
**CONSEQUÊNCIAS DE SER MULHER NO AMBIENTE LABORAL:
UM ESTUDO DE CASO****CONSEQUENCES OF BEING A WOMAN IN THE WORK
ENVIRONMENT: A CASE STUDY****EDITH MARIA BARBOSA RAMOS**

Doutora em Políticas Públicas, Universidade Federal do Maranhão, MA, Brasil. Pós-doutorado em Direito Sanitário pela FIOCRUZ/Brasília. Professora Mestrado em Direito e Instituições do Sistema de Justiça e Coordenadora do Mestrado Profissional em Direito da Universidade CEUMA, São Luís, MA, Brasil. <https://orcid.org/?/0000-0001-6064-1879>. E-mail: edith.ramos@ufma.br

SANDRA MARA CAMPOS ALVES

Doutora em Saúde Coletiva, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil. Pesquisadora em Saúde Pública e Coordenadora do Programa de Direito Sanitário, Fundação Oswaldo Cruz, Brasília, DF. <https://orcid.org/0000-0001-6171-4558> E-mail: smcalves@gmail.com

MARIA CÉLIA DELDUQUE

Doutora em Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. Pós-doutorado em Direito pela Universidad de Cantabria, Espanha. Professora, Departamento de Saúde Coletiva, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil. <https://orcid.org/0000-0002-5351-3534>. E-mail: mcdelduque@gmail.com



RESUMO

Objetivo: Trata-se de um artigo com objetivo de apresentar e refletir sobre o assédio moral e o assédio sexual no âmbito laboral, cujas vítimas são mulheres, além de explicar, explorar e descrever o fenômeno e discutir o seu contexto.

Metodologia: O método adotado foi o de Estudo de Caso, com dados qualitativos coletados a partir de um evento real, ocorrido em um ambiente institucional público, complementado com revisão de escopo.

Contribuições: Concluiu-se que o patriarcado está arraigado na estrutura cultural da sociedade e que demandas judiciais de mulheres contra seus abusadores/assediadores ainda são em baixo número.

Resultados: Somente uma mudança de cultura com investimento nas futuras gerações de homens e mulheres pode acabar com esses casos.

Palavras-Chave: Assédio Moral; Assédio Sexual; Mulheres assediadas; Violência contra a mulher.

ABSTRACT

Objective: This is an article with the aim of presenting and reflecting on moral harassment and sexual harassment in the workplace, whose victims are women, in addition to explaining, exploring and describing the phenomenon and discussing its context.

Methodology: The method adopted was the Case Study, with qualitative data collected from a real event, which occurred in a public institutional environment, complemented with a scope review.

Contributions: It was concluded that patriarchy is rooted in the cultural structure of society and that women's lawsuits against their abusers/harassers are still few in number.

Results: Only a change of culture with investment in future generations of men and women can put an end to these cases.

Keywords: Bullying; Sexual harassment; Harassed women; Violence against women.



1 INTRODUÇÃO

A violência de gênero, que encontra apoio nas sociedades de modelo patriarcal, deixam marcas deletérias nos corpos e mentes femininas compreendendo uma grave afetação a dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais, pelo simples fato de ser mulher.

Pateman (1993) afirma que a organização social é estruturada de modo a permitir ao homem o acesso ao corpo feminino, enquanto algumas mulheres são despidas da capacidade e/ou autonomia de obstaculizar essa invasão.

Protocolos e normativas, em âmbito internacional, têm sido firmados com o objetivo de orientar os Estados nas ações voltadas ao combate da violência de gênero, tais como: Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (BRASIL, 1979) e Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher - Convenção de Belém do Pará (BRASIL, 1994).

De modo mais recente e no bojo da tentativa-de reduzir a desigualdade de gênero e as imputações que dela decorrem e promover o poder, autoridade e afirmação ao Ser feminino, a Organização das Nações Unidas (ONU), assumiu o compromisso de promover e estimular aos seus 193 Estados-membros, ações e políticas públicas voltadas a alcançar a igualdade de gênero, em concordância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Violência contra a mulher portanto é definida no art. 1º da Convenção de Belém do Pará como “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada” (BRASIL, 1994). Observa-se, portanto, o conceito ampliado de violência, e que pode ocorrer não apenas no âmbito domiciliar e doméstico, mas também nos locais de trabalho.

O assédio moral e o assédio sexual sobre o gênero feminino constituem-se em espécies de violência contra a mulher. O tema, tratado como um tabu em círculos sociais e políticos, também constitui uma violação constante de direitos,



pois para além da ocorrência do fato ofensivo, gera danos físicos e emocionais permanentes nas vítimas.

Dentre todos os desrespeitos e maculações, o ambiente laboral torna as pessoas do gênero feminino alvo preferencial de práticas abusivas como o assédio moral e o assédio sexual.

O assédio moral caracteriza-se pela conduta reiterada e sistemática da prática de situações humilhantes, constrangedoras e intimidadoras, em uma relação hierárquica, o que torna a prática ainda mais danosa. O assédio sexual se caracteriza por condutas de cunho lascivo, concretizadas pela intimidação, hostilização, importunação e chantagem, exercida por superiores. Destaque-se, no entanto, que nem sempre o assédio moral requer uma relação hierárquica vertical descendente, podendo ocorrer também em relações hierárquicas horizontais.

Levantamento realizado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2020) indica o aumento do número de processos judiciais sobre assédio sexual no primeiro semestre de 2021 (1477 novas ações), quando comparado com o mesmo período do ano anterior (1.215 ações). Aponta ainda que no período de 2015 a 2021, o TST registrou mais de 27,3 mil ações sobre o tema. Embora os números sejam expressivos, estão longe de registrar a realidade, posto que, muitas mulheres deixam de denunciar o abuso sofrido no trabalho para não perder o emprego e deixam de promover ações para a devida indenização pelo dano sofrido.

No âmbito da Administração Pública Federal, estudo temático elaborado pela Controladoria Geral da União intitulado 'Assédio Sexual: tratamento correcional do assédio sexual no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal -SISCOR' (2020), aponta o incremento no número de processos disciplinares instaurados para apuração de casos de assédio sexual. Em 2014, não havia registro desse tipo de processo ao passo que 2018, foram relatados 94 processos administrativos e; em outubro de 2019, já havia 60 processos administrativos com essa temática



Os dados do estudo também demonstraram que em 100% dos casos de assédio sexual investigado, o agressor era do sexo masculino e 96,15% das vítimas do sexo feminino. 51,35% dos processos resultaram em punição sendo a suspensão e demissão as penas aplicadas com mais frequência (CGU, 2020).

Pesquisa promovida pelo Conselho Nacional de Justiça (2022) sobre 'Assédio e Discriminação no âmbito do Poder Judiciário' confirma que as vítimas de assédio e discriminação são mais comumente pessoas do gênero feminino.

Os números demonstram que a coragem tem sido maior que o medo. As pessoas do gênero feminino estão buscando reparação junto ao Poder Judiciário e/ou instâncias administrativas e têm sido acolhidas em suas pretensões para a justa indenização e cessação das práticas sofridas. As reiteradas decisões a favor das mulheres nos tribunais têm enorme efeito didático sobre abusadores e assediadores.

O presente artigo tem como objetivo apresentar e refletir sobre o assédio moral e o assédio sexual no âmbito laboral, cujas vítimas são mulheres, além de explicar, explorar e descrever o fenômeno e discutir o seu contexto.

O trabalho optou pelo método do Estudo de Caso, por ser uma das maneiras mais comuns de se fazer estudos de natureza qualitativa em ciências sociais aplicadas.

A abordagem qualitativa tem sido frequentemente utilizada em estudos voltados para a compreensão da vida humana em grupos, em campos como sociologia, antropologia, como nas ciências sociais, em geral, incluído o Direito. A abordagem tem tido diferentes significados ao longo da evolução do pensamento científico, abrange estudos nos quais se localiza o observador no mundo, constituindo-se num enfoque naturalístico e interpretativo da realidade (DENZIN e LINCOLN, 2000).

O método vai além de simplesmente contar uma história, o estilo de relato por ser informal e narrativo, traz ilustrações, alusões e metáforas; é o método mais indicado para aumentar a compreensão de um fenômeno do que para delimitá-lo. É como afirma Yin (1993, p.36):



(...) uma investigação científica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos; enfrenta uma situação tecnicamente única em que haverá muito mais variáveis de interesse do que pontos de dados e, como resultado, baseia-se em várias fontes de evidência (...) e beneficia-se do desenvolvimento prévio de proposições teóricas para conduzir a coleta e análise dos dados.

A partir do caso, foi possível ampliar as reflexões sobre o tema, buscando literatura jurídica sobre o debate contemporâneo na temática do assédio contra mulheres no âmbito laboral, estabelecendo-se o método da revisão de escopo (*scoping review*).

Dentre as diversas revisões de literatura, a revisão de escopo é orientada por um protocolo de pesquisa que visa avaliar evidências emergentes, esclarecer conceitos ou definições, analisar como são conduzidas as pesquisas em um determinado campo do conhecimento e outros (SALVADOR et al., 2021).

Diante da diversidade de métodos para a revisão de literatura, a revisão de escopo diferencia-se dos demais porque auxilia na coleta de informações amplas e focadas, sem distinção entre tipos de estudos e métodos utilizados, podendo abarcar desde a doutrina até a literatura das ciências sociais de modo geral, em estudos teóricos ou empíricos. (SALVADOR et al, 2021).

Nessa etapa, foram estabelecidos os descritores e os operadores booleanos: “assédio moral AND mulheres”; “assédio sexual AND mulheres”.

A base de dados pesquisada foram os Periódicos-Capes (<https://www-periodicos-capes-gov-br.ez1.periodicos.capes.gov.br/index.php/buscaador-primo.html>)

e Google Acadêmico (https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=ass%C3%A9dio+moral+mulheres&btnG=)

Como critério de inclusão, determinou-se que seriam selecionados para análise os artigos que contivessem: (i) trabalhos em língua portuguesa; (ii) trabalhos publicados em revistas jurídicas, ou de ciência social aplicada; (iii) trabalhos publicados entre 2020 e 2021 e (iv) trabalhos com enfoque no ambiente laboral. Como critério de exclusão: (i) trabalhos em língua estrangeira;

Revista Jurídica Unicuritiba. Curitiba.V.5, n.72 p. 548 - 581



[Received/Recebido: julho 21, 2022; Accepted/Aceito: setembro 25, 2022]

(ii) trabalhos publicados em revistas fora do escopo determinado para o critério de inclusão; (iii) trabalhos publicados fora do período proposto para a pesquisa e (iv) trabalhos com outros enfoques que não o ambiente laboral; (v) trabalhos em outro formato que não o artigo.

O sistema da Capes retornou 621 artigos para o descritor assédio moral e 722 trabalhos para o descritor 'assédio sexual AND mulheres'. O sistema do Google Acadêmico retornou 31.200 trabalhos para ambos os descritores. Após a aplicação dos critérios de inclusão restaram 26 artigos advindos dos sistemas pesquisados.

O texto que ora se apresenta, portanto, dedica-se a abordar a violência continuada, em sentido amplo, contra a mulher em ambiente laboral, por meio de um *case study*. Busca demonstrar que a mulher, mesmo em condição hierárquica superior nas condições de chefes, CEO, presidência de grandes empresas etc, não inibem a prática da violência continuada, ao revés, muitas vezes os ataques às mulheres bem-sucedidas são maiores e mais intensos.

O evento que inspirou as autoras para este trabalho, foi um caso real vivenciado por uma das autoras em um serviço público federal, que reverberou em diferentes sistemas públicos, de natureza política e jurídica, notadamente, em órgãos judiciais, no âmbito da Justiça Federal, no ano de 2010.

Para guardar o máximo de coerência com a realidade, optou-se por denominar o agressor com nome de conhecido vilão do cinema: Voldemort¹. Para a caracterização da mulher deste episódio, optou-se por um nome também do cinema: Sarah Tobias².

Realizou-se um recorte fático-temporal, concentrando-se a análise em sucessivos atos de um único evento, dentre inúmeros que consubstanciaram em

¹Lord Voldemort é um apelido para Tom Servolo Riddle, um personagem e o principal antagonista da série de livros de Harry Potter de J. K. Rowling, transformado em filme e representado pelo ator Ralph Fiennes.

²Sarah Tobias é a personagem do filme 'Acusados' (1988) que retrata a história de uma jovem mulher que é estuprada em um bar e, ao denunciar a agressão, defronta-se com dois problemas: seus agressores e o sistema penal, no qual as vítimas de estupro são suspeitas em seus próprios casos.



sofrimento moral, psíquico e físico na mulher, além de desencadear a perda de função de Chefia e inúmeros processos judiciais com o intuito de intimidar e incriminar a vítima.

2 QUANDO O ABUSADOR/ASSEDIAADOR TRABALHA AO LADO

Em 2009, Sarah Tobias ocupava a função de Diretora em um órgão da administração pública indireta, do governo federal e foi vítima de assédio moral e sexual promovido por Voldemort, seu subordinado, com atos de violência continuada, caracterizados por gestos indevidos, insinuações, difamação, propostas indecorosas e culminado com ameaças e perseguições, que se perpetuaram no tempo.

Voldemort atuava em práticas constantes de assédio moral e sexual contra Sarah, em ambientes públicos de convivência profissional, seja com apertos excessivamente prolongados de mãos, formas inadequadas de acariciar os cabelos, braços e costas, além de beijos na cabeça e rosto da vítima. Todas essas ações encobertas com a justificativa de que se tratava de cumprimentos de apreço e cortesia. E, não satisfeito com esses constrangimentos, Voldemort tentava insistentemente, avançar em suas investidas, buscando formas de cheirar os cabelos e a nuca da vítima.

Enquanto isso, Voldemort afirmava aos colegas de trabalho que Sarah era incapaz e incompetente para o desenvolvimento das funções de direção que exercia.

Embora jamais tenha tolerado tais atos, Sarah se sentia intimidada e acuada em apresentar qualquer reação de repulsa em público, especialmente porque Voldemort era servidor antigo da instituição e personagem muito destacado política e juridicamente na cidade e no país. É forçoso reconhecer que as mulheres são educadas para serem sempre gentis e cordatas e que o acanhamento é uma virtude. Não são bem-vistas se apresentarem qualquer



atitude de rebeldia publicamente ou se atreverem a romper o círculo vicioso da dominação/subordinação ao masculino, sendo que o importante é ser 'bela, recatada e do lar'.

Em agosto de 2010, Voldemort, aproveitando-se que Sarah estava sozinha em sua sala de trabalho, adentrou no ambiente e com a porta fechada, declarou a necessidade de uma conversa privada. Quando volta à sua lembrança esse momento, Sarah sempre relata que se sentiu intimidada, mas que naquele momento, sem reação, permaneceu sentada, a ouvir o que o Voldemort tinha a dizer.

Voldemort afirmou ser capaz de realizar ações que dariam grande destaque ao setor que Sarah chefiava, que poderia realizar convênios e captar recursos com entidades nacionais e internacionais que facilitariam sua gestão na instituição, e lhe traria reconhecimento e benefícios. No entanto, o preço para tamanha generosidade Voldemort declarou: "para obter tudo isso, basta ser minha amiga". Para selar o 'acordo', Voldemort sugeriu um abraço, dirigindo-se a Sarah, que estava paralisada.

Voldemort é um homem corpulento, muito alto e forte em oposição a Sarah, magra e de aparência *mignon*. Ao levantar Sarah para o 'abraço' friccionou fortemente seus órgãos genitais no corpo de Sarah, paralisada e perplexa. A petulância desse agressor foi tanta que ao tempo em que reduzia a mulher a um pedaço de carne de onde extraía prazer, sussurrava: "nós somos amigos' [...] veja como é fácil sermos amigos"

Sarah, diante desse homem com o dobro de seu tamanho e força, ameaçou gritar, caso não a soltasse e fosse embora e com coragem, afirmou que jamais seria sua amiga. Tal atitude de resistência da vítima perante um abusador contumaz tem o efeito de despertar-lhe a fúria. Voldemort, frustrado em sua investida, ameaçou Sarah prometendo-lhe arrependimento por não ceder aos seus caprichos. Sarah, a partir de então, conheceria o inferno.

Alguns dias depois do episódio, Sarah recebeu uma mensagem eletrônica de Voldemort, cujos trechos estão reproduzidos:



[...]depois dos últimos acontecimentos, onde algumas fissuras tornaram-se um verdadeiro abismo, compreendi que muito pouco eu poderia esperar de alguns relacionamentos [...] nossa última conversa em sua sala, acredito dever-lhe este e-mail, já que nunca brigamos e, se não somos amigos, como você mesmo disse, sempre nutrimos um relacionamento [...] diferenças podem ser um ótimo tempero à convivência [...] vou lutar com unhas e dentes; [...] pelos meus interesses e que para alcançá-los; [...]faço uso de todas as armas disponíveis.[...] minha história e o meu poder institucional e qualquer ato seu será irrelevante.

Para finalizar, vaticinou:

[...] algo, mas eu preciso lhe dizer antes de concluir este longo e-mail; [...] como percebo alguma fratura de relacionamento, embora de minha parte nada exista, a não ser o que franca e diretamente menciono neste e-mail"; [...], por fim, creio que, em fissuras e rugas como estas, nós todos perdemos muito.; [...] volto a ratificar o que venho dizendo a **(sic)** coisa de quatro anos [...] perceba o tamanho do descontentamento que cresce ao seu redor. Talvez isto lhe ajude a conduzir melhor as coisas [...] gosto muito de você e acredito na possibilidade de um relacionamento.

A partir desse momento Sarah passou a ser instada publicamente no grupo institucional de *e-mails* e nas instâncias superiores da fundação pública em que trabalhava, sobre inúmeras questões envolvendo as suas atividades profissionais. Voldemort produziu ações administrativas contra Sarah, além da cooptação do grupo que atuava na fundação, para que agissem com hostilidade em relação a Sarah. O abusador sempre encontra meios de cooptar colaboradores e cúmplices junto ao grupo social a que a vítima pertence, para suas ações persecutórias. Tal fato fomenta ainda mais o sofrimento da vítima que passa a questionar sua própria conduta, duvidando de suas próprias atitudes de autodefesa como se fora insultos ao seu algoz. A vítima sente-se a culpada. Dentre os colaboradores que hostilizam a vítima, muitas vezes estão outras mulheres, que por temer sofrerem o mesmo padrão de ataques, acabam por colaborar na perseguição e aniquilamento de uma outra mulher, ampliando-se o escopo da ação nefasta de abusadores e assediadores.



Depois de tantas perseguições e divulgação de maledicências, Voldemort logrou êxito com a exoneração da função que era exercida por Sarah. Mas sua sanha persecutória e vingativa não tinha fim. Voldemort passou a atuar nos bastidores para que Sarah fosse continuamente humilhada, utilizando-se de todos os meios desonestos e espúrios, como efetivamente afirmara na mensagem eletrônica.

3 VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES

O patriarcado é sistema que tem presente em suas raízes socioculturais a violência contra a mulher. A sociedade brasileira, haja vista a formação patriarcal de sua estrutura social, apresenta diferentes configurações de violências contra a mulher. A Constituição Federal (BRASIL, 1988) estabelece em seu artigo 5º, inciso I “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, no entanto, a normatividade que estabelece a igualdade formal nunca foi capaz de inibir a violência contra a mulher no país.

A Lei 11.340 (BRASIL, 2006) - Lei Maria da Penha - teve por escopo criar mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal e da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (BRASIL, 2002) e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (BRASIL, 1996) dispôs sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; alterou o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal, além de estabelecer outras providências.

A Lei Maria da Penha (BRASIL, 2006) estabelece em seu art. 2º que toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e



facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social. O artigo 7º desta normativa exemplifica cinco formas de violências contra a mulher: violência física, violência psicológica, violência sexual, violência patrimonial e violência moral.

Embora a legislação brasileira apresente diversas regulamentações para o enfrentamento da violência contra a mulher, ainda é incapaz de abarcar as chamadas violências invisíveis contra a mulher, as *microviolências* ou *micromachismos* que fazem da violência mecanismo de controle sobre a mulher. São ações invisibilizadas socialmente que perpetuam a sujeição e a desvalorização da mulher. Esse tipo de violência exercida contra a mulher é uma agressão encoberta, legitimada pela cultura patriarcal de superioridade sociopolítica do homem sobre a mulher.

A violência de gênero tem por objetivo influir na vontade e obrigar a pessoa a agir sob a imposição do outro. Essa violência ocorre em diversas formas, explícita ou sutilmente, seja por imposição física, verbal, psíquica, sexual, social, econômica, informativa, moral, afetiva, entre outras (MANSO; SILVA, 2016).

Segundo Manso e Silva (2016) a história da violência de gênero está intrinsecamente vinculada a própria história do patriarcado. As autoras destacam, a partir da obra *Sexual Politics* (1970) de Kate Millet, que o patriarcado é uma instituição política, uma rede de estruturas sociais que demarcam as relações de poder entre os sexos e o domínio dos homens sobre as mulheres, como o escopo de garantir o exercício do controle dos homens sobre elas (*op.cit.* 2016, p. 108). A construção histórica do patriarcado resulta na imposição, na violência e no controle das ações femininas.

A sociedade atual é dirigida, criada e marcada por condutas e ações baseadas na submissão da mulher. Embora a legislação tente modificar as condutas no sentido de impulsionar a igualdade de gênero, ainda se tem um longo caminho a percorrer. O primeiro passo é o reconhecimento que a violência contra a mulher é uma questão estrutural, não mera conjuntura. Os atores



sociais, no interior do sistema político são alterados, mas a violência contra a mulher permanece, seja manifesta, inviabilizada, mascarada ou ignorada.

A violência contra a mulher ainda está distante de ocupar lugar de destaque das pautas públicas. Esse descaso ou essa omissão do Poder Público potencializa a violência, a partir da sujeição e desvalorização da mulher (*op.cit.* 2016, p. 110). As violências físicas são visíveis, tem aparência dolorosa e causam maior impacto social. As microviolências são invisibilizadas, obscurecidas, esquecidas. Cabe considerar a existência de violência que tem potencial de limitar e/ou obstaculizar o alcance da igualdade de oportunidades, direitos e reconhecimento público, social, político e cultural às mulheres.

Além da violência física, há também o que Bourdieu (2012) chama de violência simbólica, uma violência que é suave, insensível e invisível até para suas vítimas, onde a sociedade patriarcal culpabiliza a vítima por não se portar como se espera.

Essas violências que para alguns é considerada de violências leves ou de curto alcance, em acúmulo, configuram armadilha cotidiana para as mulheres. Cabe ressaltar, como fizeram Manso e Silva (*op.cit* p.112) que mesmo em países que as mulheres conseguem alçar espaços de poder político e/ou jurídico, essas microviolências ou micromachismos estão presentes e continuam crescendo.

As estruturas institucionais acabam desestimulando as mulheres a denunciar e visibilizar as violências sofridas. O formato estrutural das instâncias de poder favorece a imanência da mulher, provocam intimidação, conduzem ao adoecimento, ao padecimento, à marginalização e à exclusão. Os micromachismos compreendem um amplo espectro de táticas interpessoais que impregnam os comportamentos masculinos cotidianos. Configuram-se em microabusos e condutas sutis que garantem o controle e a subordinação feminina. Materializam-se em ações e comportamentos docilizados, que são impostos à mulher como prêmio, destaque, possibilidade de impulsionar as chances de sucesso e outros tipos controle das ações femininas.



Para o propósito do presente trabalho, destaca-se o conceito de micromachismo encoberto, relatado por Bonino (1995, 2005), configurado quando o homem esconde seu objetivo de controle com a prática de manobras que representam dupla armadilha: cultural e normativo-social. Entre os principais comportamentos, atitudes e ações praticadas pelo homem sobre a mulher que expõe a estratégia de controle, pode-se ressaltar: ações que resultam no isolamento da mulher; manipulação de conflitos com terceiros; pseudo-comunicações; comunicações defensiva-ofensiva; mensagens duplas afetivo/agressiva; fingimento de inocência e culpabilização da mulher por problemas que o próprio homem criou; pseudonegociação e negação; desqualificação e desvalorização; autoindulgência; autojustificação. esquecimento seletivo.

4 ESTUDOS SOBRE O ASSÉDIO CONTRA MULHERES NO AMBIENTE LABORAL

A literatura nacional sobre o tema do assédio sexual e/ou moral praticado contra mulheres no ambiente laboral, publicada em periódicos científicos nos anos de 2020 e 2021, apresenta-se majoritariamente na modalidade de Ensaio. Tal não surpreende posto que em revistas jurídicas, o método científico clássico não é exigido, fazendo com que os artigos publicados tenham formato diferenciado dos periódicos não-jurídicos, mais afeitos a pesquisas com dados empíricos.

O Direito deveria aproximar-se da interdisciplinaridade para conhecer métodos de outras ciências e reconhecendo-lhes no âmbito do seu sistema. Os autores Mc Conville e Hong Chui, na obra *Research Methods for Law* (2017) informam que a pesquisa qualitativa em direito são complementares às pesquisas doutrinárias tradicionais e destacam que o elemento central da pesquisa empírica é a referência aos fatos, que podem ser históricos,



contemporâneos, fundada em entrevistas, derivado de arquivos públicos, os baseados na legislação e, obviamente, os derivados das decisões judiciais.

Quadro 1 – Artigos publicados em periódicos científicos nacionais sobre assédio moral e/ou sexual contra mulheres no ambiente laboral – 2020 e 2021

Autoria	Título	Espécie de Estudo	Nome do Periódico	Ano da publicação
Mcewen, C; Pullen, A e Rhodes, C	Assédio sexual no trabalho: um problema de liderança	Ensaio	Revista de Administração de Empresas	2021
Tristão, AC; Almeida, VH.	Assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho: um panorama da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região	Pesquisa jurisprudencia l	Revista da Faculdade Mineira de Direito	2021
Lopes, LC Araújo, GO	Assédio sexual no trabalho: Uma perspectiva de gênero	Análise bibliográfica e jurisprudencia l	Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região	2020
Madruza, MN Duarte, FGA	Violência contra a mulher trabalhadora: um estudo sobre o assédio sexual no setor comercial de Pelotas - RS	Pesquisa quantitativa	Revista Relicário.	2021
Tarda, BF	Assédio moral e sexual sobre as mulheres no ambiente laboral	Ensaio	Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região	2020
Mendes, JS Oliveira, PEV	Assédio sexual e as desigualdades patriarcais de gênero no	Ensaio	Revistas Eletrônicas Unicruz	2021



	ambiente de trabalho			
Mendonça, SDG	O assédio sexual no âmbito trabalhista	Ensaio	Revista Científica Rumos da Informação	2021
Mendonça, SDG	O assédio sexual em concessionárias prestadoras de serviço público de transporte coletivo	Ensaio	Revista Científica Rumos da Informação	2020
Silva, DT Brasil, MLB.	O assédio sexual às trabalhadoras domésticas e a dificuldade probatória: um olhar sobre o tema e a Justiça do trabalho brasileira à luz da Teoria Interseccional de análise social	Ensaio	Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região	2020
Farencena, GS Kocourek, S Costa, VF	Assédio sexual no ambiente laboral: Um estudo com servidores públicos de uma universidade federal do Rio Grande	Estudo de Caso	Research, Society and Development	2021
Oliveira, AP Reis, IM	As precarizações impostas ao meio ambiente juslaboral da mulher como herança da divisão sexual do trabalho: necessária releitura epistemológica por meio da decolonialidade	Estudo doutrinário	Revista do Tribunal Superior do Trabalho	2020



Zorzo, A Soldatti, H Soldatti, AJ	Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho	Ensaio	Revista Tecnológica da Fatec	2020
Queiroz, CPS Kemper, M	Abuso sexual contra mulheres militares: revisão de literatura	Revisão de literatura	Revista Científica da Escola de Saúde do Exército	2021
Moura, FQ Camfield, CER Dal Pizzol, JMR	Assédio Moral e Sexual no Trabalho: Análise e Concepção dos Acadêmicos sobre a Violência	Pesquisa qualitativa	Revista Desenvolvimento em Questão	2021
Vieira, RA	Assédio moral nas relações de trabalho e os direitos trabalhistas das vítimas	Ensaio	Revista Fórum Trabalhista	2020
Kuhn, N Lopes, LFD	Ênfases das publicações brasileiras sobre assédio moral no ambiente de trabalho	Revisão de literatura	Revista Científica da Faex	2021
Dantas, GCS Silva, N Antloga, CSX	Mulheres, trabalho e educação: entre a dominação e o discurso democrático	Revisão de literatura	Revista de Estudos em Educação e Diversidade	2021
Oleto, A Palhares, JV Domingues, FF	Um raio não cai no mesmo lugar? A história de vida de Raimunda, assediada moral e sexualmente em todos os seus locais de trabalho	Pesquisa qualitativa	Revista Perspectivas Contemporâneas	2020
Costa, LB Lezan, PW	Foi culpa da saia curta? O papel do RH para intervir e prevenir o	Ensaio	Revista Brasileira de Casos de Ensino em Administração	2021



	assédio sexual no trabalho.			
Hagopian, EM Sousa, RD Del Bianco, M Marcelo	Constituição de um grupo de estudo sobre violência no trabalho: relato de experiência	Relato de Experiência	Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade	2020
Kemmelemeier, C Pasqualetto, OQF	A violência laboral e o julgamento em uma perspectiva de gênero	Revisão de literatura	Revista da Faculdade Mineira de Direito	2020
Landial, MJ	Meio ambiente laboral: a responsabilidade e do empregador frente ao assédio moral	Ensaio	Revista Fórum Justiça do Trabalho	2020
Fleck, AL Flach, RO	Assédio moral nas micros e pequenas empresas: uma verdade que não aparece.	Pesquisa Qualitativa	Revista Visão de Gestão Organizacional	2020
Viegas, CMAR, Pamplona Filho, R	Discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho	Pesquisa jurisprudencia I	Revista Argumentum	2020
Santos, EGS Roque, L Maya, MC et al	Percepção de assédio entre as cirurgiãs	Pesquisa Qualitativa	Revista do Colégio Brasileiro de Cirurgiões	2021
Alves, EJ Sales, MP	Assédio moral nas relações de trabalho: os reflexos do assédio moral diante das dificuldades probatórias nas decisões judiciais e a responsabilidade civil e criminal das empresas	Ensaio	Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciência e Educação	2021



Costa, ABN	O dilema do Superior Tribunal de Justiça: devem as empresas suportar os riscos de as passageiras serem assediadas no transporte público?	Pesquisa jurisprudencia l	Revista Eletrônica de Direito Civil	2020
Silva, VG Ribeiro, PM	Violência contra as mulheres na prática de enfermeiras da atenção primária à saúde	Pesquisa qualitativa	Revista da Escola de Enfermagem Ana Nery	2020
Ávila, EL Martins, LLM Dutra, JAA	Uma análise teórica sobre o fator cultural e o assédio moral nas organizações perante o mercado de trabalho do público LGBT	Ensaio	Brazilian Applied Science Review	2021

Fonte: Google Acadêmico e Periódicos Capes, no período entre 2020 e 2021.

Mcewen, C; Pullen,A e Rhodes, C A destacam no seu trabalho que a Comissão Australiana de Direitos Humanos (AHRC) iniciou uma pesquisa nacional sobre o assédio sexual nos ambientes de trabalho australianos (Mcewen, Pullen e Rhodes, 2021 *apud* Gebicki et al.,2018). Os resultados dessa pesquisa mostram que “uma em cada três pessoas (33%) sofreram assédio sexual no trabalho nos últimos cinco anos. Assim como ocorre com o assédio sexual ao longo da vida, as mulheres tinham maior probabilidade de ser assediadas sexualmente no ambiente de trabalho do que os homens” (*op cit*).

Tristão e Almeida (2021) ao examinarem os 79 julgados do TRT-15ª Região, extraíram que a prática do assédio sexual foi reconhecida em 45 decisões (57%) e não reconhecida em 34 decisões (43%). Nas 45 decisões que



reconheceram a ocorrência de assédio sexual no trabalho nas situações fáticas, houve a condenação dos empregadores a indenizarem o dano decorrente do assédio confirmado.

Os autores, ao mensurarem o *quantum* das indenizações, chegaram à conclusão de que os valores são extremamente baixos e que condenações nesta seara são difíceis em vista da ausência de um conjunto probatório consistente. De fato, o assédio moral ou sexual no trabalho costuma ser 'às escondidas', longe dos olhos de eventuais testemunhas e com a vítima isolada e vulnerável. Tristão e Almeida (*op.cit*) lamentam que os julgadores ainda não reconhecem o elogio e a cantada como assédio:

Não se pode confundir assédio com uma "cantada", um elogio e assim por diante, pois se assim não fosse ninguém poderia ser chamado de "bonito" ou "lindo", sob pena do autor pagar indenização. [...] O assédio sexual deve ser visto de forma objetiva e os fatos devem ser precisamente identificados e daí provados, sob pena do instituto da indenização por dano moral que visa, na hipótese de assédio sexual coibir a autoridade, a influência do poder econômico e financeiro do assediador sobre a vítima na relação de trabalho ser banalizado e cair em descrédito. (*op cit apud BRASIL, 2010*).

Tal inconsistência resulta em ampla insegurança jurídica e conduz à conclusão de que não existe unanimidade por parte dos julgadores a respeito de quais atos constituem assédio sexual.

Lopes e Araújo (2020) reconhecem que o assédio conforme definido na lei somente se configura mediante constrangimento, mas a doutrina trabalhista reconhece dois tipos básicos de assédio: o *quid pro quod*, que ocorre com base em chantagem, no qual o assediador promove um jogo de troca de vantagens por favores sexuais, e o segundo tipo, que se dá por meio da promoção de um ambiente baseado na intimidação, e por comportamentos de incitação sexual inoportuna, solicitações e outras manifestações de conteúdo sexual, que possuem o efeito de criar situações hostis, ofensivas e abusivas. O caso eleito para nosso estudo encaixa-se muito bem nessa descrição doutrinária.



Lopes e Araújo (*op. cit*) afirmam que ao efetuar uma busca na jurisprudência dos tribunais trabalhistas depararam com uma situação em que não há consenso em relação à tipificação do assédio (não como crime, mas como fenômeno apto a gerar dano e, conseqüentemente, indenização) nem quanto aos meios de prova ou à possibilidade de inversão do ônus. Há divergência, também, no tocante a exigir-se ou não a reiteração, havendo julgados que se contentam com atos únicos, outros que exigem continuidade.

De parte das autoras que assinam a autoria deste *paper*, defendemos que o assédio sexual não exige a reincidência, contrariamente, ao assédio moral se caracteriza pela prática de atos reiterados. O TRT-3 em julgado de 2016 dispôs:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. COLEGA DE TRABALHO. POSSIBILIDADE. Na seara trabalhista, a doutrina e jurisprudência mais abalizadas admitem outras modalidades de assédio sexual, como o que se convencionou se denominar como assédio por intimidação, em que a vítima é alvo de conduta indecorosa, inconveniente e persistente sempre com incitação sexual, degradando dessa forma o ambiente laboral. Não se pode olvidar ainda até mesmo da possibilidade do assédio sexual vertical ascendente, realizado por inferior hierárquico e do assédio sexual horizontal, praticado por colega de trabalho na mesma posição hierárquica dentro do ambiente de trabalho. (TRT da 3ª Região; PJe: 0010332-33.2014.5.03.0032 (RO); Disponibilização: 16.06.2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud., P. 456; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator: Paulo Maurício R. Pires.)

As autoras da pesquisa sobre a Vitimização Feminina no Setor do Comércio de Pelotas-RS (2021) afirmam que o silêncio se apresenta como a via de proteção para as mulheres trabalhadores, o que desafia o trabalho interventor do Estado e ações sociais que produzam ações interseccionais que proteja as mulheres.

Queiroz e Kemper (2021) ao estudar o assédio sexual contra mulheres nas Forças Armadas, concluíram que as conseqüências deletérias para a saúde mental advindas de incidentes de agressão sexual são muito bem documentadas na literatura, especialmente em relação ao desenvolvimento de transtorno de estresse pós-traumático (PTSD). Chegam a afirmar que a experiência de



combate não seja tão traumática quanto o estupro, mas ressaltam que a combinação da experiência de combate e histórico de abuso sexual pode criar um alto impacto no bem-estar psicológico de militares, maior que o abuso ou a experiência de combate isolados.

Oleto e Palhares (2020) argumentam que, embora os agressores tentem desqualificar suas vítimas, muitas delas não costumam ser indivíduos doentes ou frágeis. São pessoas que tomam, de forma consciente ou inconscientemente, posições de enfrentamento, muitas vezes, questionando privilégios ou situações injustas. Isso ocorre justamente por não se deixar dominar e por não se curvar ou aceitar práticas de desrespeito ou exploração. O que é comum nesses casos é desqualificar a mulher, atribuindo-lhe alguma doença mental quando não a pura histeria.

Há sempre a necessidade de julgar e reduzir a importância e intensidade na forma como reage uma mulher em estado de vítima de assédio moral e/ou sexual, mas nunca compreende suas atitudes como resposta a um assédio sofrido.

5 O MOVIMENTO MUNDIAL #ME TOO

Em 2017, ocorreu um movimento mundial na internet, conhecido com a *hashtag* #MeToo. O movimento eclodiu a partir da exposição pública de vários casos de agressão sexual e moral, especialmente no ambiente artístico. Um caso emblemático foi o do diretor hollywoodiano Harvey Weinstein. A atriz e ativista Alyssa Milano utilizou a *hashtag*, para denunciar o diretor e pedindo para que as pessoas que já tivesse sofrido qualquer forma de abuso/assédio usassem a #MeToo.

Para entender o alcance do #MeToo, em 2017, o *Twitter* confirmou à *CBS News* que ocorreram mais de 1,7 milhões de tweets com a *hashtag* e em uma matéria da *CNN* apresentou dados que mais de 2,3 milhões de tweets com



a mesma *hashtag* foram utilizadas em 85 países; já no *Facebook*, mais de 24 milhões de pessoas participaram em conversas em que postaram, reagiram e comentaram mais de 77 milhões de vezes, desde 15 de outubro de 2017.

O ciberespaço é um locus privilegiado para a disseminação de notícias, fatos e, principalmente, ideias. O movimento feminista global entendeu esse importante instrumento para denunciar abusadores/assediadores, que de outro modo, estariam protegidos da disseminação dos fatos, de forma tão rápida e de extensão geográfica tão larga. Ao compartilhar suas histórias de abuso, as sobreviventes, ao redor do globo, encontraram solidariedade e com isso a coragem de denunciar expondo publicamente seus assediadores.

Segundo Luppi (2021), na Austrália o movimento surgiu com muita força após o início nos Estados Unidos e mesmo com leis muito restritivas em referência à difamação, muitas mulheres recorreram à internet para contar suas histórias sem divulgar seus abusadores. Na indústria musical internacional, o movimento #MeToo chegou por intermédio da hashtag #MeNoMore, para expor assédios que ocorreram dentro da sua área de trabalho.

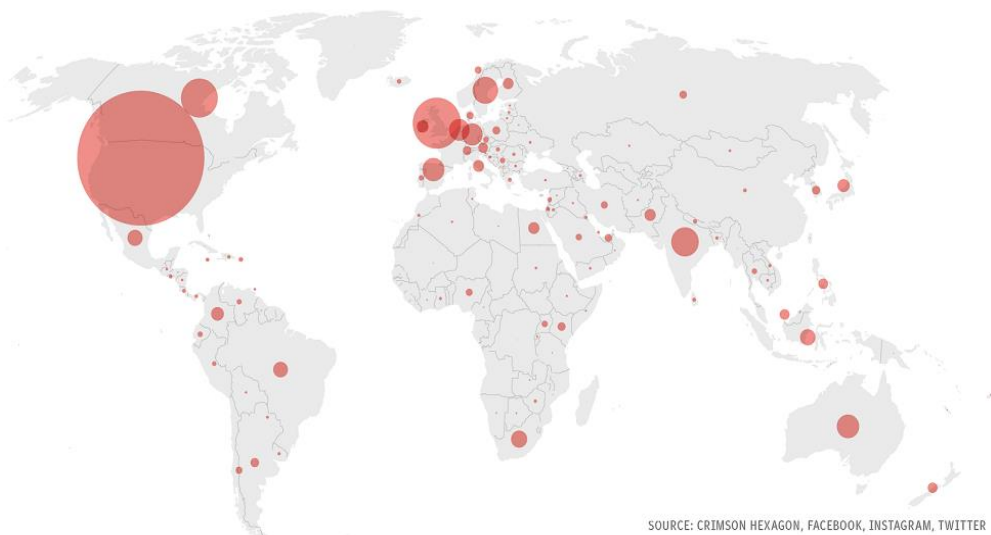
O movimento foi ganhando novos apelidos e espaços ao redor do mundo. Segundo o jornal *The Telegraph* (2017), na França, onde a cultura do assédio está fortemente impregnada, o #MeToo foi transformado em outra *hashtag* - #BalanceTonPoc -, ou seja, 'Exponha Seu Porco'. O movimento francês teve apoio integral do presidente e de vários políticos franceses.

Na Itália, o movimento ganhou a *hashtag* #quelavoltache ('aquela vez') e na Espanha, o movimento ganhou a *hashtag* #YoTambien. O movimento conseguiu atingir regiões onde o feminismo ainda não encontrava força como a região da África Ocidental, como os países da Nigéria e Gana.

A disseminação do movimento ao redor do mundo pode ser comprovada pela figura 1.



Figura 1 – Disseminação do movimento #MeToo ao redor do Globo.



No Brasil, o movimento #MeToo chegou em 2020, fundado pela advogada Marina Ganzarolli, cofundadora da Rede Feminista de Juristas (deFEMde). Segundo sua criadora, o #MeToo Brasil já atendeu 151 vítimas, em dois anos. Tal número é bastante expressivo, visto que é maior que a quantidade de denúncias que uma Delegacia da Mulher recebe em um ano.

O #MeToo Brasil conta com o suporte jurídico e apoio psicológico, logístico, médico etc do movimento 'Justiceiras', ligado ao Ministério Público de São Paulo-MPSP. A Ordem dos Advogados do Brasil, seccional de São Paulo também integra a rede de apoio do #MeToo Brasil e espera-se que as demais seccionais do país abracem a causa.

É inegável os avanços conquistados com a edição da Lei Maria da Penha, sobre a violência doméstica, fazendo com que deixasse de ser um problema do casal, para ser encarado como questão de saúde pública e segurança pública. Também no ambiente laboral, é preciso estender o laço protetor a todas as trabalhadoras vítimas diárias de toda a sorte de abusos.

Mas, se a internet propiciou a disseminação de ideias e denúncias como o movimento #MeToo, é também um espaço com características negativas. Nas redes sociais existem pessoas que usam o espaço *online* para a divulgação de preconceitos e hostilidades que acontecem no mundo *offline*.

A internet ainda é um espaço sexista e machista, onde é fácil encontrar pessoas que direcionam seu discurso de ódio para as feministas, porque a internet facilita os ataques desses chamados *haters* sobre mulheres, sempre protegidos pelo anonimato que a tecnologia proporciona. Na internet, as pessoas sentem-se impunes e acabam não se responsabilizando por seus atos (KHOSRAVINIK & ESPOSITO, 2018), se escondendo atrás da liberdade de expressão.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Onze anos depois do fato relatado, Sarah ainda sofre as consequências do assédio moral e sexual sofrido, e de sua resposta negativa ao assediador. E, embora Voldemort tenha pedido redistribuição para outro órgão da Administração Pública, continua assediando Sarah seja por meio da divulgação de informações inverídicas e injuriosas, seja utilizando-se de sua influência para constranger outros servidores a praticarem atos de perseguição contra Sarah.

Voldemort, diretamente ou por meio de terceiros, ajuizou cinco processos judiciais contra Sarah. Três já transitaram em julgado com absolvição sumária ou de mérito de Sarah; enquanto dois outros ainda estão em processamento.

Sarah, por sua vez, para efetuar sua defesa e suportar o trauma vivenciado, se viu obrigada a contratar advogados, psicólogos e psiquiatras, despendendo vultosa quantia. Ademais, faz uso regular de medicação para ansiedade e depressão. É o desfecho recorrente em situações de mulheres assediadas que decidem enfrentar o seu algoz.



Seria bastante confortável relatar um final feliz para a história, poder dizer que Sarah superou o episódio e que Voldemort está respondendo a processo judicial, desmascarado e exposto publicamente. Mas não! Infelizmente, não houve provas contundentes para que Sarah pudesse ver-se vitoriosa em uma demanda judicial contra Voldemort, o *email* não revela o dolo em molestar uma mulher, humilhando-a e impondo-lhe sofrimento moral e psíquico; os colegas e companheiros de trabalho não se envolveram, por temer igual tratamento. E, os fatos mais acintosos, realizados por Voldemort ocorreram sem testemunhas, demonstrando premeditação e frieza.

Voldemort segue em posição de poder, possivelmente identificando a próxima vítima de seu insaciável e tirânico desejo de abusar de mulheres. Coube a Sarah aprender a conviver com a humilhação e hostilidade de seus colegas e superiores, a confusão mental produzida, em que já não sabe se é vítima ou autora de atos questionáveis. A Sarah restou-lhe o sofrimento psíquico, o medo, a confusão mental e o flagelo de se sentir vulnerável.

Sarah é punida por ser mulher, por ocupar um cargo de destaque, e por ter ousado 'dizer não' às investidas de Voldemort.

A legislação brasileira tem avançado muito no que tange ao combate à violência doméstica e intrafamiliar contra a mulher, no entanto é incipiente e tímida no que diz respeito ao assédio moral e sexual contra a mulher no ambiente de trabalho, notadamente na Administração Pública.

No âmbito da Administração Pública Federal, o único elemento normativo que se pode destacar é a Portaria nº 790, de 5 de setembro de 2019, instituída no âmbito da Procuradoria-Geral Federal que criou o Projeto de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual nas Instituições Federais de Ensino Superior, com objetivo de disseminar a cultura de enfrentamento e combate a essa prática, de modo preventivo (PGF, 2020).

Trata-se única e exclusivamente, de um mecanismo que visa esclarecer, disseminar e informar sobre políticas e ações sobre a prevenção do assédio



sexual. Nada se tem de específico sobre o enfrentamento punitivo do assédio sexual contra as mulheres.

A legislação brasileira é, eminentemente, generalizante, e não põe em relevo a questão do gênero. O artigo 216-A do Código Penal de 1940, acrescido pela Lei nº 10.224 de 2001, que criou o tipo penal do assédio sexual, apenas e simplesmente, assevera que: “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. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.” (BRASIL, 2001).

A Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL, 1990), não aborda de forma direta, nem claramente, a temática do assédio sexual contra a mulher como um ilícito disciplinar, exigindo do intérprete análise sistemática no que toca ao dever de moralidade, buscando enquadrar a prática em incontinência de conduta ou afronta ao dever de urbanidade e conduta compatível com a moralidade administrativa.

De modo mais recente, o Conselho Nacional de Justiça instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, por meio da Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020³, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CNJ, 2020), no entanto, esse instrumento normativo faz referência a mulher em apenas dois momentos e à temática de gênero somente em três situações.

Pode-se, assim, constatar que embora haja uma intenção protetiva em relação a mulher, a estrutura legal não consegue alcançar o enfrentamento ao patriarcado, seja na versão explícita do machismo, seja nos micromachismo.

Este artigo teve o objetivo de, a partir de um caso real, desenvolver reflexões sobre o assédio moral e o assédio sexual contra mulheres em um ambiente laboral, reforçadas por estudos e pesquisas acadêmicas que demonstram a relação entre a violência contra a mulher e a estrutura patriarcal

³A Resolução CNJ nº 351 foi parcialmente alterada pela Resolução CNJ nº 413 de 23/08/2021.



da sociedade. Evidenciou-se que não importa o lugar de poder ocupado pela mulher, ela continua a ser vítima de violência.

Contudo, tem sido observada a reação feminina, consubstanciada no incremento de processos administrativas e/ou judiciais, indicando que as mulheres não mais estão dispostas a tolerar e se calar diante dos abusos e violências cometidos pelos homens e naturalizados e explicados como algo inato a sua natureza.

O preço que se paga pelo rompimento do ciclo de naturalização da violência e silenciamento dos atos e condutas abusivas é alto e a mulher acaba sendo duplamente vitimizada, com consequências que muitas vezes se perduram no tempo, tamanha as chagas infligidas na saúde física e mental dessas vítimas.

É dever do Estado garantir um ambiente de trabalho salubre e seguro para as mulheres, especialmente no que concerne a promoção e proteção dos seus direitos fundamentais e garantia de sua dignidade como pessoa humana.

As normas que hoje encontram-se disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro para abordar a violência de gênero, especialmente os casos de assédio moral e sexual, são insuficientes para enfrentar toda uma estrutura e pensamento patriarcal arraigado na estrutura societária e que naturaliza o abuso masculino sobre o feminino. É imperativo que o Estado insista em ações e políticas públicas específicas para seu combate e mitigação.

Considera-se que nem a Administração Pública, nem o Poder Judiciário ou o setor privado estão capacitados e preparados para atuar de forma eficaz e definitiva no combate ao assédio contra a mulher no ambiente laboral, seja por falta de legislação específica, seja porque os profissionais das instituições de justiça não estão científica e tecnicamente preparados para lidar com situações como as vivenciadas por Sarah.



REFERÊNCIAS

ALVES, Eraldo Jesus; SALES, Marcos Paulo. Assédio moral nas relações de trabalho: os reflexos do assédio moral diante das dificuldades probatórias nas decisões judiciais e a responsabilidade civil e criminal das empresas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciência e Educação**, v.7, n. 6, 2021. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v7i6.1360>

ÁVILA, Elizangela Lucas de; MARTINS, Luana Luyza da Mata; DUTRA, Júlio Afonso Alves. Uma análise teórica sobre o fator cultural e o assédio moral nas organizações. **Brazilian Applied Science Review**, v.5, n.1, 2021. DOI:10.34115/basrv5n1-033

BONINO, Luis. **Desvelando los micromachismos en la vida conyugal**. In CORSI, J. (ed).Violencia masculina en pareja: una aproximación al diagnóstico y a los modelos de intervención. Buenos Aires, Paidós. 1995.

BONINO, Luis. **Las microviolencias y sus efectos: claves para su detección**. In RUIZJARABO, C; BLANCO, P (Coords). La violencia contra las mujeres: prevención y detección. Madrid, Díaz de Santos. 2005.

BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2012. ISBN 8528607054

BRASIL, **Decreto 1793 de 1º de agosto de 1996**. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em 13.abr.2022.

BRASIL. **Decreto 4377 de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 13.abr.2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Brasília: Senado Federal, 2021.



BRASIL. **Lei Federal 11.340 de 7 de agosto de 2006.** Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm Acesso em 13.abr.2022.

BRASIL. **Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 11.abr.2022

BRASIL. **Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001.** Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm#art216a. Acesso em 15.abr.2022

CBS. **CBS News.** Disponível em: <https://www.cbsnews.com/>. Acesso em 11.abr.2022

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa nacional assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário.** Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/pesquisa-assedio-e-discriminacao-1.pdf> . Acesso em 10.abr.2022

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.** Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em 10.abr.2022

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Estudo Temático. Assédio sexual: tratamento correcional do assédio sexual no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR).** Brasília: CGU, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual/Assdiosexual.pdf>. Acesso em 10.abr.2022

COSTA, André Brandão Nery. O dilema do Superior Tribunal de Justiça: devem as empresas suportar os riscos de as passageiras serem assediadas no transporte público? **Revista Eletrônica de Direito Civil**, v.9 n. 3, 2020



COSTA, Leonardo Borges; LEZAN, Pâmella Wagner. Foi culpa da saia curta? O papel do RH para intervir e prevenir o assédio sexual no trabalho. **Revista Brasileira de Casos de Ensino em Administração**, v.11, n.1, 2021 DOI: <https://doi.org/10.12660/gvcasosv11n1c4>

DANTAS, Gisele Cristine da Silva; SILVA, Noelma; ANTLOGA, Carla Sabrina Xavier. Mulheres, trabalho e educação: entre a dominação e o discurso democrático. **Revista de Estudos em Educação e Diversidade**, v.2, n.5 2021. DOI: <https://doi.org/10.22481/reed.v2i5.9226>

DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. (Editores). **Handbook of qualitative research**. 2. Ed. Thousand Oaks, Califórnia: Sage Publications. 2000

FARENCENA, Gisele Sartori; KOCOUREK, Sheila; COSTA, Vivian Flores. Assédio sexual no ambiente laboral: Um estudo com servidores públicos de uma universidade federal do Rio Grande. **Research, Society and Development**, v.10, n.5,2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i5.14562>

FLECK, Ana Litolha; FLACH, Rosiane Oswaldo. Assédio moral nas micros e pequenas empresas: uma verdade que não aparece. **Revista Visão de Gestão Organizacional**, v.9, n.1, 2020. DOI: <https://doi.org/10.33362/visao.v9i1.2135>

HAGOPIAN, Ellen Maria; SOUSA, Renata Davi de; DEL BIANCO, Marcelo. Constituição de um grupo de estudo sobre violência no trabalho: relato de experiência. **Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v.7, n.19, 2020. DOI: <https://doi.org/10.25113/farol.v7i19.5395>

KEMMELEMEIER, Carolina; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. A violência laboral e o julgamento em uma perspectiva de gênero. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 24, n. 47, 2020. DOI: <https://doi.org/10.5752/P.2318-7999.2021v24n47p207-224>

KHOSRAVINIK, Majid; ESPOSITO, Esposito. (2018). Online hate, digital discourse and critique: Exploring digitally mediated discursive practices of gender-based hostility. **Lodz Papers in Pragmatics**, 14(1), 45–68. DOI: 10.1515/lpp-2018-0003

KUHN, Nuvea; LOPES, Luis Felipe Dias. Ênfases das publicações brasileiras sobre assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista Científica da Faex**, v.1, n. 20, 2021.

LANDIAL, Moreira Junior. Meio ambiente laboral: a responsabilidade do empregador frente ao assédio moral. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, ano 37, n. 440, 2020



LOPES, Lisandra Cristina; ARAÚJO, Geórgia Oliveira. Assédio sexual no trabalho: Uma perspectiva de gênero. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 66, n. 101, 2020.

LUPPI, Brenda. **O Movimento #MeToo como estratégia de comunicação global de mulheres vítimas de assédio sexual**. TCC do Curso de Comunicação Estratégica: Publicidade e Relações Públicas, Universidade Beira Interior, Portugal, 2021.

MANSO, Almudena García; SILVA, Artenira da Silva e. Micromachismos o Microtecnologías de Poder: la subyugación e infravaloración, que mantienen el significado político y social del 'Ser Mujer' como la desigual. **Conpedi Law Review**. Barcelona, v. 1, n. 3, p. 105-123, 2016.

MADRUGA, Marina Nogueira; DUARTE, Flavia Giribone Acosta. Violência contra a mulher trabalhadora: um estudo sobre o assédio sexual no setor comercial de Pelotas – RS. **Revista Relicário**, v. 7, n. 14, 2021.

MCCONVILLE, Mike; HONG CHUI, Wing. **Research Methods for Law**, Edinburgh: Edinburgh University Press, 2017. ISBN: 978 1 4744 0321 4

MCEWEN, Celina; PULLEN, Alison; RHODES, Carl. Assédio sexual no trabalho: um problema de liderança. **Revista de Administração de Empresas**, v. 61, n. 2, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210207>

MENDES, Juliana da Silva; OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. Assédio sexual e as desigualdades patriarcais de gênero no ambiente de trabalho. **Revistas Eletrônicas Unicruz**, v. 10, n. 1, 2021. DOI: <https://doi.org/10.33053/dialogus.v10i1.433>

MENDONÇA, Samuel Davi Garcia. O assédio sexual em concessionárias prestadoras de serviço público de transporte coletivo. **Revista Científica Rumos da Informação**, v.1, n. 2, 2020.

MENDONÇA, Samuel Davi Garcia. O assédio sexual no âmbito trabalhista. **Revista Científica Rumos da Informação**, v. 2, n. 2, 2020.

MILLETT, Kate. **Sexual Politics**. Nova York, Columbia University Press, 2016. ISBN 023117425X

MOURA, Fabiana Quadro de; CAMFIELD, Claudio Eduardo Ramos; DAL PIZZOL, João Marques da Rosa. Assédio Moral e Sexual no Trabalho: Análise e Concepção dos Acadêmicos sobre a Violência. **Revista Desenvolvimento em Questão**, v. 19, n. 55, 2021. DOI: <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2021.55.11195>



OLETO, Alice; PALHARES, José Vitor; DOMINGUES, Fabiana Florio. Um raio não cai no mesmo lugar? A história de vida de Raimunda, assediada moral e sexualmente em todos os seus locais de trabalho. **Revista Perspectivas Contemporâneas**, v. 15, n. 2, 2020.

OLIVEIRA, Ariete Pontes de; REIS, Italo Moreira. As precarizações impostas ao meio ambiente juslaboral da mulher como herança da divisão sexual do trabalho: necessária releitura epistemológica por meio da decolonialidade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 86, n. 3, 2020.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 1993.

PROCURADORIA GERAL FEDERAL. **Legislação e Normas: Caderno 3**, compilação de Maria Jovita Wolney Valente. Brasília: AGU, 2020.

QUEIROZ, Camila Pereira da Silva.; KEMPER, Miriam. Abuso sexual contra mulheres militares: revisão de literatura. **Revista Científica da Escola de Saúde do Exército**, v.4, n. 7, 2021.

SANTOS, Elizabeth G. Santos; ROQUE, Lia; MAYA, Maria Cristina et al. Percepção de assédio entre as cirurgiãs. **Revista do Colégio Brasileiro de Cirurgiões**, v. 48, 2021. DOI <https://doi.org/10.1590/0100-6991e-20213123>

SILVA, Daniel Teixeira, BRASIL, Mariane Lima Borges. O assédio sexual às trabalhadoras domésticas e a dificuldade probatória: um olhar sobre o tema e a Justiça do trabalho brasileira à luz da Teoria Interseccional de análise social. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 66, n. 101, 2020.

SILVA, Viviane Graciele; RIBEIRO, Patrícia Mônica. Violência contra as mulheres na prática de enfermeiras da atenção primária à saúde. **Revista da Escola de Enfermagem Ana Nery**, v. 24, n. 4, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2019-0371>

TARDA, Beatriz Fernanda. Assédio moral e sexual sobre as mulheres no ambiente laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 56, 2020.

THE TELEGRAPH. **#MeToo shockwave: how the movement has reverberated around the world.** Disponível em: <https://www.telegraph.co.uk/news/world/metoo-shockwave> Acesso em 14/abr/2022

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual> Acesso em 11.abr.2022



TRISTÃO, Ana Clara; ALMEIDA, Victor Hugo de. Assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho: um panorama da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 24, n. 47, 2021. DOI: <https://doi.org/10.5752/P.2318-7999.2021v24n47p63-85>

VIEGAS, Claudia Mara de Almeida Rabelo, PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho. **Revista Argumentum**, v. 21, n. 1, 2020.

VIEIRA, Rhailane Alexandre. Assédio moral nas relações de trabalho e os direitos trabalhistas das vítimas. **Revista Fórum Trabalhista**, ano 9, n. 39, 2020.

YIN, Robert K. **Applications of case study research**. Thousand Oaks, California: Sage Publications. 1993

ZORZO, Adalberto.; SOLDATTI, Helder; SOLDATTI, Ana Júlia. Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. **Revista Tecnológica da Fatec**, v.8, n. 1, 2020. DOI: <https://doi.org/10.47283/244670492020080113>

