



**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DE INHUMAS
FACULDADE DE INHUMAS**

CURSO DE DIREITO

MATHEUS CARDOSO DOS PASSOS

**ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO COMO VIOLÊNCIA DE
GÊNERO**

**INHUMAS-GO
2021**

MATHEUS CARDOSO DOS PASSOS

**ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO COMO VIOLÊNCIA DE
GÊNERO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito, da Faculdade de Inhumas (FACMAIS) como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Professor (a) orientador (a): Stefanie dos Santos Spezamiglio.

**INHUMAS – GO
2021**

MATHEUS CARDOSO DOS PASSOS

**ASSÉDIO MORAL SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO COMO VIOLÊNCIA
DE GÊNERO**

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO(S) ALUNO(S)

Monografia apresentada ao Curso de Educação Física, da Faculdade de Inhumas (FACMAIS) como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Inhumas, 14 de Dezembro de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Stefanie dos Santos Spezamiglio – FacMais
(orientador(a) e presidente)

Prof – FacMais
(Membro)

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

BIBLIOTECA FACMAIS

P289a

PASSOS, Matheus Cardoso dos
ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO COMO VIOLÊNCIA DE
GÊNERO/ Matheus Cardoso dos Passos. – Inhumas: FacMais, 2021.
42 f.: il.

Orientador (a): Stefanie dos Santos Spezamiglio

Monografia (Graduação em Direito) - Centro de Educação Superior de Inhumas -
FacMais, 2021.
Inclui bibliografia.

1. Assédio Sexual Laboral; 2. Violência de Gênero; 3. Feminismo Jurídico. I. Título.

CDU: 34

Existem 3 caminhos para o sucesso: primeiro, ensinar o que se sabe, quer dizer generosidade mental, segundo, praticar o que se ensina, isto é, coerência ética e terceiro, perguntar o que se ignora, que seria a humildade intelectual (Mário Sérgio Cortella).

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado saúde, forças, discernimento, paciência e principalmente por me proporcionar a cada dia, mais uma possibilidade de viver, crescer, aprender e amadurecer.

Ainda, agradeço meus familiares, por me apoiarem e estar comigo em todos os momentos de minha vida.

À minha orientadora Professora Stefanie, agradeço imensamente, grato pela paciência, responsabilidade e profissionalismo, sem ela não seria possível concluir esta monografia de peso tão imensurável.

Além de minha orientadora, agradeço todos os professores que passaram e marcaram minha vida acadêmica, todos os aprendizados estão e serão bem utilizados.

Amigos e colegas de curso que estão ao meu lado nesta batalha incessante.

A todos aqui presentes em minhas palavras, deixo-lhes minha gratidão inenarrável e de forma imensurável.

RESUMO

Essa pesquisa pretende analisar o assédio sexual no ambiente de trabalho como violência de gênero, a fim de demonstrar como a relação de trabalho se torna degradante com a habitualidade do assédio sobre a trabalhadora. Para tanto, pretendemos analisar esta problemática no ambiente de trabalho em seu sentido dogmático, assim como pretendemos analisar a conceituação de violência de gênero como problemática que fere direito fundamental da trabalhadora. Para finalmente, compreender o assédio sexual no ambiente de trabalho enquanto violência de gênero.

Palavras-chaves: Assédio Sexual Laboral; Violência de Gênero; Feminismo Jurídico.

ABSTRACT

This research intends to analyze sexual harassment in the workplace as gender violence, in order to demonstrate how the work relationship becomes degrading with the habit of harassment on the worker. Therefore, we intend to analyze this problem in the work environment in its dogmatic sense, as well as we intend to analyze the concept of gender violence as a problem that violates the worker's fundamental right. Finally, understand sexual harassment in the workplace as gender violence.

Keywords: Workplace Sexual Harassment; Gender Violence; Legal Feminism.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	9
2.1 Definição de assédio sexual no ambiente de trabalho a partir de uma leitura dogmática	9
2.2 Análise do assédio sexual laboral como fato social e jurídico	13
2.3 Consequências da prática do assédio sexual	17
3. VIOLÊNCIA DE GÊNERO E SUA CONCEITUAÇÃO	20
3.1 Análise e definição da categoria “gênero” e da noção de “Divisão Sexual do Trabalho”	20
3.2 Análise do sistema econômico-social brasileiro a partir das desigualdades de gênero e da Divisão Sexual do Trabalho	23
3.3 Definição e análise da “violência de gênero”	26
4. ANÁLISE DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO ENQUANTO VIOLÊNCIA DE GÊNERO	28
4.1 Divisão Sexual do Trabalho e as consequências no mercado de trabalho brasileiro	28
4.2 Violência de gênero e relações trabalhistas	29
4.3 O assédio sexual nas relações trabalhistas como violência de gênero	31
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS	35

1. INTRODUÇÃO

Essa pesquisa pretende analisar o assédio sexual no ambiente de trabalho como violência de gênero, a fim de demonstrar como a relação de trabalho se torna degradante com a habitualidade desta prática vexatória sobre a trabalhadora. Para tanto, pretendemos analisar o assédio sexual no ambiente de trabalho em seu sentido dogmático, assim como pretendemos analisar a conceituação de violência de gênero como problemática que fere direito fundamental da trabalhadora. Para finalmente, compreender o assédio sexual no ambiente de trabalho enquanto violência de gênero.

A análise traz o questionamento essencial se o assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser definido como uma violência a partir da perspectiva de gênero, e se sim, o que justificaria tal perspectiva.

O presente projeto se desenvolve através de pesquisas bibliográficas, por meio de revisão literária de artigos científicos, doutrinas jurídicas, jurisprudências e livros da área de psicologia e das ciências sociais. Buscaremos, portanto, fazer um levantamento de informações científicas inerentes à problemática.

O presente tema se justifica já que o assédio sexual laboral é uma realidade constante do cotidiano trabalhista brasileiro, apesar de ser uma problemática que muitas vezes perdura na invisibilidade. A coação sobre a mulher, assentada no medo a partir da posição hierárquica do assediador e pelo desabono cultural, com base nos princípios ideológicos que colocam a mulher como inferior, determinam uma realidade social de exploração e dominação sobre os corpos femininos.

2. O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Nesse primeiro momento da pesquisa, pretendemos analisar o assédio sexual no ambiente de trabalho, procurando compreender como ocorre esse fato social acontece na realidade brasileira. Pretendemos ainda, analisar o assédio sexual desde uma perspectiva jurídica, perpassando por uma análise crítica da dogmática.

2.1 Definição de assédio sexual no ambiente de trabalho a partir de uma leitura dogmática

O Assédio Sexual faz-se presente no ambiente de trabalho, este ato está tipificado como um crime associado ao abuso de poder e hierarquia, ou seja, prevalecendo-se de autoridade e ascendência (BERNARDI, 1999). Segundo HIRIGOYEN (2006) o assédio sexual é caracterizado por condutas abusivas, repetitivas contra a dignidade ou integridade física da pessoa, provocando uma degradação na vida da trabalhadora. Já 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”.

Sendo assim, o assédio sexual constitui-se um comportamento de conotação sexual, não desejado pela destinatária, que ofende a sua integridade física e moral, o seu desempenho e progresso profissionais, violando o seu direito, constitucionalmente garantido, ao trabalho e ao emprego em igualdade de circunstâncias (DIAS, 2008). Deste modo, 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 (BARBI, 2018).

Essa forma de assédio, que passou a ter um sentido técnico jurídico específico e bem delimitado, qual seja: constrangimento (indevido) de subordinado com o intuito de obter favores sexuais, traz em seu bojo um grande desserviço à sociedade brasileira, vulgarizando a violência sexual: popularmente, os crimes sexuais graves — estupro e atentado violento ao pudor (BITENCOURT, 2012, p. 171). Visto que o assédio sexual está dentro do ambiente laborativo das organizações, percebe-se que a operária fica submetida a aceitar pressões de superiores hierárquicos, que por sua vez consiste em buscar favores sexuais por meio de ameaças e o receio da vítima em

perder o emprego, pelo fato de que há motivos maiores que as fazem aguentar tais situações desabonadoras e vexatórias.

Depreende-se, assim, que as mulheres são assediadas pelo simples fato de serem mulheres (HIRIGOYEN, 2015). Ou seja, o assédio sexual vem sendo apontado como um dos fatos sociais que exaltam as discriminações de que as mulheres já são vítimas diariamente (BARROS, 2011, p. 745). Sendo assim, relaciona-se o ambiente de trabalho aos problemas de desigualdade de gênero. A discriminação no mercado de trabalho decorre desta perspectiva de superioridade do homem no mercado de trabalho, imposta pela sociedade patriarcal capitalista.

O termo “sexual”, por sua vez, constitui uma qualidade atribuída ao assédio, que o torna uma conduta de conotação sexual impertinente, inoportuna e indesejada (COUTINHO, 2006). Logo, tratar sobre o tema do assédio sexual é, essencialmente, abordar um fenômeno social antigo sob uma nova terminologia (FILHO, 2002). Percebe-se que não é novidade na sociedade e na esfera trabalhista, mas sim, uma situação contemporânea mantida pelas sociedades patriarcais.

Dessa forma, a despeito da inclusão feminina no mercado de trabalho, sua posição de inferioridade típica do enclausuramento do lar foi substituída por cargos no mercado de trabalho em funções tipicamente femininas e mais precarizadas, de forma que os homens puderam preservar sua situação mais vantajosa (DUARTE, 2001). Diante disso, vemos que o mercado de trabalho insiste em engessar as mulheres em cargos e funções de baixa hierarquia e colocando os homens como superiores, onde lhe trazem vantagens em questões salariais, hierárquicas, dentre outras.

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

No que se refere às consequências para o empregador, 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).

Com isso, 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 (BARBI, 2018). Percebe-se que o empregador tem a responsabilidade civil mesmo com culpa ou dolo da ação cometida por seus empregados. Portanto, analisando as normas específicas de violência contra a mulher e assédio sexual, numa perspectiva de proteção, estas diretrizes se tornam um meio de resguardo para os direitos humanos das mulheres.

O ambiente laboral das organizações, ao se tornar um espaço de extorsão para a assediada, tal qual não se sente motivada a elaborar suas atividades, pode vir a considerar rescindido o contrato de trabalho. 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).

Desta forma, a despedida indireta configura-se como uma alternativa que deve ser considerada com sobriedade, uma vez 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 (FILHO, 2001, p. 109). Ademais, 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 (BARBI, 2018). 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 (FILHO, 2001, p. 108). O assédio sexual se torna um meio de desvincular mulheres do mercado de trabalho, onde as mesmas ao chegarem em seu limite,

preferem deixar o trabalho sem aviso prévio ao ter que denunciar o assediador e buscar ajuda para sanar e ou diminuir as consequências que lhe foram causadas.

No Brasil são escassas as normas que tratam sobre o assunto do assédio sexual, no que se refere ao direito positivado, o único dispositivo que trata expressamente sobre esse assunto é extremamente recente, foi incluído pela Lei nº 10.224, de 2001, que introduziu o artigo 216-A, caput, ao Código Penal (TRISTÃO, ALMEIDA, 2021).

Logo, o assédio sexual é uma conduta tipificada que está disposta no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, cujo conteúdo expressa: “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”. Percebe-se que não somente no espaço social, mas como em um ambiente laboral, há sujeição de assédio sexual, portanto é importante ressaltar que as normas trabalhistas não abrangem uma sanção para o assediador, além da demissão por justa causa. Se comprovado o assédio, nesta hipótese, as normas do Direito Penal são aplicadas.

Trata-se de um crime com certa dificuldade de ser comprovado, pois não necessariamente deixa vestígios físicos como no caso do corpo de delito, existindo apenas a palavra do assediado contra a do assediador, fato que muitas vezes desestimula a denúncia, que uma vez sem provas concretas, o que vigora é a palavra do réu (LOPES, 2001). Desta forma, restará a busca da verdade real, que será o principal meio no qual a vítima conseguirá provar que de fato o assédio aconteceu e a prova testemunhal que ajudará na comprovação do acontecimento, caso não se tenha provas materiais, físicas e ou o bastante para comprová-lo e sobrepujar as provas em contrário.

É notório que, no contexto trabalhista, o problema do assédio sexual é muito mais amplo e complexo do que a forma tipificada no âmbito criminal. Apesar do assédio sexual laboral ter sido delimitado no Código Penal, em uma noção que o agente necessariamente é um superior hierárquico, na realidade o assédio sexual também acontece por homens da mesma hierarquia, e por hierarquias inferiores. Portanto, na medida em que a lei considera a hierarquia do assediador um fator essencial para a configuração do assédio, não admitindo sua caracterização no caso de ser praticado por alguém em posição inferior na estrutura hierárquica, há um problema sério entre a tipificação da conduta e a realidade fática (TRISTÃO,

ALMEIDA, 2021).

Além disso, Tristão e Almeida (2021), citam que considerando que a legislação trabalhista é omissa quanto a definição de assédio sexual laboral, cabe à jurisprudência e à doutrina abordar o tema de maneira crítica e realista, à medida que é completamente inaceitável que o empregador pratique, permita alguém praticar ou mantenha o ambiente de trabalho hostil e ameaçador, sob a ótica sexual (FILHO, 2002, p. 111). No entanto, o que acontece de fato é que se no âmbito trabalhista não se tem a especificação dos aspectos do assédio sexual, os juízes laborais buscam no Direito Penal a normatização para poder constituir o assédio e as medidas punitivas para o assediador. O que é inadequado para uma abordagem completa do tema.

2.2 Análise do assédio sexual laboral como fato social e jurídico

Na concepção jurídica, verifica-se que o tema “[...] apresenta novos problemas para o Direito do Trabalho, principalmente em face das várias atitudes culturais no que tange ao seu conceito.” (BARROS, 1995, p. 186). Isso se deve ao fato de que, como já mencionado, inexistente legislação trabalhista que sancione o assédio sexual, cabendo à doutrina e à jurisprudência construir noções, requisitos e sanções a seu respeito (COELHO; SILVA, 2017). Portanto, depende-se dos doutrinadores e julgadores em reconhecer as especificidades desse assédio no âmbito laboral e de identificar a agressão como mais uma forma de discriminação contra as mulheres, o que nem sempre se constata (TRISTÃO, ALMEIDA, 2021).

Além disso, a doutrina escassa e/ou sempre específica na área penal deixa como legado inúmeras dificuldades de interpretação, criando polos que originam discussões estéreis em razão da ausência de um sistema jurídico-trabalhista aperfeiçoado de proteção (ALVES, 2008, p. 20). Nesse sentido, é essencial a análise do assédio sexual sob uma perspectiva estritamente trabalhista (TRISTÃO, ALMEIDA, 2021).

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

formas de eliminação de sua manifestação no contexto laboral (TRISTÃO, ALMEIDA, 2021).

Apesar de o assédio sexual ter sempre existido em diversos contextos organizacionais, apenas recentemente passou a ser classificado como uma forma de violência sexual (TRISTÃO, ALMEIDA, 2021). Durante muito tempo, tolerar o assédio – em especial, o sexual – era, para as mulheres, uma premissa de possuir um emprego fora de casa (DIAS, 2008). Com isso se percebe que as mulheres ao decidirem entrar no mercado de trabalho, logo seriam assediadas, ou seja, a sociedade machista corrompe o início da inserção da mulher no mercado de trabalho, impondo-lhe medo e colocando-as como inferiores aos homens em todos os aspectos.

Não obstante, alguns aspectos discriminatórios terem sido reduzidos ao longo do tempo, o assédio sexual somente aumenta com a inclusão das mulheres no universo do trabalho (TRISTÃO, ALMEIDA, 2021). Deste modo, vemos que o crescimento constante da inclusão das mulheres no mercado traz grandes mudanças na história da seara trabalhista, não somente no Brasil mas no mundo como um todo.

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

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º determina a igualdade de gênero entre homens e mulheres (BRASIL, 1988), infelizmente uma norma fundamental que tem se mostrado vazia na realidade prática. Alerta-se ainda sobre as dificuldades de leis que visam proteger as mulheres das diferentes perspectivas da violência patriarcal e cita a Lei Maria da Penha (CAMPOS, 2010, p. 37). A autora demonstra a difícil tarefa pretendida pela Lei n. 11.340/2006, denominada Lei Maria da Penha, em denunciar e combater a legitimidade da violência em sociedades misóginas, já que essa violência possui enfoques estigmatizados da cultura e da religião, impondo à mulher, conseqüentemente, uma vida de subjugação. A sociedade capitalista patriarcal determina que mulheres são inferiores aos homens, limitando suas capacidades, inibindo sua independência e crescimento em muitas áreas,

sobretudo no mercado de trabalho. Tal fato determina um verdadeiro desafio para leis que visem proteger as mulheres como minorias.

No ano de 1994, foi criada a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída no Belém do Pará, no mês de Junho no dia 09, a mesma entrou em vigor na data de sua publicação tal qual foi em 01º de agosto de 1996 (CONVENÇÃO, 1996). A Convenção de Belém do Pará estabeleceu, pela primeira vez, o direito de as mulheres viverem uma vida livre de violência, ao tratar a violência contra elas como uma violação aos direitos humanos. Nesse sentido, adotou um novo paradigma na luta internacional da concepção e de direitos humanos, considerando que o privado é público e, por consequência, cabe aos Estados assumirem a responsabilidade e o dever indelegável de erradicar e sancionar as situações de violência contra as mulheres (BANDEIRA, ALMEIDAL, 2015).

Ainda sobre a Convenção de Belém do Pará, em seu capítulo III, no artigo 7º, traz deveres dos Estados onde todos devem erradicar todas as formas de violência contra a mulher, prevenir e punir (CONVENÇÃO, 1996). Com isso, o assédio sendo como uma forma de violência deve ser observado com mais cautela, por ser um ato silencioso, logo se torna um crime difícil de se localizar e reconhecer.

Deste modo, temos também a Convenção 190 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que fala sobre Violência e Assédio (2019), esta convenção traz em seu bojo sobre a flexibilização e precarização das relações de trabalho. De partida, a Convenção soluciona a questão por não criar uma diferença jurídica entre violência e assédio, tratando-os em conjunto. O documento estabelece o conceito formal de violência e assédio como “uma variedade de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou sua ameaça, que sistematicamente ou isoladamente, visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos”. O conceito geral ainda inclui a “violência ou assédio baseado em gênero”(LISBOA, 2021).

A Convenção 190 foi publicada no mês de Junho do ano de 2019 e a regra estabelecida nesta convenção é 1 ano após o depósito das notificações de ratificação por pelo menos 2 Estados. Este requisito foi atingido em 25/06/2020, por isso, um ano depois ela entrou em vigor internacionalmente. Até o momento de redação deste artigo, Argentina, Equador, Ilhas Maurício, Fiji, Namíbia, Somália e Uruguai já a ratificaram. Já o Brasil votou favoravelmente à adoção da Convenção 190, o que estabelece ter manifestado seu interesse em ser vinculado pelo conteúdo do documento. Contudo, até que a ratifique, a Convenção não é juridicamente obrigatória

em seu território. O processo de ratificação no Brasil depende da aprovação do texto no Congresso Nacional, conforme art. 49, inciso I da Constituição Federal. Com sua aprovação, o documento é promulgado tendo valor equiparado à lei federal, no mínimo, e o Executivo Federal procederá à ratificação junto à OIT (LISBOA, 2021).

O Brasil, infelizmente, passa por um momento histórico em que os direitos sociais estão sendo negligenciados ou precarizados, a Reforma Trabalhista é um exemplo dessa realidade. Após quatro anos da Reforma Trabalhista podemos observar que vem caindo o número de novas ações judiciais que mencionam a ocorrência de assédio sexual no ambiente de trabalho. Em 2015, foram propostas 7.648 reclamações relatando o assunto. Em 2016 e 2017, 5.465 e 5.161, respectivamente. Em 2018, o número caiu cerca de 68,9% em relação a 2015, chegando a 2.379 casos. Em 2019 e 2020, foram 2.805 e 2.455 novas menções a assédio sexual, respectivamente. Isso acontece porque com a dificuldade de acesso à justiça imposta pela Reforma, é possível que a vítima seja obrigada a pagar as custas do processo. Sabe-se que o assédio sexual é difícil de ser comprovado. Tudo isso acaba resultando em problemas para a denúncia dessa conduta criminosa (SANTOS, 2021). O recente julgamento do Supremo Tribunal Federal que declarou inconstitucionais as dificuldades impostas pela Reforma no acesso à justiça dos trabalhadores deve alterar essa realidade, determinando uma vitória para as trabalhadoras.

Fato é que o Brasil deixa a desejar no que se refere a uma proteção institucional efetiva às mulheres na problemática do assédio sexual laboral. Ao analisar a quantidade de mulheres notificadas que foram assediadas em seu ambiente laboral, compreendendo que se trata de uma subnotificação do problema, é urgente medidas mais específicas para proteger as mulheres desse fato social típico de uma sociedade patriarcal.

2.3 Consequências da prática do assédio sexual

Como vimos, dentro das organizações do mercado, não diferente do meio social, a prática do assédio sexual está presente. De toda a conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos e gestos que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma

pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 1998, P. 55).

Estes atos vexatórios vêm acompanhando a contemporaneidade, desenvolvendo-se mais e se alastrando em meio às sociedades. Ainda que o assédio no trabalho seja tão antigo quanto o próprio trabalho, somente no começo da década de 90 é que ele realmente foi identificado como um fenômeno destrutivo do ambiente laboral, não só reduzindo a produtividade, mas também favorecendo o absenteísmo, devido aos danos psicológicos que envolve (FREITAS, 2001).

Importante frisar que a despeito de ser reconhecidamente minoritária, a ocorrência de assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo existe, principalmente de homens contra outros homens pertencentes a determinados círculos, quais sejam: os jovens, homossexuais, membros de minorias étnicas ou que trabalham em ocupações tidas como femininas (TOMEI; VEGA-RUIZ, 2007, p. 161). Percebe-se que mesmo não sendo corriqueiro, o assédio entre pessoas do mesmo sexo também pode ocorrer em uma mesma dinâmica de poderes existentes na sociedade.

O sucinto esboço da justaposição das mulheres no mercado de trabalho demonstra que elas não foram e talvez ainda não sejam totalmente bem-vindas no ambiente laboral, pois a independência econômica alcançada pelo exercício de atividade produtiva demonstra o estado de sujeição aos homens e faz com que elas invadam um setor outrora exclusivo e compitam por posições de maior destaque (HIGA, 2016). A “intrusão” das mulheres no mercado de trabalho para o patriarcado, fez com que a sociedade machista capitalista determinasse espaços considerados femininos e, portanto, bastante específicos no mercado.

Várias situações podem levar o indivíduo a cometer o assédio, tais como as habilidades profissionais, as características e a competência. Além desses fatores, outras características como diferentes culturas, etnias, níveis de escolaridade e faixas etárias, deficiências físicas, preferências sexuais, políticas e/ou religiosa podem servir de pretexto para desencadear agressões que futuramente poderão se transformar em combustível para novas práticas de assédio moral/sexual entre colegas (HIRIGOYEN, 2010). Deste modo, para o assediador, a junção das características da assediada o ameaçam e dessa forma acabam cometendo o assédio.

Independentemente da origem do assédio, ele pode ser considerado um processo ardiloso e perverso, que visa bloquear psicologicamente a capacidade de defesa da vítima. Obviamente que esse bloqueio provocará uma série de mudanças

comportamentais afetando em especial a autoestima, que resultará na sensação de inutilidade (PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021). Este conjunto de emoções vagarosamente minará a dignidade e o autorrespeito da assediada. Inevitavelmente, o assédio quando não enfrentado acaba por desestabilizar as emoções, podendo levá-la a desenvolver doenças físicas ou psicossomáticas graves ou até mesmo conduzir a vítima ao suicídio (HIRIGOYEN, 2010; FREITAS, 2001; HELOANI, 2011; MOREIRA, 2017).

De forma mais específica, após o assédio ser cometido, a geração de consequências quanto físicas, psicológicas, sexuais e morais são iminentes, a assediada é comprometida, com relação a sua desenvoltura no trabalho e na vida. Ressalta-se que além da causa desestabilizadora do assédio, há ainda cobrança de superiores, para a realização do cumprimento das metas diárias e acabam sobrecarregando ainda mais a trabalhadora, fazendo com que sua vida laboral se torne um caminho mais tortuoso e com dificuldades que decorrem da sobrecarga recebida junto aos abalos consequentes do assédio sofrido.

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 (BARBI, 2018). Sendo assim, a assediada recebe rupturas psicológicas, além de desestabilização com tais situações vexatórias, onde surgirão inúmeras consequências que farão sua produtividade cair e fazer com que a relação de emprego se torne mais cansativa, desgastante e frustrante a cada dia laboral.

Segundo Maria Ester de Freitas (2007), Míriam Rodrigues (2013) e Jordana Wruck Timm (2018), a vida psicossocial do sujeito vitimado é bruscamente acometida afetando sua personalidade, identidade e autoestima, cujas consequências podem impactar as esferas psíquica, social, profissional, familiar e afetiva do indivíduo. Podem ainda comprometer sua saúde, reduzir sua capacidade de concentração, induzi-lo ao erro e colocar em xeque seu emprego ou, até mesmo, sua vida (DAMASCENO, 2015). Ou seja, o abalo consequente do assédio sofrido, leva a colaboradora a situações comprometedoras, lhe proporcionando prejuízos em seu trabalho, no seio familiar e social, devido às causas psicológicas, físicas, dentre outras.

A permanência da situação de assédio, quando prolongada, ocasiona uma desestabilização afetiva na vítima, o que segundo Maria Ester de Freitas e Míriam

Rodrigues (2014) caracteriza um estado de latência patológica em que não é possível superar o acontecido.

O comportamento das vítimas, acaba por interferir em outras esferas de seus relacionamentos, muitas acabam reproduzindo situações de violência junto ao seio familiar e social (PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021). Outras optam por se isolar da família e de seus amigos, o que potencializa as fragilidades, amplia os efeitos e as consequências do assédio moral sofrido (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008; MATOS, 2016). Deste modo, passando por uma perspectiva psicológica, percebe-se os reflexos causados pelo assédio, não somente, atrapalham o cotidiano do labor, mas também de toda a vida da trabalhadora.

Portanto, é certo afirmar que o assédio sexual causa várias consequências, tanto para a vítima, quanto para a organização e para a sociedade (MPSP, 2019). A pessoa assediada sofre uma série de problemas de saúde, de ordens psicopatológicas, psicossomáticas e comportamentais, além de perder a motivação, a autoestima, a segurança profissional, pelo medo de perder o emprego, isolar-se socialmente e distanciar-se da família. A organização do mercado pode ter prejuízo financeiro e administrativo, pela queda da produtividade, falta ao trabalho, ambiente hostil, aumento de afastamentos, além de outros motivos (MPSP, 2019).

3. VIOLÊNCIA DE GÊNERO E SUA CONCEITUAÇÃO

Buscaremos nesta segunda etapa do trabalho desenvolver uma discussão sobre a categoria de análise “gênero” e sobre o significado de violência de gênero. Perpassaremos ainda, sobre a definição de conceitos essenciais como “Divisão Sexual do Trabalho” e “Patriarcado”. Trata-se de definições necessárias para a possibilidade de conclusão do presente trabalho.

3.1 Análise e definição da categoria “gênero” e da noção de “Divisão Sexual do Trabalho”

O termo gênero, para a sociedade em geral, pode indicar inúmeros sentidos, pois as relações de gênero são influenciadas por fatores históricos, ideológicos, religiosos, econômicos e sociais, que moldam a compreensão geral dos atributos e comportamentos socialmente compreendidos como femininos, masculinos e os valores a eles associados (SILVA; COPETTI; BORGES, 2009, p. 16). Desta forma, no presente trabalho, discutiremos o gênero de forma que possamos diferenciar o comportamento cultural dos corpos sexuados, passando por uma perspectiva de assédio e violência, relacionando-se ao ambiente de trabalho.

Judith Butler (2003) afirma que à ordem compulsória do sexo/gênero/desejo, a sociedade revela justamente a lógica que legitima uma mulher verdadeira ou um homem verdadeiro, isto é, aqueles sujeitos em que um “sexo” feminino estejam alinhados a um “gênero” também feminino e que, conseqüentemente, expresse um desejo heterossexual, e vice-versa. Por este sentido, a sociedade impõe de fato o que caracteriza o homem e a mulher.

Juliana Franchi da Silva, Francieli Venturini Copetti e Zulmira Newlands Borges (2009, p. 15) argumentam 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. Nesta perspectiva, o 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).

Heleieth Iara Bongiovani Saffioti, (1992) cita que gênero pode ser como, numa certa instância, uma gramática sexual, regulando não apenas relações homem-mulher, mas também relações homem-homem e relações mulher-mulher, etc., deste modo, o gênero é a construção social do masculino e do feminino. Continuadamente, o conceito de gênero é aberto, não se resume a uma categoria apenas, mas também como aparelho semiótico, como símbolos culturais evocadores de representações, conceitos normativos como grade de interpretação de significados, organizações e instituições sociais, identidade subjetiva, divisões e atribuições assimétricas de características e potencialidades.

Para Joan Scott (1989), no caso de “gênero”, seu uso comporta um elenco

tanto de posições teóricas, quanto de simples referências descritivas às relações entre os sexos. Destarte, ao referirmos “gênero”, seu significado não se engessa apenas em representação de divisão sexual, mas também, em diversos aspectos e categorias distintas. No cerne da expressão, o gênero é uma forma de representação das classificações de áreas sociais diversas e de maneira generalizada, contudo, percebe-se que o termo é utilizado atualmente para representar principalmente/somente a relação entre os sexos.

Ainda, o uso da expressão gênero rejeita explicitamente as explicações biológicas, como aquelas que encontram um denominador comum para várias formas de subordinação, no fato de que as mulheres têm filhos e que os homens têm uma força muscular superior. O gênero se torna, aliás, uma maneira de indicar as “construções sociais”, a criação inteiramente social das ideias sobre os papéis próprios aos homens e às mulheres. É uma maneira de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres. O gênero é, segundo essa definição, uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado (SCOTT, 1989).

Outra categoria de análise importante nos estudos feministas é a noção de “Divisão Sexual do Trabalho” que dialoga diretamente com o conceito de gênero, à medida que o gênero determina papéis sociais específicos para mulheres e para os homens. Tais papéis sociais devem ser cumpridos, inclusive no âmbito do trabalho, sob pena de retaliações sociais a partir de julgamentos morais e violências simbólicas.

Esta categoria, “Divisão Sexual do Trabalho”, é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo, essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens nas funções de forte valor social agregado, como políticas, religiosas, militares, etc (KERGOAT, 2009).

Na divisão sexual do trabalho, existem dois princípios organizadores, no qual, o da separação implica a existência de que há trabalhos propriamente de homens e outros de mulheres, e o princípio da hierarquização determina que o trabalho do homem “vale” mais do que de mulher (KERGOAT, 2009). Desta forma, a divisória hierárquica no mercado de trabalho é resultado da separação entre os sexos e suas funções tidas como naturais, tal posição social imposta e aplicada pela sociedade patriarcal, que por sua vez coloca o homem sempre como superior e mulher inferiores,

introduzindo um estado de opressão e menosprezo.

A divisão sexual do trabalho elucida também o estreito vínculo entre trabalho remunerado e não remunerado. Articulando a esfera da produção econômica e da reprodução social, foi possível observar que as obrigações domésticas limitavam o desenvolvimento profissional das mulheres, implicando carreiras descontínuas, salários mais baixos e empregos de menor qualidade (BRUSCHINI, 2006). Deste modo, o trabalho doméstico engessava a extensão do desenvolvimento das mulheres, devido às obrigações que lhe eram impostas, fazendo com que seu tempo fosse, por maior quantidade, dedicado aos afazeres domésticos.

Continuadamente, devido a pouca quantidade de tempo, a limitação aumenta, no que se refere ao desenvolvimento profissional da mulher, pelo fato de que a dedicação para crescimento de uma carreira extrai bastante tempo, neste caso, sendo inviável a concretização do crescimento profissional, devido ao trabalho doméstico, que suga estes aspectos importantes para a construção de carreira, tal caminho torna-se mais árduo, desgastante e distante.

Não mais que as outras formas de divisão do trabalho, a divisão sexual do trabalho não é um dado rígido e imutável. Se seus princípios organizadores permanecem os mesmos, suas modalidades (concepção de trabalho reprodutivo, lugar das mulheres no trabalho mercantil, etc.) variam fortemente no tempo e no espaço. Assim, problematizar em termos de divisão sexual do trabalho, não remete a um pensamento determinista, ao contrário, trata-se de pensar a dialética entre invariantes e variações, pois, se supõe trazer à tona os fenômenos da reprodução social. Esse raciocínio implica estudar ao mesmo tempo seus deslocamentos e rupturas, bem como a emergência de novas configurações que tendem a questionar a própria existência dessa divisão (KERGOAT, 2009).

Exemplo simples de ruptura de paradigmas é o trabalho doméstico, a princípio, atividade sem remuneração e apenas realizada por mulheres, mas a partir do momento em que o trabalho doméstico passou a ser analisado como atividade de trabalho, tanto quanto o trabalho profissional, caminhos foram abertos para pensar em termos de "divisão sexual do trabalho" (HIRATA; KERGOAT, 2007). A divisão sexual do trabalho toma como referência o trabalho, já as relações sociais de sexo transversalizam todos os campos do social (HIRATA, 2010).

O mercado de trabalho, a princípio, foi criado para ser dominado pelos homens, mas devido a inserção das mulheres no mercado, este mito foi dado como

inválido, uma vez que o sexo feminino se impôs diante o patriarcado e mostrou que o mercado não era domínio de apenas um dos sexos, mas sim, de que ambos poderiam atuar igualmente. Ao falar em termos de divisão sexual do trabalho é ir mais além de uma simples constatação de desigualdades, é articular a descrição do real com uma reflexão sobre os processos pelos quais a sociedade utiliza a diferenciação para hierarquizar essas atividades (KERGOAT, 2009).

Podemos assim trabalhar em conjunto sobre a totalidade do social sem nos apressar em buscar a “boa” relação social ou a “boa” identidade individual ou coletiva. Considerar que essas relações sociais não evoluem no mesmo ritmo no tempo e no espaço permite-nos perceber ao mesmo tempo a complexidade e a mudança. E, assim, as categorias sociais, evidentemente sempre definidas pelos dominantes, explodiram, dando espaço a um conjunto móvel de configurações nas quais os grupos sociais se fazem e desfazem e os indivíduos constroem sua vida por meio de práticas sociais muitas vezes ambíguas e contraditórias (KERGOAT, 2009).

3.2 Análise do sistema econômico-social brasileiro a partir das desigualdades de gênero e da Divisão Sexual do Trabalho

Em nosso sistema econômico-social brasileiro, não é difícil observar que as mulheres e homens não ocupam posições iguais. Já que a identidade social da mulher, assim como a do homem, é construída através da atribuição de distintos papéis, que a sociedade espera ver cumpridos pelas diferentes categorias de sexo. A sociedade delimita, com bastante precisão, os campos em que pode operar a mulher, da mesma forma como escolhe os terrenos em que pode atuar o homem (SAFFIOTI, 1987).

Um dos exemplos clássicos, seria a socialização dos filhos, que constitui tarefa tradicionalmente atribuída às mulheres. Mesmo quando a mulher desempenha uma função remunerada fora do lar, continua a ser responsabilizada pela tarefa de preparar as gerações mais jovens para a vida adulta. A sociedade permite a mulher que delegue esta função a outra pessoa da família ou a outros expressamente assalariados para este fim (SAFFIOTI, 1987). Destarte, seguindo nesta mesma perspectiva, a mulher quando realiza esta permissão, de passar sua “obrigação” a outrem, o estímulo para esta realização é a busca de sua independência financeira, seu próprio sustento e dos filhos e ou ainda completar a renda do marido.

Desta forma, a sociedade não está dividida entre homens dominadores de um lado e mulheres subordinadas de outro. Há homens que dominam outros homens, mulheres que dominam outras mulheres e mulheres que dominam homens. Isto equivale a dizer que o patriarcado, sistema de relações sociais que garante a subordinação da mulher ao homem, não constitui o único princípio estruturador da sociedade brasileira. Isso ocorre porque o capitalismo é estruturado de forma essencial, não só com o patriarcado, mas também com o racismo, que delimita posições de superexploração do trabalho (SAFFIOTI, 1987).

De modo geral, contudo, a supremacia masculina perpassa todas as classes sociais, estando também presente no campo da discriminação racial. Ainda que a supremacia dos ricos e brancos tome mais complexa a percepção da dominação das mulheres pelos homens, não se pode negar que a última colocada na “ordem das bicadas” é uma mulher. Na sociedade brasileira, esta última posição é ocupada por mulheres negras e pobres, o poder do macho, embora apresentando várias nuances, está presente nas classes dominantes e nas subalternas, nos contingentes populacionais brancos e não-brancos (SAFFIOTI, 1987).

A sociedade patriarcal, traz em seu bojo a supremacia do homem sobre a mulher, impondo-lhes poder de dominação, que os tornam “invulneráveis”, assim, impermeabiliza a inserção da mulher em meio ao mercado competitivo do capitalismo. Nessa dicotomia entre o público e o privado se consubstanciou a divisão sexual do trabalho, homens provedores e mulheres cuidadoras. Assim, durante um período considerável de tempo, as atribuições sociais, ao mesmo tempo que limitavam as mulheres a permanecerem no espaço privado, delegaram aos homens, como "destino natural", o espaço público. Com as transformações no cenário socioeconômico, com as revoluções culturais e a força do movimento feminista no século XX, novas configurações sociais foram surgindo, fragilizando de modo conjunto a dicotomia entre público e privado e o modelo homem provedor e mulher cuidadora (SOUSA; GUEDES, 2016).

Heleieth Iara Bongiovani Saffioti (1987) discorre, nesse sentido, que o crescimento constante da presença de mulheres no mercado de trabalho, não afeta de maneira estrutural o patriarcado capitalista. Os homens permanecem mantendo as melhores posições hierárquicas e salariais, até o engajamento nos processos das organizações para desenvolvimento no mercado. Então, embora seja verdade que o sistema patriarcal capitalista se torne um pouco mais vulnerável com os avanços da

luta feminista, esse sistema social econômico é dinâmico e acaba por determinar, com a inserção das mulheres no mercado, o aumento do exército de reserva de trabalhadores o que implica e mais mão de obra barata disponível e, portanto, mais lucro para o capital (SAFFIOTI, 1987).

A situação mais frequente no campo do trabalho é aquela que reúne homens e mulheres sob o comando de homens. A sujeição feminina é mais profunda que a masculina, que pode ser averiguada através de vários aspectos. Primeiro, os patrões pagam menos às empregadas mulheres, mesmo quando elas desempenham as mesmas tarefas que os homens. Segundo, com frequência, as mulheres são submetidas a testes vexatórios, visando a controlar sua vida reprodutiva. Quando o teste revela gravidez, a mulher é sumariamente despedida do emprego. Isto não ocorre somente nas empresas privadas. O para o poder público, embora em menor escala, procede da mesma maneira (SAFFIOTI, 1987).

No que tange especificamente a gravidez, a realidade demonstra que as mulheres sofrem constantes prejuízos no mercado, ainda que exista uma cultura de maternidade compulsória. Mesmo ciente da estabilidade gestacional e obrigação da empresa de manter o direito adquirido da operária gestante, tais organizações não exitam em dispensá-las, extinguindo-se então sua possibilidade de manter seu sustento e dignidade.

Por último, é sabido que constantemente, as trabalhadoras são, muitas vezes, obrigadas a se submeterem a fazer favores de caráter sexual ao patrão, com o objetivo de preservarem seus empregos (SAFFIOTI, 1987). O assédio é provocado, não somente pelas linhas verticais superiores da hierarquia, mas também verticais inferiores e horizontais de iguais cargos e funções. O receio da perda do emprego, leva a mulher a prestar estes favores de cunho sexual para mantê-lo, ainda, não somente o seu salário que está em jogo, mas também o(s) dependente(s) deste sustento para sua sobrevivência.

Heleieth Lara Bongiovani Saffioti (1987), diz que é muito frequente que homens poderosos extravasam seus desejos para além dos limites do poder que o cargo lhes confere. Poderosos no campo das relações de trabalho, julgam-se no direito de subjugar sexualmente mulheres que desempenham atividade remunerada sob seu comando. Dispondo de um fantástico instrumento de coação, a ameaça de demissão, obtém, não raro, êxito em suas tentativas de usar sexualmente mulheres que dependem do emprego, do qual retiram sua subsistência. Destarte, percebe-se que

as relações homem-mulher estão permeadas pelo poder do homem privilegiado e branco.

3.3 Definição e análise da “violência de gênero”

A violência de gênero, enquanto categoria conceitual, tem como pressuposto a dimensão estrutural de discursos e práticas na sociedade que atribuem ao feminino uma posição de inferioridade ou de capacidade reduzida. Com isso, há a construção de estereótipos que podem legitimar, naturalizar e ocultar violências (KEMMELMEIER; PASQUALETO, 2021).

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

A violência contra a mulher é um fenômeno histórico, complexo e de difícil conceituação que permeia as relações desiguais entre homens e mulheres. Suas raízes têm origem em estruturas sociais, econômicas, políticas, culturais e ambientais, possuindo forte associação com as desigualdades sociais e relações de gênero (ANDRADE, FONSECA, 2008). Dessa forma vemos que a violência vem se solidificando como uma forma de menosprezar o sexo oposto.

Estas situações vêm ocorrendo no cotidiano entre as pessoas, sendo denominadas por violência interpessoal e marcadas pelas assimetrias de poder que, no geral, ocorrem entre homens e mulheres com algum vínculo, seja no âmbito privado ou na esfera pública. A correlação da violência com a condição de gênero originou-se sob a inspiração das questões e das reivindicações do movimento feminista, a partir de evidências empíricas contundentes (BANDEIRA, 2014).

A violência interpessoal ocorre como uma das formas de sociabilidade ancorada na desvalorização de um paradigma "feminino", que não tipifica apenas as mulheres, mas outras categorias socialmente fragilizadas. Desse modo, as violências do cotidiano acontecem como formas de sociabilidade previstas, cuja perversidade causa estranhamento somente nos setores mais progressistas da sociedade (BANDEIRA, 2014).

Calcada num modelo binário e maniqueísta de atribuição de valores, a violência de gênero praticada é sustentada pelos valores vigentes e hegemônicos de uma dada cultura. É plenamente constatável que tais práticas de dotação de valores positivos e negativos para tratar diferenças estão diretamente relacionadas não só à violência de gênero, como também ao preconceito em geral, perpetuando as desigualdades (MUSZKAT, 2020, p. 90).

Em nossa sociedade, os valores atribuídos a homens e mulheres são distintos. O que se espera de homens e de mulheres é diferente. Numa sociedade regida por princípios paternalistas, espera-se dos homens que sejam respeitados, fortes, potentes, viris, inteligentes, provedores, enquanto das mulheres espera-se que sejam respeitadoras, dóceis, maternais, sexualmente recatadas, devotadas aos filhos e ao marido (MUSZKAT, 2020, p. 90).

A violência de gênero, que possui sua base nesse sistema patriarcal capitalista, ocorre justamente quando homens e mulheres não performam socialmente a partir da exigência dos papéis que lhe são atribuídos. Nesse sentido, as mulheres sempre estão em desvantagem já que os estereótipos da feminilidade perpassam sempre pela submissão. Portanto, em suma, a violência de gênero trata de uma violência sexista baseada na concepção de que as mulheres devem ser submissas aos homens (TRISTÃO, ALMEIDA, 2021).

4. ANÁLISE DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO ENQUANTO VIOLÊNCIA DE GÊNERO

No tocante ao ambiente de trabalho percebemos que existe de fato e de forma alarmantes condutas derivadas do assédio sexual, de natureza desumana e desabonadora que leva o indivíduo à exposição de situações vexatórias. Neste trabalho, compreendemos o assédio sexual contra a trabalhadora como uma violência de gênero.

A violência de gênero é toda forma de violência e ou discriminação praticada contra outro em função da sua condição de gênero e ocorre pela diferença sexual, sublinhando, assim, uma desigualdade de poderes (MUSZKAT, 2020, p. 89). O assédio sexual laboral deve ser analisado, portanto, a partir da desigualdade de poderes derivada da discriminação praticada contra a condição de gênero sexual feminino.

4.1 Divisão Sexual do Trabalho e as consequências no mercado de trabalho brasileiro

O ingresso das mulheres no mundo econômico não equilibra as funções atribuídas aos sexos, ao contrário, reforça as desvantagens vividas pelas mulheres que atualmente compartilham com os homens, de forma equânime ou não, a provisão financeira da família junto a responsabilidade da esfera reprodutiva. A saída do lar e as conquistas cada vez mais visíveis no âmbito público representaram uma revolução incompleta, uma vez que as mulheres ainda assumem praticamente sozinhas as atividades do espaço privado, o que perpetua uma desigual e desfavorável divisão sexual do trabalho para elas (GUEDES, ET AL, 2016).

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

Estipula-se, desse modo, que as relações de gênero, que persistem em criar desigualdades às mulheres trabalhadoras, constituem a causa da maior incidência de discriminação às mulheres no ambiente laboral pelo fato de refletirem a assimetria verificada entre os sexos na realidade cotidiana das relações sociais nessa sociedade patriarcal (TRISTÃO, ALMEIDA, 2021).

Além disso, constata-se uma intensificação dessa desigualdade pela sua interação com outras categorias sociais, como raça, cor, etnia e situação familiar, impossibilitando ainda mais o alcance da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres trabalhadores (COUTINHO, 2006). Desta forma, ao perpassar pelas outras categorias sociais de desigualdade, a desequiparação aumenta o que acaba alongando o caminho para a conquista da igualdade.

Dessa maneira, para superar as desigualdades, não basta permitir que as mulheres ingressem no mercado de trabalho, pois tal inserção, não significa garantir

a elas igualdade de acesso às carreiras, salários e promoções dignos (TRISTÃO, ALMEIDA, 2021). A legislação que deveria promover igualdade de gênero também permanece ineficaz. Ou seja, a discriminação contra as mulheres ocorre a despeito das normas jurídicas de proteção, o que vai se refletir, obviamente na seara trabalhista (KLOSS, 2013). Por isso, afirma-se que as transformações sociais ainda não foram satisfatórias para igualar as relações entre homens e mulheres, subsistindo uma incontestável assimetria de poder, a qual alguns homens utilizam para constranger as mulheres, inclusive, de maneira sexual (DUARTE, 2001).

4.2 Violência de gênero e relações trabalhistas

Para compreender mais sobre a violência de gênero nas relações trabalhistas, devemos primeiro entender o que seria a violência em ambientes laborais. Desta forma, tal ato se caracteriza por meios de comportamentos e práticas inaceitáveis, inclusive ameaças, sejam estes atos únicos ou repetidos, que tenham por objetivo, resultem ou que possam resultar em dano físico, psíquico, sexual ou econômico. Destarte, considera-se que essa será caracterizada como violência de gênero, quando tenham como motivação o sexo ou gênero, ou ainda quando afetam pessoas de um determinado sexo ou gênero desproporcionalmente (KEMMELMEIER; PASQUALETO, 2021).

Deste modo, passando pela perspectiva de gênero, é que se entende o fato de que a violência contra as mulheres, emerge da questão da alteridade, enquanto fundamento distinto de outras violências. Ou seja, esse tipo de violência não se refere a atitudes e pensamentos de aniquilação do outro, que venha a ser uma pessoa considerada igual ou que é vista nas mesmas condições de existência e valor que o seu perpetrador. Pelo contrário, tal violência ocorre motivada pelas expressões de desigualdades baseadas na condição de sexo, a qual começa no universo familiar, onde as relações de gênero se constituem no protótipo de relações hierárquicas. Essa violência é proveniente de sociedades machistas, que acontece a partir de uma estrutura de desigualdade entre homens e mulheres, na qual se desenvolve pelos conflitos entre o poder, subordinação e na busca por espaço e igualdade de direitos (BANDEIRA, 2014).

A inserção das mulheres no mercado de trabalho no capitalismo, portanto, se desenvolve em meio a esses estereótipos de gênero e expõe as trabalhadoras a riscos aumentados de discriminação e de violência no mundo do trabalho, o que afeta sua empregabilidade, suas oportunidades de crescimento profissional e sua saúde

(LLOYD; TALUC, 1999). Deste modo, a carreira profissional da mulher se torna mais turva e os obstáculos crescem em decorrência dos preconceitos referentes aos papéis atribuídos ao gênero, que afirmam ser as mulheres naturalmente submissas aos homens. Dessa forma, as situações de violência de gênero no âmbito do trabalho vem se constituindo em um importante problema de Saúde Pública, que tem impacto na dignidade e na qualidade de vida das trabalhadoras (OLIVEIRA, NUNES, 2008).

Na estrutura das organizações, as posições hierárquicas privilegiadas masculinas colaboram para que a violência seja efetivada de forma mais rápida e efetiva, principalmente quando a violência for de forma vertical superior. Devido ao receio da perda do emprego, a operária recusa-se a informar as pessoas de dentro da organização, que está sendo violentada, para não arriscar a perder o seu meio de sustentabilidade e de causar mais desconfortos, além dos já gerados pela violência recebida (OLIVEIRA, NUNES, 2008).

Nilo Odália (1991) chama a atenção para o fato de que a violência não traz em si uma "etiqueta de identificação", apresentando-se, frequentemente, como um ato natural, rotineiro, inscrito na ordem das coisas. Destarte, a consequência da aplicação de normas patriarcais na sociedade, fez com que a soberania incorporada no sexo masculino, tornou o ato de violência natural, devido a subordinação aos homens, impostas às mulheres. Desta forma, analisando pelo viés hierárquico, não existem níveis de poderes para a prática da violência, podem ser causados por pessoas inferiores, retilíneas ou superiores no organograma das empresas. Os homens entendem que pelo fato das mulheres serem o "sexo frágil" (tal característica imposta pelo sistema patriarcal), são obrigadas a colocarem seus corpos ao seu dispor, ao seu serviço, em tempo e locais desejados.

Devido a falta de opções no mercado de trabalho, para ocuparem cargos de melhores posições e remunerações coerentes, em uma situação de crise econômica e vulnerabilidade social, as mulheres violentadas não denunciam estes atos vexatórios, que tornam o ambiente de trabalho hostil e desagradável, apenas para segurar seu único meio de sustentabilidade e lembrar que existem pessoas dependentes de sua renda. Desta forma, vemos que as mulheres são oprimidas pelos homens, independentemente de hierarquia, que usam este meio de violência para conquistar desejos de cunho pessoais/sexuais. Portanto, percebe-se que o sistema social capitalista patriarcal, torna o mercado de trabalho um meio hostil masculino, violento e faz-se um labirinto para as carreiras profissionais das mulheres, impedindo de conseguirem seu espaço e conquistar posições de altos níveis.

4.3 O assédio sexual nas relações trabalhistas como violência de gênero

Diante deste cenário volátil do mercado de trabalho, do capitalismo dominado pelo patriarcado, do brilho feminino ofuscado pela incoerência dos direitos trabalhistas, da escassez de regras que combatam a violência contra a mulher e o assédio sexual, da desigualdade hierárquica e distribuição de poderes desparametrizados, percebemos que as mulheres estão em uma situação crítica e complexa no mercado de trabalho devido ao seu gênero.

Com isso, o assédio sexual é uma consequência natural nessa sociedade. Nesse sentido, em uma pesquisa realizada pelo Think Eva e LINKEDIN (2020), analisou-se este cenário, e o resultado é a evidência do ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho como violência generalizada e que traz impactos emocionais profundos, assim como impactos profissionais para a carreira da vítima.

Sobre a referida pesquisa, destacamos alguns dados interessantes, constatou-se que 1 a cada 6 mulheres que são vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho pedem demissão e 35% daquelas que permanecem no ambiente laboral afirmam viver sob constante medo por falta de qualquer alternativa. A sensação de impotência faz com que o silêncio e a solidão sejam os resultados mais recorrentes. Outro dado relevante é que metade das mulheres preferem dividir o ocorrido apenas com pessoas próximas, 33% não fazem nada a respeito e 14,7% optaram pela demissão. Esses dados expressam uma sociedade desigual desde a perspectiva de gênero, de classe e de raça (THINK EVA; LINKEDIN, 2020).

Evidencia-se, dessa forma, que a despeito dos avanços conquistados pelas mulheres por meio dos movimentos feministas e da crescente presença feminina no universo do trabalho, a realidade ainda evidencia uma situação de profunda desigualdade entre homens e mulheres, permeada por violência e discriminação, confirmando a necessidade da ampliação de políticas que propiciem o empoderamento e a emancipação de mulheres, bem como da superação cultural da sociedade de superioridade masculina (TRISTÃO, ALMEIDA, 2021).

Entendemos ainda que seja necessário uma delimitação específica e crítica de “assédio sexual laboral” pelo Direito do Trabalho” brasileiro, levando em consideração a dinâmica material do assédio nos ambientes corporativos, assim como é urgente a produção de pesquisas científicas que visem quantificar dados da ocorrência desse tipo de conduta nos ambientes laborais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer deste trabalho percebemos que, o assédio sexual está infiltrado nos ambientes laborais. Aquela se caracteriza por condutas abusivas e repetitivas contra a dignidade ou integridade física da mulher, provocando uma degradação na vida da trabalhadora. Desta forma, o ambiente de trabalho se torna mais hostil e desgastante, o que coloca a mulher em uma posição de coação ocasionada pelas ameaças de perda de emprego, muitas vezes, a única forma de sustentabilidade e renda para ela e dependentes.

A hierarquia dominante do mercado de trabalho é derivada do sistema patriarcal capitalista que coloca os homens como dominantes do poder e lhe destinam a serem superiores ao “sexo frágil”. Desta forma as mulheres já nascem predestinadas

a serem subordinadas aos homens e ficam relegadas aos afazeres domésticos, sem remuneração, onde o macho fica com o processo de produção, ocupando posições sociais e o sexo feminino ao processo de reprodução. Em outros casos, as mulheres adentram o mercado de trabalho nos piores cargos com baixos salários e continuam responsáveis pelo trabalho doméstico.

Portanto, devido à Divisão Sexual do Trabalho e os papéis de gêneros atribuídos às mulheres, os homens, de forma geral, possuem os papéis de liderança nas instituições e nos mercados corporativos. A cultura androcêntrica e sexista e a falta de representatividade feminina no poder criam barreiras para o crescimento das mulheres, o que torna o caminho do crescimento profissional destas obreiras mais distante e tortuoso.

Destarte, deriva-se destes conflitos, a violência de gênero, desde uma perspectiva de poder e superioridade. Os homens como dominantes hierárquicos da sociedade, socializados a partir de padrões ideológicos machistas, reproduzem no ambiente laboral a humilhação e a submissão do feminino. As violências de gênero são constantes e acontecem sobre diferentes perspectivas, mas a principal delas é a sexual.. Além de constrangimento, desmotivação e receio, existem inúmeros reflexos causados pela violência, principalmente a psicológica, na qual desestabiliza totalmente a trabalhadora, tirando-lhe totalmente de seu eixo emocional.

Desse modo, o assédio sexual dentro do ambiente de trabalho, enquanto violência de gênero, nos traz uma perspectiva de dominação total masculina, onde o sistema perpétua injustiças e desigualdades de poder. Mesmo com a atuação militante do feminismo no Brasil, o mercado de trabalho continua sendo dominado pelo homem.

Ressalta-se ainda a falta escassez de diretrizes adequadas do nosso ordenamento jurídico com relação às normas que protegem as mulheres e que combatem a violência de gênero no tocante a delimitação adequada de assédio sexual laboral. Além disso, passa a ser urgente uma base jurisprudencial e doutrinária sensível à questão de gênero para melhor entendimento e aplicação de resoluções de conflitos. Por fim, a violência de gênero se torna mais ativa dentro do mercado de trabalho, por falta de políticas adequadas que combatam este tipo de conduta. Concluimos, portanto que o assédio sexual nas relações trabalhistas se dá como violência de gênero.

REFERÊNCIAS

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

ANDRADE, C.E.J; FONSECA, R.M.G.S. **Considerações sobre violência doméstica, gênero e o trabalho das equipes de saúde da família**. *Rev Esc Enferm USP* 2008; 42(3):591-595.
<https://www.scielo.br/j/csc/a/rWPMHqtbdRdjMJrG5CL5MzC/?lang=pt>

BANDEIRA, Lourdes Maria; ALMEIDA, Tânia Mara Campos de. Vinte anos da Convenção de Belém do Pará e a Lei Maria da Penha. **Revista Estudos Feministas** [online]. 2015, v. 23, n. 2, pp. 501-517. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0104-026X2015v23n2p501>>. Epub May-Aug 2015. ISSN 0104-026X. <https://doi.org/10.1590/0104-026X2015v23n2p501>.

BANDEIRA, Lourdes Maria. **Violência de gênero: a construção de um campo teórico e de investigação**. *Sociedade e Estado* [online]. 2014, v. 29, n. 2 [Acessado 17 Novembro 2021] , pp. 449-469. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102->

69922014000200008>. Epub 17 Set 2014. ISSN 1980-5462.
<https://doi.org/10.1590/S0102-69922014000200008>.

BARBI, Milena. **ASSÉDIO SEXUAL LABORAL**: caracterização de violência de gênero e violação de direitos humanos. 2018. 73 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018.

BERNARDI, da Sra. Iara. **Projeto de Lei do Assédio Sexual**. 1999.

BRASIL. **Nações Unidas**: A OIT promove o primeiro tratado internacional para enfrentar a violência e o assédio no mundo do trabalho. 2002 Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/132478-oit-promove-primeiro-tratado-internacional-para-enfrentar-violencia-e-o-assedio-no-mundo-do>. Acesso em: 29 set. 2021.

BRASIL, **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: 29 set. 2021.

BRASIL, **Constituição Federal de (1988)**, artigo 226, caput, § 8º. Capítulo VII, página 86.

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

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

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão de identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

BRUSCHINI, C. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? **R. Bras. Est. Pop.**, São Paulo, v.23, n.2, p.331-53, jul./dez. 2006.

CAMPOS, A. H. **Violência institucional de gênero e a novel ordem normativa**: inovações processuais na Lei Maria da Penha. In: LIMA, Fausto R.; SANTOS, Claudiene (Coords.). **Violência doméstica: vulnerabilidades e desafios na intervenção criminal e multidisciplinar**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

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

CONVENÇÃO, **Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, Belém do Pará**, 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm.

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

DAMASCENO, Thalita Natasha Ferreira. **Assédio moral na universidade: a violência velada nas relações de trabalho**. Curitiba: Appris, 2015.

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

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

FREITAS, Maria Ester de. **ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL: faces do poder perverso nas organizações**. 2001. 12 f. Artigo de Pesquisa - Curso de Recursos Humanos, Departamento de Administração Geral e Recursos Humanos, Fgv-Eaesp, São Paulo, 2001.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FREITAS, Maria Ester de. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 1-7, jan. 2007. Artigo 5. Versão eletrônica. Disponível em: Disponível em: <http://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol6-num1-2007/quem-paga-conta-assedio-moral-no-trabalho>.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8-19, jun. 2001. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902001000200002. Acesso em: 20 dez. 2017. <http://www.scielo.br/scielo.php?script=s>.

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

HELOANI, Roberto. **A dança da garrafa: assédio moral nas organizações**. GV-executivo, [S.l.], v. 10, n. 1, p. 50-53, mai. 2011. ISSN 1806-8979. Disponível em: Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/22947/21714>. Acesso em: 25 jan. 2018. <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/inde>.

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

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

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: violência perversa diariamente.** Paris: Syros, 1998.

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

HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmidsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 17 nov. 2021

HIRATA, H. - **Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais. Revista Feminista**, Recife, n.2, 2010.

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

KEMMELMEIER, Carolina; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **A VIOLÊNCIA LABORAL E O JULGAMENTO EM UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO.** São Paulo, ano 2021, 26 mai. 2021. Disponível em: <https://classroom.google.com/u/0/c/MzA4MjM4ODMwMzI4/m/MzcxMzU5ODAwMTE3/details>. Acesso em: 17 nov. 2021.

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

LOPES, Adriano Almeida. **Assédio sexual nas relações do trabalho.** Brasília: Consulex, 2001.

LLOYD, S .; TALUC, N. **Os efeitos da violência masculina no emprego feminino.** *Violência Contra Mulheres*, 5, 370-392, 1999.

LISBOA, Leonel. **Entenda a mais nova Convenção da OIT em vigor internacionalmente, a C190 sobre Violência e Assédio no Ambiente de Trabalho.** 2021. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/91732/entenda-a-mais-nova-convencao-da-oit-em-vigor-internacionalmente-a-c190-sobre-violencia-e-assedio-no-ambiente-de-trabalho#_ftn3. Acesso em: 01 jul. 2021.

MOREIRA, Michelle Damasceno. **Percepção de distúrbio de voz relacionado ao trabalho em professores da rede estadual de ensino e fatores ocupacionais associados.** 2017. 150 f. Tese (Doutorado) - Curso de Doutorado em Saúde Coletiva, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2017. Disponível em: Disponível em:

https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vie wTrabalho Conclusao.jsf?popup= true & id_trabalho=5615831 . Acesso em: 6 out. 2021. <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/p>.

MPSP, Comitê de Gestão de Pessoas do. **Trabalho Sem Assédio**: todos contra o assédio sexual no MPSP. 2019. 12 f. MPSP, São Paulo, 2019.

MUSZKAT, Susana. **Teperman, Daniela, et al. Gênero** (p. 89). Grupo Autêntica, 2020. [Minha Biblioteca]. Gênero.

_____. Susana. **Teperman, Daniela, et al. Gênero** (p. 90). Grupo Autêntica, 2020. [Minha Biblioteca]. Gênero.

OLIVEIRA, Roberval Passos de e NUNES, Mônica de Oliveira. **Violência relacionada ao trabalho**: uma proposta conceitual. Saúde e Sociedade [online]. 2008, v. 17, n. 4 [Acesso 17 Novembro 2021] , pp. 22-34. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-12902008000400004>>. Epub 09 Jan 2009. ISSN 1984-0470. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902008000400004>

ODÁLIA, Nilo. **O que é violência**. São Paulo: Brasiliense, 1991. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/KyjfVWY9xBHnjN9QYRXvFCC/?lang=pt>. Acesso em: 17 nov. 2021.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de, MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa Dantas e NASCIMENTO, Rejane Prevot **O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade**. Serviço Social & Sociedade [online]. 2021, n. 142 [Acessado 11 Outubro 2021] , pp. 467-487. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0101-6628.260>>.

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

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

RODRIGUES, Míriam. **As múltiplas faces do assédio moral no ensino superior privado na perspectiva de professores dos cursos de administração de empresas na cidade de São Paulo**, 2013. 270 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2013. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10628/TeseMíriamRodrigues-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

RODRIGUES, Míriam; FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência**. Cadernos Ebape.br, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p. 284-301, 2014. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/3232/323231099008.pdf>.

SANTOS, Rafa. **REVISTA CONSULTOR JURÍDICO**. On-Line: Consultor Jurídico, 28 ago. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-28/reforma-trabalhista-acoes-assedio-sexual-chegam-cair-68>. Acesso em: 07 out. 2021.

SCOTT, Joan - **Gênero: uma categoria útil de análises históricas**. Gênero e a política da história. Nova York, Columbia University Press. 1989.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. - **O poder do macho**/Heleieth I. B. Saffioti. São Paulo: Moderna, 1987. Coleção polêmica).

SOUSA, Luana Passos de e GUEDES, Dyeggo Rocha. **A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década**. Estudos Avançados [online]. 2016, v. 30, n. 87 [Acessado 15 Novembro 2021] , pp. 123-139. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>>. ISSN 1806-9592. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>.

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: 29 out, 2021.

Think Eva, LinkedIn, **O ciclo do Assédio sexual no ambiente de trabalho**: <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>.

TIMM, Jordana Wruck. **O ciclo de vida profissional na docência no stricto sensu em Educação**: o sentido, o significado e a percepção do bem/mal-estar a partir de narrativas (auto)biográficas. 2018. 208 f. Tese (Doutorado) - Curso de Doutorado em Educação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true & id trabalho=6417488>

TRISTÃO, Ana Clara, ALMEIDA, Vitor Hugo de. **ASSÉDIO SEXUAL CONTRA AS MULHERES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**: um panorama da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. 2021. 23 f. Universidade Estadual Paulista - Unesp, São Paulo, 2021.

TOMEI, Manuela; VEGA-RUIZ, María Luz. Discriminação contra a mulher no local de trabalho: novas tendências de discriminação com base na maternidade e assédio sexual. **Revista Latino-americana de Direito Social**, n. 4, pág. 149-174, janeiro a junho de 2007, p. 161). Acesso em: 17 de novembro de 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/8GDj4ypKNzxVVpqJKLrzFjP/?lang=pt&format=pdf>