

O ASSÉDIO SEXUAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM A DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO

Tatiana Vieira de Almeida¹

Marcelo Maurício da Silva²

RESUMO

A presente pesquisa visou compreender como o assédio sexual sofrido no meio ambiente de trabalho pode interferir na igualdade salarial entre homens e mulheres. Além disso, de maneira específica, objetivou entender de que modo o assédio sexual relaciona-se com práticas discriminatórias no trabalho e analisar as possíveis consequências desses atos nas carreiras das mulheres. Para tanto, fez-se uma análise de uma pesquisa realizada nos Estados Unidos que estabelece um encadeamento entre o assédio sexual e o estresse financeiro sofrido pela vítima nos anos seguintes, bem como estabeleceu-se uma caracterização do assédio sexual como ato discriminatório – à luz de diversos ordenamentos jurídicos internacionais. A metodologia empregada para a realização deste trabalho se deu a partir de pesquisas bibliográficas acerca do Direito do Trabalho, Direito Internacional e Sociologia do Trabalho, além de apreciações legislativas, por meio do método de abordagem indutivo, utilizando-se principalmente dos métodos de procedimento comparativo e estatístico. Como resultados, verificou-se que, de diversas formas – seja pelo abandono da carreira, diminuição de jornada de trabalho, discriminação para com a vítima, etc. – o assédio pode acarretar na desigualdade salarial de gênero, sendo responsabilidade do empregador preveni-lo e puni-lo.

Palavras-chave: Assédio sexual. Meio ambiente de trabalho. Discriminação. Desigualdade salarial de gênero.

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte, e-mail: tatianavalmeida@outlook.com

² Professor Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte, e-mail: marcelomauricio@unirn.edu.br

THE SEXUAL HARASSMENT IN THE WORK ENVIRONMENT AND ITS RELATION WITH THE GENDER WAGE INEQUALITY

ABSTRACT

The present research aimed to understand how sexual harassment suffered in the work environment could interfere in the wage equality between men and women. Besides, the specific objectives were to understand how sexual harassment relates to discriminatory practices at work and to analyze the possible consequences of such acts on women's careers. To do so, we made an analysis of a research conducted in the United States that establishes a link between sexual harassment and the financial stress suffered by the victim in the following years; furthermore, we established a characterization of sexual harassment as a discriminatory act – in light of various international legal systems. The methodology used to perform this work bases on bibliographical research on Labor Law, International Law and Sociology of Labor, in addition to legislative assessments, through the method of inductive approach, using mainly the comparative and statistics procedure methods. As results, it was verified that in several ways – whether by the abandonment of the career, the reducing of working hours, the discrimination against the victim, etc. – harassment can lead to gender pay inequality, and it is responsibility of the employer to prevent and punish it.

Keywords: Sexual harassment. Work environment. Discrimination. Gender wage inequality.

INTRODUÇÃO

Conforme já constatou a Organização Mundial da Saúde (NAÇÕES UNIDAS, 2018), o assédio sexual pode ter consequências nocivas para a saúde mental e física. Houle e colaboradores (2011), por exemplo, apontam para a longevidade desses efeitos, pois os alvos de assédio continuam a relatar sintomas depressivos durante quase uma década depois.

Contudo, viu-se que, não obstante a importância indubitável desses aspectos, poucos estudos buscaram estabelecer os impactos financeiros que o assédio sexual pode acarretar na vida da mulher trabalhadora. Nesse sentido, o presente trabalho propôs-se a analisar se existem relações entre o assédio sexual sofrido no meio

ambiente de trabalho e a desigualdade salarial de gênero, sendo este seu objetivo geral. Já no que diz respeito aos objetivos específicos, buscou entender de que modo o assédio sexual relaciona-se com práticas discriminatórias no trabalho e analisar as possíveis consequências financeiras desses atos nas carreiras das mulheres.

A problemática norteadora deste artigo surgiu em razão da necessidade de entender as consequências desse repudiável ato para além das sequelas psicofisiológicas suportadas pela vítima, no afã de tentar conscientizar a população do fato de que o assédio sexual é prejudicial não só para a vítima, mas para a sociedade como um todo. Tanto é que comumente o assédio dá ensejo a ações coletivas – como no caso *Jenson vs. Eveleth Taconite Company*, que será descrito no decorrer deste trabalho.

No que diz respeito à metodologia, adotou-se a pesquisa qualitativa dentro do método de abordagem indutivo, pois partiu-se do estudo de casos individualizados à tentativa de criação de uma regra geral, utilizando-se principalmente dos métodos de procedimento comparativo e estatístico. A pesquisa desenvolveu-se a partir de análises bibliográficas, tanto na doutrina quando em outras modalidades de texto, acerca do Direito do Trabalho, Direito Internacional e Sociologia do Trabalho, numa perspectiva principiológica. Além disso, realizou-se apreciações legislativas dos diplomas nacionais e estrangeiros, bem como de tratados internacionais.

Como principais aportes teóricos, têm-se a pesquisa realizada nos Estados Unidos, intitulada “*the economic and career effects of sexual harassment on working women*”³, a qual é um dos trabalhos pioneiros na tentativa de estabelecer um preço para o assédio sexual na vida da trabalhadora. Além dela, pode-se citar o artigo desenvolvido por Flávio da Costa Higa, publicado pela Revista Direito GV em 2016, que constrói uma tese acerca do Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero como duas faces de uma mesma moeda, e a Tese de Doutorado denominada Contribuições para uma Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho, de Firmino Alves Lima, defendida em 2010 na Universidade de São Paulo.

Devido à relevância teórica e aos dados inovadores que a pesquisa americana encontrou, ela será descrita na primeira seção deste artigo com maior grau de minúcia. Após, faz-se uma série de conceituações necessárias ao bom deslinde do artigo, acerca do meio ambiente de trabalho, do assédio sexual e da discriminação de gênero

³ Os efeitos econômicos e na carreira do assédio sexual nas mulheres trabalhadoras” (tradução livre).

no trabalho. Em seguida, traçou-se um panorama a respeito da legislação internacional, constitucional e infraconstitucional pertinente ao tema.

Ademais, uma vez estabelecida a relação existente entre o assédio sexual e a discriminação de gênero, passa-se a analisar este último enquanto fenômeno social. Por fim, é construída uma tese sobre como o assédio sexual reflete na desigualdade salarial de gênero, levando-se em consideração os dados e informações levantadas ao longo da pesquisa.

1 A EXPERIÊNCIA AMERICANA: “THE ECONOMIC AND CAREER EFFECTS OF SEXUAL HARASSMENT ON WORKING WOMEN” (2017)

O presente artigo parte de uma análise da pesquisa realizada nos Estados Unidos da América pelos professores de diferentes universidades americanas, Heather McLaughlin (Oklahoma State University), Christopher Uggen (University of Minnesota) e Amy Blackstone (University of Maine). A pesquisa foi intitulada “the economic and career effects of sexual harassment on working women⁴” e foi publicada pela revista acadêmica *Gender & Society*, no ano de 2017. Por ser realizada nos EUA tal pesquisa retrata a situação desse país, mas alguns dados podem servir para ler a realidade brasileira.

Vale salientar que, embora o assédio ocorra em uma variedade de contextos institucionais, a pesquisa supracitada foca exclusivamente no assédio sexual sofrido no meio ambiente de trabalho. Outrossim, Blackstone, McLaughlin e Uggen fazem um levantamento dos principais alvos do assédio sexual, sendo as mulheres que trabalham em ocupações e indústrias dominadas por homens as que experimentam taxas mais altas. Além disso, a probabilidade de assédio também aumenta com a exposição a uma gama mais ampla de funcionários e é maior entre mulheres solteiras, mulheres com níveis mais altos de educação e mulheres em posições de autoridade.

Partindo desses pressupostos, o aludido trabalho examina os efeitos e as consequências do assédio sexual para mulheres no início de suas carreiras. Para tanto, o artigo analisou dados de pesquisas e entrevistas do Youth Development Study (YDS), um estudo de corte longitudinal prospectivo⁵ que começou em 1988, quando os participantes eram alunos do nono ano do sistema de escolas públicas de St. Paul,

⁴ Os efeitos econômicos e na carreira do assédio sexual nas mulheres trabalhadoras” (tradução livre).

⁵ Acompanhamento de pacientes ao longo do tempo – *follow-up*.

Minnesota, EUA. Um total de 1.139 pais e filhos consentiram em participar do estudo e 1.105 responderam a pesquisas na escola durante o primeiro ano.

Diante de tais dados, no intuito de compreender o contexto do assédio em suas carreiras, foram entrevistadas 33 pessoas do YDS (14 homens, 19 mulheres) dentre aquelas que relataram comportamento de assédio em qualquer trabalho realizado durante ou desde o ensino médio em sua pesquisa de 1999 – o primeiro ano em que foram feitas perguntas sobre o tema.

Nesse diapasão, os participantes foram indagados sobre suas carreiras, incluindo relacionamentos com colegas de trabalho, explicações sobre transições de emprego e experiências de assédio. As entrevistas foram conduzidas no período entre os anos de 2002 e 2003, quando os participantes tinham entre 28 e 30 anos de idade. Todas as 19 mulheres entrevistadas declararam-se como heterossexuais e, exceto duas, identificaram-se como brancas.

Assim, modelados em face do Inventário de Assédio Sexual (GRUBER, 1992, *apud* BLACKSTONE, MCLAUGHLIN, UGGEN, 2017) e do Questionário de Experiências Sexuais (FITZGERALD et al., 1988, *apud* BLACKSTONE, MCLAUGHLIN, UGGEN, 2017), os itens das entrevistas incluíram toque indesejado; piadas ofensivas, comentários ou fofocas dirigidas a você; piadas ofensivas, comentários ou fofocas sobre os outros; questionamento direto sobre sua vida privada; olhar ou invadir seu espaço pessoal; olhar para você de uma forma que o deixava desconfortável e exposição de fotos, pôsteres ou outros materiais que você achou ofensivos.

Contudo, o assédio sexual grave foi operacionalizado tomando-se como critérios o toque indesejado e/ou o fato do participante ter experimentado quatro ou mais comportamentos de assédio diferentes. Com essa definição, pôde-se assegurar que os comportamentos atendiam às definições legais de assédio sexual no ambiente de trabalho e que o estresse financeiro poderia estar vinculado a experiências de trabalho específicas. Usando esses critérios, os pesquisadores concluíram que 11 por cento das trabalhadoras foram assediadas em 2003.

Além disso, a análise qualitativa da pesquisa procedeu-se em várias etapas. Primeiro foram identificados trechos (dentre as entrevistas transcritas) que ajudaram a contextualizar as descobertas quantitativas. Em seguida, procedeu-se com o reexame de cada transcrição para codificar os resultados tangíveis e intangíveis associados a experiências de assédio. Para mais, codificaram-se todos os fragmentos

referentes a ganhos, preocupações econômicas e finanças de maneira geral, tais como faturas e despesas.

Desse modo, na análise dos dados supracitados, viu-se que as mulheres que sofreram toques indesejados ou múltiplos comportamentos de assédio em 2003 relataram um estresse financeiro significativamente maior em 2005. A pesquisa aponta que parte dessa tensão pode ser causada por interrupções na carreira, já que os alvos de assédio eram especialmente propensos a mudar de emprego.

Assim, constatou-se que 79% das vítimas de assédio, em comparação com 54% das outras mulheres trabalhadoras, iniciaram um novo trabalho em 2004 ou 2005. Em outras palavras, concluiu-se que as mulheres assediadas sexualmente tem 6,5 vezes mais chances de mudar de emprego do que as não assediadas, no prazo de 2 anos.

Destarte, o estudo avaliou se o aumento do estresse financeiro relatado pelas vítimas de assédio pode ser atribuído à maior probabilidade de mudança de emprego. Nessa perspectiva, analisando ondas consecutivas de dados do YDS, pôde-se estabelecer uma clara ordem temporal entre assédio sexual (2003), mudança de emprego (2004-2005) e estresse financeiro (2005). Calculou-se, dessa forma, que 35% do efeito total do assédio sexual no estresse financeiro é mediado pela mudança de emprego.

A pesquisa também fez uma análise acerca das experiências dos homens. Nesse sentido, Blackstone, McLaughlin e Uggen (2017, p. 14) apontam:

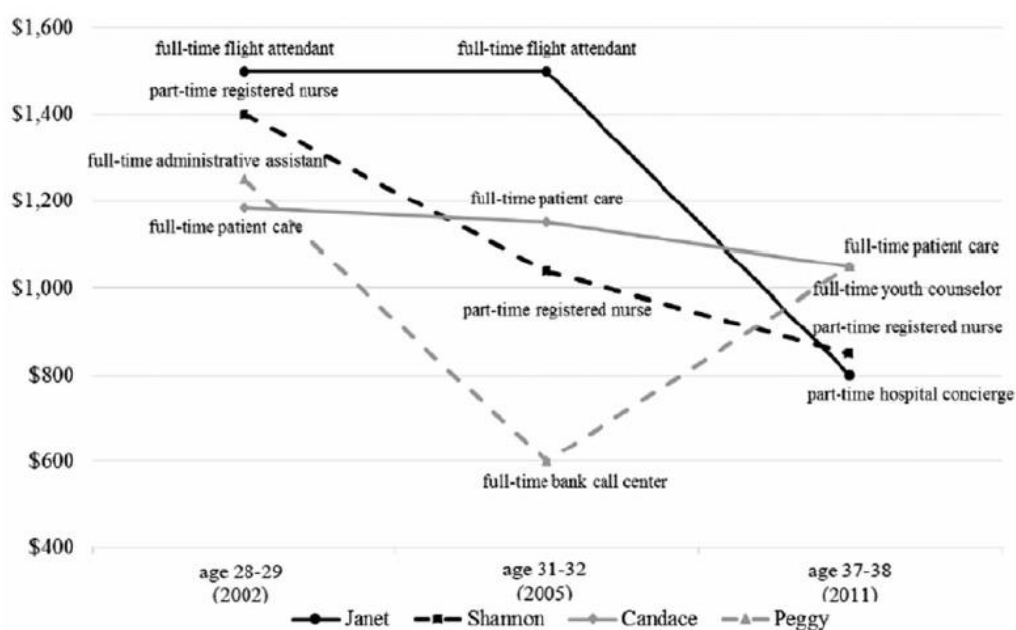
When men are included in our models, our main findings are largely robust but coefficients are weaker in magnitude. When models are separated by gender, however, sexual harassment in 2003 does not predict men's financial stress. This finding is consistent with research showing that men are likely to obtain relatively high-paying jobs even when their school or work trajectory is disrupted⁶.

Isto posto, usando os dados da pesquisa longitudinal para analisar os históricos de trabalho das vítimas, descobriu-se que a mudança de emprego, a mudança de indústria e a redução das horas de trabalho eram comuns entre as mulheres que sofreram assédio. Assim, embora alguns tenham encontrado uma

⁶ Quando os homens são incluídos em nossos modelos, nossas principais descobertas são amplamente robustas, mas os coeficientes são mais fracos em magnitude. Quando os modelos são separados por gênero, no entanto, o assédio sexual em 2003 não prevê o estresse financeiro dos homens. Essa descoberta é consistente com pesquisas que mostram que os homens provavelmente obterão empregos com salários relativamente altos, mesmo quando sua trajetória escolar ou de trabalho é interrompida. (Tradução livre).

posição equivalente ou melhor, os ganhos de algumas mulheres caíram drasticamente nos anos seguintes. Para ilustrar esses padrões, o Gráfico 01 mostra as trajetórias de ganhos para quatro participantes do YDS que sofreram assédio em 2003.

Gráfico 01 – Trajetórias ilustrativas de trabalho das vítimas de assédio sexual⁷.



Fonte: BLACKSTONE, Amy; MCLAUGHLIN, Heather; UGGEN, Christopher. 2017. “**The economic and career effects of sexual harassment on working women**”. *Gender & Society*, Vol 31 N. 3, Jun. 2017.

Outro fator relevante levantado pela pesquisa ora analisada diz respeito à cultura misógina que geralmente permeia o meio ambiente de trabalho. Verificou-se que, embora o assédio sexual seja conceitualmente isolável da discriminação de gênero e do assédio moral no local de trabalho, esses comportamentos frequentemente se sobrepõem na prática. Assim, muitos entrevistados descreveram ambientes de trabalho tóxicos onde o assédio se combinou com outras práticas para legitimar hierarquias organizacionais e excluir mulheres.

⁷ Trajetória de Janet: comissária de bordo em tempo integral; comissária de bordo em tempo integral; *conciierge* de hospital em meio período; Trajetória de Shannon: enfermeira em meio período; enfermeira em meio período; enfermeira em meio período; Trajetória de Candace: cuidadora de pacientes em tempo integral; cuidadora de pacientes em tempo integral; cuidadora de pacientes em tempo integral; Trajetória de Peggy: assistente administrativa em tempo integral; *call center* de banco em tempo integral; conselheira juvenil em tempo integral (tradução livre).

Nesse sentido, faz-se referência a diversos casos nos quais as mulheres se viam diante de um dilema: permanecer inertes às práticas discriminatórias e depreciativas com relação às trabalhadoras e, conseqüentemente, ser menos prejudicada no emprego; ou contestar as aludidas práticas na tentativa de amenizar as hostilidades, e, assim, correr o risco de demissão ou de estagnação na carreira.

Ainda na perspectiva supra analisada, constatou-se que as mulheres se sentem pouco ou nada confortáveis em denunciar casos de assédio, por dois principais motivos. O primeiro, pelo fato de que uma vez prestada a denúncia, a mulher é desacreditada e passa a sofrer discriminação de diferentes formas por parte dos colegas de trabalho e superiores. O segundo, por dificilmente haver qualquer tipo de punição ou retratação dirigidas/exigidas do empregado(r) assediador.

As histórias de “Pam” e “Hanna” (pseudônimos adotados pelos pesquisadores) ajudam a demonstrar tal problemática. Pam trabalhava no almoxarifado de um banco, onde durante quatro anos foi promovida várias vezes. Porém, após descobrir que um colega de trabalho constantemente a encarava e fazia gestos obscenos em sua direção (além de desenhá-la de maneira erótica), ela deixou o emprego. Desse modo, desapontada com a omissão do empregador e outros colegas de trabalho em reprimir a conduta contra ela perpetrada, afirmou:

“I didn’t want to work for Venture Module. I had no interest in computer hardware whatsoever. And I took the position there because I felt like I had to. I went to a position where I am pretty much solitary. I work by myself. Which is the way that I want it⁸”.

Já para Hanna, a situação foi diferente. Seus colegas de trabalho em uma agência de publicidade na Internet reiteradamente faziam piadas homofóbicas e machistas, enviando e-mails de cunho depreciativo. Embora ela trabalhasse muito, a carreira de Hannah estagnou porque ela recusou-se a participar daquela cultura no local de trabalho. Nesse sentido, ela declarou:

“In the end it was really a bad move for me because I didn’t get promoted, I got passed over all the time because I was seen as like not a team player, because I disengaged⁹.”

⁸ “Eu não queria trabalhar para o ‘Venture Module’. Eu não tinha interesse em *hardware* de computador. E eu assumi a posição lá porque eu senti que eu tinha que fazer isso. Eu fui para uma posição onde eu fico praticamente sozinha. Eu trabalho sozinha. Que é o jeito que eu quero”. (Tradução livre).

⁹ “No final, foi realmente uma má jogada para mim porque não fui promovida, fui passada por cima todo o tempo, porque fui vista não como sendo uma jogadora da equipe, porque eu me desvencilhei.” (Tradução livre).

Apesar de Hanna nunca ter sido diretamente assediada, suas relações com os supervisores e colegas de trabalho enfraqueceram, fazendo ela se sentir fortemente vigiada e suas funções foram reduzidas porque, segundo ela, não era confiada. Ao contrário do caso de Pam, ela não pôde atribuir sua falta de avanço ao corte de vínculos com a empresa. Em vez disso, seus empregadores não estavam dispostos a investir em seu futuro.

Esses casos ilustram o porquê de algumas mulheres optarem por trocar de carreira no lugar de "barganhar com o patriarcado" (KANDIYOTI, 1988, *apud* BLACKSTONE, MCLAUGHLIN, UGGEN, 2017). Viu-se que de fato o assédio sexual e os maus-tratos às mulheres nos locais de trabalho masculinos contribuem para a segregação de gênero e as lacunas na realização profissional da mulher.

Diante de todo o arcabouço de dados quantitativos e qualitativos, os pesquisadores concluíram que existem várias formas de desviar as carreiras das mulheres para além desta mudança inicial de emprego. Em alguns casos, o assédio deixa as vítimas desconfiadas e reclusas, enquanto outras se sentem empurradas para carreiras menos lucrativas, onde acreditam que o assédio sexual e práticas sexistas seriam menos prováveis de ocorrer.

Por fim, a pesquisa aponta que o assédio e a discriminação de gênero refletem a cultura de um local de trabalho ou indústria e que, embora os trabalhadores devam ser alvos diretos em ações judiciais, os resultados apoiam o fato de que as culturas de assédio infligem danos coletivos e difusos privando os trabalhadores de um local de trabalho diversificado e livre de assédio.

2 CONCEITUAÇÕES NECESSÁRIAS

Doravante, faz-se necessário trazer à tona algumas conceituações relevantes para a construção da tese proposta, no que se refere a compreender como o assédio sexual é entendido, traçando uma relação entre esse fenômeno e a discriminação no ambiente de trabalho.

2.1. O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Assim como no recorte realizado na pesquisa analisada no capítulo anterior, mesmo sabendo-se que o assédio sexual se desenvolve nos mais diversos contextos sociais, decidiu-se, no afã de entender as consequências desse ato na vida

econômica e profissional das trabalhadoras, direcionar os estudos deste artigo para o assédio sexual sofrido dentro do meio ambiente do trabalho.

Nesse sentido, diante da importância de delinear-se um breve conceito acerca do meio ambiente do trabalho, Medeiros, citando a tese de Rocha (2004, p. 132), defende que:

(...) constitui-se em espaço de concretização das relações de trabalho, sendo na realidade, a noção de um *'locus'* onde se presta o trabalho humano, e requer uma necessária correlação sobre a atividade desempenhada em boas condições de performance de trabalho, bem como sobre os riscos que podem ocasionar efeitos físico, psíquicos e sociais sobre o ser humano trabalhador.

De maneira uníssona ao entendimento supracitado, Novaes e Silva (2015) desdobram uma tese acerca desse instituto, compreendendo que a proteção do meio ambiente do trabalho visa a proteção do próprio trabalhador, incluindo-se sua integridade física, psíquica e moral. Destacam as autoras que cada trabalhador é um ser humano de caráter único, o qual deve ter seus direitos mínimos garantidos e protegidos, não podendo ser visto como mero fator de produção e substituível.

Ademais, a Constituição Federal do Brasil, em seu artigo 200, inciso VIII, aborda a necessidade de proteção do meio ambiente laboral, conferindo ao sistema único de saúde tal atribuição. Nessa perspectiva, segundo Padilha (2013), uma das interfaces do meio ambiente do trabalho é a saúde pública, sendo assim, não se pode olvidar que o atual conceito de saúde, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), é o de que “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”¹⁰.

Em adição, Padilha (2013) expõe que a correlação direta da proteção da saúde e qualidade de vida do trabalhador ao equilíbrio do meio ambiente, advém da consagração do meio ambiente do trabalho como direito fundamental, pela Constituição Federal. Nesse sentido, a autora defende que toda interpretação das normas referidas ao contexto da saúde do trabalhador no seu ambiente laboral deve respeitar a eficácia irradiante do direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho. Assim, quando em face de várias interpretações possíveis de normas infraconstitucionais sobre o tema, o aplicador do direito deverá optar por aquela que garanta maior eficácia a este direito humano fundamental do trabalhador.

¹⁰ Comissão Nacional da Reforma Sanitária, Relatório final da 8ª Conferência Nacional de Saúde 1986, Documento I, p. 13.

Além disso, o artigo 4º da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 1.254/94 – trata sobre o tema, aduzindo que:

Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Ante o exposto, levando-se em consideração que o meio ambiente do trabalho digno, conforme apontam Novaes e Silva (2015), é aquele que dispõe de condições mínimas a serem observadas pelo empregador à proteção da saúde e segurança do trabalhador, fica claro que o assédio sexual rompe a sustentabilidade desse ambiente. Isso porque o assédio traz inúmeros prejuízos psicológicos e possíveis cenários discriminatórios para com a vítima (Fitzgerald et al., 1988).

Não é à toa que Barros (2010) defende que o assédio pode causar acidente ou doença de natureza ocupacional, caso fique provado sua relação de causalidade, além de ferir a dignidade humana, a integridade física e a vida dos trabalhadores.

2.2. O ASSÉDIO SEXUAL E A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO TRABALHO

Dando seguimento às conceituações e esclarecimentos necessários ao bom deslinde deste artigo, cumpre estabelecer como o assédio sexual é definido hodiernamente. Destarte, pode-se citar o conceito elaborado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio da sua Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), a qual aduz:

Assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro. De cunho opressivo e discriminatório constitui violação a Direitos Humanos.

Isto posto, vê-se que o conceito adotado pelo órgão ministerial classifica o assédio sexual como um ato de cunho discriminatório. Conforme será pormenorizado mais adiante, a Convenção n.º 111 da OIT estipula que toda distinção, exclusão ou preferência fundada no sexo ou outros fatores, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão é ato discriminatório. Sendo assim, o assédio sexual muitas vezes implica em discriminação, o qual pode ter como alvo o trabalhador que pertence a algum grupo minoritário ou vulnerável (BRASIL, 2017).

Nesse sentido, a Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu¹¹, o Código do Trabalho de Portugal¹² e o Decreto Legislativo 145/2005 da Itália¹³ (v.g.), correlacionam e/ou condicionam o conceito de assédio sexual à discriminação. Para mais, no âmbito latino-americano, a Costa Rica esculpiu na Lei 7.476, de 1995, direcionamentos contra o assédio sexual nos ambientes de emprego e de ensino. A aludida lei, de forma similar às acepções supracitadas, também classifica o assédio sexual como uma discriminação baseada no sexo, fundamentando-se, para tanto, nos princípios constitucionais de respeito à liberdade e à vida humana, ao direito ao trabalho e ao princípio da igualdade perante a lei.

Em sentido diametralmente oposto ao da discriminação de gênero, o diploma brasileiro compreendeu o assédio sexual como singela manifestação isolada de indivíduos incontinentes que procuram tirar vantagens luxuriosas de seu alto cargo (HIGA, 2016), a exemplo da tipificação do crime de assédio sexual, previsto no art. 216-A, do Código Penal Brasileiro. A aludida legislação classifica essa prática como o ato 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.

¹¹ Que assim preconiza em seu artigo 3º (BÉLGICA, 2002): “o assédio e o assédio sexual, na acepção da presente diretiva, são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos” (tradução livre da autora).

¹² Em seu artigo 29 prevê (PORTUGAL, 2009): “entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. 2 — Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior”.

¹³ O qual aduz (ITÁLIA, 2005): “também são considerados como discriminação, assédio ou comportamentos sexuais indesejados, expressados na forma física, verbal ou não verbal, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade de uma trabalhadora ou um trabalhador e de criar um clima intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo” (tradução livre da autora).

Em primeiro lugar, o legislador equivocou-se ao condicionar a conduta apenas a superiores hierarquicamente, em divergência ao entendimento do MPT (BRASIL, 2017), o qual aponta que assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia.

Em segundo lugar, houve falha ao definir-se o tipo penal exclusivamente em função do suposto desejo de o ofensor obter uma recompensa sexual. A satisfação da lascívia mediante extorsão não é o único escopo das investidas sexuais, talvez nem sequer o principal (JAKUTIS, 2006). Muitas vezes a intenção do agressor é puramente discriminatória e constitui violência de gênero no sentido de subjugar a mulher, 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).

Noutro ponto, em razão da inevitável refutação acerca da possibilidade de homens também serem potenciais vítimas de assédio, cumpre ressaltar que os números (HIGA, 2016 *apud* KAY; WEST 2002) denunciam que dentre os casos de assédio, 90% ocorre de homens contra mulheres, 9% de homens contra homens e apenas 1% de mulheres contra homens. Perante uma realidade tão avassaladora, não há como ignorar o envolvimento da questão de gênero em diversas conjecturas de assédio sexual e, tampouco, quanto ao fato das mulheres serem as vítimas preferenciais.

3 DIREITO POSITIVO PERTINENTE

Uma vez delineada a relação existente entre os dois institutos, faz-se mister apontar as principais normatizações existentes em relação à tal matéria. No âmbito internacional, a partir de sua utilização na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948)¹⁴, o termo discriminação passou a ser constantemente mencionado em diversos documentos mundiais, dentre os quais pode-se citar a Convenção Sobre os Refugiados (1951) e a Convenção que criou o Estatuto dos Apátridas (1954).

Progressivamente, outros textos de abrangência global passaram a utilizar a expressão, como a Convenção para Eliminação de Todas as formas de Discriminação

¹⁴ Que trouxe tal termo em seu artigo 7º: “Todos são iguais perante a lei e tem direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos tem direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”.

Contra a Mulher (1979) e a Convenção Internacional Sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros de Suas Famílias (1990).

Contudo, o documento de maior destaque sobre o tema foi escrito no ano de 1958, pela Organização Internacional do Trabalho, qual seja a Convenção nº 111, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 62.150, de 1968. A aludida convenção constitui uma das normas fundamentais da OIT, conforme a Declaração Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998¹⁵, tendo como conteúdo nuclear a proteção contra a discriminação do trabalho.

Conforme já fora mencionado anteriormente, essa importante convenção conceitua a discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Estabelece, ainda, que qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação (BRASIL, 1968).

Conforme assinala Lima (2010), trata-se de um conceito pioneiro e, por isso, revela algumas imperfeições, pois ficou restrito a alguns motivos, sendo que vários outros que são comuns na esfera laboral, deixaram de ser abordados. Além disso, não leva em consideração o objetivo do ato discriminatório, mas apenas seu efeito.

Contudo, ainda no entendimento de Lima (2010), em um balanço entre falhas e acertos, o saldo pode ser considerado positivo, ponderando-se o fato de ter sido uma norma pioneira, face a época e o contexto mundial em que foi elaborada. Vale-se salientar que, em termos brasileiros, o conceito de discriminação laboral elaborado pela OIT em sua convenção nº 111 é a melhor norma descritiva sobre essa matéria em vigor no país, apesar de ser cinquentenária (LIMA, 2010).

No que se refere ao contexto nacional, a Constituição Federal, em seu art. 3º, trata a proibição da discriminação como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, ao lado de outros extremamente importantes para um Estado

¹⁵ Que em seu artigo 2º, prevê: “Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

social e democrático de direito, como uma sociedade livre e justa, o desenvolvimento nacional e a erradicação da pobreza e das desigualdades sociais.

Tal proibição reaparece no art. 5º, inciso XLI da carta magna, estipulando que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais. Ademais, no rol de direito laborais, o artigo 7º, incisos XXX e XXXI, também asseguram a proteção contra a discriminação por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, proibindo qualquer diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, além de proibir expressamente qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

No tocante à matéria infraconstitucional, em 1995 foi sancionada a Lei 9.029, principal lei brasileira sobre a discriminação no trabalho. Tal normativo prevê expressamente a existência de práticas discriminatórias e atos discriminatórios pelos empregadores, apresentando sanções trabalhistas, administrativas e até mesmo penais, contudo, não se preocupou em traçar conceitos acerca de tal fenômeno. Em relação à admissão no emprego, a aludida lei proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

Além disso, a Lei 9.799, de 26 de maio de 1999, adicionou o artigo 373-A ao artigo 373 da Consolidação das Leis do Trabalho, vedando, por serem discriminatórias, as seguintes práticas contra as mulheres por parte dos empregadores:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre

homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

4 A DISCRIMINAÇÃO

Dada à íntima relação existente entre o assédio sexual e a discriminação, passa-se a estudar este fenómeno social, caracterizando-o e conceituando-o, e, posteriormente, faz-se um recorte acerca da discriminação de gênero. Com isso, busca-se entender outras possíveis maneiras de como a mulher distancia-se da isonomia salarial em relação aos homens após a ocorrência de um ato de assédio sexual contra ela.

4.1. A DISCRIMINAÇÃO COMO FENÔMENO SOCIAL

Para Jorge Luiz Souto Maior (2002), discriminar é distinguir coisas, pessoas, ideias, em conformidade com suas características próprias e critérios bem definidos. Discriminar é distinguir, não possuindo, portanto, um sentido pejorativo. De acordo com o aludido autor, o problema ocorre quando se faz uma discriminação de pessoas quando esta distinção não poderia ser feita, ou quando a diferenciação não é feita e ela seria necessária para preservar o princípio da igualdade.

Essa referida diferenciação necessária trata-se da discriminação positiva, que, segundo a autora espanhola Angela Aparisi Miralles (1995), é uma das modalidades de ações positivas ou afirmativas, as quais podem estabelecer uma ruptura do princípio da paridade de tratamento, a fim de conseguir obter um resultado final de real igualdade.

Contudo, sendo o conceito de discriminação negativa mais relevante para o desenvolvimento deste artigo, pode-se analisar a tese construída por Lima (2010, p. 37) em sua pesquisa de Doutorado, na qual afirma que:

(...) o primeiro componente que pode ser extraído para uma definição de discriminação, é a existência de um comportamento que importe em trato desigual de pessoas ou grupos de pessoas. A igualdade tem sentido exatamente oposto ao sentido da desigualdade que resulta em diferença. O ato discriminatório traz consigo uma distinção ilegítima que promove diferenças entre duas pessoas ou entre dois grupos.

Para mais, o aludido autor advoga que para ser concretizada uma afirmação de igualdade ou de discriminação, é necessária a existência de uma relação comparativa. Nesse sentido, tal comparação pode ser realizada entre uma pessoa e

outra, entre uma pessoa e um grupo ou até entre um grupo e uma pessoa. Assim, faz-se mister a existência de um modelo sobre o qual possa ser estabelecida a relação comparativa.

Esse modelo é chamado de elemento de comparação por Rodriguez-Piñero e Fernández Lopez (1986, p. 47), e, junto ao agente discriminador e à vítima, é um dos três sujeitos que integram a relação discriminatória. Traçando uma caracterização acerca de cada um desses sujeitos, Lima (2010, p. 90) explica que o agente discriminador é o autor, direto ou indireto, do ato discriminatório, sendo o seu sujeito ativo. Possui, portanto, capacidade de praticar determinado ato discriminatório, por ação ou omissão, contra determinada pessoa ou grupo de pessoas.

O agente discriminador não precisa ser, necessariamente, um único. Na esfera trabalhista existem numerosos exemplos que ilustram tal afirmação, como no caso do trabalho terceirizado e na contratação de gestões de recursos humanos externas. Além disso, apesar de o empregador ser o agente mais comum – sem o seu consentimento, mas em decorrência da ausência de uma política interna de prevenção de tais ocorrências – um trabalhador pode sofrer discriminação por parte de um colega de trabalho (a exemplo do *bullying*¹⁶).

Pode, ainda, ser agente discriminatório o terceiro que, apesar de não integrar a relação de trabalho, nem o quadro de pessoas contratadas pelo empregador ou tomador de serviços, interage direta ou indiretamente com o trabalhador, como os clientes ou contratantes de serviços (LIMA, 2010, p. 94).

Por sua vez, a vítima é toda aquela pessoa que sofreu determinada prática discriminatória, foi privada de um direito ou sofreu tratamento prejudicial diferenciado. Pode ser tanto uma pessoa como também um grupo de indivíduos, e, assim, o ato discriminatório pode receber um foco individual ou coletivo, dependendo do número de vítimas envolvidas. Lima (2010, p. 95) aponta, ainda, para a existência da vítima indireta, a qual por conta de um relacionamento estabelecido com certa pessoa, sofre os efeitos discriminatórios por proximidade ou afinidade¹⁷.

¹⁶ Yamada (2009, p. 531) aponta como melhor definição para o bullying no trabalho aquela formulada por Gary Namie e Ruth Namie, como os repetidos maus tratos de caráter intencional e com riscos à saúde praticados por um ou mais empregados.

¹⁷ Como por exemplo uma empregada doméstica cujo cônjuge ou filho tenha sido detido ou condenado criminalmente, e é dispensada ou sofre represálias por parte de seu empregador após ele ter conhecimento de tal informação.

Finalmente, existe a figura do modelo de comparação, sujeito necessário dentro da relação discriminatória. Conforme já fora apontado, por ser a discriminação um ato diferenciador, sua caracterização depende de um ato comparativo, já que a obrigação é o dever do trato igual. Dessa forma, para analisar e constatar tal fenômeno, deve ser escolhido um modelo de comparação, processo este que, segundo Fredman (2002, p. 98), envolve um complexo julgamento de valores, para apontar se as diferenças entre a suposta vítima e o modelo de comparação são relevantes.

Nesse mesmo sentido, Lima (2010, p. 98) afirma que:

O modelo de comparação, necessariamente, deve possuir um vínculo de identidade com a vítima, e ele, em função da situação diferenciadora, poderá ser beneficiado, ao contrário da vítima. O que destacará como condição para figuração como modelo de comparação é que, de algum modo, no ponto que interessa para a atitude desafiada, possam ser comparáveis as situações da vítima e do modelo de comparação, principalmente se o modelo de comparação for beneficiado com a medida. Se não houver essa possibilidade de comparação, este vínculo de identidade, não poderá ser considerada como existente a prática discriminatória.

Portanto, o importante dentro do estabelecimento dentro da relação comparativa é firmar que, em relação à vítima, houve tratamento diferenciado, baseada no mesmo critério. Em não havendo uma pessoa que apresente as características necessárias para figurar como modelo de comparação, figuras como o cidadão médio podem auxiliar.

Visto isso, passa-se a sumarizar os efeitos do ato discriminatório, estudo que se mostra relevante por permitir detectar a existência de uma prática discriminatória, além de avaliar sua extensão e gravidade. Destarte, pode-se – a título exemplificativo – citar o prejuízo na fruição de direitos e a diferença de tratamento e como os principais efeitos desse fenômeno.

Dessa forma, é notório que todo ato discriminatório deve resultar em um prejuízo à vítima – fator diferencial para às supramencionadas ações afirmativas, as quais resultam em medidas de equiparação. Nessa perspectiva, Rodriguez-Piñero e Fernández Lopez (1986, p. 74) ressaltam que esse tratamento pejorativo pode se manifestar de diversas formas, citando a privação de um direito, sua redução ou o seu não reconhecimento como exemplos.

Noutro ponto, decorre também da discriminação uma diferença de tratamento, que importa na possibilidade de conceder ou negar um ou mais direitos a uma determinada pessoa, ou mesmo a imposição de obrigações sobre ela (VIERDAG,

1973, p. 44). Além disso, Mariz Barbera (1991) citada por Lima (2010, p. 104), ressalta que:

A discriminação não somente causa uma desigualdade de tratamento, mas também é uma conduta que produz uma desigualdade de oportunidades. (...) A conduta discriminatória é coincidente com um procedimento de redistribuição de chances entre os sujeitos avantajados e os sujeitos discriminados, ou seja, a discriminação é um processo que transversalmente retribui, de modo desigual, as oportunidades de acesso a determinado bem.

Cumprido ressaltar que a depender do ordenamento jurídico interno de cada país, ou mesmo considerando-se as normas elaboradas pela Organização das Nações Unidas acerca da discriminação, é comum o apontamento dos dois efeitos mencionados, com maior ou menor grau de minúcia, mas sempre destacando a prejudicialidade desse fato.

Por fim, num recorte à esfera trabalhista, vê-se na lição de Eduardo Caamaño Rojo (2005, p. 101) que um ato discriminatório pode se desenvolver em qualquer das etapas contratuais. Na chamada fase pré-contratual, quando se verifica a seleção de pessoal e se cuida dos atos preparatórios destinados a fixar o conteúdo e o alcance dos direitos e obrigações que decorrerão do contrato de trabalho que se pretende celebrar; durante a vigência da relação de emprego ou no momento da rescisão do contrato de trabalho.

4.2. A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Conforme analisam Simões e Melo (2016), é com a divisão sexual do trabalho que observa-se o maior exemplo de discriminação e injustiça social cometida contra as mulheres. Segundo as autoras, as posições oferecidas às mulheres no mercado de trabalho, muitas vezes em função da estrutura física, ratificadas pela família e pela ordem social que as reproduzem, caracterizam-se como tarefas ditas femininas.

Não obstante, Bourdieu (1999, p. 72-73) enfatiza que o próprio conceito daquilo que a sociedade convencionou chamar de “vocação” acaba por reproduzir a assimetria sexual das atividades laborais, e as mulheres naturalmente reproduzem essas “tarefas subordinadas ou subalternas que lhes são atribuídas por suas virtudes de submissão, de gentileza, de docilidade, de devotamento e de abnegação”.

Dentro desse contexto, Hirata *et al.* (2003) aduz que:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; esta forma é adaptada historicamente e a cada sociedade. Ela tem por características a destinação

prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apreensão pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc...).

Nesse passo, a discriminação da mulher no mercado de trabalho é socialmente forjada e surge historicamente legitimada por um conjunto de leis biológicas e de mercado, consolidada nas relações de gênero (KOGA, 2004). Por outro lado, a supracitada autora reflete que não é a divisão sexual do trabalho em si que cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, sendo responsável apenas por recriar uma subordinação existente também em outras esferas sociais. Nessa perspectiva, a divisão sexual do trabalho estaria inserida na divisão sexual da sociedade com uma evidente articulação entre trabalho de produção e reprodução.

Ante o exposto, tomando-se como base os dados coletados na pesquisa realizada por Paschoalino, Plassa e Santos em 2015 – intitulada Discriminação de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro: uma análise para o ano 2015 – pode-se observar como a discriminação de gênero ainda repercute na desigualdade salarial entre homens e mulheres. A base de dados utilizada no aludido trabalho foi a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios do ano 2015 (PNAD, 2015), que possui abrangência nacional e é realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre pessoas e domicílios.

Nesse sentido, os pesquisadores observaram que:

Mediante a decomposição de Oaxaca-Blinder¹⁸ é possível afirmar que o logaritmo da média do salário- hora dos homens é superior ao das mulheres e a diferença total entre os gêneros é de 13%, favorecendo os homens. Também é possível afirmar que o efeito ‘característica’ age no sentido de diminuir a diferença salarial entre os gêneros e que por outro lado, o efeito ‘discriminação’ responde por grande parte da diferença salarial.

Cabe mencionar que o efeito discriminação respondeu por 20,09% da diferença salarial entre homens e mulheres. Concluíram os autores, ante a análise matemática dos coeficientes estudados, pela possibilidade de afirmar-se que grande parte dos diferenciais de salários entre os gêneros deve-se à discriminação no mercado de trabalho.

¹⁸ Método de decomposição que explica a diferença salarial média pela soma de dois componentes: diferença na média dos atributos específicos de cada grupo e a diferença na taxa de retorno ou produtividade estes atributos.

5 O ASSÉDIO SEXUAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM A DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO

Conforme foi abordado anteriormente, a divisão sexual do trabalho enseja disparidades, e, corriqueiramente, discriminação para com as mulheres no mercado de trabalho. As marcas deixadas pela cultura patriarcal e machista tanto na sociedade quanto nas normas brasileiras, dificultam a modificação de tal cenário. A título exemplificativo, pode-se citar o art. 446 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual esteve em vigor até 1989, cujo parágrafo único outorgava ao marido a prerrogativa de pleitear judicialmente a rescisão do contrato de trabalho quando a sua continuação fosse “suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família ou perigo manifesto às condições peculiares da mulher” (BRASIL, 1943), ou seja, prejudicasse os afazeres domésticos da trabalhadora.

Para além disso, verificou-se que essa cultura também materializa-se por meio do assédio sexual, o qual mina a autoridade das mulheres no local de trabalho, as reduz a objetos sexuais e reforça os estereótipos sexistas sobre o comportamento apropriado de gênero. Por um lado, não se pode olvidar do caráter atentatório contra os direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana e da liberdade que reveste o assédio sexual.

Nessa perspectiva, a OMS (NAÇÕES UNIDAS, 2018) esclarece que a violência sexual, mais especificamente o assédio sexual, pode ocasionar consequências comportamentais, sociais e de saúde mental, como por exemplo depressão, transtorno por estresse pós-traumático, ansiedade, dificuldade para dormir, comportamento suicida, transtorno de pânico, dentre outros.

Dado a esses sérios efeitos à saúde, incluindo raiva e insegurança (que provavelmente influenciam as futuras experiências de emprego das vítimas – HOULE, *et al.*, 2011), não é de surpreender que o assédio sexual afete os resultados imediatos do trabalho, como a redução da satisfação no trabalho, absentismo aumentado e/ou afastamento do emprego e deterioração das relações com os colegas de trabalho (GRUBER, BJORN, 1982 *apud* BLACKSTONE, MCLAUGHLIN, UGGEN, 2017).

Por outro lado, apesar da indubitável importância de tratar sobre esse tipo de efeitos, percebe-se que pouco se discute acerca das consequências do assédio sexual na carreira e vida financeira da vítima, fatores de semelhante relevância para a garantia da existência digna do ser humano. Nesse contexto, a pesquisa americana

analisada na seção 1 deste artigo é uma das pioneiras em tentar estabelecer um preço para o assédio sexual.

Conforme fora visto, a pesquisa realizada por McLaughlin, Uggen e Blackstone em 2017 mostra que como muitas vítimas deixam seus empregos em vez de continuar em um ambiente de trabalho hostil, o assédio sexual pode trazer consequências a longo prazo para as carreiras das mulheres. Destarte, constatou-se que as chances de uma mulher que foi vítima de assédio deixar seu emprego nos dois anos seguintes à ocorrência são 6,5 vezes maiores em comparação com uma mulher que não passou pelo mesmo.

Além disso, viu-se que a mudança de emprego é responsável por 35% dos efeitos totais do assédio sexual sobre o estresse financeiro suportado pela vítima. Ocorre que, apesar de não necessariamente a troca de emprego representar diminuição salarial, nos casos de assédio sexual as vítimas não raro optam por mudar de ramo para aqueles dito femininos – onde as chances de um novo assédio são supostamente menores – ou onde possam trabalhar sozinha, pouco importando que neles haja menor remuneração.

Descobriu-se, ainda, que a mudança de emprego, a mudança de indústria e a redução das horas de trabalho eram comuns entre as mulheres que sofreram assédio. Assim, embora algumas trabalhadoras tenham encontrado uma posição equivalente ou melhor, os ganhos de outras caíram drasticamente nos anos seguintes, conforme observou-se no Gráfico 01. Nele é possível observar que três das quatro trajetórias descritas apresentaram redução de cerca da metade dos rendimentos das mulheres ilustradas.

Dessa forma, resta demonstrado como tais fatores ensejam a disparidade salarial entre homens e mulheres – considerando, para tanto, como já foi anteriormente demonstrado, a nítida questão de gênero que circunda essa problemática.

Outrossim, como já fora elucidado, o assédio sexual pode ser considerado como prática discriminatória, sendo conceituado dessa maneira em diversos ordenamentos jurídicos. Contudo, apesar das normas nacionais e internacionais que visam a não-discriminação, é notório que o Direito não resolveu tal problemática, haja vista que inúmeros casos de assédio sexual são notificados diariamente ao redor do mundo. Quando recorta-se à realidade brasileira, a cada hora um novo caso é levado

à justiça do trabalho, numa crescente de 12% entre os anos de 2015 e 2017, segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (COSTA, 2018).

Nesse diapasão, tendo em conta os dados da pesquisa já descrita anteriormente – Discriminação de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro: uma análise para o ano 2015 – vê-se que para além dos fatores já mencionados (levantados pela pesquisa americana), o simples fato de o assédio sexual ser um ato discriminatório, também desponta como um causador da desigualdade salarial de gênero. Isso porque, conforme aponta a pesquisa, 20,09% dessa diferença salarial se dá em decorrência da discriminação de gênero.

Um dos casos de maior destaque que demonstram tal problemática é o de *Jenson vs. Eveleth Taconite Company*, decidido pela Justiça Federal norte-americana na década de 90. Em meados dos anos 70, Lois Jenson começou a trabalhar nas jazidas de ferro da aludida empresa, e, juntamente com outras mulheres, ouvia de forma constante comentários por parte de seus colegas no sentido de que ela não pertencia às minas, estava roubando o emprego dos homens e deveria permanecer em casa.

Além disso, os homens espalharam material pornográfico nos veículos, elevadores, vestiários e armários femininos, refeitórios etc. Não bastasse o abuso verbal e visual, elas também foram fisicamente molestadas com toques, beijos e apalpadinhas indesejadas, além de casos mais graves como a tentativa de fazer sexo oral nas mulheres enquanto elas dormiam. Diante das constantes pressões dos companheiros de trabalho sob a indiferença do empregador, ela se demitiu no início de 1992, tendo sido diagnosticada, logo em seguida, com estresse pós-traumático e depressão reativa.

Inconformada, em 1988 Lois Jenson ajuizou uma ação que foi certificada como uma ação coletiva. Na primeira parte do julgamento, em 1992, decidiu-se que a empresa falhou ao não tomar providências contra a discriminação. Na fase de quantificação dos danos, em 1995, o perito arbitrou uma média de US\$ 10.000,00 de indenização para cada vítima. O julgamento foi revertido pela Corte de Apelações do Oitavo Circuito no final de 1997, com a designação de novo júri para mensurar a indenização. Ao final de 1998, pouco antes do início do julgamento, quinze mulheres fizeram acordo com o empregador pelo valor global de US\$ 3.500.000,00.

Tal precedente ganhou notoriedade pelo fato de ter sido a primeira ação coletiva por assédio sexual nos Estados Unidos. Mas a relevância acadêmica deveu-

se, conforme analisa Higa (2016), ao fato de a Corte ter reconhecido o assédio sexual como uma manifestação discriminatória por criar uma atmosfera de intimidação, bem como por ter acolhido a possibilidade da prática pelos colegas de trabalho sem ascensão hierárquica, duas singularidades completamente desprezadas pelo Código Penal brasileiro.

CONCLUSÃO

Como não é natural ao ser humano ceder qualquer fragmento de sua soberania cordialmente, a repulsa à companhia feminina no ambiente de trabalho também se manifesta por meio de condutas ilícitas pautadas pela conotação sexual, no afã de criar uma atmosfera de hostilidade e intimidação. Nesse contexto, o assédio sexual surge, em diversas oportunidades, como expressão da violência de gênero, estratégia ardilosamente empregada para que as mulheres curvem-se diante dos instrumentos de força (HIGA, 2016).

Assim sendo, verificou-se que as consequências desse ato na vida da mulher trabalhadora vão além dos efeitos psico-fisiológicos que geralmente o acompanham, afetando sua carreira e vida financeira. Numa análise extensiva, tal fato repercute na desigualdade salarial de gênero, pois as mulheres encontram-se em situação desigual em relação aos homens, por serem as vítimas quase exclusivas desse tipo de violência. Destarte, seja pelo abandono do emprego no qual ocorreu o assédio, pela diminuição da jornada, pela discriminação sofrida ou, ainda, pela repressão sofrida ao tentar lutar contra esse tipo de prática, sucede-se o dito estresse financeiro na carreira da trabalhadora.

Tal fato apenas comprova que a necessidade de combater os atos de assédio sexual em todos os campos, mas principalmente no ambiente de trabalho, é de essencial relevância na busca por iguais condições de vida e existência tanto para homens quanto mulheres. A perpetuação da convivência dos empregadores ou até colegas de trabalho para com tais práticas demonstra descaso para com a condição da mulher trabalhadora.

Diante disso, faz-se mister esclarecer de que formas o empregador pode diligenciar no sentido de diminuir ou abolir tal prática, levando-se em consideração que proporcionar um meio ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de assédio é seu dever e obrigação. Assim, tomando como base a cartilha desenvolvida pelo MPT em parceria com a OIT (BRASIL, 2017), pode-se citar a criação de 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; a inclusão do tema do assédio sexual na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho e nas práticas da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); a inclusão regras de conduta a respeito do assédio sexual nas normas internas da empresa, inclusive prevendo formas de apuração e punição; a negociação com os sindicatos da categoria cláusulas sociais em acordos coletivos de trabalho para prevenir o assédio sexual, dentre outros.

Ademais, é importante ponderar que os meios para a manutenção do trabalho são tão relevantes quanto as formas de inserção nele. Por conseguinte, é direito fundamental do trabalhador que entra em um local de trabalho permanecer e sair dele tão íntegro, capaz e sadio quanto chegou. No que diz respeito à mulher, é necessário ter noção de que as desigualdades e a discriminação não estão na pessoa da mulher, mas no que a rodeia, no local em que trabalha e na sociedade em que está inserida.

Cumprе ressaltar que deixar de considerar o assédio sexual como uma prática corriqueira, parte da rotina das organizações de trabalho é emergencial. A cultura que alimenta o estupro é a cultura que alimenta o assédio. Ver a mulher como objeto e seu corpo como propriedade masculina é algo incompatível com princípios da não-discriminação, da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e prejudica sobremaneira a igual oportunidade de acesso e de manutenção de emprego (BRASIL, 2017).

Por fim, espera-se que a partir da elucidação da tese aqui construída acerca da relação entre o assédio sexual e a desigualdade salarial de gênero seja possível revestir a discussão acerca do tema de ainda mais seriedade e compromisso. Enquanto existirem vítimas dessa prática, além de todos os males daí inerentes, a luta pela mudança dessa realidade deve permanecer.

REFERÊNCIAS

BARROS, Nilson José Gomes. **Assédio moral como acidente de trabalho no meio ambiente laboral**. Belém, 2010. 200 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências Jurídicas, Belém, 2010. Programa de Pós-Graduação em Direito.

BÉLGICA. 2002. **Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002**. Journal officiel n. L 269 du 5/10/2002, p. 0015-0020. Disponível

em: <<http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/FR/TXT/?uri=celex%3A32002L0073>>. Acesso em: 18 set. 2018.

BLACKSTONE, Amy; MCLAUGHLIN, Heather; UGGEN, Christopher. 2017. **"The economic and career effects of sexual harassment on working women"**. Gender & Society, Vol 31 N. 3, Jun. 2017.

BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 set. 2018.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[Http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 31 out. 2018.

_____. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Presidência da República. Legislação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 19 set. 2018.

_____. **Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999**. Presidência da República. Legislação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm>. Acesso em: 19 set. 2018.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas**. Brasília: MPT, 2017.

_____. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. **Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão**. Brasília, DF.

_____. Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. **Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981**. Brasília, DF.

COSTA, Daiane. Assédio Sexual no Trabalho: um caso por hora é levado à justiça no Brasil. **O Globo**, Rio de Janeiro, 25 mar. 2018. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/assedio-sexual-no-trabalho-um-caso-por-hora-levado-justica-no-brasil-22519800>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

COSTA RICA. **Ley n. 7476, de 3 de febrero de 1995, contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/40119/64952/S95CRI01.htm>>. Acesso em: 18 set. 2018.

FITZGERALD, Louise, et al. 1988. **The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace**. Journal of Vocational Behavior 32:152-75.

FREDMAN, Sandra. **Discrimination law**. Oxford: Oxford University Press, 2002.

HIGA, Flávio da Costa. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?** Rev. Direito GV [online]. 2016, vol.12, n.2, pp.484-515. ISSN 2317-6172. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201620>>. Acesso em: 10 set. 2018.

HIRATA, Helena, et al. **Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo**. Dictionnaire critique du féminisme. Ed. Presses Universitaires de France. Paris, 2000.

HOULE, Jason N., et al. 2011. **The impact of sexual harassment on depressive symptoms during the early occupational career**. Society and Mental Health 1:89-105.

ITÁLIA. 2005. **Decreto Legislativo 30 maggio 2005, n. 145**. Disponível em: <<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/05145dl.htm>>. Acesso em: 18 set. 2018.

JAKUTIS, Paulo. **Manual de Estudo da Discriminação no Trabalho: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o Direito do Brasil e dos Estados Unidos**. São Paulo: LTr, 2006.

KOGA, Patrícia Fukuda. **Práticas Discriminatórias Contra o Trabalho da Mulher**. Curitiba: 2004. 61 f. Monografia (graduação em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2004.

LIMA, Firmino Alves. **Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações de trabalho**. 2010. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. doi: 10.11606/T.2.2010.tde-01082011-160922. Acesso em: 18 set. 2018.

MEDEIROS, Cristiano Carrilho Silveira. **Saúde mental e o Direito: ensaios**. São Paulo: Método, 2004.

MIRALLES, Angela Aparisi. **Discriminación y derecho a la igualdad: Las vías para el acceso al reconocimiento de la igualdad**. Anuario de Filosofía Del Derecho XII, 269-300, 1995.

NAÇÕES UNIDAS no Brasil. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/oms-aborda-consequencias-da-violencia-sexual-para-saude-das-mulheres/>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

PADILHA, Norma Sueli. **Meio Ambiente Do Trabalho: um Direito Fundamental do Trabalhador e a Superação da Monetização do Risco**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, n. 4, Brasília, v. 79, out/dez 2013.

PORTUGAL. 2009. **Código do Trabalho**. Disponível em: <dre.pt/pdf1s/2009/02/03000/0092601029.pdf>. Acesso em: 18 set. 2018.

RESNIK, Judith. 2004. **The Rights of Remedies**: Collective accountings for and insuring against the harms of sexual harassment. In *Directions in sexual harassment law*, edited by Catharine A. MacKinnon and Reva B. Siegel. New Haven, CT: Yale University Press.

RODRIGUEZ-PIÑERO, Miguel; FERNANDEZ LOPEZ, Maria Fernanda. **Igualdad y discriminación**. Madrid: Tecnos, 1986.

ROJO, Eduardo Caamaño. **El derecho a la no discriminación en el empleo**. Santiago: LexisNexis, 2005.

SILVA, Leda Maria Messias da; NOVAES, Milaine Akahoshi. **Dumping Social e Dignidade do Trabalhador no Meio Ambiente de Trabalho**: propostas para a redução da precarização. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 4, n. 43, p. 22-39, ago. 2015. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/89993>>. Acesso em: 10 set. 2018.

SIMÕES, Ana Paula Arrieira; MELLO, Kauana Andriele de. **A Discriminação de Gênero no Ambiente de Trabalho**: Particularidades e Efeitos o Assédio Moral Contra as Mulheres. XII Seminário Internacional – demandas sociais e políticas públicas na sociedade contemporânea. 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho e as diversas formas de discriminação**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 68, n. 2, p. 97-102, abr./jun. 2002.

VIERDAG, Egbert. **The concept of discrimination in international law**. The Hague: Martinus Nijhoff, 1973.

YAMADA, David C. 2009. **Human Dignity and American Employment Law**. University of Richmond Law Review, Vol. 43, p. 523, 2009; Suffolk University Law School Research Paper No. 08-36. Acesso em: 27 out. 2018. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=1299176>>.