



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

MARIANA DE CARVALHO MILET

**A CONSTRUÇÃO DE SENTIDO DE ASSÉDIO SEXUAL LABORAL A PARTIR DA
ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DE PERNAMBUCO**

Recife
2024

MARIANA DE CARVALHO MILET

**A CONSTRUÇÃO DE SENTIDO DE ASSÉDIO SEXUAL LABORAL A PARTIR DA
ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DE PERNAMBUCO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco como requisito parcial para a obtenção do título de Mestra em Direito. Área de concentração: Teoria do Direito e da Justiça.

Orientador: Prof. Dr. Artur Stamford da Silva

Recife

2024

Catálogo na fonte
Bibliotecária Ana Cristina Vieira, CRB-4/1736

M643c Milet, Mariana de Carvalho.
A construção de sentido de assédio sexual laboral a partir da análise de decisões judiciais do Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco / Mariana de Carvalho Milet.-- Recife, 2024.
138 f.: tabs.

Orientador: Prof. Dr. Artur Stamford da Silva.
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco.
Centro de Ciências Jurídicas. Programa de Pós-Graduação em Direito, 2021.

Inclui referências.

1. Direito do Trabalho - Brasil. 2. Assédio sexual no ambiente de trabalho. 3. Gênero. 4. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). I. Silva, Artur Stamford da (Orientador). II. Título.

344.8101 CDD (22. ed.)

UFPE (BSCCJ 2024-14)

MARIANA DE CARVALHO MILET

**A CONSTRUÇÃO DE SENTIDO DE ASSÉDIO SEXUAL LABORAL A PARTIR DA
ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DE PERNAMBUCO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestra em Direito. Área de concentração: Teoria do Direito e da Justiça.

Aprovada em: 23/04/2024.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Artur Stamford da Silva (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

Profa. Dra. Mariana Pimentel Fischer Pacheco (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

Profa. Dra. Juliana Teixeira Esteves (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

Prof. Dr. Roberto Dutra Torres Júnior (Examinador Externo)
Universidade Estadual do Norte Fluminense- UENF

Para Paulo Henrique, que me fez entender que nada
é mais transformador do que o amor materno.

AGRADECIMENTOS

Ao longo do período de mestrado aprendi que compartilhar, estudar, escrever, trabalhar, cuidar, existir e amar não são verbos que se conjugam sozinhos. Esta dissertação é resultado de um trabalho construído em conjunto com todos aqueles que vivenciaram a conjugação dos verbos acima comigo.

Ao meu marido, Leandro, que compartilhou todos os momentos dessa conquista de maneira compreensiva e amorosa. Sou muito feliz por dividir meus dias com você!

Agradeço ao meu filho, Paulo Henrique, que, a partir das minhas ausências, fortaleceu ainda mais nossos laços.

Minha gratidão aos meus pais, Henrique e Edna, que me ensinaram que toda árvore para florescer e se firmar precisa de raízes fortes.

Sou muito agradecida aos meus irmãos, Thiago e Nathália, pois existir com vocês é suficiente para me sentir segura.

À Odety que de maneira leal e amorosa vem partilhando comigo o trabalho de cuidado há tantos anos. Muito obrigada!

Ao meu professor e orientador, Artur Stamford da Silva. Sempre será motivo de orgulho dizer que aprendi com você. Obrigada por tudo e por tanto.

Às minhas amigas de trajetória, aqui listadas em ordem alfabética porque vocês me ensinaram que entre mulheres não existe hierarquia: Adriana Manta, Aline Pimentel, Andrea Keust, Cristiany Sampaio, Ester Furtado, Flavia Santiago, Isabela Costa, Josimar Oliveira, Laura Cavalcanti, Lidia Teles, Marcia de Windsor, Maria Odete Freire, Marília Gabriela Mendes, Patrícia Souto Maior, Roberta Araújo, Sarah Yolanda Villaça, Tania Grimaldi e Wiviane Souza. Meninas, o apoio de vocês me faz lembrar que uma mulher sozinha tem poder, mas coletivamente produzimos impacto!

Esse é tempo de partido
Tempo de homens partidos

Em vão percorremos volumes
Viajamos e nos colorimos
A hora pressentida esmigalha-se em pó na rua
Os homens pedem carne, fogo, sapatos
As leis não bastam, os lírios não nascem da lei.

Meu nome é tumulto e escreve-se na pedra.

Visito os fatos, não te encontro
Onde te ocultas, precária síntese
penhor de meu sono, luz
dormindo acesa na varanda?
Miúdas certezas de empréstimos, nenhum beijo
sobe ao ombro para contar-me
a cidade dos homens completos

Calo-me, espero, decifro
As coisas talvez melhorem
São tão fortes as coisas!
Mas eu não sou as coisas e me revolto
Tenho palavras em mim buscando canal
São roucas e duras
Irritadas, enérgicas
Comprimidas há tanto tempo
Perderam o sentido, apenas querem explodir(...)

(Andrade, 1945)

“A academia não é o paraíso, mas o aprendizado é um lugar onde o paraíso pode ser criado. A sala de aula com todas as suas limitações continua sendo ambiente de possibilidades. Nesse campo de possibilidades temos a oportunidade de trabalhar pela liberdade, exigir-nos uma abertura da mente e do coração que nos permite encarar a realidade ao mesmo tempo em que, coletivamente, imaginamos esquemas para cruzar fronteiras, transgredir. Isso é educação como prática de liberdade”

(Hooks, 2003, p.43)

RESUMO

A partir da constatação de que é preciso enfrentar a violência contra a mulher empregada e de que não existe uma definição legal para assédio sexual na lei trabalhista, esta pesquisa tem por escopo analisar como está sendo construído o sentido de assédio sexual laboral, a partir das decisões judiciais proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco (TRT/PE). Tem-se como ponto de partida a análise das decisões de acordo com os preceitos da comunicativação (Stamford da Silva, 2021), com destaque para a Teoria dos Sistemas de Niklas Luhmann (2016) e para a Teoria da Justiça Social de Nancy Fraser (2002, 2007a, 2007b, 2009). A metodologia consistiu na coleta das decisões no sítio eletrônico do TRT e tratamento dos dados a partir de planilha Excel, a fim de se encontrarem as variáveis caracterizadoras do assédio sexual laboral. Após, foi realizada uma pesquisa bibliográfica para o aporte teórico referente a gênero e assédio sexual, com o objetivo de serem obtidos subsídios para a análise dos dados a partir do marco teórico escolhido. No lapso temporal abarcado pela pesquisa chegou-se ao seguinte sentido de assédio sexual laboral: é a abordagem não desejada, com intenção sexual, praticada de maneira reiterada, por meio de agressão física ou verbal, que cause constrangimento à vítima, ofenda à liberdade sexual e a segurança no trabalho e tenha relação com o trabalho ou influencie no seu exercício. A partir da apreciação de cada elemento de maneira individualizada conclui-se que o sentido de assédio sexual laboral construído pelas decisões do TRT de Pernambuco, entre 2017 e 2023, reflete a subordinação de gênero que permeia as relações sociais entre homens e mulheres no Brasil.

Palavras-chave: Assédio sexual laboral; Construção de sentido; Comunicativação; Gênero.

ABSTRACT

Based on the observation that it is necessary to combat violence against employed women and that there is no legal definition for sexual harassment in labor law, this research aims to analyze how the meaning of sexual harassment at work is being constructed, based on the judicial decisions handed down by the Regional Labor Court in Pernambuco (TRT/PE). The starting point is decisions' analysis in accordance with the precepts of *Comunicativação* (Stamford da Silva, 2021), with emphasis on NiklasLuhmann's Systems Theory (2016) and Nancy Fraser's Social Justice Theory (2002, 2007a, 2007b, 2009). The methodology consisted of collecting decisions on the TRT website and processing the data using an Excel spreadsheet, in order to find the variables that characterize sexual harassment at work. Afterwards, a bibliographical research was carried out for theoretical support regarding gender and sexual harassment, so that subsidies could be provided for data analysis based on the chosen theoretical framework. In the time span covered by the research, the following meaning of workplace sexual harassment was reached: it is the unwanted approach, with sexual intent, practiced repeatedly, through physical or verbal aggression, which causes embarrassment to the victim, offending sexual freedom and safety at work and is related to work or influences its performance. From the assessment of each element individually, it is concluded that the meaning of sexual harassment at work constructed by the decisions of the TRT of Pernambuco, between 2017 and 2023, reflects the gender subordination that permeates social relations between men and women in Brazil.

Keywords: Workplace Sexual harassment; Construction of meaning; *Comunicativação*; Gender.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 O PROCESSO CONSTITUTIVO DE SENTIDO DE ASSÉDIO SEXUAL	17
2.1 O SENTIDO DE SENTIDO	17
2.2 A PROBLEMÁTICA DA CONSTRUÇÃO DE SENTIDO	19
2.3 AS DIMENSÕES DE SENTIDO	21
2.3.1 A dimensão material	23
2.3.2 A dimensão temporal	24
2.3.3 A dimensão social	26
<i>2.3.3.1 A subordinação de gênero a partir da dimensão social</i>	28
2.4 DO SENTIDO DO ASSÉDIO SEXUAL LABORAL NA SOCIEDADE	33
2.4.1 Contextualização	33
2.4.2 Do assédio sexual laboral no mundo	36
2.4.3 Da previsão do assédio sexual no Código Penal	39
2.4.4 Das previsões do sentido de assédio sexual laboral pelos órgãos de controle do Poder Judiciário brasileiro	41
<i>2.4.4.1 Da Resolução 351, de 28 de outubro de 2020, do CNJ</i>	41
<i>2.4.4.2 Do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Resolução 492, de 17 de março de 2023, do CNJ)</i>	42
<i>2.4.4.3 Da Resolução 360 de 25 de agosto de 2023, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)</i>	45
3 DO ESTUDO DAS DECISÕES QUE TRATAM DO ASSÉDIO SEXUAL LABORAL EM PERNAMBUCO	47
3.1 DA METODOLOGIA DE ANÁLISE DAS DECISÕES	47
3.2 DA CONSTRUÇÃO DE SENTIDO DE ASSÉDIO SEXUAL POR ANO	51
3.2.1 Em 2017	51
3.2.2 Em 2018	51
3.2.3 Em 2019	53
3.2.4 Em 2020	57
3.2.5 Em 2021	59
3.2.6 Em 2022	62
3.2.7 Em 2023	63
3.3 DA OBSERVAÇÃO QUALIFICADA DAS DECISÕES JUDICIAIS A FIM DE SE DEMONSTRAR O CAMINHO DA CONSTRUÇÃO DOS ELEMENTOS DE SENTIDO E A PRESENÇA DA SUBORDINAÇÃO DE GÊNERO	65

3.3.1 Dos aspectos da subordinação de gênero na análise qualificada das decisões judiciais.....	67
3.3.2 Das decisões judiciais dos anos de 2017 e 2018 a partir da problemática da complexidade	69
3.3.3 Da observação das decisões de 2019 -2020 a partir da autorreferência	77
3.3.4 Da observação das decisões 2021-2022 a partir da relação sistema/ambiente.....	85
3.3.5 Da observação da decisão de 2023 a partir do fechamento operacional	91
4 DO SENTIDO DE ASSÉDIO SEXUAL LABORAL	96
4.1 DA METODOLOGIA PARA ANÁLISE INTERPRETATIVA DAS TABELAS.....	96
4.2 DA TABELA PARA A CONSTRUÇÃO DE SENTIDO DE ASSÉDIO SEXUAL LABORAL	98
4.3 COMO É POSSIVEL OBSERVAR SE EXISTE SUBORDINAÇÃO DE GÊNERO NA CONSTRUÇÃO DE SENTIDO DE ASSÉDIO SEXUAL LABORAL ?	99
4.4 DOS ELEMENTOS DE SENTIDO DE ASSÉDIO SEXUAL LABORAL	104
4.4.1 Da abordagem não desejada pela vítima.....	104
4.4.2 Das agressões verbal e física.....	106
4.4.3 Da intenção sexual	109
4.4.4 Da posição hierárquica privilegiada do agressor	112
4.4.5 Da prática reiterada	114
4.4.6 Da relação com o trabalho ou influência no exercício das atribuições	117
4.4.7 Da utilização do sentido do Código Penal.....	120
4.4.8 Da ofensa à liberdade sexual e à segurança no trabalho	121
4.4.9 Do constrangimento à vítima.....	124
5 CONCLUSÃO	126
REFERÊNCIAS.....	134

1 INTRODUÇÃO

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho tem evidenciado as inúmeras dificuldades por elas enfrentadas, caracterizadas por situações de gênero, discriminação e preconceito (Abramo, 2007), aqui incluídas as questões sexuais. No que diz respeito à divisão sexual e social do trabalho, a ordem capitalista apenas se apropriou das desigualdades culturais existentes na sociedade e as fez refletir no espaço produtivo, praticando baixos salários, atribuindo às mulheres trabalhos precarizados e ocupações de baixa qualificação técnica (Giuliani, 2013, p.642).

Nesse contexto, a Justiça do Trabalho e os movimentos sociais feministas surgem como entidades que podem auxiliar no combate a essa situação da mulher. Evidencia-se, pois, a necessidade de um estudo acerca da comunicação da sociedade com o direito, sob o recorte da Justiça do Trabalho, no sentido de melhoria do ambiente de trabalho das mulheres para maior equilíbrio e erradicação das desigualdades no campo laboral, bem como do combate à violência em face das mulheres.

Denota-se que o estudo que se pretende executar está pautado em três pilares: a construção de sentido de assédio sexual laborala partir de decisões judiciais, as ideias de gênero a partir da Teoria da Justiça Social de Nancy Fraser e, como elemento de ligação entre estes, a comunicativação. A abordagem de construção de sentido será feita com basena Teoria dos Sistemas Sociais de Luhmann, com destaque para os conceitos desenvolvidos em relação à interação entre os sistemas e/ou entre sistema e meio ambiente.

Acerca do assédio sexual praticado no âmbito laboral, as definições do instituto ainda estão sendo construídas pelo ordenamento jurídico brasileiro. Ademais, observa-se um crescente movimento na sociedade civil para informar a população e combater a violência em face da mulher. À guisa de exemplo, o Conselho Nacional de Justiça publicou oProtocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, no qual torna obrigatória a aplicação de um método dogmático interpretativo para julgar sob a ótica de gênero e orienta como o magistrado deve

abordar as ações judiciais que envolvam a mulher, em prol do arrefecimento da prática da divisão sexual no trabalho (CNJ, 2021a). Na esfera internacional existe a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, a qual estabelece regras que propõem a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (OIT, 2019). Entretanto, não especificam diretamente qual prática do empregador seria necessária para considerar a existência de assédio sexual. Registre-se que, embora esteja vigente desde junho de 2021, o Brasil não ratificou a Convenção 190 da OIT e apenas em fevereiro de 2023 deu início ao processo de ratificação do documento.

Nem mesmo na doutrina brasileira há um consenso acerca de como caracterizar o assédio sexual laboral. Pamplona Filho (2009, p.26) ao mencionar o art. 216-A do Código Penal, expõe que o assédio sexual é muito maior do que a previsão penal e define-o na Justiça do Trabalho como toda conduta de natureza sexual não desejada que, mesmo repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual.

Já Higa (2016, p.494-495) é enfático ao dizer que a tipificação penal é reducionista e o assédio sexual laboral não pode ser limitado àquele praticado por superior hierárquico e em busca de favorecimento ou obtenção de vantagem. Entende que para a caracterização do instituto é necessária apenas a repetição de estereótipos voltados à violação da liberdade sexual.

Nessa esteira, uma das propostas da comunicativação é a construção de sentido do direito via decisão jurídica (Stamford da Silva, 2021, p.264), a qual já vem sendo utilizada para a pesquisa da construção de sentido jurídico de bagatela, de trabalho escravo no Brasil, de união de pessoas do mesmo sexo como entidade familiar, demissão sem justa causa para portadores de HIV, licitude da prova ilícita, aborto anencefálico, abandono afetivo, mudança de nome de transexual, entre outras.

A comunicativação, enquanto proposta teórico metodológica, também é utilizada para analisar argumentação jurídica e política nas decisões judiciais, posto que direito é comunicação da sociedade (Stamford da Silva, 2021, p.47) e as possibilidades de comunicação e entendimento mútuo podem ser reconstruídas rotineiramente. Ao se partir desse contexto, aliado ao fato da inexistência de um

sentido delimitado para assédio sexual laboral, percebe-se a relação da comunicativação com a pesquisa que ora se propõe.

De outra ponta, a violência contra a mulher é um fenômeno que não resulta exclusivamente de leis, mas de uma desigualdade estrutural, que está além da solução através da publicação de leis que propõem um equilíbrio no tratamento de pessoas desiguais. A questão da desigualdade de gênero é fruto de uma relação de poder que enxerga a mulher em posição inferior ao homem.

Nesse contexto, além da construção de sentido, pretende-se pesquisar se as decisões judiciais estão reproduzindo essa relação subordinante que permeia as interações sociais ou comunicando a necessidade de desmantelamento dessa estrutura.

Ao enxergar a desigualdade de gênero como relação de poder, pretende-se, por meio da Teoria da Justiça Social de Nancy Fraser analisar se a construção de sentido de assédio sexual laboral, decorrente das decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco, está reproduzindo a ideia de subordinação de gênero.

A escolha da Teoria acima citada defluiu da semelhança das suas dimensões com os objetivos da Justiça do Trabalho brasileira. Segundo Fraser, a injustiça decorrente da redistribuição é aquela que abrange não só a desigualdade de rendimentos, mas também a exploração, a privação e a marginalização ou exclusão dos mercados de trabalho (Fraser, 2007a, p.300). Já o reconhecimento seria a eliminação da subordinação social a que é submetido determinado membro de um grupo no sentido de ser privado de participar como igual na vida social (Fraser, 2002, p. 27). Finalmente, a representação deve ser entendida como uma questão que além de assegurar voz política igual a mulheres em comunidades políticas já constituídas, reenquadra as disputas sobre justiça que não podem ser propriamente contidas nos regimes estabelecidos (Fraser, 2007a, p.306).

Essas três dimensões de pensar uma teoria para a Justiça coincidem com os escopos da Justiça do Trabalho brasileira. Esta é pautada em um conjunto de normas autônomas e heterônomas com o objetivo de retirar o conflito

socioeconômico do trabalho do âmbito da sociedade civil, deslocando-o para o interior do aparelho estatal (Delgado, 2010, p. 110).

De outra ponta, as decisões judiciais trabalhistas clamam por atender a necessidade social de equilíbrio da “balança do direito”. Por isso, não podem ser exclusivamente procedimentalistas, conforme pondera Alexy na sua teoria (Atienza, 2003, p.140), mas demandam uma interferência de aspectos externos ao sistema do direito ou de outros ramos do próprio sistema, de modo que sejam justas, legítimas e seguras juridicamente.

Ademais, no que diz respeito à colocação decente da mulher no mercado de trabalho, a Teoria da Justiça Social é fundamental para uma análise crítica do processo de construção da autonomia feminina, posto que propõe a participação paritária no âmbito socioeconômico, assim como a autonomia pressupõe o reconhecimento, por parte das mulheres, de pertencimento ao grupo, à coletividade, podendo ser encontrada na atuação da OIT em prol das mulheres (Colcearni, Dávila Neto e Cavas, 2015, p.174). Já nas decisões judiciais trabalhistas também é possível encontrar os três elementos em alguns julgados, mesmo quando não se trata de gênero.

A partir do contexto problemático acima exposto, estabeleceu-se como hipótese de pesquisa a seguinte: espera-se constatar que a construção de sentido de assédio sexual decorrente das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho esteja representando o correto enquadramento do reconhecimento do trabalho da mulher de maneira igualitária em relação aos demais trabalhadores.

O objetivo da pesquisa é observar como está sendo construído o sentido de assédio sexual laboral praticado pelo empregador em face da trabalhadora a partir da análise de decisões judiciais, relacionando esta construção à existência ou não de alguma consonância com a eliminação da subordinação social de gênero, sob o recorte da Teoria da Justiça Social de Nancy Fraser, com base na comunicativação e na teoria dos sistemas de Niklas Luhmann.

No que concerne à metodologia adotada, foi cumprido o seguinte caminho: Inicialmente, na fase de coleta de dados, foi feita uma seleção das decisões judiciais

que seriam utilizadas, a partir de consulta feita no sítio eletrônico do TRT/PE. O argumento de busca utilizado foi “assédio sexual”, desta maneira como está escrito.

Foram selecionadas apenas as decisões transitadas em julgado em que houve assédio sexual praticado por empregador homem em face de empregada mulher. Esse recorte se deve ao fato de que esse é o tipo de assédio sexual mais praticado e representa a ênfase da pesquisa na condição da mulher trabalhadora.

Ademais, o universo amostral de tempo da pesquisa teve como marco inicial novembro de 2017, quando entrou em vigência a Lei nº 13.467, de 2017, a qual instituiu a reforma trabalhista e precarizou direitos dos trabalhadores, e o termo final foi dezembro de 2023. Data estabelecida em razão da necessidade de análise das decisões e, a partir delas, da formulação das conclusões.

Uma vez filtradas, em um universo de 163 acórdãos, foram selecionadas 45 decisões que tratam do assédio sexual praticado por empregador homem em face da trabalhadora mulher. A partir da análise destas decisões foram encontradas as variáveis referentes aos elementos caracterizadores do assédio sexual laboral.

Após, foi feito o tratamento desses elementos por meio de planilha Excel e encontrado o sentido de assédio sexual em cada ano abarcado pela pesquisa. Tudo na tentativa de se encontrar um padrão que pudesse caracterizar o reconhecimento da conduta violenta e discriminatória em face da empregada.

A partir do sentido construído por ano pesquisado foi elaborada uma nova planilha para se chegar ao sentido de assédio sexual laboral construído em todo o universo amostral. Justifica-se a elaboração compartimentada de planilhas (uma para cada ano e uma geral a partir do sentido de assédio sexual existente em cada ano cronológico) em razão da efervescência social de ações em prol da proteção e promoção da paridade de gênero no mercado de trabalho feminino e a intenção de se observar a relação sistema e ambiente.

Uma vez construído o sentido geral de assédio sexual laboral, propõe-se analisar a questão da subordinação de gênero a partir da Teoria da Justiça Social. Para tanto, foram separadas 7 (sete) decisões que levaram em consideração a análise da prova produzida no processo, independente de terem sido procedentes

ou improcedentes e que espelhavam os elementos gerais do assédio sexual laboral encontrados no sentido construído em cada ano envolvido pela pesquisa.

Neste momento, foram apreciados os conteúdos dos argumentos fáticos, judiciais, legais, doutrinários e jurisprudenciais partir do entendimento de Luhmann, aplicado à comunicativação, de que o sentido é dado como operação de Forma de dois lados, o dito e o não dito (Stamford da Silva, p.256).

Foi feito o estudo das decisões com base no aporte teórico em busca dos aspectos abstratos, não expressos, a parte oculta do discurso, o que aquela decisão quis comunicar ao sistema de direito e ao ambiente, quais características da conduta foram imprescindíveis para a configuração do assédio e a sua pertinência com as ideias de subordinação de gênero a partir de Fraser.

A partir do encontro das conclusões de todos os aspectos acima narrados, obteve-se a resposta à questão de pesquisa: A construção de sentido de assédio sexual laboral tem refletido subordinação de gênero?

2 O PROCESSO CONSTITUTIVO DE SENTIDO DE ASSÉDIO SEXUAL

2.1 O SENTIDO DE SENTIDO

Antes de adentrar na pesquisa propriamente é preciso compreender o significado de sentido. Propõe-se a demonstração de como é possível que a partir de decisões judiciais o direito construa o sentido de algo. Em sequência, comunique ao sistema e ao ambiente como é possível que uma decisão judicial importe na construção de um significado e produza efeitos na sociedade. Outrossim, não se deve perder de vista que todo esse movimento pode ser feito de maneira temporária e contingente.

Sentido é uma palavra que tem origem no latim, *sentire*. Segundo Houaiss:

Sentido é a consciência das coisas; a própria razão, o discernimento ou também pode significar a faculdade de perceber uma modalidade específica de sensações (como calor, assonoras, o sabor), que correspondem, *grossomodo*, a um órgão determinado, cuja estimulação dá início ao processo interno de recepção sensorial [São cinco sentidos: tato, visão, audição, paladar e olfato]. (Houaiss, 2001, p. 245)

Weber defendia que o objeto das ciências sociais era definido por aquela ação preenchida de sentido pelos agentes e conforme a conduta de outros agentes. Essa ideia de que a ação social seria caracterizada pela intenção subjetiva do agente caracterizaria o objeto das ciências sociais (Rodrigues e Neves, 2017, p.69).

Na segunda metade do século XX, Wittgenstein aproximou a linguística para a especificação do entendimento de sentido. Para que a ação fosse dotada de sentido o seu significado deveria atender às regras semânticas deste (Stamford da Silva, 2021, p.129).

Não obstante a riqueza linguística e as diversas visões sociológicas de sentido ao buscar-se cientificamente demonstrar a construção de sentido de algo através da análise de decisões judiciais será utilizada a percepção de sentido trazida por Luhmann na Teoria dos Sistemas Sociais (Luhmann, 2016).

Luhmann afasta a relação entre sentido e consciência. Para ele a melhor apresentação do significado de sentido seria fenomenológica, introduzindo-o como um conceito desprovido de diferença, que implica a si mesmo (Luhmann, 2016, p.

81). Sentido não é o que está na consciência, não se forma a partir desta. Mas diante da observação dos acontecimentos do mundo, de como as ações comunicam e implicam interferências em cada sistema social.

Segundo Luhmann para se alcançar a resposta do questionamento do “sentido do sentido” é preciso se traçar uma distinção entre meio e forma. O sentido existe no meio e meio é o horizonte operativo do sistema. Podemos dizer que o meio pode ser comparado à luz que ilumina aquele ambiente. Tudo que está sendo iluminado naquele instante poder ser considerado como sentido. Entretanto, o “foco da luz” pode mudar e o que fazia sentido em um instante pode não fazer mais, sendo isso o que caracterizamos como aspecto contingencial da Teoria dos Sistemas (Rodrigues e Neves, 2017, p.72).

Deve-se ressaltar que o meio do sentido é o que dá limite às operações de sentido. E, veja-se que o fato de uma situação não estar “iluminada pela luz do sentido” também produz significado. Ou seja, a negação e o silêncio importam para a Teoria dos Sistemas e isso também será demonstrado quando da apreciação da construção de sentido de assédio sexual laboral.

O conhecimento acerca da existência de outras possibilidades além daquela escolhida para dar sentido faz parte da ideia de contingência. Neste momento segue-se o caminho A, mas ciente de que as possibilidades daquele caminho não representam a única escolha, é possível o retorno ao ponto de partida e escolha de nova alternativa. Essa característica da construção de sentido é facilmente perceptível quando da análise a partir de decisões judiciais no tempo, como será destacado alhures.

Outra característica norteadora do sentido proposto por Luhmann é que este tem de ser constituído como basal, instável, inquieto e com uma incorporada pressão para a auto alteração (Luhmann, 2016, p. 86). É necessário que o processamento de sentido assim se comporte, porque a comunicação é dinâmica, as demandas da vida em sociedade são imprevisíveis e inconstantes e têm que ser pensadas a partir de uma estrutura volátil que consiga explicá-las cientificamente, de modo a legitimá-las.

Dessa maneira, ao se pensar em sentido de assédio sexual laboral não se deve partir do entendimento consciente que se tem da expressão, mas se observar o que

as decisões dizem sobre o referido assunto. A proposta é um exercício desprendido de qualquer preconceção sobre o que significa assédio sexual laboral, para se buscar o que as decisões judiciais propõem sobre o tema. Ademais, a observação deve sempre estar pautada na contingência do sentido que se pretende construir.

Assim, como veremos ao longo do capítulo, o processamento de diferenças que não são pré-concebidas explica o entendimento fenomenológico do sentido a partir da sua indeterminabilidade, a qual é assegurada pela autorreferência, redundância e complexidade. Assevere-se que sem indeterminação não há sentido, não há meio e forma, porquanto não haverá movimentação social com vistas à busca de sentido para algo.

2.2 A PROBLEMÁTICA DA CONSTRUÇÃO DE SENTIDO

Sentido não é um aspecto estanque e isolado da Teoria dos Sistemas. Ao contrário, apresenta-se como o coração desta teoria e a partir dele podemos visitar diversos aspectos do pensamento Luhmanniano.

Acrescente-se que, além das dimensões, que abaixo serão exploradas, o processo de constituição de sentido Luhmanniano traz em si quatro aspectos, que, por circunstâncias didáticas, pretende-se explorar a partir da análise de decisões divididas em grupos de duas. São eles: o problema da complexidade, a questão da autorreferência, a noção de ambiente e sistema e o fechamento operacional de sistemas autorreferenciais.

No que tange à complexidade, o ponto chave da ideia é que o sentido não a resolve, mas cada sentido estabelecido a regenera (Luhmann, 2016, p.82). Ao se estabelecer um sentido há uma redução de complexidade em relação ao mundo. Todavia, isso não quer dizer que não exista complexidade no próprio sentido. A essa noção atribui-se o nome de redução de complexidade por complexidade (Rodrigues e Neves, 2017 p.53).

Na análise das decisões judiciais em busca da construção de sentido de assédio sexual no ambiente de trabalho, o movimento da complexidade poderá ser observado em conformidade com o aumento ou a redução da quantidade de elementos utilizados para dar um sentido ao referido assédio. Impõe-se a todo

sentido complexidade temporalizada e pressão para o contínuo deslocamento (Luhmann, 2016, p. 84).

Além disso, há a questão da autorreferência que em relação a um sistema é o modo como opera para a manutenção de sua unidade para a sua existência. A figura da autorreferência está no centro da Teoria dos Sistemas e nos leva ao entendimento de que o sistema não pode operar fora dos limites que o constitui como tal, sob pena de perder a sua identidade (Luhmann, 2016, p. 38).

Ao trazermos essa ideia para a noção de sentido, depreende-se que toda intenção de sentido admite novamente a si mesma em sua estrutura remissiva como uma das novas possibilidades, ou seja, pode haver a manutenção daquele sentido por um período e após, uma nova alteração. Registre-se aqui o dinamismo presente na Teoria dos Sistemas.

Em relação à pesquisa que se propõe, só conseguiremos analisar a construção de sentido do assédio sexual laboral, se considerarmos que cada decisão também se refere a um entendimento pré-existente e se constrói com base nele, em todas as operações, recorrendo à memória do sistema.

Outro aspecto do sentido é a sua relação com o sistema e ambiente. Aqui é importante deixar claro que ambiente é tudo o que existe além do sistema, inclusive outros sistemas. É a partir da noção de autorreferência que se delinea o que faz parte de um sistema e o seu ambiente, traçando-se assim os seus limites e a sua diferenciação com o entorno.

Neste caso, o limite do sentido é que delinea a diferença. Ao se estabelecer o sentido de algo, deixamos no ambiente todos os aspectos não considerados pelo sentido e, no sistema ficam distinguidos os elementos utilizados para caracterizá-lo. Essa operação que limita o que é aceito ou não pelo sistema é fundamental para a observação de construção de sentido com base em análise de decisões judiciais, porquanto, permite que se visualize movimentação entre o que é aceito, não aceito e/ou substituído, bem como a influência do ambiente no sistema.

Finalmente, o sentido também envolve a problemática do fechamento de formações sistêmicas autorreferenciais. O sistema de direito, no qual está incluída a pesquisa, é considerado um sistema de sentido. Logo, o que ocorre dentro dele,

sempre remete a sentido e nunca a outra coisa além da que seja constituinte de sentido. Veja-se que até mesmo a negação e a falta de sentido para o mundo, devem produzir sentido dentro do sistema, pois para se dizer que falta ou não existe sentido, é preciso que se faça uma remissão ao significado do que se está a observar.

Neste momento torna-se importante destacar que até mesmo o silêncio importa para o sentido, desde que se observe que comunica algo. A comunicação também é possível sem linguagem, podendo acontecer por meio de sorrisos, gestos, olhares, roupas, ausências (Luhmann, 2016, p.175). Logo, o silêncio também pode ser alçado a uma forma de comunicação que implique em sentido.

Por fim, percebe-se que o processo de construção de sentido com base na teoria dos sistemas, envolve uma observação que abranja ao mesmo tempo, os fenômenos da complexidade, autorreferência, sistema/entorno e fechamento operacional sistêmico, sob o manto das dimensões social, temporal e material do sentido.

No próximo capítulo, será feita essa demonstração na prática, a partir da análise de decisões judiciais que tratam de assédio sexual praticado em ambiente de trabalho, que tem como agente um homemtrabalhador, e como agredida, uma mulher trabalhadora.

2.3 AS DIMENSÕES DE SENTIDO

Uma perspectiva fenomenológica do sentido é entendê-lo como unidade constitutiva do mundo. Ressalte-se que a diferença entre sistema e ambiente, no aspecto de sentido, é o mundo. Não apenas porque ele seria a soma de todas as possibilidades baseadas em sentido, mas é a unidade dessas possibilidades, o local onde elas operam e se realizam.

Para sistemas constituintes de sentido, tal qual o Direito, tudo tem sentido, não há nada isento de sentido. Entretanto, atribuir sentido nem sempre importa em compreensão, para se entender algo é preciso que se observe e a observação é operar com distinção. Apenas quando se observa a partir de uma distinção é que o sentido atinge o status de compreendido, mesmo que momentaneamente.

Entretanto, ao se propor atribuir ao sentido à ideia de universalidade, ou seja, o entendimento de que tudo tem sentido, atingimos o problema da sua funcionalidade. Até porque de que interessa algo ter sentido se não pode ser compreendido? Para resolver essa questão Luhmann propõe a análise do sentido a partir de dimensões (Luhmann, 2016, p.85).

Apriori é preciso ter em mente que o ponto de partida é que o sentido é construído através das comunicações realizadas dentro e fora do sistema. E essas comunicações não são estanques, ao contrário acontecem continuamente, em uma lógica circular, de remissões contínuas.

Então, ao traçarmos o sentido de algo, no caso em espécie, o sentido de assédio sexual no ambiente de trabalho tem-se que aquela informação refere-se a uma comunicação feita em determinado tempo, com uma dimensão social, temporal e material, interferindo. Ela não é estanque, porquanto as comunicações sociais não param.

A importância das dimensões de sentido é que a partir delas se consegue compreender a formação de sentido com base em uma metodologia especial, característica da teoria dos sistemas consistente no abandono do conceito de sujeito, indivíduo, para a compreensão sociológica dos fatos do mundo.

Com base nas dimensões de sentido é possível se compreendê-lo a partir da operação básica da diferenciação entre sistema e ambiente e se projeta nessa distinção o sentido reproduzido de modo autorreferencialmente fechado (Luhmann, 2016, p.96). Isso quer dizer que como o sentido é construído de maneira contingencial e constante, antes de se produzir um novo sentido ou de se sedimentar o já construído, olha-se para o que já se tem e se introduz novo elemento, numa dinâmica circular reflexiva, a qual admite inúmeras outras possibilidades.

Com o auxílio das dimensões, a autorreferência de sentido é reespecificada. Uma vez estabelecidas as diferenças de cada dimensão de sentido e as interdependências entre elas, os círculos são interrompidos para permitirem novas construções de sentido (Luhmann, 2016, p.98).

2.3.1 A dimensão material

Diante do já evidenciado, é possível se perceber que ao se atribuir sentido a algo ou a alguma coisa está-se reduzindo a complexidade que existe no sistema e no entorno através de diferenciação. Entretanto, não significa que a diminuição da complexidade busca a imutabilidade do sentido. Ao contrário, ao pensarmos o paradoxo do sentido como forma de dois lados, haverá sempre o “não dito” pressionando o “dito” para que seja reelaborado, dado que a comunicação dentro e fora do sistema não cessa e sempre propõe a reedição do pensado.

Nesse contexto, a dimensão material agrega todas as possibilidades de sentido que estejam dentro ou fora do sistema a fim de que seja feita a escolha. O trabalho que resulta em uma decisão judicial é fruto de uma indeterminação geral decorrente da exposição de motivos do caso em concreto para se determinar algo a partir de uma escolha, podendo os argumentos afastados ou refutados serem utilizados em outro julgado.

A partir da dimensão material de sentido é possível se analisar se operações de ligação decidam se devem permanecer do mesmo modo ou se passam a um sentido distinto. Ao assim entender se alcança a ideia de que a linguagem é trabalho social e, por assim ser, vive em constante formação (Stamford da Silva, 2021, p.277).

Outrossim, não podemos deixar de destacar que a noção de sentido é contingencial, em qualquer das dimensões que serão apresentadas. Não deve ser analisada com a ideia de causalidade. Mas com base na forma de dois lados, conforme supramencionado. Ao serem indicados os elementos extraídos de cada decisão como sendo aqueles que representam o sentido de assédio sexual no âmbito do trabalho, a indicação pela decisão é contingencial, devendo ser compreendida como “é este, mas poderia ser qualquer outro”. Ademais, a ideia de que o sentido é contingencial traz a lume a noção de continuidade.

A atualização de sentido, que é observada constantemente na sua construção, pressupõe que cada atualização do meio (sentido) e da forma (comunicação) cria no entorno do sistema formas e sentidos não selecionados. Estas operações não selecionadas sempre estarão disponíveis como possibilidade de ação e vivência pelo sistema, podendo trazer a lume um novo sentido (Rodrigues e Neves, 2017, p.73).

Pensar em dimensão material é olhar para os temas e objetos da comunicação. A dimensão material de cada elemento a ser indicado nas decisões decorre do próprio julgamento em si mesmo, dos argumentos fáticos, legislativos, jurisprudenciais e doutrinários destacados por cada decisão. Ao cotejar os elementos das decisões, é possível que exista outra que observe aqueles argumentos e apresente novos, diametralmente opostos, sem que isso implique em falta de acessibilidade à anterior.

A dimensão material é constituída pelo fato de que o sentido decompõe a estrutura do pensado em algo concreto, a fim de que possa ser identificado ou materializado, tautologicamente expressando-se. E, em razão desse pensamento é que se diz que o sentido é contingencial e contínuo, é construído e transformado pelo sistema a todo o momento, através de irritações que provocam exclusões e inclusões.

2.3.2 A dimensão temporal

O elemento temporal deverá ser considerado como aquele instante em que a decisão foi proferida e tornou-se irreversível, vez que o presente é aquele período de tempo entre passado e futuro, no qual uma alteração se torna irreversível (Luhmann, 2016, p.101). Seria uma interpretação da realidade em relação a uma diferença entre passado e futuro.

Mais uma vez, Luhmann escapa da ideia de que o tempo seria uma experiência caracterizada pelo fluxo contínuo de movimento, como um dia após o outro. Em outras palavras, a noção que é forjada de que tempo é uma sequência de algo, é mera impressão. Afasta-se da noção ordinária construída de que tempo é o decurso contínuo e horizontal de algo.

O passado seria marcado pela irreversibilidade, o futuro como algo que há de se conhecer. O presente seria distinguido em duas faces: a inevitabilidade do decurso de tempo, dada a necessidade constante de alteração das coisas do mundo e o outro estaria resumido à autorreferência, as ações do passado reorientariam continuamente o presente tornando possível a reversibilidade e correção de injustiças.

No caso de decisão, especificamente na proposta desta pesquisa, o presente e a decisão se confundem. O passado é reconstruído pela decisão como alternativa e o futuro como diferença (Luhmann, 2010, p. 190-191). Nesse aspecto merece destaque a questão da importância da memória do sistema para construir a decisão no presente.

A decisão seria fruto de uma construção operativa, que recorreria ao passado para escolher o que deveria permanecer e o que poderia ser esquecido. Assim, por meio do reconhecimento da existência de infinitas possibilidades de informações adicionais, se faria a escolha de uma situação para compor a decisão presente.

Para construir essa base de recursividade que pressupõe a memória do sistema é necessário que hajam decisões, visto que essas e a memória se condicionam reciprocamente (Luhmann, 2010, p. 192). Essa noção de recursividade orienta as decisões para separar e unir, a cada momento, o passado e o futuro.

Essa visão de tempo dissociada da experiência, mas imbricada na noção de fenômeno, permite que se visualize a partir de decisões jurídicas o sentido de algo. Assim, seria possível se vivenciar operações que produzem sentido a partir de diferenças, a partir da contingência.

Veja-se que a dimensão temporal de sentido permite que se construa uma história oriunda de decisões, que não representam uma sequência fática de ocorrências. Mas uma memória histórica que deixa a decisão livre para recorrer ao passado, não estando obrigada a ele, mas, em razão disso, deve comprometer o futuro, vez que a decisão presente influencia na construção do futuro.

Independente, portanto, de uma linha do tempo linear, mas essas sequências podem ser analisadas a partir da perspectiva em que a decisão judicial foi proferida e assim, é possível se prever a historicidade do sentido. No caso da pesquisa que se propõe, a dimensão temporal pode ser encontrada ao se analisar cada decisão, independente da data em que foram proferidas, sendo necessário que se identifique a quebra de sequências, o que pode ser feito a partir da comparação entre cada uma, sem que sejamos limitados ao aspecto da data em que foram proferidas.

Ao se traçar a dimensão temporal de sentido, considerando-o como algo pertencente ao “passado presente ou futuro presente” (Luhmann, 2016, p. 102) é

possível se observar um distanciamento da sequência linear para uma aproximação a todo o passado e a todo o futuro a partir da observação.

Não obstante o exposto, por uma questão de didática de exposição, será utilizado o sequenciamento linear a partir da contagem de tempo cronológica. Ao final da exposição de cada uma delas será possível perceber que a lógica circular reflexiva das mesmas permite a análise contingenciada independente da data do acontecimento.

2.3.3 A dimensão social

Já a dimensão social do sentido tem uma autonomia que se impõe a tudo. Não ocorre mediante uma ligação a determinados objetos (ser humano), mas como portadora de uma reduplicação de possibilidades de concepção. Permite uma comparação constante daquilo que se pode vivenciar e agir (Luhmann, 2016, p.105).

A marca para identificar esta dimensão de sentido é a existência de oposição entre consenso e dissenso. E somente quando o dissenso se forma na realidade, e que passa a existir como possibilidade é

[...]que surge na evolução da sociedade uma semântica especial do social que, por sua vez, como teoria dessa diferença, pode ser reiteradamente capaz do consenso ou dissenso.(Luhmann, 2016, p.104)

No caso em debate, é notório que um dos objetivos das decisões judiciais é a expressão de um consenso. Cada julgamento impõe uma realidade que busque a inquietude, a calma. Todavia, em se tratando de movimentos sociais, que perseguem um tratamento igualitário, para que se chegasse ao consenso, seria preciso que a decisão se coadunasse com os objetivos do movimento.

Entretanto, com base na contingencialidade da decisão, até para se atingir o consenso haverá o dissenso, o qual pode ser anterior e/ou acoplado à decisão. Para que a decisão expresse o interesse dos movimentos em debate, é preciso, inicialmente, que a conformação social da exclusão desses grupos seja posta à prova, através da demonstração da necessidade de inclusão.

Isso, quando se trata de construção de sentido, é possível ocorrer em razão da dimensão social. Análises políticas e de interesses, por exemplo, podem estar presentes nos argumentos das decisões, como expressão da dimensão em tela.

Nessa esteira, esclarecedora é a lição de Torres Junior:

Esses mecanismos de construção seletiva dos públicos dos sistemas funcionais precisam, tanto quanto possível, ignorar as especificidades individuais, pois somente assim a complexidade do entorno humano pode ser estruturada (reduzida) pelos sistemas sociais. Ao contrário da atribuição meramente individualizante de expectativas de comportamento, as atribuições realizadas por esses mecanismos de seleção de pessoas são generalizadas não apenas na dimensão temporal (ou seja, como duração das expectativas individuais de comportamento), mas também na dimensão social. A autonomização da dimensão social significa a produção de uma dimensão do sentido que ressalta a singularidade das perspectivas individuais, mesmo que os temas e objetos da comunicação (dimensão objetiva) sejam idênticos. Quando essa dimensão do sentido torna-se autônoma, não é mais possível determinar as possibilidades de comportamento dos indivíduos por meio de uma definição objetiva do ser humano como uma "coisa", ou um ser especial entre outras "coisas" e seres. Isso porque a dimensão social ressalta justamente a particularidade do "horizonte interior do eu" como um problema que precisa ser solucionado com construções de sentido específicas. (Torres Junior, 2014, p. 555)

A dimensão social é dada pelos movimentos existentes na sociedade naquele instante. Nessa pesquisa, será demonstrada pela pressão social no sentido de arrefecimento das discriminações sociais sofridas pela mulher decorrentes da divisão sexual do trabalho.

Assim, é a partir dessa dimensão de sentido que iremos introduzir a Teoria da Justiça Social na análise da existência do viés subordinatório de gênero nas decisões judiciais.

2.3.3.1 A subordinação de gênero a partir da dimensão social

Ao tratar da mulher, Fraser declara que as asserções gerais sobre mulheres são inescapáveis, mas sempre sujeitas à revisão. Explica-se que as feministas precisam de construção e desconstrução, desestabilização do resultado e projeção de esperança (Benhabib et al, 2018, p. 113-114). Não obstante Fraser ser uma teórica crítica, de uma escola diversa da sociologia Luhmanniana é possível se enxergar algumas conexões de pensamento entre os teóricos.

Uma delas é a contingencialidade no trato da mulher. Conforme acima transcrito, denota-se que Fraser traz a ideia de que a mulher é uma categoria tão ampla e tão discriminada nas suas diferenças com o outro, que as suas diversidades devem ser avaliadas com base na situação vivenciada, sem conceitos fixos, sob pena de autodestruição do movimento feminista. As demandas de gênero, aí incluídas as femininas, devem sempre se reger pela noção de construção e desconstrução para que seja possível a inclusão ou exclusão de paradigmas.

Essa forma de pensar se coaduna com a ideia de que o sentido para se resolver determinada situação vivenciada pela mulher deve ser dado de acordo com a necessidade presente e pode ser qualquer outra, desde que o fato assim demande.

Além disso, compõe as bases do pensamento crítico de Fraser a respeito de gênero a noção de que existe uma hierarquia, em que a mulher é vista como inferior ao homem, e que abrange a variação total dos processos pelos quais os significados socioculturais de gênero são construídos e contestados. Essa atividade permitiria a discussão acerca de uma hierarquia de gênero e a sua eliminação a partir da criação de uma contra hegemonia de gênero (Benhabib et al, 2018, p. 235).

Para Fraser o não reconhecimento é uma questão de subordinação institucionalizada (Fraser, 2007, p. 109). Ao assim se manifestar a teórica desperta a ideia de que a igualdade de gênero decorre não da busca por um tratamento igualitário das mulheres em relação aos homens, mas do combate à desigualdade estrutural institucionalizada socialmente, que estabelece uma hierarquia entre homens e mulheres, estando estas em posição inferior.

Historicamente algumas experiências femininas, como a gestação, por exemplo, além de aspectos corporais da mulher são valoradas negativamente em relação ao masculino. E essa qualificação gera subordinação não tornando adequada a popular frase de que as mulheres querem ter direitos iguais aos homens, porque não se trata de uma desigualdade que será resolvida a partir de tratamento diferenciado, mas que busca o combate à perspectiva de que a mulher, pelas suas condições biológicas, seria um ser inferior ao homem, como é o discurso social.

Vê-se, pois, que a partir de diferenças de características fisiológicas não determinantes foi criada uma espécie de autorização social tácita de que o homem teria poder sobre as mulheres. Estabeleceu-se uma relação hierárquica de poder invisível que existe em todos os espaços que as mulheres se propõem a ocupar ou transitar.

Toda essa situação vem sendo incorporada pelo ordenamento jurídico. O discurso do direito tende a ignorar as mulheres, suas experiências, seus interesses e todas as suas contribuições ligadas aos cuidados com a vida (Severi, 2016, p.14).

É preciso destacar que o combate a essas diferenças não é solucionado exclusivamente através de tratamento diferenciado para as mulheres, com a publicação de leis específicas ou protetivas. Apenas a partir do reconhecimento de que as desigualdades de gênero são fruto não do tratamento diferenciado entre indivíduos e grupos, mas, sim, da existência de hierarquias estruturais. Apenas as leis não são suficientes para resolver o problema de gênero.

No que tange às discriminações vivenciadas pela mulher no âmbito do trabalho, especificamente, denota-se que a invisibilidade dos preconceitos sofridos faz parte da cultura organizacional (Luhmann, 2010, p.280). Não está normatizado nas regras empresariais, mas se expressa nas relações trabalhistas como se fossem um pressuposto diferenciador do trabalho desenvolvido pelo homem e pela mulher

Observa-se que se trata de uma questão cultural, em que os homens se sentem à vontade para reproduzir no trabalho práticas que diferenciam o trabalho feminino como se tivesse menos valia, simplesmente porque desenvolvido pela mulher. Essas atitudes fortalecem práticas hierárquicas que representam

subordinação do trabalho feminino e valorização do labor desenvolvido pelos homens, unicamente em razão do sexo.

Estabelecido o contexto da subordinação, como impossibilidade de participar como um ser igual na vida social (Fraser, 2007, p.107) ressalta-se que para verificar a influência do discurso subordinatório de gênero na construção de sentido de assédio sexual no ambiente de trabalho, a partir da Teoria da Justiça Social de Nancy Fraser é preciso que sejam esclarecidos os dois seguintes aspectos: como será feita a análise teoricamente e o motivo da escolha da referida Teoria desenvolvida por Fraser.

Por entender que se complementam, inicialmente, se discorrerá acerca dos fundamentos da escolha da Teoria da Justiça Social. Sabe-se que a sociedade brasileira padece de um déficit cultural histórico que alimenta as discriminações praticadas em face da mulher, seja na vida pessoal, seja no aspecto profissional.

A projeção social de que o trabalho de cuidado é mais bem desempenhado por pessoas do sexo feminino, a invisibilidade das funções domésticas não remuneradas, exercidas concomitante com o trabalho, aliados à ideia de superioridade masculina permitem que sejam perpetuadas e alimentadas situações de subordinação do gênero feminino. Nesse sentido esclarece Maeda:

A divisão sexual do trabalho, ao separar e hierarquizar atividades socialmente reconhecidas como femininas e masculinas, distribui desigualmente tanto o mercado de trabalho quanto a carga do trabalho doméstico entre os sexos, de forma não isolada, mas racializada e observando uma lógica de classe. As posições sociais ocupadas pelas pessoas reais observam hierarquias desenhadas com base em classe, gênero e raça, além de outros marcadores sociais de diferença, que se estabelecem na lógica de privilégios e desvantagens, a partir da qual elas (as pessoas reais) organizam suas vidas e têm suas experiências, perspectivas e demandas. O trabalho é central na instituição destas hierarquias, uma vez que as classes sociais na sociedade capitalista dizem quem são os que trabalham e os que não trabalham. Os privilégios e as desvantagens se arranjam como hierarquias, de modo que as diferenças não digam respeito apenas a identidades, mas a relações de poder e dominação. (Maeda, 2021, p. 918)

No que tange ao assédio sexual praticado no local de trabalho é incontroverso que o mesmo representa não apenas uma violação à dignidade da trabalhadora, mas a extensão da manifestação do sexismo existente na sociedade.

De outra ponta, merece destaque o fato de que as leis que conduzem a sociedade brasileira são feitas por pessoas que são fruto dessa mesma conjuntura social excludente. Uma vez que elaboradas por homens brancos, de posses, cristãos e heterossexuais, essas normas tendem a espelhar as visões que norteiam as necessidades dessas pessoas. Isso permite que se reflita acerca da natureza inclusiva ou não do direito.

Feito o diagnóstico de que somos uma sociedade machista e sexista, a proposta de intervenção formulada por Fraser em sua Teoria da Justiça Social permite que se chegue à constatação de que o sentido construído para assédio sexual no ambiente de trabalho está sendo feito de uma maneira subordinatória ou não, senão vejamos:

Para Fraser a ideia de Justiça deve ser pautada a partir das relações sociais e não do aspecto individual do ser humano. Ou seja, o problema da diferenciação de tratamento de grupos excluídos ou historicamente discriminados deve ser observado a partir de um olhar universal e não individual ou casuístico. Para tanto, é necessário se formular um conceito amplo de justiça que integre redistribuição, reconhecimento e representação. Esses três elementos devem ser combinados para que se atinja o ideal de Justiça, que sirva para incluir aqueles grupos que são identitariamente excluídos (Fraser, 2009).

Fraser busca formular sua teoria afastada da consciência do indivíduo, assim como Luhmann trata de sentido, na teoria dos sistemas. Ao fazer uma proposta de universalidade o caminho de Fraser coincide com o de Luhmann, ao tentar analisar as estruturas sociais a partir das relações sociais e não das ações dos seres que compõem essa sociedade individualmente. A transformação dos problemas sociais demanda uma observação objetiva da coletividade e não subjetiva.

Ao enumerar os elementos da Teoria, Fraser menciona que a redistribuição, estaria presente em situações em que a distribuição de recursos materiais assegurasse voz e independência aos participantes. São excluídos dessa característica os arranjos sociais que institucionalizam a privação, a exploração e as grandes disparidades de riqueza, renda e tempo livre, negando, assim, a algumas pessoas os meios e as oportunidades de interagir com outros (Fraser, 2007, p.107).Ao se falar em reconhecimento afasta-se da ideia de identidade para se

aproximar da noção de que a condição de parceiros integrais na interação social é que torna o participante membro do grupo. No modelo de *status social* (Fraser, 2007, p. 108), uma mulher branca pode defender ideais próprios da mulher negra mesmo que não seja assim identificada pela cor da pele ou características fisiológicas.

Em outras palavras, no universo desta pesquisa, reconhecimento e redistribuição estariam presentes quando fossem identificados aspectos nas decisões judiciais que estabelecessem padrões de igualdade social que caminhassem para a elaboração de uma visão feminina não excluída, não invisível e não inferior. O reconhecimento, para Fraser, representaria a quebra dos paradigmas sociais culturais que contribuem para a subordinação feminina (Fraser, 2009, p.18).

Entretanto, adverte Fraser, que ambos os remédios (redistribuição e reconhecimento) devem coexistir e não existe Justiça se apenas um for observado e o outro continuar negligenciado:

Reivindicantes da redistribuição devem mostrar que as reformas econômicas que eles defendem fornecerão as condições objetivas para a participação plena daqueles a quem elas são atualmente negadas, sem exacerbar significativamente outras disparidades. De modo similar, os reivindicantes do reconhecimento devem mostrar que as mudanças institucionais socioculturais que eles perseguem fornecerão as condições intersubjetivas necessárias, novamente, sem piorar substantivamente outras disparidades.(Fraser, 2007, p.126)

Com a globalização, o cenário político-econômico-cultural viu-se influenciado pela velocidade na comunicação de ideias. Isso acarretou uma mudança na perspectiva das lutas por reconhecimento e redistribuição, as quais possuíam um status interno e agora assumem abrangência internacional. As injustiças eram combatidas apenas nos limites do espaço territorial do Estado, com a globalização as reivindicações sociais transbordam as fronteiras estatais. No que diz respeito às injustiças de gênero, as feministas estão, ao redor do mundo, vinculando as lutas contra as práticas patriarcais locais a campanhas de reforma da legislação internacional (Fraser, 2009, p.14).

A representação diz respeito à reivindicação política dos grupos vulneráveis ou historicamente discriminados e estabelece o cenário em que a busca pelo reconhecimento e redistribuição vão atuar. Revelam-se não apenas quem pode ser participante da luta pelos remédios retro indicados, mas também como podem ser

introduzidos e julgados. É o aspecto político da teoria da Justiça e representa como as demandas de reconhecimento e de redistribuição devem ser incluídas no debate.

O remédio da representação está conectado com a ideia de fronteiras sejam elas nacionais ou transnacionais. Quando as fronteiras da comunidade permitem a exclusão das chances de participação do debate, deve-se combater o mau enquadramento.

Dessa maneira, busca-se encontrar nas decisões argumentos que representem os três elementos da Teoria da Justiça Social, a fim de que se perceba se as decisões que constroem o sentido de assédio sexual laboral estão perpetuando a latente subordinação da mulher em todas as arenas da vida social ou estão contribuindo para a diminuição das desigualdades existentes.

2.4 DO SENTIDO DO ASSÉDIO SEXUAL LABORAL NA SOCIEDADE

2.4.1 Contextualização

É fato que as mulheres continuam a ter dificuldades no acesso e na permanência no mercado de trabalho. São um grupo invisibilizado quanto às necessidades no ambiente laboral. A regra é que as mulheres empregadas devem se adaptar ao ambiente, às normas, aos espaços, sem que haja qualquer flexibilização do empregador em contrapartida. Os espaços de trabalho são estabelecidos sem qualquer olhar diferenciado para aquela empregada que além dessa função desempenha o trabalho doméstico não remunerado ou exerce a maternidade, por exemplo. Atividades estas tão cansativas quanto qualquer emprego.

Se as mulheres não conseguem atingir efetiva e qualitativamente espaços de poder é, de certa forma, lógico que as normas não as contemplem de maneira adequada. Explique-se: o fato de as leis que conduzem a sociedade brasileira serem feitas por pessoas que são fruto dessa mesma conjuntura social excludente perpetuam as relações estruturalmente desiguais. Uma vez que elaboradas por homens brancos, de posses, cristãos e heterossexuais, essas normas tendem a reproduzir as visões que norteiam as necessidades dessas pessoas.

Não se reconhece que não existam no ordenamento jurídico normas constitucionais e infraconstitucionais que reconheçam a ilegalidade da discriminação

de gênero. Entretanto, as mesmas não são suficientes para modificar a realidade no que concerne à relação entre homens e mulheres no trabalho.

No Brasil, os padrões sexistas resultantes da colonialidade-modernidade e de suas repercussões sociais e jurídicas podem estar associados à dificuldade de o Estado proteger os direitos humanos das mulheres e garantir a reparação das violações relacionadas aos papéis de gênero. (Assad, 2024, p.20)

Entretanto, a tutela do direito varia de acordo com a evolução da sociedade e a partir do momento em que ela própria elege determinado fato social como merecedor de qualificação jurídica. Num constante movimento reflexivo circular, pautado na noção de que textos legislativos, decisões judiciais anteriores, doutrinas, costumes não determinam a decisão judicial a ser tomada (Stamford da Silva, 2016, p. 30) a sociedade tem começado a lançar um olhar efetivo sobre as necessidades da mulher trabalhadora, entre elas o combate à violência sexual, não apenas doméstica, mas também a praticada nos espaços de trabalho.

No aspecto trabalhista, sabemos que a divisão sexual do trabalho é o principal elemento de invisibilização da mulher no âmbito profissional. Mesmo com a preconizada igualdade de gênero pela Constituição de 1988, não existe uma normalização da figura feminina no trabalho. Observa-se que as mulheres tendem a assumir posturas masculinas, ignorar a maternidade ou as tarefas extra trabalho, mimetizando-se, para que consigam alcançar e permanecer em determinados empregos.

Ainda continua ignorado pelo sistema o fato de que as mulheres desempenham mais atividades além do trabalho do que os homens. Em pesquisa divulgada pelo IBGE, a divisão das tarefas domésticas não remuneradas permanece desigual entre homens e mulheres.

Em média, as mulheres ocupadas dedicaram 6,8 horas a mais do que os homens ocupados aos afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas em 2022¹. E mesmo assim as regras constitucionais e celetistas estabelecem jornada de trabalho idêntica para homens e mulheres. Este é apenas um exemplo para elucidar a invisível discriminação de gênero que pode ser perpetuada para a norma e desaguar

¹<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em 26.8.2023

no silenciamento e dissimulação de situações que permitem a manutenção do preconceito social em relação à mulher.

O relatório global de disparidade de gênero do Fórum Econômico Mundial de 2023 mostra que o Brasil está na posição 57 (cinquenta e sete) no que concerne ao combate à desigualdade de gênero, acrescentando que, caso se continue a agir da mesma maneira serão necessários 131 anos para eliminar as diferenças de gênero no país em relação a aspectos de colocação feminina no mercado de trabalho. Merece destaque, ainda, que a falta de representação feminina em postos de liderança nas empresas públicas ou privada é um dos maiores catalisadores para a posição ocupada pelo país.²

Ademais, no ano de 2022, o Brasil registrou o maior número de estupros da história, segundo os dados da 17ª edição do Anuário Brasileiro de Segurança Pública, sendo que 61,2% das vítimas são meninas menores de 13 anos.³

Na contramão dos registros acerca do aumento da violência de gênero, observa-se uma estabilização no número de demandas no que tange ao combate a esta espécie de violência. Segundo relatório “Justiça em números 2022” do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 2022 foi registrado cerca de 519.000 novos casos, um aumento de apenas 50.000 casos aproximadamente em relação a 2021, e, ainda, uma queda de 300.000 casos em relação ao ano de 2020.⁴

Tais dados apenas reproduzem a situação de vulnerabilidade a que se submete a mulher no ambiente de trabalho. A dependência do emprego faz com que ela se exponha ao risco e continue calada. Alimenta-se, assim, um ciclo de violência que garante a impunidade do infrator, a perpetuação das desigualdades de gênero e a permanência da sexualização das mulheres nas narrativas de identidade nacional.

É nesse cenário, de combate à violência contra as mulheres e luta por equidade de gênero, que o assédio sexual no ambiente de trabalho tem sido tratado

²<https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/06/cada-vez-mais-longe-estamos-a-131-anos-da-equidade-de-genero/>Acesso em 24.7.2023.

³<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2023/07/20/em-2022-brasil-registra-maior-numero-de-estupros-da-historia-6-em-cada-10-vitimas-tem-ate-13-anos-aponta-anuario-de-seguranca.ghtml>. Acesso em 24.7.2023.

⁴ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em números 2022 / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2022.

pelas decisões judiciais. Em razão do recorte dado ao tema da pesquisa a representação do contexto social em que se projeta o assédio sexual laboral será limitada a expor como está sendo reproduzido o movimento social na esfera da proteção dos espaços de trabalho da mulher e ao enfrentamento à violência por ela sofrida no ambiente de trabalho.

No ordenamento jurídico brasileiro não existe uma previsão constitucional ou decorrente de lei *strictu sensu* descrevendo o significado da conduta de assédio sexual ensejadora do pagamento de indenização por danos morais, no caso da esfera trabalhista. O entendimento da conduta danosa tem sido dado pelas decisões judiciais e pela pressão dos movimentos sociais aos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário.

2.4.2 Do assédio sexual laboral no mundo

A pressão pela tutela estatal nas relações de trabalho envolvendo as mulheres não é recente. A constatação de que a mulher não foi introduzida no ambiente laboral em igualdade com o homem já é alvo de preocupação dos movimentos sociais feministas e organizações político estatais há muito tempo. Entretanto, foi na década de 70 que o movimento de combate ao assédio sexual intensificou-se.

Tem-se notícia que nos EUA, em 1976, houve a primeira condenação ao pagamento de indenização por dano moral decorrente da prática de assédio sexual (Ribeiro, 2013, p.135). Atribui-se que a condenação ocorreu em razão da intensificação do movimento social feminista no sentido de combater a discriminação no trabalho em decorrência dos abusos praticados pelos superiores hierárquicos.

Entretanto, o movimento estava distante de conseguir atingir seu objetivo no que concerne à adequada inclusão da mulher no mundo do trabalho. A busca por uma equidade normativa e social entre homens e mulheres tem sido uma constante.

Até por volta de 1985 o assédio sexual no mundo estava sempre relacionado a uma troca de favores, colocando a mulher em sujeição em relação ao homem, que a ameaçava da perda do emprego, do rebaixamento ou não concessão de uma promoção. Em 1985, a jurisprudência dos Estados Unidos começou a fazer a distinção entre o assédio sexual decorrente da troca de favores e aquele praticado

em ambiente hostil. Essa nova visão acerca do assédio incluía a prática de atitudes misóginas e sexistas no local de trabalho (Dias, 2008, p.14).

Veja-se que entre a evolução do tratamento judicial do assédio sexual e a ação dos movimentos sociais, ao mesmo tempo, a Organização das Nações Unidas publicou em 18 de dezembro de 1979 a Convenção pela Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). A convenção foi assinada pelo Brasil, com reservas, em 31.03.1981 e ratificada, com reservas, em 01.02.1984, entrou em vigor em nosso país em 02.03.1984. Apenas em 22.06.1994 foi ratificada sem reservas.

No artigo 11, a referida convenção reconhece a ausência de igualdade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, estabelecendo que as mulheres têm os mesmos direitos dos homens. Em especial, o artigo 11 item f destaca que a mulher tem direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho.

Artigo 11

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:(...)

f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução. (CEDAW, 1979).

Em 2010, foi criada a ONU MULHERES com o objetivo de unir, fortalecer e ampliar os esforços no mundo acerca da defesa dos direitos das mulheres. Na esteira do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), a ONU mulheres atua prioritariamente na promoção do empoderamento econômico, da prevenção e eliminação da violência contra mulheres e meninas e da liderança e participação política, governança e normas globais.

A ONU MULHERES também presta apoio a movimentos de mulheres e feministas, inclusive negras, indígenas, deficientes, acentuando a necessidade de um olhar interseccional para as mulheres⁵.

Em 2014, a ONU MULHERES criou o movimento “ELESPORELAS”, o qual assume o papel de um movimento de solidariedade com o escopo de envolver toda a sociedade, inclusive os homens e meninos, em prol da igualdade gênero. Já em 2021 o movimento evoluiu para uma nova etapa chamando a sociedade a implementar ações pelos direitos humanos das mulheres e meninas. Com a ideia de dialogar com instituições, empresas, sociedade civil, associações tornando-a aliadas estratégicas e agentes na ampliação do diálogo sobre ferramentas e ações, pretende-se catalisar os avanços no alcance da igualdade de gênero⁶.

Não por acaso e na esteira do movimento social feminista, a Organização Internacional do Trabalho publicou em junho de 2019 a Convenção 190 sobre a eliminação do assédio e da violência no mundo do trabalho, a qual entrou em vigor em 25 de junho de 2021 após a ratificação por dois países: Uruguai e Fiji. O Brasil deu início às tratativas para o processo de ratificação em fevereiro de 2023.

O texto internacional é paradigmático e inovador porquanto define o que seria assédio e violência no trabalho e indica as medidas que podem ser adotadas para a prevenção e combate. Destina-se a todos os trabalhadores e trabalhadoras, independente da natureza do vínculo jurídico, bem como a todas as pessoas do mundo do trabalho e do entorno.

A referida convenção assim define o assédio, a violência no trabalho e de gênero:

Art. 1. Para efeitos da presente Convenção:

- (a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;
- (b) o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado

⁵<https://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/sobre-a-onu-mulheres/Acesso em 25.9.2023>.

⁶<https://www.onumulheres.org.br/elesporelas/Acesso em 25.9.2023>

sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b) do parágrafo 1 do presente artigo, as definições na legislação e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados. (OIT, Convenção 190, 2021)

Impõe-se o destaque para a equiparação do assédio como uma forma de violência contra o trabalhador ou trabalhadora. Ademais, ao prever que os danos decorrentes da violência ou do assédio podem ter conotação sexual, infere-se que o assédio sexual existe como espécie de violência.

Com essa ilação entre movimentos sociais de conscientização e divulgação da desigualdade de gênero e reprodução pelo direito da pauta social feminista, pretendeu-se demonstrar a interferência dos movimentos sociais nas decisões judiciais, bem como a convergência para, através do direito, serem implementadas mudanças na sociedade.

A partir do reconhecimento de que os movimentos sociais impactam na construção do direito, a proposta desta pesquisa é observar os reflexos da operação retromencionada nas decisões judiciais e, em consequência, seus impactos na sociedade. Tudo isso com base na metodologia de pesquisa proposta pela comunicativação (Stamford da Silva, 2021), a qual será melhor explicada adiante.

2.4.3 Da previsão do assédio sexual no Código Penal

Em 15 de maio de 2001, foi introduzido no Código Penal, o art. 216-A, o qual preconiza o seguinte:

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 (CP, art.216-A).

O assédio sexual, portanto, estaria configurado a partir das insinuações e propostas do superior hierárquico a seu subordinado, indicando que a prática de atos sexuais pelo sujeito passivo poderá ensejar-lhe benefícios e que sua abstenção poderá impor-lhe injustos gravames.

Entretanto, para se chegar a esse texto, desde 1997 havia a pressão de congressistas mulheres, em decorrência dos movimentos sociais femininos que ocorriam na sociedade, para a previsão normativa do instituto. A senadora Benedita da Silva propôs em 13 de agosto de 1997, o projeto de Lei 157/1997, que tipificava o

crime de assédio sexual da seguinte maneira:

Constitui assédio sexual, para os efeitos desta lei, constranger alguém, com sinais, palavras ou gestos, objetivando ou sugerindo a prática de ato libidinoso ou conjunção carnal, se a conduta não constituir crime mais grave. Pena detenção de seis meses a dois anos.

Entretanto, o projeto foi arquivado em janeiro de 1999. Entre a dignidade ter violada a sua dignidade sexual, ou ter ameaçados outros direitos fundamentais como o direito ao trabalho e à igualdade, preferiu-se estes, àqueles (Ribeiro, 2013, p. 165).

O anteprojeto de reforma da parte especial do Código Penal também previa a inserção do tipo penal de assédio sexual, mas, desta feita o crime estaria assim configurado:

Assediar alguém com violação do dever do cargo, ministério ou profissão exigindo, direta ou indiretamente, prestação de favores sexuais como condição para criar ou conservar direito ou para atender a pretensão da vítima. Pena – Detenção, de seis meses a dois anos, ou multa.

Segundo nos esclarece Ribeiro (2013, p.166) é de extrema importância a reprodução da exposição de motivos da tipificação do assédio sexual presente no referido anteprojeto:

[...]o assédio sexual está previsto no art. 173. Não como algumas vozes dizem, constrangimento à aproximação de pessoas. Nem se confunde com o galanteio elegante ou grosseiro. A estrutura do crime vincula-se a valores sociais. Tem, como pressuposto, relação administrativa, de trabalho, ou encargo inerente a estado ou condição individual. Fundamentalmente visa a proteger a mulher (não é excluído o homem) como empregada, ou servidora pública. Razões históricas evidenciam, só recentemente, ela conquista acesso a trabalho; de um modo geral o homem ainda predomina nos postos de comando. O agente, então se prevalece da condição jurídica e, como condição para atender à pretensão da vítima, impõe a prestação de favor de natureza sexual. Algumas legislações definiram esse delito, ilustrativamente, a França, a Espanha e o México. Na Argentina, estão em curso dois projetos de lei. O movimento de criminalização é desenvolvido, em particular, pela Organização Internacional do Trabalho (Ribeiro, 2013, p. 133-134).

Veja-se que desde o nascedouro, o bem jurídico cuja tutela se busca é a proteção da mulher no âmbito das relações de trabalho. Reconhece-se que o ambiente de trabalho é hostil para o gênero feminino, porque, culturalmente, ainda

se imagina o homem no trabalho e a mulher em casa, desempenhando o trabalho de cuidado.

Finalmente, conforme se defluiu da análise das decisões alhures, apesar do preceito legal penal ser relativizado na Justiça do Trabalho, ainda é ele que norteia o sentido do instituto em apreço e é utilizado como base para a construção dos elementos necessários para a configuração do assédio sexual no ambiente de trabalho.

2.4.4 Das previsões do sentido de assédio sexual laboral pelos órgãos de controle do Poder Judiciário brasileiro

2.4.4.1 Da Resolução 351, de 28 de outubro de 2020, do CNJ.

Em 2015, na cidade de Nova Iorque, na sede da ONU, por meio da agenda 2030, o Brasil assumiu o compromisso de buscar meios de alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas. Este é um dos escopos do desenvolvimento sustentável, devendo cada país signatário da agenda, implementar medidas para enfrentamento de práticas que estimulem a desigualdade de gênero.

Para dar cumprimento à promessa assumida, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) tem envidado esforços para a implementação das políticas nacionais relativas ao enfrentamento à violência contra as mulheres pelo Poder Judiciário e ao incentivo à participação feminina neste Poder.

A partir daí foi editada, em 28 de outubro de 2020, a Resolução nº 351 destinada a instituir, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Em seu texto, a Resolução traz previsões de uma política institucional acerca de como os tribunais devem agir para combater as práticas violentas institucionalmente. Estipula a criação de comissões permanentes para o combate a todas as formas de assédio e à discriminação, prevê a disseminação de cursos e conscientização de todos que compõem o Poder Judiciário, entre eles, agentes políticos, servidores, estagiários, terceirizados e prestadores de serviço.

Destaque-se que com a Resolução, o Poder Judiciário, pela primeira vez, reconhece que dentro da instituição também existem práticas discriminatórias em face da mulher, que merecem repreensão. Ao agir dessa maneira comunica-se

socialmente que é preciso se enfrentar a desigualdade de gênero não apenas com leis, mas através de ações que impliquem uma mudança social que permita que a mulher seja vista como igual ao homem.

A Resolução traz uma definição para assédio sexual, *in verbis*:

Art 2º, III – Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob a forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Dessa definição extraem-se os seguintes elementos característicos do assédio sexual: 1) intenção sexual do agente; 2) praticada contra a vontade da pessoa agredida; 3) o ato pode se manifestar de maneira verbal, não verbal ou física; 4) deve causar constrangimento à pessoa agredida; 5) afetar a dignidade ou criar um ambiente não saudável para quem sofre o assédio.

Depreende-se que a Resolução traz um conceito muito mais abrangente que o tipo penal. Ao excluir a prática do ato ilícito exclusivamente pelo superior hierárquico, reconhece a possibilidade do assédio sexual ser praticado de maneira horizontal ou até mesmo por trabalhador em posição funcional inferior à da agredida.

O texto se comunica com a proposta da Convenção 190 da OIT, que propõe conceitos amplos e flexíveis de modo a abarcar a maior quantidade de práticas violentas no mundo, inclusive as especificidades de cada Estado membro.

Portanto, a norma da Resolução 351 do CNJ destina-se a todas as esferas do Poder Judiciário e também apresenta uma definição ampliada para caracterizar assédio sexual praticado dentro do Poder Público.

2.4.4.2 Do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Resolução 492, de 17 de março de 2023, do CNJ).

Na esteira dos instrumentos normativos que pautam ou podem influenciar o sentido de assédio sexual, o CNJ e o STF, por meio da Portaria CNJ n. 27, de 02.02.2021, criaram um grupo de trabalho interdisciplinar destinado a colaborar com a implementação das políticas nacionais relativas ao enfrentamento à violência

contra as mulheres pelo Poder Judiciário e ao incentivo à participação feminina neste Poder.

Alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 e 16 da Agenda 2030 da ONU, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero traz considerações teóricas sobre igualdade substancial e um guia com exemplos práticos para que os julgamentos não incorram na repetição de estereótipos e na perpetuação de tratamentos diferentes. Outrossim, o Protocolo traz um guia que ensina como aplicar a perspectiva de gênero na prática.

O documento em análise também dialoga com a Convenção 190 da OIT. É expressão de um projeto transnacional de promover a igualdade de gênero em todos os países que compõem a referida organização internacional. A resolução 492 de 17 de março de 2023 torna obrigatória a adoção pelo sistema de justiça brasileiro do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nas ações que demandem uma abordagem da situação feminina, em qualquer área em que a demanda ocorra.

Embora não apresente um conceito, o Protocolo lista o assédio sexual no ambiente de trabalho como uma das formas mais comuns de violência contra a mulher na seara laboral e orienta o procedimento a ser adotado pelo magistrado ao conduzir o processo e proferir o julgamento.

Além disso, o Protocolo esclarece que o tipo penal do art. 216-A do Código Penal é restritivo e que a definição trazida pela Resolução 351 do CNJ deve ser aplicada para a caracterização do assédio sexual laboral ante a lacuna existente na lei trabalhista e cível.

O Protocolo descortina para o mundo jurídico uma nova metodologia de interpretação das leis. Assim como a analogia, os bons costumes, os princípios gerais do direito, propõe-se a adoção da metodologia de julgamento com perspectiva de gênero em casos em que sejam identificadas violações legais a partir de práticas que envolvam relações assimétricas de poder ou padrões estereotipados de gênero ou raça.

Julgar com perspectiva de gênero não significa igualar a mulher ao homem, mas sim levar em consideração as diferenças experimentadas em decorrência do gênero. Como explica Matas (2019):

Debe operar desde una perspectiva material, estableciendo tratos iguales en situaciones iguales, tratos diferentes entre supuestos disímiles, e incluso medidas distintas en beneficio de los grupos, que aunque desde una perspectiva son iguales, desde otra requieren mejor tratamiento por parte del Estado. (Matas, 2019, p.5)

Trata-se da integração do princípio da igualdade substantiva e do dever de não discriminação na produção, interpretação e aplicação da norma jurídica e na avaliação dos fatos e evidências do caso concreto. Constitui uma obrigação jurídica constitucional e convencional, em especial por buscar garantir o acesso à justiça, entendido aqui como o acesso à ordem jurídica justa.

Merece reprodução o seguinte trecho do Protocolo quando explica a questão da igualdade substancial:

(...)o que importa, realmente, não é o fato de alguns grupos serem tratados de maneira diferente, mas, sim, o fato de deterem menos poder e, portanto, ocuparem uma posição inferior. Assim como no caso do racismo recreativo, a concepção de igualdade como diferença de tratamento também se propõe como neutra, mas não é: ela reflete a realidade daqueles que detêm poder e que não encaram problemas relacionados à subordinação (...).(CNJ, 2021, p.39)

Aqui está claro que se busca construir uma igualdade tornando relevantes, substancial e processualmente, características específicas da mulher, visibilizando as diferenças e construindo uma igualdade a partir dessas situações especiais. O norte é combater a matriz androcêntrica do direito, que considera o homem e as características atribuídas ao masculino (branco e heterossexual) como ponto de referência, ocultando as mulheres, mesmo que estas representem mais da metade da população mundial.

A adoção da perspectiva de gênero como metodologia nos julgamentos e na condução do processo autoriza que se atribua um novo enfoque ao princípio da igualdade, inclusive na esfera processual. Ao apresentar o enfoque de gênero se busca introduzir no sistema jurídico uma forma de direção processual mais prática e acessível, atribuindo maior credibilidade ao sistema para que este ganhe a confiança das mulheres, a qual é maculada, conforme já expusemos através de dados na introdução deste estudo.

Portanto, a perspectiva de gênero implica reconhecer e considerar as desigualdades e as discriminações em razão do gênero, buscando neutralizá-las a fim de se concretizar a igualdade substantiva.

2.4.4.3 Da Resolução 360 de 25 de agosto de 2023, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Mais recentemente, em 25 de agosto de 2023, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) publicou a Resolução nº 360 que institui a política de prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho, tanto no primeiro quanto no segundo graus.

O objetivo do normativo é coibir condutas que configurem violência, assédio e discriminação no ambiente de trabalho. Dentre as determinações, está a instituição, em cada tribunal trabalhista, de pelo menos um comitê sobre o tema em cada grau de jurisdição, com participação de magistrados e magistradas, servidores e servidoras, terceirizados e terceirizadas. A Resolução cria ainda a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, que será realizada nos tribunais na primeira semana de maio de cada ano.

Nesta resolução, o CSJT definiu como os tribunais deveriam interpretar o assédio sexual internamente, nos casos de situações praticadas pelos seus servidores e agentes políticos. Segundo o texto normativo o assédio sexual no âmbito interno da Justiça do Trabalho estaria caracterizado da seguinte maneira:

Art. 2º Para os fins desta Política considera-se:

IV - assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob a forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Observa-se a reprodução do texto da Resolução 351 do CNJ. Aqui se inserem todos os aspectos já mencionados acerca do conceito de assédio sexual. Entretanto, merece destaque a necessidade de a conduta do assediador implicar em impactos no ambiente de trabalho.

Isso nos leva a questionar se não seria suficiente para a prática do assédio sexual o desrespeito à trabalhadora com intenção sexual. A norma exige que além do constrangimento de natureza sexual, praticada em espaços relacionados ao

trabalho, este produza efeitos no ambiente de trabalho. Não basta, portanto, a prática do ato ilícito, mas também seus efeitos devem ser apurados.

Percebe-se, pois, que o posicionamento jurídico do assédio sexual no ambiente do trabalho acompanha o modo como a mulher é vista socialmente. Diante de tal constatação e da necessidade de desconstrução da relação hierárquica de poder que existe entre homem e mulher em quaisquer dos espaços em que esta ocupe, impõe-se uma análise acerca do combate às violências praticadas contra a mulher empregada, com destaque para o assédio sexual laboral.

Um meio de desconstruir essa estrutura e observá-la de maneira a se estabelecerem relações de emprego adequadas, a partir do ambiente de trabalho, são as decisões judiciais. Ao resolver um problema entre trabalhadora e empregador é possível que a decisão tenha seus efeitos refletidos na mudança de postura do empregador no sentido de coibir a prática de posturas violentas e discriminatórias pelos seus prepostos, a teor do assédio sexual.

Diante da demonstração de que existe uma movimentação social em busca da equidade de gênero e ao se ter conhecimento do alcance sociológico, e não apenas jurídico, das decisões judiciais, passaremos ao momento da pesquisa em que será feita a análise direta das decisões judiciais proferidas pelo TRT de Pernambuco.

3 DO ESTUDO DAS DECISÕES QUE TRATAM DO ASSÉDIO SEXUAL LABORAL EM PERNAMBUCO

3.1 DA METODOLOGIA DE ANÁLISE DAS DECISÕES

Antes de explorarmos as decisões judiciais que embasam a pesquisa impende discorrer sobre a metodologia que foi utilizada na realização do trabalho.

Acredita-se que as questões postas à apreciação do Judiciário não se resolvem exclusivamente pela aplicação da lei. Questões linguísticas e sociológicas misturam-se às jurídicas em uma decisão e em razão da pesquisa ser realizada por meio da análise de decisões judiciais utilizaremos a proposta teórico metodológica da comunicativação.

Diante da indeterminação legislativa de assédio sexual praticado no ambiente de trabalho, identifica-se a importância de se apresentar o sentido que o Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco vem atribuindo ao tema. Conforme já exposto, o sentido jurídico de algo é construído pelo próprio sistema de direito, a partir da redundância em recursividade, sem que importe a pessoa que produziu aquela decisão, mas apenas a determinação e indeterminação inerente ao sistema de direito. Não haverá, portanto, valoração das decisões, porquanto nos dedicaremos a observar a comunicação entre elas para se atingir a construção de sentido de assédio sexual no ambiente em estudo.

Nessa esteira, enquanto perspectiva teórico-metodológica, a comunicativação propõe uma análise transdisciplinar das decisões, a partir da circularidade reflexiva, com base em aspectos linguísticos, traduzidos na teoria da linguagem como trabalho social de Marcuschi; sociológicos, extraídos da teoria da incompletude de Kurt Godel, da Forma de dois lados de Spencer Brown, dos sistemas que observam de Von Foester e sócio jurídicos presentes no antifundamentalismo de Rorty e na teoria da sociedade como sistema de comunicação de Luhmann (Stamford da Silva, 2021, p. 31-37).

Em outras palavras, a comunicativação será o vetor condutor para a busca de sentido de assédio sexual laboral, por meio da análise de decisões judiciais, a partir da observação da linguagem construída nas decisões e sua evolução no tempo.

Teoricamente, nos valem da Teoria dos Sistemas de Luhmann para se chegar à construção de sentido e explicar a influência da subordinação de gênero. Entretanto, em razão da grandiosidade e dos infinitos aspectos do movimento social feminista delimitamos a questão da subordinação de gênero aos ensinamentos da Teoria da Justiça Social de Nancy Fraser. Técnica esta plenamente autorizada pelos critérios da comunicativação, senão vejamos:

Na prática de nossas pesquisas, recorremos a diversos aportes teóricos e metodologias, inclusive, houve caso de, numa pesquisa, utilizarmos a ética do discurso de Habermas para analisar uns dados, e a teoria da sociedade de Luhmann, para outros dados, sem, por isso, promover qualquer sincretismo teórico. O problema, com isso, está mais para uma questão de dedicação para conhecer e usar marcos teóricos, que uma questão de filiação a eles. (Stamford da Silva, 2021, p. 197)

Fixado, pois, o aporte teórico que norteia o trabalho, passe-se ao método. Aqui será explicitado como foram realizadas todas as atividades da pesquisa, sem qualquer preocupação em nomear os métodos utilizados, porquanto diante da circularidade reflexiva que permeia os conhecimentos teóricos e dados coletados, não é possível nos filiar exclusivamente a um método, sob pena de exclusão e impossibilidade de se ter um resultado isento. (Stamford da Silva e Barros, 2023, p. 726)

Em assim sendo, foram coletadas decisões judiciais no sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco (TRT) com o seguinte argumento de pesquisa: “assédio sexual”. O espaço amostral temporal foi de novembro de 2017 (data da publicação da reforma trabalhista) até dezembro de 2023. Inicialmente foram encontradas 163 decisões, tendo sido excluídas aquelas em que o assédio sexual era apenas citado como argumento e não era propriamente o objeto da ação. Após, foram eleitas aquelas em que o assédio sexual era praticado por homem em detrimento de uma mulher. No caminho percorrido ainda foram eliminadas as decisões que não importavam em apreciação de mérito. Restaram 45 decisões. Em cada uma delas foram identificados os elementos utilizados na decisão para a caracterização do assédio sexual laboral ou não.

Uma vez selecionadas as decisões judiciais foi feito o estudo em busca de quais características são imprescindíveis para a configuração do assédio, na tentativa de se evidenciar um padrão que permita reconhecer a conduta violenta em

face da empregada. Esses elementos do assédio sexual, elencados em cada decisão, foram alçados à condição de variáveis.

No primeiro momento de tratamento dos dados- a análise das 45 decisões- foram encontradas as variáveis que determinariam o sentido de assédio sexual e alocadas em tabela do Excel. São elas: abordagem não desejada, agressão verbal, agressão física, intenção sexual, posição privilegiada, prática reiterada, relação ou influência com o trabalho, conduta igual à prevista no Código Penal, implique em constrangimento à vítima e afete a liberdade sexual e a segurança da vítima no trabalho.

Para entender os elementos que compunham o sentido do assédio sexual em cada ano pesquisado, foi feita a classificação em “0”, para quando a decisão expressamente fala que não se inclui, “1” para a hipótese de a decisão indicar como elemento de sentido e “n/m” quando a decisão nada mencionar acerca da variável. Após, foi feita uma análise quantitativa dos elementos para que se chegasse ao sentido construído em cada ano.

Entretanto, considerando a técnica decorrente da comunicativação, observou-se que as decisões possuem um conteúdo linguístico social riquíssimo no que concerne ao aspecto da pesquisa de subordinação de gênero e na recorrência ou não das variáveis.

Em razão disso, constatou-se ser preciso analisar detidamente a construção das decisões judiciais em relação aos argumentos judiciais, fáticos, legais, jurisprudenciais e doutrinários nelas contidos, com vistas a se encontrar elementos que permitissem identificar a existência ou não de subordinação de gênero. No intuito de fazer essa demonstração sem que a exposição se tornasse cansativa ou extensa demais para o leitor, resolveu-se, por cada ano pesquisado, escolher-se uma decisão que espelhasse o sentido de assédio sexual construído naquele ano específico.

Explique-se: após, a partir da análise de variáveis de todas as decisões prolatadas no respectivo ano, buscou-se uma que refletisse o sentido construído para assédio sexual naquele espaço de tempo. A partir desta “decisão-espelho” foi

feita a demonstração dos argumentos contidos em cada julgado e demonstrada a existência ou não de subordinação de gênero.

Dessa maneira, foi escolhida uma decisão por ano pesquisado, atingindo-se o número de 7 (sete) julgados, os quais foram analisados de acordo com o arcabouço teórico supramencionado, em busca da hipótese formulada, qual seja: a constatação de que a construção de sentido de assédio sexual decorrente das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho esteja representando o correto enquadramento do reconhecimento do trabalho da mulher de maneira igualitária em relação aos demais trabalhadores.

Nesse momento, como categorias de análise foram destacados ano, número do processo, relator/ relatora, argumentos fáticos, argumentos jurídicos, argumentos jurisprudenciais, argumentos legais e os contrastamos com os ensinamentos da teoria do sentido Luhmanniana e a ideia de subordinação de gênero extraída da Teoria da Justiça Social de Nancy Fraser. Para uma melhor visualização e identificação dos dados, os mesmos foram extraídos do PDF e alocados em planilha do Excel, a qual será compartilhada no capítulo 3 desta dissertação.

No que tange ao aspecto da subordinação de gênero, este também foi observado a partir de cada elemento de assédio sexual laboral que compôs o sentido construído. A apreciação dos dados seja a partir da textualidade das decisões seja a partir dos elementos de sentido foi assim realizada dada a necessidade de se demonstrar de todas as maneiras a resposta à pergunta de pesquisa.

Assim, foi feita uma observação quantitativa e qualitativa dos dados obtidos e constatada a repetição e textualidade dos mesmos, a partir dos ensinamentos da comunicação.

Por uma questão de proteção ao sigilo de dados e informações dos litigantes, os dados foram anonimizados, de modo a evitar qualquer identificação dos participantes das decisões escolhidas.

Outrossim, utilizamos a técnica documental no que tange à coleta das decisões e a bibliográfica em relação à pesquisa doutrinária e legislativa referente ao assédio sexual laboral e às questões que envolvem gênero.

Apenas após se percorrer todo esse caminho foi possível se chegar ao sentido construído para assédio sexual laboral, a partir da observação de decisões judiciais, bem como se responderao questionamento que deu origem a essa pesquisa, qual seja, a construção de sentido de assédio sexual laboral tem refletido subordinação de gênero?

3.2 DA CONSTRUÇÃO DE SENTIDO DE ASSÉDIO SEXUAL POR ANO

3.2.1 Em 2017

No espaço amostral que compreende novembro de 2017 a 31 de dezembro de 2017 foi encontrada apenas uma decisão judicial. Desnecessária a elaboração de tabela, vez que apenas um julgado foi analisado.

O julgado esclarece que o assédio sexual no ambiente de trabalho deve ser entendido como qualquer tipo de avanços sexuais inoportunos ou conduta verbal ou física de natureza sexual, cuja aceitação é explícita ou implicitamente considerada como uma condição para decisões favoráveis que afetam o emprego de uma pessoa, ou que tem o objetivo ou o efeito de interferir injustificadamente com o desempenho no trabalho da pessoa, ou de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, abusivo ou ofensivo.

Nesta decisão, portanto, para a existência de assédio sexual é preciso que a situação de fato envolvesse os seguintes elementos: abordagem não desejada, agressão verbal ou agressão física, intenção sexual, posição privilegiada, prática reiterada apenas na hipótese de agressão verbal, relação ou influência com o trabalho. Ademais, a conduta não era preciso que a conduta apresentasse todos os elementos exigidos pelo Código Penal na previsão do crime de assédio sexual.

3.2.2 Em 2018

Tabela 1 – Decisões do ano de 2018

2018	RT0000037- 27.2017.5.06.023 2	RT0000569- 34.2016.5.06.010 3	RT0001312- 50.2016.5.06.000 4	RT0000179- 67.2016.5.06.000 5	RT0001102- 02.2017.5.06.041 2
------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

VARIÁVEIS					
Abordagem não desejada	1	1	n/m	1	1
Agressão verbal	n/m	n/m	n/m	n/m	n/m
Agressão física	n/m	n/m	n/m	n/m	n/m
Intenção sexual	1	1	n/m	1	1
Posição privilegiada	0	0	1	0	n/m
Prática reiterada	n/m	n/m	n/m	n/m	n/m
Relação ou influência com o trabalho	1	1	n/m	1	1
Igual ao Código Penal	0	0	n/m	0	0
Liberdade sexual e segurança no trabalho	1	1	n/m	1	1
Constranger a vítima	1	1	n/m	1	1

Fonte: A autora (2023).

Já em 2018 foram prolatadas 5 (cinco) decisões sobre o tema assédio sexual laboral. Para alcançar o sentido de assédio sexual laboral os dados foram tratados na tabela acima, a qual será apreciada em seguida.

Denota-se que os elementos abordagem não desejada, intenção sexual, tenha relação ou influência com o trabalho, afete a liberdade sexual e/ou a segurança da vítima no trabalho e constrangimento à agredida aparecem em 4 (quatro) decisões e em uma delas não há qualquer menção.

Dessa maneira, a partir de uma análise quantitativa, os elementos abordagem não desejada, intenção sexual, que o ato tenha relação ou influência com o trabalho,

afete a liberdade sexual e/ou a segurança da vítima no trabalho e constrangimento à agredida compõem o sentido de assédio sexual.

No que concerne à forma como a conduta em apreço é praticada, situação esta que é espelhada nos elementos agressão verbal e agressão física, nenhuma das decisões judiciais sequer menciona tais elementos. Logo, conclui-se pela ausência de integração destes elementos ao sentido de assédio sexual laboral.

Ademais, o silêncio das decisões acerca das variáveis “agressão verbal” e “agressão física” permite denotar que o sistema está operando para aceitar o assédio sexual praticado por qualquer meio e de toda forma, sem restrições. Ao não selecionar o modo como o assédio poderá ser praticado, o sistema não excluiu qualquer tipo de prática, haja vista que, segundo a teoria Luhmanniana de sentido, uma seleção representa a exclusão de possibilidades. (Luhmann, 2016, p. 90)

Em relação à condição de o agente ser superior hierárquico da vítima, 1 (uma) decisão expõe como imprescindível tal condição, outra não menciona e 3 (três) delas expressamente dizem não ser necessário que o agressor ocupe cargo hierarquicamente superior ao da vítima. Logo, este elemento reputa-se excluído do sentido que se busca construir.

A mesma sorte segue o elemento prática reiterada. Ao não ser mencionado em qualquer decisão, seja para a exclusão, seja para a inclusão, deve se entender que a prática reiterada não é um elemento da construção de sentido de assédio sexual no ano de 2018.

Ante o exposto, no ano de 2018, a partir da análise das decisões, para que uma conduta seja considerada assédio sexual laboral praticado por um homem em face de uma mulher é preciso que a ação represente uma abordagem não desejada, com intenção sexual, que tenha relação com o trabalho ou influência deste, afete a liberdade sexual e/ou a segurança da vítima no trabalho e cause constrangimento à agredida.

3.2.3 Em 2019

Tabela 2.0 – Decisões do ano de 2019

2019	RT0001070-52.2016.5.06.0017	RT0001103-44.2017.5.06.0102	RT0000355-18.2018.5.06.0121	RT0000069-56.2016.5.06.0009	RT0001506-75.2015.5.06.0007	RT0000289-64.2015.5.06.0017
Variáveis						
Abordagem não desejada	1	1	1	1	1	1
Agressão verbal	1	n/m	n/m	1	n/m	1
Agressão física	1	n/m	n/m	1	n/m	1
Intenção sexual	1	1	1	1	1	1
Posição privilegiada	n/m	0	1	0	1	n/m
Prática reiterada	n/m	n/m	n/m	n/m	n/m	n/m
Relação/influência com o trabalho	n/m	1	1	1	1	1
Igual ao Código Penal	n/m	0	1	0	1	n/m
Liberdade sexual e segurança no trabalho	n/m	1	n/m	1	1	1

Constranger a vítima	1	1	1	1	1	1
----------------------	---	---	---	---	---	---

Fonte: A autora (2023).

Tabela 2.1 – Decisões do ano de 2019

2019	RT0000346-82.2019.5.06.004	RT0000827-47.2018.5.06.0144	RT0000750-68.2018.5.06.0231	RT0000664-86.2015.5.06.0010	RT0000170-91.2019.5.06.0008
Variáveis					
Abordagem não desejada	1	1	1	1	1
Agressão verbal	n/m	n/m	1	1	n/m
Agressão física	n/m	n/m	1	1	n/m
Intenção sexual	1	1	1	1	1
Posição privilegiada	1	1	n/m	n/m	n/m
Prática reiterada	1	n/m	n/m	n/m	n/m
Relação ou influência com o trabalho	n/m	1	1	1	1

Igual ao Código Penal	1	n/m	n/m	n/m	n/m
Liberdade sexual e segurança no trabalho	1	n/m	1	1	1
Constranger a vítima	1	1	1	1	1

Fonte: A autora (2023).

No ano de 2019 foram integradas à pesquisa 11 (onze) decisões. No que tange aos elementos “abordagem não desejada”, “constrangimento à vítima” e “intenção sexual”, todas as decisões são unânimes em considera-los como parte integrante da caracterização do assédio sexual laboral.

Em relação aos elementos “agressão física” e “agressão verbal”, o tratamento dispensado pelas decisões judiciais é idêntico. Das 11 (onze) decisões, 6 (seis) não mencionam os elementos e 5 (cinco) os considera parte constitutiva do sentido de assédio sexual.

Tendo em vista que, neste estágio da pesquisa, está limitada a elaborar uma análise quantitativa da repetição das variáveis, deflui-se que não integra o sentido de assédio a forma como a agressão é praticada, se física ou verbal.

No que concerne à variável “posição privilegiada”, o sentido atribuído ao assédio sexual laboral em 2019 também não integra este elemento. Veja-se que 5(cinco) decisões sequer trataram da variável, duas foram específicas em mencionar a desnecessidade do agressor ser superior hierárquico da agredida e 4 decisões disseram que era preciso que o assédio sexual fosse praticado pelo superior hierárquico para assim ser considerado.

Aqui, mais uma vez, a falta de referência na decisão à variável precisou ser interpretada como não integração do elemento ao sentido de assédio sexual laboral. Veja-se que, a partir da técnica da comunicativação com o viés da Teoria dos

Sistemas Sociais, quando se quer que algo esteja integrado ao sentido, ele é referido expressamente na decisão judicial. O silêncio, na hipótese, redundaria em não integração.

A prática reiterada é outra variável que não integra o sentido de assédio sexual laboral no ano de 2019, porquanto das 11 (onze) decisões apenas 1 (uma) menciona a necessidade de que o agente pratique a conduta reiteradas vezes, as demais não fazem qualquer referência ao elemento.

A mesma sorte segue o elemento referente à equivalência da conduta com a descrição do Código Penal. Veja-se que três decisões especificam que o art. 216-A do Código Penal deve ser considerado na constituição de sentido de assédio sexual praticado no ambiente de trabalho, 2(duas) expõem a ausência de necessidade e 6 (seis) sequer fazem menção ao elemento.

Entretanto, a variável “relação com o trabalho ou influência deste” aparece como parte do sentido do tema da pesquisa no ano de 2019 em 9 (nove) decisões, não sendo mencionada em apenas 2 (dois) julgados. Logo, percebe-se que este elemento faz parte da conduta em apreço.

No que tange a variável “ofensa à liberdade sexual e/ou à segurança no trabalho” é exigida em 8 (oito) das decisões e não mencionada em 3 (três) dos julgamentos. Logo, é uma variável que compõe o sentido de assédio sexual no ano de 2019.

Percebe-se, pois, que para que a prática seja considerada como assédio sexual no ambiente de trabalho é preciso que a conduta seja o reflexo de uma abordagem não desejada, com intenção sexual, que tenha relação com o trabalho ou influência deste e cause constrangimento à vítima, ofendendo a sua liberdade sexual ou segurança no trabalho.

3.2.4 Em 2020

Tabela 3 – Decisões do ano de 2020

2020	0000812- 87.2017.5.06.002 3	0001652- 40.2016.5.06.002 1	0001057- 36.2014.5.06.001 3	0001633- 45.2017.5.06.010 3	0000310- 53.2018.5.06.001 1
------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

Variáveis					
Abordagem não desejada	1	1	1	1	1
Agressão verbal	1	n/m	1	n/m	1
Agressão física	1	n/m	1	n/m	1
Intenção sexual	1	1	1	1	1
Posição privilegiada	n/m	0	0	n/m	0
Prática reiterada	n/m	n/m	n/m	n/m	n/m
Relação ou influência com o trabalho	1	n/m	1	1	1
Igual ao Código Penal	n/m	n/m	n/m	n/m	n/m
Liberdade sexual e segurança no trabalho	1	n/m	1	1	1
Constrangea vítima	1	1	1	1	1

Fonte: A autora (2023).

No ano de 2020, O TRT de Pernambuco prolatou 5 (cinco) decisões sobre assédio sexual praticado no ambiente de trabalho. Mais uma vez, os elementos “abordagem não desejada”, “constrangimento à vítima” e “intenção sexual” aparecem em todas as decisões como parte integrante da caracterização do sentido de assédio sexual laboral.

Porém, neste ano, as variáveis “agressão física” e “agressão verbal” aparecem como elementos de sentido da espécie de assédio em debate, sendo expressamente mencionadas em 3 (três) delas. Registre-se que duas decisões sequer mencionam os elementos.

Observe-se que, ao serem consideradas como elementos de sentido, as variáveis restringem qualquer outra maneira de possibilidade de o assédio ser reconhecido. Demonstra-se, pois, como uma “seleção exclui possibilidades”. (Luhmann, 2016, p. 90)

Por outro lado, os elementos “prática reiterada” e equivalência ao preceito do código penal não são mencionados em quaisquer das decisões. Logo, não integram o sentido que ora se busca construir.

No que diz respeito ao elemento posição privilegiada do agente, 3 (três) decisões são expressas em tratar da prescindibilidade do mesmo e 2 (duas) sequer mencionam o elemento. Mais uma variável que se exclui do sentido de assédio sexual.

Em relação aos elementos ofensa à liberdade sexual e/ou segurança no trabalho e relação com o trabalho ou influência, o tratamento das decisões é o mesmo, qual seja, em 4 (quatro) delas sustenta-se ser necessária a demonstração dos elementos e em 1 (uma) não há menção.

Ante o exposto, no ano de 2020 se construiu o sentido de assédio sexual laboral como sendo abordagem não desejada, com intenção sexual, realizada de maneira verbal ou física, que tenha relação com o trabalho ou influência deste e cause constrangimento à vítima, ofendendo a sua liberdade sexual ou segurança no trabalho.

3.2.5 Em 2021

Tabela 4 – Decisões do ano de 2021

2021	0000655- 31.2018.5.06.0007	0000535- 42.2019.5.06.0010	0000190- 44.2021.5.06.0192	0000853- 64.2020.5.06.0018
VARIÁVEIS				
Abordagem não desejada	1	1	1	1
Agressão verbal	1	n/m	n/m	n/m
Agressão física	1	n/m	n/m	n/m
Intenção sexual	1	1	1	1
Posição privilegiada	1	0	0	1
Prática reiterada	1	1	n/m	1
Relação ou influência com o trabalho	1	1	n/m	1
Igual ao Código Penal	1	0	n/m	n/m
Liberdade sexual e segurança no trabalho	1	1	1	1

Constranger a vítima	1	1	1	1
----------------------	---	---	---	---

Fonte: A autora (2023).

No ano de 2021 foram decididos pelo TRT de Pernambuco 4 (quatro) casos em que a empregada mulher alegava ter sido alvo de assédio sexual praticado pelo empregador homem. Neste ano, para o sentido que se busca todas as decisões mencionaram que na conduta deveriam estar presentes os seguintes elementos abordagem não desejada, com intenção sexual, que cause constrangimento à vítima, ofendendo a sua liberdade sexual ou segurança no trabalho.

Em relação aos elementos “agressão verbal” e “agressão física”, uma das decisões trouxe a presença dessa variável como necessária e três não mencionaram. Logo, pelo raciocínio já exposto, excluem-se do sentido em construção estes elementos no ano de 2021.

No que concerne à posição privilegiada, duas das decisões denotam a necessidade de o assédio sexual laboral ser praticado por superior hierárquico, uma silencia e outras duas referem-se à possibilidade de o assédio ser praticado por qualquer homem que trabalhe na empresa, independente da posição que ocupe em relação à agredida.

Neste caso, conclui-se pela ausência do elemento “posição privilegiada” na construção de sentido de assédio sexual praticado no meio ambiente de trabalho.

No que tange ao elemento “relação com o trabalho ou influência deste”, 4 (quatro) decisões trouxeram a variável como imprescindível para o sentido de assédio sexual labora e uma não fez qualquer referência ao elemento. Logo, numa análise quantitativa, a variável integra-se ao sentido em análise.

Finalmente, extrai-se da apreciação das decisões que o elemento referente à igualdade com o assédio tipificado como crime não faz parte do sentido de assédio sexual no ano de 2021. Veja-se que 2 (duas) decisões não mencionam, 2 (duas) expõem expressamente que o assédio sexual laboral não está restrito aos critérios do Código Penal e uma delas menciona que a conduta deve se ater à disposição penal.

Logo, o sentido construído para assédio sexual laboral em 2021 é o seguinte: toda abordagem não desejada, com intenção sexual, que tenha relação com o

trabalho ou influência e cause constrangimento à vítima, ofendendo a sua liberdade sexual ou segurança no trabalho.

3.2.6 Em 2022

Tabela 5– Decisões do ano de 2022

2022	0000481 - 46.2019. 5.06.002 0	00007 62- 45.201 8.5.06. 0017	0000328 - 43.2019. 5.06.001 0	0000795 - 30.2021. 5.06.021 1	0001215 - 23.2016. 5.06.001 3	0000669 - 28.2021. 5.06.000 1	0001019 - 11.2020. 5.06.001 4	00015 37- 65.201 9.5.06. 0101	0000748- 39.2019.5. 06.0013
VARIÁVEIS									
Abordagem não desejada	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Agressão verbal	n/m	n/m	n/m	n/m	1	1	n/m	n/m	1
Agressão física	n/m	n/m	n/m	n/m	1	1	n/m	n/m	1
Intenção sexual	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Posição privilegiada	0	n/m	n/m	n/m	1	0	n/m	n/m	1
Prática reiterada	1	n/m	1	n/m	1	n/m	n/m	1	1
Relação ou influência com o trabalho	1	1	1	n/m	1	1	1	1	1
Igual ao Código Penal	0	n/m	0	n/m	1	0	n/m	n/m	1
Liberdade sexual e segurança no trabalho	1	1	n/m	1	1	1	1	1	1
Constrangimento à vítima	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Fonte: A autora (2023).

De acordo com a planilha, os elementos abordagem não desejada, com intenção sexual, que cause constrangimento à vítima repetem-se em todas as decisões prolatadas no ano de 2022. Logo, compõem o sentido perseguido.

No que tange às variáveis “agressão física” e “agressão verbal”, à exceção de três, que exigem que a conduta ilícita adote essas modalidades de prática, os outros seis julgados não mencionam estes elementos na prática de assédio sexual. Logo, ambos estão excluídos da construção de sentido no ano de 2022.

No que concerne aos elementos relação com o trabalho ou influência deste e ofensa à liberdade sexual e/ou à segurança no ambiente de trabalho, apenas 1 (uma) decisão não as menciona, as demais trazem esses requisitos como indispensáveis para a configuração do assédio sexual.

Em relação à posição privilegiada, 2 (dois) julgados são contundentes na exigência de que o ato deve ser praticado por superior hierárquico, 2 (dois) revelam a desnecessidade de o agente ter posição privilegiada no emprego em relação à empregada agredida e 5 (cinco) sequer mencionam a variável. Logo, entende-se pela não integração do requisito ao sentido de assédio no ano de 2022.

No que tange ao elemento “prática reiterada”, 5 decisões exigem que o requisito se faça presente e 4 sequer mencionam que o ato ilícito seja praticado mais de uma vez para a configuração da ofensa. Logo, entende-se que o mesmo não pode ser excluído da observação.

No que diz respeito ao assédio sexual ser considerado pela Justiça do Trabalho com as mesmas características do criminal, 2 (duas) decisões ressaltam que se deve condenar por assédio sexual laboral apenas quando presentes os requisitos do Código Penal, 4 (quatro) não mencionam e 3 (três) esclarecem que não se está adstrito à previsão criminal. Logo, este elemento não compõe o sentido de assédio sexual no ano de 2022.

Assim, no ano de 2022 o sentido de assédio sexual envolve os elementos: toda abordagem não desejada, com intenção sexual, que tenha relação ou influência com o trabalho e cause constrangimento à vítima, praticada de maneira reiterada, e que ofenda a liberdade sexual ou segurança no trabalho da vítima.

3.2.7 Em 2023

Tabela 6 – Decisões no ano de 2023

2023	333-92.2022.506.0161	84-49.2021.5.06.0009	00173-2020.5.0016	0000052-65.2022.5.06.0023	0001359-72.2022.5.06.02011	0000611-82.2022.5.06.0391	0000103-48.2023.5.06.0312	0000160-38.2023.5.06.0192	0000832-69.2023.5.06.0192	000066.0024
VARIÁVEIS										
Abordagem não desejada	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Agressão verbal	1	1	1	1	1	1	1	n/m	n/m	n/m
Agressão física	1	1	1	1	1	1	1	n/m	n/m	n/m
Intenção sexual	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Posição privilegiada	n/m	0	n/m	1	1	1	1	1	0	1
Prática reiterada	n/m	1	n/m	1	1	0	1	1	1	1
Relação ou influência com o trabalho	n/m	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Igual ao Código Penal	n/m	n/m	n/m	n/m	0	0	1	1	0	n/m
Liberdade sexual e segurança no trabalho	n/m	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Constranger a vítima	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Fonte: A autora (2024).

Extrai-se que os elementos abordagem não desejada intenção sexual e constrangimento à vítima foram mencionados expressamente em todas as decisões.

Em um universo de 10 (dez) decisões, os elementos agressão verbal e agressão física existem expressamente referidos em 7 (sete) das decisões como necessários à configuração do assédio sexual e nas três últimas decisões apreciadas não é feita qualquer menção. Essa situação permite denotar que o elemento em referência foi absorvido pelo sistema e deve ser considerado como necessário ao sentido construído.

Nessa esteira, o elemento posição privilegiada foi considerado necessário em 6 (seis) decisões, não mencionado em duas e expressamente rechaçado em 2 (dois) dos julgados. Aqui se percebe que um elemento que estava excluído do sistema, continua a irritá-lo. E, no ano de 2023, voltou a ser considerado como próprio do sentido de assédio sexual praticado no ambiente de trabalho.

No que tange aos elementos relação ou influência com o trabalho e ofensa à liberdade sexual ou à segurança no trabalho, 1 (uma) decisão não faz referência aos mesmos. Ao passo que 9 (nove) delas consideram o elemento necessário.

Em relação à prática reiterada esta é abordada como imprescindível à caracterização do assédio em 7 (sete) decisões, 2 (duas) não mencionam e 1 (uma) é expressa ao declarar desnecessária a presença do elemento.

No que concerne à necessidade de o assédio assumir as mesmas características do Código Penal, não houve alteração no sistema em relação aos anos anteriores, porquanto, cinco decisões sequer o mencionam,³(três) declaram que o assédio sexual laboral não se restringe às previsões do art. 216-A do Código Penal e 2 (duas) expressam a necessidade de que se cumpram os requisitos do código criminal para a caracterização do assédio sexual na Justiça do Trabalho.

Logo, nas decisões analisadas no ano de 2023, para a caracterização de assédio sexual laboral é necessário que haja abordagem não desejada, agressão verbal, agressão física, intenção sexual e constrangimento à vítima, posição privilegiada, prática reiterada, relação com o trabalho ou influência no desempenho deste e ofensa à liberdade sexual e/ou segurança no trabalho.

3.3 DA OBSERVAÇÃO QUALIFICADA DAS DECISÕES JUDICIAIS A FIM DE SE DEMONSTRAR O CAMINHO DA CONSTRUÇÃO DOS ELEMENTOS DE SENTIDO E A PRESENÇA DA SUBORDINAÇÃO DE GÊNERO

Ao se considerar que a comunicativação propõe uma transversalidade entre linguagem, sociedade e direito (Stamford da Silva, 2021, p.204), bem como que se pretende demonstrar a hipótese de pesquisa também através da análise qualitativa das decisões, propõe-se, neste momento, um estudo específico das decisões judiciais analisadas.

Através da análise qualitativa das decisões será possível a demonstração dos elementos constitutivos de sentido em cada uma delas por meio da apreciação da edificação dos elementos, a partir do contexto abordado na decisão.

O método utilizado para o tratamento dos julgados foi o seguinte: dentre as 45 decisões apreciadas escolheu-se uma de cada ano que espelhasse o sentido construído quantitativamente em cada ano objeto de pesquisa. Em outras palavras, a partir da observância da planilha construída em cada ano, escolheu-se uma decisão que trouxesse todos os elementos para se fazer a extração dos argumentos judiciais, doutrinários, jurisprudenciais, fáticos e legais.

Ao se considerar que o sentido incorpora uma semântica social (Luhmann, 2016, p.104) e que se constrói a partir da interferência do direito nas relações sociais e vice versa, em um movimento contínuo de irritação do sistema, fez-se necessário aprofundar o estudo das decisões para que a partir dos argumentos fosse delineada a influência ou não da subordinação de gênero na construção de sentido de assédio sexual praticado no ambiente de trabalho. Será a partir da noção de continuidade e irritação do sistema pelos movimentos sociais – em especial o movimento antissubordinatório de gênero – que iremos introduzir os aspectos da Teoria da Justiça Social no sentido de identificar a perpetuação ou não da violência de gênero nas decisões judiciais.

Conforme já delineado no item 2.2 desta dissertação, o processo de construção de sentido envolve uma observação que abranja ao mesmo tempo, os fenômenos da complexidade, autorreferência, sistema/entorno e fechamento operacional sistêmico, sob o manto das dimensões social, temporal e material do sentido.

Por uma questão de didática e para se destacar cada um desses problemas, numa tentativa de se demonstrar, na prática, como eles podem ser encontrados nas decisões judiciais, iremos tratar da complexidade nas decisões de 2017 e 2018; da autorreferência nas de 2019 e 2020; da relação sistema/entorno nas de 2021 e de 2022 e do fechamento operacional na de 2023.

Entretanto não é demasiado ressaltar que esses problemas não são estanques e acontecem ao mesmo tempo e podem ser encontrados em todas as

decisões. A compartimentação se deu apenas por uma questão didática para a demonstração prática do pensamento Luhmanniano na pesquisa.

3.3.1 Dos aspectos da subordinação de gênero na análise qualificada das decisões judiciais

Conforme já explicitado, quando da descrição da metodologia de pesquisa (item 3.1), a abordagem da existência ou não de subordinação de gênero nas decisões judiciais será analisada sob dois aspectos: a partir da apreciação de cada elemento que constitui o sentido encontrado para assédio sexual e através da análise qualificada das decisões judiciais. Em relação a este aspecto impõe-se esclarecer acerca das variáveis que serão utilizadas para a expressão da teoria da Justiça Social nas decisões.

Ao construir uma reflexão sobre Justiça Social, Fraser parte da ideia de que a vida social é organizada a partir de diferentes padrões de dominação e subordinação, o que permite que determinados grupos tenham mais condições para determinar os termos da vida em comum, e, a partir da sua visão sobre interpretação de necessidades sociais, influenciam nos resultados alcançados.

Conforme já mencionado na pesquisa, se quem consegue atingir os espaços de elaboração e aplicação das leis são pessoas de determinada classe, raça ou gênero, são essas pessoas que irão ditar os padrões a serem fixados socialmente. Ademais, nem sempre e quase nunca, esses padrões refletem as necessidades das pessoas alijadas do processo constitutivo. Como afirmam Bressiani e Silva:

(...)Aqueles grupos cujos idiomas, vocabulários e argumentos não são aceitos como legítimos, cujas identidades não são reconhecidas e que se encontram marginalizados ou excluídos do funcionamento habitual das esferas públicas enfrentam maiores obstáculos e impedimentos para que suas demandas sejam levadas em conta politicamente. O que, por sua vez, coloca em pauta a exigência de socialização dos próprios meios de interpretação e comunicação de necessidades(...) (Bressiani e Silva, 2021, p. 198)

Diante dessa constatação e por construir uma teoria política, com ideais coadunados com a universalidade, propõe-se a análise da questão da subordinação de gênero a partir da aplicação pelas decisões judiciais dos documentos listados como elementos ambientais, tais como as resoluções do CNJ (Conselho Nacional de

Justiça), do CSJT (Conselho Superior da Justiça do Trabalho), as convenções internacionais e o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

Veja-se que esses documentos, cujas características e pertinência com a pesquisa foram demonstradas no item 2.4 se coadunam com a lição de Fraser sobre Justiça Social, porquanto de todos podemos extrair a sua condição de remédios de cunho transformador e afirmativo na questão da aplicação dos elementos de redistribuição, reconhecimento e representação, os quais pregam a possibilidade da eliminação de práticas sociais que estabelecem uma estrutura hierárquica entre homens e mulheres.

Explique-se: todos os textos normativos acima indicados trazem em seu bojo a ideia de propor uma política efetiva no combate à discriminação de gênero existente no país e no mundo, no caso das normas internacionais. A partir da reflexão de que as desigualdades e discriminações sociais de gênero estão sendo perpetuadas, seja na elaboração das leis, seja na sua aplicação, é preciso a imposição de uma política que ensine a sociedade a reconhecer as ações fruto de estereótipos que contribuem para a perpetuação da desigualdade e, a partir daí, se atue no sentido de desmantelar essas cadeias discriminatórias.

(...) Como respostas a essas distintas formas de injustiça, a autora denomina redistribuição o conjunto de remédios práticos à injustiça socioeconômica, os quais envolvem medidas como a alterações na divisão social do trabalho, redistribuição de renda, investimentos em processos democráticos de tomada de decisão, ou transformações radicais na estrutura econômica de base (Idem, p. 15). O reconhecimento, por sua vez, corresponderia ao conjunto de remédios dirigidos às injustiças culturais ou simbólicas, envolvendo medidas como a reavaliação de identidades desrespeitadas, a valorização das produções culturais de grupos socialmente depreciados, a promoção da diversidade, bem como a transformação dos padrões sociais de representação, interpretação e comunicação. Com efeito, cada um desses remédios abarcaria medidas “afirmativas” e “transformadoras”: no âmbito das políticas de reconhecimento, as medidas afirmativas estariam voltadas à revalorização das identidades de grupo, e as medidas transformadoras à desconstrução das categorias e estereótipos sociais que estabelecem a própria diferenciação. No âmbito das políticas de redistribuição, medidas afirmativas seriam direcionadas à realocação de bens e oportunidades em benefício dos grupos economicamente mais prejudicados, enquanto as transformadoras seriam marcadas pela tentativa de combater as estruturas de

reprodução material que produzem a desigualdade social. (Bressiane e Silva, 2021, p. 202-203)

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero propõe uma nova forma de interpretação das ações pelo sistema de Justiça com vias a se desconstruir a construção social discriminatória de gênero. As resoluções do CNJ e do CSJT trazem regras de identificação de condutas discriminatórias de gênero no âmbito dos órgãos do Poder Judiciário. A convenção 190 da OIT traz uma regulação internacional a ser adotada por todos os Estados signatários no combate à violência de gênero.

Veja-se que aqui se diagnostica o problema e são feitas propostas no sentido de elimina-lo. Diante disso, optou-se por estabelecer como variáveis de pesquisa para fins de identificação da subordinação de gênero a menção linguística nas decisões judiciais de alguma dessas normas, haja vista que as mesmas trazem em si remédios que denotam os elementos da representação, redistribuição e reconhecimento.

Assim, se poderá observar a presença da teoria da Justiça Social e da tentativa de arrefecimento da subordinação de gênero a partir das decisões judiciais.

Outro dado revelado apenas em decorrência da análise das decisões judiciais de forma qualificada é que será possível observar a construção social da subordinação de gênero nas relações de trabalho. Para construir o sentido de assédio sexual a partir das variáveis destacadas no tópico anterior, as decisões reproduzem a situação fática vivenciada pelos litigantes. A partir dessa narrativa são apresentadas práticas em que se é possível observar as já referidas relações hierárquicas de poder entre homens e mulheres.

3.3.2 Das decisões judiciais dos anos de 2017 e 2018 a partir da problemática da complexidade

Em relação ao ano de 2017 foi analisada a decisão proferida na reclamação trabalhista nº 0000089-27.2014.5.06.0103, publicada no Diário Oficial Eletrônico de 30.11.2017, cujo relator foi o Desembargador José Luciano Alexo da Silva. Em relação ao assédio sexual ventilado a ação foi julgada procedente e houve a condenação ao pagamento de indenização por dano moral no importe de R\$20.000,00.

Observe-se que, no ano de 2017, para a caracterização do assédio sexual no ambiente de trabalho era necessário que a importunação não desejada pela vítima tivesse natureza sexual, podendo ser verbal ou física – naquele caso deveria haver reiteração da conduta, mas neste não seria necessária a repetição. A agressão deveria ainda advir de superior hierárquico com oferta de favorecimento pessoal para a carreira. Além disso, deveria gerar impactos no exercício do trabalho pela agredida.

Para a sua construção, a decisão partiu do seguinte elemento fático, abaixo reproduzido :

A reclamante no ambiente de trabalho passou a ser vítima de assédio sexual, por parte de seu superior hierárquico, em face de constantes insinuações de natureza sexual e observações desadequadas sobre o aspecto físico da reclamante.

Depoimentos de testemunhas transcritos na decisão :

(*omissis*) não deixava os supervisores falar com a reclamante. Na reunião com os demais supervisores, (*omissis*) disse que tinha contratado uma "baita gostosa", mas que ela ia trabalhar somente para ele. (*omissis*) tratava diferente os demais vendedores, pois para a autora liberava tudo, como por exemplo comodato e para os demais bloqueava tudo. (*omissis*) elogiava muito a reclamante na sala de vendas, como morena, linda, cheirosa, batom bonito, se arrumava bem. Para os supervisores falava com outras palavras, como por exemplo, muito gostosa, deliciosa, com peitão,".

[...] que num dia em que o depoente estava saindo para a rota estando do lado de fora da empresa a reclamante chamou o depoente e disse era o aniversário dela e iria fazer um churrasco em casa e convidou o depoente para conhecer o seu marido; que o depoente disse que não bebia e disse que iria; que nesse instante o gerente (*omissis*) gritou do estacionamento de onde estava da seguinte forma: "não quero você conversando com esses meninos"; que depois a reclamante foi pegar a sua moto para seguir para sua rota externa; que o depoente declara que o comportamento de (*omissis*) para com a reclamante era diferente dos demais vendedores; que por exemplo: (*omissis*) tirou a reclamante da mesa de Y antes dela completar um mês na empresa; que o depoente acredita que isso se deu porque Y tinha a fama de "garanhão" e era extrovertido; que a depoente já presenciou também a reclamante chorando na empresa" Legenda : (*omissis*) como o nome do chefe da assediada e Y o nome de um colega de trabalho.

A decisão utiliza esses elementos para enquadrar a conduta do agente como assédio sexual, porquanto conforme se deflui dos dois depoimentos transcritos o agente tinha posição hierárquica superior à da agredida; ao falar da empregada agredida para outros homens que desempenhavam a mesma função utilizava de

palavras inadequadas e de cunho sexual e, quando na presença da agredida e outros empregados sempre a elogiava fazendo referências a sua imagem de maneira que não se coadunava com o ambiente de trabalho. Outrossim, a decisão contextualiza a situação da agredida ser encontrada chorando na empresa para entender que a ação do agressor afetou a atuação da empregada no ambiente de trabalho. Além disso, foi informado que o agressor sempre oferecia benefícios para a agredida.

A partir dessas inferências, percebe-se que os argumentos judiciais indicados para a configuração do assédio sexual laboral são os seguintes: abordagem não desejada pela empregada, agressão verbal ou física e nesta hipótese seria desnecessária a prática reiterada do ato, embora a repetição devesse ocorrer na hipótese de assédio por chantagem ou intimidação. Ainda deveria haver a intenção sexual na conduta do agente, o qual deveria ocupar posição privilegiada em relação à agredida. Finalmente, o ato ilícito deveria ter como consequência a interferência no emprego da vítima, seja em relação ao seu desempenho, seja na criação de um ambiente trabalho intimidativo, hostil, abusivo ou ofensivo. Veja-se que para que o assédio sexual estivesse configurado, em 2017, exigia-se que a conduta estivesse composta de 7 (sete) características para que fosse considerada assédio sexual.

Nessa decisão não foram utilizados argumentos doutrinários e nem jurisprudenciais.

Para subsumir o julgamento ao ordenamento jurídico pátrio, o acórdão faz menção aos artigos que tratam da responsabilidade objetiva da empresa pelos atos de seus prepostos e aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho (art. 1º, III e IV da Constituição de 1988), bem como aos direitos individuais da indenização por dano moral e à intimidade (Art. 5º, V e X da Constituição de 1988, respectivamente). Ademais, sem citar a que Convenção se refere, a decisão enumera os requisitos exigidos pela Organização Internacional do Trabalho para que exista o assédio sexual no ambiente de trabalho.

Ao se atribuir um sentido se sugerem determinadas possibilidades de conclusões sem excluir as outras (Luhmann, 2016, p. 50). A partir da pressão seletiva o sentido se reformula para sugerir outras possibilidades de conexões e isso é facilmente enxergado ao analisarmos a evolução dos elementos do assédio sexual em cada decisão ao longo do tempo.

Ressalte-se que ao se estabelecerem quais elementos são fundamentais para a existência de assédio sexual criam-se limites para o sentido. Essa limitação ou redução de complexidade opera de modo a permitir que a partir da redução, o sistema regenere a complexidade continuamente mediante o emprego de sentido (Luhmann, 2016,p.82). Dessa maneira, o sentido opera ao mesmo tempo reduzindo e renovando a complexidade do sistema para permitir que novos elementos sejam introduzidos no sentido.

Podemos demonstrar a redução e renovação de complexidade do sistema através do sentido por meio das decisões judiciais ao compararmos a decisão de 2017 com a de 2018, o que será feito em seguida.

Em relação ao ano de 2018 foi analisada a decisão proferida na reclamação trabalhista nº0000179-67.2016.5.06.0005 pelo Desembargador Relator Paulo Alcântara, publicada no Diário Oficial Eletrônico em 20 de junho de 2018. Em relação ao assédio sexual a ação foi julgada procedente e houve a condenação ao pagamento de indenização por dano moral no importe de R\$10.000,00.

De acordo com a decisão são necessários para a existência do assédio sexual os seguintes elementos: que tenha havido a conduta constrangedora do assediador com o intuito de obtenção de vantagem ou favorecimento sexual através da vítima, seja por meio de chantagem, dominação sexual ou qualquer outro meio.

Observe-se que para se chegar a esse sentido, a decisão percorre o caminho da exposição de argumentos fáticos, aqui expressos no seguinte contexto : uma empregada era chefiada por homem que ao ligar falava palavras obscenas, insistia que a empregada o levasse para casa em seu carro e em certa vez passou a mão na perna da empregada e questionou porque ela não cedia a suas investidas, fazendo, ate mesmo, sugestões acerca da orientação sexual da empregada. A decisão judicial narra até que teria sido oferecido cargo de maior nível caso a empregada tivesse cedido às investidas do ofensor. Segue o excerto da decisão judicial em que tal situação é narrada :

Ele ligava para seu telefone na sala dos divulgadores e quando ela atendia começava a falar palavras obscenas"; "por várias vezes pedia para que ela o levasse em casa e ela procurava sempre inventar uma desculpa para não levá-lo, pedindo a outras pessoas que fossem. Em certo momento, ela dirigindo o veículo da Reclamada com ele ao lado sentiu-o pegar em sua perna e ela puxou, e ainda ele perguntava a ela o porquê não, se não a atraia

fisicamente"; "Uma determinada vez estava com uma colega de trabalho e colocou no viva voz para que ouvisse os seus assédios, pois já havia comentando com ela sobre o assunto, teve momentos que (Omissis) perguntou se ela era "lésbica" por não querer nada com ele". Afirma que "recebeu até proposta de promoção para aceitar sair com o seu gerente, sendo coagida moralmente a tal ponto a fim de alcançar favores sexuais." Legenda : omissis é o agressor.

Há também na decisão a reprodução de trechos do depoimento da prova oral colhida, a qual esclarece o quão agressivas eram as investidas do assediador sobre a assediada, aquele falava da empregada para outros empregados do sexo masculino, manifestando opiniões sobre o aspecto físico da agredida, tais como seus seios e nádegas e mencionando o interesse em manter relações sexuais com a mesma. Isso era mencionado reiteradamente no ambiente de trabalho. A empresa, representante do agressor, apenas negou o fato e mencionou que a agredida não teria feito prova de suas alegações.

Estão reproduzidos na decisão os seguintes excertos de prova testemunhal, inicialmente a da autora e, em sequência, a da empresa :

[...]que o (Omissis) era gerente da filial; que já ouviu do (Omissis), que a reclamante era "muito gostosa, tinha vontade de comer ela" fazia comentários com relação à bunda e aos seios dela; que eram esses os comentários em que ouvia do (Omissis), nas reuniões quinzenais, na hora do café, onde estavam presentes ele depoente, (Omissis) e (outros divulgadores de Alagoas); que nunca ouviu comentários dos colegas de trabalho em relação à reclamante e ao (Omissis)

[...]que trabalhou com o (Omissis) e a reclamante; que na época trabalhava no interior, e nunca presenciou nenhum acontecimento específico envolvendo a reclamante e o (Omissis); que nunca ouviu comentário, nem nunca chegou ao seu conhecimento, comentários envolvendo a reclamante e o (Omissis), porque não ia muito à filial; que o depoente e a reclamante visitavam escolas da rede pública e privada, com intuito de divulgar as obras; que nunca trabalhou em Recife como divulgador, sem no interior; que pelo que sabe a reclamante trabalhava na região metropolitana; [...]

É feita ainda menção ao entendimento doutrinário do assédio sexual no ambiente de trabalho com destaque para o fato de que o assédio sexual é uma espécie de dano moral e como ofensa à esfera psíquica do empregado e que deve ser tratado. *In verbis*:

[...]Dra. Sônia Mascaro Nascimento, para quem o dano moral é um gênero, subdividido em espécies variadas e, dentre elas, figura o assédio sexual:"As medidas de lesão ao direito de personalidade são

modalidades de dano moral, uma vez que violam a pessoa do trabalhador, ou seu íntimo e seu sentimento, inclusive. E o dano moral nada mais é do que a lesão a bem integrante da pessoa, é a lesão à dignidade do indivíduo.[. . .]

Assim, em sentido amplo, o dano moral é entendido como um gênero que envolve diversas espécies de constrangimento no ambiente de trabalho, tais como: assédio moral, assédio moral institucional, assédio sexual, dano existencial, lesão à imagem, lesão à honra, lesão à intimidade, assédio processual, perda de uma chance, dano estético, lesão ao nome"

Outrossim, são reproduzidos argumentos jurisprudenciais demonstrando que para a caracterização do assédio é preciso que exista tratamento ofensivo e desrespeitoso que atinja a esfera moral da empregada. Veja-se:

RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO SEXUAL - TRATAMENTO OFENSIVO E DESRESPEITOSO - LESÃO AO DIREITO DA PERSONALIDADE DA EMPREGADA. Para o deferimento de indenização por danos morais é necessária a violação de algum dos valores imateriais do cidadão, como a honra, a imagem, o nome, a intimidade e a privacidade, que englobam os chamados direitos da personalidade. A referida indenização justifica-se nos casos em que há patente ofensa a direitos personalíssimos do trabalhador, no curso da relação empregatícia ou dela decorrente. No caso, o Tribunal Regional deixou claro que o preposto da reclamada e chefe da autora praticou assédio sexual contra a reclamante, dispensando habitualmente tratamento desrespeitoso, ofensivo e humilhante com nítido cunho libidinoso. Tal situação viola direito da personalidade da reclamante e enseja o pagamento de danos morais. Recurso de revista não conhecido. (...). (TST - RR: 6108220125040204, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 25/03/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2015)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. (...) RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. ASSÉDIO SEXUAL . Na hipótese, ficou registrado não só o comportamento inoportuno do assediador e a exposição da autora perante os colegas, mas até mesmo o oferecimento de supostas vantagens em troca dos pretendidos favores sexuais. Ainda que o Tribunal Regional tenha se equivocado na qualificação da espécie de dano (afirmando tratar-se de assédio moral, mas não sexual), é certo que houve a lesão extrapatrimonial, da qual surge o dever de reparação. Friso, finalmente, que, na espécie, a responsabilidade do empregador é objetiva, já que se trata de ato praticado por outro empregado, nos exatos termos preconizados pelos artigos 932, III, e 933 do Código Civil. Agravo de instrumento a que se nega provimento.(TST - AIRR: 1447008820065010072, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 04/10/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/10/2017)

Por fim, à mingua de legislação nacional sobre o tema se reproduz menção ao art.5, V e X da Constituição de 1988.

Merece ressaltar que a decisão foi clara no sentido de que era desnecessário que o agente se encontrasse em posição hierárquica superior à da vítima e que não havia qualquer vinculação ao tipo penal restritivo na seara trabalhista, previsto no art. 216-A do Código Penal. Ademais, além da ofensa à liberdade sexual a conduta deveria afetar a segurança e a harmonia do ambiente laboral. Denota-se, pois, uma diminuição dos elementos caracterizadores do assédio para apenas seis.

Em sendo assim, ao serem comparadas as duas decisões percebemos como o sentido opera na redução de complexidade e a regenera. A partir dos limites de sentido estruturados pela decisão de 2017 para excluir o elemento superior hierárquico da necessidade de leitura do assédio sexual no ambiente de trabalho.

Veja-se que essa exclusão de elemento tão importante para a caracterização do assédio sexual na esfera penal pode ser explicada pela interferência da dimensão social de sentido, a qual permite examinar se um outro vivencia o sentido da mesma maneira que eu ou se de outro modo. A dimensão social é relevante na medida em que no agir e no vivenciar evidencia que as perspectivas de concepção que um sistema refere a si mesmo não são compartilhadas por outros (Luhmann, 2016, p.103).

E o que representa para o sistema de direito a alteração de uma decisão para outra para se excluir o entendimento de que o assédio sexual no ambiente de trabalho não precisa ser praticado por superior hierárquico, a despeito da existência de previsão legal na esfera penal do sistema de direito?

Na visão aqui exposta, ousa-se deduzir que a exclusão do elemento “superior hierárquico” é fruto das demandas femininas de inclusão da mulher no mercado de trabalho. Entre 2017 e 2018 a OIT estimou que a taxa de participação feminina no mercado de trabalho brasileiro foi de 56%⁷. Não obstante, os dados que tratam da participação da mulher no mercado de trabalho sempre apresentam uma diferenciação a menor da mulher em relação ao homem, alimentando a divisão sexual do trabalho.

⁷https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobrasilia/documents/genericdocument/wcms_558359.pdf Acesso em 25.10.2023

Nesse ponto, trazemos para a pesquisa a demonstração da interferência das demandas femininas para a adequada inclusão da mulher no mercado de trabalho, a partir das ideias da Teoria da Justiça Social de Nancy Fraser.

Da análise dos argumentos fáticos extraídos das decisões e acima reproduzidos demonstra-se que os agressores reproduzem nas suas ações a visão de superioridade sobre a mulher. Na decisão de 2017, pontua-se que o agressor após convidar a agredida para uma festa, deu a ordem de que não queria que a mesma conversasse com os outros empregados do sexo masculino, além de proferir comentários jocosos acerca dos atributos corporais da empregada. Lembrem-se os comentários reproduzidos na decisão judicial: “disse que tinha contratado uma ‘baita gostosa’, mas que ela ia trabalhar somente para ele”; “elogiava muito a reclamante na sala de vendas, como morena, linda, cheirosa, batom bonito, se arrumava bem”; “Para os supervisores falava com outras palavras, como por exemplo, muito gostosa, deliciosa, com peitão ”

Em 2018, outro homem, em ambiente de trabalho diverso, utilizou até mesmo do questionamento da orientação sexual da empregada para tentar justificar o motivo da mesma não ceder a suas investidas de cunho sexual. Destaque-se o depoimento da testemunha, que reflete a relação de subordinação ao homem que se constrói na sociedade, especificamente no ambiente de trabalho: “que a reclamante era ‘muito gostosa, tinha vontade de comer ela’ fazia comentários com relação à bunda e aos seios dela”

Mesmo diante desses elementos fáticos, as decisões ainda seguem um rito processual que ignora a necessidade de resguardar a proteção da mulher a esse ambiente de trabalho nocivo. Os julgados não fazem qualquer referência explícita aos movimentos sociais existentes no ambiente e restringem-se a olhar a decisão apenas a nível interno do sistema de direito.

Um ponto que merece destaque, no aspecto do desmantelamento da hierarquia de gênero, é o fato de a decisão de 2018 mencionar a possibilidade de o assédio sexual ser praticado, na esfera trabalhista, também de maneira horizontal, desqualificando a necessidade de subordinação da agredida ao agressor. A exclusão deste requisito, mesmo sem qualquer menção de natureza semântica a irritações ao sistema, trazida pela atuação de movimentos que propagam o fim da

violência contra as mulheres, representa um avanço no reconhecimento da necessidade de adequada colocação da mulher no mercado de trabalho e eliminação de estruturas patriarcais que norteiam as posturas masculinas.

Entretanto, deve-se ressaltar que a eliminação do requisito da necessidade ser praticado por superior hierárquico também atinge hipóteses em que o agredido seja homem. Logo, apesar de ser um avanço, o mesmo não favorece exclusivamente à mulher em relação ao aspecto das relações hierárquicas de gênero.

Diante dos argumentos acima destacados, pode-se considerar que o sentido construído de assédio sexual nos anos de 2017 e 2018, é rigoroso e perpetua a noção de igualdade material entre homens e mulheres, sem comunicar socialmente que a violência contra a mulher deve ser combatida em qualquer aspecto da vida feminina e que o Judiciário estaria atento a essa necessidade.

Entretanto não se pode olvidar que o fato da decisão de 2018 desvincular o reconhecimento do assédio sexual trabalhista à restrita previsão do art. 216-A do CP, permite que se vislumbre uma possibilidade de o sistema de direito estar começando a incorporar a existência do assédio sexual no local de trabalho como algo que existe e merece uma resposta jurídica que provoque efeito no âmbito social.

Ademais, mesmo que tenhamos trazido a ideia de movimento para a fenomenologia do sentido, não podemos deixar de afastar a noção de que o sentido seja uma circunstância dada. Sentido é fluxo, processo, não é um fenômeno estanque (Luhmann, 2016, p. 85).

A comunicação exige essa dinâmica. A ideia de sentido, repita-se, tem que sempre estar fundada em algo dinâmico, inquieto e com uma incorporada pressão para a alteração. E, considerando que se pesquisa um ambiente comprovadamente violento para a mulher, percebe-se que a pressão para a equalização do problema é fundamental para a solução do mesmo.

3.3.3 Da observação das decisões de 2019 -2020 a partir da autorreferência

A exposição compartimentada das decisões judiciais analisadas em vistas para a construção de sentido do assédio sexual laboral tem por escopo a melhor visualização de tal edificação a partir da Teoria dos Sistemas.

Considerando que na análise das decisões de 2017-2018 foi exposta a dinâmica tridimensional do sentido a partir da complexidade do sistema. Será evidenciado o sentido construído das decisões de 2019-2020 também a partir da diferenciação decorrente das dimensões do sentido, mas, agora, destacando a importância da autorreferência.

A autorreferência geral de todo sentido significa que toda expressão de sentido se projeta para além dessa expressão e nisso se reencontra, a partir da especificação das suas dimensões (Luhmann, 2016, p.112), numa lógica circular reflexiva que permite a manutenção da contingência da situação.

A autorreferência do sentido pode ser explicada a partir da noção de sistemas autorreferenciais. Caso o sistema apresente a capacidade de estabelecer relações consigo mesmo e de diferenciar essas relações frente às de seu entorno, seria autorreferencial (Luhmann, 2016, p.38).

Em relação ao ano de 2019 foi analisada a decisão proferida na reclamação trabalhista nº0000069-56.2016.5.06.0009, publicada no Diário Oficial Eletrônico de 9.7.2019, cuja relatora foi a Desembargadora Maria das Graças de Arruda França. No que tange ao assédio sexual a ação foi julgada procedente e houve a condenação ao pagamento de indenização por dano moral no importe de R\$50.000,00.

Na decisão em apreço são apresentados argumentos fáticos, jurisprudenciais e doutrinários dos quais defluem os argumentos judiciais para o sentido de assédio sexual. Para a decisão judicial o assédio sexual laboral estaria caracterizado quando a conduta ilícita tenha relação com o trabalho, atente contra a liberdade sexual da vítima, a segurança e proteção do meio ambiente de trabalho, cause constrangimento e seja uma abordagem não desejada com intenção sexual.

Retiram-se do julgamento os seguintes argumentos fáticos :

Após análise da exordial, registra-se que "A autora também era assediada sexualmente o local de trabalho pelo chefe de cozinha (omissis), seu superior hierárquico, que tem o costume de proferir cantadas nas funcionárias da ré, chacoalhar as suas partes íntimas no local de trabalho e em frente as empregadas, chamando-as para sair com ele e chegando ao ponto de oferecer dinheiro e benefícios para ver atingido o seu intento. Ato contínuo, o (omissis) passava a xingá-las de "putas", "raparigas", "rabuda" e "gostosa", difamando-as na reclamada.". Também registrou que "cuidou se cientificar seus

superiores hierárquicos, mas jamais foram tomadas quaisquer providências sobre tais fatos. Legenda : (omissis) - agressor

A empresa, representante do agredido, promoveu a negativa dos fatos.

Foi registrado o seguinte depoimento colhido em audiência :

"que a depoente era subordinada ao chefe de cozinha da qual não se recorda o nome; que o chefe era conhecido como "mangulengo"; que a reclamante também era subordinada ao referido senhor; que quando o funcionário chegava atrasado o chefe da cozinha ficava falando, dizendo que a pessoa não queria trabalhar, falava palavrões como "porra" ,"caralho"; que o referido senhor nunca se dirigiu à depoente com tais palavras; que já viu o referido senhor tratando a reclamante desta forma; que o chefe mostrava a carteira com dinheiro e perguntava à reclamante se ela queria dinheiro emprestado; [...] que já presenciou o chefe de cozinha mencionado convidando a reclamante para sair; que já viu o referido senhor fazendo tais convites para outras funcionárias; que as funcionárias não aceitavam os convites; que quando elas recusavam não havia qualquer reação do chefe de cozinha [...]que viu o chefe também convidando para sair outras funcionárias[...]

Em relação às provas orais produzidas pela empresa a primeira testemunha, não negou que as condutas tivessem sido praticadas, mas apenas disse que nunca teve ciência delas, nem por parte da reclamante, nem por qualquer outra forma, porém, também esclareceu que não prestava serviços no mesmo local de trabalho da reclamante, apenas ingressando nele esporadicamente, *litteris*:

"que nunca recebeu nenhuma reclamação da autora ou de outra funcionária em relação ao comportamento do chefe de cozinha; que o chefe de cozinha é o sr xxx, conhecido como "mamulengo [...] que nunca presenciou nenhuma conduta imprópria do sr xxx em relação aos funcionários [...] que a reclamante não trabalhava no preparo dos alimentos; que durante o dia o depoente comparecia à cozinha 3 a 4 vezes;".

Além dos argumentos fáticos acima indicados, foram registrados os seguintes excertos jurisprudenciais na decisão, a qual não utilizou a doutrina e nem a lei para a elaboração dos argumentos judiciais :

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. COMPROVAÇÃO. O assédio sexual atenta contra os direitos da personalidade do trabalhador, notadamente a liberdade sexual, intimidade e honra, que são essencialmente elevados e refletem, em última análise, a própria dignidade do ser humano. Por essa razão, a Constituição Federal prevê tais direitos como fundamentais, principalmente no seu artigo 5º, além de assegurar a indenização por dano moral, em caso de lesão a tais direitos (artigo 5º, incisos V e X). No caso, restando comprovado o assédio sexual de superior hierárquico, conduta totalmente reprovável dentro do ambiente de trabalho na empresa, a

reclamante faz jus à indenização por danos morais, nos termos dos artigos 186, 932, III, e 930, do Código Civil. (TRT 13ª R.; RO 0001565-34.2016.5.13.0007; Primeira Turma; Rel. Des. Leonardo José Videres Trajano; DEJTPB 02/06/2017; Pág. 60)

RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. RESPONSABILIDADE DA EMPREGADORA. 1. Comprovado que a autora sofreu assédio sexual por um colega de trabalho, incide sobre o empregador a responsabilização civil objetiva pela indenização por danos morais deferida, nos termos dos artigos os artigos 932, III, e 933, do Código Civil e da Súmula nº 341 do STF). 2. Recurso ordinário desprovido. (TRT 6ª R.; Rec. 0002280-51.2013.5.06.0371; Primeira Turma; Rel. Des. Pedro Paulo Pereira Nóbrega; Julg. 14/05/2015; DOEPE 25/05/2015)

ASSÉDIO SEXUAL COMPROVADO. REPARAÇÃO INDENIZATÓRIA. A questão não está em olhar para a mulher e ver nela a fragilidade do gênero que merece ser tratada de forma diferenciada, não é isso, mas sim fomentar o princípio da isonomia no tratamento profissional e digno, seja de qual sexo for, ou raça, ou opção religiosa, etc. Dignificar o ambiente de trabalho é torná-lo profissional, ético e respeitoso. Apelo da autora que se dá parcial provimento. (TRT 6ª R.; Rec. 0001048-93.2012.5.06.0191; Segunda Turma; Rel. Des. Paulo Alcântara; Julg. 25/02/2015; DOEPE 10/03/2015)

ASSÉDIO SEXUAL. RESPONSABILIDADE DA EMPRESA PELOS DANOS CAUSADOS POR SEUS EMPREGADOS. A empresa responde pelos atos praticados por seus empregados/prepostos, independentemente de culpa, a qual, aliás, nas hipóteses de dano a outros empregados ou a terceiros, é presumida, conforme estabelece a Súmula nº 341 do Excelso Supremo Tribunal Federal: "É PRESUMIDA A CULPA DO PATRÃO OU COMITENTE PELO ATO CULPOSO DO EMPREGADO OU PREPOSTO". Recurso ordinário improvido, no ponto. (TRT 6ª R.; Rec. 0001119-49.2013.5.06.0001; Terceira Turma; Rel. Des. Valdir José Silva de Carvalho; Julg. 04/08/2014; DOEPE 08/08/2014) »

Após a apreciação destes argumentos, a decisão ressalta que para a ocorrência do assédio sexual é preciso que a conduta ilícita seja não desejada pela vítima, seja praticada com intenção sexual, atente contra a liberdade sexual da agredida, a segurança e proteção do meio ambiente de trabalho, tenha relação com o desempenho da atividade laboral e cause constrangimento.

A autorreferência geral de todo sentido significa que toda expressão de sentido se projeta para além dessa expressão e nisso se reencontra, a partir da especificação das dimensões de sentido (Luhmann, 2016, p.112), numa lógica circular reflexiva que permite a manutenção da contingência da situação.

Percebe-se que alguns elementos existentes nas decisões judiciais de 2017 e 2018 são reproduzidos nesta decisão, o que representa as operações autopoieticas do sistema e que, de certo modo, permitem que seja observada uma estruturação do sentido de assédio sexual laboral e ao mesmo tempo se perceba a instabilidade decorrente dessas mesmas operações, haja vista que em nenhuma das decisões já apreciadas se observa uma estabilidade dos elementos constitutivos do instituto jurídico em apreço.

Entretanto, essa é uma característica dos sistemas de sentido, nos quais a autopoiese só é possível se o sistema se encontra em estado permanente de incerteza. A melhor possibilidade de tratar com a incerteza é observar o que já passou (Luhmann, 2010, p.70-71).

Um aspecto muito importante desta decisão para a construção de sentido de assédio sexual é que se pode visualizar uma abertura do Judiciário Trabalhista para decidir em detrimento do tipo penal e dizer que, no ambiente de trabalho, o agente agressor pode ter a mesma ou hierarquia inferior à da empregada agredida, ou seja, não precisa necessariamente estar em posição de comando em relação às funções ou ao cargo da empregada.

Até porque a violação da intimidade da empregada independe da função desempenhada pelo agressor. A exigência de que o superior hierárquico seja o único agressor desconfigura a hipótese de um colega de trabalho de mesma ou inferior hierarquia da empregada repita a mesma conduta atentatória e, apenas por não ter hierarquia funcional sobre a mulher trabalhadora, estar isento da prática de agressão de natureza sexual.

Veja-se que ao comunicar que no âmbito trabalhista não é preciso que haja estrito cumprimento da previsão do art.216-A do Código Penal, o sistema de direito admite que haja diferença de tratamento do mesmo assunto, qual seja, assédio sexual, por diferentes subsistemas. Isso não significa que o sistema estaria agindo de maneira não autorreferencial, ao contrário, a necessidade de distinção permite que o instituto do assédio sexual comece a criar uma forma que o distinga dentro do próprio sistema e, assim, está se atribuindo um sentido.

A partir dessa decisão, com a exclusão da exigência do assédio ser praticado por superior hierárquico podemos observar na prática como os sistemas

autorreferenciais operam. Sistemas autorreferenciais operam necessariamente por auto contato e é dessa maneira que interagem com o ambiente (Luhmann, 2016, p.53). O elemento “ser superior hierárquico” e a sua outra possibilidade “não ser superior hierárquico” atuam entre si, para a partir deles mesmos, decidirem se são parte integrante do sistema ou não, naquele momento.

Os elementos possibilitam uma contínua recorrência a si mesmo mediante outros elementos ou a partir do outro lado de sua forma (na nossa hipótese representada pelo não ser superior hierárquico) numa contínua determinação da ação mediante a expectativa do outro agir para se chegar a um resultado (Luhmann, 2016, p.53). Essa ideia demonstra de maneira prática o nível de organização dos sistemas autorreferencialmente fechados, como é o sistema de direito.

Aqui se impõe esclarecer que a noção de sistema autorreferencialmente fechado não está em contradição com a abertura do sistema para o ambiente:

O fechamento do modo autorreferencial de operação é, antes, uma forma de ampliação de contatos com o ambiente; como constitui elementos mais capazes de serem determinados. O fechamento aumenta a complexidade do ambiente possível para o sistema (Luhmann, 2018, p. 57).

Retornar-se-á a essa discussão mais à frente, no próximo bloco de decisões a serem analisadas.

Mais uma vez se observam nos excertos reproduzidos a postura de subordinação social da mulher, cuja prática pretende-se arrefecer. Destaquem-se as seguintes práticas do agressor no ambiente de trabalho: “que o agressor passava a xingá-las de “putas”, “raparigas”, “rabuda” e “gostosa”, “que o chefe mostrava a carteira com dinheiro e perguntava à reclamante se ela queria dinheiro emprestado”.

No aspecto da influência da subordinação de gênero, considerando os elementos da teoria do sentido de Luhmann, a repetição nas decisões de 2019 da não exigência de o agressor ser superior hierárquico representa um avanço, menos tímido que antes, dado que demonstra que o elemento estaria sendo aceito pelo sistema, para o combate à violência contra a mulher e para a eliminação da divisão sexual do trabalho e reconhecimento do papel feminino nas esferas laborais.

Esta observação é paradigmática, portanto, representa uma resposta do sistema de direito a ele mesmo, no sentido da realização da autorreferência, à medida que incorpora do ambiente a necessidade de flexibilização dos requisitos

para que se dê uma efetiva resposta à demanda feminina.

Ora, se o objetivo é a valorização social do trabalho e proteção da pessoa em todas as suas esferas de intimidade, não há de existir qualquer diferença entre o assédio praticado no local de trabalho seja ele promovido pelo superior ou pelo subordinado hierarquicamente. A intimidade da mulher foi violentada pelo homem, independente da hierarquia.

Este enfraquecimento da exigência de requisitos e incorporação de que o assédio sexual pode ser praticado por qualquer empregado no local de trabalho, é um acerto central na dimensão do reconhecimento da Teoria da Justiça Social e, portanto, na construção de sentido de assédio sexual laboral em vistas ao desmantelamento da subordinação de gênero.

Em relação ao ano de 2020 foi analisada a decisão proferida na reclamação trabalhista nº0000812-87.2017.5.06.0023, publicada no Diário Oficial Eletrônico de 14.5.2020, cuja relatora foi a Desembargadora Carmen Lucia Vieira do Nascimento. No que tange ao assédio sexual a ação foi julgada improcedente.

Infere-se do julgado que para a existência do assédio sexual é suficiente que haja abordagem não desejada, com intenção sexual, realizada de maneira verbal ou física, que tenha relação ou influência com o trabalho e cause constrangimento à vítima, ofendendo a sua liberdade sexual ou segurança no trabalho.

Os argumentos de fato que pautaram a decisão em apreço são os seguintes: Alega a autora que sofreu assédio sexual e moral pelo superior hierárquico, destacando que :

"O assédio se deu de forma gradual e crescente, de modo que no início o assediador, (omissis), se dirigia reclamante com elogios impertinentes, que logo evoluíram para "CANTADAS" inconvenientes tais como: "qual o sabor tem esse batom?", "seu marido dá conta de você?", "preciso de uma enfermeira pra cuidar de mim!" e outras tantas insinuações e embaraços por parte do dito cujo".

Diz que quando enfrentou o assediador, ameaçando pedir demissão se ele não parasse com o comportamento inadequado, passou a sofrer assédio psicológico da parte dele, que começou a tratá-la com desprezo e desdém, perseguindo-a e transferindo-a para o "setor de contas médicas", ainda sob sua supervisão. Defende o seu direito a receber reparação civil, pelos danos que sofreu em sua esfera imaterial.

Acerca do tema, a única prova produzida e mencionada no acórdão foi o depoimento de testemunha apresentada pela agredida, aqui reproduzido :

QUE ouviu 1 ligação de (omissis) para a reclamante quando estava de carona com a reclamante; QUE a reclamante colocava em viva voz e a depoente ouviu ele dizer: você está só?; QUE a reclamante dizia que não estava só; QUE o (omissis) então desconversava e desligava logo; QUE ouviu cerca de 3 ligações de (omissis) para a reclamante enquanto estava de carona com a reclamante QUE todas as vezes (omissis) perguntava se a reclamante estava só, desconversava, fazia algumas perguntas de trabalho e desligava; QUE as ligações ocorriam por volta das 16h10/16h15, após a reclamante e a depoente terem largado".

Não foram apresentados argumentos jurisprudenciais e legais, sendo somente os fáticos utilizados pelo juízo para a formação do convencimento, exposto nos argumentos judiciais.

Segundo a decisão, para a configuração do assédio sexual seria suficiente a prática reiterada de condutas impertinentes que tivessem relação com o labor desempenhado e impactasse negativamente neste.

Logo, aparecem como requisitos apenas os seguintes : conduta impertinente e não desejada pela vítima, praticada de maneira verbal ou física, que tenha relação com o trabalho e afete a segurança no trabalho.

Ao olharmos para as decisões já analisadas e esta, vemos que o sistema está em busca de um sentido para assédio sexual. A cada ano, verifica-se uma alteração significativa de elementos. Esse movimento é uma característica própria dos sistemas autorreferentes. Através das informações obtidas a partir do ambiente, num trabalho interno, o sistema decide se incorpora ou não determinado elemento ao sentido de assédio sexual, em um movimento de autoreparação, autoreestruturação, autotransformação e autoadaptação (Rodrigues e Neves, 2017, p.46).

Deflui-se que ao longo dos anos está havendo uma flexibilização dos requisitos necessários à configuração do assédio sexual, observa-se um movimento de incorporação da idéia de que é preciso que a figura feminina nos espaços de trabalho seja normalizada, que o discurso da igualdade de fato entre gêneros no ambiente laboral seja legitimado socialmente, a partir do que o sistema de direito comunique.

Ao flexibilizar os critérios para a existência de assédio sexual, as decisões demonstram que é possível se ver que com a evolução do discurso de paridade de

gênero há uma melhora do contexto de inserção adequada da mulher no âmbito laboral. Entretanto, estes discursos não se reproduzem nas decisões judiciais. Não se encontra qualquer referência a movimentos sociais ou às resoluções do CNJ, CSJT ou Convenções da OIT, às quais são fruto da ação do movimento social feminista.

3.3.4 Da observação das decisões 2021-2022 a partir da relação sistema/ambiente

Uma vez analisadas as decisões à luz da complexidade e da autorreferência, é importante observar a construção de sentido a partir da relação entre sistema e ambiente.

A relação entre ambiente e sistema é constitutiva, sendo o ambiente pressuposto de identidade do sistema. A diferença entre sistema e ambiente é dada pelo próprio sistema através da observação. Torna-se a base das observações, a fim de possibilitar uma atribuição dessas operações ao sistema ou ao ambiente (Luhmann, 2016, p.203).

Essa relação sistema e ambiente é fundamental para que seja observada a alteração dos elementos do assédio sexual laboral e a absorção pelo sistema de direito das demandas sociais, incluindo-se aqui a necessidade de se eliminar a subordinação de gênero.

No que concerne ao ano de 2021 foi analisada a decisão proferida na reclamação trabalhista nº0000535-42.2019.5.06.0010, publicada no Diário Oficial Eletrônico de 2.9.2021, cuja relatora foi a Desembargadora Dione Nunes Furtado da Silva. Em relação ao assédio sexual a ação foi julgada improcedente.

Neste momento, a decisão expõe que para a caracterização do assédio sexual é preciso que haja a abordagem continuada e com intenção sexual, em ambiente de trabalho e que atinja a dignidade da trabalhadora.

Na hipótese em apreço, foram apresentados os seguintes argumentos fáticos para justificar a conclusão pelo não reconhecimento do assédio em referência :

Alegou que a situação piorou quando passou a ser assediada dentro da loja pelo funcionário (omissis), presenciado pelos demais empregados, tendo, por diversas vezes, comunicado o ocorrido à gerente, a qual dizia que se tratava de brincadeira do aludido

funcionário, e que iria falar com ele, mas nada poderia fazer, pois ele era um bom vendedor, sendo isso o que interessava à empresa. Aduziu que, certo dia, estava limpando o banheiro quando o (omissis) nele adentrou, fechando a porta e disse, querendo abraçá-la de imediato: "e agora estamos só nos dois", tendo ela saído do banheiro, e comunicado o fato à gerente, que nada fez. Sustentou que, diante da inação da gerente, informou-lhe que iria comunicar ao RH, tendo ela dito que, "se ela comunicasse seria demitida, pois o empresa quer números e se o funcionário bate a meta é isso que importa para a empresa", diálogo esse que diz ter sido gravado. Asseverou que "se sentiu impotente, desprotegida, sem dormir direito, sem se alimentar, querendo se esconder de todos, pois a cada dia que chegava ao trabalho tinha que estar diante do homem que lhe assediava, com palavras e olhares", até que resolveu falar com a responsável pelo RH, a qual ouviu os fatos e se demonstrou surpresa por nada ter sido feito ou comunicado pela gerente. Destacou que, no dia seguinte, foi procurada pela gerente geral das lojas que tomou o relato da autora e de outra funcionária da loja que confirmou os fatos. Afirmou que, após a visita da gerente geral, telefonou-lhe e disse que ela trabalhasse "porque isso não ficará assim". Ressaltou que, alguns dias após, o omissis foi transferido para outra loja .

A empresa nega a prática do assédio e traz um elemento impeditivo do reconhecimento do direito perseguido pela autora, qual seja, que foi procurada pela autora para tratar do assédio e que para evitar constrangimentos teria feito a transferência do suposto assediador.

Para fundamentar a decisão, ainda são valoradas a prova testemunhal e audios de conversa de aplicativo de mensagens.

Em relação àquele intitulado "AUDIO 003 (CONVERSA GERENTE)", ao que parece, uma gravação ambiental, as interlocutoras conversam em tom cordial. Os fatos ali atribuídos ao Sr. XXX não configuram a prática de assédio sexual. Tanto que a reclamante, em certo momento, afirma duvidar disso. Na realidade, pelos fatos ali narrados, o que se relata é certa intromissão na vida pessoal da acionante, ultrapassando os limites do bom senso, a exemplo de comentários acerca da vida amorosa da autora. Também se revela uma possível rivalidade, inclusive em relação às vendas, no qual o Sr. XXX estaria atendendo clientes que seriam da reclamante. Ao que parece, a intenção do aludido funcionário é provocar a demandante até que ela tenha alguma atitude explosiva e, dessa forma, prejudicar suas vendas. Apesar de reprovável, nada que evidencie abordagem de caráter sexual .

Outrossim, foi desconsiderado o depoimento da testemunha da autora tendo em vista que a mesma narrou fatos além dos descritos na Inicial.

Como argumento doutrinário é feita referência expressa ao entendimento de Sônia Mascaro Nascimento, corresponde a :

"toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, causando constrangimento à intimidade do assediado. O assédio sexual é ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual" (in Assédio Moral. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 106).

Ademais, como argumento legal, a decisão reafirma que na Justiça do Trabalho deve-se admitir o assédio sexual horizontal, sem que seja necessário que seja praticado por superior hierárquico, ao contrário do que exige o tipo penal do art.216-A. Aqui merece destaque que o juízo de primeiro grau foi claro na decisão ao afastar o assédio sexual utilizando como argumento o fato de o acusado não ser superior hierárquico da empregada.

Não foram utilizados argumentos jurisprudenciais.

Em assim sendo, compilando-se a análise dos argumentos percebe-se que para a existência de assédio sexual no ambiente de trabalho é preciso que 1) abordagem não desejada 2) com intenção sexual ; 3) praticada em ambiente de trabalho ; 4) de maneira reiterada ; 5) atinja a dignidade da trabalhadora ;6) causando constrangimento.

Mais uma vez nota-se a existência de um movimento das decisões no sentido de flexibilizar o reconhecimento do assédio sexual de modo a afastar critérios que tornem o instituto estanque e distante das necessidades de inclusão da mulher no ambiente de trabalho.

Essa contingencialidade dos elementos de assédio sexual laboral no sentido de permitirem a construção de um olhar não subordinatório de gênero é muito bem explicada pela relação sistema e ambiente.

Isso porque cada sistema pode contar com outros em seu ambiente. Se o sistema puder compreender, ele poderá distinguir entre o seu ambiente e o ambiente de outros sistemas, a partir de diferenciações internas e externas, sendo aquelas mais importantes que estas para o sistema de direito, vez que as diferenciações externas são inerentes aos sistemas de complexidade reduzida. Já as diferenciações internas explicam essa construção e desconstrução dos elementos de sentido a partir de uma seleção que escolhe o que tem permanência e o que não tem (Luhmann, 2016, p. 209).

Também se observa a preocupação da decisão em não banalizar a prática do

assédio. Houve um cuidado excessivo em se ponderar que nem tudo deve ser considerado assédio, sob pena de se cometerem injustiças em relação à caracterização ou não do instituto. Veja-se que a decisão demonstra a sensibilidade de reconhecer uma rivalidade entre os envolvidos na prática e de entender que a conduta do acusado não tinha a intenção de desejo sexual pela reclamante, mas que ela se descontrolasse, com o intuito de prejudicá-la no trabalho.

Mesmo sem que o assédio estivesse caracterizado, o esclarecimento da decisão quanto a desnecessidade do ato ser praticado por superior hierárquico, bem como a imprescindibilidade da existência de intenção sexual são argumentos que denotam o estabelecimento de limites necessários para a recepção do assédio sexual laboral pelo sistema de direito. Ressalta-se que o fato de a decisão ressaltar que nem toda ação do homem deve ser considerada assédio é importante para nortear a adequação do instituto a condutas socialmente reprimíveis.

Entretanto, a variável prática reiterada retorna ao sistema, reafirmando a relação sistema/ambiente e a contingencialidade dos elementos característicos do assédio sexual.

Ao elucidar o que é necessário para a caracterização do assédio, bem como expressando o que não deve ser considerado assédio sexual, a decisão comunica-se sim com o elemento do reconhecimento da Teoria da Justiça Social de Fraser. A característica do reconhecimento está presente quando a decisão faz denotar que apesar de não estar caracterizado o assédio naquela hipótese, diz expressamente o que é preciso que aconteça no ambiente de trabalho para que a ação seja considerada reprimível, jurídica e socialmente, ou seja, o Judiciário admite a apreciação da matéria e a discute acuradamente, mesmo que não exista previsão legal.

No que concerne ao ano de 2022 foi analisada a decisão proferida na reclamação trabalhista nº0000669-28.2021.5.06.0001, publicada no Diário Oficial Eletrônico de 14.7.2022, cuja relatora foi a Desembargadora Gisane Barbosa de Araújo. Em relação ao assédio sexual a ação foi julgada procedente com o arbitramento de indenização no valor de R\$15.000,00.

Nesta decisão o assédio sexual estaria caracterizado quando o empregador pratica ato de natureza sexual, de maneira reiterada, por intimidação ou chantagem, causando um constrangimento à empregada, ofendendo a sua liberdade sexual ou

segurança no trabalho.

Os elementos fáticos utilizados para fundamentar a decisão foram os seguintes:

Diz que era exposta diária e permanentemente a momentos humilhantes, o que afetou, no mínimo, a sua dignidade, a sua autoestima e integridade psíquica. Explica que, para a execução de suas atividades como frentista, a exemplo das demais colegas, a empresa as compelia a usar um uniforme que explora escancaradamente os corpos femininos, de forma a objetificá-los e degradá-los, servindo para a lascívia dos que ali passavam. Argumenta que a principal função do uniforme, sobretudo em um posto de gasolina, deveria ser a de proteger o corpo do funcionário e reduzir os riscos de contaminação por produtos tóxicos e inflamáveis. Entretanto, essa não era a finalidade do utilizado pela autora o qual, inclusive, rasgava com facilidade, aumentando ainda mais a exposição e humilhação. Acrescentou que, além do uso da vestimenta inadequada, era obrigada a realizar danças (as quais estão expostas na internet - acosta alguns links), a fim, igualmente, de atrair mais clientes. (...) Destaca que a punição merece ser exemplar, com o fim de extinguir do ambiente de trabalho essa prática repugnante, que atinge a honra, a moral e a saúde psíquica das empregadas que ali trabalham, além de quebrar o ciclo misógeno. Citou outros processos similares (...), em que o réu fez acordo com as então demandantes, mas não cessou a prática, visto que continua impondo o uso do referido uniforme às empregadas que ali permanecem e àquelas que iniciam seu labor na empresa.

Não houve defesa da empresa, a qual foi revel.

A decisão também reforça toda irresignação que a situação posta demanda, tendo sido mencionado que:

[...]Muito mais grave que a utilização da imagem é a degradação dela, publicamente, de uma das formas mais vis: mediante misoginia, para fins de lucro. A objetificação da mulher - pior, hipossuficiente na relação -, sujeitando-a a humilhações e abusos, no dia a dia de seu trabalho, é gritante e inadmissível [...]

No julgamento foi utilizado o argumento jurisprudencial, do qual foi extraído o argumento doutrinário, conforme abaixo transcrito:

RECURSO ORDINÁRIO EMPRESARIAL DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL CONFIGURADO. O assédio sexual no ambiente de trabalho evidencia-se não só por apelos ou gestos de conotação sexual direcionados à empregada, como também à disfarçada disposição do agente (seja superior hierárquico ou funcionário da empresa) mediante incitações, palavras soltas ou observações, também de natureza sexual, sugerindo à vítima favorecimento ou desprestígio. São comportamentos que prejudicam a atuação laboral da vítima, provocando-lhe sensação de intimidação, tensão e dúvida quanto ao seu futuro na empresa e embaraço perante os demais

colegas. Na hipótese, o conteúdo da prova oral produzida nos autos comprova a conduta leviana, imoral e repugnante do trabalhador, superior hierárquico da Obreira, perseguindo-a insistentemente com o nítido objetivo de molestá-la e constrangê-la sexualmente no ambiente de trabalho. Destaca-se que a Reclamante se encontrava grávida, o que agrava sobremaneira os ataques de cunho sexual sofrido, praticados pelo representante da Empresa. Recurso a que se nega provimento. (Processo: ROT - 0000310-53.2018.5.06.0011, Redator: Eneida Melo Correia de Araujo, Data de julgamento: 06/10/2020, Segunda Turma, Data da assinatura: 06/10/2020)

Dos respectivos fundamentos, julga-se importante transcrever, ainda:

"Outrossim, o assédio sexual é uma violência contra o indivíduo com graves consequências de ordem psicológica, sendo apontado como um dos fatores responsáveis pela discriminação de que são vítimas, principalmente, as mulheres, no mercado de trabalho.

Existem duas formas, segundo a autora Alice Monteiro de Barros, de caracterização do assédio sexual. A primeira seria o assédio sexual por intimidação ou ambiental, no qual o agente cria, por meio de incitações sexuais inoportunas ou por outras manifestações de mesma índole, uma situação ofensiva, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho. E o outro tipo de assédio sexual, denominado de "por chantagem", tipificado como crime na legislação penal, é a exigência formulada pelo superior hierárquico a um subordinado para que sujeite-se a ato sexual, sob pena de perder o emprego ou os benefícios advindos da relação empregatícia. Ainda segundo a autora citada, existem inúmeras formas de manifestação, podendo "assumir a forma não verbal (olhares concupiscentes e sugestivos, exibição de fotos e textos pornográficos seguidos de insinuações, passeios frequentes no local de trabalho ou diante do domicílio da vítima, perseguição à pessoa assediada, exibicionismo, entre outros); verbal (convites reiterados para sair, pressões sexuais sutis ou grosseiras, telefonemas obscenos, comentários inoportunos de natureza sexual), e física (toques, encurralamentos dentro de um ângulo, roçaduras, apertos, palmadas, esbarrões propositais, apalpadelas, agarramentos, etc.). Na maioria das vezes, os gestos são acompanhados de linguagem sexista." (Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2008, p. 936 a 937). Assim, pode-se afirmar que o assédio sexual no ambiente de trabalho evidencia-se não só por apelos ou gestos de conotação sexual direcionado a (o) empregada (o), como também a disfarçada disposição do agente (seja superior hierárquico ou funcionário da empresa) por intermédio de incitações, palavras soltas ou observações, também de natureza sexual, sugerindo à vítima favorecimento ou desprestígio. Atitudes que prejudicam a atuação laboral, provocando na (o) trabalhadora (o) sensação de intimidação, tensão e dúvida quanto ao seu futuro na empresa e embaraço perante os demais colegas.

[...]

Com efeito, as atitudes reveladas nos autos constituem típico abuso de poder capaz de produzir dano muitas vezes irreparável às vítimas, pessoas empregadas, simples, que necessitam do emprego como fonte de subsistência. E esse dano se presume configurado pelas regras gerais da experiência, pelo que usualmente qualquer pessoa

digna, de respeito, poderia sentir diante de um quadro como o verificado. E as declarações das testemunhas não comportam dúvidas sobre o sofrimento e ofensas diárias."

O argumento legal mencionado na decisão diz respeito ao art. 186 e artigos 5º V e X da CF de 1988.

Veja-se que nesta decisão não é necessário que o agente tenha a real intenção de praticar qualquer ato sexual com a empregada, sendo suficiente a adoção de conduta de natureza sexual que a constranja perante a empresa ou socialmente.

Esse julgado afigura-se paradigmático na medida em que descortina a admissão de assédio sexual sem que seja direcionado para uma empregada específica. Mas considera que com a prática toda uma coletividade é afetada e merece ter o respaldo do Judiciário para que seja reconhecida a conduta como ofensiva.

Ressalte-se que a partir do entendimento esboçado pela decisão podemos ver presentes a Teoria da Justiça Social. Ao se ler que o assédio sexual laboral pode ser praticado em face de uma coletividade e afetá-la em seu ambiente de trabalho, denota-se que ações públicas coletivas podem ser implantadas em face das empresas para o combate à divisão sexual do trabalho e, conseqüentemente, à subordinação de gênero.

Em relação à interferência sistema e ambiente, observa-se que a decisão incorpora o discurso coletivo feminino antissubordinatório que está sendo disseminado no ambiente do sistema de direito, irritando os limites deste sistema e sendo incorporado.

Veja-se que o discurso de eliminação da subordinação de gênero é altamente complexo e formulado pelos movimentos sociais de toda maneira e ao mesmo tempo. O sistema de direito o incorpora apenas e na medida em que o interessa, criando o sentido que o discurso assume naquele momento e naquele espaço de tempo. Entretanto, embora a decisão expresse a indignação que causa a condição de ser exigido da mulher o uso do corpo para trabalhar, não se encontra qualquer referência à ação dos movimentos sociais.

3.3.5 Da observação da decisão de 2023 a partir do fechamento operacional

Uma vez analisadas as decisões à luz da complexidade, da autorreferência e

da relação sistema – ambiente, importante observar a construção de sentido a partir do fechamento operacional.

Fechamento operacional não quer dizer que o sistema só possa observar a si mesmo. O fechamento do sistema é condição para sua abertura e não só no sentido de que o sistema observe seu entorno, mas também que produza uma relação consigo mesmo.

Infere-se, pois, que o sistema se fecha para que se diferencie do entorno e do seu interior. Entretanto, por ser o sistema de direito um sistema de sentido, é preciso que tudo que seja a ele acessível, o seja sob a forma de sentido, possuindo uma conectividade ou comunicabilidade com o sistema (Luhmann, 2016, p.85)

Em relação ao ano de 2023 foi analisada a decisão proferida na reclamação trabalhista nº0000514-24.2020.5.06.0142, publicada no Diário Oficial Eletrônico de 18.5.2023, cuja relatora foi a Desembargadora Virgínia Malta Canavarro. Em relação ao assédio sexual a ação foi julgada procedente e houve a condenação ao pagamento de indenização por dano moral no importe de R\$10.000,00.

Os elementos caracterizadores do assédio são os seguintes: conduta abusiva de conotação sexual, de forma reiterada, embora repelida, praticada no ambiente de trabalho, por superior hierárquico e que importe em dano à honra, intimidade e o decoro sexual da vítima.

Os elementos foram construídos a partir dos argumentos fáticos a seguir retratados. A decisão judicial faz um esforço fático da causa de pedir exposta na petição inicial, ao afirmar que a demandante sustenta ter sofrido assédio sexual por parte do Gerente Regional da tomadora dos serviços (segunda reclamada). Aduziu que:

(omissis) sempre constrangia a reclamante a ter encontros com ele, utilizando-se de sua posição hierarquicamente superior à dela, o que a deixava sem jeito, pois suas negativas sempre colocavam em risco o seu contrato de trabalho, o que resultou inclusive na sua posterior dispensa".

A segunda reclamada, no caso a empregadora do agressor, não negou que o agressor fosse seu empregado, ocupando cargo de gerência. Limitou-se a aduzir que

não é possível afirmar que a conversa apresentada é com omissis, na medida em que sua foto está indistinguível. Sem o apontamento do número de telefone também torna o "print" facilmente manipulável, tendo em vista a possibilidade de simplesmente se

alterar o nome do contato e inserir a imagem que lhe convier".

Destacou, ainda, que :

ao contrário do que alega a Reclamante, sua dispensa, ocorrida em abril de 2018, ocorreu quase um ano após a conversa apresentada aos autos, não sendo razoável presumir que o suposto assediador teve a frieza de aguardar por um ano para praticar retaliação contra pessoa que sequer era sua funcionária.

A primeira demandada, empregadora da agredida, em sua defesa, disse

"que jamais chegou ao seu conhecimento tal alegação, de modo que a reclamante não buscou qualquer meio para que seus superiores tivessem conhecimento de tal alegação".

Pontuou, também, que

"documentos restam impugnados, pois, em verdade, são de fácil manipulação, sem contar o lapso temporal in casu, quase após 2 anos da extinção do contrato de trabalho a parte busca o Poder Judiciário reclamando sobre danos extrapatrimoniais, postura que deixa a desejar e enfraquece todo o alegado pela parte".

Na instrução, foi destacado o seguinte trecho do depoimento da testemunha apresentada pela agredida :

"que trabalhou para a primeira ré agosto 2017 a abril/2018, exercendo a função de supervisor de vendas e serviços; (...) que autora e depoente recebiam as orientações das atividades por meio da coordenadora da (empresa empregadora) e do Gerente de Contas da (segunda empregadora); que o gerente de contas da (segunda empregadora) era o omissis que o omissis não tinha qualquer relacionamento com a autora; (...) que o omissis assediava as promotoras de vendas, inclusive a autora; que o omissis em visita à loja de Piedade, ao sair, enviou uma mensagem por celular, convidando ao autora para seguir ao estacionamento em que estava; que, na ocasião, o depoente acompanhou a autora e, por isso, o omissis não enviou uma nova mensagem para a autora, na qual dizia que tinha pedido para a autora comparecer ao estacionamento sem a companhia do depoente; que diversas vezes a autora foi vítima de importunação advinda do omissis; que as demais promotoras alegavam que o omissis tinha essa conduta com todas as empregadas da área em que trabalhava; (...) que o omissis dava ordens a todos os promotores de serviços; que nos pontos de vendas havia apenas os vendedores das lojas; que não presenciou o omissis assediando vendedores de lojas, mas ouviu comentários a respeito; que o depoente orientava a autora a permanecer em loja na qual não estaria o omissis em face do inadequado comportamento manifestado por aquele; que a autora recebeu várias mensagens de whatsapp passadas pelo omissis com conteúdo alheio ao trabalho; (...)".

Como argumentos legais, a decisão cita os art. 5º, incisos V e X, o art.216-A do Código Penal, fazendo o destaque para o entendimento de que na Justiça do Trabalho o assédio sexual é interpretado de maneira mais ampla do que a exposta no verbete penal. Para ressaltar a responsabilidade do empregador manter um ambiente de trabalho hígido para os trabalhadores, menciona os arts. 170 e 225 da CF. Para estabelecer a necessidade de reparação dos atos dos seus prepostos pelo empregador faz referência ao art. 932, III, do Código Civil.

Não foram utilizados argumentos jurisprudenciais.

Para a fundamentação judicial, a decisão constata que as capturas de tela de conversas ocorridas com o contato do agressor datam desde março de 2017. Outrossim, o teor das conversas são claramente invasivos, ficando evidente a tentativa do agressor em obter algum encontro/contato afetivo ou sexual, fora do meio ambiente de trabalho, com a agredida.

Infere-se, ainda, da decisão que pelo teor das respostas da reclamante, o constrangimento da agredida, mediante negativas acompanhadas de pedidos de desculpas. Serviram como instrumento de formação de convencimento as capturas de tela de aplicativo de mensagem e a prova oral produzida pela autora.

Vale destacar a ressalva feita pela decisão no sentido que a testemunha da agredida era o superior hierárquico da agredida e que a agredida também confirmou que repassou estas denúncias à sua superiora.

A análise da construção de sentido a partir da ideia de fechamento operacional quer demonstrar que as partes ou os elementos dos sistemas de sentido interagem uns com os outros e somente entre si. O que se percebe ao longo da pesquisa é que os elementos de sentido de assédio sexual praticado no ambiente de trabalho se comunciam entre si, assumindo protagonismos diferentes a depender do conjunto probatório e da intenção comunicativa da decisão.

Perceba-se que a decisão de 2023 não trouxe nenhum elemento novo para o sentido de assédio sexual, mas utilizou-se daqueles que já estavam presentes ao longo dos anos. Entretanto, esse fechamento é meramente para permitir que o sistema permaneça em atividade e comunicando-se consigo mesmo ou com outros sistemas ou com seu ambiente, sendo, portanto, operacional.

Mais um vez é preciso destacar que ao se falar em fechamento do sistema não se quer dizer que ele é estanque ao que está acontecendo no ambiente. A noção de fechamento de um sistema é necessária para que o mesmo possa realizar operações e criar a sua complexidade própria e isso só é possível quando se admite a fluidez das operações sem que haja um atrelamento estanque, entre si, dos elementos que operam no sistema. Entretanto, é preciso que as operações realizem uma seleção dos elementos e esse tratamento seletivo os qualifica para produzirem sentido. Por isso, fechado não deve ser entendido como isolado (Luhmann, 2016, p.58).

Ao flertar com os elementos existentes ao longo dos anos e eleger novos, que não os mesmos de 2022, a decisão de 2023 permite que seja visualizado, na prática, como ocorrem as operações em sistemas operacionalmente fechados.

No que tange ao aspecto de comunicação com a subordinação de gênero observamos um enrijecimento do sentido de assédio sexual, a partir da eleição de mais elementos do que aqueles observados nos últimos anos. Embora tenha havido o reconhecimento do assédio, o que é importante para a luta no combate à prática de condutas antidiscriminatórias de gênero, não se afigura com bons olhos o retorno a exigência de mais elementos, com destaque para a necessidade de reiteração da conduta e prática por superior hierárquico.

Questiona-se se, de fato, é preciso que a empregada passe pelo constrangimento de ofensa a sua intimidade por mais de uma vez para que assim seja considerado. Ao se considerar violação da intimidade como uma das maiores ofensas ao ser humano, será que realmente é preciso que ocorra mais de uma vez para existir assédio sexual ?

4 DO SENTIDO DE ASSÉDIO SEXUAL LABORAL

4.1 DA METODOLOGIA PARA ANÁLISE INTERPRETATIVA DAS TABELAS

Uma vez realizada a análise quantitativa e qualitativa das decisões judiciais selecionadas impõe-se fazer uma apreciação acurada entre os elementos de assédio observados em cada decisão judicial, bem como realizar uma avaliação da existência ou não da subordinação de gênero, a partir dos ensinamentos da Teoria da Justiça Social. Assim, pretende-se buscar a resposta à pergunta de pesquisa, no que diz respeito à comunicação da construção de sentido de assédio sexual com o combate à subordinação de gênero.

Neste momento, será construída nova tabela para se chegar ao sentido construído para assédio sexual laboral no espaço amostral escolhido para o trabalho. Esta tabela será elaborada a partir do sentido encontrado para assédio sexual laboral em cada ano entre 2017 e 2023.

A intenção de demonstrar um sentido construído pelas decisões judiciais, por cada ano pesquisado, deve-se ao fato da necessidade de se observar como as variáveis escolhidas são selecionadas ou não pelo sistema e ao mesmo tempo substituídas. A partir da tabela e observação do movimento das variáveis no sistema para a construção de sentido de assédio sexual laboral, é possível entendermos as operações propostas pela Teoria dos Sistemas Sociais, tais como a autorreferência, relação sistema- ambiente e fechamento operacional.

De outra ponta, essa técnica de pesquisa de análise de decisões judiciais coaduna-se com a comunicativação, visto que a partir de uma percepção concentrada das decisões, é possível visualizar “a lógica do ao mesmo tempo” (Stamford da Silva, 2021, p.197), com base na dinâmica de prevalência de cada elemento ao longo do tempo. Como bem preconiza a teoria do sentido Luhmanniana quando se apresenta de maneira fenomenológica trazendo a ideia de que as análises das dinâmicas sociais são fluídas e contingentes, sem qualquer compromisso com a permanência.

Para se chegar ao sentido de assédio sexual, a partir das decisões, foi feita uma apreciação de repetição dos elementos nos acórdãos analisados. Esses

elementos são considerados constituidores da memória do sentido jurídico (Stamford da Silva, 2021, p. 278) de assédio sexual no ambiente de trabalho.

No que tange à memória do sistema e sua importância na construção de sentido convém destacar que corresponde a uma atualização de circunstâncias passadas, que regulam o que merece ser recordado e o que deve ser esquecido (Luhmann, 2010, p.187). No caso das decisões, a memória é responsável por abarcar as inúmeras possibilidades que a tornam única.

Em outras palavras, cada decisão anterior surge para a atual como alternativa, a qual se apresentará como diferença para a decisão futura (Luhmann, 2010, p. 188). Dessa maneira, no caso da pesquisa em apreço, a decisão de 2017 apresenta elementos do assédio sexual que se apresentarão como possibilidades de serem incorporados ou não para a de 2018 e esta interfere na decisão de 2019 surgindo no presente como uma diferença para a próxima decisão, que ainda não existe.

Acrescente-se que na repetição de elementos também se pode enxergar a autorreferência entre eles e pode-se ter noção de como os elementos adentram ao sistema de direito e se relacionam de maneira autorreferencial, do modo que a decisão escolhe qual deve permanecer e qual merece ser desconsiderado.

E em relação ao elemento que surge em uma nova decisão? Defende-se que a adesão de nova característica na construção de sentido é fruto do processo de heterorreferência e autorreferência. Explique-se a partir do elemento “posição privilegiada” do ofensor.

Veja-se que esse elemento existe como constitutivo de sentido em 2017 e passa a ser desconsiderado pelas decisões de 2018 a 2022, voltando a ser relatado nos julgados do ano de 2023.

Imagine-se o sistema como uma célula composta de duas membranas, uma externa e uma interna. Coloque-se a característica de ofensa à liberdade sexual e a segurança no ambiente de trabalho como existente fora do sentido e, enquanto elemento do ambiente não interessava para o sistema, apenas existindo, sem qualquer interferência. Até que esse elemento começa a irritar o sistema de sentido e, por heterorreferência rompe a barreira “externa da célula” e ingressa no sistema.

Porém, para fazer parte do sistema de sentido e adquirir assim relevância para que exista como nova possibilidade deve irritar a segunda barreira e por meio de autorreferência será aceito pelo sistema e começa a produzir um sentido positivo, de modo que surja como elemento eleito na construção de sentido de assédio sexual no ambiente de trabalho.

Feitas tais digressões, bem como a colocação metodológica da tabela criada para a construção de sentido passamos a analisar cada um dos requisitos apontados na tabela para entender se os mesmos devem fazer parte ou não da construção de sentido de assédio sexual no ambiente de trabalho.

4.2 DA TABELA PARA A CONSTRUÇÃO DE SENTIDO DE ASSÉDIO SEXUAL LABORAL

A tabela abaixo é fruto da análise quantitativa das decisões judiciais, realizada no capítulo anterior. Colocou-se o sentido construído em cada ano referido na pesquisa. A codificação foi feita a partir da repetição dos elementos pelas decisões judiciais. Foram utilizados os seguintes códigos: 1 – para quando o elemento é expressamente referido; 0- quando há a menção na decisão de que o elemento não deve ser considerado e n/m quando a decisão sequer trata do elemento.

Tabela 7 - Resultado das decisões analisadas

Variáveis	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Abordagem não desejada	1	1	1	1	1	1	1
Agressão verbal	1	n/m	1	1	n/m	n/m	1
Agressão física	1	n/m	1	1	n/m	n/m	1
Intenção sexual	1	1	1	1	1	1	1
Posição privilegiada	1	0	n/m	0	0	n/m	1
Prática reiterada	1	n/m	n/m	n/m	1	1	1
Relação ou influência com o trabalho	1	1	1	1	1	1	1
Igual ao Código Penal	0	0	n/m	n/m	0	0	0
Liberdade sexual e segurança no trabalho	n/m	1	1	1	1	1	1
Constranger a vítima	1	1	1	1	1	1	1

Fonte: A autora (2024).

Da apreciação circunstanciada dos elementos acima se pode concluir que assédio sexual laboral, na amostra temporal a que se subsume esta pesquisa, é a

abordagem não desejada, com intenção sexual, praticada de maneira reiterada, por meio de agressão física ou verbal, que cause constrangimento à vítima, ofenda à liberdade sexual e a segurança no trabalho e tenha relação com o trabalho ou influencie no seu exercício.

A partir da tabela de variáveis observa-se que a construção de sentido envolve elementos que estão expressos em todas as decisões apreciadas. Os elementos que foram excluídos do sentido e, por ventura, fizeram-se presentes no sentido construído anualmente por cada decisão deixaram de integrá-lo através da dinâmica operativa demonstrada a partir das operações entorno/sistema expostas ao longo da pesquisa.

Considerando que os elementos que integram a construção de sentido estão presentes em todas as decisões, integrando o sistema e por ele sendo absorvido, passaremos a buscar a resposta da pergunta de pesquisa também a partir da análise individualizada dos elementos no que tange Teoria da Justiça Social.

4.3 COMO É POSSIVEL OBSERVAR SE EXISTE SUBORDINAÇÃO DE GÊNERO NA CONSTRUÇÃO DE SENTIDO DE ASSÉDIO SEXUAL LABORAL ?

Após a análise qualitativa e quantitativa de 45 decisões judiciais prolatadas entre novembro de 2017 e dezembro de 2023, no âmbito do Tribunal Regional de Pernambuco, é possível se perceber que o sentido em construção de assédio sexual praticado na ambiente de trabalho pelos homens em face das mulheres, utiliza-se de elementos, que foram nominados de variáveis nesta pesquisa.

Conforme contextualizado ao longo da pesquisa, o assédio sexual é uma forma de violência que pode atingir homens e mulheres. Todavia, sua prática em face das mulheres é muito maior. A Organização Mundial de Saúde (OMS) estima que 25% das mulheres do mundo sofrem ou sofreram assédio sexual. Todavia, esse número é sub notificado dado que as denúncias referentes ao assédio sexual correspondem a algo em torno de 2% a 3% (Leiria, 2019, p. 62).

No caso da trabalhadora, a inexperiência, a dependência econômica, o medo de que a palavra não seja acreditada em razão da fragilidade das provas, a falta de conhecimento sobre as condutas que representam o assédio, a falta de apoio psicológico e jurídico, somados à ausência de um olhar com perspectiva de gênero

catalisam o silêncio das mulheres nos espaços de trabalho.

Ao longo da análise das decisões judiciais, a partir dos argumentos, foi possível se perceber a preconizada naturalização da ideia de que o homem é superior às mulheres e de que essa hierarquia posta seria normal, não representando qualquer atitude ilícita.

Para se analisar se a construção de sentido de assédio sexual laboral está trilhando o caminho de arrefecimento dessa hierarquização subordinatória existente nas relações entre homens e mulheres, será utilizada a Teoria da Justiça Social de Nancy Fraser.

Esclareça-se que a escolha de Fraser representa o aporte teórico necessário para o respaldo científico do recorte para se demonstrar o caminho a ser percorrido para se chegar ao entendimento do que seria e como seria possível, através de decisões judiciais sobre assédio sexual laboral, o Judiciário contribuir para o estabelecimento da igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Inicialmente, deve-se destacar que o movimento social de transformação da lógica subordinatória que permeia as relações entre homens e mulheres tem sido intenso. A Organização Internacional do Trabalho, as Organizações Não Governamentais e Governamentais, tais como o Conselho Nacional de Justiça e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, tem promovido movimentos constantes e ininterruptos com o intuito de informar acerca da ideia de subordinação de gênero.

A partir daí busca-se apresentar meios para a desconstrução dessa noção de hierarquização das relações sociais entre os gêneros e reconstrução de um pensamento transformativo. Modificar as posturas masculinas e femininas que valoram as atitudes do homem como superiores às das mulheres com a intenção de cultivar uma maneira de pensar essa relação com vias a horizontalizar a relação de gênero é a intenção dessa proposta que ora se expõe.

Para Fraser isso seria possível a partir de ações político sociais que implicassem redistribuição, representação e reconhecimento. Ora, trazendo essas situações para a Teoria dos Sistemas seriam hipóteses de inclusão adequada da mulher na sociedade, posto que a subordinação hierárquica provoca exclusão.

Nesse sentido:

Lógica e independentemente disso, também se pode constituir um conceito de forma da inclusão. “Inclusão” denomina, então, o lado interno da forma, cujo lado externo é a “exclusão”. Portanto, apenas pode-se falar de inclusão, de maneira dotada de sentido [sinnvoll], quando houver exclusão. A tarefa da teoria consiste, então, em relacionar a diferença de inclusão e exclusão aos requisitos da formação de sistemas e, em especial, às consequências de determinadas formas de diferenciação, que foram constituídas no curso da evolução social. (Luhmann, 2013, p. 19)

Em outras palavras, combinando a visão de Fraser com a de Luhmann e fazendo o recorte para o sentido de assédio sexual, caso o elemento ou a decisão pudesse denotar representação, reconhecimento e redistribuição haveria inclusão de gênero pelo sistema de direito e exclusão da subordinação hierárquica de gênero, promovendo-se, assim, a Justiça Social.

Outrossim, para Fraser a igualdade de gênero decorre não da busca por um tratamento igualitário das mulheres em relação aos homens, mas do combate à desigualdade estrutural institucionalizada socialmente, que estabelece uma hierarquia entre homens e mulheres, estando estas em posição inferior (Fraser, 2007, p.109).

Como metodologia de pesquisa nesse momento, tendo como marco teórico os requisitos da Teoria da Justiça Social, cada elemento constitutivo do sentido de assédio sexual laboral será analisado sob o respaldo da Teoria da Justiça Social, a partir da noção de subordinação de gênero para Fraser.

Conforme explicitado no tópico 3.3., uma mera análise quantitativa das decisões não esgotaria a leitura fiel das lições de Fraser, dado o nível de abstração da teoria. Impôs-se, portanto, a análise dos argumentos judiciais, fáticos, jurisprudenciais e legais da decisão que representava o espelho dos elementos de construção de sentido de assédio sexual.

Outrossim, impende se fazer uma análise contextualizada dos pilares da teoria da Justiça Social com a atuação da Justiça do trabalho e como esses elementos podem auxiliar as decisões judiciais a construírem um sentido de assédio sexual laboral que se coadune com uma convivência justa para esse grupo historicamente discriminado a que pertence as mulheres.

Rememore-se que a redistribuição abrangeria os aspectos das injustiças econômicas às quais as mulheres trabalhadoras se submetem (Fraser, 2006, p. 232). Poderia ser vislumbrada na igualdade salarial, como também no ingresso e promoção na carreira, criação de vagas de emprego para mulheres, reorganização da divisão de trabalho e controle democrático de investimentos, proporcionando meios econômicos de colocação adequada na sociedade a partir de um olhar político- econômico.

No que tange ao assédio sexual no ambiente de trabalho, poderíamos vislumbrar o requisito da redistribuição a partir da adoção de uma política de conscientização conjunta dos empregados em vistas a se construir o respeito à mulher em condições de paridade com o homem. Outra possibilidade seria a hipótese de a empresa ser condenada a desenvolver internamente ações de esclarecimento acerca da ilicitude da prática de assédio sexual no ambiente de trabalho.

Perceba-se que um ambiente de trabalho seguro é uma ação que estimula a participação feminina nos postos de ocupação e ensina aos homens a adotarem posturas de comportamentos pautados na visão de equidade de gênero.

No que tange ao reconhecimento, ao se partir do pressuposto que se vive em uma sociedade estrutural e materialmente desigual em relação ao gênero, é preciso que se pense em remédios que combatam a injustiça cultural ou simbólica, promovendo uma igualdade político cultural entre homens e mulheres (Fraser, 2006, p. 232).

A expressão do reconhecimento, na prática, seriam ações que se voltassem para chamar a atenção para a especificidade do grupo. Atualmente, no Brasil, podemos citar como exemplo o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, as recomendações do CNJ para a criação de política de enfrentamento ao assédio e a violência contra mulheres nos órgãos públicos. No âmbito privado, criação de canais de atendimento para denúncia de práticas discriminatórias.

No caso específico da pesquisa, considerando as limitações decorrentes das situações práticas, sobre as quais as decisões estão adstritas, vemos como reconhecimento o fato de o Judiciário trabalhista se considerar competente para apreciar e julgar casos que envolvam o assédio sexual, mesmo não havendo

disciplina específica na lei trabalhista acerca do referido assédio. Ao assim agir o Judiciário funciona como entidade legitimadora das demandas femininas e repressora da cultura subordinatória das relações entre homens e mulheres.

No que tange aos elementos do sentido construído de assédio sexual poderíamos utilizar o mesmo raciocínio acima expresso. Todavia, na hipótese o objetivo não é o contexto amplo em que as decisões foram produzidas, mas os elementos que decorreram da conjugação de dados das mesmas e que servirá de base para a análise de condutas posteriores, existindo como uma memória do sistema.

A representação surge como terceira dimensão da Teoria da Justiça Social, que abarcaria todos os demais requisitos. Seria um viés estritamente político, que diz respeito aos procedimentos que estruturam os processos públicos de contestação (Fraser, 2009, p. 20). A existência de representação demanda o cumprimento das dimensões da redistribuição e do reconhecimento.

Uma vez que é fato público e notório que algumas pessoas são impedidas de participar igualmente na vida social ou se as fronteiras são estabelecidas de maneira excludente, como no caso da globalização, é preciso que se pensem em alternativas para combater a situação de desigualdade. Exemplos práticos da representação seriam situações que envolvem os grupos vulneráveis e historicamente excluídos de uma maneira global, tal qual, a proteção dos salários em caso de empresas multinacionais, para que o empregado de um país subdesenvolvido não receba menos que o empregado que atue na sede dessa filial.

No caso das mulheres trabalhadoras, considerando a questão da subordinação de gênero é mundial e existem discriminação e desvalorização das mulheres em todos os países do planeta, devem-se observar as políticas de enquadramento propostas por organizações mundiais, como por exemplo, ONU e OIT. Entende-se que a menção a normas internacionais nas decisões permite que se comece a se visualizar no Estado brasileiro uma política que valorize a mulher enquanto coletividade global.

Ressalte-se que os requisitos da Teoria da Justiça Social são apresentados como remédios para o enfrentamento da subordinação de gênero e alternativa para se buscar o equilíbrio das relações sociais que envolvam gênero. Assim, a partir de

uma interpretação da Teoria da Justiça Social, de uma forma geral, iremos apreciar cada elemento constitutivo de sentido de assédio sexual e analisá-los de forma a perceber se existe ou não a perpetuação da já preconizada subordinação de gênero.

4.4 DOS ELEMENTOS DE SENTIDO DE ASSÉDIO SEXUAL LABORAL

4.4.1 Da abordagem não desejada pela vítima

Destaque-se que a variável abordagem não desejada pela vítima aparece em todos os anos pesquisados. Nesse caso, com a repetição contínua do elemento entende-se que o mesmo se integrou ao sistema como necessário para a caracterização do assédio.

Até porque, a *contrariu sensu*, o fato da abordagem do homem como desejada para a mulher está fora do sistema de direito, visto que uma interação que seja aceita por ambas as partes não representa litígio, mas se revela no campo das relações sociais interpessoais consideradas adequadas.

Nesse sentido:

Se a conduta de natureza sexual praticada pelo agente envaidece quem a recebe, não há assédio, mas sim sedução. É imprescindível que a conduta seja ofensiva e indesejada pela vítima para que se caracterize o assédio sexual. (Leiria, 2019, p. 75)

Para que o elemento se faça presente é preciso que a vítima comunique a rejeição à conduta praticada. Entretanto, o modo como essa informação é transmitida ao sistema é irrelevante, visto que nem sempre a condição de subordinação da empregada, aliada ao medo da demissão e da penúria, permitem a expressa manifestação da rejeição (Fernandes, 2017, p.127).

Caso se exija que haja demonstração ao agressor de que a abordagem não é desejada, haveria a total invisibilização da condição de grupo historicamente discriminado a que pertencem às mulheres.

As pesquisas demonstram que a vulnerabilidade econômica das mulheres aumenta a submissão das mesmas às situações de violência. Segundo o Sebrae [Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas], aumentou a proporção de mulheres que são chefes de domicílio de 47% em 2019 para 49% em 2021,

acompanhada da diminuição da participação de mulheres negras à frente dos negócios – de 50,3% em 2019 para 48,5% em 2021.⁸

Ora, se as mulheres dependem economicamente do emprego para sustentar a família, em especial, os filhos, a exigência de demonstração da abordagem não desejada é fator que dificulta a emancipação feminina e ratifica o comportamento de subordinação hierárquica à cultura do patriarcado.

Na trilha do entendimento crítico aqui perfilado esclarece Fernandes:

No entanto, a rejeição expressa ou não da conduta do assediador pela pessoa assediada, embora possa, admita-se, definir melhor o quadro probatório, para fins de eventual apreciação judicial, não tem tal importância no tocante à definição da conduta. (...) Não se pode olvidar que o (a) trabalhador (a), em posição de subordinação e, em muitos casos, premido (a) pelo medo do desemprego e da penúria, não consegue expressar sua rejeição. (Fernandes, 2017, p.126)

De outra ponta, pode-se argumentar, conforme acima mencionado, que é necessário que haja uma distinção das condutas amistosas, do flerte, de modo que um mero elogio não seja considerado assédio sexual. Entretanto, para se distinguir basta que se analise a conduta contextualmente, se for ofensiva, humilhante e desagradável já se afasta de uma prática amistosa e se encaminha para a configuração do assédio aqui debatido.

Dessa maneira, no que concerne à subordinação de gênero, entende-se que a exigência de parâmetros para se avaliar o modo como a vítima comunica ao agressor a rejeição poderia reforçar a noção de hierarquia estrutural nas relações entre homem e mulher. Entretanto, o que se observa da análise das 45 decisões judiciais é que não se problematiza a questão da comunicação.

É como se a propositura do litígio na esfera trabalhista e o modo de punição, qual seja, através de uma indenização a ser paga pela empresa e não diretamente pelo agredido, já permitisse denotar que a abordagem não foi desejada pela reclamante. Em relação à subordinação de gênero o elemento não se afigura problemático, portanto.

⁸<https://www.camara.leg.br/noticias/923159-dependencia-economica-e-fator-de-vulnerabilidade-da-mulher-a-violencia-alertam-especialistas/> Acesso em 8.2.2024.

Conclui-se que o elemento “abordagem não desejada” está integrado ao sentido construído para assédio sexual. Nessa hipótese, a permanência do termo nas decisões judiciais comunica ao sistema a sua completa incorporação, haja vista que a existência de abordagem desejada é aceita pelo ambiente como comum e comunica ao sistema de direito pelo código não lícito.

4.4.2 Das agressões verbal e física

Em relação aos elementos agressão verbal e agressão física observa-se que os mesmos estão referidos em idêntico modo em todas as decisões judiciais e podem ser analisados a partir de um único viés, dada a natureza similar de ambos. Em outras palavras, tratam da maneira como a ação será externalizada pelo agressor e, portanto, comunicada para a agredida e observada pelo observador.

Como se depreende do próprio nome a agressão verbal consiste na ausência de contato físico entre ofensor e vítima, pode se revelar por palavras e mensagens, entre outras formas. Já a agressão física pressupõe o toque, o contato, sendo, por óbvio, mais invasiva.

Perceba-se que nos anos de 2017, 2019 e 2020 era preciso que houvesse na conduta a prática de alguma agressão à ofendida, seja por meio de palavras (verbal) ou ações que implicassem em contato físico. Entretanto nos anos de 2018, 2021 e 2022 nada se menciona nas decisões judiciais acerca de tais requisitos, o que permite deduzir ser irrelevante o modo como a conduta é praticada pelo agente. Já no ano de 2023, a variável é retomada e volta ser expressamente mencionada nas decisões judiciais.

Todavia, vislumbra-se que, ao reverso da “abordagem não desejada”, os elementos referentes à agressão não foram mais mencionados de uma maneira contínua porque foram incorporados ao sistema e eles subsistem como a própria condição de existência do sentido. Como se estivesse incorporado ao sistema e ali esteja transitando sem que esteja provocando qualquer irritação. É uma situação em que o elemento se mantém em silêncio para permitir que o jogo de combinações de signos seja feito a partir de arranjos próprios (Luhmann, 2006, p.138).

Isso não quer dizer que deixaram de existir, até porque voltaram a serem tratados no ano de 2023, mas, diante da contingência da construção de sentido, eles

passaram a se apresentar como inerentes a ele, sem que seja preciso que se mencione. Semanticamente, pode-se dizer que a palavra assédio foi incorporada ao sistema de direito de tal modo que já denota a existência de agressão física ou verbal cometida por alguém a outrem.

Apenas por questão de esclarecimento não se quer dizer que os elementos agressão física e verbal perderam a utilidade, foram esquecidos. Eles são imprescindíveis para a formação da memória do sentido e ali permanecem vivos. Entretanto no momento em que se realiza a pesquisa a memória do sentido escolheu entre esquecer-los a ponto de apenas recordar quando for necessário, (Luhmann, 2006, p.88), como o foi no ano de 2023.

Existem como um ponto de referência para a fase de evolução do sentido em que se discutia se a agressão poderia ser verbal ou apenas física. Ao deixar de serem mencionados, permanecem na memória do sentido, mas não integram a sua construção, até serem lembrados novamente pelo sistema.

No que concerne à subordinação de gênero, os elementos agressão verbal e agressão física representam o meio como o ato ilícito pode ser praticado. Ao limitar as possibilidades de prática do ato de assédio sexual em verbal ou física, há uma seleção que exclui outras possibilidades (Luhmann, 2016, p. 90) para o reconhecimento do assédio.

Ora, é de conhecimento notório que as relações sociais podem se estabelecer de diversas formas e evoluem juntamente com as tecnologias e maneiras de existência na sociedade.

Veja-se que as decisões judiciais ao escolherem que o assédio em debate só pode ser praticado de forma verbal ou física, excluem a possibilidade de a agressão ser perpetrada de maneira não verbal. Destaque-se que a doutrina já tem trazido a possibilidade de se configurar o assédio sexual de maneira não verbal através de gestos e olhares.

Nesse sentido Garmendia ao definir assédio sexual menciona que são necessários três elementos: a prática de conduta verbal, *não verbal* ou física, que o ato de natureza sexual seja não desejado e que a aceitação da conduta seja utilizada como base para o acesso ao emprego ou influencie nas condições de

trabalho de maneira prejudicial (Garmendia, 2005, p.5).

Também os arts. 2º, III das Resoluções 351 do CNJ e 360 do CSJT, já transcritos, preveem a possibilidade de o assédio sexual laboral ser praticado de maneira não verbal.

Todavia, as decisões judiciais são omissas nesse aspecto. Observe-se que a resolução 351 do CNJ foi publicada em outubro de 2020 e em 2021 e em 2022 as decisões judiciais nada mencionaram acerca da forma como o assédio sexual laboral poderia ser praticado, podendo-se deduzir que provocou uma irritação no sistema.

Para demonstrar que a maneira como o sistema absorve essas irritações é imprevisível, apesar de em agosto de 2023 ter sido publicada a Resolução 360 do CSJT e desde outubro de 2020 a Resolução 351 do CNJ estar vigente, os elementos agressão verbal e agressão física voltaram a ser mencionados nas decisões judiciais.

Ao estabelecer o modo como o ato ilícito deve ser praticado para que seja dado esse sentido ao assédio, excluem-se outras maneiras da ação ser praticada. Se o que se pretende é a eliminação de barreiras estruturais que permeiam a cultura do trabalho feminino, deve-se buscar o sentido mais amplo possível para a caracterização da conduta discriminatória.

Logo, para se pensar em reconhecimento, redistribuição e representação, e, assim, realização da teoria da Justiça Social e construção de uma postura anti discriminatória nas relações de trabalho, sugere-se que o sentido de assédio sexual laboral seja construído sem descrição das condutas que possam caracterizá-lo, haja vista a diversidade das ações humanas, que não podem ser alcançadas pela imaginação.

Dessa maneira, seja pela análise quantitativa, seja pela apreciação qualitativa, os elementos “agressão física” e “agressão verbal” integram o sentido de assédio sexual laboral no período abrangido por essa pesquisa. Entretanto, são elementos que reproduzem a subordinação de gênero, por limitarem o modo de configuração do assédio sexual laboral.

4.4.3 Da intenção sexual

Intenção sexual é o elemento diferenciador da prática ilícita consistente no assédio sexual. Caso não haja a intenção de praticar ato de natureza sexual com a vítima, estaremos tratando de outra forma de assédio que não o sexual, como, por exemplo, o assédio moral.

Observe-se que o elemento intenção sexual compõe o sentido, cuja construção se busca demonstrar tendo em vista que é inerente ao instituto. Além disso, merece ser mencionado e compor semanticamente o sentido construído, com destaque para que se diferencie de outras formas de assédio.

Veja-se que o sentido se diferencia para que construa a sua própria complexidade. Ao trazer para o sentido do assédio o elemento intenção sexual, há uma operação de diferenciação que importa na redução de complexidade, de maneira a permitir que o sistema apresente um sentido para a sociedade.

A seleção das possibilidades não se dá arbitrariamente. Ela respeita um "sentido" que a distingue de outras seleções possíveis (Neves, 1997, p. 12). Nesse caso, ao se eleger a intenção sexual como elemento constitutivo de sentido, o sistema exclui do conceito qualquer outra conduta que não seja sexual, e faz isso de maneira orientada, vez que imprescindível para a caracterização da conduta ilícita do assédio como sendo de natureza sexual.

O elemento em análise repete-se em todas as decisões pesquisadas. Assim como nos casos do silêncio, o fato de o sentido sempre trazer à luz através da repetição comunica que esse elemento não pode ser contingente, mas deve ser latente. A impermanência correspondente ao esquecimento pelo sistema pode fazer com que o sentido se confunda com o assédio moral e, portanto, seja desvirtuado do seu objeto, qual seja não identifica-lo como assédio sexual e sim moral.

A necessidade da intenção sexual do agente deve ser ressaltada para que o instituto do assédio sexual exista em diferenciação ao assédio moral, como uma construção evolutiva do sistema de direito a partir da irritação do elemento que faz com que surja um novo tipo de assédio, com base da diferenciação funcional decorrente da irritação do elemento no sistema.

Nesse caso, a situação do assédio sexual era abarcada pelo assédio moral sendo esse o entendimento doutrinário:

O assédio sexual não é mais que uma evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição. Para humilhar visa-se ao íntimo. O que há de mais íntimo que o sexo?(Hirigoyen, 2001, p. 100).

Entretanto, em razão do movimento crescente de casos de assédio sexual e da falta de proteção da mulher no ambiente de trabalho houve a necessidade de diferenciação.

Oportuno trazer apenas para demonstrar a importância da diferenciação do assédio o seguinte entendimento jurisprudencial, o qual não reconhece a conduta do assédio sexual postulado sequer como moral por ausência de tipificação legal da conduta. Veja-se que com essa decisão, há a comunicação de que o sistema está sendo irritado para o reconhecimento de uma nova prática de combate a posturas sociais discriminatórias:

EMENTA: PEDIDO DE INDENIZAÇÃO DE DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO SEXUAL. INTERPRETAÇÃO EXTENSIVA. IMPOSSIBILIDADE. Em nosso sistema jurídico-processual — diversamente do que ocorre no sistema boliviano (cf. Mozart Victor Russomano. A Competência da Justiça do Trabalho na América do Sul, São Paulo. Revista dos Tribunais, 1981, p. 125 e ss.) —, os pedidos são interpretados restritivamente por força de expressa determinação legal (artigo 293, primeira parte, do Código de Processo Civil — CPC). Por essa razão, havendo a recorrente postulado o pagamento de “indenização por danos morais em razão de assédio sexual”, essa limitação objetiva impede, a teor do disposto no artigo 460 desse mesmo diploma legal, o acolhimento do pedido em razão de objeto diverso — o qual poderá, entretanto, servir ao ajuizamento de ação autônoma. Recurso ordinário não acolhido. (TRT6, Rel. Nelson Soares Junior, PROC. TRT-0063100-21.2009.5.06.0001. DOU 12.5.2011)

Dessa maneira, o elemento intenção sexual tem papel fundamental para a caracterização do assédio como sendo de natureza sexual.

Em relação à subordinação de gênero, entende-se que é positiva a inclusão do elemento no sentido de assédio sexual laboral. Senão vejamos:

Em um país em que 37% dos relacionamentos amorosos começaram no trabalho (Fernandes, 2017, p. 123) é preciso que se diferencie a intenção sexual discriminatória daquela pautada nas relações pessoais.

É preciso se ter em mente que o fato de o Brasil ser um país de povo receptivo, efusivo nos encontros, caloroso nas relações não significa que uma maior aceitação de comportamentos liberais seja uma autorização tácita para que manifestações, muitas vezes abusivas, sejam consideradas irrelevantes, principalmente, se partirem de um homem em relação a uma mulher.

Mas como distinguir um flerte, decorrente da atração entre homens e mulheres, de uma postura de natureza sexual decorrente da manifestação de relação hierárquica de manipulação entre homens e mulheres?

Aqui a questão da postura discriminatória decorrente da relação de opressão entre os sexos deve ser levada em consideração no momento de aferição da conduta. Ressalte-se que o fato do assédio sexual ser um fato corrente no mundo do trabalho e ser visto até de uma maneira natural pelas vítimas demonstra a reprodução das relações sociais de subordinação no ambiente de trabalho. Daí a necessidade de se criar uma rede de proteção e debate sobre o tema, para que seja desnaturalizado o comportamento feminino de calar acerca dos fatos praticados pelos trabalhadores homens, que agem de maneira violenta, espelhando a relação patriarcal de poder que aprendem em casa.

O comportamento sexual deve ser aquele que se apresente de maneira desarrazoada e ofensiva. Ademais, o fato da conduta não ser desejada, conforme acima analisado, também orienta a construção do sentido do elemento intenção sexual.

No que concerne à face da Teoria da Justiça Social, pensar sobre intenção sexual remete ao modo como as relações hierárquicas de poder construídas sobre o gênero podem sair da esfera doméstica e serem reproduzidas no ambiente de trabalho, o qual, por ser o local onde se busca o sustento econômico, deveria ser o mais saudável e livre de discriminações possível.

Defende-se que o aspecto de intenção sexual permite que se pense na situação das relações de gênero de uma maneira holística, levando-se a questionar o sentido da relação de trabalho da mulher. Ao se pensar em como é possível a sociedade e a própria vítima normalizar a prática de assédio com intenção sexual no

ambiente de trabalho percebe-se a necessidade de reconstrução da relação de trabalho feminina em si.

Diante do exposto, por remeter ao modo de pensar a sociedade, conforme acima demonstrado, entende-se que o elemento intenção sexual se coaduna com o desarranjo dos costumes subordinatórios estabelecidos nas relações entre homem e mulher.

4.4.4 Da posição hierárquica privilegiada do agressor

A partir da visualização do quadro de elementos constata-se que a “posição privilegiada” do agressor na hierarquia de cargos da empresa existiu apenas nas decisões de 2017 e de 2023. As dos anos de 2018,2020 e 2021 relatam expressamente que o assédio sexual pode ser praticado por qualquer empregado, em face da empregada, sem que se exija a subordinação hierárquica entre agressor e vítima. As decisões dos anos de 2019 e2022 já nem se referem ao elemento.

Ao se considerar uma avaliação quantitativa, a partir dos dados, percebe-se que o elemento não integra o sentido de assédio sexual laboral.

Na hipótese em apreço, ao se aceitar que o assédio sexual seja praticado por qualquer empregado, independente da posição que ocupe na empresa, assinala-se que ao se excluir a exclusividade do assédio ser praticado pelo superior hierárquico, inclui-se no sentido a possibilidade de ser praticado por qualquer agente que trabalhe na empresa e tenha contato com a trabalhadora vítima do assédio.

Este elemento tem origem no art. 216-A do Código Penal, o qual exige que para a configuração do assédio sexual é necessário que o agente seja superior hierárquico da vítima.

Entretanto, com o aumento da representatividade feminina nos espaços de trabalho cada dia tem sido mais natural que as mulheres dividam as rotinas de tarefas com homens e o ambiente esteja mais diversificado. Mesmo diante do conhecimento das dificuldades para a colocação estrutural da mulher na sociedade e da implantação de políticas e condutas por parte de entidades civis e governamentais, não se tem encontrado respostas adequadas à eliminação da discriminação sofrida pela mulher em todas as esferas sociais. Esse é um assunto constante e rotineiro em notícias de jornais e no dia a dia feminino.

Constata-se também no espaço laboral a reprodução da ideia de subordinação feminina em relação ao homem que funciona quase como uma autorização para a prática do assédio sexual pelo homem em detrimento da mulher, independente da hierarquia dos cargos que ocupem.

Poderia se pensar que a não integração do elemento ao sentido de assédio sexual entre 2018 e 2022 representasse um movimento de exclusão do mesmo pelo sistema, como se tivesse havido a ausência de adequação do elemento ao sentido que se pretende construir. Aqui é preciso ressaltar que a exclusão de um elemento de sentido não significa que o mesmo foi eliminado do sistema de direito. É possível que um elemento excluído de um sentido, tenha alguma influência em outro subsistema ou até mesmo volte a irritar o sistema de direito, dada a contingência da situação.

Ressalte-se que na esfera penal, para que o crime de assédio sexual esteja configurado ainda é necessário que tenha sido praticado por superior hierárquico. Situação esta, que conforme já dito alhures, tem sido demonstrada como desnecessária para o assédio sexual apreciado pela Justiça do Trabalho.

Acerca da exclusão esclarece Luhmann:

La exclusión debe entenderse como forma cuyo lado interior (inclusión) se señala como oportunidad de que las personas se tomen en cuenta socialmente y cuyo lado exterior se mantiene inalterado (Luhmann, 2006, p.492).

Entretanto, para demonstrar que o elemento ainda tramitava no ambiente do sistema, e não havia sido excluído em 2023 o elemento reapareceu nas decisões judiciais como necessário. Merece destaque e atenção a retomada do elemento pelas decisões judiciais prolatadas no TRT de Pernambuco, numa época em que já se parecia incontroversa no sistema judicial trabalhista a possibilidade de assédio sexual de maneira horizontal e não apenas vertical.

A Resolução 492 de 2023 do CNJ, também conhecida como Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, faz expressa referência à suposta adequação da possibilidade de o assédio sexual laboral ser praticado por qualquer trabalhador, independente da posição que ocupe.

Com relação ao assédio sexual no trabalho, vale ponderar que o tipo penal do art. 216-A, do Código Penal, é mais restrito do que o conceito trabalhista, que se divide em assédio sexual por chantagem e assédio sexual ambiental ou por intimidação. Assim, na lacuna da lei, inclusive da Convenção 190, o conceito apresentado pela Resolução CNJ n. 351/2020, compila ambos os tipos de assédio sexual, reforçando a já consolidada construção doutrinária e jurisprudencial trabalhista sobre o tema, que prescinde do requisito da hierarquia, diferentemente da esfera criminal. Além disso, vale ressaltar que a Convenção de Belém do Pará também tem aplicação nos casos de assédio sexual no trabalho, conforme disposto no art. 2º, b. (Brasil, Resolução 492 de 17 de março de 2023, p.113)

Veja-se que, nesse aspecto, é possível a condenação da empresa, por ato de seu preposto, ao pagamento de indenização pela ocorrência de assédio sexual e, diante da mesma situação, a vítima não conseguir a punição do agente na esfera criminal. Verifica-se que uma mesma conduta pode implicar situações diferentes, a depender do ramo do Judiciário que esteja apreciando.

Essa permanência do elemento no sistema permite que, eventualmente, o mesmo possa voltar a integrar o sentido de assédio sexual, como ocorreu em 2023. Entretanto, enquanto o elemento permanecer alijado do sentido de assédio sexual laboral será possível se pensar em alguma evolução na efetivação da não subordinação feminina.

Espera-se que o elemento posição hierárquica privilegiada do agressor permaneça no lado da forma de sentido em que está, dado que é necessário para a construção da igualdade substancial de gênero que se reconheça a prática do assédio sexual no ambiente de trabalho independente da posição ocupada pelo agente.

4.4.5 Da prática reiterada

Analisar o elemento prática reiterada da conduta significa entendermos se é necessário que o agressor repita o ato de agressão que será indicada como assédio ou não. A decisão de 2017 é clara ao apenas exigir a reiteração da conduta na ofensa realizada verbalmente, permitindo deduzir que no caso da agressão ser física é desnecessária a reiteração.

As decisões de 2018, 2019 e 2020 nada mencionam acerca do elemento em questão. Já os julgamentos dos anos de 2021, 2022 e 2023 deixam claro que para a

caracterização do assédio sexual é necessária a reiteração da conduta, independente da ofensa ser física ou verbal.

Da observação da tabela vê-se que esse é um dos elementos mais instáveis do sentido de assédio sexual praticado na esfera laboral. Quando se poderia imaginar que o mesmo tinha sido excluído pelo sistema tal qual o elemento “posição privilegiada do agressor”, percebe-se que a partir de 2021, a prática reiterada da conduta volta a ser exigida.

Especificamente no que tange ao retorno do elemento prática reiterada nas decisões de 2021, 2022 e de 2023, após 3 (três) anos sem que o mesmo fosse sequer tratado nas decisões, é possível perceber a diferença entre sistema e entorno através do fenômeno da “re-entry”. A reintrodução ou reinserção, em uma tradução livre, é descrita por Luhmann como sendo a operação da diferença entre sistema e entorno que é reintroduzida no sistema, trazendo ao conhecimento deste sistema as particularidades do entorno, que podem ser analisadas cientificamente pelo sistema (Luhmann, 2006, p.XV).

O interessante do caso em apreço é que se pode visualizar a contingência do sentido de algo socialmente falando. Como já se explicou o elemento excluído pode ser colocado no entorno do sistema ou por ele ser absorvido até que volte a ser utilizado, como uma forma de dois lados, em que se escolhe o lado “A”, mas em qualquer momento se pode utilizar o lado “não A” e, após, voltar-se a utilizar o lado “A”.

A crítica que se faz à utilização deste elemento é que uma agressão de natureza sexual para assim ser considerada se cometida uma vez já provoca constrangimento e danos psicológicos à empregada de maneira suficiente a impactar na relação de trabalho.

Basta se pensar que, em se tratando de ofensa física, exemplificativamente, um beijo forçado ou um toque desagradável já são suficientes para ofenderem a integridade física da mulher, sem qualquer necessidade de reiteração.

Dessa maneira, diante do movimento de retorno do elemento após algum tempo sem compor o sentido de assédio sexual, entende-se que o mesmo, atualmente, está inserido no sistema de sentido que se analisa nessa pesquisa.

Ao se considerar que o elemento compõe o sentido de assédio sexual laboral no espaço amostral da pesquisa, impõe-se analisá-lo sob o talante da subordinação de gênero. Ressalte-se que se está a tratar de uma violência de cunho sexual, que atinge a trabalhadora em sua intimidade e fere a vários princípios constitucionais, podendo trazer consequências até mesmo à saúde da mulher. Entretanto, as decisões judiciais preveem a reiteração como elemento de formação do sentido da conduta.

Em uma análise sob o viés da busca pela efetivação da Justiça Social para as mulheres, pode-se afirmar que uma única conduta pode ser suficiente para constranger e intimidar a trabalhadora, de modo a já restar configurado o assédio.

A doutrina, em razão da ampla casuística encontrada, com a descrição de várias condutas, tende a estabelecer um grau entre as modalidades de assédio para assim considerar a necessidade de reiteração, podendo ser leve, moderado ou grave, a depender da conduta praticada (Leiria, 2019, p.53).

Já Pamplona Filho defende a necessidade de reiteração para a caracterização do assédio sexual, ao qual denomina “doença social”, dada a impossibilidade de se estabelecer um padrão de conduta. (Pamplona Filho, 2001, p. 45).

Todavia, ao se defender uma reestruturação social a partir do desmoronamento de relações hierárquicas de poder comprovadamente existentes entre homem e mulher, não se pode considerar a prática reiterada como elemento que auxilie na busca da equidade de gênero.

Se a intenção é o reconhecimento da mulher a partir da sua condição de trabalhadora, não é aceitável sequer que se proponha uma dosimetria das condutas ilícitas. É preciso buscar a desnaturalização da prática ilícita e seu reconhecimento através da punição do empregador que permite a prática no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, esclarecedora a lição a seguir:

Entende-se que não é a reiteração do ato (ou dos atos) que demonstra a conduta do assédio. É bem verdade que a reiteração da conduta evidencia e facilita a comprovação da existência da conduta de assédio sexual (Fernandes, 2017, p.125).

Não se pode confundir o aspecto processual, as regras procedimentais para a elucidação do assédio com o direito material, necessário para o sentido da conduta.

A reiteração faz emergir os demais elementos, que podem ser vistos mais claramente a partir da repetição dos atos. Todavia, não deve ser considerada como motivo para o sentido do instituto, caso se queira que a decisão se comunique com a intenção de desconstrução da postura hierárquica de subordinação entre homem e mulher nas relações de gênero.

Entende-se que a exigência de reiteração da conduta vai de encontro ao enfrentamento da subordinação de gênero. Imagine que o ato de assédio é praticado em forma de agressão física, como por exemplo, um toque ou carícias. Nesse caso, exigir a reiteração da prática é fazer com que a trabalhadora precise se submeter ao constrangimento e a humilhação de estar sendo ofendida em sua intimidade no trabalho por várias vezes. A prática reiterada, portanto, surge como elemento de sentido de assédio que fortalece a subordinação hierárquica de gênero, pendendo em desfavor para a construção da igualdade de gênero substancial.

Logo, o elemento prática reiterada afigura-se problemático no que tange ao aspecto da subordinação de gênero a partir da Teoria da Justiça Social.

4.4.6 Da relação com o trabalho ou influência no exercício das atribuições

Esses elementos aparecem alternativamente nas decisões para comunicar que no sentido de assédio sexual é preciso que a agressão tenha sido praticada em relação com o trabalho ou influencie no exercício das atribuições pela empregada agredida. Nas decisões foi referido expressamente que deve haver ao menos uma das duas situações.

Observe-se que o elemento é bastante amplo para que se dê margem às situações fáticas da vida de uma mulher trabalhadora. Relembre-se, por exemplo, o caso da decisão de 2022, em que a empregada ofendida era obrigada a se vestir de maneira a ostentar seu corpo em um ambiente de posto de gasolina e ainda ter que se submeter a postagens em redes sociais alusivas aos seus atributos corporais como forma de atrair clientes. Essa exigência do empregador submeteu a empregada a se expor fisicamente em razão do trabalho e no ambiente onde desempenhava suas atribuições. Entretanto, a exposição em redes sociais amplia o alcance da situação para denotar que assédio não precisa ser praticado exclusivamente no ambiente de trabalho, *in casu*, o posto de gasolina.

Assim, ao se incluir no sentido de assédio sexual a relação com o trabalho significa que a conduta tenha sido praticada pelo agente no ambiente de trabalho ou em razão das atividades ali desenvolvidas.

Ademais, no que tange à influência no exercício das atribuições, esse elemento demonstra uma consequência muito comum do assédio sexual, a diminuição da produtividade, faltas injustificadas, nervosismo e ansiedade excessivos. Tudo isso prejudica a vítima de assédio no exercício de atividades que deveriam se somar ao atingimento dos níveis de satisfação do ser humano, haja vista que o trabalho também existe para fazer com que o indivíduo desenvolva o bem estar.

O assédio sexual produz efeitos em diversos aspectos do contexto organizacional onde ocorre: na saúde, no nível de confiança, no estado moral, na capacidade produtiva e nas expectativas de ascensão profissional das vítimas. Outra categoria atingida pelo assédio são os trabalhadores que o testemunham ou que têm conhecimento dele, e que assistem à degradação do ambiente de trabalho. Até mesmo nos próprios empregadores que, através do seu comportamento, prejudicam a empresa, assumindo o risco de publicidade negativa e de eventuais implicações ou sanções legais (União Europeia, 2005).

Ao se reconhecer que o assédio sexual implica em consequências no exercício das atribuições, as decisões estabelecem que a postura tem o condão de eventualmente atingir a saúde da agredida, visto que expõe a mulher a humilhações que podem afetar a saúde física, mental e a qualidade de vida da assediada nos aspectos profissional, familiar e social.

Nesse sentido:

São traumas físicos e psíquicos causados pelo assédio no ambiente de trabalho: danos à integridade psíquica e física como um todo, sentimento de inutilidade, transtorno de estresse pós-traumático, crises de choro, depressão, apatia, angústia, melancolia, raiva, ansiedade generalizada, transtorno de personalidade, sensação de opressão, inquietação, desconfiança sem fundamento real, nervosismo, dores abdominais, diminuição da libido, irritabilidade, impaciência, pesadelos relacionados ao trabalho, dentre outros. (Luz et al, 2022, p.6)

Dessa maneira, o elemento relação com o trabalho ou influência no desempenho de atribuições está ínsito ao sentido que ora se busca.

No que tange à subordinação de gênero, já está demonstrado que o assédio sexual provoca estresse no ambiente de trabalho e pode ter consequências danosas à saúde da vítima, alçando o patamar de um problema atrelado à questão da segurança e saúde no local de labor. Entretanto, exigir que se demonstre a interferência do assédio na realização do trabalho não é algo que se afigure benéfico para a reconstrução das relações sociais estabelecidas entre homem e mulher.

É possível que a trabalhadora assediada não permita que a situação constrangedora se externe nas tarefas desempenhadas. Isso pode acontecer seja pela sua condição de vulnerabilidade, seja pelo fato de achar que a conduta do homem é aceitável, expressando um comportamento de naturalizar a conduta ilícita. Neste caso, não porque a ação de natureza sexual não incomode a trabalhadora, mas porque lhe foi ensinado que homens podem tratar a mulher de maneira inferiorizante e cabe a estas aceitar.

Veja-se que, embora o elemento “influência no trabalho” faça parte até mesmo dos textos normativos propostos pelo CNJ e pelo CSJT, não se pode vincular a prática do assédio sexual laboral à sua externalização pela vítima.

Ao erigir este elemento como fundamental para o sentido de assédio sexual, as decisões reproduzem os papéis hierárquicos de gênero posto que se afastam das situações sociais que via de regra as mulheres estão submetidas.

Não se pode olvidar que a relação da mulher trabalhadora com o ambiente de trabalho envolve um status social que suplanta a relação laboral, a mulher trabalha para sustentar o filho ou contribuir para a economia doméstica, por exemplo, sendo cada vez mais rara, para não se dizer impossível de acontecer, a condição de a mulher trabalhar exclusivamente por satisfação pessoal.

No que tange à relação com o trabalho, esse elemento poderia ser considerado tautológico vez que estamos pesquisando o assédio sexual praticado no ambiente de trabalho. Entretanto, se o termo vem sendo repetido nas decisões judiciais a ponto de integrar o sentido do assédio, não pode passar despercebido na análise que ora se faz.

Aqui, a necessidade de menção do termo decorre da imposição de o sistema restringir o alcance do sentido às situações que tenham relação com o trabalho, mesmo que não ocorram especificamente no ambiente de trabalho, mas em decorrência da relação de trabalho estabelecida com o empregador ou que o contato entre vítima e agressor seja em razão do trabalho desenvolvido pela agredida.

Dessa feita, estabelecer como elemento de sentido a necessidade de o ato ilícito influenciar no desempenho das atribuições da vítima, pode trazer a tona situações de exclusão ou descaracterização da conduta simplesmente pelo fato da vítima não estar demonstrando sofrimento. Logo, esse elemento influencia negativamente na construção de sentido antissubordinatório do assédio sexual laboral.

4.4.7 Da utilização do sentido do Código Penal

A origem do assédio sexual no ambiente de trabalho remonta à previsão do assédio sexual como crime pelo Código Penal. Observa-se que toda a construção de sentido desta espécie de assédio feita pela Justiça do Trabalho tem como base os elementos do art. 216-A do Código Penal.

Merece reprodução o referido artigo do Código Penal:

Art. 216-A. 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.

Ao se comparar com as variáveis de pesquisa, percebe-se que transitam no sentido de assédio sexual laboral o elemento de constrangimento à vítima, a prática por superior hierárquico e a própria identidade com o preceito penal.

No que concerne à semelhança na Justiça do Trabalho com o sentido da previsão penal, as decisões de 2017, 2018 e 2023 ainda precisaram constar expressamente que o art.216-A do Código Penal não deve ser aplicado literalmente para a caracterização do assédio sexual na esfera trabalhista. As decisões de 2019,2020,2021 e 2022 não tratam do assunto.

Entretanto, a tipificação penal é assaz restritiva, o que se justifica por estarmos diante de uma situação que conduz a uma conduta criminosa e que demanda interpretação estrita. Tal situação se justifica pelo fato de o direito penal

ser dirigido ao criminoso, o qual pode ter sua liberdade restringida. Dessa maneira, exige-se uma rigorosa tipificação com interpretação o mais restrita possível, como forma de conter qualquer arbitrariedade estatal.

Já na seara trabalhista, o reconhecimento da prática de assédio sexual conduzirá ao pagamento de indenização, geralmente pela empresa, sem qualquer restrição da liberdade do agredido ou até mesmo punição direta de seus atos. Perceba-se que em havendo a condenação, caberá ao empregador decidir se aplicará alguma punição ou não ao agressor, que às vezes permanece nos quadros da empresa, praticando as mesmas condutas, sem qualquer punição direta ou indireta.

Isso acontece porque o empregador tem o poder diretivo da empresa. Não cabendo ao Estado, por meio do Judiciário trabalhista, compeli-lo à aplicação direta de qualquer penalidade ao empregado agressor.

Observa-se, pois, que a indicação nas decisões judiciais de não aplicação do conceito do crime de assédio sexual pela Justiça do Trabalho compõe a autonomia de cada ramo do direito, os quais podem se construir a partir dos direcionamentos do sentido que exercem funcionalmente na sociedade. Acerca da autonomia do direito do trabalho, Wagner Giglio apoia-se nas lições de Luigi de Litala e Eduardo Stafforini e diz que “a autonomia científica exige institutos, princípios e fins próprios”(Giglio e Corrêa, 2007, p.80).

Diante disso, o ramo do direito penal e o trabalhista possuem autonomia suficiente para que ao utilizar como base o sentido de assédio sexual forjado pelo direito penal, o direito do trabalho crie o seu, numa teia infundável de operações entre sistema e entorno e re-entry, como está sendo possível se demonstrar nessa pesquisa.

Ante o exposto, não se afigura problemática a ausência de integração ao sentido de assédio sexual laboral a semelhança com a previsão do art. 216-A do Código Penal.

4.4.8 Da ofensa à liberdade sexual e à segurança no trabalho

Embora representem duas situações jurídicas diversas, esses elementos são referidos nas decisões judiciais como se fossem únicos, assim como no caso da

relação com o trabalho e da influência no exercício das atribuições. Não significa que no ato de agressão os dois elementos têm que estar presentes, mas se presume que a ofensa à liberdade sexual de uma empregada no ambiente de trabalho afetará a segurança daquele espaço.

No cotejo das decisões, o elemento em análise está presente expressamente nas decisões de 2018 a 2022 e nos anos de 2017 e 2023 não são mencionados.

Para entender a participação ou não do elemento na construção de sentido de assédio sexual na Justiça do trabalho é preciso identifica-lo. Ao tratarmos da ofensa à liberdade sexual seria a hipótese em que a conduta do agressor não dá margem à vítima para se decidir se é conivente ou não com aquela prática.

Em outras palavras, a mulher trabalhadora agredida não pode optar entre a aceitação ou não da abordagem sexual, ela é constrangida, coagida a se submeter à vontade do agredido. No caso, ofende-se a mulher no que ela tem de mais privado e particular, sua intimidade.

Ao sofrer um constrangimento decorrente de ato com intenção sexual, é obvio que a trabalhadora não se sentirá protegida no ambiente de trabalho. Este se tornará, em consequência, um local hostil, indigno e humilhante para o desempenho das atividades diárias.

Destaque-se que o elemento exige que a conduta seja não desejada, ofendendo a liberdade sexual da vitima. Nesse sentido:

Como é cediço internacionalmente, é importante enfatizar que o assédio sexual se vincula a condutas não desejadas e desagradáveis para o receptor, ou seja, impostas, apesar de não correspondidas. Este é o fator chave que as distingue de outras condutas, praticadas em relações perfeitamente amistosas.(Pamplona Filho, 2020, p. 32)

No que tange à segurança do trabalho, já foi mencionado que a prática do assédio sexual influencia em toda a dinâmica empresarial, tornando o ambiente de trabalho prejudicial à saúde do trabalhador, dada a desconfiança que passará a permear a rotina daqueles que ali exercem suas atribuições. Ao trazerem para o sentido de assédio sexual laboral o elemento ofensa à liberdade sexual e à segurança no trabalho, as decisões trazem a lume a discussão acerca da saúde do trabalhador.

É fato que a vítima de assédio sexual sente-se tolhida em sua liberdade, ultrajada e humilhada, vez que ofendida diretamente no que tem de mais valioso, sua intimidade. Ademais, a prática reiterada pode gerar danos físicos e psicológicos irreparáveis, podendo levar o trabalhador á depressão e a atentar contra a própria vida. (Leiria, 2019, p.126).

A prática da conduta de assédio sexual nas relações laborais vulnera outros direitos além do direito à igualdade e a não ser discriminado em razão do sexo, como o direito à intimidade, o direito ao respeito e à dignidade humana; o direito à integridade física e moral; o direito à liberdade sexual e direito a um meio ambiente saudável, lembrando-se que mais de 20 anos após a promulgação da CF de 1988, que previu no artigo 5º da proibição de distinções de quaisquer naturezas, perduram as discriminações, notadamente quanto às mulheres (Fernandes, 2017, p.225)

Infere-se, pois, que o assédio é uma prática que contamina todo o ambiente de trabalho, causando desconfiança e desconforto não apenas à vítima, mas também a todos aqueles empregados que saibam da prática ou a presenciem.

A partir da apreciação do significado dos elementos vê-se que a noção de liberdade sexual está atrelada ao constrangimento da vítima. Ademais, a ideia de segurança no trabalho associa-se à temática do elemento relação com o trabalho ou influência no exercício das atribuições.

Diante de tais constatações, a presença do elemento em apreço como parte integrante do sentido construído de assédio sexual laboral se comunica com a necessidade de alteração das estruturas das relações sociais e permitem que se pense em construção de igualdade substancial entre homens e mulheres.

Ao se depreender do elemento que é possível que o problema do assédio sexual laboral atinge o ambiente de trabalho como um todo, o mesmo ganha aspectos coletivos e não individual, no âmbito da empresa. Isso permite que se chegue a conclusão de que a permanência do elemento no sentido construído é positiva em relação à eliminação da subordinação de gênero.

Logo, a partir dessa observação, entende-se que o silêncio das decisões acerca da permanência ou não do elemento se deve à incorporação do mesmo pelo significado dos elementos constrangimento da vítima e relação com o trabalho ou influência no exercício das atribuições.

4.4.9 Do constrangimento à vítima

A necessidade de constrangimento à vítima é mencionada em todas as decisões como elemento necessário para o sentido de assédio. Afasta-se, pois, mais uma vez, do sentido da conduta em análise a possibilidade de a vítima ser conivente com a prática.

A abstração do que seria constrangimento é bem vista para dar margem à diversidade de situações que existem no entorno do sistema e podem ser absorvidas como causadoras da conduta. Elucidativa a lição de Dias ao tratar do assédio sexual e as maneiras de sua prática:

Este tipo de violência sobre as mulheres integra comportamentos como conversas indesejadas sobre sexo; anedotas ou expressões com conotações sexuais; contato físico não desejado; solitação de favores sexuais; pressão para “encontros” e saídas; exibicionismo; voyeurismo; criação de um ambiente pornográfico; abuso sexual e violação, entre outros comportamentos (DIAS, 2008, p.13).

Percebe-se, pois que a ideia de constrangimento pressupõe incômodo, importunação, insistência com propostas à vítima. Doutrinariamente, o constrangimento da vítima pode ocorrer por intimidação, quando quaisquer pessoas que se relacionem com a vítima em decorrência do trabalho, empregados ou não da empresa, praticarem o ato.

Novamente, restringe-se a complexidade da conduta, sem que seja preciso descrevê-la em detalhes para se excluir do sentido tudo que não importe em constrangimento à vítima. No caso do sentido construído, a partir das decisões judiciais do TRT de Pernambuco, excluem-se as indicações acerca da forma como esse constrangimento pode acontecer. Aliás, as próprias decisões excluíram da previsão do sentido de assédio no ambiente de trabalho, a necessidade dele ser obrigatoriamente praticado pelo superior hierárquico, isto é, do constrangimento ser praticado por meio de chantagem.

Atualmente, em decorrência da evolução tecnológica, passou-se a admitir que a vítima seja constrangida por meio eletrônico, sendo uma forma virtual da prática da conduta de natureza sexual (Leiria, 2019, p. 69). Registre-se que a Convenção 190 da OIT inova com a previsão desta última modalidade de constrangimento, no art.3º, letra d (OIT, 2019).

De outra ponta, as decisões reconhecem a possibilidade de o assédio ser praticado de maneira horizontal ou até mesmo por pessoa subordinada hierarquicamente à mulher. O que de fato importa é que a vítima se sinta constrangida com a abordagem de natureza sexual.

Aqui, mais uma vez, recorremos à Teoria dos Sistemas para explicar como o sistema pode ao decidir silenciar e optar por não especificar determinadas situações, atuar em prol do reconhecimento da mulher enquanto parte integrante de um grupo historicamente discriminado em decorrência da estrutura social se pautar em relações hierárquicas de poder.

Ora, ao silenciar quanto às três possibilidades de ocorrência do constrangimento à agredida e destacar que o assédio sexual no ambiente de trabalho poder ser praticado da maneira horizontal, o sistema opta por tornar o elemento o mais abrangente possível. Ao reconheceras suas restrições para prever todas as possibilidades em que uma mulher pode se sentir constrangida com uma abordagem, o sistema opera favoravelmente à eliminação de práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Em sendo assim, a maneira como o sentido do elemento “constrangimento à vítima” vem sendo construída pelas decisões judiciais permite que seja visto como um indicador de desmantelamento das hierarquias de subordinação de gênero, numa interpretação de reconhecimento a partir das lições da Teoria dos Sistemas.

O assédio sexual desenvolve o sentimento de violação da mulher e de seus direitos fundamentais. É indiscutível que o assédio sexual viola o direito da vítima livremente dispor de seu corpo e ofende diretamente os direitos à intimidade, à vida privada e à liberdade sexual, os quais são constitucionalmente garantidos.

Logo, o constrangimento à vítima apresenta-se como elemento necessário para a construção de sentido de assédio sexual. A sua fundamentalidade para o instituto pesquisado justifica a menção em todas as decisões judiciais.

5 CONCLUSÃO

Da apreciação circunstanciada das decisões judiciais, mediante análise qualitativa e quantitativa, bem como da interpretação dos dados, percebe-se que o sentido de assédio sexual laboral, na amostra temporal a que se subsume esta pesquisa, é o seguinte: a abordagem não desejada, com intenção sexual, praticada de maneira reiterada, por meio de agressão física ou verbal, que cause constrangimento à vítima, ofensa à liberdade sexual e a segurança no trabalho e tenha relação com o trabalho ou influencie no seu exercício.

A metodologia da comunicativação permitiu que alcançássemos o sentido acima relacionado. Através da observação a partir do espaço e tempo da operação é possível se enxergar como o direito constrói seu próprio sentido (Stamford da Silva, 2021, p.38).

Veja-se que, com a apresentação das variáveis em tabelas e a análise das decisões em uma ordem cronológica, foi possível se observar a contingência das decisões e a recursividade das mesmas, que por mais que apresentassem uma memória semântica muito parecida, nunca se repetiam.

Nessa perspectiva, cada conversa, comunicação, petição, sentença é uma partilha, expressão de informações dadas a conhecer, por isso, oportunidade para o direito vivenciar mudanças de sentido. (Stamford da Silva, 2021, p.38)

E, assim, a partir dessa metodologia, observou-se como cada variável do sentido de assédio sexual laboral se comportou ao longo do espaço temporal do trabalho, a fim de que o direito construísse o sentido da expressão objeto de pesquisa.

De outra ponta, conforme restou demonstrado ao longo do texto, a discriminação sexual está relacionada à forma como a sociedade determina a divisão de papéis sociais para homens e mulheres. Essa maneira de divisão social faz com que os estereótipos sobre a capacidade intelectual e laboral das mulheres se tornem ainda mais potentes.

Os locais onde as mulheres desenvolvem suas atividades profissionais propiciam a disseminação da cultura subordinatória de gênero, posto que a relação de emprego é forjada na hierarquia e fundamentada na subordinação.

Com isso aproxima-se da ideia de cultura organizacional proposta por

Luhmann, segundo a qual toda organização, nesta pesquisa retratada pela figura da entidade empregadora, tem também como pressupostos de existência as situações de fato que subsistem no mundo (Luhmann, 2010, p.280).

Ora, reconhece-se que existem regras nas organizações empresariais que norteiam os atos de seus prepostos, mas só existem na imaginação destes. Ademais, esses pressupostos implícitos, aos quais Luhmann denomina premissas de decisão indecidíveis (Luhmann, 2010, p.280), podem operar em diferentes áreas da organização.

Na hipótese aqui tratada, o foco seria para tratamento subordinatório da mulher inerente à cultura organizacional das empresas. Entretanto, o fato de empresas não possuírem negros ou indígenas e deficientes em seus quadros, pode denotar uma cultura organizacional racista e capacitista, respectivamente.

Por óbvio, não existem regras na empresa que autorizem a prática de assédio sexual em face trabalhadoras ou que não é possível contratar empregado negro ou deficiente. Tal situação fica implícita, invisível nas ações empresariais, mas compõe a cultura da organização.

Nestas regras pressupostas e que influenciam abstratamente as ações organizacionais estão presentes os estereótipos de gênero que acarretam as práticas discriminatórias e excludentes da mulher. Ao se reconhecer a possibilidade de as organizações empresariais possuírem valores, que permeiam a sua estruturação, de maneira implícita e abstrata, é possível se deduzir que essas práticas serão reproduzidas nas ações da organização.

Ao longo do estudo das decisões judiciais foi possível enxergar exatamente as operações da cultura organizacional, que não estão descritas em qualquer regra de constituição das empresas, mas que produzem efeitos no sistema de direito e no seu ambiente.

Apenas a título de exemplo, convém reproduzir situações que são praticadas por empregados nas empresas e que representam a extensão de práticas discriminatórias subordinatórias no ambiente laboral:

(...)(O agressor) elogiava muito a reclamante na sala de vendas, como morena, linda, cheirosa, batom bonito, se arrumava bem. Para os supervisores falava com outras palavras, como por exemplo, muito gostosa, deliciosa, com peitão (...) (TRT6, Ro 0000089-

27.2014.5.06.0103, Rel.Luciano Alexo, Julgamento em 30.11.2017, 4ª Turma, Publicado em 1.12.2017)

(...) O assediador atende pelo nome de Sr. xxx e sempre agia com segundas intenções. De início, se insinuava, chamando a Reclamante à sua sala para saber se ela era casada, se tinha namorado ou algum relacionamento, falava o quanto o seu relacionamento estava ruim, dentre outras coisas. Não satisfeito com as atitudes evasivas da empregada, ao tentar sutilmente se esquivar de suas investidas, passou a fazer propostas indecorosas, e também beijá-la, momento em que ela o empurrou. Ele ligava para seu telefone na sala dos divulgadores e quando ela atendia começava a falar palavras obscenas e ela tentava disfarçar, deixando a Reclamante em uma situação difícil e ficava nervosa com tudo que dizia, mas não podia externar, pois os colegas, na maioria das vezes, estavam na sala onde ela se encontrava (...)(TRT6, Ro0000179-67.2016.5.06.0005 Rel. Paulo Alcantara, Julgamento em 20.6.2018, 2ª Turma, Publicado em 22.6.2018)

(...) que o depoente e colegas foram maltratados no trabalho; que o dono, senhor B, disse uma vez, quando perguntado por horas extras, que os trabalhadores receberiam o membro do jumento no ânus; que noutra oportunidade, o proprietário disse que o depoente estava trabalhando ali para não morrer de fome ou comendo banana no interior; que o depoente chegou a ver o senhor Bione acariciando os seios da reclamante, que não reagiu; que ele fazia isso com as demais empregadas (...) (TRT6, RO 0000355-18.2018.5.06.0121, Rel. Ana Cláudia Petrucelli de Lima, Julgamento em 30.5.2019 , 2ª Turma, Publicado em 2.6.2019)

(...) que já presenciou comportamento de natureza sexual em relação a reclamante por parte de XXX, o que aconteceu mais de uma vez; que XXX falava 'que tinha tesão em mulher grávida', se expressando diretamente à autora, porém na frente dos demais funcionários; que também presenciou em uma reunião específica, na qual XXX fez um comentário de que 'Será que Geraldo Júlio fez o filho na reclamante', espécie de piada; (...) que ouviu comentários de que em uma outra reunião havida apenas com o pessoal do RH, portanto sem a participação da depoente, que XXX teria dito que queria dar 'cabeçadas no filho da autora'; (...) que já presenciou XXXX convidar a autora para sair, o que acontecia também com outras funcionárias; (...)que XXX já chamou a própria depoente para sair (...)" . TRT6, RO 0000310-53.2018.5.06.0011, Rel. Eneida Melo Correia de Araújo, Julgamento 6.10.2020, 2ª Turma, Publicado em 8.10.2020)

(...)disse que ele era muito libertino, ousado e assediava as meninas lá, em particular a reclamante, dizendo com ela que ela era gostosa, que tinha pensamentos com ela e que sonhava com ela; que ele dizia isso na frente das pessoas e sem vergonha de dizer-las e que chegou a dizer uma vez que se ela fosse trabalhar nos fins de semana na casa dele, o encarregado, ela então nunca mais seria

demitida da reclamada; que o sr XXX era bastante criticado e sua fama não era boa; que a reclamante não foi a primeira pessoa que isso aconteceu e que ele chegou a fazer isso com outras pessoas também (...) (TRT6, RO0000655-31.2018.5.06.0007, Rel. Gisane Barbosa de Araujo, Julgamento em 17.6.2021, 4ª Turma, Publicado em 19.6.2021)

(...)A depoente, por mais de uma vez, viu o XXX fazendo massagem nos ombros da reclamante quando ela estava no salão da loja. Várias vezes, nas reuniões, quando a reclamante ia ao banheiro por conta de sua enxaqueca, via XXX na frente de todos zombar que "isso era falta de homem". Já viu XXX gritar e humilhar a reclamante, fazendo ela ir chorar na copa. Que já viu antes de começar uma reunião, XXX dizer para um dos colaboradores beijar o pescoço da reclamante. A reclamante sempre tentava se esquivar e não gostava do comportamento de XXX(...).(TRT6.RO0000795-30.2021.5.06.0211, Rel. Ana Cláudia Petrucelli de Lima Julgamento 28.4.2022, 4ª Turma, Publicado em 30.4.2022)

(...)que a depoente já foi assediada pelo diretor durante uma confraternização no IMIP; que nessa ocasião o diretor estava bêbado e colocou a mão na coxa da mesma (estavam sentados lado a lado), tendo esta se afastado; que isto ocorreu também com outra colega que se sentou no mesmo assento, na mesma ocasião; que presenciou uma conversa do referido diretor com outra; recepcionaísta, em que ele disse que tinha tido um sonho erótico, transando com ela no carro; que o diretor sempre se achou "acima do bem e do mal", perseguindo a gente (...)(TRT6, RO 0000611-82.2022.5.06.0391, Rel. Milton Gouveia, Julgamento em 2.8.2023, 2ª Turma, Publicado em 4.8.2022

Perceba-se que não existe qualquer autorização ou imposição para que os agressores falem de maneira jocosa ou assim ajam com as mulheres que coexistem no ambiente de trabalho. Entretanto, é como se o ato ilícito fizesse parte de suas atribuições na empresa ou representasse algo necessário para que fosse imposta a condição de homem no espaço de trabalho.

As pessoas que presenciam essas atitudes constrangedoras, regra geral, isentam-se de denunciar ou se posicionar em razão da vulnerabilidade decorrente da necessidade de manutenção do emprego. Em razão disso, essas atitudes constrangedoras são invisibilizadas pelo imaginário social e organizacional da empresa, o que torna mais difícil ainda a propositura de medidas que enfrentem o problema do tratamento subordinatório de gênero no ambiente de trabalho.

Importa destacar que, não obstante toda a ilicitude da prática, se a empresa

faz emergir os estereótipos ou premissas de decisão indecidíveis no sentido de combatê-los é possível ainda que as práticas antidiscriminatórias sejam aceitas ou rechaçadas pelos prepostos da organização, colocando à prova a credibilidade da empresa (Luhmann, 2010, p. 285).

A partir da análise qualitativa das decisões pode-se observar quanto às ações dos homens agressores em relação às mulheres agredidas, no ambiente de trabalho, que denotam a extensão das práticas domésticas para o local de trabalho. Isso demonstra que a discriminação de gênero é pautada também em premissas que tem origem em valores que atravessam culturalmente toda a sociedade.

Ademais, o modo tecnicista como o assédio sexual é tratado linguisticamente nas decisões judiciais não contribui para a eliminação da discriminação sexual. Ao contrário, teima em reproduzi-la e perpetuá-la, à medida que se constata que a construção de sentido de assédio sexual a partir do respectivo tipo penal, faz com que elementos ali destacados também sejam utilizados nas decisões judiciais de maneira irrestrita.

As decisões judiciais não analisam o pano de fundo da prática do assédio sexual laboral, qual seja, a visão cultural de que o homem é superior à mulher e em razão disso tem poder sobre seus corpos. Isso permite que o sistema jurídico continue a operar como elemento de subordinação feminina.

Esclareça-se que o fato de as decisões reproduzirem o contexto fático em que o assédio aconteceu não significa que estejam atentas para a questão da subordinação de gênero. A partir da exposição das mesmas se pode denotar que não se vai além da técnica de sentenciar em que se expõem os fatos para que o direito seja dito, tal qual o consagrado ditado de origem romana: "*Da mihifactum, dabotibiius*".

Veja-se que mesmo diante do generoso texto constitucional em relação às ideias de garantia judicial de liberdades e da principiologia da interpretação constitucional não se construiu uma maneira de se enfrentar a subordinação de gênero. Ainda são invisíveis, no que concerne às decisões trazidas a lume nessa pesquisa, as situações discriminatórias que as mulheres experimentam no trabalho, exclusivamente pelo fato de serem pertencentes ao gênero feminino.

Para além do que as decisões analisadas comunicam, a presença dos elementos prática reiterada e a necessidade de que o ato influencie no trabalho não permite que se identifique o enfrentamento da situação de subordinação de gênero no sentido construído para assédio sexual laboral. Ademais, a especificação do modo como o assédio deverá ser praticado, qual seja, por meio de agressão física ou verbal, também implica em restrição que limita as possibilidades de reconhecimento do assédio sexual praticado em ambiente de trabalho.

É preciso se destacar que o fato de o sistema submeter a mulher a um status social inferior ao dos homens demonstra que a ideia de igualdade vai além da igualdade de direitos. Impõe-se a análise do gênero a partir de uma condição identitária que designa características coletivas e funções sociais que devem ser ocupadas pelas mulheres (Moreira, 2023, p. 689).

O alcance de uma vida independente para as mulheres demanda a articulação entre igualdade e diferença, cuja interpretação tem sido feita politicamente pelos movimentos feministas. Neste aspecto, a tentativa de influência dos movimentos sociais nas decisões judiciais que tratam da colocação feminina no mercado de trabalho tem sido constante.

Em razão disso, foi feito o recorte para análise da questão de subordinação de gênero através da Teoria da Justiça Social, da qual se extraiu a noção de subordinação, que contribui diretamente para a colocação da mulher no espaço de grupo historicamente discriminado. Para Fraser a igualdade de gênero decorre não da busca por um tratamento igualitário das mulheres em relação aos homens, mas do combate à desigualdade estrutural institucionalizada socialmente, que estabelece uma hierarquia entre homens e mulheres, estando estas em posição inferior (Fraser, 2007, p.109).

Fraser também afirma que para combater a subordinação de gênero a partir da Teoria da Justiça Social é necessária a presença de três requisitos (redistribuição, reconhecimento e representação), ao mesmo tempo. Assim seria possível realizar a Justiça Social para o grupo historicamente discriminado ou vulnerável, no caso em apreço, a mulher.

Nesse sentido:

Estando essas três dimensões interligadas, os esforços para superar

a injustiça não podem, exceto em raros casos, lidar apenas com uma delas. Ao contrário, lutas contra a má distribuição e o falso reconhecimento não serão bem-sucedidas a menos que se aliem com lutas contra a má representação – e vice-versa. A qual delas se confere ênfase, obviamente, é tanto uma decisão tática quanto estratégica. Dada a saliência atual das injustiças do mau enquadramento, minha preferência é pelo lema “Nenhuma redistribuição ou reconhecimento sem representação”. Mas, mesmo assim, a política da representação aparece como uma dentre as três frentes interligadas na luta por justiça social em um mundo globalizado. (Fraser, 2009, p. 25)

A implementação desses requisitos a partir de uma política antissubordinatória de gênero, que enfrente e proponha uma mudança social, pode ocorrer também a partir de decisões tomadas pela organização em que o assédio seja identificado ou que se pretenda prevenir.

Se as práticas empresariais implícitas, aquelas decorrentes de estereótipos de gênero, são implementadas a partir de uma decisão, outra decisão pode também modificá-las. Embora não se possa precisar como surgiram as práticas discriminatórias, uma vez reveladas, podem ser enfrentadas, visto que o que surgiu por uma decisão, pode também ser alterado por decisão (Luhmann, 2010, p. 283).

Veja-se que mais uma vez a utilização de elementos da Teoria de Fraser e da teoria Luhmanniana convergem para que sejam encontrados meios para o enfrentamento da questão da subordinação de gênero no ambiente de trabalho. Ao passo em que Fraser apresenta elementos que permitem denotar o que se fazer para a observação da questão, Luhmann demonstra como é possível fazê-lo.

Conforme acima explicitado, nem os elementos que constroem o sentido de assédio sexual e tampouco a análise acurada dos textos das decisões permitiu que se visualizasse a construção de um sentido que elimine a subordinação de gênero existente socialmente.

Ao contrário, a utilização dos elementos “prática reiterada”, “influência no exercício do trabalho” e restrição da prática às modalidades de “agressão verbal ou física” demonstram que as decisões prolatadas pelo Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco têm reproduzido o sistema de status social subordinatório feminino.

Logo, no que tange à comunicação para a eliminação ou arrefecimento da subordinação de gênero, considerando a Teoria da Justiça Social, as decisões proferidas pelo TRT de Pernambuco não estão se prestando a esse fim.

Ao longo do espaço temporal em que se realizou a pesquisa, todavia, é possível observar que o movimento feminista tem irritado o sistema de direito e ganhado relevância no debate público e na agenda política dos últimos anos. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, as resoluções do CNJ, as Convenções Internacionais, além de informações reiteradas em redes sociais e em políticas públicas são exemplos do início de uma tomada de consciência social que permite compreender e enfrentar os padrões de discriminação de gênero, a partir de suas hierarquias.

A irritação ao sistema de direito tem sido constante em relação à construção da igualdade, a partir da diferenciação, buscada pelas mulheres. Todavia, a partir da pesquisa realizada, percebe-se que será necessária a intensificação do movimento social feminista até que o sistema de direito incorpore adequadamente a intenção feminista. Ressalte-se que em nenhuma das decisões foi feita qualquer referência a movimentos sociais ou sequer aos textos normativos acima mencionados.

Observa-se que o sentido construído para assédio sexual laboral tem sido feito a partir da perspectiva do assediador ou até mesmo da assediada, sem que se eleve o olhar para os interesses da comunidade. De outra ponta, também foi possível enxergar que o sistema de direito possui uma plasticidade que suporta alterações, adaptações e adequações para a sua existência e efetiva realização de sua função social.

Defende-se que é preciso que as decisões judiciais demonstrem a adoção de uma apreciação dos fatos a partir da perspectiva da comunidade. Dessa maneira, poderiam ser evidenciadas posturas inclusivas daqueles integrantes de grupos historicamente discriminados ou vulneráveis.

É preciso que se opere a transformação da atuação jurisdicional de uma maneira adequada. Permitir a construção de sentido de assédio sexual laboral com vieses inclusivos e a formação de uma racionalidade que identifique os padrões de dominação que operam socialmente é imperativo. A partir daí será possível desconfigurar as situações que alimentam as discriminações de gênero e se imaginar um ambiente de trabalho saudável e seguro para as mulheres.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma forçada trabalho secundária?** São Paulo: USP, 2007. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007141151/publico/TESE_LAIS_WENDEL_ABRAMO.pdf. Acesso em 17 set. 2021.
- ASSAD, Sandra Flügel. **Julgamento com perspectiva interseccional de gênero: uma releitura do direito a partir de métodos feministas e decoloniais.** Brasília, DF: Editora Venturoli, 2024.
- ATIENZA, Manuel. **As razões do direito. Teorias da argumentação jurídica.** São Paulo: Landy, 2003.
- BENHABIB, Seylaet al. **Debates feministas: um intercâmbio filosófico.** Tradução: Fernanda Veríssimo. São Paulo: Unesp, 2018.
- BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2018.
- BRESSIANE, Nathalie Almeida; SILVA, Felipe Gonçalves. A teoria de justiça de Nancy Fraser: reflexão normativa e diagnósticos do capitalismo. *In: Filosofia do direito: teorias modernas e contemporâneas da justiça.* WEBER, Thadeu; COSTA, Jardel de Carvalho (Orgs). Porto Alegre, RS: Editora Fundação Fênix, p. 195-228, 2021.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (BRASIL). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero.** Brasília: CNJ, 2021a. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 28 dez. 2021.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (BRASIL). **Assédio Moral, sexual e discriminação: política de prevenção e enfrentamento no âmbito do Poder Judiciário.** Brasília: CNJ, 2021b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assedimoral-aprovada.pdf>. Acesso em: 28 dez. 2021.
- COLCERNIANI, C. B.; D'ÁVILA NETO, M. I.; CAVAS, C. de S. T. A participação das mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da teoria da justiça social de Nancy Fraser e dos conceitos relativos ao trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 18, p. 169-180, n. 2, 2015. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v18i2p169-180. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/125805>. Acesso em: 22 dez. 2022.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 9ª edição. São Paulo: LTR, 2010.
- DIAS, Isabel. Violência Contra as Mulheres no Trabalho. O caso do assédio sexual. **Repositório do ISCTE**, Lisboa, p.11-23 <http://hdl.handle.net/10071/1201> acesso em 8.9.2023.

FERNANDES, Denise Maria Schellenberger. **Assédio Sexual nas relações de trabalho: um olhar a partir da teoria crítica dos direitos humanos**. Belo Horizonte: Editora D'Plácido, 2017.

FILGUEIRAS, Vítor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vítor Araújo (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, p.13-52, 2019.

FRASER, Nancy. A justiça social na globalização: Redistribuição, reconhecimento e participação. Tradução: Teresa Tavares. **Revista Crítica de Ciências Sociais**[online],[s.l.], Coimbra, p.7-20, outubro, 2002. DOI: 10.4000/rccs.1250. Disponível em: <http://journals.openedition.org/rccs/1250>. Acesso em 15 jul. 2022.

FRASER, Nancy. Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação. **Revista Estudos Feministas** [online], Florianópolis, v. 15, p. 291-308, mai./ago. 2007a. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2007000200002>>. Acesso em 27 ago. 2022.

FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética?.**Revista de Cultura e Política** [online], São Paulo, n. 70, p. 101-138, 2007b. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-64452007000100006>>. Acesso em 15 jul. 2022.

FRASER, Nancy; HONNETTH, Axel. **Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange**. Tradução: Joel Golb, James Ingram e Christiane Wike. Londres: Verso, 2003.

FRASER, NANCY. Justiça num mundo globalizado. **Lua Nova**, São Paulo, 77, p. 11-39, 2009.

GARMENDIA, Martha Marquez. **El acoso sexual en el trabajo**. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/3888714/MarquezGarmendiaAcosoSexual.pdf/db91b67a-ea72-454d-808f-5e56ce8713cc>. Acesso em 29.1.2024

GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2007.

GIULIANI, Paola Cappellin. Os movimentos das trabalhadoras e a sociedade brasileira. *In*: DEL PRIORI, Mary (org.). **História das mulheres no Brasil**. 10ª edição, São Paulo: Contexto, p. 640-668, 2013.

GUIBENTIF, Pierre. O direito na obra de Niklas Luhmann. Etapas de uma evolução teórica. *In*: SANTOS, José Manuel (org.). **O pensamento de Niklas Luhmann**. Covilhã: Universidade da Beira Interior, p.185-252, 2005.

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? **Revista Direito GV** [online]. São Paulo, v. 12, p. 484-515, maio/ago, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6172201620>>. Acesso em 22 dez. 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho. Redefinindo o assédio moral.** Tradução: Rejane Janowitz. 2ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa.** Rio de Janeiro: Ed. Objetiva, 2001.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio Sexual Laboral: agente causador de doenças do trabalho e reflexos na saúde do trabalhador.** 2ª edição. São Paulo: LTR, 2019.

LUHMANN, Niklas. **Organización Y decisión.** Tradução: Dario Rodrigues Mansilla. Ciudad de México, Colonia Roma Sur: Herder, 2010.

LUHMANN, Niklas. **Sistemas Sociais: esboço de uma teoria geral.** Tradução: Antonio C. Luz Costa, Roberto Dutra Torres Junior, Marco Antonio dos Santos Casanova. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

LUHMANN, Niklas. **La Sociedad de lasociedad.** Tradução: Javier Torres Nafarrate. Mexico: Herder, 2006.

LUZ, Dilmara de Souza da; NUNES, Júlia Nogueira, PACHECO, Adriana das Chagas Oliveira. Assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho: consequências psicológicas. **Revista Arquivos Científicos (IMMES)**, Macapá, AP, v. 5, p. 1-9, 2022.

MAEDA, Patricia. Julgamento com perspectiva de gênero no mundo do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, n. 8, p. 913-921, agosto, 2021.

MATAS, Glòria Poyatos Y. Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa. **IQUAL. REVISTA DE GÉNERO E IGUALDAD**, Espanha, n.2, p. 1-21, 2019.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório.** 1ª edição. São Paulo: Editora contracorrente, 2023.

NEVES, Clarissa Eckert Baeta e SAMIOS, Eva Machado Barbosa. **Niklas Luhmann: a nova teoria dos sistemas.** Tradução: Eva Machado Barbosa Samios. Porto Alegre: Ed Universidade/UFRGS, Goethe-Institut/ICBA, 1997.

OLIVEIRA, Semayat. O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho. **ThinkEva**, 2020. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>. Acesso em: 10 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 190 sobre violência e assédio.** Genebra: 108 seção da CIT. 21 jun. 2019. Disponível em https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions-2/WCMS_750461/lang-en/index.htm. Acesso em: 28 dez. 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. **Revista do CEPEJ**, Salvador, CEPEJ, n. 10, p.26-46, 2009.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTR, 2001.

RIBEIRO, Bruno Salles Pereira. Delineamentos sobre o crime de assédio sexual. **Revista Liberdades**, São Paulo, nº 14, p.p.131-160, setembro/dezembro, 2013.

RODRIGUES, LEO PEIXOTO e NEVES, Fabricio Monteiro. **A sociologia de Niklas Luhmann**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

SANTOS, José Manuel. A complexidade do mundo. *In*: SANTOS, José Manuel (org.). **O pensamento de Niklas Luhmann**. Covilhã: Universidade da Beira Interior, p.123-164, 2005.

STAMFORD DA SILVA, Artur. **Decisão Jurídica na comunicativação**. 1ª edição. São Paulo: Almedina, 2021.

STAMFORD DA SILVA, Artur. O sistema jurídico aprende. A comunicativação aplicada ao princípio da insignificância no direito. **Revista Direito Mackenzie**, São Paulo, Universidade Presbiteriana Mackenzie, v. 14, n. 3, p.1-32, 2020. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/2021_Periodicos/Rev-Dir-Mackenzie_v.14_n.03.pdf. Acesso em: 1 jun. 2021.

STAMFORD DA SILVA, Artur. **10 lições sobre Luhmann**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

STAMFORD DA SILVA, Artur. Teoria reflexiva da decisão jurídica: direito, mudança social e movimentos sociais. **Revista de Direito da Universidade de Brasília**, Brasília, UNB, v.2, p.27-52, jun./dez., 2016. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/24522>. Acesso em: 15 mai. 2021.

STAMFORD DA SILVA, Artur. Sociologia da decisão jurídica: aplicação ao caso da homoafetividade. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, ABraSD, v.1, n.1, p.66-85, jan./jun, 2014. Disponível em: <http://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/view/37>. Acesso em: 4 jan. 2022.

STAMFORD DA SILVA, Artur. Decisão jurídica e mudança social. Para uma sociologia da decisão jurídica. **Revista Confluências**, Rio de Janeiro, PPGSD, n. 11, p.121-150, 2010.

STAMFORD DA SILVA, Artur; BARROS, J. L. de. Decisão judiciária, a autoria e o sentido jurídico: pesquisa empírica comunicacionista do direito à prisão domiciliar para gestantes e mães de crianças até doze anos. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 2, p. 720–763, abril, 2023.

TORRES JUNIOR, R. D. O problema da desigualdade social na teoria da sociedade de Niklas Luhmann. **Caderno CRH**, Bahia, v. 27, n. 72, p. 547–561, setembro, 2014.

TORRES JUNIOR, R. D. **Teoria Sistêmica da desigualdade**. Rio de Janeiro: Ateliê de Humanidades Editorial, 2023.

VOIROL, Olivier. A esfera pública e as lutas por reconhecimento: de Habermas a Honneth. **Cadernos de Filosofia Alemã; crítica e modernidade**, São Paulo, n 11, p. 33-56, 2008. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/8212/58471c370fd2778399bdf6a75be9572d28a6.pdf> . Acesso em: 28 dez. 2021.