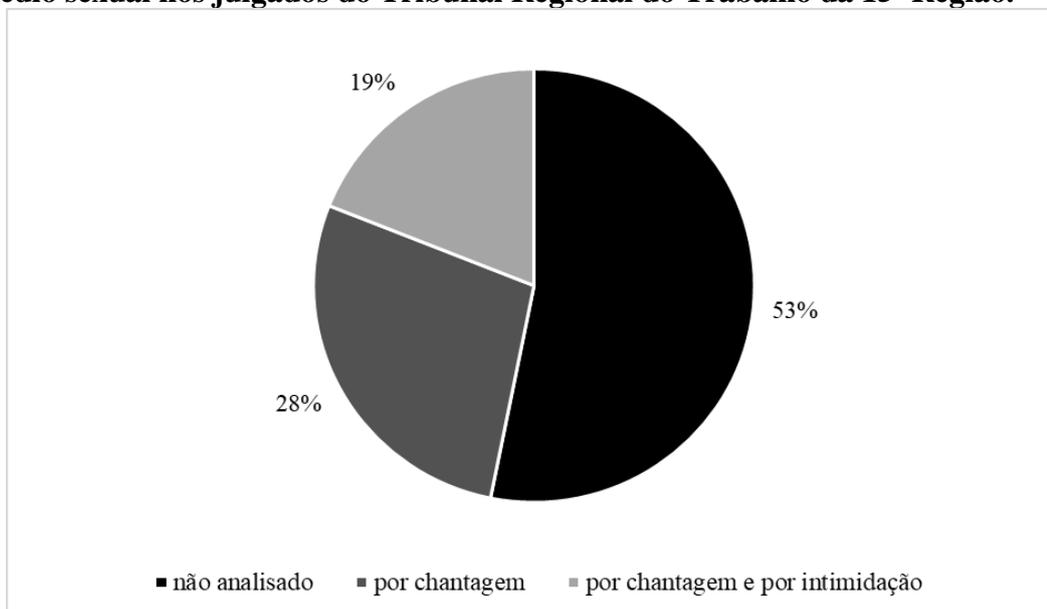
Não se pode confundir assédio com uma “cantada”, um elogio e assim por diante, pois se assim não fosse ninguém poderia ser chamado de “bonito” ou “lindo”, sob pena do autor pagar indenização. [...] O assédio sexual deve ser visto de forma objetiva e os fatos devem ser precisamente identificados e daí provados, sob pena do instituto da indenização por dano moral que visa, na hipótese de assédio sexual coibir a autoridade, a influência do poder econômico e financeiro do assediador sobre a vítima na relação de trabalho ser banalizado e cair em descrédito. (BRASIL, 2010).

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

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

Por fim, a Figura 3, a seguir apresentada, refere-se à análise de quais foram os elementos considerados pelos julgadores para ensejar a caracterização do assédio sexual. Em primeiro lugar, verificou-se que, em 42 dos julgados, essa análise não foi realizada, sendo apenas examinado o conjunto probatório, limitando-se a decisão a declarar se houve ou não o assédio. Nos 37 julgados remanescentes, essa consideração foi dividida de tal forma: os julgados que consideraram os elementos de caracterização restritos àqueles do assédio sexual por chantagem – ou *quid pro quo* – e os julgados que reconheceram a possibilidade de caracterização das duas formas de assédio sexual (assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo* e assédio sexual por intimidação ou ambiental).

Figura 3. Frequência de ocorrência da análise dos elementos de caracterização do assédio sexual nos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.



Fonte: elaborada pelos autores.

Observa-se que ainda existe considerável relutância por parte os julgadores em reconhecer a caracterização da espécie de assédio sexual por intimidação (ou ambiental), uma vez que insistem em manter os requisitos caracterizadores do assédio sexual na esfera trabalhista semelhantes àqueles da esfera penal. Isso se traduz no fato de que, em 28% dos julgados, a condição de superior hierárquico do assediador foi considerada fundamental para a caracterização do assédio sexual. Todavia, conforme já tratado, apesar de esse requisito ser

necessário para a tipificação criminal, não se trata de exigência para o âmbito trabalhista, pois, nessa área, o assédio sexual também pode ser praticado por outros sujeitos.

No curso do estudo dos julgados, verificou-se que não houve maciça preocupação por parte dos julgadores do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em aplicar legislação específica em relação à proteção das mulheres nos casos de assédio sexual, o que se comprova ao constatar que, em 74 (94%) dos 79 julgados examinados, não foi realizada qualquer análise sobre a situação particular das mulheres nesse contexto.

Dos julgados que abordaram tal questão, destaca-se decisão que considerou verdadeiros os fatos alegados pela parte vítima de assédio, com o seguinte fundamento:

Há um final argumento, a confirmar a veracidade das alegações da autora. Vive ela em cidade relativamente pequena [...]. A par disso, vivemos numa sociedade em que a igualdade entre os sexos ainda é mera utopia, onde as mulheres ordinariamente são constrangidas a permanecer no anonimato, a não se expor ostensivamente, em que denúncias envolvendo problemas sexuais normalmente atingem mais elas do que os próprios autores do sexo oposto (há uma crença arraigada, absurda, fruto de tempos medievais, de que a mulher sempre tem participação ou culpa em incidentes desse tipo). Com isso em mente, tenho ser bem pouco crível que a autora, senhora casada, tenha se exposto ao constrangimento de comparecer numa delegacia de polícia (sim, infelizmente tal exercício de direito ainda é constrangedor nestes tempos modernos) e relatar o ocorrido a terceiros (delegado, escrivão, investigadores), sujeitando-se à divulgação dos fatos naquela cidade pequena, sem que isso fosse em absoluto verdade. (BRASIL, 2015).

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

Oportuno mencionar (como com perspicácia chamou a atenção a nobre magistrada da origem) que a reclamada trouxe a Juízo somente funcionários do sexo masculino, os quais, com certeza, têm menos chance de terem presenciado uma "cantada" ou "elogios" de cunho íntimo por parte do gerente; realmente, causa estranheza não ter a empresa trazido alguma de suas funcionárias [...], as quais poderiam, com mais exatidão, testemunhar sobre a conduta habitual do gerente em relação às subordinadas do sexo feminino. (BRASIL, 2015).

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

Cumpre, ainda, repudiar alguns dos argumentos do recurso, que ora nega o assédio, ora sustenta que a reclamante o incentivou.

Se o fato de se tratar de ambiente predominantemente masculino favorece "reações" à presença de mulheres, como sustenta o recorrente, isso não justifica as ofensas à intimidade da reclamante, mas, ao contrário, traz ainda maior responsabilidade ao empregador em garantir ambiente de trabalho saudável e digno a suas empregadas.

Não foi o que ocorreu, já que o assédio partiu do encarregado da reclamante, sem que qualquer providência fosse tomada mesmo após a comunicação dos fatos aos superiores. (BRASIL, 2013).

Todavia, além da ínfima quantidade de análises concernentes à situação das mulheres perante o assédio sexual nos julgados coletados, nota-se que alguns relatores não necessariamente se preocuparam com a proteção das mulheres por serem elas sujeitos de direitos, mas sim por se tratarem de esposas ou de mães.

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

Ademais, nenhum dos julgados buscou aplicar disposições normativas, nacionais ou internacionais, relativas à proteção das mulheres, limitando-se alguns à menção ao artigo 216-A do Código Penal na apreciação dos institutos necessários para a configuração do assédio.

A despeito de 46 julgados não analisarem quais seriam eventuais consequências do assédio sexual no meio ambiente de trabalho e na saúde das trabalhadoras, examinou-se que, em 33 julgados, houve a preocupação em elencar determinados reflexos dessa prática.

Observa-se que a consequência mais apontada foi a violação à imagem, à honra, à intimidade e à dignidade (14 ocorrências), direitos fundamentais assegurados pelo artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, o que se deve – em grande parte – pela fundamentação aplicada pelos julgadores para justificar a indenização por dano moral. Os demais reflexos provocados na saúde das vítimas que foram apontados (abalo psicológico, emocional, moral – 12 ocorrências; constrangimento e humilhação – 12 ocorrências; ambiente desrespeitoso e desequilibrado – 11 ocorrências; e depressão – 2 ocorrências) consistem em danos psíquicos e emocionais, inexistindo alusão a quaisquer danos físicos.

Sob essa perspectiva, apresenta-se decisão que, ao fundamentar a ocorrência do dano extrapatrimonial, descreveu precisamente o impacto que o assédio sexual causou na vida da vítima:

É claro, então, que a autora sofreu tal espécie de lesão. Atuando como funcionária da reclamada, recebeu do seu preposto (gerente) determinação a que se sujeitasse a favores indevidos, de cunho sexual, sob a ameaça de se ver despedida do emprego. Não é necessário nenhum exercício de imaginação para se vislumbrar a aflição sofrida pela reclamante, desejosa (como qualquer um) de se manter trabalhando e, ao mesmo tempo, sofrendo ameaças violadoras de sua honra e liberdade. Evidente o dano, ainda, por ter sido em seguida despedida, ao que consta por ter se negado aos caprichos do preposto, situação que com certeza lhe causou grande desconforto, em especial por saber que o móvel da resilição fora exatamente a sua recusa aos favores propostos pelo superior. (BRASIL, 2015).

Dessa forma, reconheceu-se que os reflexos ocasionados pelo assédio sexual repercutem nas diversas esferas da vida das mulheres, atingindo a vida pessoal, funcional e social das trabalhadoras.

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

Ora, da análise da prova testemunhal, verifica-se não só a presença de conduta omissiva do empregador, que apesar de ciente dos atos absurdos e abusivos praticados pelos funcionários do sexo masculino contra a única trabalhadora mulher do setor de produção, não cuidou de proteger a reclamante do ambiente de trabalho hostil e discriminatório, como também a existência de ato comissivo do reclamado, [...] consubstanciado na entrega à obreira de "um objeto, daqueles adquiridos em sex shop, representando um membro genital masculino", com o inequívoco intuito de alijar sua dignidade e intimidade, bem como diminuir sua estabilidade emocional e ferir sua autoestima, o que lhe acarretou incontestáveis danos psíquicos e morais. (BRASIL, 2012a).

Nessa perspectiva, resultam incontestáveis as devastadoras consequências provocadas pelo assédio sexual no âmbito trabalhista, porquanto afeta a dignidade dos trabalhadores, acarretando em incontáveis danos, físicos ou psíquicos.

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

5 CONCLUSÃO

O assédio sexual constitui uma severa problemática para o Direito do Trabalho, que depende da doutrina e da jurisprudência para orientar seus principais aspectos, porquanto inexistente legislação trabalhista a respeito do tema, o que provoca patente dissenso e polêmica quanto a sua caracterização.

As análises quantitativas e qualitativas da amostra jurisprudencial coletada permitiram a pesquisa a respeito do entendimento do TRT-15 sobre diversos aspectos relativos ao assédio sexual no trabalho, como: a quantidade de processos por ano; a quantidade de julgados que reconheceram a prática do assédio; os valores das indenizações concedidas; os motivos de não

reconhecimento do assédio; os elementos de caracterização considerados; a apreciação da situação das mulheres nesses casos; e os reflexos provocados pelo assédio.

Nesse sentido, notou-se: a) a aparente dificuldade de se reconhecer a extensão dos danos causados pelo assédio sexual indicada pelas baixas indenizações concedidas nesses casos; b) a complexidade de se provar a ocorrência do assédio sexual pelas vítimas, que muitas vezes têm seu comportamento questionado; c) a inexistência de unanimidade a respeito das situações caracterizadoras do assédio sexual, especialmente sob a alegação de que a agressão consistiria apenas em “cantadas”, “flertes” ou “paqueras”; d) o não reconhecimento da espécie de assédio sexual por intimidação (ou assédio sexual ambiental), confirmado pela restrição dos elementos caracterizadores do assédio àqueles da tipificação penal; e) a carência de análise da situação particular das mulheres nesse contexto e de aplicação de normas protetivas às mulheres; e f) a reprodução dos preconceitos decorrentes dos papéis de gênero pelos julgadores.

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

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

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

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e Trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador**. Orientador: Otavio Pinto e Silva. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

ALVES, Gabriel Alexandrino. **Assédio sexual: um novo paradigma para o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo, LTr, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, LTr, 2011.

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

BRASIL. Recurso ordinário nº 0085900-30.2005.5.15.0002. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas-SP-SP, 22 set. 2006. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 16 out. 2017.

BRASIL. Recurso ordinário nº 0115000-56.2009.5.15.0045. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas-SP, 08 out. 2010. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 16 out. 2017.

BRASIL. Recurso ordinário nº 0001041-23.2011.5.15.0018. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas-SP, 13 jul. 2012. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 16 out. 2017.

BRASIL. Recurso ordinário nº 0001476-50.2010.5.15.0141. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas-SP, 10 ago. 2012. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 16 out. 2017.

BRASIL. Recurso ordinário nº 0001550-09.2010.5.15.0011. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas-SP, 11 jan. 2013. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 16 out. 2017.

BRASIL. Recurso ordinário nº 0057000-19.2003.5.15.0063. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas-SP, 11 fev. 2015. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 16 out. 2017.

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

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

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números: ano-base 2016**. Brasília, 2017. Disponível em:
<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/09/904f097f215cf19a2838166729516b79.pdf>. Acesso em: 30 set. 2017.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SILVA NETO, Manoel Jorge. Constituição e assédio sexual. *In*: JESUS, Damásio de; GOMES, Luiz Flávio (coord.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 89-108.
SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. *In*: HOLLANDA, Heloisa Buarque de. **Pensamento feminista: conceitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 49-80.

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

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

Submissão em 31/03/2021 / Aceito em 27/05/2021