

# ASSÉDIO SEXUAL E AS DESIGUALDADES PATRIARCAIS DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

## *SEXUAL HARASSMENT AND PATRIARCHAL GENDER INEQUALITIES IN THE WORKPLACE*

Julia da Silva Mendes<sup>I</sup>  
Paulo Eduardo Vieira de Oliveira<sup>II</sup>

<sup>I</sup>Faculdade de Direito do Sul de Minas,  
Pouso Alegre, MG, Brasil. E-mail:  
juliamendes34@hotmail.com

<sup>II</sup>Faculdade de Direito do Sul de Minas,  
Pouso Alegre, MG, Brasil. E-mail:  
juliamendes34@hotmail.com

**Resumo:** Este artigo tem por objetivo inicial tratar do assédio sexual, com enfoque específico no ambiente de trabalho, fazendo uma investigação sobre a desigualdade de gênero nas relações empregatícias e a íntima conexão que possui com os casos envolvendo assédio sexual. A partir de uma abordagem histórica da visão androcêntrica do mundo, tem-se como objetivo elucidar as dificuldades de inserção da mulher no mercado de trabalho, diante das estruturas patriarcais de poder. Nessa seara, é necessário, analisar, de forma mais íntima, a relação existente entre assédio sexual e discriminação de gênero. No presente estudo, também serão apresentados dados estatísticos recentes que demonstram que o assédio sexual, não raras vezes, acontece devido a questões discriminatórias – principalmente quando provoca reprodução de estereótipos concebidos pela cultura patriarcal. Por fim, será tratado sobre a dificuldade das mulheres em denunciar e posteriormente comprovar suas alegações, tendo em vista os estigmas que sobre elas são colocados, minimizando e culpabilizando a vítima pelo assédio sofrido. No mesmo sentido, encontra-se a dificuldade da prova, tendo em vista que a maioria dos casos de assédio sexual acontecem na clandestinidade, onde, muitas vezes, a maior prova é apenas a palavra da vítima contra a do agressor.

**Palavras-chave:** Assédio sexual; Sociedade patriarcal; Discriminação de gênero; Ambiente de trabalho.

**Abstract:** This article's initial objective is to deal with sexual harassment, with a specific focus on the work environment, investigating gender inequality in employment relationships and the close connection it has with cases involving sexual harassment. Based on a historical approach to the androcentric view of the world, the objective is to elucidate the difficulties of insertion of women in the labor market, in view of the patriarchal structures of power. In this area, it is necessary to analyze, in a more intimate way, the relationship between sexual harassment and gender discrimination. In the present study, recent statistical data will also be



DOI: <https://doi.org/10.33053/dialogus.v10i1.433>

Recebido em: 02.02.2021

Aceito em: 05.04.2021

Dialogus



Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons  
Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional.

presented that demonstrate that sexual harassment often happens due to discriminatory issues - mainly when it provokes reproduction of stereotypes conceived by the patriarchal culture. Finally, it will be treated about the difficulty of women in denouncing and later proving their allegations, in view of the stigmas that are placed on them, minimizing and blaming the victim for the harassment suffered. In the same sense, there is the difficulty of the test, considering that the majority of cases of sexual harassment happen in hiding, where, often, the greatest evidence is only the victim's word against the aggressor's.

**Keywords:** Sexual harassment; patriarchal society; gender discrimination and work environment.

## 1 Introdução

O assédio sexual é uma realidade presente e crescente no cotidiano de muitas mulheres. No entanto, o ordenamento jurídico pátrio ainda trata o tema de forma superficial e ineficiente, no código penal existe apenas um dispositivo sobre o assunto e na Consolidação das leis do trabalho não há nenhum artigo que trate expressamente sobre o assédio sexual no ambiente laboral.

A questão a ser discutida dentro do pacto laboral é de suma importância social, ao passo que se constata a presença de casos graves de assédio sexual, que geram impactos negativos na vida das vítimas. O que chama atenção nessa situação é a naturalização da violência e a minimização dos crimes cometidos contra as mulheres, ao ponto surpreendente de culpabilizar a vítima pelo ocorrido, o que pode ser explicado pela cultura patriarcal ainda impregnada nos dias atuais.

O problema do assédio sexual possui íntima relação com a visão androcêntrica vislumbrada na divisão sexual do trabalho, o que é perceptível quando tratamos das diferenças salariais, na hierarquização, e na precarização do trabalho feminino, que não raras vezes, se materializa em violências no ambiente de trabalho. Neste contexto, o presente artigo pretende abordar como na maior parte dos casos a prática do assédio encontra-se conectada diretamente com às relações de gênero e poder na sociedade.

A legislação trabalhista brasileira afligiou-se de forte influência da concepção patriarcal de divisão das tarefas, trazendo vestígios significativos de discriminação para a seara laboral. Para ilustrar a questão basta citar alguns dispositivos que fizeram parte por longos anos da Consolidação das Leis do Trabalho, tal como o artigo nº 379 da CLT que vedava o trabalho noturno às mulheres, salvo as exceções ali previstas. O dispositivo nº 380 da CLT que regulamentava quando à mulher poderia exercer o trabalho noturno, devendo inclusive apresentar laudo médico que atestasse a sua capacidade para tal ato. A fundamentação para a existências das referidas normas seria uma suposta “debilidade física” da mulher, bem como a sua “proteção moral”.

O presente artigo sobre o assédio sexual na relação de trabalho é necessário para entender melhor a sua ocorrência, características e a forma de punição na seara trabalhista. É importante chamar a atenção para os efeitos nocivos do assédio sexual, que atinge a vítima em sua liberdade sexual, desrespeitando os direitos da personalidade e dignidade do trabalhador. A conduta não afeta somente o físico da assediado, como também pode refletir em sua vida profissional, social e familiar. Os traumas e as perdas, como serão expostos adiante, são significativos, levando as vítimas a abandonarem o emprego, a desenvolverem doenças como a depressão, distúrbios psicossomáticos e, até mesmo, um quadro de estresse pós-traumático.

## **2 A inserção da mulher no mercado de trabalho e a sociedade patriarcal**

A Inserção da mulher no mercado de trabalho foi um percurso árduo e que ainda não foi bem recebido pela sociedade patriarcal. Imperioso ressaltar que, de 1943 a 1989 esteve em vigor o art. 446 da CLT, cujo parágrafo único outorgava ao marido a prerrogativa de pleitear judicialmente a rescisão do contrato de trabalho quando a sua continuação fosse suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família ou perigo manifesto às condições peculiares da mulher. Neste contexto, o homem detinha o controle da vida da mulher, podendo decidir com base em suas próprias convicções se ela poderia ou não exercer o trabalho no âmbito público.

Para Abramo, na América Latina, nas décadas de 60 a 90, o número de mulheres que estão economicamente ativas, mais que triplicou, aumentando de 18 para 57 milhões.<sup>1</sup> Em pesquisa realizada no Brasil pelo IPEA, também há dados que indicam à evolução e inclusão do emprego feminino, inclusive, indicando que muitas mulheres ocupam nos dias atuais o posto de “chefe de família”<sup>2</sup>. No entanto, ainda não se vislumbra na mesma proporção a diminuição das desigualdades de gênero no ambiente de trabalho, tendo em vista uma evidente resistência e repulsa na inclusão de mulheres no âmbito laboral, que se materializa por meio de atos discriminatórios.

Este cenário ocorre devido a ruptura do monopólio exercido pelo sexo masculino no setor público, enquanto as mulheres por longos anos permaneceram apenas no setor privado, se atendo aos cuidados do lar e dos filhos.<sup>3</sup> Diante deste alicerce, o trabalho dos homens na esfera doméstica ainda é visto como uma opção ou uma ajuda para a mulher, que é colocada como a principal responsável.

De acordo com Guerra, “para as mulheres, ter um emprego se considera uma opção e não uma obrigação, enquanto que, para os homens, o opcional é contribuir para as tarefas

1 ABRAMO, L. A situação da mulher latino-americana – O mercado de trabalho no contexto da reestruturação. In: DELGADO, D. G.; CAPPELLIN, P.; SOARES, V. (ORG). Mulher e Trabalho – experiências de ação afirmativa. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003. Pág. 111.

2 IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada. De acordo com o instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) quase metade dos lares brasileiros são sustentados por mulheres Percentual de casas com comando feminino salta de 25% em 1995 para 45% em 2018, com inserção no mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/>. Acesso em 10 de jan. de 2021.

3 GUERRA, Raquel Diniz. Mulher e discriminação. Belo Horizonte: Fórum, 2011. Pág. 73.

domésticas.”<sup>4</sup> Neste viés, a ocupação pelas mulheres de espaços que anteriormente eram negados, continua sendo imbuído de preconceitos e concepções ultrapassadas, que vinculam à mulher à trabalhos domésticos, seja de forma onerosa ou gratuita. Diante deste cenário, a divisão do trabalho doméstico não é igualitária, tendo em vista o fato de as mulheres trabalharem mais que o dobro em relação aos homens, eis que além de efetuarem afazeres no setor público, ainda são incumbidas dos cuidados com o lar.<sup>5 6</sup>

A maternidade também aparece como um fator que fortalece a repulsa quanto ao trabalho da mulher na esfera pública. Verifica-se que, muito embora a Constituição Federal disponha em seu art. 5º, I, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, há uma clara diferenciação quanto ao tempo de licença concedido à mulher e aos homens quando o assunto são os cuidados com os filhos. Nota-se que, o texto Constitucional garante às mulheres 120 dias de licença-maternidade (CF, art. 7º, XVIII), enquanto aos homens apenas é proporcionado o período de 5 (cinco) dias de licença-paternidade (CF, art. 7º, XIX, c/c art. 10, § 1º, ADCT).

Está distinção demonstra claramente que a responsabilidade com os filhos é atribuída as mulheres. Conforme ressalta Kymlicka: é, essa atribuição “uma profunda fonte de desigualdade sexual, uma fonte que surgiu da maneira como os homens estruturam historicamente a economia para que se adequasse aos seus interesses.”<sup>7</sup> Neste contexto, a argumentação quanto à norma esculpida no art. 7º, XVIII da CF, na maioria das vezes, é de que a licença-maternidade possui como objetivo a recuperação física da mãe após o parto. Entretanto, a afirmativa não goza de total veracidade, tendo em vista que o período também almeja a criação de laços afetivos com o recém-nascido.

Importante atentar-se para o fato de que o Art. 392-A da CLT dispõe que a trabalhadora que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança também gozará de licença-maternidade nos termos do art. 392 da CLT. Portanto, mesmo sem necessitar do período de recuperação após o parto, lhe é concedido um tempo de afastamento do emprego, o que corrobora para a conclusão de que insistentemente se atribui apenas a mulher a responsabilidade com os filhos, causando assim, evidente discriminação no ambiente de trabalho.<sup>8</sup>

4 STREY, Marlene Neves (Org.). Mulher: estudos de gênero, 1997. Pág. 68.

5 HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: COSTA, Albertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCINI, Cristina; HIRATA, Helena (Orgs.). Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais. Rio de Janeiro: FGV, 2008

6 De acordo com BONACHI e GROPPi, “na medida em que as mulheres como esposas e mães continuam a ser definidas e a definir-se como responsáveis pelos trabalhos e cuidados familiares, e inversamente os homens continuam a ser definidos como ausentes e não responsáveis em relação a esses mesmos trabalhos - e, portanto, autônomos, independentes, capazes de plenas prestações profissionais, machos enfim -, a ocupação feminina aparecerá como novidade e às vezes como problema, enquanto a ausência de reciprocidade masculina continuará a não ser interrogada. A ocupação feminina é que deverá adaptar-se não só às necessidades familiares de cuidados, mas também às necessidades da identidade masculina.” BONACCHI, Gabriela; GROPPi, Ângela (Org.). O dilema da cidadania: direitos e deveres das mulheres, 1995, Pág. .216.

7 KYMLICKA, Will. Filosofia política contemporânea: uma introdução. Tradução Luís Carlos Borges e Marilene Pinto Michael. São Paulo: Martins Fontes, 2006. Pág. 310.

8 De acordo com Kymlicka “Há neutralidade quanto ao gênero no fato de que os empregadores não atentam para o gênero dos candidatos, mas não há igualdade sexual, pois o trabalho foi definido sob o pressuposto de que seria preenchido por homens que tivessem mulheres em casa, cuidando dos filhos. [...] O resultado não é apenas que as posições mais valorizadas da sociedade são ocupadas por homens, enquanto as mulheres encontram-se desproporcionalmente concentradas no trabalho meio período e com salário mais baixo, mas também que muitas mulheres tornam-se economicamente dependentes dos homens.” KYMLICKA, Will. Filosofia política contemporânea: uma introdução. Tradução Luís Carlos Borges e Marilene

A breve explanação sobre a posição das mulheres no mercado de trabalho atrelado a seu “papel social” na função de mãe e esposa, possui como objetivo demonstrar um fenômeno que está relacionado a uma ideologia dominante que legitimada e confere poder socialmente aos homens sobre as mulheres. Nessa senda, resta caracterizada uma íntima e estreita relação entre gênero e patriarcado, que é responsável pela continuidade da violência de gênero contra as mulheres no ambiente laboral.

Embora os sujeitos do assédio sexual possam ser tanto homens quanto mulheres, estas últimas continuam liderando as estatísticas como as maiores vítimas. O cenário guarda relação com o ingresso da mulher no mercado de trabalho, no momento em passou a disputar com os homens um lugar nas fábricas. A mulher entrou no mercado de trabalho em posição de inferioridade em relação ao homem, desde seu ingresso até os dias atuais ainda continua sendo pior remunerada e hostilizada em razão de ocupar um lugar que historicamente pertencia aos homens, o que culminou em vários tipos de humilhação e violências, que guardam em si uma mensagem implícita, de que seu lugar seria em casa.<sup>9</sup>

Não obstante a redefinição dos papéis sociais fruto das lutas da mulher brasileira, ainda há pouco avanço em relação à violência contra a mulher, o que corrobora para a tese de que a sociedade patriarcal se encontra intimamente presente no seio e nas práticas sociais. A exemplo, cita-se o cometimento de atos de assédio sexual contra as mulheres, que ainda são minimizados e vistos como algo comum, o que fortalece o preconceito e dificulta a denúncia.<sup>10</sup>

Essa violência causa ambientes de trabalho hostis, ofensivos e vexatórios, as vítimas frequentemente sofrem danos emocionais e psicológicos sérios, dentre eles o estresse, depressão, ansiedade, diminuição da confiança e da autoestima, são mais propensas ao absenteísmo e aos atrasos recorrentes, bem como a realizarem suas tarefas de modo insatisfatório e insuficiente, trazendo impactos significativos para a sua produtividade.

### **3 Requisitos para a configuração do assédio sexual e Convenção nº 190 da OIT**

Atualmente uma das principais formas de violência experimentada pelas mulheres no ambiente de trabalho é o assédio sexual. Este termo foi utilizado pela primeira vez nos anos 70, por feministas americanas, com o objetivo de referir há condutas masculinas inoportunas dentro do ambiente laboral. Na esfera jurídica, o conceito foi incluído por Catharine MacKinnon, nos Estados Unidos, no ano de 1979.<sup>11</sup>

De acordo com Diniz, o assédio sexual é conceituado como sendo o “ato de constranger alguém com gestos, palavras ou emprego de violência prevalecendo-se das relações de confiança,

---

Pinto Michael. São Paulo: Martins Fontes, 2006. Pág. 308-309.

9 LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012. Pág. 28.

10 DESOUZA, Eros; BALDWIN, John R.; ROSA, Francisco Heitor da. A construção social dos papéis sexuais femininos. *Psicol. Reflex. Crit.* Porto Alegre, v. 13, n. 3, 2000. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010279722000000300016&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010279722000000300016&lng=pt&nrm=iso). Acesso em 10 de jan. de 2021.

11 HIRATA, Helena. Et al. (Orgs.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

e autoridade ou empregatícia, com um escopo de obter vantagem sexual”.<sup>12</sup> Para Delgado, o assédio sexual é definido sendo uma conduta de importunação reiterada e maliciosa, que atua de forma explícita ou não, “com interesse e conotações libidinosos, de uma pessoa física com relação a outra. Embora possa se configurar de maneira distinta, o fato é que, regra geral, as mulheres é que têm sido as vítimas principais do assédio sexual no mundo laborativo.”<sup>13 14</sup>

Para colocar fim as controvérsias a organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua cartilha lançada em Junho de 2017, descreveu assédio sexual no ambiente de trabalho como sendo, atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: ser uma condição clara para manter o emprego; influir nas promoções da carreira do assediado; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso; e oferta de crescimento de vários tipos ou oferta que desfavorece as vítimas em meios acadêmicos e trabalhistas entre outros, e que no ato possa dar algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho.<sup>15</sup>

A doutrina pátria tem classificado o assédio sexual em duas espécies, que possui características bem peculiares, são eles o “assédio sexual por chantagem” e o “assédio sexual por intimidação. De acordo com Pamplona Filho a prática do assédio sexual entre superiores hierárquicos como empregador e empregado, é caracterizada como assédio sexual por chantagem.<sup>16</sup>

A Conduta praticada por superiores hierárquicos “constitui abuso do poder diretivo e violação dos direitos e garantias constitucionais dos trabalhadores, os quais constituem limites ao poder de direção do empregador.”<sup>17</sup> Nessa espécie de assédio pode ocorrer pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, que promete a vítima tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou até mesmo atitudes em forma de represálias, na hipótese de recusa, como exemplo, a perda do emprego, ou de benefícios no trabalho.<sup>18</sup>

Para a configuração do assédio por chantagem, é preciso que ocorra uma ameaça visível de demissão do emprego, ou da perda de promoções, ou ainda de outros prejuízos, como o caso de uma transferência indevida, e/ou pela insistência e inoportunidade. Em resumo, este assédio “opera como uma espécie de chantagem permanente em relação ao emprego”<sup>19</sup>, além de possuir

12 DINIZ, Maria Helena. Dicionário Jurídico. São Paulo: Saraiva, 1998. Pág. 285.

13 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. Pág. 1.373.

14 De acordo com Leiria “O assédio sexual fere a liberdade e dignidade dos trabalhadores, a sua integridade física e moral e afeta sua saúde; igualmente viola o direito à igualdade, visto que, em sua maioria, o assédio sexual é praticado contra mulheres, caracterizando-se discriminação de gênero, podendo ser também enquadrado como tratamento desumano, degradante e arbitrário quando praticado por superiores hierárquicos.” LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012. Pág. 27.

15 OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO/MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e respostas. 2017. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_559572/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_559572/lang-pt/index.htm)>. Acesso em 10 de jan. de 2021.

16 PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Sexual: Questões Conceituais. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/6826/assedio-sexual>. Acesso em: 08 de jan., 2021.

17 LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012. Pág. 27.

18 LIPPMANN, Ernesto. Assédio Sexual nas relações de Trabalho: danos morais e materiais nos tribunais após a Lei 10.224. São Paulo: LTr, 2001. Pág. 23-23.

19 IAS, I. (2008). Violência contra as mulheres no trabalho – O caso do assédio sexual, Sociologia, Problemas e Práticas, n.

conotação sexual, ausência de aceitação da vítima quanto as investidas do assediador e ameaças perpetradas em desfavor do empregado.<sup>20</sup>

Lado outro, o assédio sexual por intimidação, também conhecido como ambiental reside na prática de ações que pretendam atingir a vítima na sua condição de trabalhador por meio da formação de um ambiente sexual. A conduta do assédio por intimidação é gerada “quando as atitudes e comportamentos de assédio sexual se associam a práticas ofensivas e humilhantes”<sup>21</sup>, este comportamento possui como finalidade criar um clima intimidador perante o assediado. O agressor não objetiva exclusivamente conseguir uma vantagem sexual com a vítima, mas também atingi-la em sua dignidade, prejudicando-a no ambiente laboral.<sup>22</sup>

Ambas as formas de o assediador importunar as vítimas são consideradas ilícitas pelo ordenamento jurídico e, por conseguinte, passíveis de sancionamento, em instância cível (trabalhista ou administrativa e civil). A conduta também é cabível de punição em instância penal na forma do assédio sexual por chantagem. De acordo com o Art. 216-A, do Código Penal Brasileiro (BRASIL, 1940), legitima-se como forma “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”. Assim, para a configuração da prática do ilícito penal é necessário que o assediador seja necessariamente superior hierárquico da vítima.

Para Jakutis, há uma iminente falha do Código Penal ao definir o crime unicamente em razão do suposto desejo de o assediador em obter uma recompensa sexual da vítima. Isto porque, existem outros meios de investidas sexuais para a satisfação da lascívia do ofensor.<sup>23</sup> Em muitos casos, principalmente, na hipótese de assédio por intimidação, o objetivo do assediador pode ser exclusivamente discriminatório. Importante ressaltar que, as primeiras condutas de hostilidade, de reação masculina e de imposição da superioridade do homem sobre a mulher no espaço de trabalho foram travadas por meio do assédio sexual.<sup>24</sup>

De acordo com o relatório da Organização Internacional do Trabalho o assédio sexual na legislação penal somente é útil para os casos extremos de violência e de assédio. Observou-se que o tratamento do assédio sexual somente por meio de procedimentos penais é insuficiente, tendo em vista à sensibilidade da questão, e principalmente a dificuldade na produção de provas. Normalmente a preocupação pauta-se somente no aspecto de condutas que configuram atos

---

<sup>057</sup>, 11-23. Pág. 13.

20 LIPPMANN, Ernesto. Assédio Sexual nas relações de Trabalho: danos morais e materiais nos tribunais após a Lei 10.224. São Paulo: LTr, 2001. Pág. 23-23.

21 DIAS, I. (2008). Violência contra as mulheres no trabalho – O caso do assédio sexual, *Sociologia, Problemas e Práticas*, n. <sup>057</sup>, 11-23. Pág. 14.

22 BARROS, A. M. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Ed. LTr, 2005.

23 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. Pág. 176.

24 Assédio Sexual no trabalho: Perguntas e respostas. Ministério Público do Trabalho. 2017. Disponível em: <http://www.mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Carilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%AAnero.pdf>. Acesso em 10 de jan. 2021.

imorais, esquecendo das inúmeras práticas que constituem o assédio sexual no emprego e na profissão.<sup>25</sup>

Hirigoyen ressalta que, “o assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição”.<sup>26</sup> Este pensamento traduz com clareza a perspectiva elaborada há décadas, e, ainda vigente, como resquícios de uma sociedade androcêntrica, que na maior parte dos casos tende a culpabilizar a vítima ou minimizar os crimes cometidos contra às mulheres. Este cenário tende a influenciar, inclusive, a doutrina criminal, que exige para a configuração do crime de assédio o dolo, fim sexual e expressa recusa da vítima.<sup>27</sup>

A OIT – Organização internacional do trabalho - demonstrando preocupação com a questão aprovou em 10 de junho de 2019, na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, a Convenção nº 190 que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio sexual no âmbito laboral.

A Convenção possui relevante importância para o combate à casos de assédio sexual no trabalho, tendo em vista que, reconhece o assédio nas relações empregatícias como uma forma de violação à direitos humanos e como meio de obstrução da igualdade de oportunidades, além de ser considerado incompatível com o trabalho decente.<sup>28</sup> A convenção foi acompanhada pela aprovação da recomendação nº 206, que exemplifica como a convenção pode ser aplicada em cada Estado Membro, com a indicação de quais medidas deveriam ser adotadas para atingir a finalidade almejada.

Para Moreira o documento é de extrema importância, tendo em vista que define amplamente a violência e o assédio no trabalho e onde essa prática pode ocorrer. A Convenção ressalta que no âmbito laboral “todos têm o direito de estar livres de violência e do assédio, incluindo a violência baseada em gênero”. Em seu texto, pugna por medidas através dos órgãos estatais a fim de proteger os trabalhadores de qualquer espécie de violência e do assédio, principalmente às mulheres.<sup>29</sup>

25 OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Assédio Sexual no Trabalho. 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_559572/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_559572/lang-pt/index.htm). Acesso em 10 de jan. de 2021.

26 HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. Pág. 100.

27 ssédio Sexual no trabalho: Perguntas e respostas. Ministério Público do Trabalho. 2017. Disponível em: <http://www.mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Cartilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%AAnero.pdf>. Acesso em 10 de jan. 2021.

28 “Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de “trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho Decente. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 06 de jan. de 2021.

29 A autora ainda ressalta que “A Convenção relembra aos Estados-membros que têm a responsabilidade de promover um “ambiente geral de tolerância zero”. Esta Convenção pretende proteger os trabalhadores independentemente do seu estatuto, incluindo trabalhadores, estagiários, pessoas que estão desempregadas, voluntários, pessoas à procura de emprego, reconhecendo claramente que também os superiores podem sofrer deste tipo de assédio e violência”. MOREIRA, Teresa Coelho. A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar e as ntic. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/artigo\\_teresacoelho.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/artigo_teresacoelho.pdf). Acesso em: 08 de jan. de 2021. Pág. 10-11.

Ao analisar a redação dos seus dispositivos<sup>30</sup> é possível constatar que a proteção conferida pela OIT é extremamente ampla, eis que não se limita a tratar apenas das formas de assédio (sexual e moral), a mesma demonstra uma enorme preocupação com a violência e assédio em razão do gênero. Assim, ela consegue abranger também as práticas que são dirigidas em razão do sexo ou gênero ou que afetem de forma desproporcional determinadas pessoas de um sexo ou gênero específico.<sup>31</sup>

#### 4 O atual cenário de assédio sexual vivenciado pelas mulheres no âmbito laboral

De acordo com o Ministério Público do Trabalho houve um aumento de denúncias de 64,7% em cinco anos envolvendo casos de assédio sexual entre os anos de 2015 à 2019 em todo o país.<sup>32</sup> No entanto, é possível que esse dado não seja condizente com a realidade, tendo em vista que a maioria dos casos não são denunciados seja por medo ou desconhecimento do que caracteriza essa espécie de conduta.

A ONG Think Eva em parceria com o LinkedIn, realizou uma pesquisa divulgada em outubro de 2020, que contou com a participação de 414 mulheres entrevistadas, levando em consideração a representatividade da população brasileira em relação à raça, região, idade e renda. Os dados apurados foram preocupantes, cerca de 50% (cinquenta por cento) das mulheres entrevistadas já sofreu assédio sexual, sendo que o ambiente de trabalho corresponde ao espaço onde isso aconteceu em 47% (quarenta e sete por cento) dos casos. A pesquisa ainda revelou que as mulheres negras são as que mais sofrem com o assédio sexual, 52% (cinquenta e dois por cento) aproximadamente.<sup>33</sup>

Não obstante o alto índice de assédio sexual ocorrido no âmbito laboral, a pesquisa ainda apontou que uma em cada seis mulheres que vivenciaram essa situação acabou pedindo demissão.<sup>34</sup> Para Amado, a violência psicológica no trabalho tende a aparecer por diversas razões, inclusive “traduzindo-se numa estratégia patronal de acossamento do trabalhador, tendente a induzi-lo a abandonar, ele mesmo, o seu emprego”<sup>35</sup>. Na pesquisa constatou-se que, um dos motivos que causa o abandono do emprego é a perda da autoconfiança devido ao impacto

30 Art. 1. Para os efeitos da presente Convenção: a) a expressão “violência e assédio” no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, ainda que se manifeste de uma só vez ou de maneira repetitiva, que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio em razão de gênero e b) A expressão “violência y assédio por razão de género” designa a violência e o assédio que sejam dirigidos contra as pessoas em razão de seu sexo ou gênero, ou que afete de maneira desproporcionada a personas de um sexo ou gênero.” ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Íntegra da Convenção 190 da OIT. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711139.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711139.pdf). Acesso em: 11 jan. 2021.

31 PIMENTA, Adriana Calvo. Manual de Direito do Trabalho. 5ª Ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2020.

32 BERGAMO, Mônica. Denúncias de assédio sexual no trabalho crescem 64,7 % em cinco anos. Folha de São Paulo. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/monicabergamo/2020/12/denuncias-de-assedio-sexual-no-trabalho-crescem-647-em-cinco-anos.shtml>. Acesso em 08 de jan. de 2021.

33 OLIVEIRA, Semayat. 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: 06 de janeiro de 2021.

34 OLIVEIRA, Semayat. 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: 06 de janeiro de 2021.

35 AMADO. João Leal. Contrato de Trabalho: Noções Básicas: Coimbra. Almedina Editora, 2016. P. 188.

negativo no desempenho profissional das trabalhadoras, o estudo ainda aponta que mais de 35% delas vivem sob constante medo.<sup>36</sup>

Hirigoyen salienta que a situação de assédio possui como consequências imediatas a lesão à personalidade e à dignidade, e/ou à integridade física ou psíquica do agredido. Assim, as vítimas de assédio começam a sentir desmotivação e receio quanto ao local de trabalho, gerando um estado de depressão que corrobora para que o trabalhador perca a vontade de se dedicar emocionalmente ao emprego, repercutindo na sua produtividade e causando o descumprimento das obrigações contratuais.<sup>37</sup>

A maioria das mulheres que sofreram assédio sexual, não relataram o ocorrido no setor de Recursos Humanos, apenas 5% (cinco por cento) das entrevistadas recorreu ao setor responsável para contar o caso. As causas que fomentam este silêncio são o temor de retaliação, um sentimento de culpa e sobretudo um senso de impunidade. De acordo com os dados coletados, 78,4% (setenta e oito vírgula quatro por cento) das mulheres entrevistadas consideram que a impunidade com relação ao agressor seja o maior empecilho para a denúncia, em sequência surgem como motivos a ineficácia das políticas com 63,8% (sessenta e três vírgula oito por cento) e o medo de ser exposta ou demitida com 63,8% (sessenta e três vírgula oito por cento).<sup>38</sup>

De acordo com Oliveira, o confinamento causado pelo novo Coronavírus transformou o modo como nos relacionamos, e isso também engloba as relações de trabalho. No entanto, o distanciamento social não diminuiu os casos de assédio sexual. De modo inverso, com a migração do trabalho para o contexto virtual, houve um aumento de 55% (cinquenta e cinco por cento) no volume de conversas entre os usuários na plataforma do LinkedIn que compreende os períodos de março de 2019 à março de 2020. O assédio ultrapassou as barreiras do isolamento, e o crime continua se perpetuando, agora, mediante conversas e reuniões. Os ambientes virtuais tornaram-se um meio dos assediadores prosseguirem com seus atos ilícitos, encorajados pela sensação de proteção que a tela do computador lhes fornece.<sup>39</sup>

Uma pesquisa lançada pelo Instituto Locomotiva, em parceria com o Instituto Patrícia Galvão, demonstrou que 76% (setenta e seis por cento) das mulheres já sofreram assédio no trabalho. As principais denúncias que envolvem atos evidentes de assédio sexual cerca de 40% (quarenta por cento), ocorreram por meio de convites para sair ou insinuações constrangedoras em virtude dos atributos físicos das trabalhadoras.<sup>40</sup>

36 OLIVEIRA, Semayat. 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: 06 de janeiro de 2021.

37 HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho — redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 198-199.

38 OLIVEIRA, Semayat. 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: 06 de janeiro de 2021.

39 OLIVEIRA, Semayat. 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: 06 de janeiro de 2021.

40 CAMPELLO, Luciana. MACHADO, Máira Saruê e MELO, Jacira. Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho. Relatório de pesquisa quantitativa. Locomotiva: Pesquisa e estratégia. Instituto Patrícia Galvão. 2020. Disponível em: [https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2020/12/LOCOMOTIVAIPG\\_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVersaoFinal.pdf](https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2020/12/LOCOMOTIVAIPG_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVersaoFinal.pdf). Acesso em: 09 de jan. de 2021.

Diante dos dados apresentados, a violência contra a mulher no trabalho é algo inquestionável e que deve ser combatida. Para Pamplona Filho é dever do empregador fiscalizar e impedir que casos de assédio sexual ocorram no ambiente laboral. O autor sustenta que, caso ocorra, seja por ato de terceiros ou de funcionários, serviçais ou prepostos, o empregador deve ser responsabilizado pelo assédio sexual perpetrado por seu funcionário nos termos do art. 2º da CLT.<sup>41</sup> Imperioso salientar que o empregador, ao abrir uma empresa, convoca para si os riscos da atividade empresarial, deste modo, possui obrigação de zelar por um ambiente de trabalho saudável a todos os seus funcionários.

## 5 O assédio sexual e a inversão do ônus da prova

O último ponto que merece atenção é referente ao ônus da prova nos casos envolvendo assédio sexual. De acordo com Oliveira, o ônus da prova traduz na possibilidade que o ordenamento jurídico confere à parte que propõe a ação ou contra quem é movido o processo, de provar ou desconstituir o que está sendo alegado.<sup>42</sup> Para Moreira, a necessidade da existência do ônus da prova é fundamental para a noção de justiça, eis que aquele que alega um fato deve provar, sendo esta a regra geral em matéria de direito. O referido argumento advém como uma alternativa para desencorajar acusações injustas e queixas frívolas.<sup>43</sup> A questão a ser discutida, no entanto, é se a referida regra deve ser mantida nos casos de assédio sexual no ambiente de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe, em seu art. 818, de forma sucinta e simplista, que a competência quanto ao ônus da prova é da parte que fizer as alegações. Isso significa que caberia a trabalhadora comprovar que foi vítima de assédio sexual no ambiente de trabalho. Diante da disposição, é perceptível que o legislador não se preocupou com aqueles casos nos quais a litigante encontra-se impossibilitada de produzir as provas necessárias, seja em razão do ato ocorrer na clandestinidade, sem a presença de testemunhas, ou pela insuficiência econômica do trabalhador.<sup>44</sup>

Imperioso ressaltar que, na jurisprudência laboral brasileira já se tem aplicado em algumas hipóteses a inversão do ônus da prova, como por exemplo, nos casos de ações civis acidentárias (noss quais, pelo acidente e/ou pela doença ocupacional, pede-se indenização civil ao próprio empregador – com base no art. 7º da CF). Também já está pacificado pela jurisprudência a admissão da inversão do ônus da prova nos casos de dispensa discriminatória, quando o empregado é soropositivo para HIV (ou portador de outras doenças igualmente estigmatizantes), conforme orientação da Súmula nº 443 do TST. Neste contexto, imperioso

41 PAMPLONA FILHO, R. Assédio sexual: questões conceituais. In: JESUS, D. E; GOMES, L. F. (Coord.). Assédio Sexual. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 109-135.

42 GURGEL. Yara Maria Pereira. Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação: Sua aplicação às relações de trabalho. LTr Editora. 1º Edição. 2010.

43 MOREIRA, Teresa Coelho. Igualdade e Não Discriminação: Estudos de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2013.p.80.

44 GURGEL. Yara Maria Pereira. Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação: Sua aplicação às relações de trabalho. LTr Editora. 1º Edição. 2010.

mencionar que muitos doutrinadores consideram o assédio sexual da mulher baseado em fator de discriminação, e portanto, talvez caberia a aplicação da inversão do ônus da prova também nestes casos.<sup>45</sup>

Para Gurgel, o ônus da prova deve ser invertido quando diz respeito a questões de assédio, devendo competir à parte que tenha mais condições de provar ou de desconstituir o que foi alegado. Segundo a autora, a inversão do ônus da prova, nestes casos, representa a sintonia das normas processuais com as necessidades sociais, bem como o acesso à justiça, principalmente para dar vazão aos Tratados de Direitos Humanos. No entanto, na maior parte dos julgados, ainda prevalece a distribuição do ônus da prova conforme disposto no art. 818 da CLT.<sup>46</sup>

Sako também salienta a respeito da dificuldade na produção de provas em crimes de assédio sexual. Segundo a autora, o assediador normalmente efetua as investidas às escondidas, na maioria das vezes o crime não chega ao conhecimento de terceiros, eis que a própria vítima se esforça para que isso não aconteça. Deste modo, o magistrado fica encarregado de analisar os referidos fatos e, sendo o caso de inversão, poderá conferir à vítima a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído, devendo o empregador ser responsável pela produção da prova.<sup>47</sup>

Neste contexto, encontra-se a demanda autuada sob o número 1000150-07.2019.5.02.0037 que tramitou em segunda instância perante o Tribunal Regional da 2ª região<sup>48</sup>. Ao proferir o voto o Exa. Desembargador Relator Marcos Neves Fava, ressaltou sobre a submissão da mulher na sociedade patriarcal, em sua perspectiva, tal situação contribui para a exposição mais frequente e iterativa para a prática do assédio sexual. Em suas palavras “a prática social ‘mediana’, para não dizer *mediocre*, ainda reitera padrões de análise e avaliação que desprestigiam a igualdade de gênero e retroalimentam o sistema”, o que corrobora para a estagnação do padrão de conduta da sociedade.<sup>49</sup>

Diante deste contexto, a mulher possui receio em procurar auxílio quando passa por alguma situação de violência, o que contribui para a impunidade do agressor. A vítima tem medo

45 FELICIANO, Guilherme Guimarães. Assédio e inversão do ônus da prova: Breves considerações. 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108693/2017\\_feliciano\\_guilherme\\_assedio\\_inversao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108693/2017_feliciano_guilherme_assedio_inversao.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 11 de jan. de 2021.

46 GURGEL, Yara Maria Pereira. Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação: Sua aplicação às relações de trabalho. LTr Editora. 1ª Edição. 2010.

47 SAKO, Emília Simeão Albino. Direito e Processo do Trabalho: Ônus da Prova. Londrina: Edição do Autor, 2019.

48 Ementa: ASSÉDIO SEXUAL. PROVA DOS FATOS. DIFICULDADE. CULTURA OCIDENTAL MACHISTA. CULPA DA VÍTIMA. INIBIÇÃO DO DIREITO DE INSURGÊNCIA. DEPOIMENTO DA VÍTIMA. CIRCUNSTÂNCIAS RAZOÁVEIS. PROVA SUFICIENTE. A submissão da mulher, na sociedade patriarcal ocidental machista, inclui, lamentavelmente, sua exposição mais frequente e iterativa ao assédio sexual. A prática social ‘mediana’, para não dizer *mediocre*, ainda reitera padrões de análise e avaliação que desprestigiam a igualdade de gênero e retroalimentam o sistema, para torná-lo ainda mais impermeável à evolução. Prova disso são as observações não incomuns de que a estuprada estava vestida de forma a convidar o estuprador; (...) A jurisprudência firme no âmbito penal é ade que o depoimento da vítima, nesse quadro, ostenta caráter de prova. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1000150-07.2019.5.02.0037. Acórdão. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000150-07.2019.5.02.0037>. Mediante assinatura digital. Acesso em 17/01/2021.

49 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1000150-07.2019.5.02.0037. Acórdão. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000150-07.2019.5.02.0037>. Mediante assinatura digital. Acesso em 17/01/2021.

da ocorrência de reiteração do ato, e principalmente que a constatação ao final, seja de que ela foi agredida porque provocou. Em razão deste cenário, com fulcro a minimizar a estigmatização da palavra da mulher, alguns Tribunais vêm se posicionando quanto ao valor probatório conferido ao depoimento da vítima, o que, por exemplo, ocorreu no julgamento do AgRg no REsp 1439168/RS, cujo Rel. Ministro foi Gurgel de Faria, da Quinta Turma<sup>50</sup> ou o Recurso ordinário de nº 7744-79.2014.5.02.0000, cujo Rel. Ministro foi Luiz José Dezena da Silva, da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do TRT da 2ª região.<sup>51</sup> Nos casos mencionados a palavra da vítima foi revestida de preponderante relevância para a resolução da demanda.

Para Moreira, é justificável a distinção dos casos de assédio sexual das outras demandas trabalhistas, tendo em vista que em matéria de trabalho, existem relações privadas desiguais. No plano factual, os contraentes não dispõem da mesma liberdade quando da celebração do contrato de trabalho, o que pode originar um desequilíbrio nesta relação. No que tange ao plano jurídico, o trabalhador é colocado em uma posição de subordinação em relação ao empregador. Diante deste cenário, se justificaria uma intervenção legal a fim de proteger o trabalhador.<sup>52</sup>

É fundamental ressaltar que, a maior parte das pessoas que praticam atos de assédio sexual com fins de obtenção de uma vantagem sexual ou apenas por caráter discriminatório, incluindo os empregadores, possui consciência de que aquela conduta não deveria ocorrer. Posto isto, dificilmente irão reconhecer que o fizeram. Ademais, a tendência é que estas pessoas procurem encobrir os atos praticados, evitando que tenham testemunhas ou explicações por escrito, o que corrobora para que o assédio no ambiente laboral seja de difícil comprovação.<sup>53</sup>

Diante deste cenário de invisibilidade, a prova do assédio sexual em processo judicial não deveria seguir o modelo clássico do ônus da prova, a fim de assegurar às vítimas o direito efetivo à justiça. Ademais, conferir valor probatório a palavra da vítima se mostra essencial, ao passo que a maioria dos delitos é praticada na clandestinidade. Assim, o ideal é que houvesse a alteração

50 “A palavra da vítima nos crimes contra a liberdade sexual, que geralmente são praticados na clandestinidade, assume relevantíssimo valor probatório, mormente se corroborada por outros elementos” (AgRg no REsp 1439168/RS, Rel. Ministro GURGEL DE FARIA, QUINTA TURMA, julgado em 22/09/2015, DJe 09/10/2015). Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 17/01/2021.

51 Pois bem, é cediço que, com relação aos crimes contra a liberdade sexual, via de regra, a imputação da responsabilidade é insuscetível de demonstração com base em vestígios ou mediante declarações de testemunha ocular, dada a peculiaridade de que são praticados na clandestinidade (*qui clam comittit solent*), revestindo-se, assim, a palavra da vítima em casos tais, de relevância preponderante, mormente se suas assertivas mostrarem-se associadas com a realidade dos autos e demais elementos de prova.” BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº RO - 7744-79.2014.5.02.0000. Acórdão. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#5629bc2a803aa93fb1f3727becaf573>. Acesso em 17/01/2021.

52 MOREIRA, ressalta que “as relações de trabalho são um exemplo paradigmático da existência de relações privadas desiguais não só no plano factual mas também no plano jurídico. Na verdade, no plano factual, os sujeitos contraentes – trabalhador e empregador – não dispõem da mesma liberdade no que concerne à celebração do contrato nem á estipulações de cláusulas contratuais, o que origina o aparecimento de um desequilíbrio contratual que se acentua em alturas de desemprego generalizado como, infelizmente, acontece nos nossos dias. No plano jurídico, a conclusão do contrato de trabalho coloca o trabalhador numa situação de subordinação face o empregador. Assim, configurando-se o domínio econômica e social de uma parte, não se pode invocar, sem mais, o princípio da liberdade contratual, para poder se escolher arbitrariamente a contraparte, ou seja, o trabalhador”. MOREIRA, Teresa Coelho. Igualdade e Não Discriminação: Estudos de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2013. P. 80.

53 MOREIRA, Teresa Coelho. Ibidem. P.80.

do ônus da prova, principalmente nos casos em que os autores não têm acesso a informações e aos dados necessários para conseguir provar suas alegações.<sup>54</sup>

## 6 Considerações finais

Neste breve artigo é possível constatar a relevância do tema e o quanto o assédio sexual está intimamente relacionado com os abusos provocados pela desigualdade de gênero, e pelas históricas relações de poder, ainda mantidas pela sociedade atual. Muito embora o assédio sexual possa ocorrer tanto contra homens, quanto mulheres, essas últimas são as maiores vítimas desse crime em razão da discriminação de gênero que se materializam nas mais diversas esferas sociais, dentre elas, o ambiente de trabalho.

De acordo com as pesquisas apresentadas no corpo deste artigo, o combate ao cenário de assédio sexual de mulheres no ambiente laboral não exige apenas um olhar diferenciado por parte do setor de Recursos Humanos das empresas, mas também uma estrutura que efetivamente apresente ações que serão colocadas em prática diante de um caso concreto de assédio. As empresas precisam deixar evidente como encaram a questão, apresentar aos seus funcionários a sua total intolerância com tais atos, e transparecer o que pode acontecer contra o agressor.

Por fim, é de se perceber também que não somente uma reforma legislativa, como inclusão de dispositivos expressos sobre o assédio sexual na legislação trabalhista, serão suficientes para que cesse todos os atos de assédio sexual contra as mulheres no ambiente de trabalho. Demandam-se, conscientização política, social e, principalmente, aperfeiçoamento da empatia e respeito ao próximo. Tendo em vista que, a estigmatização da mulher na sociedade como um ser inferior ao homem, que teve seu lugar no âmbito social durante muitos anos, apenas, como a cuidadora do lar e dos filhos, é uma grave falha social advinda dos defasados conceitos patriarcais de gênero.

## Referências

ABRAMO, L. A situação da mulher latino-americana – O mercado de trabalho no contexto da reestruturação. In: DELGADO, D. G; CAPPELLIN, P; SOARES, V. (ORG). Mulher e Trabalho – experiências de ação afirmativa. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

AMADO. João Leal. Contrato de Trabalho: Noções Básicas: Coimbra. Almedina Editora, 2016.

BARROS, A. M. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Ed. LTr, 2005.

BERGAMO, Mônica. Denúncias de assédio sexual no trabalho crescem 64,7 % em cinco anos. Folha de São Paulo. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/monicabergamo/2020/12/denuncias-de-assedio-sexual-no-trabalho-crescem-647-em-cinco-anos.shtml>, Acesso em 08 de jan. de 2021.

<sup>54</sup> OREIRA, Teresa Coelho. Igualdade e Não Discriminação: Estudos de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2013.p.80.

BONACCHI, Gabriela; GROPPI, Ângela (Org.). O dilema da cidadania: direitos e deveres das mulheres, 1995.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2º Região. Processo nº 1000150-07.2019.5.02.0037. Acordão. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000150-07.2019.5.02.0037>. Mediante assinatura digital. Acesso em 17/01/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2º Região. Processo nº RO - 7744-79.2014.5.02.0000. Acordão. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#5629bc2a803aa93fb1f3727becaef573>. Acesso em 17/01/2021.

CAMPELLO, Luciana. MACHADO, Maíra Saruê e MELO, Jacira. Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho. Relatório de pesquisa quantitativa. Locomotiva: Pesquisa e estratégia. Instituto Patrícia Galvão. 2020. Disponível em: [https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2020/12/LOCOMOTIVAIPG\\_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVersaoFinal.pdf](https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2020/12/LOCOMOTIVAIPG_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVersaoFinal.pdf). Acesso em: 09 de jan. de 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, I. (2008). Violência contra as mulheres no trabalho – O caso do assédio sexual, *Sociologia, Problemas e Práticas*, n. 057, 11-23.

DESOUZA, Eros; BALDWIN, John R.; ROSA, Francisco Heitor da. A construção social dos papéis sexuais femininos. *Psicol. Reflex. Crit. Porto Alegre*, v. 13, n. 3, 2000. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010279722000000300016&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010279722000000300016&lng=pt&nrm=iso) . Acesso em 10 de jan. de 2021.

DINIZ, Maria Helena. Dicionário Jurídico. São Paulo: Saraiva, 1998.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Assédio e inversão do ônus da prova: Breves considerações. 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108693/2017\\_feliciano\\_guilherme\\_assedio\\_inversao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108693/2017_feliciano_guilherme_assedio_inversao.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 11 de jan. de 2021.

GURGEL, Yara Maria Pereira. Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação: Sua aplicação às relações de trabalho. LTr Editora. 1º Edição. 2010.

GUERRA, Raquel Diniz. Mulher e discriminação. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

HIRATA, Helena. Et al. (Orgs.). Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: COSTA, Albertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCINI, Cristina; HIRATA, Helena (Orgs.). Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

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.

KYMLICKA, Will. Filosofia política contemporânea: uma introdução. Tradução Luís Carlos Borges e Marilene Pinto Michael. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

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

LIPPMANN, Ernesto. Assédio Sexual nas relações de Trabalho: danos morais e materiais nos tribunais após a Lei 10.224. São Paulo: LTr, 2001.

MOREIRA, Teresa Coelho. A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar e as ntic. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/artigo\\_teresacoelho.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/artigo_teresacoelho.pdf). Acesso em: 08 de jan. de 2021.

MOREIRA, Teresa Coelho. Igualdade e Não Discriminação: Estudos de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2013.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO/MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e respostas. 2017. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_559572/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_559572/lang--pt/index.htm). Acesso em 10 de jan. de 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Assédio Sexual no Trabalho. 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_559572/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_559572/lang--pt/index.htm). Acesso em 10 de jan. de 2021.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho Decente. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 06 de jan. de 2021.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Íntegra da Convenção 190 da OIT. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711139.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711139.pdf). Acesso em: 11 jan. 2021.

OLIVEIRA, Semayat. 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: 06 de janeiro de 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Sexual: Questões Conceituais. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/6826/assedio-sexual>. Acesso em: 08 de jan., 2021.

PAMPLONA FILHO, R. Assédio sexual: questões conceituais. In: JESUS, D. E; GOMES, L. F. (Coord.). Assédio Sexual. São Paulo: Saraiva, 2002.

PIMENTA, Adriana Calvo. Manual de Direito do Trabalho. 5º Ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2020.

SAKO, Emília Simeão Albino. Direito e Processo do Trabalho: Ônus da Prova. Londrina: Edição do Autor, 2019.

STREY, Marlene Neves (Org.). Mulher: estudos de gênero, 1997.