

O PAPEL DO ASSÉDIO SEXUAL NA DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Lincoln Zub Dutra ¹

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo central a análise do papel do assédio sexual na discriminação da mulher nas relações de trabalho. Buscou-se primeiramente expor a o papel da mulher na sociedade, tanto dentro do seu lar como mão de obra ativa, com essa análise foi melhor possível compreender as razões da divisão sexual do trabalho, as relações de gênero, e os motivos das trabalhadoras serem alvo de várias discriminações no âmbito laboral, em especial, o assédio sexual. Em consequência de ser uma prática discriminatória de gênero buscou-se compreender os motivos sociais que fundamentam o assédio sexual. Por fim, realizou-se uma análise do assédio sexual, desde suas origens, conceito, classificação, suas consequências na seara trabalhista e a relação com a figura feminina. Desta maneira, foi possível uma conclusão das razões da relevância do assédio sexual no últimos anos, que cada vez mais chama atenção da sociedade, e os motivos das mulheres geralmente serem as vítimas.

Palavras-chave: Assédio sexual. Discriminação. Princípio da Igualdade.

ABSTRACT

This article is mainly focused on analyzing the role of sexual harassment in the discrimination of women in labor relations. Sought is first exposed to the role of women in society, both within your home as active labor, this analysis was to better understand the possible reasons for the sexual division of labor, gender relations, and the motives of woman workers being targeted multiple discrimination in the workplace, in particular, sexual harassment. In consequence of being a discriminatory practice of gender sought to understand the social motives that underlie sexual harassment, and a further study on the fundamental precept that prohibits such conduct, the principle of equality. Finally, we performed an analysis of sexual harassment from its origins, concept, classification, consequences and harvest labor in relation to the female figure. Thus, it was able to conclude the reasons for the relevance of sexual harassment in recent years, which increasingly attracts attention of society, and the reasons women are usually the victims.

Keywords: Sexual harassment. Discrimination. Principle of Equality.

1. INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da sociedade, a mulher desempenhou atividades relacionadas ao trabalho, sendo que a partir do séc. XIX o seu papel se intensifica, com o efetivo crescimento da participação feminina no mercado formal de trabalho. Acentuam-se as relações sociais entre homens e mulheres, nesse novo ambiente, que até então era de domínio masculino. Em razão do convívio constante entre os gêneros no espaço laboral, a sexualidade passa a se manifestar nesse novo ambiente, consequentemente traz novas problemáticas na relação de trabalho, uma delas, objeto desse estudo, o assédio sexual.

¹ Advogado inscrito na OAB/PR 65.048, mestrando em Direitos Fundamentais e Democracia pelo Centro Universitário Unibrasil – UNIBRASIL, pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR), graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR).

Uma vez que o intento do trabalho é demonstrar o papel do assédio sexual na discriminação da mulher, se viu necessária uma análise sobre a discriminação no ambiente de trabalho, em especial a discriminação de gênero na qual se verificou ser o assédio sexual um dos seus maiores instrumentos. Afim de melhor entender a discriminação foi realizado um estudo no princípio constitucional que veda tal conduta, o princípio da igualdade.

Por fim, foi realizado um estudo sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho, com o objetivo da melhor compreensão de como tal prática afeta o âmbito laboral, e em especial a situação da obreira, essa que por resquícios de um pensamento patriarcal, o qual acredita que o papel social que a mulher deve desenvolver deve ser inferior ao do homem, se socorre a práticas abomináveis afim de demonstrar essa dominância.

2. DISCRIMINAÇÃO

Na sua concepção jurídica conceitua o dicionário Houaiss que é “ato que quebra o princípio da igualdade, como distinção, exclusão, restrição ou preferências, motivado por raça, cor, sexo, idade, trabalho, credo religioso ou convicções políticas” (HOUAISS, 2001, p.1053). Entende de mesma maneira Maurício Godinho Delgado, em que define a discriminação “como a conduta pela qual se nega a alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada.” (DELGADO, 2012, p.797). Define o autor supracitado as causas dessa conduta as características externas que identificam o indivíduo como pertencente a determinado grupo.

A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.) (DELGADO, 2000, p.97)

A discriminação por ser um fenômeno social, será dinâmica, variando no tempo e no espaço, razão pela qual em determinado contexto um fato poderá motivar a conduta discriminatória, enquanto para outra pessoa, não será um fator de tratamento diferenciado. Isso ocorre porque o critério de *discrimen* não recai sob uma característica inerente do sujeito, mas sim, numa concepção social dessa qualidade.

Por ser social, a discriminação é dinâmica, variável no tempo e no espaço. Em um mesmo contexto, pode um mesmo fato ser discriminatório para uma pessoa e não o ser para a outra, exatamente porque não diz respeito a uma característica inerente do sujeito, mas algo que se constrói na relação com o outro, a uma valoração comparativa. (GOSDAL, 2003, p.91).

Pelo exposto, em especial, no caso da mulher, a discriminação ocorre não simplesmente pela diferença na sua constituição biológica, mas sim pelo fato da constituição mais frágil da figura feminina, ser considerado socialmente legítima para determinar que o seu trabalho seja inferior ao do homem.

Vale ressaltar que a discriminação é a forma ativa do preconceito, conforme conceitua Egídia Maria de Almeida Aiexe (2000 apud BRITO FILHO, 2002. p. 38), “em regra não se discrimina alguém sem antes se lhe voltar um olhar de condenação, de censura ou de rejeição por algo que componha o seu ser, as suas características intrínsecas ou extrínsecas, ou por algo que tenha praticado”. Sendo que esse olhar de condenação se verifica, nas ações de

estigmatização, que consiste numa avaliação negativa de determinada característica por uma grande número de pessoas, ou na estereotipagem que por sua vez, é a classificação de determinado grupo, imputando certas características com aspectos típicos, é o que vulgarmente conhecemos como “rótulos”.

O preconceito constitui uma atitude interior do indivíduo ou grupo, uma ideia preconcebida acerca de algo ou alguém. O preconceito conduz à discriminação que consiste em infligir certas pessoas um tratamento diferenciado e imerecido, em geral por ausência de conhecimento (GOSDAL, 2003, p.92)

Em pleno século XXI, a discriminação está presente na realidade da mulher brasileira, que ainda é vista como o sexo frágil e menos capacitadas profissionalmente. A desigualdade de tratamento tem como causa e seus efeitos a perspectiva de gênero, construído através dos papéis sociais desempenhados pelo o homem e a mulher.

2.1. GÊNERO

Da mesma forma que iniciamos o estudo da discriminação sobre o aspecto lexical se vê necessária a mesma abordagem no que concerne ao gênero, segundo o dicionário Houaiss da língua portuguesa o seu conceito consiste:

1. conceito geral que engloba todas as propriedades comuns que caracterizam um dado grupo ou classe de seres ou objetos 2. conjunto de seres ou objetos que possuem a mesma origem ou que se acham ligados pela similitude de uma ou mais particularidades (HOUAISS, 2001, p.1441)

A definição das delimitações do termo gênero ganha importância na análise das Ciências Sociais a partir de meados da década de 80, o qual foi incorporado tanto de ideias marxistas como de ideologias liberais.

O gênero, de um lado, recebeu aportes da ideologia marxista, tendo em conta a vocação natural desta doutrina ao ideal de igualdade. Mas, de outro lado, também os recebeu da ideologia liberal, porquanto esta mais se aproximou da ideia de libertação, fornecendo significativas contribuições ao novo feminismo (PINHO, 2005. p.53).

Segundo Leda Pinho o conceito de gênero deve ser adaptado à abordagem jurídica e acrescentado pelos significados pertinentes à diferenciação sexual, ou seja, devem ser complementados pelos aspectos físico, psíquico e social.

Quando se emprega o conceito de gênero, se toma em conta o caráter implicitamente relacionado ao feminino e do masculino, mas se considera que o equipamento biológico não da conta da explicação da posição subalterna conferida às mulheres na organização da vida social. (PINHO, 2005. p.63).

No que concerne ao aspecto físico, apesar de mostrar-se estranho ao estudo do gênero uma vez que nesse se encontra mais assentado o critério social, não se pode deixar de lado o

aspecto físico, pois será através dele que irá se distinguir a mulher e o homem, condicionando o outros dois aspectos, social e psíquico.

No que diz respeito ao critério psíquico, verifica-se a sua importância na conceituação psíquica da discriminação sexual, em destaque “o papel do inconsciente na formação da identidade sexual” (LAMAS, 2000 apud PINHO, 2005. p.55), uma vez que a diferença sexual não se consubstancia somente das distinções anatômicas, mas também em conceitos subjetivos criados a partir do imaginário, ou seja, o aspecto psíquico se configura numa caracterização subjetiva de feminino e masculino.

Em relação ao aspecto social abarca a “construção social, histórica e cultural, elaborada sobre as diferenças sexuais” (ALMEIDA, 2001 apud PINHO, 2005. p.54) bem como as relações entre os dois sexos construídas, é o aspecto mais aparente na construção do gênero, de tal forma que é comumente delimitado o conceito de gênero como “o sexo socialmente construído”, outra definição que demonstra a importância desse aspecto é “a natureza define os dois sexos biológicos (homens e mulheres), mas é a sociedade que agrega a essa dado natural diferentes valores” (SIMIÃO, 1991 apud PINHO, 2005. p.54).

O critério social que irá delimitar os papéis femininos e masculinos, através das ações da sociedade, pela educação, pela imposição de padrões previamente estabelecidos determinado à mulher e o homem comportamentos a serem seguidos tanto na família, na escola e no trabalho.

Merece especial destaque o papel da família na construção social do gênero, uma vez que é o ambiente doméstico que elabora as estruturas de divisão do poder, deixando a mulher a submissão enquanto ao homem a dominação. Conforme dispõe Françoise Dekeuwer-Défossez (apud PINHO, 2005. p.54) sobre a influência familiar “no seio da família subsistem as desigualdades, devido à consequência lógica do papel que foi destinado à mulher, o qual tem seu fundamento histórico num sistema que a oprime”.

O aspecto social do gênero pode ser consubstanciado pela consideração de Warat, na qual afirma “sentidos socialmente atribuídos ao fato de ser homem ou mulher numa determinada formação social” (WARAT, 2000 apud PINHO, 2005. p.57), ou seja, o gênero será observação conferida pela sociedade em razão do sexo do indivíduo.

O gênero muitas vezes pode ser utilizado como fundamentação no discurso da dominação masculina sobre o feminino, porém segundo a autora Leda Pinho nem sempre essa dicotomia entre feminino/submisso e masculino/dominador está presente nas relações sociais. Afirma o gênero ser mais uma forma de ordenação e comunicação na sociedade, porém também há situações em que é utilizado para orientar as condutas discriminatórias.

O gênero, portanto, é um elemento fundamental das relações sociais baseadas na diferença sexual e é a partir dela que serão construídas outras relações, sendo a mais importante delas, para efeito deste estudo a relação de poder. Além do mais, o gênero, ainda que inicial e principalmente seja construído nas entidades familiares, é também elaborado na economia e na organização política (PINHO, 2005. p.58)

No que concerne a desigualdade de tratamento em razão de sexo, o estudo da construção da categoria de gênero se tornou indispensável ao presente estudo, uma vez que é através dele que se transpõe aos motivos do tratamento diferenciado conferido às mulheres. Ao invés de apenas analisar a diferença de tratamento verificou-se pelos critérios físico, psíquico e social as razões da escolha do sexo feminino em determinadas situações, em especial as relações de trabalho, ser escolhido como critério de discriminação nas relações sociais. Segue esse entendimento Gosdal ao afirmar que o gênero “ajuda a desvelar as concepções que se encontram

por trás dos atos discriminatórios e a compreender a discriminação no contexto social em que se encontra inserida” (GOSDAL, 2003, p.69).

O gênero em virtude de ser um produto social e repassado ao longo das gerações, se mostra mais apto ao estudo das relações de poder e o tratamento desigual conferido a mulher. “A categoria gênero considera o aspecto biológico, mormente por estar nele a justificativa para a subordinação da mulher, mas o supera, agregando-lhe [...], os aspectos psíquico e social” (PINHO, 2005. p.65).

Como explanado anteriormente as relações de gênero foram criadas a partir de relações de dominação do homem frente a mulher, na qual o critério biológico, sexo, configura através de critérios subjetivos papéis sociais, reservando ao “homem o poder econômico-racial e às mulheres o poder dos afetos” (WARAT, 2000 apud PINHO, 2005. p.66).

Os papéis sociais que foram destinados à mulher, desse modo exerceram e exercem importante fator de desigualdade jurídica. Tal padrão social retirou, historicamente, o poder das mãos da mulher. Desabilitou à emancipação. Não lhe permitiu perceber que “o ser feminino” não é causa da “função feminina” e de que tal função foi construída a partir de ideias masculinas, inseridas numa estrutura ideológica que representa os valores consagrados por uma sociedade patriarcal. (PINHO, 2000, p.68)

Em relação a eliminação de práticas discriminatórias a utilização da categoria de gênero se mostra de grande importância, uma vez que evita o erro de empregar práticas e políticas de mero nivelamento, pois a categoria de gênero leva em consideração “que a superação de um sistema de desigualdades não se alcança somente pelo fato de que o considerado inferior obtenha os direitos e ocupe as mesmas posições do superior” (ALMEIDA, 2001 apud PINHO, 2005. p.66), além disso leva em contas as práticas sociais ocorridas ao longo da história e as suas repercussões.

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

Uma das maiores repercussões da construção do gênero foi a desigualdade de tratamento conferida a mulher ao longo da história, inclusive no âmbito jurisdicional. É através da compreensão das relações intersociais sob a ótica do gênero que se verifica que não são as diferenças biológicas as características determinantes para o tratamento diferenciado, mas sim a consequências delas as construções sociais sob o conceito de feminino e masculino e seus respectivos papéis.

3. DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Constituição em seu preâmbulo declara a igualdade como um de seus valores supremos do Estado Democrático para garantir o exercício dos direitos individuais e sociais. O direito ao trabalho está consagrado no art. 6º da Carta Magna como direito fundamental social. Dessa forma, é de extrema importância o combate às práticas discriminatórias nas relações de

trabalho, uma vez que tal prática é um obstáculo à efetivação dos direitos sociais consagrados pelo Estado Democrático brasileiro.

A igualdade está mencionada no Preâmbulo da Constituição da República como um dos valores supremos da sociedade, em que o Estado Democrático se funda para assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais. E o direito ao trabalho constitui um dos direitos sociais. Logo, para assegurar o direito ao trabalho, o Estado Democrático brasileiro lastreia sua ação social, entre outros, no valor supremo da igualdade. [...] A norma que consagra o direito do trabalho não pode desligar-se do princípio de igualdade, entendido como princípio estruturante e conformador dos direitos fundamentais (ROMITA, 2007 apud GOIS, 2010. p. 138)

A discriminação consiste na definição de características sem relevância lógica consideradas como aceitáveis pela sociedade, sendo que na sua ausência o indivíduo é excluído do círculo de convívio. A aplicação do princípio da igualdade implica na ausência de discriminação, pois aquele tem o intuito de integração dos indivíduos, sendo com que todos estejam em pé de igualdade para participar do convívio social. Segundo Alice Monteiro de Barros “o princípio da igualdade nos sistemas constitucionais de base liberal democrática adquire dupla característica: de princípio formal de legalidade e de regra material de não-discriminação” (BARROS, 2000, p.39).

Nem toda distinção será considerada discriminação, essa é a conduta humana que elege determinado critério, violando direitos, fundada em determinado parâmetro injustificado e injusto. Deve-se ressaltar que é permitido a exclusão de determinados grupos de indivíduos, desde que fundado em justificativas razoáveis. A título de exemplo, a contratação de mulheres para ocupar a função de guarda penitenciário em um presídio feminino.

O ato de discriminar compõem-se antes de tudo, de uma generalização dos atributos extrínsecos das pessoas de um grupo como sinônimos de uma ou mais qualidades vistas como negativas. O efeito é a negação da individualidade de cada componente do grupo e sua dissolução em um todo imaginário, que recebeu uma categorização estigmatizante a partir dos valores daquele que discrimina (AIEXE, 2000. p.337)

A discriminação no ambiente do trabalho consiste no tratamento diferenciado indevido ao trabalhador, por ato para obstar a admissão e/ou na execução do contrato de trabalho, é a negação ao princípio da igualdade ao empregado, criando desigualdade entre os obreiros em critério não razoável.

A discriminação no trabalho consiste em dar tratamento diferenciado, excluindo do mercado de trabalho ou negando direitos a pessoas que pertenceram a grupos vulneráveis. A contratação pode ser negada ou pode ser feita para cargo inferior ao pretendido, ou ainda pode ser preterida a sua ascensão funcional ou ser designado para funções mais penosas ou inferiores. (BARBOSA JUNIOR, 2008. p.74)

A discriminação poderá ter uma dimensão individualizada, ou sistêmica, aquela ocorre quando o empregador escolhe um candidato em detrimento de outro por uma característica não razoável, sendo que ambos estão em igualdade de circunstância, como exemplo a escolha do

candidato que torce para o mesmo time do empregador, nesse caso, existe a discriminação apesar de ser episódica. Enquanto a discriminação sistêmica, se caracteriza na verificação de determinado setor de atividade ou categoria profissional, das porcentagens de trabalhadores de determinado grupo em detrimento de outros, quando há esse desequilíbrio ocorre pelo fator de discriminação na contratação.

A discriminação sistêmica nas relações de trabalho parece mais grave e pode se verificar em empresas que deixam de contratar trabalhadores em virtude, por exemplo, de seguirem determinada religião. Assim é que já foi noticiado um caso de uma emissora de rádio cujos sócios eram praticantes de determinado culto evangélico que não só pregavam sua fé no ambiente de trabalho, como também davam preferência na seleção de empregados para adeptos da mesma religião. (GOIS, 2010, p. 138)

Segundo Alice Monteiro de Barros existe outra classificação no que concerne a discriminação na seara trabalhista, conforme a autora supracitada a discriminação pode se manifestar de duas maneiras, de forma direta e indireta, aquela consiste no tratamento distinto baseado em razões ilegais, enquanto na indireta consiste num tratamento igual, formalmente, porém com efeitos divergentes dependendo do grupo que se encontra o trabalhador. Conforme Brito Filho “na primeira hipótese, a discriminação ocorre abertamente, com o sujeito ativo agredindo claramente o direito à igualdade e todas as normas que o sustentam” (BRITO FILHO, 2002. p. 44).

A discriminação manifesta-se de forma direta ou indireta. A primeira pressupõe um tratamento desigual fundado em razões proibidas, enquanto a discriminação indireta traduz um tratamento formalmente igual, mas que produzirá efeito diverso sobre determinados grupos. (BARROS, 2000, p. 41)

Também no que concerne de distinções de discriminação na relação de trabalho, ela poderá ser horizontal ou vertical. Uma vez que nas relações de emprego está presente o fator hierárquico, via de regra, a discriminação ocorre de cima para baixo, ou seja, do patrão para o empregado, possuindo um caráter de verticalidade. Contudo, a discriminação também pode ocorrer dentre os colegas de trabalho, determinado grupo de empregados se reúnem para a prática de ato de discriminação a um outro colega, fundada em suas características.

A discriminação também pode ser diferenciada quanto ao seu motivo, lembrando que as razões de tal conduta serão sempre distinções fundadas em critérios injustificados e injustos, de caráter subjetivo, geralmente exteriorizando um preconceito. Dessa forma, a discriminação pode ocorrer por motivos de orientação sexual, idade, religião, origem social, procedência regional, procedência nacional, raça, etnia, deficiência física ou mental, gênero, entre outros.

4. DISCRIMINAÇÃO EM RELAÇÃO À OBREIRA

A discriminação é a determinação de que certas características sejam consideradas boas ou ruins, certas ou erradas, aceitáveis ou inaceitáveis, conforme explanado em capítulo anterior, a mulher para se inserir no mercado de trabalho teve que lutar contra o pensamento dominante da delimitação de seu papel na sociedade, era considerado certo o seu papel dentro do lar e errado no ambiente de trabalho. Uma vez que a discriminação é um fenômeno social é variável e dinâmico, atualmente é mais aceito pela sociedade a obreira, porém essa não está livre de outras formas de discriminação.

É revelador perceber como, em 60 anos, a sociedade mundial sofreu uma verdadeira revolução na direção da busca da igualdade de tratamento entre mulheres e homens. Basta olhar a primeira metade do século XX para claramente notar o papel secundário da força de trabalho feminina na economia mundial. Mulheres eram educadas para serem boas mães, esposas dedicadas e donas de casa prendadas. O trabalho, quando permitido pelo chefe de família, limitava-se a determinadas profissões, como a de telefonista, enfermeira e aeromoça. (GOIS, 2010, p. 147-148)

Conforme constatado no capítulo anterior o tratamento diferenciado conferido a mulher, sem fundamento justificado, tem sua origem nas tradições culturais, que associavam o papel da mulher com um papel doméstico. Porém além desses costumes, outro fator econômico obstava a mulher de se inserir no mercado de trabalho, a maternidade, a prejudicando-a na obtenção de um tratamento igual em relação aos homens.

Mulheres, no entanto, enfrentam preconceitos por parte do empresariado por deixarem de trabalhar durante o período de licença maternidade. Desse modo, uma perspectiva puramente capitalista do trabalho conclui que contratar mulheres representa mais custo e menos benefício, ante a necessidade de contratação de terceiro para substituí-los durante um possível período de afastamento. (GOIS, 2010, p. 148-149)

Alice Monteiro de Barros aponta a importância da ação internacional na promoção do princípio da igualdade no que diz respeito as mulheres no ambiente de trabalho, porém também afirma, que mesmo com as declarações enfáticas, essas não se revelaram suficientes para a concretização de um tratamento igualitário.

A legislação tutelar inserida em normas internacionais e transplantadas para a legislação interna dos países mostrou-se necessária e útil em determinado momento histórico, diante da exploração de que eram vítimas as mulheres e em face de um proletariado pouco consistente. Em vista da evolução científica, tecnológica, social em face das novas necessidades econômicas, as restrições legislativas referentes ao trabalho da mulher em determinados locais, horários e circunstâncias têm sido submetidos a uma avaliação, para aferir-se a sua verdadeira necessidade. (BARROS, 2000, p. 41)

A ação internacional pode ser dividida em duas fases, na primeira tinha como objetivo a proteção da mulher, restringindo a exploração da sua mão de obra. Enquanto na segunda fase, o objetivo era de favorecer as possibilidades das mulheres no mercado de trabalho, garantir a igualdade de remuneração, além da promoção de igualdade de oportunidades e de tratamento nas relações de emprego.

5. ASSÉDIO SEXUAL

Enquanto repercutia no íntimo da sociedade, o pensamento que conferia a mulher somente ocupações dentro de seus próprios lares, atos que restringiam a liberdade sexual das

obreiras não obtinham grande relevo no corpo social. Porém com a evolução do trabalho feminino, com maiores percentagens de atuação no mercado de trabalho, além da evolução de um tratamento igualitário, a temática do assédio sexual ganha espaço, pois essa conduta fere a igualdade e dignidade profissional das mulheres.

A discussão atual em torno do assédio sexual revela, em verdade, uma mudança de postura, que envolve as alterações nas relações de gênero. De uma concepção de que a agressividade sexual masculina é natural e irreprimível, cabendo à mulher não provocar os homens, transferindo-se assim toda a responsabilidade à culpa feminina, passou-se a ideia de que as pessoas, inclusive as mulheres, devem ter o direito de dispor de si mesmas, de conduzir livremente sua vida privada e sua liberdade sexual. (GOSDAL, 2003, p.225)

Determinados autores estabelecem o assédio sexual como um antecedente remoto da instituição da Idade Média *jus primae noctis*, na qual era concedido ao senhor feudal o direito de ter a primeira noite da noiva. Conforme dispõe Alice Monteiro de Barros “alguns autores equiparam o assédio sexual ao uso medieval do *jus primae noctis* (direito a primeira noite), que obrigava as recém-casadas a passarem a noite de núpcias com o senhor do lugar” (BARROS, 2000, p.9).

A desvalorização do trabalho feminino reflete na importância de como a sociedade irá tratar os comportamentos que ferem os direitos assegurados as mulheres.

A desvalorização tradicional do trabalho feminino contribui para que fossem considerados negligenciáveis os comportamentos ofensivos às mulheres em seu ambiente profissional. Essa atitude mudou à medida que o trabalho feminino se impôs cada vez mais como um meio de afirmar uma identidade social autônoma. (LIPOVETSKY, 2000 apud GOSDAL, 2003. p.225)

Com a mudança na sociedade do que seria o papel ideal desempenhado pela mulher, com a progressiva aceitação da sua atuação nos mais variados segmentos do corpo social, além da maior cobrança da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, há um câmbio de como o assédio sexual é tratado, deixa de se ver como um caso isolado, para uma conduta generalizado que deve ser repreendida.

Constatado e publicizado o problema nos últimos trinta anos transformou-se a visão sobre o assédio sexual no trabalho Partiu-se de uma posição passiva e permissiva, de negação ou consentimento do problema, em que o assédio sexual laboral era tido como um fenômeno natural e biológico e assumiu-se uma postura ativa e censora que condena o assédio sexual (OLIVEIRA, 2007. p.105)

As agressões sociais de gênero no ambiente de trabalho passam a ser menos toleradas pelas obreiras, que reivindicam seus direitos e elevam a questão do assédio sexual como uma das formas de discriminação de gênero nas relações laborais.

Segundo Robert Husbonds três fatores são responsáveis pelo maior interesse que o assédio sexual tem na atualidade. O fator ocorreu com o progresso dos movimentos feminista e a sua influência nas políticas dos países industrializados, também contribuiu a edição de leis a favor da igualdade de oportunidades e a conduta dos empregadores que estavam mais

preocupados com a mulher no ambiente de trabalho. Em consequência dessas ações as obreiras encontraram-se mais encorajadas a denunciar as práticas de assédio sexual.

O primeiro deles foi o progresso do movimento feminista na política nos países industrializados. A promulgação de leis em prol da igualdade de oportunidades e uma maior atenção dos empregadores a tudo relacionado as mulheres, o que incitou-as a condenar com mais força do que antes o assédio sexual (HUSBANDS, 1993, p.110) (tradução nossa)²

O segundo fator foi o aumento no número de mulheres no ambiente de trabalho, o que resultou em mudanças nas formas de relacionamento dentro do âmbito trabalhista, as quais tiveram efeitos perversos, por exemplo as reações discriminatórias entre os obreiros como forma de coação e obtenção de favores de cunho sexual. Entende de mesma maneira Thereza Cristina Gosdal ao advertir “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).

Sobre essa função de intimidação do assédio sexual dispõe Robert Husbands (1993, p.110):

A oposição a sua presença se revestiu às vezes na forma de assédio sexual, idealizado a fim de humilhar-las e desconcertar-las, para dissuadir-las de ocupar um emprego em setores dominados por homens [...]. Em outras empresas, o surgimento das mulheres trouxe a exigência de que solicitações sexuais fossem cedidos para conseguir um emprego, não perder o emprego ou ser promovida ou transferida. (tradução nossa)³

O terceiro e último fator foram as primeiras decisões judiciais sobre o tema do assédio sexual que ocorreram no final dos anos 70 nas cortes federais dos Estados Unidos, que decidiram ser o assédio sexual uma prática proibida e definida por lei. Segundo Husbands (1993, p.110) “O terceiro fator foram as primeiras decisões judiciais de tribunais federais norte-americanos no final de 1970, na qual declarou que o assédio sexual é um tipo específico de comportamento proibido pela lei” (tradução nossa).⁴

Em estudo realizado pelo Organização Internacional do Trabalho, se afirmou que não se sabe ao certo os motivos específicos do aumento das taxas de ocorrência do assédio sexual, nas mais diversas regiões do globo.

² “El primero de ellos fue el progreso del movimiento feminista en la política de los países industrializados. La promulgación de leyes en pro de la igualdad de oportunidades y la mayor atención que prestaban los empleadores a todo lo relacionado con las mujeres incitaron a éstas a condenar más enérgicamente que antes el acoso sexual”

³ “La oposición a su presencia revistió a veces la forma de un acoso sexual, ideado con la finalidad de desconcertarlas y humillarlas, de disuadirlas de ocupar un puesto de trabajo en sectores laborales de dominación masculina [...]. En otras empresas, la irrupción de mujeres trajo consigo la exigencia de que cedieran solicitudes sexuales para conseguir un empleo, no perder su trabajo o ser ascendidas o trasladadas.”

⁴ “El tercer factor fueron las primeras decisiones judiciales de tribunales federales norte americanos, a fines del decenio de 1970, en las cuales se declaraba que el acoso sexual era un tipo específico de comportamiento prohibido por la ley.”

Não se sabe ao certo se este facto se deve a um aumento dos casos de assédio sexual, a uma melhor utilização e conhecimento dos organismos especializados que lidam com a não discriminação e a igualdade, ou ao aumento da proporção de mulheres na população empregada. Com mais mulheres a entrar no emprego precário, como resultado dos efeitos da crise económica, podem defrontar-se com altas incidências de assédio. (CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO 100ª Sessão 2011, 2014)

Há uma dúvida se o aumento é devido ao fato do crescimento da participação das mulheres na mão de obra assalariada, ou se é a conscientização e utilização dos organismos disponíveis contra a discriminação de gênero.

Afim de uma melhor compreensão do instituto jurídico do assédio sexual, se mostra necessária primeiramente o significado dos seus termos lexicais, segundo o dicionário dentre uma de suas definições, assediar se consubstancia em “perseguir com propostas, sugerir com insistência; ser importuno ao obter algo molestar” (HOUAISS, 2001, p.319). Enquanto o termo sexual confere a qualidade ao assédio, configurando como uma conduta insistente com intenções sexuais que são repelidas pela parte contrária.

O segundo termo, sexual, é uma qualidade atribuída ao assédio que vai fazer que este se constitua uma intenção sexual impertinente, importuna, que não é desejada pelo outro. Dessa maneira, assédio sexual é uma conduta insistente, persecutória, que, ao visar obter favores sexuais, resulta por violar a liberdade sexual, fundada na noção de livre disposição do corpo, amparada na esfera dos direitos de liberdade, que se apresentam como bens jurídicos constitucionalmente assegurados. (COUTINHO, 2014)

Como se trata de uma manifestação social, a conceituação do assédio sexual se demonstra uma tarefa difícil, pois enquanto determinado indivíduo pode vir a vislumbrar certa conduta como moralmente reprovável, outros não a vêem de mesma maneira, mas sim como um simples flerte. “As relações interpessoais são complexas e comportam sensibilidades diversas e distintas percepções dos fatos [...] Ademais, o assédio sexual é um fato habitual no mundo laboral, o que faz com que seja aceito como normal pela vítima” (GOSDAL, 2003, p.227).

Como se trata de um conceito relativamente novo há uma vasta gama de definições tanto na doutrina quanto na legislação, iniciou-se a definição do assédio sexual nos Estados Unidos, a partir dos anos 60, denominado de “*sexual harassment*”, da sua tradução literal implica a repetição de ataques de conotação sexual.

Conhecido nos Estados Unidos da América, desde os anos 60, onde recebeu o nome de “*sexual harassment*” (literalmente, repetição de ataque sexual), essa forma imprópria de condução da sexualidade humana foi identificada, de início, como um comportamento típico masculino de discriminação contra as mulheres (SANTOS, 2002. p. 40)

Conforme se verificou nos estudos realizados sobre a matéria, o assédio sexual na relação de trabalho será aquela conduta com conotação sexual, não desejada pelo sujeito passivo, além disso para sua caracterização, deverá haver ocorrido algum prejuízo ao ambiente laboral. Conforme Marie-France Hirigoyen (2000 apud OLIVEIRA, 2007. p.105), o assédio

sexual no local de trabalho para ser configurado deve ter efeitos negativos no ambiente do mesmo.

[...] por assédio em local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho

Na definição do assédio sexual para Rodolfo Pamplona Filho, é relevante para a sua configuração, uma conduta abusiva com implicações sexuais, a qual pelas suas repetições acaba por restringir a liberdade sexual da vítima. Dispõe da seguinte maneira, “toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo seu destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual” (PAMPLONA FILHO, 2011, p.35).

Sobre o tema Alice Monteiro de Barros afirma que para a caracterização da conduta do assédio sexual é relevante que a vítima não deseje tal ato, que seja repelida, o que traz como consequência a instauração de um ambiente hostil ou intimidador. Também afirma que tal conduta deve demonstrar, ainda que implicitamente, a prosperidade no ambiente de trabalho em caso de aceite das incitações sexuais.

São relevantes para a caracterização do assédio sexual: que o comportamento seja indesejável pela vítima, gerando um clima de hostilidade, intimação ou humilhação a seu respeito e que a recusa ou aceitação de tal comportamento seja considerada explícita ou implicitamente para a tomada de decisão afetando os direitos da vítima em matéria de emprego ou de remuneração. (BARROS, 2000, p.14)

O conceito do assédio sexual foi vastamente discorrido pela doutrina, havendo as mais variadas definições, porém há três características que se demonstraram recorrentes: a) que se trata de uma conduta com intenções sexuais; b) que a conduta seja rechaçada pela parte que a recebe; c) de alguma forma essa conduta implique num prejuízo laboral.

As múltiplas definições legais e doutrinárias do assédio sexual no trabalho apresentam certos traços em comum. A rigor em todos eles, destacam-se: a) a presença de uma conduta ativa com conotação sexual; b) a não aceitação desta conduta pela parte que a sofre; c) que essa negativa possa implicar em prejuízo laboral. (PAMPLONA FILHO, 2011, p.35)

Outro ponto de interesse no que diz respeito a definição do assédio sexual é que para alguns autores é necessário para a caracterização da conduta supracitada o requisito de práticas reiteradas, em sua inobservância só será configurado o assédio sexual em casos excepcionais, em casos de um ato de extrema gravidade.

[...] excepcionalmente, há precedentes jurisprudenciais no Direito Estrangeiro que entendem que se a conduta de conotação sexual do assediante se revestir de uma gravidade insuperável (como, por exemplo, em casos de contatos físicos de intensa intimidade não aceitável socialmente), é possível o afastamento desse requisito (PAMPLONA FILHO, 2011, p.45)

Thereza Cristina Gosdal sobre o requisito defendido por Pamplona acredita que se trata ao máximo de um elemento acessório, uma vez que pode ser afastado nos casos de gravidade insuperável, não se trata de um carácter para a sua definição, já que há a configuração do assédio sexual na sua ausência.

Rodolfo Pamplona Filho considera a reiteração da conduta como um dos elementos caracterizadores do assédio, juntamente com a natureza sexual da conduta e a sua rejeição pelo assediado. Embora assim considere, admite que excepcionalmente a conduta constituída por um ato só pode revertir-se de gravidade insuperável, o que afastaria a presença deste elemento. Embora se possa defender esse entendimento, se é possível a configuração do assédio sem a presença da reiteração, é porque ela não é elemento de sua definição, podendo configurar quando muito um elemento acessório. (GOSDAL, 2003, p.228-229)

Em relação ao sujeito ativo do assédio sexual esse geralmente terá uma relação de poder sobre o sujeito passivo, esse poder que poderá ser tanto hierárquico como de dominância. Mas deve-se ressaltar que a ausência de relação de poder não é imprescindível, uma vez que pode ser configurada a conduta do assédio sexual na sua ausência. Conforme dispõe Thereza Cristina Gosdal, “o que importa dizer é que o assédio sexual quase sempre envolve uma relação de poder, senão o hierárquico, o relacionado à dominância masculina, mas pode se configurar ainda que não haja essa relação de poder” (GOSDAL, 2003, p.230).

Sobre o sujeito ativo afirma Alice Monteiro de Barros.

Geralmente, há uma relação de poder entre assediante e assediado, mas o assédio sexual poderá prescindir deste poder e configurar-se também entre colegas de trabalho, entre empregado e cliente da empresa e até mesmo entre empregado e empregador, figurando este último como vítima. (BARROS, 2000, p.22)

Elemento importante no assédio sexual é a presença de hierarquia entre o sujeito ativo e passivo, no qual irá inclusive ser critério de classificação do assédio sexual em ambiental e o por chantagem para alguns autores, enquanto para outros seria a característica de barganha.

6. CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO SEXUAL NA SEARA TRABALHISTA

A prática do assédio sexual laboral além de ter consequências na esfera trabalhista surtirá efeitos na esfera civil e penal, porém deve-se ressaltar que tão somente a legislação penal que aborda especificamente a conduta. Conforme dispõe Alice Monteiro de Barros “No Brasil nossas leis civis e trabalhistas não abordam o tema de forma específica” (BARROS, 2011, p.748). Na esfera constitucional o assédio sexual é ato que viola os princípios estabelecidos no art. 5º, I e X e também o art. 7º, XXX, ambos da Constituição Federal, ou seja, é uma violação aos princípios da igualdade, intimidade e da não discriminação.

O assédio sexual implica violação de alguns direitos fundamentais, entre eles o direito à igualdade e à intimidade. Embora o assédio sexual possa ter como sujeito ativo as mulheres, ou pessoas do mesmo sexo, as pesquisas demonstram que estamos diante de uma forma de

discriminação indireta, em razão de sexo. Sob essa perspectiva, o assédio sexual implica violação do art. 5º, I e X, e 7º, XXX da Constituição da República Federativa do Brasil, que é um Estado Democrático de Direito. (BARROS, 2000, p.30).

Além desses princípios há quem afirme que a conduta do assédio sexual viola o direito fundamental da dignidade da pessoa humana, e o direito a um meio ambiente laboral saudável e à integridade moral e física do trabalhador.

A doutrina identifica cinco direitos fundamentais, tipificados na Constituição, como vulnerados pela prática do assédio sexual. São eles: o direito ao respeito da dignidade da pessoa humana; o direito à igualdade e a não ser discriminado em razão de sexo; o direito à integridade física e moral; o direito à liberdade sexual, e por via indireta, o direito a um meio ambiente do trabalho íntegro e sadio. (OLIVEIRA, 2007, p.110)

Ainda na esfera trabalhista poderá se utilizar do instrumento normativo o qual foi ratificado no Brasil que trata do assédio sexual ao cuidar da matéria de discriminação na relação de emprego, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho. Conforme dispõe Thereza Cristina Gosdal “A legislação civil e trabalhista não abordam especificamente a matéria. Mas a Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, comporta o assédio sexual, ao tratar da discriminação no emprego” (GOSDAL, 2003, p.235-236).

Para efeitos trabalhistas o assédio sexual deve haver uma dependência com o contrato de trabalho, essa relação poderá ser aceita ainda que indiretamente, inclusive na fase pré-contratual. Segundo Thereza Cristina Gosdal “para produzir efeitos em âmbito trabalhista o assédio precisa estar relacionado com o contrato de trabalho, direta ou indiretamente, ainda que na fase pré-contratual” (GOSDAL, 2003, p.235).

Apesar de não estar taxativamente tipificada como forma de rescisão do contrato de trabalho, a jurisprudência e doutrina tem entendido que a conduta do assédio sexual laboral poderá ensejar a vítima o direito pleitear pela rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no art. 483 da CLT.

O legislador pátrio não tipificou de forma taxativa o assédio sexual no trabalho como causa motivadora para a rescisão do contrato de trabalho. Não obstante essa anomia, a doutrina e a jurisprudência, dependendo do caso analisado reconhecem o direito do empregado de pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho. (OLIVEIRA, 2007, p.115-116)

Segundo Oliveira os pedidos de rescisão indireta por prática do assédio sexual que estão sendo deferidos são os quais estão amoldados nas alíneas “c” e “e” do art. 483 da CLT, as quais serão elegidas em conformidade da maneira que se desenvolveu a conduta reprovada.

Utilizando-se ora da alínea “c” ora da “e”, do indignato artigo, dependendo do tipo e forma de assédio, fundamenta a sua pretensão alegando que, em virtude da conduta nociva do assediante, corre perigo de mal manifesto ou menciona que contra si está sendo praticado pelo

empregador ou seus prepostos ato lesivo de sua honra. (OLIVEIRA, 2007, p. 116)

A prática do assédio sexual irá se enquadrar na alínea “e”, a qual dispõe “praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;” (BRASIL, 1943), uma vez que tal conduta fere a dignidade pessoal do trabalhador. Conforme dispõe Alice Monteiro de Barros (2011, p.750) “considerando-se que o assédio sexual poderá traduzir também ato lesivo da honra e da boa fama do empregado, posto que a figura faltosa magoa o trabalhador na sua dignidade pessoal, a falta enquadra-se, ainda na alínea ‘e’, do art. 483 da CLT”.

No que concerne a alínea “c”, a qual consiste na “correr perigo manifesto de mal considerável” (BRASIL, 1943) será o embasamento da rescisão indireta quando pela atitude do assediante gerar abalos a ordem psíquica da vítima. De acordo com Alice Monteiro de Barros (2011, p.750) “tendo em vista que do assédio sexual podem resultar sequelas de ordem psíquica, vista sob esse prisma a falta poderá enquadrar-se na alínea ‘c’ do art. 483”.

Para Alice Monteiro de Barros (2011, p.750-751) e Thereza Cristina Gosdal, além da possibilidade de rescisão indireta contratual pelas alíneas supracitadas, poderá o empregado pleitear pela alínea “d”, uma vez que o empregador tem o dever de assegurar ao obreiro um ambiente de trabalho saudável.

A falta ensejadora da rescisão indireta se situa tanto na alínea “d”, como nas alíneas “e” e “c” do art. 483 da CLT. Isso porque uma das principais obrigações do empregador é zelar pela segurança e decência no local de trabalho, preservando respeito à vida privada do empregado. Logo, sendo o assédio sexual uma violação desse dever, enquadra-se a conduta faltosa na alínea “d” do art. 483 da CLT (descumprimento da obrigação contratual)

A conduta do assédio sexual também irá ensejar ao empregador, quando esse não for sujeito ativo das incitações sexuais, o direito de voltar-se ao empregado assediante, por rescisão por justa causa, fundamentada nas alíneas “b” e “j” do art.482 da CLT, as quais respectivamente dispõem:

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

Segundo Oliveira o enquadramento em cada uma das alíneas geralmente irá depender de qual tipo de assédio sexual ocorreu na situação fática, por intimidação ou por chantagem, sendo que aquele será a incontinência de conduta ou mau procedimento, ou seja, alínea “b”. Ao passo que será por chantagem quando as incitações sexuais se derem por ato lesivo da honra ou da boa fama, ou seja, a alínea “j”.

Regra geral, nos casos de assédio sexual por intimidação ou ambiental a rescisão do autor do delito se opera com base no seu desregramento sexual tipificado na incontinência da conduta, alínea b. No caso de

assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo* a rescisão é baseada na alínea j do citado dispositivo legal. (OLIVEIRA, 2007, p.116)

Pelo exposto, se verifica a importância da temática na relação de emprego, uma vez que a prática do assédio sexual pode ter repercussões tanto para o empregador, quanto ao empregado assediante e empregado assediador.

7. O ASSÉDIO SEXUAL E A MULHER

O assédio sexual começa a chamar atenção da sociedade a partir das décadas de 70 e 80, porém deve-se ressaltar que não se trata de uma temática que até então era inexistente, situações semelhantes a essa prática já tinham sido objeto de documentação antes da Revolução Industrial.

O assédio sexual no trabalho é um problema antigo com uma história recente. Situações semelhantes às atualmente tipificadas como assédio sexual foram documentadas desde antes da Revolução Industrial, mas é a partir das décadas de 70 e 80 deste século que o tema aparece publicamente e se converte em objeto de interesse científico. (CALIL, 2000, p.48)

A prática do assédio sexual pelas suas características tende a ocorrer em situações em que se verifique relações de dominância, conseqüentemente, as relações de emprego. Em razão da qualidade de subordinação do empregado em relação ao empregador, se mostram essas interações sociais propícias as incitações sexuais que configuram o assédio sexual.

[...] as relações de emprego, assim como as condições de trabalho, condicionam em grande parte a qualidade de vida das pessoas. Ademais, caracteriza-se um ambiente propício para práticas do assédio sexual, isto porque o empregador ou seu preposto utilizam-se de seu poder para obter vantagens sexuais de seus subordinados, principalmente das mulheres. (GONZATTO, 2007, p.387)

Sobre a relação de dominância presente na relação de trabalho visto a posição de subordinação do empregado e as suas repercussões no assédio sexual elucidada Léa Elisa Silingowshi Calil:

A problemática do assédio sexual está diretamente ligada à relação de dominação que é submetido todo trabalhador – homem ou mulher – que se vê obrigado a vender a sua força de trabalho a outra pessoa e ficar em posição de subordinação em relação a esta. (CALIL, 2000, p.64)

Além de se verificar as relações mais propícias a prática do assédio sexual as laborais, outra dominância se verifica, no que diz respeito ao sujeito passivo, ou seja, as vítimas de tal conduta, uma vez que comumente as mulheres se encontram no pólo passivo de tal prática.

Alice Monteiro de Barros afirma que pesquisas realizadas pelo Instituto Brasmart revelou-se que na administração federal dos Estados Unidos da América 45% das suas trabalhadoras suportaram alguma forma de assédio sexual no trabalho, situação mais alarmante foi nos Países Baixos, em que foi constatado uma taxa de 58%. Enquanto no Brasil em pesquisa

realizado em 1995 foi constatou-se um percentual de que 52% das trabalhadoras em 12 capitais já sofreram alguma forma de assédio sexual.

Afirma-se que 45% do contingente feminino da administração federal dos EUA sustentaram que tiveram de suportar algum tipo de assédio no trabalho. Nos Países Baixos, 58% das mulheres entrevistadas viveram situação semelhante. No Brasil, pesquisa realizada no princípio do ano de 1995, em doze capitais, constatou-se que 52% das mulheres que trabalham já foram assediadas. (BARROS, 2011, p.746)

Tais porcentagens evidenciam a característica de discriminação de gênero presente no assédio sexual, uma vez que é utilizado como forma de demonstração da dominância masculina.

A violência psíquica à liberdade sexual tem se consubstanciado pelo assédio sexual, que envolve ainda exercício de poder sobre a vítima relacionado ao gênero, pois em regra ocorre relativamente às mulheres. Também é comum em relação aos homens que possuem orientação sexual homossexual, e que da mesma forma que as mulheres não se inserem no padrão de dominância masculino. (GOSDAL, 2003, p.226).

Sobre a predominância das mulheres como vítimas do assédio sexual no ambiente de trabalho explana Claudio M. Kiper (1998. p.143):

Outro problema que muitas vezes enfrentam as mulheres no local de trabalho é o assédio sexual, em suma, uma outra forma de discriminação. Mesmo que ele também possa afetar homens e homossexuais, a maioria dos casos decididos pelos tribunais norte-americanos, canadenses, britânicos e franceses, têm sido pleiteadas por pessoas do sexo feminino. (tradução nossa)⁵

Apesar das mulheres ao decorrer dos anos lutarem pela a sua posição de detentora de direitos, especialmente após os movimentos feministas, com os avanços de igualdade de tratamento, ainda se encontra resquícios no imaginário social que as mulheres são mais frágeis que os homens, que devem ser submissas, sendo o assédio sexual um meio para a demonstração do papel de dominância do homem sobre a mulher.

De maneira generalizada, a cultura social ainda é extremamente sexista e puramente machista, não conseguindo de forma pacífica se desvincular de conceitos preconcebidos, mentirosos e falsos. Diante disso, ainda hoje, as mulheres, são rotuladas como sendo frágeis, sensíveis, delicadas; as trabalhadoras são vistas como submissas e inferiores aos homens. (GONZATTO, 2007, p.373)

Essa depreciação da figura da obreira se verifica nas origens do assédio sexual, o qual era conhecido como coerção masculina, no qual queda evidente o pensamento masculino por

⁵ "Otro problema que suele enfrentar la mujer en el ámbito laboral es el del acoso sexual, en definitiva, otra forma de discriminación. Aun cuando también puede afectar a los hombres y a los homosexuales, la mayoría de los casos resueltos por los tribunales norteamericanos, canadienses, ingleses y franceses, han sido planteados por personal del sexo femenino."

se achar superior que as mulheres, pode conferi-las tratamento discriminatórios, como no caso do assédio sexual.

Tudo leva a crer que o assédio sexual seja mesmo uma nova versão do que se convencionou chamar coerção masculina, que se caracterizou pelo comportamento eminentemente discriminatório do homem que se considerava superior à mulher e que a molestava, como se ela estivesse sempre disponível, por pertencer a classes sociais mais baixas. (SANTOS, 2002, p. 34)

Também deve-se ressaltar o papel do movimento feminista pela concretização da igualdade entre os gêneros, o qual trouxe destaque a sociedade da prática do assédio sexual, havendo um câmbio de uma posição de permissividade para a censura dos atos de incitações sexuais.

O assédio sexual não é um ato de ocorrência verificável apenas nos tempos atuais. O que há de novo é fato do surgimento do feminismo ter realçado a luta pela igualdade entre os sexos, o que resultou por dar relevância ao assédio sexual no mundo do trabalho. (COUTINHO, 2014)

Conforme elucidada Aloysio Santos, em pesquisa mundial realizada pela Organização Internacional do Trabalho, constatou-se que 30% das mulheres entrevistadas sofrerem alguma forma de violência sexual no decorrer da sua carreira.

As estatísticas realizadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e órgãos da imprensa internacional, na última década, revelam uma característica insidiosa do assédio sexual: a discriminação sexual [...]. Segundo os resultados dessas pesquisas, cerca de 30% das mulheres trabalhadoras consultadas, em todo o mundo, admitiram já terem sido vítimas dessa violência sexual. (SANTOS, 2002, p. 48)

Essa taxa é uma clara manifestação do pensamento machista de dominância masculina, em que ao se considerarem superiores às mulheres, podem opor as suas vontades as obreiras, mostrando ser o assédio uma das formas de discriminação que a mulher trabalhadora sofre no ambiente de trabalho.

O assédio sexual é um dos muitos percalços que a mulher trabalhadora enfrenta em sua vida e que tem origem na cultura machista e discriminatória contra a mulher e, apesar de toda a legislação existente banindo-a, recusa-se a se evadir de nosso cotidiano. (CALIL, 2000, p.65)

O assédio sexual na atualidade se configura como mais uma forma de discriminação de gênero, a mulher ao adentrar ao mercado muda as relações entre os gêneros num novo ambiente, que até então era de dominância masculina. Para reafirmar essa posição de hierarquia dos homens em relação as mulheres, numa sociedade com origens culturais machistas, o assédio sexual se mostra um instrumento eficiente para a imposição desse pensamento. Deve-se

ressaltar que apesar das tentativas legislativas para exterminar tal conduta, continua a persistir no cotidiano laboral.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de toda a exposição colacionada neste trabalho, é possível concluir que o assédio sexual é uma prática que ocorre no cotidiano laboral, as mulheres ao ingressar em num ambiente que era de dominância masculina acabam por transformar as relações entre gêneros na relação de trabalho. Essa mudança no meio laboral trouxe novas situações, uma delas o assédio sexual.

Deve-se ressaltar que através da análise feita verificou-se que o assédio sexual estava presente no cotidiano das obreiras muito antes do interesse que tal conduta obteve na atualidade. Antes era visto como um exemplo de coerção masculina, com a evolução do trabalho feminino aliado com a edição de leis em prol da igualdade e os movimentos feministas a prática do assédio sexual passa a chamar atenção e a partir do final dos anos setenta começa nos Estados Unidos o julgamento das primeiras decisões acerca do tema.

Outra problemática discutida nesse trabalho monográfico foi a conceituação do assédio sexual, uma vez que se trata de uma manifestação social, o que para determinado indivíduo não passa de um simples galanteio, outro indivíduo pode ter outra percepção da conduta. Entretanto verificou-se na doutrina que usualmente há a necessidade da presença de três elementos para a configuração do assédio sexual: deverá haver conotação de intenções sexuais, ser repelida pela parte passiva, e que essa conduta de alguma forma seja prejudicial na relação de trabalho.

No que diz respeito às relações de trabalho essa proporcionarem um ambiente ideal para o desenvolvimento da prática do assédio sexual, devido a sua característica de imposição, de dominância do sujeito ativo sobre a vítima. Uma vez que na relação de emprego está presente o poder de subordinação, relação de dominância a qual se submete todo trabalhador, poderá esse poder ser utilizado como meio de obtenção de vantagens sexuais.

Ao final do trabalho buscou-se demonstrar quão incidente é a prática do assédio sexual em relação às mulheres. Segundo dados buscados nas mais diversas doutrinas sobre o tema constatou-se um percentual alto de obreiras que já tiveram que suportar alguma forma incitação sexual indesejada a qual foi repelida pela vítima, como por exemplo em pesquisa realizada em doze capitais brasileiras, na qual encontrou-se o percentual de 52% das trabalhadoras, já haviam sofrido alguma forma de assédio sexual.

Dessa forma verificou ser o assédio sexual um dos grandes instrumentos disponíveis de discriminação da mulher na relação de trabalho, e que apesar da relevância que o tema obteve a partir da década de 70 continua a ser um problema recorrente nas relações empregatícias tanto no Brasil quanto mundialmente.

REFERÊNCIAS

AIEXE Egídia Maria de Almeida. Uma conversa sobre direito humanos, visão da justiça e discriminação. In: VIANA, Márcio Tulio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coords.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

BARBOSA JUNIOR, Floriano. **Direito à intimidade como direito fundamental e humanos nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008. p.74.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed., rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

_____. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In: VIANA, Márcio Tulio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coords.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

_____. O assédio sexual no direito comparado. In: SENTO-SÉ, Jairo (Coord.). **Desafios do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

BRASIL. Decreto lei n.5.452, 1943.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Discriminação no trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher**: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século. São Paulo. LTr, 2000.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho**: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf > Acesso em 09 de abril de 2014.

DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. Maurício Godinho. Proteções contra discriminação na relação de emprego. In: VIANA, Márcio Tulio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coords.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

GENEBRA. Convenção n.111, 1958.

GOIS, Luiz Marcelo F. de. Discriminação das relações de trabalho In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coords.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

GONZATTO, Mabel Flório Real. Assédio sexual nas relações de emprego: uma questão de discriminação em razão do sexo. In: POMBO, Sérgio Luiz da Rocha; DALLENGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (coords.). **Direito do trabalho**: reflexões atuais. Curitiba: Juruá, 2007.

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

HOUAISS, Antonio; VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

HUSBANDS, Robert. **Análisis internacional de las leyes que sancionam el acoso sexual**. Revista Internacional del Trabajo. Ginebra., v.112, n.01 (jan./nov. 1993).

KIPER, Claudio Marcelo. **Derechos de las minorías ante la discriminación**. Buenos Aires: Hammurabi, 1998.

OLIVEIRA, Lamartino França de. **Assédio sexual no trabalho**. In: CESÁRIO, João Humberto (Coord.). Justiça do trabalho e dignidade da pessoa humana: algumas relações do direito do trabalho com os direitos civil, ambiental, processual e eleitoral. São Paulo: LTR, 2007.

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

PINHO, Leda de Oliveira. **Princípio da igualdade**: investigação na perspectiva de gênero. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2005.

SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

PINHO, Leda de Oliveira. **Princípio da igualdade**: investigação na perspectiva de gênero. Porto Alegre