

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO

MILENA BARBI

ASSÉDIO SEXUAL LABORAL:

caracterização de violência de gênero e violação de direitos humanos

Florianópolis
2018

MILENA BARBI

ASSÉDIO SEXUAL LABORAL:

caracterização de violência de gênero e violação de direitos humanos

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito para a obtenção do Título de Bacharela em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Clarindo Epaminondas de Sá Neto.

Florianópolis

2018

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Barbi, Milena

Assédio sexual laboral : caracterização de violência de gênero e violação de direitos humanos / Milena Barbi ; orientador, Clarindo Epaminondas de Sá Neto, 2018.

72 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Graduação em Direito, Florianópolis, 2018.

Inclui referências.

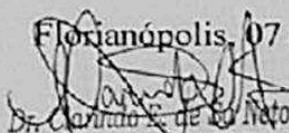
1. Direito. 2. Assédio sexual laboral. 3. Violência de gênero. 4. Direitos humanos. I. Sá Neto, Clarindo Epaminondas de. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Direito. III. Título.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

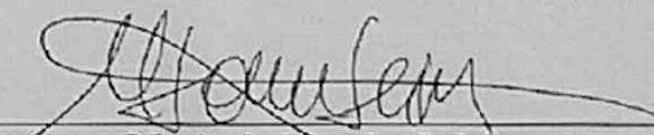
TERMO DE APROVAÇÃO

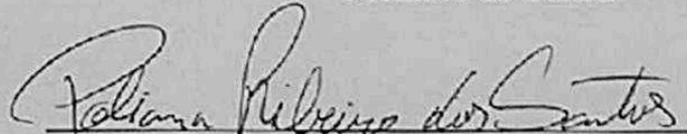
O presente Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado “Assédio sexual laboral: caracterização de violência de gênero e violação de direitos humanos”, elaborado pela acadêmica Milena Barbi, defendido em 07/12/2018 e aprovado pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com nota 10,0 (dez), cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

Florianópolis, 07 de dezembro de 2018


Dr. Clarindo Epaminondas de Sá Neto
Prof. Adj. CCJ. UFSC
SIAPE 1056212

Clarindo Epaminondas de Sá Neto
Professor Orientador


Maria de Lourdes Leiria
Membro de Banca


Poliana Ribeiro dos Santos
Membro de Banca



Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Ciências Jurídicas
COORDENADORIA DO CURSO DE DIREITO

TERMO DE RESPONSABILIDADE PELO INEDITISMO DO TCC E
ORIENTAÇÃO IDEOLÓGICA

Aluna: Milena Barbi

RG: 4.344.550 – SSP/SC

CPF: 060.814.229-84

Matrícula: 14101530

Título do TCC: “Assédio sexual laboral: caracterização de violência de gênero e violação de direitos humanos”

Orientador: Clarindo Epaminondas de Sá Neto

Eu, Milena Barbi, acima qualificada; venho, pelo presente termo, assumir integral responsabilidade pela originalidade e conteúdo ideológico apresentado no TCC de minha autoria, acima referido.

Florianópolis, 07 de dezembro de 2018.

Milena Barbi

Milena Barbi

Este trabalho é dedicado a todas as mulheres que já foram vítimas de assédio sexual laboral.

AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho certamente não teria sido possível sem o apoio das pessoas e instituições às quais presto meus agradecimentos neste momento.

Em primeiro lugar, agradeço à Universidade Federal de Santa Catarina, instituição a quem devo minha formação enquanto profissional e ser humano. A experiência de vivenciar plenamente a efervescência da vida universitária é certamente uma das mais transformadoras na vida de uma pessoa e quaisquer palavras seriam incapazes de fazer jus à gratidão que sinto pela oportunidade de desfrutar de tudo aquilo que a UFSC me ofereceu nestes cinco anos de graduação. Enquanto egressa desta instituição seguirei lutando contra a precarização e o desmonte da Universidade Pública, de modo que os jovens brasileiros possam cada vez mais ter acesso à educação de nível superior e possamos contribuir com o desenvolvimento nacional.

Agradeço ao meu professor orientador, Dr. Clarindo Epaminondas de Sá Neto, não somente por sua orientação nesta pesquisa, mas também por todos os momentos em que me incentivou veementemente a perseguir meus sonhos e ambições profissionais. Pelas mesmas razões, agradeço à Dra. Renata Guimarães Reynaldo, profissional inspiradora cuja contribuição a este trabalho não se restringiu à sua inestimável indicação de bibliografia. À Dra. Maria de Lourdes Leiria agradeço por sua entusiasmante tese de doutorado, obra que despertou meu interesse na temática desta monografia, e por sua incomensurável contribuição na bibliografia que subsidiou esta pesquisa. Ao Dr. Rodrigo Steinmann Bayer agradeço pelas valiosas lições de Direito do Trabalho, por todo seu incentivo e por sua convicção no meu potencial profissional.

Não poderia deixar de agradecer ainda à Dra. Thais Luzia Colaço, minha orientadora de iniciação científica e minha primeira referência de pesquisadora, à Dra. Grazielly Alessandra Baggenstoss, por sua pesquisa no campo dos estudos de gênero e pelo paradigma que representa para todas as alunas do Centro de Ciências Jurídicas, e à Dra. Carolina Medeiros Bahia, um de meus maiores exemplos profissionais, por sua competência, integridade moral e atuação impecável na formação de jovens juristas.

Agradeço ainda a todos os pesquisadores e colegas do Grupo de Pesquisa em Antropologia Jurídica, do Núcleo de Estudos em Direito e Diversidades e da

Revista Avant, pela oportunidade de aprendizado compartilhado nestes grupos de pesquisa e extensão que contribuem para a excelência de nossa instituição e pelas amizades formadas em torno de nobres propósitos.

À minha família, agradeço por ser o pilar que sustenta minha existência e minha primeira referência de amparo. Ao meu pai, Antônio Carlos, agradeço por seu amor, por sua acolhida e por sua incansável determinação em subsidiar meus estudos. À minha mãe, Jodete, agradeço por ser minha primeira referência de força feminina, pela irretocável educação que me deu e pelo apoio material substancial na reta final do desenvolvimento deste trabalho, sem o qual ele não existiria. À minha irmã, Emili, agradeço por seu cuidado silencioso, por sua sensibilidade e por ser minha melhor amiga e minha família, quando fomos só nós duas.

Agradeço ao meu namorado Artur, acima de tudo, por jamais me deixar duvidar de minha capacidade, por meio de sua confiança em minha competência. A ele também agradeço por seu companheirismo e apoio nos momentos em que mais necessitei, assim como por sua leveza e bom humor em muitos dos momentos que fui mais feliz.

Agradeço ao meu amigo e companheiro de equipe no Núcleo de Prática Jurídica, William Hamilton Leiria, pela parceria nos momentos de angústia compartilhados no desenvolvimento deste trabalho e ao longo da graduação, assim como pelos momentos de lealdade e descontração nestes últimos cinco anos.

Agradeço a todas as mulheres que me antecederam na luta pelo rompimento do paradigma da intangibilidade do sucesso feminino e particularmente àquelas que o fizeram no curso de Direito da Universidade Federal de Santa Catarina. Às amigas que conquistei dividindo estas trincheiras, jamais poderei agradecer suficientemente por toda sua contribuição na formação de minha subjetividade, mas não poderia deixar de tentar. Sendo assim, agradeço em especial às amigas Anamaria Custódio, pela paciência com a qual cultivou nossa amizade; Lígia Brandi Lichacovski, por sua preocupação genuína e seu cuidado; Ana Paula Galvan, por sua proximidade até mesmo na distância; Bruna Carolina Bernhardt, por seu ombro amigo e pelos momentos de riso frouxo; Fernanda Ceccon Ortolan, por sua presença gentil e por tantos momentos nos quais identificamos através de reflexões; Clarice Nogueira Cavalheiro, por sua amizade comprometida, carinhosa e amável; Talita Cristina de Oliveira, por compartilhar comigo lutas e histórias; e Lara Maria Machado Lopes, por dividir comigo tantos projetos e sonhos ambiciosos, além de sua preciosa amizade.

Finalmente, mas não por serem menos importantes, agradeço aos amigos Tiago Gaya, por sua amizade inestimável; Caio Eduardo Dias, por sua escuta sempre sensível; Jorge Martins Filho, por sua lealdade incondicional; Guilherme Pagnoncelli, por todas as conversas e debates edificantes; e William Rodrigues, por sua leveza e sensibilidade.

“Women learn early to be afraid that men will not be attracted to them, for they will then have no future; they also learn early to be afraid that men will be attracted to them, for they may then also have no future.”

(Catharine MacKinnon, 1979)

RESUMO

Esta monografia investiga o fenômeno do assédio sexual laboral e o problema que orientou seu desenvolvimento foi: a prática de conduta caracterizadora de assédio sexual laboral é uma espécie de violência de gênero e uma violação de direitos humanos? A hipótese que se buscou confirmar é a de que o assédio sexual laboral, por gerar reflexos na saúde da trabalhadora, constitui uma espécie de violência de gênero e, conseqüentemente, uma violação de direitos humanos. Para tanto, utilizou-se o método de abordagem indutivo e a técnica de documentação indireta, por meio do procedimento de pesquisa bibliográfica. O objetivo geral do trabalho consistiu em demonstrar a relação entre gênero e o assédio sexual laboral cometido por homens contra mulheres. Constituíram objetivos específicos da pesquisa: definir violência de gênero; analisar a efetivação dos direitos humanos para as mulheres; identificar a violência de gênero como violação de direitos humanos; compreender o fenômeno do assédio sexual laboral; e apresentar as políticas de prevenção e combate ao assédio sexual laboral. Ao final da pesquisa a hipótese foi confirmada, na medida em que se conclui que o assédio sexual laboral se apresenta como uma das formas mais comuns de violência contra a mulher na sociedade, contemporaneamente, constituindo-se enquanto instrumento de controle e subordinação das mulheres e provocando impactos diretos na saúde das trabalhadoras vítimas da conduta.

Palavras-chave: Assédio sexual laboral. Violência de gênero. Direitos humanos.

ABSTRACT

This monograph investigates the phenomenon of workplace sexual harassment and the problem that led to its development was: is the practice of a conduct that characterizes workplace sexual harassment a kind of gender violence and a violation of human rights? The hypothesis to be confirmed was that workplace sexual harassment, by generating reflexes in the health of the worker, constitutes a kind of gender violence and, consequently, a violation of human rights. For that, the method of inductive approach and the technique of indirect documentation were used, through the procedure of bibliographical research. The overall objective of the study was to demonstrate the relationship between gender and workplace sexual harassment committed by men against women. Specific objectives of the research were: to define gender violence; analyze the implementation of human rights for women; identify gender violence as a violation of human rights; understand the phenomenon of workplace sexual harassment; and present policies to prevent and combat workplace sexual harassment. At the end of the research, the hypothesis was confirmed, as it is concluded that workplace sexual harassment is one of the most common forms of violence against women in society, constituting itself as an instrument of control and subordination of women and causing direct impacts on the health of workers who are victims of the conduct.

Keywords: Workplace sexual harassment. Gender-based violence. Human rights.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	VIOLÊNCIA DE GÊNERO E VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS	16
2.1	Fundamentos e conceituação de violência de gênero	16
2.2	Dimensões de direitos humanos e sua efetivação para as mulheres	22
2.3	Violência de gênero: caracterização de violação aos direitos humanos	29
3	ASSÉDIO SEXUAL LABORAL	32
3.1	Definição e condutas caracterizadoras de assédio sexual laboral	32
3.2	Consequências do assédio sexual laboral	38
3.3	Assédio sexual laboral como espécie de violência de gênero	45
4	PROTEÇÃO ÀS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO	50
4.1	Relações de gênero no mercado de trabalho	50
4.2	Formação da agenda das políticas públicas de gênero	55
4.3	Políticas de prevenção e combate ao assédio sexual laboral	60
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	66
	REFERÊNCIAS	69

1 INTRODUÇÃO

Uma pesquisa realizada pelo Datafolha em novembro de 2017 com 1.427 mulheres brasileiras demonstrou que 15% das entrevistadas já sofreu assédio sexual no ambiente de trabalho. O assédio sexual laboral é compreendido como violência contra a mulher na Lei n. 10.778/2003. Apesar da referida lei, o ordenamento jurídico brasileiro trata de forma escassa a temática do assédio sexual: o Código Penal dedica apenas um artigo e a Consolidação das Leis Trabalhistas sequer menciona o tema de forma expressa. Além disso, constata-se que o tratamento dado ao assunto pela doutrina penalista é superficial, ao passo que o da doutrina trabalhista é exíguo. Nesse sentido, a temática abordada neste trabalho assume caráter de maior relevância quando se considera a inexpressiva produção acadêmica confrontada com as estatísticas relativas ao assédio sexual laboral no Brasil.

Este trabalho objetiva introduzir a investigação do fenômeno do assédio sexual laboral como espécie de violência de gênero. A partir de uma abordagem interdisciplinar, busca-se evidenciar os aspectos que conferem à conduta tal caráter, importando conceitos que amparem tal análise. Verifica-se que a produção acadêmica sobre a temática, além de insuficiente, apenas ocasionalmente traça um recorte de gênero a partir do quadro de agressores e vítimas da conduta em comento, razão pela qual este trabalho torna-se ainda mais inédito e, conseqüentemente, necessário.

Entendendo-se enquanto parte de uma sociedade desigualmente estruturada, o interesse da autora nesta pesquisa vai ao encontro da busca por potencializar sua contribuição social, enquanto futura jurista, por meio da capacitação pessoal a respeito de um tema que considera socialmente relevante, a partir de uma abordagem crítica. Além disso, ao desenvolver este trabalho visa colaborar com a pesquisa científica no campo dos estudos de gênero, destacadamente na área do Direito, tendo em vista o desenvolvimento contínuo e expansão progressiva do referido campo de estudos, no qual, ressalte-se, a Universidade Federal de Santa Catarina é referência na América Latina.

Por esse motivo, consideramos importante destacar que esta pesquisa não pretende realizar uma revisão sistemática da literatura produzida sobre assédio sexual laboral e sim descortinar as relações existentes entre assédio sexual no

ambiente de trabalho e a questão de gênero. Com isso, não se objetiva ignorar que existe uma pequena parcela dos casos de assédio sexual laboral que possuem homens como vítima da conduta, mas apenas fazer um recorte de gênero que possibilite o desenvolvimento de pontos para a compreensão do fenômeno a partir da ótica da indiscutível maioria das vítimas, quais sejam, mulheres.

Portanto, este trabalho não tem como objetivo afirmar que homens não possam ser vítimas de assédio sexual laboral, senão delimitar seu objeto de pesquisa relativamente à vitimação de mulheres. Por essa razão, este trabalho utilizará o termo “assediada” no gênero feminino, e o termo “assediador” no gênero masculino, em observância ao recorte de gênero da pesquisa, às esmagadoras estatísticas relativas ao gênero das vítimas da conduta e como forma de reconhecimento simbólico da violência de gênero caracterizada pelo assédio sexual laboral.

Considerando a delimitação do tema da pesquisa, o problema que orientou o desenvolvimento deste trabalho foi o seguinte: a prática de conduta caracterizadora de assédio sexual laboral é uma espécie de violência de gênero e uma violação de direitos humanos? A hipótese que se buscará confirmar é a de que o assédio sexual laboral, por gerar reflexos na saúde da trabalhadora, constitui uma espécie de violência de gênero e, conseqüentemente, uma violação de direitos humanos. Para tanto, utilizar-se-á o método de abordagem indutivo e a técnica de documentação indireta, por meio do procedimento de pesquisa bibliográfica. O referencial teórico adotado foram as autoras Heleieth Iara Bongiovani Saffioti e Marlene Neves Strey, no campo dos estudos de gênero, e as autoras Maria de Lourdes Leiria e Catharine A. MacKinnon, na temática do assédio sexual laboral.

O objetivo geral do trabalho é demonstrar a relação entre gênero e o assédio sexual laboral cometido por homens contra mulheres. Constituem objetivos específicos da pesquisa: definir violência de gênero; analisar a efetivação dos direitos humanos para as mulheres; identificar a violência de gênero como violação de direitos humanos; compreender o fenômeno do assédio sexual laboral; e apresentar as políticas de prevenção e combate ao assédio sexual laboral.

O primeiro capítulo do trabalho objetiva caracterizar o fenômeno social da violência de gênero enquanto violação de direitos humanos, a partir da compreensão dessa espécie de violência como um instrumento de controle social que impede as mulheres de acessar e fruir de sua cidadania plena. Para tanto, são apresentados os

fundamentos e o conceito de violência de gênero, seguido de uma análise da efetivação das dimensões de direitos humanos para as mulheres para que, finalmente, se possa caracterizar a violência de gênero enquanto violação de direitos humanos.

No segundo capítulo, buscamos demonstrar a relação entre assédio sexual laboral e violência de gênero, levando em consideração a percepção social da violência e compreendendo essa enquanto categoria historicamente construída. Dessa forma, apresentou-se um panorama geral do assédio sexual no ambiente de trabalho, descrevendo os elementos constituidores da conduta, o bem jurídico tutelado, a classificação das espécies de assédio sexual laboral e as condutas que possuem o condão de caracterizá-lo. Na sequência, são apresentadas as consequências do assédio sexual laboral para a empresa empregadora, para o assediante e para a empregada assediada, o que nos permite identificar o assédio sexual laboral como espécie de violência de gênero.

O último capítulo tem como objetivo apresentar um panorama das relações de gênero no mercado de trabalho e as perspectivas de reconfiguração dessas relações por meio de políticas públicas, de modo a erradicar o assédio sexual laboral. Sendo assim, abordamos a questão das relações de gênero no mercado de trabalho, a partir do conceito de divisão sexual do trabalho, e a formação da agenda das políticas públicas de gênero no Brasil. Finalmente, apresentamos as políticas de prevenção e combate ao assédio sexual laboral, descrevendo as estratégias de prevenção que a doutrina especializada recomenda ao empregador implementar e abordando a inexistência de políticas públicas específicas para o combate ao assédio sexual laboral.

2 VIOLÊNCIA DE GÊNERO E VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS

Este primeiro capítulo se divide em três seções e objetiva caracterizar o fenômeno social da violência de gênero enquanto violação de direitos humanos, a partir da compreensão dessa espécie de violência como um instrumento de controle social que impede as mulheres de acessar e fruir de sua cidadania plena.

A primeira seção apresenta os fundamentos e conceituação da violência de gênero, apoiando-se em um conceito relacional de gênero e compreendendo essa categoria como um significante primário das relações de poder.

Na segunda seção, definimos a concepção de direitos humanos adotada para essa pesquisa, analisamos as dimensões de direitos humanos e investigamos sua efetivação para as mulheres, buscando determinar se essa ocorreu concomitantemente à efetivação dos direitos humanos para os homens, em seus diversos contextos históricos.

A terceira seção, finalmente, caracteriza a violência de gênero enquanto violação de direitos humanos, situando sua discussão dentro da esfera de debate do próprio conceito de cidadania e, conseqüentemente, analisando a transição da temática da violência contra a mulher da esfera privada para a esfera pública, a partir da obtenção do status de questão que demanda o reconhecimento estatal.

2.1 Fundamentos e conceituação de violência de gênero

Primeiramente faz-se necessário esclarecer que, para os fins dessa pesquisa, se compreende como gênero o conceito estabelecido por Joan Wallach Scott (1995, p. 86), qual seja:

Minha definição de gênero tem duas partes e diversos subconjuntos, que estão interrelacionados, mas devem ser analiticamente diferenciados. O núcleo da definição repousa numa conexão integral entre duas proposições: (1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder.

Silva, Copetti e Borges (2009, p. 15) elucidam que, para a antropologia, gênero se trata de uma categoria que diz respeito à construção cultural das diferenças entre homens e mulheres, contrapondo-se à categoria sexo, que trata das

diferenças biológicas, determinadas pela natureza. Nesse sentido, gênero traduz o papel de cada indivíduo na sociedade, determinado pela construção social, a partir de sua própria cultura (SILVA; COPETTI; BORGES, 2009, p. 15).

As relações de gênero são influenciadas por fatores históricos, ideológicos, religiosos, econômicos e sociais e moldam a compreensão geral dos atributos e comportamentos socialmente compreendidos como femininos e masculinos e os valores a eles associados (SILVA; COPETTI; BORGES, 2009, p. 16).

Com isso temos que uma abordagem destacada pela perspectiva de gênero, além de ocupar-se com a condição feminina, as experiências e percepções das mulheres, busca trabalhar a atribuição de papéis sociais, recursos, responsabilidades e expectativas relativas a homens e mulheres. Isso evidencia, portanto, a compreensão de gênero como categoria relacional (SILVA; COPETTI; BORGES, 2009, p. 17).

Compreendendo gênero como um conceito relacional e significativo das relações de poder, identifica-se a divisão sexual do trabalho como o *locus* de produção e manutenção da estratificação de gênero, relativamente às diferenças de poder entre homens e mulheres, na medida em que identifica as mulheres enquanto responsáveis pelo cuidado das crianças, da família e das tarefas domésticas – independentemente de ter ou não outro trabalho – e atribui aos homens a responsabilidade por tarefas não domésticas, na economia, na política e outras instâncias sociais e culturais (STREY, 2001, p. 52).

Strey (2001, p. 55) elucida que as pessoas não são conscientes do poder – tipicamente legitimado como autoridade – nos sistemas estáveis de desigualdade. O conceito de autoridade, nesse contexto, se refere “ao consenso entre superiores e subordinados com relação ao dever de que alguns cumpram as demandas e ordens de outros” e esse consenso deriva de uma ideologia que justifica os direitos, obrigações e recompensas de diferentes membros da sociedade (STREY, 2001, p. 55).

A ideologia de gênero, nesse cenário, legitima o poder masculino e justifica a supremacia masculina, informando à sociedade as diferenças em direitos, obrigações, restrições e referências entre homens e mulheres. Sendo assim, são socialmente instituídas normas de gênero que “delimitam os comportamentos específicos e os atributos pessoais considerados socialmente desejáveis para ambos os sexos” (MACEDO, 1988; DEL VALLE, 1989 apud STREY, 2001, p. 56).

No que se refere à violência, Marlene Neves Strey (2001, p. 47–48) leciona que, por definição, a violência implica uma ação ou não ação de alguém, de um grupo, de uma situação ou instituição que fere, maltrata ou submete alguém ou um grupo, podendo ser explícita – direta – ou indireta. Ainda que a violência possa assumir os mais variados contornos, todos eles se revestem de algum tipo ou quantidade de poder que lhes permitam violentar em alguma extensão (STREY, 2001, p. 47–48).

Nesse sentido, e considerando que há uma prevalência histórica do sexo masculino sobre o sexo feminino, ocorre uma manutenção do *status* de subordinação das mulheres em relação aos homens, localizando-as majoritariamente no polo vitimado nas relações de gênero caracterizadas pela violência (STREY, 2001, p. 51).

A violência de gênero, portanto, não requer o dispêndio de grandes esforços na tarefa de conceituação, na medida em que o conceito de gênero, por si só, já pressupõe uma pressão sobre os indivíduos para conformarem-se às normas de gênero. Além disso, também pressupõe relações de poder, nas quais expusemos que, historicamente, é legitimado o poder masculino sobre as mulheres (STREY, 2001, p. 59).

Sendo assim, verifica-se a necessidade de estabelecer um acordo terminológico com o leitor: para os fins desta pesquisa utilizar-se-ão como sinônimas as expressões violência de gênero e violência contra a mulher. Dessa forma também o faz Marlene Strey (2004, p. 13-16 apud SILVA; COPETTI; BORGES, 2009, p. 14), argumentando que, embora a violência de gênero possa incidir sobre homens e mulheres, demonstrou-se que grande parte desta violência é cometida contra as mulheres, por homens, sendo suas consequências físicas e psicológicas muito mais graves, severas e daninhas para as mulheres.

Portanto, a violência de gênero ou violência contra a mulher “se caracteriza quando executada contra a vítima por conta da sua identidade de gênero – mulher –, sem distinção de raça, classe social, religião, idade ou qualquer outra condição” (ZANATTA; SCHNEIDER, 2017, p. 75).

A violência de gênero perpassa diversos âmbitos, como a violência intrafamiliar, doméstica, física, psicológica, moral, sexual, econômica, patrimonial e institucional (ZANATTA; SCHNEIDER, 2017, p. 78). Além disso, o limiar entre tais formas de violência se apresenta muito tenuemente, de modo que, não raras vezes,

os atos de agressão não ocorrem de maneira isolada e tampouco deixam de configurar outras formas de violência distintas daquela inicialmente cometida (ZANATTA; SCHNEIDER, 2017, p. 78).

Saffioti (1994, p. 443-452), ao tratar da violência de gênero, sublinha que a violência do homem contra a mulher é constitutiva da organização social de gênero no Brasil e que a violência já está contida nos homens em virtude das relações que construíram com as mulheres, a partir da estruturação assimétrica da sociedade em gênero. Nesse sentido, o homem violento é gestado pelo ordenamento social patriarcal e nutre este tipo de relações de gênero, através de suas práticas sociais.

Nesse contexto, Strey e Winck (2008, p. 116) assinalam que as agressões perpetradas por homens contra mulheres são culturalmente permitidas e a postura de autoimposição masculina é socialmente reificada e naturalizada. Os papéis de gênero, de acordo com os autores, “aprisionam tanto homens quanto mulheres em modelos enferrujados e deterministas” e são aprendidos transgeracionalmente (STREY; WINCK, 2008, p. 116).

Sendo assim, os autores destacam que quando um homem legitima o seu ato violento partindo de tais pressupostos também retransmite os discursos patriarcais e normalizadores próprios da história da masculinidade e das relações de gênero (STREY; WINCK, 2008, p. 116). Portanto, quando um homem agride uma mulher não o faz de maneira isolada, ainda que o faça no espaço privado, uma vez que a sociedade permite a constituição de tal violência, seja por convicção ou por negligência (STREY; WINCK, 2008, p. 121).

Saffioti (1994, p. 452) atribui ao processo de construção da identidade de gênero a constituição do que Welzer-Lang denomina “masculinidade defensiva” e Chodorow identifica como “masculinidade problemática”. Em ambos conceitos, conforme a autora, reside a insegurança da masculinidade, gerada no processo de sua construção a partir da negação do feminino (SAFFIOTI, 1994, p. 452). Nesse contexto, se estabelece a lógica de competição com outros homens e o desejo de dominar as mulheres, negando-se a condição de sujeito destas últimas, a qual só pode ser atingida a partir da transmutação de gênero, no imaginário masculino (SAFFIOTI, 1994, p. 452).

A partir disso, Saffioti (1994, p. 460) traduz a potencialidade de todo homem em ser violento, à medida que é incentivado a ser valente e demonstrar que é macho, compreendendo-se aqui masculinidade como sinônimo de transformação da

agressividade em agressão. Na contramão, as mulheres são ensinadas a suportar, caladas, maus-tratos a elas infligidos por seus companheiros.

Tal potencialidade masculina para a violência, entretanto, não deve ser considerada como um traço indelével de personalidade. Strey e Winck (2008, p. 116) destacam que a violência de gênero não se constitui enquanto característica inerente aos homens, de forma que não se configura como um estado permanente de propensão à utilização da violência quando arbitrariamente se julgue adequado. A violência contra a mulher, portanto, não assume contornos essencialistas, mas se localiza fundamentalmente nos papéis de gênero socialmente desempenhados.

Ademais, os mesmos papéis de gênero que legitimam um poder implícito ao homem constituem-se enquanto causa de um intenso sofrimento para eles (STREY; WINCK, 2008, p. 122–123). De acordo com Saffioti (1999 apud STREY; WINCK, 2008, p. 122–123):

Os próprios homens não conseguem evitar também prejudicarem-se com a sua própria violência, como o “cachorro que morde o próprio rabo” ou a “pessoa que dá um tiro no pé”: à medida que aumenta a necessidade de reafirmação de todas as prerrogativas e expectativas concernentes à sua própria masculinidade, maior também se torna o compromisso deste homem na manutenção e na preservação deste papel - e isto é algo que, às vezes, também custa caro. Demonstrar e exercer permanentemente fortaleza e auto-suficiência é uma necessidade que não admite exceções ou momentos de fraqueza: a frustração de ver-se impotente diante de situações nas quais deveria ser imponente, “honrando” os pressupostos de seu “papel de homem”, pode se mostrar tão intensa quanto a necessidade de manter-se, inabalavelmente, correspondendo a este papel.

Vale dizer, na medida em que não se aprofunda nos paradigmas que lhe outorgam autoridade e “continua a reverberar e a reproduzir a identidade historicamente constituída, dentro da qual a própria dispensabilidade da auto-reflexão faz parte de um senso-comum social e culturalmente constituído em sua naturalização” (STREY; WINCK, 2008, p. 124), o homem também contribui para a perpetuação de um sofrimento autoinfligido em prol da manutenção da masculinidade hegemônica.

Saffioti (1994, p. 460–461) destaca que o núcleo duro da discussão sobre a violência perpetrada por homens contra mulheres, portanto, é a compreensão de que este fenômeno é consubstancial ao gênero e trata-se de um meio de controle social, cuja função precípua é a domesticação das mulheres. Nesse cenário,

ressalta que a violência não existe apenas enquanto fato concreto, mas também como ameaça, sendo existente nesta última versão para a totalidade das mulheres, o que configura uma eficácia política gigantesca, na medida em que se estabelece nas relações sociais de maneira permanente (SAFFIOTI, 1994, p. 460–461).

Colette Gendron (1994, p. 463) compartilha dessa perspectiva da violência de gênero enquanto instrumento de controle sobre as mulheres, não só social, como também físico, sexual, político e econômico. Nesse contexto, acrescenta que a violência não se caracteriza meramente como meio de controle de um indivíduo sobre outro, mas como meio de controle de um grupo sobre outro e de uma sociedade sobre um dado grupo. Isso porque, para a autora, se considerarmos a lentidão na tomada de medidas eficazes no combate à violência contra as mulheres, podemos concluir que tais violências satisfazem, até certo ponto, estas sociedades fortemente dominadas por uma cultura masculina. A autora afirma que “em um contexto de relações de exploração e de dominação, a sociedade patriarcal está para o grupo-mulheres da mesma forma que o indivíduo-homem está para o indivíduo-mulher” (GENDRON, 1994, p. 463).

Nessa esteira, Zanatta e Schneider (2017, p. 79) defendem que “a violência contra as mulheres não é só uma manifestação da desigualdade sexual, e sim um instrumento para a manutenção dessa assimetria”. Gendron (1994, p. 463), da mesma forma, assevera que as violências perpetradas contra as mulheres “fazem parte da estrutura social que perpetua a desigualdade” e continua, argumentando que “as sociedades presumidamente evoluídas mantêm condições salariais, medidas fiscais, legislações matrimoniais discriminatórias que constituem poderosos meios de controle sobre as mulheres enquanto grupo” (GENDRON, 1994, p. 463).

É nesse contexto que Saffioti (1994, p. 445) afirma que as mulheres não só têm sido mantidas afastadas das políticas de direitos humanos, como “o Estado tem ratificado um ordenamento social de gênero através de um conjunto de leis que se pretendem objetivas e neutras, porque partem da errônea premissa de que a desigualdade de fato entre homens e mulheres não existe na sociedade”. A autora assevera que

[...] o Estado não somente acolhe o poder masculino sobre a mulher, mas o normatiza, proibindo e até criminalizando seus excessos. A punição das extravagâncias integra o poder disciplinador da dominação masculina sobre a mulher, exercido pelo Estado. Este não faz, portanto, senão ratificar a falocracia em suas dimensões

material e "ideacional", dando-lhe a forma jurídica que caracteriza a dominação legalizada (SAFFIOTI, 1994, p. 445).

Nesse cenário, temos que a violência de gênero se apresenta enquanto instrumento de controle social e impede as mulheres, enquanto grupo, de acessar e fruir de sua cidadania plena.

2.2 Dimensões de direitos humanos e sua efetivação para as mulheres

Isabela Souza (2017) define os direitos humanos como “direitos naturais garantidos a todos os indivíduos, independente de classe social, etnia, gênero, nacionalidade ou posicionamento político”.

Os direitos humanos, positivados em tratados ou costumes do Direito Internacional, referem-se à proteção do ser humano na completude de sua existência, “a partir de um ideal histórico proveniente das práxis culturais que evidenciam esse sentimento de pertencimento do indivíduo em virtude do seu status humano” (BAGGENSTOSS, 2017, p. 14).

Nesse sentido, diferenciam-se dos direitos fundamentais, na medida em que esses se referem ao conjunto de direitos que visam à tutela da pessoa, dispostos no ordenamento jurídico de cada Estado e objetivando assegurar um mínimo existencial e a dignidade da pessoa humana (BAGGENSTOSS, 2017, p. 14).

Ao verificarmos os pressupostos dos direitos humanos estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), temos como justificativa o essencialismo. Em outras palavras, pautam-se os direitos humanos a partir da crença na essência humana, a qual se fundamenta na ideia de que os direitos são natos aos humanos e às Nações Unidas cabe apenas seu reconhecimento jurídico (BAGGENSTOSS, 2017, p. 18).

Nesse sentido, Baggenstoss (2017, p. 18–19) descreve os elementos constituintes dos direitos humanos:

a) inerência: os tratados internacionais e as Constituições dos Estados apenas reconhecem juridicamente direitos existentes na própria natureza humana. Verifica-se a inerência dos direitos humanos quando consideramos sua irrenunciabilidade, inalienabilidade e imprescritibilidade;

b) universalidade: os direitos humanos pertencem a todos, independentemente de qualquer diferença, em virtude da sua inerência à natureza humana; e

c) indivisibilidade: os direitos humanos devem existir em conjunto.

Entretanto, a autora destaca que tais pressupostos se caracterizam como o discurso *mainstream* dos direitos humanos, ao passo que se deve observar a maneira como se efetivam as normas jurídicas. Isso porque a essencialidade dos direitos humanos, no curso da história, não alcançou simultaneamente aos indivíduos dos gêneros masculino e feminino. Nesse sentido, verifica-se um descompasso entre a normatividade e a faticidade das normas jurídicas, denunciando a diferença entre os gêneros e o sistema de pensamento culturalmente preponderante (BAGGENSTOSS, 2017, p. 36).

É nesse contexto, portanto, que Baggenstoss (2017, p. 37) identifica uma configuração normativo-jurídica caracterizadora do conjunto de direitos humanos distinta para as mulheres. Historicamente, na aplicação das normas jurídicas, se verifica que o *status* jurídico que subsidia a existência masculina diverge daquele que garante a dignidade da pessoa humana e o mínimo existencial às mulheres. Tal diversidade, conforme a autora, se justifica a partir de uma conformação cultural formatadora do papel social das mulheres como secundário em relação ao conjunto de atribuições relativas aos homens, e não em razão de diferenças físico-biológicas (BAGGENSTOSS, 2017, p. 37).

É por essa razão que, quando tratamos da efetivação de direitos a partir de uma perspectiva de gênero, torna-se imprescindível considerar o conjunto de elementos normativos culturalmente estabelecidos para a diferenciação dos gêneros masculino e feminino. Silva, Copetti e Borges (2009, p. 8), ao tratar da temática, destacam que a concretização dos conteúdos dos direitos humanos deve ser realizada sob duas perspectivas distintas e não excludentes, quais sejam, a concretização pelo Estado e a concretização pela sociedade.

Nesse sentido, as autoras dissertam a respeito da efetivação dos direitos humanos a partir de uma dupla via:

1º) através de pretensões dirigidas à autoridade pública estatal, buscando fazê-los valer desde alguma estratégia positivo/prestacional ou negativa por parte do Estado, de suas funções, de suas agências ou agentes vinculando-a, de regra, à ação executiva do Estado; 2º) poder-se-ia supor um processo de

autonomização social que conduzisse a uma apropriação coletiva das incumbências necessárias a efetivação de tais conteúdos. Tal efetivação dar-se-ia então, a partir de um comprometimento coletivo pelo bem estar comum, desde a assunção de tarefas sociais no próprio âmbito da sociedade e pelos atores sociais os mais diversos, independizando-se de amarras, intransponíveis, próprias às características estruturais do Estado contemporâneo, como Estado de Bem Estar Social em suas diversas experimentações práticas (SILVA; COPETTI; BORGES, 2009, p. 8–9).

Tal efetivação descompassada dos direitos humanos torna-se ainda mais evidente quando se analisa mais detalhadamente os direitos humanos de primeira, segunda e terceira dimensão, dentro do seu contexto histórico.

Em 1979, Karel Vasak criou uma classificação de gerações de direitos, objetivando situar as categorias de direitos no contexto histórico em que surgiram, e apresentou sua teoria geracional em uma palestra proferida em uma conferência no Instituto Internacional de Direitos Humanos de Estrasburgo (SOUZA, 2017). A base da teoria de Vasak são os princípios da Revolução Francesa: liberdade, igualdade e fraternidade e tais conceitos são utilizados para dividir, de maneira didática, os direitos humanos em três perspectivas históricas de entendimento (SOUZA, 2017).

Compreendidos como direitos humanos de primeira dimensão, os direitos de liberdade são alicerçados no surgimento do Estado de Direito e representam o absentismo estatal frente às liberdades individuais. A positivação de tais direitos ocorre com as primeiras Constituições escritas, consolidando o pensamento liberal-burguês do século XVIII (BAGGENSTOSS, 2017, p. 32). Assim temos que tal conjunto normativo condiz com direitos civis e políticos, vale dizer, com o valor de liberdade e de participação do Estado, bem como direitos de resistência e oposição ao Estado (BAGGENSTOSS, 2017, p. 32).

Destaque-se que o reconhecimento de tais direitos expressa as lutas da burguesia revolucionária, com base na filosofia iluminista e na tradição doutrinária liberal contra o despotismo dos Estados Absolutistas, e são atribuídos a partir de uma pretensa condição natural do indivíduo de ver-se respeitado no seu direito de gozar da abstenção do Estado para o pleno exercício de suas necessidades individuais (SILVA; COPETTI; BORGES, 2009, p. 5).

Não obstante, a conquista dos direitos de liberdade das mulheres é contemporânea, uma vez que, ainda que positivados, tardam a ser concretizados em sua plenitude e amplitude a todas as mulheres. Disso decorre que direitos como o

de expressão, de liberdade sexual, de tráfego e à integridade física, psicológica, moral e espiritual não foram efetivados de forma simultânea para mulheres e homens (BAGGENSTOSS, 2017, p. 32-33).

Na verdade, em uma análise mais apurada, podemos verificar que, ainda que as mulheres tenham passado a ser reconhecidas como sujeitos de tais direitos, formalmente e em alguma medida socialmente, ainda constatamos que as mulheres sofrem julgamento moral quando da expressão dos direitos acima elencados e, até mesmo, suportam agressões físicas, psicológicas, morais e espirituais que violam cotidianamente seu direito à integridade. Nesse contexto, advoga-se pela compreensão de que não só as mulheres obtiveram uma efetivação tardia de tais direitos, como jamais os conquistaram em sua plenitude, até a atualidade.

Os direitos de segunda dimensão – ou direitos de igualdade – compreendem a positivação de um conjunto de direitos sociais, no contexto da Revolução Industrial, a partir do século XIX, em decorrência das péssimas condições de trabalho do proletariado (BAGGENSTOSS, 2017, p. 33–34). Documentos importantes como a Constituição do México de 1917, a Constituição de Weimar de 1919 e a Constituição do Brasil de 1934 consubstanciam direitos sociais, culturais, econômicos e coletivos, identificados enquanto direitos de igualdade (BAGGENSTOSS, 2017, p. 33–34).

Silva, Copetti e Borges (2009, p. 6) evidenciam que não se trata mais de admitir a existência de direitos naturais, como ocorre com os direitos de primeira dimensão, mas de exigir a ação positiva do poder estatal, com a criação de condições institucionais para o seu efetivo exercício. Nesse cenário, apontam como exemplos de direitos de segunda dimensão o direito ao trabalho; direito à organização sindical, direito à previdência social em caso de velhice, invalidez, direito ao lazer, acesso à cultura e outros (SILVA; COPETTI; BORGES, 2009, p. 6).

Entretanto, assim como ocorreu com os direitos de primeira dimensão, não houve concomitância temporal e/ou espacial entre a conquista pelas mulheres dos mesmos direitos de igualdade conquistados pelos homens, como é o caso do direito ao trabalho, à educação, à segurança e à igualdade no matrimônio (BAGGENSTOSS, 2017, p. 34-35).

Nesse cenário temos que, hodiernamente, ainda é possível verificar a discriminação da mulher no mercado de trabalho – seja através do *gap* salarial existente entre homens e mulheres ou do assédio sexual e/ou moral –, bem como no

seu direito à educação e igualdade no matrimônio, sustentada a partir da errônea concepção da mulher como subordinada e submissa ao homem. Dessa forma, demonstra-se que os direitos de segunda dimensão também ainda não foram plenamente efetivados pelas mulheres.

A partir de meados do século passado, houve alterações nas relações econômico-sociais, em virtude da formação da sociedade de massa e do desenvolvimento tecnológico e científico. Com isso, surgiram novas preocupações, como a preservação ambiental e a proteção das pessoas. Esse se configura como o pano de fundo do surgimento dos direitos de fraternidade ou direitos de terceira dimensão, entendidos como os direitos ao desenvolvimento e ao meio ambiente, direito de propriedade sobre patrimônio comum da humanidade e direito de comunicação. Em outras palavras, direitos caracterizados como transindividuais, na medida em que extrapolam os interesses do indivíduo e relacionam-se com a proteção do gênero humano (BAGGENSTOSS, 2017, p. 35).

A título de exemplificação, Silva, Copetti e Borges (2009, p. 7) apontam como direitos de terceira dimensão o direito à autodeterminação dos povos e direito ao desenvolvimento, direito à paz, direito a um ambiente saudável e ecologicamente equilibrado, direito à utilização do patrimônio comum da humanidade, entre muitos outros, especialmente relacionados a grupos de pessoas mais vulneráveis.

Baggenstoss (2017, p. 35) assevera que o fato do surgimento dos direitos de terceira dimensão ter ocorrido em um momento de reconhecimento das mulheres enquanto sujeito de direitos assegurou que as implicações da caracterização de tais direitos ocorressem de maneira paritária às mulheres.

Em que pese a posição da autora, é oportuno levantar uma hipótese diversa. A conquista paritária dos direitos de terceira dimensão se deu, de fato, em virtude da sua conquista em um momento de reconhecimento das mulheres enquanto sujeito de direitos ou por conta de sua natureza transindividual? Considerando que as mulheres, na atualidade, sequer lograram efetivar direitos de primeira e segunda dimensão, temporalmente predecessores, parece sustentar-se melhor logicamente o argumento de que a conquista simultânea aos direitos de terceira geração ocorreu justamente em virtude de tais direitos prescindirem da subjetividade de gênero de seus destinatários, compreendendo-se como direitos destinados à proteção da humanidade enquanto categoria agênero, em outras palavras, com ausência de gênero.

Partindo dessa premissa, compartilha-se da leitura realizada por Carmen Hein de Campos (2004, p. 117) de que “a incorporação dos direitos das mulheres como direitos humanos não foram ou é uma tarefa fácil, nem sob a perspectiva teórica nem na atuação prática”.

Dessa forma, paulatinamente foram sendo criados instrumentos de discrimen objetivando a isonomia na efetivação de direitos humanos entre homens e mulheres, tais como os tratados de Direito Internacional. Em 1993, através da Declaração e Programa de Ação de Viena, os direitos das mulheres passaram a ser considerados direitos humanos universais (CAMPOS, 2004, p. 117).

Destacam-se no âmbito internacional, no que concerne à proteção dos direitos das mulheres, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, ambas ratificadas pelo Brasil.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher é identificada como a carta internacional de direitos da mulher, uma vez que apresenta a definição de discriminação contra a mulher e propõe uma agenda para ações nacionais, objetivando eliminar a discriminação. Nesse contexto, os Estados se comprometem a promover a educação, em seu território, para modificar padrões sociais e culturais de conduta individual que contribuam para o preconceito e práticas pautadas na ideia de inferioridade de gênero. Com isso, busca-se ampliar a ideia de direitos humanos, em virtude de seu caráter universal (BAGGENSTOSS, 2017, p. 20).

O artigo 1º traz o conceito de discriminação contra a mulher, qual seja:

Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1979).

Assim como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher elenca medidas que devem ser adotadas pelos Estados para a proteção da mulher e traz uma importante contribuição ao conceituar

a violência contra a mulher, no seu artigo 1º, da seguinte forma: “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada” (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1994).

Na condição de Estado-membro da ONU e signatário dos instrumentos referenciados, o Estado Brasileiro possui o dever incorporar, em seu ordenamento jurídico pátrio, os compromissos decorrentes das convenções (BAGGENSTOSS, 2017, p. 23).

No que se refere aos direitos fundamentais, temos que a consequência do reconhecimento – em oposição à instituição – dos direitos decorrentes da dignidade humana é a adesão dos institutos à pessoa, independentemente do disposto pelo ordenamento jurídico pátrio. Nesse sentido, tornam-se direitos oponíveis à coletividade, ao Estado e à comunidade internacional (BAGGENSTOSS, 2017, p. 23).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 consagra em seu artigo 1º, III:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988).

Além disso, assevera o *caput* do artigo 5º:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes (BRASIL, 1988).

Sendo assim, verifica-se que independe de gênero, orientação sexual ou distinção de qualquer natureza a garantia da dignidade da pessoa humana, elencada como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. A dignidade, portanto, se constitui enquanto prerrogativa de todo ser humano, a partir da observação de suas necessidades e da abstenção de prejudicar sua existência, assegurando-lhe um mínimo existencial¹ (BAGGENSTOSS, 2017, p. 24).

¹ O direito fundamental ao mínimo existencial refere-se a um conjunto de prestações estatais aptas a ensejar as condições e exigências mínimas de uma vida digna, que não podem ser

No âmbito do Direito, constitui-se enquanto mínimo nuclear a autodeterminação de si, as condições necessárias para a manifestação existencial do indivíduo e a pretensão de respeitabilidade por parte das demais pessoas, ou seja, aquilo que se entende por dignidade no plano jurídico-político (BAGGENSTOSS, 2017, p. 24).

Nesse sentido, quando atentamos para a estrutura sistemática do ordenamento jurídico brasileiro, temos que a dignidade da pessoa humana se constitui enquanto princípio que deve ser observado pelas normas jurídicas, na sua interpretação e elaboração, bem como no planejamento e execução de políticas públicas (BAGGENSTOSS, 2017, p. 26).

Entretanto, quando se trata de violações aos direitos humanos, as mulheres aparecem como vítimas de inúmeras formas de discriminação, como no trabalho ou emprego, na habitação, no atendimento à saúde, em virtude de sua raça/etnia, dentre outras. É nesse contexto que se situa a violência de gênero, a qual estudos e estatísticas existentes demonstram que sua maior incidência se refere à violência cometida contra as mulheres por homens, com graves consequências físicas e psicológicas para as mulheres (SILVA; COPETTI; BORGES, 2009, p. 2).

2.3 Violência de gênero: caracterização de violação aos direitos humanos

Marlene Neves Strey (2001, p. 60) destaca que a subjugação das mulheres é tão comum em nossas sociedades que não é amplamente aceita como uma questão de direitos humanos. Nesse cenário, a autora defende que a discussão sobre violência de gênero se situa dentro da esfera de discussão do conceito de cidadania, uma vez que os valores homem e masculino são os valores de referência para o pensamento e a conduta da humanidade (STREY, 2001, p. 61).

Silva, Copetti e Borges (2009, p. 15) informam que a violência contra as mulheres, anteriormente vista como uma questão relativa à esfera privada, a partir de meados da década de 80 passou a ser compreendida, pelos movimentos feministas, como uma questão que demandava do Estado o reconhecimento da necessidade da criação de órgãos especializados em atender às vítimas de violência

e proporcionasse um tratamento legal ao assunto, tendo em vista o caráter cultural, social e público desse problema.

Nesse sentido, compreende-se que deve haver o reconhecimento pleno e irrestrito da violência contra a mulher enquanto violação de direitos humanos, uma vez que a violência de gênero “transgride o princípio constitucional da dignidade humana, obstaculiza a realização da democracia e impede a realização dos direitos sociais” (SILVA; COPETTI; BORGES, 2009, p. 14).

Além disso, Silva, Copetti e Borges (2009, p. 14) esclarecem que a violência de gênero é muito mais complexa que a violência doméstica, uma vez que extrapola o ambiente doméstico e se faz presente em todos os lugares, caracterizando-se enquanto um tipo específico de violência que vai além das agressões físicas e da fragilização moral, limitando a ação feminina. Portanto, “carrega uma carga de preconceitos sociais, disputas, discriminação, competições profissionais, herança cultural machista, se revelando sobre o outro através de várias faces: física, moral, psicológica, sexual ou simbólica” (SILVA; COPETTI; BORGES, 2009, p. 14).

Considerando, portanto, que existe um tipo específico de violência que se faz presente em todos os lugares, acomete a universalidade de indivíduos de determinado grupo – seja concretamente ou através da ameaça permanente –, cerceia o exercício da cidadania plena e exerce o controle social, físico, sexual, político e econômico sobre determinados sujeitos, nos parece incontestável que a violência de gênero se constitui enquanto uma espécie de violação aos direitos humanos.

Verificou-se que, até o presente momento, vigorou uma configuração normativo-jurídica caracterizadora do conjunto de direitos humanos distinta para homens e mulheres. Nesse cenário, temos que não só os direitos humanos deixaram de alcançar os gêneros feminino e masculino de maneira simultânea, como sua efetivação plena para as mulheres jamais ocorreu.

Quando consideramos uma série de direitos humanos de primeira e segunda dimensão – direito à liberdade sexual; direito à integridade física, psicológica, moral e espiritual; direito à igualdade no mercado de trabalho, no matrimônio e no acesso à educação, dentre outros – verifica-se que seu exercício pleno não foi outorgado às mulheres até à atualidade, muito menos no contexto de seu surgimento.

Nesse contexto, Zanatta e Schneider (2017, p. 93) defendem que:

O Direito, como ponte entre o presente e o passado, refletirá uma imagem anacrônica se não repensados seus fundamentos conforme rupturas paradigmáticas sociais – incluindo uma releitura da violência contra a mulher a partir da ótica de seus direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana, cuja possibilidade de efetivação se vê a partir da abertura à desconstrução de signos tão naturalizados.

Compreendendo a necessidade de realizar uma releitura da violência contra a mulher a partir da referida ótica, o presente trabalho busca descortinar as relações estabelecidas entre a violência de gênero e o assédio sexual laboral.

Colette Gendron (1994, p. 468), a respeito do tema, argumenta que a sexualidade também é utilizada como instrumento de dominação e esclarece que o assédio sexual se constitui enquanto uma forma de violência cometida contra as mulheres, uma vez que se configura enquanto “uma manifestação de poder que homens se arrogam para exercer um controle sobre as mulheres, das quais eles querem dispor como se elas fossem para eles somente objetos sexuais”.

É precisamente sobre demonstrar as relações estabelecidas entre assédio sexual laboral e violência de gênero que se estrutura o próximo capítulo desta pesquisa.

3 ASSÉDIO SEXUAL LABORAL

Este capítulo se divide em três seções e propõe-se a demonstrar as relações estabelecidas entre assédio sexual laboral e violência de gênero, levando em consideração a percepção social da violência e compreendendo essa enquanto categoria historicamente construída.

Na primeira seção, caracterizamos o assédio sexual laboral a partir dos elementos constituidores da conduta. Ademais, explicitamos o bem jurídico tutelado pelo dispositivo que criminaliza a prática, apresentamos uma classificação das espécies de assédio sexual laboral e finalizamos a seção especificando as condutas que possuem o condão de caracterizar essa variante de assédio sexual.

A segunda seção apresenta as consequências do assédio sexual laboral para a empresa empregadora, bem como os reflexos decorrentes da conduta para o assediante nos âmbitos trabalhista, cível e criminal. Além disso, apresenta os corolários da prática do assédio sexual laboral para a empregada assediada, sob a perspectiva dos direitos de reparação e também do impacto da conduta na saúde da trabalhadora.

Por fim, a terceira seção identifica o assédio sexual laboral como espécie de violência de gênero, a partir da compreensão do fenômeno como expressão da dominação dos homens sobre as mulheres e sua constituição enquanto instrumento de controle e subordinação dessas.

3.1 Definição e condutas caracterizadoras de assédio sexual laboral

O assédio sexual, no ordenamento jurídico pátrio, é caracterizado pela conduta de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (BRASIL, 1940). Tal definição constitui o caput do artigo 216-A do Código Penal, único dispositivo da legislação brasileira que trata da conduta de assédio sexual.

Rodolfo Pamplona Filho (2001, p. 35) conceitua assédio sexual como “toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual”.

O bem jurídico tutelado pelo dispositivo que criminaliza a conduta de assédio sexual é a liberdade sexual, na medida em que o assédio sexual constitui uma violação a tal liberdade, tendo em vista que “importa no cerceamento do direito individual de livre disposição do próprio corpo” (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 37).

A respeito dessa tutela, Pamplona Filho (2001, p. 24) elucida que um preceito proibitivo não impede uma pessoa de, no exercício da sua liberdade individual, praticar condutas vedadas pelo Direito, mas estabelece que a prática de tal conduta implica em determinada sanção pela violação da ordem jurídica. Nesse sentido, o autor sublinha que são opostas limitações ao exercício absoluto da liberdade, com o objetivo de garantir a organização da sociedade e o exercício da própria liberdade (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 27).

Sendo assim, temos que o exercício da liberdade na sociedade moderna pressupõe a observância de alguns limites, estabelecidos como uma garantia da liberdade em si. Nesse cenário, o conhecimento de tais limites, no que se refere à liberdade sexual, pode ser situado no “respeito ao exercício alheio do próprio direito de liberdade sexual, além de outros bens jurídicos constitucionalmente tutelados, como a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas” (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 29).

Por essa razão, o assédio sexual, enquanto ilícito, constitui uma violação ao postulado dogmático da liberdade sexual, justificando-se a sanção civil *lato sensu* dessa conduta, ainda que não haja lei específica para todas as formas possíveis de assédio sexual – visto que tal fenômeno não se restringe ao âmbito laboral – (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 35–37).

Pamplona Filho (2001, p. 39) descreve como elementos caracterizadores do assédio sexual:

a) Sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediada)

O sujeito ativo do assédio sexual é, em regra, o próprio empregador. Não obstante, pode ser também aquele que desempenha funções superiormente hierárquicas à assediada (VIVOT, 2002, p. 27).

Vivot (2002, p. 31) sublinha que o sujeito passivo, por seu turno, é sempre uma empregada, em qualquer um dos dois tipos de assédio sexual que serão diferenciados no tópico seguinte deste capítulo.

“Na esmagadora maioria dos casos noticiados” o sujeito ativo da conduta que configura assédio sexual é homem e as assediadas são, predominantemente,

mulheres (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 40). Tal configuração de gênero do assediador e assediada se apresenta desta forma desde a origem do desenvolvimento da figura jurídica do assédio sexual (VIVOT, 2002, p. 28)

É precisamente por essa razão que a abordagem deste trabalho se orientará pela premissa de que os assediadores são majoritariamente homens e as assediadas, majoritariamente mulheres. Nesse sentido, o assédio sexual encontra amparo no trinômio poder-sexualidade-violência e guarda estreita relação com as desigualdades de gênero, sendo indiscutível que as relações sociais de gênero são determinantes na perseguição moral no trabalho (BEDOLLA et al. apud TOVAR et al., 2010, p. 44).

Além disso, o assédio sexual no trabalho verifica-se como expressão da dominação dos homens sobre as mulheres e se exerce diretamente sobre o corpo das afetadas, pressupondo uma violência. As trabalhadoras podem ser sujeitas a dois tipos de perseguição, tendo em vista que vivem uma dupla subordinação: a de gênero e a laboral (ACEVEDO apud TOVAR et al., 2010, p. 44).

b) Conduta de natureza sexual

Caracteriza-se como “comportamento sexual desviado”, nos termos do autor, a conduta que objetivando satisfação sexual utiliza-se de ameaça; ilude a assediada com promessa que sabe de antemão que não será cumprida; ou age de modo astucioso, destruindo a possibilidade de resistência da vítima (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 42).

c) Rejeição à conduta do agente

A conduta do agente deve ser repelida pela destinatária, uma vez que o assédio sexual se vincula a condutas não desejadas e desagradáveis para a assediada, ou seja, que lhe são impostas (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 43).

d) Reiteração da conduta

O autor afirma que um ato isolado, de maneira geral, não tem o condão de caracterizar o assédio sexual. Não obstante, destaca que há precedentes jurisprudenciais, no Direito Estrangeiro, que entendem pelo afastamento do requisito, a depender da gravidade da conduta do assediante (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 45).

Nesse contexto, Leiria (2012, p. 30) e Vivot (2002, p. 35) ressaltam que a reiteração da conduta não é imprescindível para caracterização do assédio sexual, tendo em vista que um único ato pode ser grave o suficiente para macular a honra, a

dignidade e a moral da vítima, causando humilhação e, na particularidade do assédio sexual na relação de emprego, tornando seu ambiente de trabalho nocivo e hostil.

Sérgio Antônio dos Santos Damian e Joabe Teixeira de Oliveira (1999, p. 11), no que se refere aos elementos de definição do assédio sexual, destacam que a conduta é composta por dois aspectos relevantes, quais sejam: que uma das partes se julgue detentora de uma força capaz de subjugar a outra, que é mais fraca, no contexto em que ambas se encontram inseridas; e que haja intenção de atingir um relacionamento carnal por parte do agente, a qual difere do simples flerte.

O assédio sexual laboral, especificamente, situa-se no ambiente de trabalho da vítima e do agente que pratica a conduta e, nesse contexto, é configurado através de uma intimidação da subordinada por parte do seu superior hierárquico, o que não raramente ocorre sob a ameaça de demissão ou de obstaculizar a carreira da vítima (DAMIAN; OLIVEIRA, 1999, p. 12-13).

Não obstante, Leiria (2012, p. 30) esclarece que a característica de subordinação da assediada ao assediador trata-se de elemento restritivo da conduta de assédio sexual, deixando de contemplar o denominado assédio sexual ambiental, praticado por colega de trabalho, cliente do empregador ou por qualquer outra pessoa que não seja superior hierárquico da vítima.

No que se refere à classificação das espécies de assédio sexual, Pamplona Filho (2001, p. 45) distingue o “assédio sexual por chantagem” do “assédio sexual por intimidação”.

A primeira delas, também denominada “assédio sexual *quid pro quo*”, refere-se à conduta de assédio sexual praticada por superior hierárquico, sob a ameaça da perda de benefícios ou do próprio posto de trabalho (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 46).

O assédio sexual por intimidação, ou assédio sexual ambiental, caracteriza-se pela violação a um meio ambiente de trabalho sadio, sendo irrelevante o elemento de superioridade hierárquica, podendo ser praticado, portanto, por companheiro de trabalho da vítima (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 47).

Vivot (2002, p. 18), subscrevendo tal classificação, acrescenta que no assédio sexual por chantagem (o qual denomina “assédio sexual típico”), o exercício de poder ou autoridade é requisito indispensável para a tipificação da conduta, ao passo que o assédio sexual ambiental pode caracterizar-se a partir da manifestação

de condutas diversas, isoladas ou não, como verbalizações de expressões sexistas, insinuações, toques, convites rejeitados e até a exibição de material pornográfico, podendo ser assumidas por superiores hierárquicos, mas também por colegas de trabalho.

O assédio sexual por chantagem, destaca Vivot (2002, p. 22), necessita de uma ação direta do próprio empregador ou de quem o represente, buscando impor ou impondo propriamente uma conduta de natureza sexual não desejada, amparada por ameaças de afetar as condições de trabalho ou a continuidade do emprego da vítima.

O assédio sexual ambiental, por seu turno, não se opera a partir de uma manifestação de poder, tratando-se de incitações sexuais inoportunas, como manifestações verbais ou físicas, de natureza sexual, com a finalidade de restringir a atuação laboral da vítima ou de criar um ambiente de trabalho ofensivo, hostil, de intimidação ou de abuso, comumente visando que a vítima abandone seu posto de trabalho. Nessa modalidade de assédio sexual, o assediador persegue apenas os fins apontados e a conduta não chega a representar um ato de ameaça ou pressão para obtenção de favores sexuais (VIVOT, 2002, p. 23).

Vivot (2002, p. 33) sublinha, no entanto, que uma das situações mais propensas ao assédio sexual não diz respeito às trabalhadoras já incorporadas à empresa, mas àquelas que aspiram a tal posição e para quem o assédio sexual apresenta-se como um obstáculo à obtenção de um emprego.

Nessa esteira, Ernesto Lippmann (2004, p. 22) aponta que o assédio sexual laboral pode ser praticado também contra quem presta serviços sem carteira assinada, hipótese na qual a vítima encontra-se ainda mais vulnerável, tendo em vista que uma tentativa não correspondida pode significar sua não convocação para prestar serviços no futuro.

Dessa forma, verificamos que o assédio sexual na relação de emprego não só permeia o ambiente de trabalho de mulheres com seus postos de trabalho constituídos e suas carteiras de trabalho assinadas, como atinge de maneira ainda mais contundente trabalhadoras sem carteira assinada e aspirantes a uma vaga de trabalho, uma vez que tais mulheres se encontram em situação de maior vulnerabilidade.

Vivot (2002, p. 34) esclarece que o assédio sexual é um conceito subjetivo, na medida em que cada indivíduo é quem decide aquilo que compõe ou não uma

conduta ou atitude que tem o condão de lhe ofender e violar sua liberdade sexual.

Não obstante, o autor destaca que determinadas ações podem ser elencadas como exemplos de condutas capazes de caracterizar o assédio, dentre as quais:

- a) Abuso verbal ou comentários sexistas sobre a aparência física do empregado.
- b) Frases ofensivas ou de duplo sentido e alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas.
- c) Perguntas indiscretas sobre sua vida privada.
- d) Separá-lo dos âmbitos próprios do trabalho para que a conversa tenha maior intimidade.
- e) Condutas sexistas generalizadas, destacando de maneira persistente a sexualidade em todos os contextos.
- f) Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas.
- g) Solicitação de relações íntimas, ainda que sem requerer o coito, ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios ou recompensas.
- h) Exigência de favores sexuais sob ameaças, implícitas ou explícitas, referentes ao emprego.
- i) Exibição de material pornográfico, como revistas, fotografias ou objetos, assim como a afixação de imagens de tal natureza nas paredes do ambiente de trabalho.
- j) Toques, fricções ou beliscos deliberados e ofensivos.
- k) Qualquer exercício de violência física ou verbal (VIVOT, 2002, p. 24, tradução nossa)².

Rachel Franzan Fukuda (2012, p. 121) aponta que existe uma dificuldade na caracterização de assédio, fundada no padrão cultural que legitima comportamentos sexuais predatórios masculinos, do que resulta o tratamento do assédio apenas como problema nas relações de trabalho e não como violência contra a mulher.

A autora destaca que os crimes de assédio sexual revelam a transposição das regras socialmente impostas à esfera privada para a esfera pública, na medida

² “a) Abuso verbal o comentarios sexistas sobre la apariencia física del empleado.

b) Frases ofensivas o de doble sentido y alusiones groseras, humillantes o embarazosas.

c) Preguntas indiscretas sobre su vida privada.

d) Separarlo de los ámbitos propios del trabajo para que la conversación tenga mayor intimidad.

e) Conductas sexistas generalizadas, destacando persistentemente la sexualidad en todos los contextos.

f) Insinuaciones sexuales inconvenientes y ofensivas.

g) Solicitud de relaciones íntimas, aun sin requerir el coito, u otro tipo de conducta de naturaleza sexual, mediante promesas de beneficios o recompensas.

h) Exigencia de favores sexuales bajo amenazas, implícitas o descubiertas, referidas al empleo.

i) Exhibición de material pornográfico, como revistas, fotografías u objetos, así como colocar en las paredes del ámbito laboral imágenes de tal naturaleza.

j) Tocamientos, roces o pellizcos deliberados y ofensivos.

k) Cualquier ejercicio de violencia física o verbal.”

em que há uma exigência de adequação ao papel social feminino no espaço público, o que antes se limitava à esfera doméstica (FUKUDA, 2012, p. 123).

É nesse contexto que a ideia do espaço público como um ambiente masculino se consolida e se perpetua, relegando ao feminino papel coadjuvante, do qual se espera atuação espelhada àquele desempenhado no espaço doméstico, qual seja, o papel de mãe e de esposa (FUKUDA, 2012, p. 123).

3.2 Consequências do assédio sexual laboral

O assédio sexual laboral possui consequências distintas para o empregador, para o assediador (no caso de este não ser o próprio empregador) e para a empregada assediada (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 107).

Neste tópico abordaremos as consequências pecuniárias e a responsabilidade da empresa empregadora decorrentes do assédio sexual laboral, bem como os reflexos decorrentes da conduta para o assediante nos âmbitos trabalhista, cível e criminal.

Não obstante, o que nos deteremos a analisar de maneira mais pormenorizada são as consequências do assédio sexual laboral para a vítima, sob a perspectiva dos direitos de reparação na esfera trabalhista e cível e também do impacto da conduta na saúde da trabalhadora.

No que se refere às consequências para o empregador, o art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho leciona que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, *assumindo os riscos da atividade econômica*, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943, grifo nosso). Além disso, o Código Civil Brasileiro prevê:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

[...]

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos (BRASIL, 2002, grifo nosso).

Sendo assim, temos que o empregador, assumindo os riscos da atividade econômica, responde pelos atos de seus empregados de maneira objetiva, ou seja, prescindindo de dolo ou culpa para sua responsabilização.

Portanto, o empregador deve ser civilmente responsabilizado pela prática de assédio sexual contra empregada sua, tanto na hipótese da conduta praticada por ele mesmo quanto na eventual prática por empregado seu, assegurada a responsabilidade patrimonial do assediador, no segundo caso, por meio de lide própria regressiva (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 118)

Nesse contexto, para que eventualmente possa alegar em matéria de defesa a responsabilidade exclusiva de empregado assediador, o empregador deve adotar todas as providências para propiciar um ambiente de intolerância com o assédio em sua empresa ou estabelecimento, o que não o desobriga, mas pode reduzir os valores de eventuais reparações pecuniárias (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 118)

Tal responsabilização decorre do fato de que o empregador que não diligencia meios de impedir ou coibir o assédio sexual no ambiente de trabalho falha com sua obrigação, em face dos empregados, de propiciar um ambiente laboral sadio (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 118).

Para além de eventual responsabilização civil, a prática de conduta que caracteriza assédio sexual laboral resulta em consequências pecuniárias diretas para o empregador, de modo que deve ser uma de suas prioridades manter um ambiente de trabalho saudável para seus empregados.

A atmosfera de um local de trabalho que possui um assediador tem suas condições normais de trabalho afetadas, por meio de suspeitas, mal-entendidos, fofocas e uma situação de perseguição virtual por parte dos demais empregados, ante a possibilidade de sofrer assédios ou ter que suportar condutas que lesionam a dignidade das pessoas (VIVOT, 2002, p. 39).

Nesse contexto, Pamplona Filho (2001, p. 115–117) e Vivot (2002, p. 40) elencam consequências pecuniárias diretas decorrentes da prática de assédio sexual no local de trabalho, quais sejam:

a) Absenteísmo

Em um ambiente de trabalho pouco sadio, as empregadas assediadas tendem a faltar ao serviço injustificadamente, como uma forma de escapar do assédio perpetrado contra si ou até mesmo mediante a apresentação de atestados

médicos, comprovando situações em que o assédio gerou reflexos na saúde da trabalhadora (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 115).

b) Queda de produtividade

Outra consequência direta do assédio sexual laboral é a queda da produtividade, o que é perfeitamente natural, uma vez que não é razoável esperar que uma vítima de assédio possa ter a tranquilidade e paz de espírito necessárias à manutenção de seu desempenho habitual no local de trabalho (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 116).

Ademais, o conhecimento por parte dos demais empregados da existência de um caso de assédio sexual não apurado ou não punido reflete, também, em uma queda geral de produtividade, uma vez que promove um ambiente de insegurança e intranquilidade generalizada (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 116).

Vivot (2002, p. 40) destaca que um estudo realizado com cento e sessenta grandes empresas dos Estados Unidos, em 1988, constatou que o assédio sexual lhes custou, em média, seis milhões e setecentos mil dólares por ano.

c) Rotatividade da mão-de-obra

Por fim, na impossibilidade da manutenção do vínculo empregatício da empregada assediada, verificamos como uma terceira consequência pecuniária a alta rotatividade da mão-de-obra na empresa ou estabelecimento (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 116).

De tal situação decorre uma série de despesas, como o pagamento das verbas rescisórias devidas pela extinção do vínculo de emprego e o treinamento de novos empregados para a função anteriormente exercida pela empregada assediada (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 116).

Já no que diz respeito às consequências para o assediador, Pamplona Filho (2001, p. 111) sublinha que os reflexos para o empregado que pratica conduta caracterizadora de assédio sexual laboral se apresentam na esfera trabalhista, cível e criminal.

No âmbito trabalhista, o autor assevera que na hipótese de assédio sexual praticado por empregado contra colega de trabalho temos elementos caracterizadores de incontinência de conduta, fundamento para a extinção do contrato de trabalho por justa causa, nos termos do art. 482, alínea b, da Consolidação das Leis do Trabalho (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 111).

A incontinência de conduta diz respeito aos “desvios de comportamento sexual, desde que praticados no âmbito da empresa, cabendo no seu conceito a libertinagem e a pornografia, bem como o assédio sexual, quando exercido entre colegas de trabalho” (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 112).

Na esfera cível, o empregado é responsabilizado patrimonialmente pela conduta de assédio sexual, uma vez que cabe ao empregador o direito de ação regressiva contra o empregado assediador, para ressarcimento de valor pago a título de indenização por ato imputável ao empregado (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 113).

Ou seja, ainda que o ordenamento jurídico responsabilize objetivamente o empregador por atos praticados por seus empregados, não se esvai a responsabilidade patrimonial do empregado que praticou a conduta, na medida em que o empregador pode pleitear o ressarcimento dos gastos realizados com o pagamento de eventual indenização à empregada assediada.

Finalmente, o assediador pode sofrer sanções na esfera criminal, seja empregado ou empregador. O tipo penal descrito no art. 216-A do Código Penal, caracterizador do assédio sexual, restringe o enquadramento às hipóteses que o assediador é superior hierárquico da empregada assediada (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 114).

Não obstante, Pamplona Filho (2001, p. 114) ressalta que o empregado que comete assédio sexual contra colega de trabalho pode ter sua conduta enquadrada em tipos penais distintos, como constrangimento ilegal (art. 146), ameaça (art. 147) e importunação ofensiva ao pudor (art. 61 da Lei de Contravenções Penais).

Ressaltamos que, ainda que não seja este o escopo da pesquisa ora desenvolvida, há que se observar com parcimônia os reflexos da criminalização da conduta de assédio sexual descrita no art. 216-A do Código Penal.

Funcionando o direito penal como *ultima ratio*, nos parece pouco conveniente introduzir a temática no ordenamento jurídico pátrio a partir de um tipo penal. Nesse sentido, Vivot (2002, p. 119) e Pamplona Filho (2001, p. 242) observam a necessidade da temática do assédio sexual ser contemplada expressamente pelas normas de direito civil e direito do trabalho, resguardando-se o tipo penal para circunstâncias extremas.

Verifica-se que no Brasil ocorre justamente o inverso. O ordenamento jurídico prescinde de normatização da temática nas esferas cível e trabalhista e introduz no Código Penal um dispositivo que ainda restringe a caracterização da conduta ao

assédio sexual por chantagem, uma vez que possui como elemento caracterizador a condição de superior hierárquico da empregada assediada.

Advoga-se, portanto, pelo tratamento preferencial da conduta a partir das esferas cível e trabalhista e, sobretudo, a partir de uma perspectiva mais preventiva e menos sancionatória, por meio de políticas públicas ou privadas e efetiva fiscalização por parte do empregador.

Nesse sentido, Luiza Nagib Eluf (1999, p. 187) esclarece que, no Brasil, não existe a tradição de recorrer à área cível – e sim à Delegacia de Polícia e, posteriormente, à Justiça Penal – quando os cidadãos se sentem moralmente ofendidos. Sendo assim, a necessidade de incriminar a conduta do assédio sexual apresenta-se, também, como consequência da dificuldade da população em acessar o Judiciário, no tocante a questões patrimoniais (ELUF, 1999, p. 187). A autora defende que, com a verificação de um Judiciário mais democrático, a criminalização da conduta poderia ser dispensada, assegurando-se a possibilidade de indenização por dano moral (ELUF, 1999, p. 187).

Finalmente, no tocante às consequências do assédio sexual laboral para a empregada assediada, verifica-se que apesar de o empregador e o assediador suportarem consequências desagradáveis decorrentes da conduta de assédio sexual laboral, é evidente que as piores consequências são suportadas pela assediada, justamente em decorrência da sua posição de vítima da conduta.

Nesse sentido, a empregada que foi vítima de assédio sexual laboral sofre uma diversidade de sequelas em sua saúde mental – ou até mesmo física – e, conseqüentemente, adquire o direito de pleitear a reparação da conduta nas esferas trabalhista, cível e criminal.

De acordo com Pamplona Filho (2001, p. 109), os reflexos no Direito do Trabalho decorrem da caracterização da hipótese de despedida indireta da empregada vítima de assédio sexual, a partir do enquadramento da conduta nas alíneas “c”, “d” ou “e” do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, abaixo transcritas:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

[...]

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; (BRASIL, 1943)

A despedida indireta, entretanto, se configura como uma alternativa que deve ser considerada com sobriedade, uma vez que implica considerar que a relação laboral se deteriorou em tal proporção que a trabalhadora deve optar por abrir mão de seu posto de trabalho a continuar submetida ao ambiente no qual sofreu a conduta (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 109).

Sublinhe-se ainda que, mesmo que a conduta praticada não tenha o condão de fazer a vítima considerar o abandono de seu emprego, o assédio sexual gera consequências no ambiente laboral da empregada assediada. A eventual divulgação do fato, ainda que limitada ao âmbito da empresa, afeta a intimidade da vítima, seja através dos comentários dos colegas de trabalho ou de investigações internas sobre a conduta (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 108).

Na esfera cível, o assédio sexual laboral enseja reparação, objetivando amenizar o sofrimento da vítima. Tal reparação não é necessariamente pecuniária, podendo consistir, por exemplo, em uma retratação ou desagravo público, o que também poderia compensar a dor suportada pela vítima em decorrência da conduta (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 110).

Ademais, conforme demonstrou-se anteriormente, o assédio sexual pode configurar a conduta descrita no art. 216-A do Código Penal, hipótese na qual a vítima pode valer-se do direito penal para impor sanção à conduta praticada por seu assediador.

Não obstante, em que pese a diversidade de reflexos no âmbito jurídico, consideramos que as consequências mais graves do assédio sexual laboral dizem respeito à integridade física e mental da empregada assediada. Nesse sentido, Maria de Lourdes Leiria (2012) desenvolve a tese de que o assédio sexual laboral deve ser considerado agente causador de doença do trabalho e as doenças desencadeadas pela violência laboral devem ser consideradas doenças do trabalho, entre as quais devem ser incluídas aquelas causadas pelo assédio sexual no ambiente de trabalho.

Conforme Leiria (2012, p. 145), o assédio sexual é um dos principais ensejadores do estresse laboral, o qual é responsável por desencadear nos trabalhadores uma série de malefícios para sua saúde. De acordo com a autora, o estresse decorre de condições psicossociais adversas, e é capaz de provocar

insatisfação e desmotivação laboral, afetando tanto a saúde quanto o bem estar do trabalhador (LEIRIA, 2012, p. 145).

Alguns dos reflexos gerados pelo estresse laboral são: angústia e irritabilidade, dificuldades para raciocinar e tomar decisões, mostrar-se indiferente com seu trabalho, sentir-se deprimido, cansado, intranquilo, sofrer distúrbios de sono e problemas físicos como cardiopatias, transtornos digestivos, aumento de pressão arterial, dor de cabeça e lombalgia e ainda ter afetado o sistema imunológico, tornando o trabalhador vulnerável a doenças infecciosas (STAVROULA apud LEIRIA, 2012, p. 149). Em situações extremadas, o assédio sexual laboral pode levar a vítima à depressão, ao alcoolismo e até mesmo ao suicídio (OMS apud LEIRIA, 2012, p. 149).

No que diz respeito aos efeitos psicológicos gerados pelo assédio sexual, é possível citar o medo, vergonha, tristeza, humilhação, isolamento, insegurança, comprometimento da autoestima e outros danos psicológicos, podendo a trabalhadora até mesmo chegar a desenvolver um quadro de depressão, uma vez que as vítimas de assédio sexual encontram-se em uma situação de temor constante, receando sofrer novamente alguma violência ou perder o respeito perante a família, a sociedade e o emprego (LEIRIA, 2012, p. 150).

No tocante à saúde da mulher vítima de assédio sexual laboral, especificamente, verifica-se uma probabilidade maior de que utilizem álcool e drogas de maneira abusiva, apresentem disfunções sexuais, tentem cometer suicídio, sejam afetadas pelo estresse e transtornos do sistema nervoso central (COHEN et al. apud ONU, 2006, p. 55). Nesse grupo, a consequência mais comum decorrente da violência sexual e física é a depressão, estando aquelas que sofrem violência sexual e assédio sexual mais propensas ao suicídio (CAMPBELL apud ONU, 2006, p. 56).

Nesse contexto, o assédio sexual pode provocar na vítima transtorno de estresse pós-traumático e mantê-la em estado de estresse constante, o que pode gerar distúrbios de sono e até mesmo evoluir para um quadro de ansiedade ou depressão (LEIRIA, 2012, p. 151).

De acordo com Leiria (2012, p. 151), os transtornos psicológicos decorrentes do assédio sexual podem gerar incapacidade para o trabalho temporária ou permanente, somada a reflexos na vida profissional, familiar e social da vítima. O quadro da vítima pode ser agravado pelo seu isolamento e falta de vontade de

conviver com familiares e amigos, reduzindo drasticamente sua qualidade de vida e bem estar (LEIRIA, 2012, p. 151).

Finalmente, constata-se que as vítimas de assédio sexual também estão sujeitas a efeitos físicos como dor de cabeça, pescoço, tensão muscular decorrente de temor e insegurança, distúrbios gastroduodenais e hipertensão (VILLALOBOS apud LEIRIA, 2012, p. 155).

Entretanto, Leiria (2012, p. 155) salienta que não é possível limitar as enfermidades decorrentes do assédio sexual, uma vez que podem manifestar-se em um momento de debilidade do organismo da vítima, não obstante estivessem latentes por um longo período.

3.3 Assédio sexual laboral como espécie de violência de gênero

Damian e Oliveira (1999, p. 13) sustentam que o assédio sexual constitui espécie grave de violência, a qual tem o condão de atingir o direito fundamental da dignidade da pessoa humana. Além disso, destacam que são as mulheres, ainda que não exclusivamente, as maiores vítimas de assédio sexual, como um reflexo dos padrões culturais de uma sociedade que estabelece papéis e modelos de comportamento para homens e mulheres (DAMIAN; OLIVEIRA, 1999, p. 14).

Os autores sublinham que as relações de trabalho explicitam as relações sociais e as discriminações de gênero vivenciadas pelas mulheres em seu cotidiano e o assédio sexual laboral, especificamente, expõe a divisão sexual do trabalho e a divisão dos papéis sociais e seus mecanismos constantes de dominação (DAMIAN; OLIVEIRA, 1999, p. 90).

Dessa forma, temos que o assédio sexual encontra amparo no trinômio poder-sexualidade-violência e guarda estreita relação com as desigualdades de gênero, sendo indiscutível que as relações sociais de gênero são determinantes na perseguição moral no trabalho (BEDOLLA et al. apud TOVAR et al., 2010, p. 44).

Além disso, o assédio sexual no trabalho verifica-se como expressão da dominação dos homens sobre as mulheres e se exerce diretamente sobre o corpo das afetadas, pressupondo uma violência. Nesse cenário, as trabalhadoras se sujeitam a dois tipos de perseguição, tendo em vista que vivem uma dupla subordinação: a de gênero e a laboral (ACEVEDO apud TOVAR et al., 2010, p. 44).

Sendo assim, o assédio sexual laboral constitui-se como uma das formas mais comuns de violência de gênero presentes na sociedade e, assim como as demais formas de violência de gênero, resulta da desigualdade de gênero e configura-se como um instrumento de controle e subordinação das mulheres (TOVAR et al., 2010, p. 46).

O assédio sexual no ambiente de trabalho, portanto, trata-se de um mecanismo de controle social gerado e mantido por uma sociedade que atribui características psicológicas, condutas e papéis diferenciados a mulheres e homens desde seu nascimento e por toda a duração de suas vidas (TOVAR et al., 2010, p. 46).

Nesse contexto, tais normas e expectativas culturais têm efeitos expressivos na promoção e configuração da violência contra as mulheres, minimizando ou encobrindo seus efeitos negativos, perpetuando a violência e negando assistência às vítimas (KOSS et al. apud TOVAR et al., 2010, p. 46).

Corroborando essa perspectiva, Marie-France Hirigoyen (1999, p. 76) assevera que o assédio sexual, enquanto violência praticada majoritariamente por homens contra mulheres, não se trata fundamentalmente de obter favores de natureza sexual, mas sim de buscar uma afirmação de poder, através da subjugação da mulher como objeto sexual.

Miriam Grossi (1994, p. 482) sublinha que tanto violência quanto gênero são categorias historicamente construídas, o que significa dizer que a percepção social da violência não é única nem universal, assim como o significado de ser homem ou mulher é variável de acordo com a cultura e o momento histórico.

Nesse contexto verifica-se que, inicialmente, compreendia-se como violência contra a mulher apenas os homicídios de mulheres perpetrados por seus maridos, companheiros e amantes (GROSSI, 1994, p. 483). Posteriormente, essa violência passou a ser localizada nas situações de violência doméstica e/ou conjugal e nos anos 90 a problemática passa a abranger outras espécies de violência de gênero, como o assédio sexual, o abuso sexual infantil e as violências étnicas (GROSSI, 1994, p. 483).

Hodiernamente, portanto, não há que se falar em contestação da caracterização do assédio sexual laboral como espécie de violência de gênero, na medida em que restam suficientemente preenchidos os pressupostos para a qualificação da conduta enquanto violência contra a mulher.

Não obstante o recente reconhecimento social da conduta enquanto violência de gênero, já na década de 70 buscava-se demonstrar a correlação entre assédio sexual laboral e desigualdade de gênero, como fez a jurista estadunidense Catharine MacKinnon em seu livro “*Sexual harassment of working women: a case of sex discrimination*” (1979).

Na referida obra, a autora argumenta que o assédio sexual de mulheres no ambiente de trabalho é uma forma de discriminação de gênero no emprego e defende que a estrutura dos trabalhos ocupados pelas mulheres as torna sistematicamente vulneráveis a essa forma de abuso (MACKINNON, 1979, p. 4). Nesse contexto, temos que o assédio sexual é uma das dinâmicas que expressa e reforça o papel tradicional - e inferiorizado - assumido pelas mulheres no ambiente de trabalho (MACKINNON, 1979, p. 4).

MacKinnon defende, de maneira vanguardista, que o assédio sexual laboral obstaculiza a obtenção de igualdade social pelas mulheres argumentando que:

O trabalho é crítico para a sobrevivência e independência das mulheres. O assédio sexual exemplifica e promove práticas de emprego que prejudicam as mulheres no trabalho (especialmente a segregação ocupacional) e as práticas sexuais que degradam e objetificam intimamente as mulheres. Nesta perspectiva mais ampla, o assédio sexual no trabalho enfraquece o potencial da mulher para a igualdade social de duas maneiras interpenetradas: usando sua posição empregatícia para coagi-la sexualmente, enquanto usa sua posição sexual para coagi-la economicamente. O reconhecimento legal de que o assédio sexual é discriminação sexual no emprego ajudaria as mulheres a romper o vínculo entre a sobrevivência material e a exploração sexual. Apoiaria e legitimaria a igualdade econômica das mulheres e a autodeterminação sexual em um ponto no qual os dois estão ligados (MACKINNON, 1979, p. 4, tradução nossa)³.

A autora sublinha que o fato de o assédio sexual ser cometido contra uma grande e diversificada população de mulheres apoia a análise de que o assédio

³ “*Work is critical for women's survival and independence. Sexual harassment exemplifies and promotes employment practices which disadvantage women in work (especially occupational segregation) and sexual practices which intimately degrade and objectify women. In this broader perspective, sexual harassment at work undercuts woman's potential for social equality in two interpenetrated ways: by using her employment position to coerce her sexually, while using her sexual position to coerce her economically. Legal recognition that sexual harassment is sex discrimination in employment would help women break the bond between material survival and sexual exploitation. It would support and legitimize women's economic equality and sexual self-determination at a point at which the two are linked.*”

sexual ocorre por causa da característica compartilhada por esse grupo, qual seja, gênero (MACKINNON, 1979, p. 27). Essa premissa é o que orienta a obra de MacKinnon, na medida em que a autora considera que tal demonstração sustenta uma análise dessa violência como estrutural e, portanto, capaz de ensejar seu reconhecimento enquanto discriminação de gênero e não apenas como injustiça entre dois indivíduos (MACKINNON, 1979, p. 27).

Nesse sentido, assevera a autora:

As práticas que expressam e reforçam a desigualdade social das mulheres para os homens são casos claros de discriminação baseada no sexo na abordagem da desigualdade. O assédio sexual de mulheres trabalhadoras é considerado discriminação no emprego baseada no gênero, onde o gênero é definido como o significado social da biologia sexual. As mulheres são assediadas sexualmente pelos homens porque são mulheres, isto é, por causa do significado social da sexualidade feminina, aqui, no contexto do emprego. Três tipos de argumentos apoiam e ilustram essa posição: primeiro, a troca de sexo pela sobrevivência historicamente assegurou a dependência e inferioridade econômica das mulheres, bem como a disponibilidade sexual para os homens. Em segundo lugar, o assédio sexual expressa o padrão de papel sexual masculino da iniciação sexual coercitiva em relação às mulheres, muitas vezes de maneiras cruéis e indesejadas. Em terceiro lugar, a sexualidade das mulheres define em grande parte as mulheres como mulheres nesta sociedade, por isso as violações dela são abusos de mulheres como mulheres (MACKINNON, 1979, p. 174, tradução nossa)⁴.

A partir da premissa adotada pela autora de que essa prática contra as mulheres é estrutural verificamos que, enquanto conduta que atinge a dignidade da pessoa humana, o assédio sexual laboral se constitui enquanto variante da violência de gênero, explicitando a divisão sexual do trabalho e os mecanismos de dominação das mulheres por meio dos papéis sociais.

Apresentando-se como verdadeiro instrumento de controle e subordinação das mulheres e provocando impactos diretos na saúde das trabalhadoras vítimas da

⁴ *“Practices which express and reinforce the social inequality of women to men are clear cases of sex-based discrimination in the inequality approach. Sexual harassment of working women is argued to be employment discrimination based on gender where gender is defined as the social meaning of sexual biology. Women are sexually harassed by men because they are women, that is, because of the social meaning of female sexuality, here, in the employment context. Three kinds of arguments support and illustrate this position: first, the exchange of sex for survival has historically assured women's economic dependence and inferiority as well as sexual availability to men. Second, sexual harassment expresses the male sex-role pattern of coercive sexual initiation toward women, often in vicious and unwanted ways. Third, women's sexuality largely defines women as women in this society, so violations of it are abuses of women as women.”*

conduta, é inegável que o assédio sexual laboral se apresenta como uma das formas mais comuns de violência contra a mulher na sociedade contemporaneamente.

Nesse sentido, e considerando que restou demonstrado no primeiro capítulo desta pesquisa que a violência de gênero configura-se enquanto violação de direitos humanos, temos que o assédio sexual laboral caracteriza violência de gênero e, conseqüentemente, violação de direitos humanos.

4 PROTEÇÃO ÀS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

O capítulo final desta pesquisa se divide em três seções e tem como objetivo apresentar um panorama das relações de gênero no mercado de trabalho e as perspectivas de reconfiguração dessas relações por meio de políticas públicas, de modo a erradicar o assédio sexual laboral.

A primeira seção aborda as relações de gênero no mercado de trabalho a partir do conceito de divisão sexual do trabalho, discorrendo sobre as formas de discriminação no ambiente de trabalho e demonstrando como os papéis de gênero impactam no tratamento jurídico dado ao assédio sexual laboral.

Na segunda seção, tratamos da formação da agenda das políticas públicas de gênero no Brasil, percorrendo a trajetória de participação das mulheres na formulação de políticas públicas nos últimos cinquenta anos e delineando o quadro atual das políticas públicas de gênero em âmbito nacional.

Finalmente, a terceira seção apresenta as políticas de prevenção e combate ao assédio sexual laboral, versando sobre o tratamento atual dado à prevenção desse fenômeno, as estratégias de prevenção que a doutrina especializada recomenda ao empregador implementar e a inexistência de políticas públicas específicas para o combate ao assédio sexual laboral.

4.1 Relações de gênero no mercado de trabalho

Helena Hirata e Danièle Kergoat (2003, p. 119) sustentam que a organização social – sobretudo a organização do trabalho – é considerada um dos principais pontos de convergência das construções teóricas da antropologia e da psicodinâmica do trabalho que buscam compreender e explicar as diferenças entre homens e mulheres. Nesse sentido, estabeleceram-se alguns conceitos como “valência diferencial dos sexos” ou “divisão sexual do trabalho, desafio das relações sociais de sexo”, cuja diferenciação não atende os objetivos centrais desta pesquisa. Não obstante, independentemente dos termos utilizados, seu conteúdo é invariável e diz respeito a uma ideia central: a hierarquia entre os sexos, com a supremacia do masculino sobre o feminino (HIRATA; KERGOAT, 2003, p. 119).

As autoras esclarecem que, em linhas gerais, a divisão sexual do trabalho é a atribuição do trabalho doméstico às mulheres e sua consequente dispensa aos

homens, aos quais é imputado o trabalho produtivo (HIRATA; KERGOAT, 2003, p. 113). Kergoat (2009, p. 67) sublinha que a divisão sexual do trabalho é a expressão das relações de gênero na base material das relações sociais, qual seja, o trabalho.

Nesse contexto, Hirata e Kergoat (2003, p. 114) sustentam que a divisão sexual do trabalho está no âmago do poder que os homens exercem sobre as mulheres, funcionando como “suporte empírico que permite a mediação entre relações sociais (abstratas) e práticas sociais (concretas)”. Dessa forma, argumentam que a supressão da imputação do trabalho doméstico às mulheres teria o condão de provocar o desmoronamento das relações sociais, junto com as relações de força, a dominação, a violência real ou simbólica, o antagonismo que elas carregam (HIRATA; KERGOAT, 2003, p. 114).

Silvia Cristina Yannoulas (2002, p. 17) destaca que podemos distinguir, no mínimo, três formas de discriminação no mercado de trabalho: a direta ou manifesta, a indireta ou encoberta e a autodiscriminação. A autora sublinha que, pela primazia do valor da igualdade nas sociedades ocidentais, a discriminação não poderia ser hoje manifesta ou direta como já foi no passado, de modo que foi proibida por normas internacionais e pelas legislações nacionais (YANNOULAS, 2002, p. 17). Não obstante, vigora ainda a prática da discriminação encoberta ou indireta, por meio de práticas sutis de mais difícil percepção. Yannoulas (2002, p. 17) elucida que esse tipo de discriminação “consiste em ideias e práticas admitidas informalmente, influenciando um comportamento ‘usual’ e ‘válido’ para cada grupo social”.

A autodiscriminação, por seu turno, “é uma espécie de vigilância internalizada que assegura o comportamento de acordo com os parâmetros delimitados pela manifestação encoberta ou indireta” (YANNOULAS, 2002, p. 18). Nesse sentido, esse tipo de discriminação atua sobre a subjetividade dos indivíduos, a partir da constituição de mecanismos internos de repressão que modelam seus desejos, expectativas, anseios e motivações, o que torna algumas opções educacionais ou profissionais impensáveis e outras fortemente orientadas ou condicionadas (YANNOULAS, 2002, p. 18).

A autora assinala que esse último tipo de discriminação é o que produz maior impacto, contribuindo para a constituição fragilizada da subjetividade feminina e sua consequente “escolha” por profissões pouco prestigiadas e mal remuneradas (YANNOULAS, 2002, p. 18). Entretanto, assevera que a discriminação implica em outras consequências importantes no campo profissional, como:

[...] impedimentos ao acesso e promoção no emprego, salários inferiores, dificuldades para ascensão profissional em razão de responsabilidades familiares, dificuldades para admissão ou causa de demissão com base na maternidade (solicitação de certificado de esterilização ou de não estar grávida para admissão na empresa, apesar da proibição legal expressa), *assédio sexual*, entre outras (YANNOULAS, 2002, p. 18, grifo nosso).

A construção dos papéis de gênero socialmente adequados também reflete de forma significativa no tratamento jurídico dado à questão da violência de gênero. Eros DeSouza, John R. Baldwin e Francisco Heitor da Rosa (2000, p. 489) analisaram a construção social dos papéis femininos e sua relação com a violência contra a mulher na década de 90 e apontaram que um dos argumentos utilizados por advogados e juízes para minimizar a culpa dos agressores na época, qual seja, a defesa da honra, era um argumento unilateralmente utilizado por homens, não sendo a infidelidade do marido ou a defesa da honra da mulher uma situação na qual o referido argumento fosse aplicável.

Os autores apontam que tal dicotomia entre o tratamento dado ao adultério de homens e mulheres decorre de uma visão patriarcal que considera o adultério feminino socialmente inaceitável, uma vez que tal conduta vai de encontro ao papel supostamente natural das mulheres como mães e pessoas cuja sexualidade é subordinada às necessidades do marido (DESOUZA; BALDWIN; ROSA, 2000, p. 489).

DeSouza, Baldwin e Rosa (2000, p. 490) argumentam que os papéis de gênero estabelecidos na sociedade brasileira condizem com a larga aceitação e até enaltecimento de uma cultura machista. Nesse sentido, as condutas masculinas entendidas como adequadas são traduzidas em ações como indiferença à família, distanciamento dos filhos, resistência a adversidades, assédio sexual, capacidade de beber muito, agressividade contra outros homens e dominação em relação às mulheres (DESOUZA; BALDWIN; ROSA, 2000, p. 490).

Os autores apontam que, no contexto brasileiro, a cultura machista glorifica a hipermasculinidade, sendo uma ideologia que não só tolera as desigualdades entre os gêneros masculino e feminino, mas que sustenta que é positivo e até natural que os homens controlem o mercado, o governo, a atividade pública e que as mulheres a eles sejam subordinadas (DESOUZA; BALDWIN; ROSA, 2000, p. 490).

Em contrapartida à conduta machista esperada dos homens, estabeleceu-se o chamado modelo de Maria, que se traduz em um enaltecimento do autossacrifício da mulher, da sua submissão aos homens e do seu bom desempenho do papel de mãe e esposa (DESOUZA; BALDWIN; ROSA, 2000, p. 490). Pescatello (apud DeSouza, Baldwin e Rosa 2000, p. 490) afirma que tais condutas descrevem um ideal passivo feminino.

Essa construção social dos papéis de gênero – que reforça o ideal passivo feminino em oposição à hipermasculinidade – é aquilo que autoriza a violência contra a mulher socialmente, na medida em que a violência cometida por homens é vista como demonstração de masculinidade, conseqüentemente reforçando seu papel social, e a passividade e submissão das mulheres agredidas é vista como natural, dentro do mencionado ideal passivo feminino.

No que se refere à associação da construção social do papel feminino e o assédio sexual propriamente dito, Tangri & Hayes (apud DeSouza, Baldwin e Rosa 2000, p. 493) destacam que o modelo cultural que coloca a mulher em uma posição inferior na sociedade e no trabalho permite que se perpetuem condutas como o assédio sexual laboral, visando manter a dominação masculina no ambiente de trabalho.

Rachel Franzan Fukuda (2012, p. 121) aponta que existe uma dificuldade na caracterização do assédio sexual, fundada no padrão cultural que legitima comportamentos sexuais predatórios masculinos, do qual resulta o tratamento do assédio apenas como problema nas relações de trabalho e não como violência contra a mulher.

A autora destaca ainda que os crimes de assédio sexual revelam a transposição das regras socialmente impostas à esfera privada para a esfera pública, na medida em que há uma exigência de adequação ao papel social feminino no espaço público, o que antes se limitava à esfera doméstica (FUKUDA, 2012, p. 123). É nesse contexto que a ideia do espaço público como um ambiente masculino se consolida e se perpetua, relegando ao feminino papel coadjuvante, do qual se espera atuação espelhada àquele desempenhado no espaço doméstico, qual seja, o papel de mãe e de esposa (FUKUDA, 2012, p. 123).

Fukuda (2012, p. 125), ao tratar do assédio sexual através da perspectiva dos papéis de gênero socialmente estabelecidos, aponta que não raramente o comportamento da mulher vítima de assédio é questionado, como se a depender da

postura adotada pela vítima se pudesse escusar ou não o comportamento do agressor.

A autora aponta que tal situação decorre da forma como são definidos os papéis sexuais femininos e masculinos e que as vítimas, muitas vezes, buscando evitar o embaraço de ter sua conduta avaliada e julgada como condição para a validade da sua denúncia, acabam por evitar o confronto direto ou o afastamento da situação, o que pode até mesmo conduzir a uma nova oportunidade de assédio (FUKUDA, 2012, p. 126).

No que se refere à atuação do Poder Judiciário frente à conduta de assédio sexual, Izumino (apud Fukuda 2012, p. 127) destaca que, em regra, esse costuma se apresentar muito mais como instância mediadora e acaba por atuar como restaurador das relações de gênero, na medida em que valida as relações assimétricas e termina por reproduzir as desigualdades nessas relações.

É nesse contexto que ocorre a atenuação da conduta do homem agressor, quando esse demonstra seu papel de bom pai, marido ou homem público caracterizado como trabalhador, e a ocasional assunção do comportamento de predador sexual é percebida como sinônimo de virilidade (FUKUDA, 2012, p. 128).

O processo de investigação de uma conduta caracterizadora de assédio sexual laboral, conforme Fukuda (2012, p. 129), apoia-se em um conjunto de verdades que é construído essencialmente a partir de dois momentos distintos. O primeiro deles se dá de forma mais técnica, e ocorre a partir da denúncia, com o preenchimento do boletim de ocorrência, até a investigação, ouvindo-se os depoimentos de todos os envolvidos e das testemunhas (FUKUDA, 2012, p. 129).

Em um segundo momento, no entanto, busca-se uma verdade amparada nas normas sociais em detrimento do ordenamento jurídico, em um processo no qual, através da análise do discurso da defesa e da acusação, é verificada a adequação de cada um dos atores envolvidos aos papéis sociais que lhes cabem desempenhar (FUKUDA, 2012, p. 129).

De acordo com Fukuda (2012, p. 129), é nesse segundo momento que o Direito distancia-se dos fatos e assume um caráter de instrumento realçador das diferenças e ampliador das desigualdades na aplicação das leis e na garantia de direitos.

Nesse cenário, Leiria (2012, p. 143) destaca que o assédio sexual compromete o bem estar do trabalhador, afetando tanto sua saúde física quanto

mental, além de gerar efeitos nocivos sobre sua vida familiar, social e econômica. Por essa razão, a autora defende que os operadores do Direito, assim como os especialistas e a comunidade acadêmica, possuem responsabilidade ampliada na difusão dos riscos trazidos aos trabalhadores pelos acidentes ou doenças ocupacionais, tendo em vista que a desinformação desses atores obstaculiza a denúncia e, de maneira ampliada, a luta contra o assédio sexual laboral (LEIRIA, 2012, p. 144).

4.2 Formação da agenda das políticas públicas de gênero

Marta Ferreira Santos Farah (2004, p. 47) leciona que uma política pública “pode ser entendida como um curso de ação do Estado, orientado por determinados objetivos, refletindo ou traduzindo um jogo de interesses”. Por sua vez, um programa governamental “consiste em uma ação de menor abrangência em que se desdobra uma política pública” (FARAH, 2004, p. 47). O conceito utilizado para referir-se aos mecanismos institucionais implementados na estrutura organizativa dos Estados, a partir da incorporação da temática de gênero nas políticas públicas, denomina-se institucionalidade de gênero (YANNOULAS, 2002, p. 45).

Yannoulas (2002, p. 10) aponta que, em que pese uma maior inserção de mulheres nas relações de trabalho durante as últimas duas décadas do século XX, as diversas formas de discriminação de gênero ainda esbarram em legislação e políticas públicas insuficientes ou precárias.

A autora ressalta que as relações de gênero igualitárias no trabalho devem ser fomentadas especificamente pelas políticas públicas, uma vez que os mercados são incapazes de regular espontaneamente esse tipo de desigualdade (YANNOULAS, 2002, p. 28). A pesquisadora informa que, não obstante as mudanças significativas engendradas nas relações de trabalho nas décadas de 80 e 90, não foi registrada uma diminuição significativa das desigualdades entre homens e mulheres (YANNOULAS, 2002, p. 28).

Yannoulas (2002, p. 28) aponta que, no início dos anos 2000, desenhava-se uma tendência à constituição de um grupo de trabalhadores qualificados, estáveis e bem pagos, situados nas empresas de ponta da cadeia produtiva; em oposição à ampliação de redes de subcontratação de tais empresas, com a terceirização de parte de sua produção e o estabelecimento de contratos flexíveis, mal pagos e

provisórios. Evidentemente, é nesse segundo grupo que as mulheres encontraram maior possibilidade de inserção no mercado de trabalho, demonstrando como o mercado impacta de maneira a manter – e até mesmo criar – as discriminações de gênero.

Guzman (apud YANNOULAS, 2002, p. 47) analisa a institucionalidade de gênero como parte de um processo de legitimação de uma nova problemática na sociedade e no Estado. Nesse sentido, “a elaboração das agendas e das políticas públicas está condicionada pelo grau de abertura às mudanças da vida pública de uma sociedade e pela transparência e funcionamento democrático (grau e profundidade) de suas instituições” (YANNOULAS, 2002, p. 47).

Dessa forma, a instituição de políticas públicas de gênero passa, necessariamente, pela criação de densidade social para a questão de gênero (DIEESE apud YANNOULAS, 2002, p. 49). Tal densidade pode ser mensurada pelo número de pessoas envolvidas para a defesa de determinados pontos de vista, pela repercussão social que os temas encontram e pela mudança de forma e de conteúdo na formulação de problemas e soluções para determinada questão (DIEESE apud YANNOULAS, 2002, p. 49).

Para que isso ocorra, é necessário que ocorra a formação e qualificação de lideranças femininas para cargos de direção, para que essas se engajem na vida política e sindical de modo a garantir uma mudança no conteúdo das políticas públicas formuladas e implementadas (YANNOULAS, 2002, p. 35). A autora destaca que a existência de cotas para mulheres não garante o acesso massivo e/ou automático dessas nas instâncias de decisão, uma vez que contam com menos recursos econômicos, culturais, publicitários para fazer campanhas, etc. (YANNOULAS, 2002, p. 37).

Nesse sentido, Lisboa e Manfrini (2005, p. 68) assinalam que “as decisões públicas que afetam as mulheres, de modo geral, estão guiadas, na grande maioria, por preferências masculinas e não por necessidades femininas, questões estas frequentemente antagônicas”. Dessa forma, “as políticas sociais têm promovido a marginalização das mulheres, contribuindo para a reprodução da sua subalternidade, a não igualdade de oportunidades nos diferentes espaços domésticos, da produção e da cidadania” (LISBOA; MANFRINI, 2005, p. 75).

Farah (2004, p. 49-50) esclarece que esse anseio por maior envolvimento dos atores sociais na tomada de decisões – assim como a reivindicação pela inclusão de

novos segmentos da população entre os beneficiários das políticas públicas – remonta ao final da década de 70, quando houve uma transformação nas relações entre Estado e sociedade, provocada pela democratização e pela crise fiscal.

A autora aponta que os movimentos sociais participaram ativamente da construção dessa agenda, em torno de pautas como a democratização e questões ligadas ao acesso a serviços públicos e à melhoria da qualidade de vida, principalmente nos centros urbanos (FARAH, 2004, p. 50). A pesquisadora destaca que já nesse primeiro momento as mulheres e a problemática de gênero se fizeram presentes na formação da agenda de políticas públicas (FARAH, 2004, p. 50).

Nesse cenário, ao mesmo tempo em que se constituíam enquanto sujeito político a partir da mobilização em torno da democratização e outros temas atinentes aos trabalhadores urbanos, as mulheres passaram a levantar pautas específicas à condição da mulher, como direito a creche, sexualidade e contracepção, saúde da mulher e violência contra a mulher (FARAH, 2004, p. 50–51).

Farah (2004, p. 51) sublinha que o movimento feminista contribuiu para a inclusão da questão de gênero na agenda pública, situando-a como uma das desigualdades a serem superadas por um regime democrático. Nesse sentido, a pauta de gênero compreendeu tanto uma crítica à atuação estatal quanto a formulação de propostas de políticas públicas que contemplassem a questão de gênero, sendo as primeiras delas finalmente implementadas na década de 80 (FARAH, 2004, p. 51).

A década de 80 conta com uma forte atuação das mulheres, refletindo-se principalmente na sua mobilização em torno da bandeira “Constituinte pra valer tem que ter palavra de mulher”, para a estruturação de propostas a serem incluídas na Constituição de 1988 (FARAH, 2004, p. 51). Várias dessas propostas, apresentadas ao Congresso Constituinte na “Carta das Mulheres Brasileiras”, foram incorporadas à Constituição, constituindo um grande passo para o movimento de mulheres no Brasil (FARAH, 2004, p. 51).

Não obstante, Farah (2004, p. 53) esclarece que ao final da década de 80, com a redefinição e complexificação da agenda de reforma da ação do Estado, tornam-se também mais complexos os vínculos com a agenda de gênero, a partir de uma formulação por um movimento não mais unitário. Isso porque houve uma cisão no que se refere à preservação da autonomia dos movimentos em relação ao Estado e “enquanto alguns grupos entendiam que era preciso ocupar espaços

governamentais, em um cenário de redefinição das políticas públicas, outros grupos entendiam que a autonomia do movimento deveria ser preservada” (FARAH, 2004, p. 53).

Farah (2004, p. 53) leciona que, com a fragmentação do movimento em torno de temas diversos, o segmento que posicionou-se pela manutenção da autonomia do movimento evolui para a constituição de organizações não-governamentais, que passam “a desenvolver programas de gênero em áreas como saúde, educação, combate à violência, geração de renda e organização de mulheres” e progressivamente passam a dialogar, também, com o Estado, propondo diretrizes de ação para políticas públicas.

A partir dos anos 90, com a superação da resistência inicial à colaboração com o Estado, as propostas do movimento feminista no campo das políticas públicas passam a integrar a ideia da articulação de ações governamentais e não-governamentais para a formulação das políticas (FARAH, 2004, p. 54). Com isso, “além da ênfase na inclusão das mulheres como beneficiárias das políticas, reivindica-se a sua inclusão entre os ‘atores’ que participam da formulação, da implementação e do controle das políticas públicas” (FARAH, 2004, p. 54).

Na virada para o século XXI, a agenda relacionada à questão de gênero inclui diretrizes no campo das políticas públicas relativas às temáticas da violência, saúde, meninas e adolescentes, geração de emprego e renda, educação, trabalho, infraestrutura urbana e habitação, questão agrária, transversalidade da questão de gênero nas políticas públicas e acesso ao poder político (FARAH, 2004, p. 57–58).

Farah (2004, p. 65) destaca que, ainda que em alguma medida tenha ocorrido a incorporação da questão de gênero no campo de atuação estatal, não significa que houve “‘aderência’ à agenda de gênero ou incorporação da perspectiva de gênero, entendida como uma ação que promove a redução de desigualdades entre homens e mulheres”. Isso porque há políticas que reiteram as desigualdades de gênero, ainda que focalizem as mulheres, na medida em que reafirmam uma posição tutelada e subordinada da mulher no espaço público e privado (FARAH, 2004, p. 65).

Dessa forma, a autora verifica que ocorre, na virada do século, o desenvolvimento de um patamar intermediário “associado a um processo incremental de transformação, em que alguns temas da agenda de gênero e

algumas das abordagens propostas por movimentos e entidades de mulheres são incorporados, de forma gradual” (FARAH, 2004, p. 67).

Não obstante, tais políticas e programas situam-se entre a invisibilidade das mulheres e suas necessidades e o status ideal, qual seja, de “uma ação governamental resultante de uma ‘consciência de gênero’, que incorpore a perspectiva de gênero de forma sistemática e generalizada” (FARAH, 2004, p. 67).

Dessa forma temos que, atualmente, a promoção da igualdade de gênero no Brasil estrutura-se em três eixos: delegacias especializadas no atendimento à mulher, centros e núcleos de atendimento à mulher e casas-abrigo (ALMEIDA, 2007, p. 11). Entretanto, esses serviços não integram verdadeiramente uma política pública, constituindo-se como um campo de intervenções fragmentado, com ações, equipes e financiamentos descontínuos (ALMEIDA, 2007, p. 12).

As políticas públicas, em tese, “implicam a geração de um conjunto de medidas que pressupõem certa permanência, coerência e articulação dos distintos poderes e esferas de governo”, o que carece de vontade política e pressão social (ALMEIDA, 2007, p. 119). Entretanto, a operacionalização das políticas públicas encontra uma série de obstáculos, como as discontinuidades administrativas que convertem políticas públicas de Estado em políticas públicas de governo (ALMEIDA, 2007, p. 119).

Nesse sentido, Almeida (2007, p. 36) sublinha a necessidade do envolvimento da sociedade civil em conjunto às esferas do poder público na formulação das políticas públicas. Isso porque “uma política social voltada para a eliminação da violência de gênero necessita superar o caráter focalista e descontínuo que tem caracterizado as políticas públicas no Brasil” (ALMEIDA, 2007, p. 36).

Nesse contexto, destaque-se a necessidade de criação de políticas públicas que contemplem o aperfeiçoamento dos equipamentos sociais existentes e a criação de novos, de formação continuada de profissionais que atuam na área, de monitoramento das políticas – por intermédio da construção de indicadores – e da realização de avaliações periódicas e sistemáticas (ALMEIDA, 2007, p. 36)

Lisboa e Manfrini (2005, p. 75), no que se refere à elaboração de políticas públicas de gênero, assinalam a necessidade de três tipos de ações: sensibilização e capacitação dos profissionais que atuam junto a esse tipo de política pública, incorporação da transversalidade da questão de gênero nas diversas políticas públicas e desenvolvimento de políticas específicas de gênero. Esse último refere-se

à implementação de projetos específicos voltados às mulheres, que respondam à singularidade da sua situação e a necessidade de efetivar medidas de discriminação positiva (LISBOA; MANFRINI, 2005, p. 75).

4.3 Políticas de prevenção e combate ao assédio sexual laboral

Levando em consideração que até o presente momento não houve sucesso sequer na formulação de uma política pública genericamente orientada pela questão de gênero, de modo a constituir uma atuação estatal permanente e coerente no campo das políticas públicas de gênero, não é de surpreender que não exista – formulada ou implementada – uma política pública especificamente voltada ao combate do assédio sexual laboral.

A inexistência de uma política pública específica para o combate ao assédio sexual laboral vai de encontro ao que a doutrina é unânime em destacar: a prevenção configura-se como o instrumento mais efetivo para eliminar o assédio sexual do ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2005; LEIRIA, 2012; PAMPLONA FILHO, 2001; VIVOT, 2002).

Isso porque, de acordo com Pamplona Filho (2001, p. 93), as ações judiciais concernentes ao assédio sexual laboral configuram-se apenas como manifestações patológicas do problema, não sendo possível, a partir delas, retornar ao status que antecede a conduta.

Nesse sentido, compreendemos que o combate ao assédio sexual laboral deve orientar-se menos pela punição da conduta e mais pela sua prevenção, na medida em que os efeitos provocados sobre as vítimas, não obstante a punição do agressor, são indelévels.

Atentando para a problemática do assédio sexual laboral na legislação brasileira, Flávio da Costa Higa (2016, p. 495) assevera que o tratamento dado à conduta pelo Código Penal estabelece as bases para sua criminalização compreendendo o assédio sexual como “singela manifestação isolada de indivíduos incontinentes que procuram tirar vantagens luxuriosas de seu alto cargo”.

Não obstante, o autor assinala que a intenção de muitos agressores não se refere à obtenção de uma recompensa sexual, mas ao desejo de subjugar a mulher, com intenção puramente discriminatória, “a partir da criação de um ambiente inóspito no qual o recado que se pretende transmitir, ainda que inconscientemente, é

o de que ela deveria permanecer na esfera privada de seu domicílio” (HIGA, 2016, p. 495).

É nesse contexto que consideramos que o tratamento dado à temática do assédio sexual laboral, por constituir violência de gênero, não pode prescindir das discussões realizadas no âmbito dos estudos de gênero para a estruturação das políticas de enfrentamento à conduta. Tal acúmulo teórico, a nosso ver, é o que possui o condão de conferir densidade social à temática do assédio sexual laboral, o que poderia preencher a lacuna existente no que se refere às políticas de prevenção e virar a chave no tratamento dado à conduta pela legislação brasileira atualmente.

Essa lacuna existente nas políticas de prevenção é abordada por Esther Sánchez e Elena Larrauri (2000, p. 51), que destacam a dificuldade em encontrar referências a medidas preventivas destinadas especificamente ao assédio sexual laboral de modo que, no que diz respeito à prevenção da conduta, as medidas adotadas referem-se a propostas de ação genéricas, tendentes à consecução de um meio ambiente de trabalho saudável em sentido lato.

Leiria (2012, p. 119) esclarece que a prevenção do assédio sexual laboral não se restringe à atuação do Poder Público – que deve atuar por meio da fiscalização e da punição dos assediadores – mas também deve contar com ações coordenadas entre empresa, sindicatos e associações, por meio do desenvolvimento de métodos para informar, instruir e sensibilizar dirigentes e trabalhadores a respeito do assédio sexual laboral.

Vivot (2002, p. 119) endossa esse entendimento, sublinhando que deve ser adotada uma política preventiva que repise aos administradores e supervisores das empresas a inadmissibilidade do abuso de poder e falta de respeito aos trabalhadores, em função da sua dignidade enquanto trabalhadores e enquanto pessoas.

Nesse sentido, Sánchez e Larrauri (2000, p. 65–66) apontam que a compreensão do que se entende como “conduta diligente” para promoção de um ambiente laboral saudável, por parte do empregador, precisa revestir-se de critérios mais objetivos, como a existência de uma política de antiassédio efetiva, compreendendo o dever empresarial de vigilância, instrução e organização do ambiente de trabalho.

O “estado da arte” das medidas preventivas sugeridas pela doutrina especializada atualmente comporta, em linhas gerais, a organização de campanhas

informativas ou instituição de códigos de conduta no âmbito das empresas, no que se refere à educação dos trabalhadores, assim como compreende atividades fiscalizatórias por parte do empregador, com a institucionalização de ouvidorias e comissões especializadas para o tratamento de eventuais denúncias (LEIRIA, 2012, p. 119–124; PAMPLONA FILHO, 2001, p. 94–97).

Marie-France Hirigoyen (2005, p. 313), em sua obra sobre assédio moral, assevera que cabe aos dirigentes das empresas estabelecer um programa de prevenção, na medida em que a responsabilidade por eventuais casos de assédio recai sobre o empregador, “por ter deixado acontecer ou não terem sabido como evitar”. Compreendemos que a mesma lógica poderia ser aplicada no que diz respeito ao assédio sexual, principalmente quando levamos em consideração que, para a autora, “o assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral” (HIRIGOYEN, 2005, p. 100).

Nesse contexto, a autora propõe um plano de intervenção para a prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho, que também compreendemos aplicar-se ao assédio sexual laboral. Em um primeiro momento, a autora defende que é necessário informar e sensibilizar os empregados sobre a temática, através de campanhas para educação e esclarecimentos sobre os recursos disponíveis na empresa, publicações contendo os direitos dos trabalhadores e folhetos explicativos mais detalhados à disposição dos interessados (HIRIGOYEN, 2005, p. 325–326).

A segunda etapa do plano de intervenção consiste na capacitação de pessoal para lidar com as vítimas de assédio no âmbito da empresa. A autora defende que, nesse momento, deve ser realizada a formação de especialistas internos que podem ser compostos por uma equipe de medicina social, representantes sindicais ou outras pessoas que se disponham a trabalhar como “pessoas de confiança” nessa função (HIRIGOYEN, 2005, p. 326).

Em um terceiro momento deve ser realizado o treinamento dos funcionários dos Departamentos de Recursos Humanos, para que possam adotar providências para prevenir, detectar ou administrar os casos já existentes de assédio (HIRIGOYEN, 2005, p. 326). A autora ressalta que o treinamento deve ser “aperfeiçoado em intervalos regulares, por intermédio de entrevistas com o instrutor externo, que analisará as situações observadas pelas pessoas encarregadas da gestão” (HIRIGOYEN, 2005, p. 326).

Finalmente, deve ser redigida uma agenda social para discussão de assédio moral, assédio sexual e discriminações, cujo texto deve ser distribuído nominalmente a cada empregado (HIRIGOYEN, 2005, p. 326–327). Através desse documento, a empresa deve ressaltar seus valores mais essenciais e esclarecer as sanções previstas para os agressores, bem como informar quais pessoas devem ser procuradas quando a trabalhadora sentir-se vítima (HIRIGOYEN, 2005, p. 327).

Por sua vez, as cartilhas informativas concernentes à temática do assédio sexual laboral veiculadas pelo Poder Público também sugerem ações preventivas atribuíveis ao empregador. A cartilha “Assédio Moral e Sexual” elaborada pelo Senado Federal elenca como medidas preventivas:

- Oferecer informação sobre o assédio sexual;
- Fazer constar do código de ética do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual;
- Incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- Dispor de instância administrativa para acolher denúncias;
- Apurar e punir as violações denunciadas (SENADO FEDERAL, [s.d.], p. 20).

De maneira semelhante, a cartilha “Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas”, desenvolvida pelo Ministério Público do Trabalho, apresenta como ações recomendadas ao empregador para o combate ao assédio sexual laboral:

- Criar canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio, que garantam o sigilo da identidade do denunciante;
- Incluir o tema do assédio sexual na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho e nas práticas da CIPA;
- Inserir o assunto em treinamentos, palestras e cursos em geral, assim como conscientizar os trabalhadores a respeito da igualdade entre homens e mulheres;
- Capacitar os integrantes do SESMT e dos recursos humanos, bem como aqueles que exercem funções de liderança, chefia e gerência;
- Incluir regras de conduta a respeito do assédio sexual nas normas internas da empresa, inclusive prevendo formas de apuração e punição;
- Negociar com os sindicatos da categoria cláusulas sociais em acordos coletivos de trabalho, para prevenir o assédio sexual (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017, p. 17).

Verificamos, portanto, que de maneira geral a doutrina especializada – assim como as cartilhas desenvolvidas pelo Poder Público – recomenda a adoção de

medidas de prevenção ao assédio sexual com enfoque na educação e na fiscalização, cuja responsabilidade de implementação e acompanhamento recai quase que exclusivamente sobre o empregador, com escassas menções à atuação dos sindicatos e associações, e raríssimas atribuições de responsabilidade ao Poder Público.

Não obstante, Leiria (2012, p. 120) aponta que é imprescindível que haja vontade política para o combate ao assédio sexual laboral e destaca que a responsabilidade pela sua prevenção é tripartite, uma vez que:

[...] o Estado é responsável pela saúde dos cidadãos, o empregador tem o dever de zelar pela manutenção do local de trabalho sadio e os trabalhadores, sindicatos profissionais e associações de classe devem estar conscientes da nocividade do assédio, combatendo-o e denunciando-o (LEIRIA, 2012, p. 120).

Nesse contexto, verifica-se que o Estado não tem tomado para si a responsabilidade que lhe cabe no combate ao assédio sexual laboral. Em que pese o empregador ser o responsável pela maior parte das ações pertinentes à prevenção da conduta, suportando os encargos decorrentes do seu empreendimento, isso não exclui a responsabilidade do Poder Público em zelar pela saúde dos cidadãos, através de políticas públicas que objetivem eliminar agentes causadores de doenças laborais, como é o caso do assédio sexual no ambiente de trabalho.

Entretanto, constatou-se nessa pesquisa que o Estado sequer logrou êxito no estabelecimento de políticas públicas de gênero de maneira genérica, o que impacta severamente na formulação de políticas públicas específicas, como requer a questão do assédio sexual laboral. Nesse sentido, compreendemos que os estudos de gênero podem impactar positivamente no fornecimento de subsídio para o desenvolvimento de políticas públicas de gênero genéricas ou específicas.

Objetivando subsidiar a construção de políticas públicas que promovam a igualdade de gênero nas relações de trabalho, a obra “Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho”, de Silvia Cristina Yannoulas, apresenta uma série de recomendações que podem servir para criar densidade social para a questão de gênero no campo das políticas públicas, dentre as quais destacamos:

- Fomentar o trabalho conjunto de sindicalistas, feministas e parlamentares, tomando como ponto de partida os acordos básicos alcançados e negociando de maneira permanente os aspectos conflitantes;

- Estipular a realização de pesquisas sobre as relações de gênero no âmbito parlamentar (reflexão sobre seu desenvolvimento, potencialidades e entraves, especialmente no que se refere à questão de gênero e com a participação dos próprios parlamentares);
 - Analisar e harmonizar o conjunto de normativas que norteiam os direitos das trabalhadoras e as relações de gênero no mundo do trabalho (legislação nacional, outras normas federais, normas internacionais, acordos supranacionais, acordos e convenções coletivas);
 - Aprofundar as pesquisas regionais sobre os efeitos da globalização e os impactos da integração supranacional (atuais e potenciais) na vida das trabalhadoras;
 - Fortalecer a organização das mulheres e sua ativa participação nas instâncias de decisão de todas as instituições formuladoras de políticas públicas de trabalho e geração de renda;
 - Sensibilizar e capacitar lideranças sindicais, empresariais, parlamentares e governamentais, visando uma inclusão sistêmica e regional da igualdade de gênero no mundo do trabalho;
- [...]
- Divulgar entre os gestores públicos os estudos de gênero e outros estudos que outorgam visibilidade à inter-relação entre as esferas pública e privada, e entre a economia e a sociedade;
 - Promover o diálogo entre os formuladores de políticas econômicas e de políticas sociais, insistindo na necessidade e potencialidade de incluir a perspectiva de gênero na formulação do conjunto de políticas públicas, visando à construção de uma sociedade mais justa e uma vida mais gratificante para todos e todas (YANNOULAS, 2002, p. 85–86).

Nesse sentido, consideramos imprescindível que a questão de gênero se avulte cada vez mais socialmente, de maneira a legitimar novas problemáticas e contribuir para a elaboração das agendas e das políticas públicas. Isso porque a erradicação do assédio sexual laboral pressupõe a igualdade nas relações de trabalho, e o estabelecimento da igualdade nas relações de trabalho passa, necessariamente, por uma configuração social de gênero mais igualitária em sentido amplo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa, orientada pela diminuta produção científica sobre a problemática do assédio sexual laboral, objetivou analisar a referida temática a partir das relações guardadas com a questão de gênero. Nesse contexto, pretendeu-se contribuir com a produção científica no campo dos estudos de gênero, dentro de um objetivo maior, qual seja, o de subsidiar a atuação dos movimentos sociais e das instituições na persecução do desenvolvimento de políticas públicas de gênero, notadamente as políticas públicas concernentes à erradicação do assédio sexual laboral.

Nesse sentido, o problema que orientou a pesquisa foi: a prática de conduta caracterizadora de assédio sexual laboral é uma espécie de violência de gênero e uma violação de direitos humanos? A hipótese, que foi confirmada, era a de que o assédio sexual laboral, por gerar reflexos na saúde da trabalhadora, constitui uma espécie de violência de gênero e, conseqüentemente, uma violação de direitos humanos.

O objetivo geral do trabalho, portanto, consistiu em demonstrar a relação entre gênero e o assédio sexual laboral cometido por homens contra mulheres. Os objetivos específicos da pesquisa tiveram seus desdobramentos abordados nos capítulos de desenvolvimento. No primeiro capítulo, foi apresentada a definição de violência de gênero e analisou-se a efetivação dos direitos humanos para as mulheres, identificando a violência de gênero como violação de direitos humanos. No segundo capítulo abordamos os principais aspectos necessários à compreensão do fenômeno do assédio sexual laboral e no último capítulo foram apresentadas as políticas de prevenção e combate ao assédio sexual laboral.

Nesse contexto, o trabalho abordou o conceito de violência de gênero como um instrumento de controle social que impede as mulheres de acessar e fruir de sua cidadania plena, a partir da compreensão da própria categoria gênero como um significante primário das relações de poder. Nesse contexto, investigou a relação guardada entre a violência de gênero e violações de direitos humanos, concluindo pela caracterização desta espécie de violência enquanto violação de direitos humanos, na medida em que cerceia o exercício da cidadania plena e exerce o controle social, físico, sexual, político e econômico sobre determinados sujeitos.

A partir dessa compreensão, foi estabelecida a correspondência entre o assédio sexual laboral e a violência de gênero. Analisando os principais aspectos constituidores e as consequências da conduta que caracteriza o assédio sexual laboral, concluiu-se pela sua identificação como espécie de violência de gênero, na medida em que se compreendeu o fenômeno como expressão da dominação dos homens sobre as mulheres e sua constituição enquanto instrumento de controle e subordinação dessas. Apoiando-se na premissa de que a violência de gênero configura-se enquanto violação de direitos humanos, portanto, concluiu-se pela caracterização do assédio sexual laboral enquanto violência de gênero e, conseqüentemente, violação de direitos humanos.

Com esse quadro geral alinhavado, o último capítulo deste trabalho prestou-se a delinear um panorama das relações de gênero no mercado de trabalho e as perspectivas de reconfiguração dessas relações por meio de políticas públicas, de modo a erradicar o assédio sexual laboral. Dessa forma, demonstrou-se como a divisão sexual do trabalho orienta as relações de gênero no mercado de trabalho, passando pela construção social dos papéis de gênero e a forma como as atribuições socialmente designadas a homens e mulheres impactam no acolhimento de eventuais denúncias de assédio sexual laboral pelo Poder Judiciário.

Nessa perspectiva, foi apurado de que forma ocorreu a participação das mulheres na formulação de políticas públicas nos últimos cinquenta anos, com vistas a compreender a formação da agenda das políticas públicas de gênero e lançar algumas perspectivas de atuação sobre a insuficiência das referidas políticas públicas constatada neste último capítulo. A partir dessa análise, concluiu-se que não existem políticas públicas específicas voltadas ao combate do assédio sexual laboral e que sua eventual implementação depende, em primeira instância, da criação de densidade social para a questão de gênero no campo das políticas públicas.

Considera-se, portanto, que além da comprovação de que o assédio sexual laboral constitui uma espécie de violência de gênero e, conseqüentemente, uma violação de direitos humanos, esta pesquisa demonstrou que é imprescindível para a questão de gênero que ocorra a legitimação social de novas problemáticas, de modo a impactar a formulação da construção das agendas públicas. Considera-se que esta pesquisa, assim como o campo dos estudos de gênero em sentido lato, configura-se como uma contribuição para tal objetivo, na medida em que oferece

subsídio científico para a atuação dos sujeitos envolvidos na formulação das políticas públicas, seja por meio de estímulo à pressão política que deve ser realizada pelos movimentos sociais ou pela orientação dos atores institucionais aptos a impactar na implementação dessa agenda pública.

Dessa forma, aponta-se como proposta de desenvolvimento da temática abordada nessa pesquisa o estudo mais aprofundado de estratégias de atuação para a consolidação de uma agenda de políticas públicas de gênero ampla e geral. Isso porque a proposta inicial de solução para a problemática enfrentada por esta pesquisa demonstrou-se inexecutável, na medida em que erradicação do assédio sexual laboral pressupõe a igualdade nas relações de trabalho, e o estabelecimento da igualdade nas relações de trabalho passa, necessariamente, por uma configuração social de gênero mais igualitária em sentido amplo. Sendo assim, orienta-se que trabalhos futuramente desenvolvidos nessa área comprometam-se a investigar conjuntos de expedientes aptos a provocar a reorientação da formulação das agendas públicas de modo a compreender políticas públicas capazes de redirecionar a configuração social de gênero estabelecida.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Suely Souza de. **Violência de gênero e políticas públicas**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2007. 262 p.

BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra. Os direitos humanos na perspectiva de gênero: o mínimo existencial para a garantia da dignidade das mulheres. In: BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra (Org.). **Direito das Mulheres**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017. p. 13-39.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 23 nov. 2018.

_____. Decreto Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União. Rio de Janeiro, RJ, 31 dez. 1940. p. 2391. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 23 nov. 2018.

_____. Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União. Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. p. 11937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 23 nov. 2018.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Diário Oficial da União. Brasília, 11 jan. 2002. p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 23 nov. 2018.

_____. Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003. **Estabelece a notificação compulsória, no território nacional, do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados**. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 25 nov. 2003. p. 11. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.778.htm>. Acesso em: 23 nov. 2018.

CAMPOS, Carmen Hein de. Mulheres e direitos humanos. In: FONSECA, Claudia et al (Org.). **Antropologia, diversidade e direitos humanos**: diálogos interdisciplinares. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004. p. 117-131.

DAMIAN, Sérgio Antônio dos Santos; OLIVEIRA, Joabe Teixeira de. **Assédio sexual**: dano e indenização. [s.l.]: CL Edijur, 1999. 406 p.

DESOUZA, Eros; BALDWIN, John R.; ROSA, Francisco Heitor da. A Construção Social dos Papéis Sexuais Femininos. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 13, n. 3, p.485-496, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v13n3/v13n3a16>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

ELUF, Luiza Nagib. **Crimes contra os costumes e assédio sexual**. São Paulo:

Editora Jurídica Brasileira, 1999.

FARAH, Marta Ferreira Santos. Gênero e políticas públicas. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p.47-71, jan./abr. 2004. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2004000100004>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

FUKUDA, Rachel Franzan. Assédio Sexual: Uma releitura a partir das relações de gênero. **Simbiótica**, Vitória, v. , n. 1, p.119-135, jun. 2012. Disponível em: <<http://periodicos.ufes.br/simbiotica/article/view/4512/3516>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

GENDRON, Colette. Violência e Assédio Sexual. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, p.462-472, 1994. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16178/14729>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

GROSSI, Miriam Pillar. Novas/Velhas Violências contra a Mulher no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, p.473-483, 1994. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16179/14730>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?. **Revista Direito GV**, [s.l.], v. 12, n. 2, p.484-515, ago. 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201620>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. A divisão sexual do trabalho revisitada. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac, 2003. p. 111-123. Tradução de Clevis Rapkiewicz.

HIRIGOYEN, Marie-france. **Assédio, coação e violência no cotidiano**. Tradução de António Marques. Lisboa: Pergaminho, 1999. 223 p. (Série Ciências Sociais). Título original: Le harcèlement moral: La violence perverse au quotidien.

_____. **Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. 350 p. Título original: Malaise dans le travail.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena et al (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 67-75. Disponível em: <<https://goo.gl/6n6Vcs>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2012. 214 p.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004. 149 p.

LISBOA, Teresa Kleba; MANFRINI, Daniele Beatriz. Cidadania e eqüidade de gênero: políticas públicas para mulheres excluídas dos direitos mínimos. **Katálysis**, Florianópolis, v. 8, n. 1, p.67-77, jan./jun. 2005. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/7103/6570>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

MACKINNON, Catharine A.. **Sexual harassment of working women: a case of sex discrimination**. [s.l.]: Yale University Press, 1979.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas**. Brasília, 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/nczyiz>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção Para A Eliminação de Todas As Formas de Discriminação Contra A Mulher (CEDAW)**. [s.l.], 1979. Disponível em: <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

_____. **Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer**. [s.l.], 2006. 157 p. Disponível em: <<http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/1/27401/InformeSecreGeneral.pdf>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana Para Prevenir, Punir e Erradicar A Violência Contra A Mulher - “Convenção de Belém do Pará”**. [s.l.], 1994. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/belem.htm>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2001. 254 p.

SAFFIOTI, Heleieth I. B.. Violência de Gênero no Brasil Atual. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, p.443-461, 1994. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16177>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

SÁNCHEZ, Esther; LARRAURI, Elena. **El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2000. 85 p. (Colección Los Delitos).

SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p.71-99, jul./dez. 1995.

SENADO FEDERAL. **Assédio Moral e Sexual**. Brasília, Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

SILVA, Juliana Franchi da; COPETTI, Francieli Venturini; BORGES, Zulmira Newlands. Uma discussão sobre os direitos humanos e a violência de gênero na

sociedade contemporânea. **Revista Sociais e Humanas**, Santa Maria, v. 22, n. 2, p.97-111, jul./dez. 2009. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/1183>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

SOUZA, Isabela. **As três gerações dos direitos humanos**. 2017. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/tres-geracoes-dos-direitos-humanos/>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

STREY, Marlene Neves. Violência e Gênero: um casamento que tem tudo para dar certo. In: GROSSI, Patricia Krieger; WERBA, Graziela C. (Org.). **Violências e gênero**: coisas que a gente não gostaria de saber. Porto Alegre: Edipucrs, 2001. p. 47-69.

STREY, Marlene Neves; WINCK, Gustavo Espíndola. "A Voz Mais alta, Mas na Hora Certa": a naturalização da violência de gênero enquanto recurso legitimado ao homem. **Revista Ártemis**, João Pessoa, v. 9, p.113-133, dez. 2008. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/artemis/article/view/11815/6870>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

TOVAR, Ligia Sánchez et al. Consideraciones psicosociales sobre el acoso sexual en el trabajo. In: PORTERO, Maria Teresa Velasco (Org.). **Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo**: guía para la empresa y las personas trabajadoras. Madrid: Tecnos, 2010. Cap. 2. p. 43-59.

VIVOT, Julio J. Martínez. **Acoso sexual en las relaciones laborales**. Buenos Aires: Astrea, 1996. 141 p.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002. 93 p.

ZANATTA, Marília Cassol; SCHNEIDER, Valéria Magalhães. Violência Contra as Mulheres: a Submissão do Gênero, do Corpo e de Alma. In: BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra (Org.). **Direito das Mulheres**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017. p. 73-97.