

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO (UFRJ)

NÚCLEO DE ESTUDOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS EM DIREITOS HUMANOS (NEPPDH)

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS EM DIREITOS HUMANOS (PPDH)

PATRÍCIA MARIA CARVALHO VALENÇA

O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO TRABALHO:

Um estudo sobre a atuação da justiça do trabalho em Pernambuco.

RIO DE JANEIRO

2018

Patrícia Maria Carvalho Valença

O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO TRABALHO:

Um estudo sobre a atuação da justiça do trabalho em Pernambuco.

Dissertação apresentada ao Núcleo de Estudos em Políticas Públicas em Direitos Humanos Suely de Souza Santos do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas em Direitos Humanos (PPDH/NEPP-DH/UFRJ) para obtenção do título de Mestra.

Orientadora Prof^a Dra. Maria Celeste Simões Marques

RIO DE JANEIRO

2018

CIP - Catalogação na Publicação

CCarvalho, Patricia	Carvalho, Patricia O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM PERNAMBUCO / Patricia Carvalho. -- Rio de Janeiro, 2018. 110 f. Orientadora: Maria Celeste Marques Simões. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Núcleo de Estudos de Políticas Públicas em Direitos Humanos, Programa de Pós Graduação em Políticas Públicas em Direitos Humanos, 2018. 1. Assedio Sexual no Trabalho. 2. Mulheres. 3. Direitos Humanos. 4. Decisões Judiciais. 5. Políticas Públicas Enfrentamento à violência contra Mulher. I. Marques Simões, Maria Celeste, orient. II. Título.
------------------------	--

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO TRABALHO:

Um estudo sobre a atuação da justiça do trabalho em Pernambuco.

Dissertação apresentada à Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte das exigências para a obtenção do título de mestra.

Rio de Janeiro, 24 de abril de 2018

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Dra. Maria Celeste Simões Marques
Orientadora PPDH/NEPP-DH/UFRJ;

Prof^a. Dra. Lilia Guimarães Pougy
Membro Interno PPDH/ESS/UFRJ

Prof^a Dra. Adriana Vidal
Membro Externo – Departamento de Direito PUC-Rio

Dedico este trabalho de mestrado às mulheres que lutaram e lutam contra todo tipo de opressão de gênero, raça e classe. Enfrentaram e enfrentam as formas de violência, das sutis às mais brutas. Que transformam o lugar de dor em luta. Lutam pela emancipação dos corpos, pelo fim do capitalismo, pela felicidade e pela liberdade. Tendo o feminismo como um lugar comum e um chamado ao amor livre.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha orientadora e incentivadora Professora Celeste, por acreditar que uma estudante, com faixa etária avançada e vinda do nordeste do Brasil conseguiria estudar gênero, justiça e direitos humanos na cidade do Rio de Janeiro e no Recife.

Agradeço ao NEPP, todo corpo de docentes, aos funcionários Luiza, William, Leonardo, Juliana e todos que compõe a equipe, pela atenção e disposição em atender nossas demandas.

Agradeço aos meus filhos Vitor Carvalho Valença e Sofia Carvalho Mattos pela ajuda, colaboração e amor em todas as horas dos dias e das noites. Seguiremos sempre juntos, com amor no coração preparando a invasão.

Agradeço aos meus familiares Paulo, Renata, Isabela, Paulinho, Piedade, Fred, Miriam, pela força e incentivo na construção do sonho do mestrado.

Agradeço às grandes amigas Andrea Cavalcanti, Patrícia Farias e Flora Oliveira por todas as horas de colo, pelo Bloco Carnavalesco das Amigas Ricas ano I, pelas dicas de leituras orientadoras do trabalho de mestrado e pela organização da vida.

Agradeço aos amigos e amigas do Rio de Janeiro, das turmas 1 e 2 do mestrado, Carolina Coelho, Laura Ralola, Janaina Gama, aos grupos de estudos GEDHJUS e LIEG; aos colegas do mestrado, Marcia, Rosane, Alexandre, Henrique, Marina, Fernanda, Janaina, Amanda, Ethel, Larissa, Natalia, Nathalie, Jacqueline, Erick. Vocês foram acolhedores na nossa permanência no Rio de Janeiro.

Agradeço aos amigos e amigas do Gabinete 34, Ivan Moraes, Germana, Sara, Evlyn, Rafaela, Mariana, Yasmim, Luana, João Pedro, Flavius, André Araripe, Gilmara, Juliana, Maria Helena, Mayra, Mayara, Wakko, Otávio, Michell, Jaqueline, Sandra, Beto, Bia e Jorge, pela convivência diária, pela troca de afetos e por fazermos juntos e juntas a luta diária pelos Direitos Humanos na cidade do Recife.

Agradeço a todas as formas de autoconhecimento que vêm do tarot, da leitura do mapa astral e todas as terapias que nos auxiliam nesta existência dialética na terra.

Por fim, agradeço a toda força espiritual, a mamãe Oxum que estendeu seu manto sobre minha cabeça. Aos Orixás, a Umbanda e a Jurema Sagrada.

“PORQUE EU SÓ PRECISO DE PÉS LIVRES, DE MÃOS, E DE OLHOS BEM ABERTOS”.

Guimarães Rosa

“RENDA-SE, COMO EU ME RENDI. MERGULE NO QUE VOCÊ NÃO CONHECE
COMO EU MERGULHEI. NÃO SE PREOCUPE EM ENTENDER, VIVER
ULTRAPASSA QUALQUER ENTENDIMENTO.”

Clarice Lispector

“E não há melhor resposta
Que o espetáculo da vida:
vê-la desfiar seu fio,
que também se chama vida,
ver a fábrica que ela mesma,
teimosamente, se fabrica,
vê-la brotar como há pouco
em nova vida explodida;
mesmo quando é assim pequena a explosão
como a de há pouco, franzina;
mesmo quando é a explosão de uma vida
severina.”

Morte e Vida Severina, João Cabral de Melo
Neto

RESUMO

VALENÇA, Patrícia Maria Carvalho. **O assédio sexual no ambiente do trabalho:** um estudo sobre a atuação da justiça do trabalho em Pernambuco. 2018. Dissertação - Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas em Direitos Humanos, UFRJ, Rio de Janeiro.

O assédio sexual no ambiente trabalho é um tema inserido no direito do trabalho e na luta estruturante das mulheres contra o patriarcado e enfrentamento da violência contra as mulheres. Através da metodologia da análise crítica do discurso e da dialética do discurso são analisadas 04 (quatro) decisões do judiciário trabalhista de Pernambuco, ao julgar as postulações que envolvem o assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: assédio sexual – direitos humanos – direito do trabalho – sentenças judiciais - feminismo

ABSTRACT

VALENÇA, Patrícia Maria Carvalho. **Sexual harassment in the work environment: a study on the performance of labor courts in Pernambuco.**

Sexual harassment in the work environment is a theme embedded in labour law and in the struggle of women against patriarchy structuring and fight violence against women. Through the critical discourse analysis methodology and the dialectics of discourse analyzed 04 (four) decisions of labour justice of Pernambuco, to judge the nominations that involve sexual harassment against women in the workplace.

Key-words: sexual harassment – human rights – labor law – judicial decisions - feminism

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO: DA MOTIVAÇÃO DO TRABALHO	p.23
2. DA METODOLOGIA DO TRABALHO DE PESQUISA.....	p.24
3. ANÁLISE DOS DISCURSOS.....	p.35
4. REFERENCIAL TEÓRICO DO TRABALHO DE PESQUISA.....	p.71
5. DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL NO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO.....	p.78
6. POLÍTICAS PÚBLICAS DO BRASIL DE ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER.....	p.85
7. MISSÃO GLOBAL DE ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER	p.96
8. CONCLUSÃO	p.103
9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	p.111
10. ANEXO	p.97

1 INTRODUÇÃO: DA MOTIVAÇÃO DO TRABALHO

Você já ouviu falar de assédio sexual no ambiente de trabalho? Conheceu alguma situação? Essas questões acompanharam a atuação da autora como advogada trabalhista por cerca de 20 anos no Estado de Pernambuco. Durante o período exclusivo da advocacia militante na área trabalhista, através do acompanhamento de diversas entidades sindicais urbanas, com base de atuação privada e pública, não chegou as nossas mãos nenhum trabalhador/trabalhadora/trabalhador LGBT que relatasse a existência do assédio sexual no ambiente de trabalho.¹ Paralela a essa questão, a autora sempre se envolveu em questões relacionadas ao movimento feminista da cidade do Recife, através da sua atuação como representante da categoria da advocacia.²

Nesse contexto, a necessidade da abordagem do assédio sexual no ambiente do trabalho foi uma preocupação constante e motivadora da necessidade da realização do presente trabalho. É certo que o assédio sexual no ambiente de trabalho tem vários componentes. Dentre eles podemos citar: o gerenciamento de recursos humanos, o aspecto psicológico (em especial o amparo às vítimas), as questões econômicas e de distribuição sexual do trabalho, o exercício do poder, as relações de classe, as etnias, a violação de Direitos Humanos e outros.

A pesquisa está vinculada ao Programa de Políticas Públicas e Direitos Humanos (PPDH), do Núcleo de Estudos de Políticas Públicas em Direitos Humanos Suely Souza de Almeida (NEPP-DH), da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), na linha de pesquisa Desigualdade e Promoção de Cidadania e no Grupo de Estudos Direitos Humanos e Justiça (GEDHJUS), ambos sob orientação da professora Doutora Maria Celeste Simões Marques.

A motivação inicial gira em torno da seguinte questão: Como o Poder Judiciário Trabalhista de Pernambuco tem se posicionado quanto ao crime de assédio sexual no ambiente de trabalho?

¹ A autora trabalhou como autônoma, para mais de 20 entidades sindicais dos trabalhadores, no ramo metroviário, aeroviário, gráficos, trabalhadores indústria de bebidas, tecelões, médicos, técnicos em RX, servidores públicos municipais, estaduais e federais, professores da rede municipal no Estado de Pernambuco.

² A autora foi a primeira Presidenta da Associação dos Advogados(as) Trabalhista do Estado de Pernambuco-AATP, na gestão 2014/2015. Na época, a AATP tinha 34 anos.

2 DO DESENVOLVIMENTO METODOLÓGICO DO TRABALHO

A base da pesquisa será o acervo de processos do TRT PERNAMBUCO, aqueles não contenham segredo de justiça. Essa escolha não é meramente casual. Será possível colher as diferentes interpretações e inferir sobre os vieses interpretativos acerca do assédio sexual, inclusive na ótica dos Direitos Humanos.

No presente projeto de pesquisa, no entanto, pretendemos focar no tratamento jurídico dado à questão do assédio sexual em ambiente do trabalho, relacionado à fundamentação das decisões dos magistrados nos processos dos trabalhistas, destacando através da metodologia da Análise Crítica do Discurso (doravante ACD), qual foi a solução dada aos litígios julgados pela Justiça do Trabalho do Estado de Pernambuco, nas postulações sobre assédio sexual; quer nas decisões retributivas, que adotam como solução a indenização por danos morais (assédio sexual), quer quanto ao cumprimento da obrigação da apuração (ou não) do crime de assédio sexual e às violações dos Direitos Humanos.

É necessário estabelecer que, durante a pesquisa ao site oficial do Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco – 6ª Região³, no período de 2001 a 2015, localizamos cerca de 39 (trinta e nove) processos judiciais com postulação sobre assédio sexual, sem segredo de justiça⁴ (Anexo I). O marco inicial foi 2001 por conta da introdução do art.216-A no Código Penal Brasil, que tipificou o crime de assédio sexual praticado no ambiente de trabalho e o marco final foi 2015, momento em que participamos da seleção do mestrado na Universidade Federal do Rio de Janeiro-UFRJ. Dentre os 39 (trinta e nove) processos, selecionamos 4 (quatro) processos, com casos mais emblemáticos selecionados pela autora, em conjunto com a orientadora do trabalho.

A relevância se deu em razão de 01 processo envolver uma menor de idade, outro processo envolver um estaleiro que se instalou em Suape área considerada primordial para o desenvolvimento do estado de pe. Outros dois processos para demonstrar como a técnica formal, legista, não favorecer a promoção do direito.

³ www.trt6jus.gov.br

⁴ As informações dos processos estão publicadas e são públicas, diante da ausência de necessidade do segredo de justiça.

Não foi possível identificar os marcadores de raça e classe social, que inicialmente pretendíamos fazer, pois não existem campos específicos nos processos judiciais para eles marcadores.

Fizemos a segmentação das situações de assédio sexual sofrida por mulheres, não localizamos no TRT6 situações que envolvessem mulheres trans. A prof. Celeste em um trabalho sobre prostituição também resolveu segmentar as mulheres prostitutas. Adotei o mesmo critério. Além do que, o mestrado tem uma grande vinculação com o enfrentamento à violência contra a mulher. A UFRJ foi a casa da Saffioti. Além das Professoras Suely Almeida, Maria Celeste Marques e Lilia Pougy que têm forte atuação no Centro de Referência da Mulher da Maré. Nós temos um arcabouço de políticas públicas construído para promover o enfrentamento à violência contra a mulher, criado a partir da lei Maria da Penha. E neste bojo, destacamos a Lei do Feminicídio, que no âmbito do direito penal, inseriu um qualificador nos crimes contra a vida.

Outro recorte na abordagem do tema assédio sexual no ambiente de trabalho realizado pela autora do trabalho, em conjunto com sua orientadora, diz respeito a segmentação das situações de assédio sexual sofridas exclusivamente por mulheres, nos seus vários ambientes de trabalho.

É certo que mulheres, homens, homossexuais, transexuais, travestis e adolescentes (menor aprendiz), todos eles engrossam as fileiras do assédio sexual no ambiente de trabalho. E que as questões relacionadas ao gênero são fundamentais para promoção dos Direitos Humanos e emancipação das pessoas, entretanto, no presente trabalho, abordaremos, mais especificamente, o profissional do gênero feminino, MULHER, que sofre com a violência estruturante da sociedade, é morta apenas por ser mulher, crime de homicídio qualificado pelo FEMINICÍDIO, sobre a violência doméstica e pública, tipificada pela LEI MARIA DA PENHA e tem seu corpo coisificado como objeto do desejo, na esfera privada e pública. Não sendo diferente no ambiente de trabalho e no sistema de justiça trabalhista.

Em se tratando de ambiente laboral, o objeto do trabalho está circunscrito à justiça do trabalho de Pernambuco. O que se quer verificar é, como a magistratura trabalhista tem analisado ou respondido aos processos com postulação de assédio sexual que tramitam no Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Pernambuco, relativo aos processos físicos em tramitação até 2015; e, como são abordadas as questões da dignidade humana, sobretudo as que recaem sobre as mulheres em

condição de desigualdade na sociedade. Em que medida o sistema judiciário reproduz em sua prática operatória a indiferença, o preconceito e a discriminação contra a mulher? Como o Poder Judiciário Trabalhista de Pernambuco tem se posicionado quanto ao crime de assédio sexual no ambiente de trabalho?

A possível resposta a esta pergunta será realizada tomando-se por base quatro premissas: (i) de que o sistema judiciário é predominantemente masculino; (ii) de que os homens são fruto de uma sociedade machista e os operadores do judiciário absorvem os mesmos elementos culturais machistas; (iii) de que como os processos de assédio sexual têm distribuição aleatória entre os magistrados, e, sendo a maior parte deles homens, os processos são julgados em sua maioria sob olhares masculinos; (iv) a ausência de apropriação, reconhecimento e manejo das políticas públicas conquistadas pelas mulheres, nos atos dos agentes do judiciário .

A partir disso, foi possível formular a hipótese central de que esse conjunto de fatores faz com que os processos que contém postulação referente ao assédio sexual não tenham julgamento satisfatório, tanto no que tange à condenação para indenização por danos morais como também, e principalmente, ao encaminhamento para investigação e julgamentos do crime de assédio sexual pelas instâncias competentes. Sendo assim, o Poder Judiciário não promove a Justiça, ao nosso ver.

Uma segunda hipótese surge como consequência da comprovação da primeira. Há um prejuízo para a sociedade, repercutindo em desestímulo a novas denúncias de assédio sexual, alimentando um ciclo de violência, desvalorização da mulher e violação dos direitos humanos.

Na motivação inicial do trabalho, nós gostaríamos de fazer um recorte racial e de classe, entretanto, por insuficiência de dados constantes das ações judiciais/reclamações trabalhistas, esta abordagem ficou prejudicada. Não havendo como identificar o recorte de classe/raça que poderia ser mais um gravame acerca da violência contra a mulher no ambiente do trabalho.

Assim, o presente trabalho pretende analisar as 04 (quatro) decisões judiciais dos processos trabalhistas apresentados por Cassiana, Luciana, Solange e Elisa, adotando a metodologia da dialética do discurso que faz a relação entre o discurso (no caso, as decisões judiciais sobre postulações de assédio sexual) e os outros elementos das práticas sociais (outras formas de enfrentar a violência contra a mulher que sofre assédio sexual).

As histórias vividas por Cassiana da Silva de Lima, menor aprendiz na sua primeira experiência profissional na empresa Banco Bradesco; por Luciana Barbalho Prazeres, na empresa Primo Schincariol do Nordeste; por Solange Maria Fragoso, na empresa Estaleiro Atlântico Sul S/A e por Elisa Karoline Gomes Barreto, na empresa União Corretora de Cereais LTDA, serão o fio condutor do trabalho. Para tanto, utilizaremos a proposta de Fairclough (2001) de metodologia da Dialética do Discurso baseada na Análise Crítica do Discurso (doravante ACD), para formulação da nossa pesquisa qualitativa acerca das decisões judiciais proferidas nestes 04 (quatro) processos judiciais trabalhistas, em que as 04 (quatro) mulheres alegam a ocorrência do assédio sexual praticado no ambiente de trabalho pelos seus superiores hierárquicos.

De acordo com Fairclough, podemos pensar a vida social como redes interconectadas de práticas sociais de diferentes tipos: econômicas, políticas, culturais, familiares etc. As práticas sociais são formas estabilizadas de uma atividade social, como um sistema judiciário e se articula com elementos sociais diversos em uma configuração relativamente estável, sempre incluído o discurso, que será nossas decisões judiciais. Que inclui os seguintes elementos: Atividades, sujeitos e suas relações sociais, instrumentos, objetos, tempo e lugar, formas de consciência, valores e discursos. Estes elementos são dialeticamente relacionados (HARVEY, 1996).

Assim, não faremos apenas a análise dos discursos proferidos nas decisões judiciais nas histórias contadas por Cassiana, Luciana, Solange e Elisa perante o Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco (doravante TRT de Pernambuco⁵), mas sim, análise de como os discursos estão inseridos nos elementos sociais e nas redes práticas. A ACD é a análise das relações dialéticas entre discursos (não apenas as linguagens verbais, mas outras formas semiose, como linguagem corporal e as imagens visuais) e os elementos das práticas sociais. Considerando, que o discurso, no nosso caso, as decisões processuais podem ser modificadas no/com o tempo, para qualquer tendência retrograda ou emancipatória na superação da violência estruturante contra a mulher na sociedade brasileira.

Não há como negar que vivemos sob a égide de uma estrutura patriarcal, profundamente preconceituosa e violenta contra a mulher. Se olharmos para a

⁵ Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco

escala social e seus muitos atores, assim como para a forma como as próprias organizações se estruturam em torno do homem, perceberemos os muitos desdobramentos no cotidiano de aviltamento e opressão da mulher. Tal percepção, às vezes, se mostra de modo mais explícito nos fatos que preenchem os noticiários e páginas policiais e das políticas públicas desenvolvidas pelo poder público e por organizações não governamentais internacionais e nacionais. Às vezes, primeiramente, a violência contra a mulher acontece, de maneira mais sutil e velada, como nas pequenas atitudes e posturas discriminatórias e vexatórias vividas no ambiente social e do trabalho. Se os primeiros são os que mais nos chamam a atenção, por serem mais facilmente percebidos, os outros, no caso de assédio sexual, com cantadas e chantagens, acabam sendo absorvidos e tacitamente aceitos por uma sociedade que é complacente com o que se dissimula e não é pronunciado. Mais do que isso, com uma cultura que traz em si mesma a crença da inferioridade feminina.

De um modo geral, o preconceito e a discriminação de gênero, de forma geral e mais exclusivamente contra as mulheres, como é objeto deste trabalho, estão presentes em nosso dia a dia e fazem parte não só das estruturas paradigmáticas que nos cercam, como também do inconsciente dos indivíduos. Isso porque vivemos numa sociedade cuja cultura de opressão e violência contra a mulher já foi internalizada e funciona de forma natural e comumente aceita. São regras que permeiam o todo de nossa sociedade e a totalidade das estruturas que nos cercam. Beauvoir (1967), diria que vivemos numa cultura machista que constrói e dá à mulher o papel de “segundo”, de um ser que deve estar um passo atrás, à sombra do que é, nesse caso do homem.

Considerando isso, é de importância crucial observar em que medida, e de que modo, essas mesmas regras opressoras funcionam no contexto das instâncias que deveriam zelar pela dignidade humana e pela defesa da sociedade. O trabalho de pesquisa aqui apresentado se traduz na tentativa de identificar e analisar em que medida o sistema judiciário trabalhista carrega consigo elementos dessa cultura machista, preconceituosa e vexatória contra a mulher, a partir do discurso produzido nas decisões judiciais que se repetem em todo o Brasil, através do sistema de Justiça Trabalhista, que tem a competência legal, como poder da República do Brasil, para promover os princípios e fundamentos da república insculpidos na Constituição Federal do Brasil de 1988.

As estruturas paradigmáticas de um modo de ser violento e preconceituoso contra a mulher são absorvidas pelos operadores do Direito e, conseqüentemente, estão refletidas na práxis jurídica (PIMENTEL, SCHRITZMEYER e PANDJIARJIAN, 1998), que para Fairclough, promovem discursos hegemônicos, no primeiro, como parte da atividade social dentro de uma prática, no segundo, o discurso figura nas representações, e no terceiro, o discurso do judiciário trabalhista em análise integra o modo de ser, a constituição das identidades do sistema judiciário trabalhista, que constroem sua reputação no ambiente da sociedade brasileira. Produzindo gêneros, que são os diferentes modos de agir, de produzir a atividade social, sua autorrepresentação, que em determinados temas do universo do mundo do trabalho, se representam de maneira diferentes, em discursos plurais, mas que, sob o enfoque do assédio sexual, a Justiça do Trabalho tem adotado o discurso, dominante e central, que se vincula ao conceito político de “hegemonia”, no sentido que remeteu o assédio sexual na esfera personalíssima da autora da ação e no caráter retributivo, reduzindo o assédio sexual a uma indenização pecuniária, sob a redução denominação de assédio moral.

O discurso produzido pela Justiça do trabalho não incorpora outros elementos, das ciências sociológicas, psiquiátricas, históricas para fomentar uma “sociedade do conhecimento”, ficando o discurso do poder judiciário trabalhista relativo as postulações de assédio sexual, como ensina a professora Ana Lia Vanderley Almeida (2017), carregado da mentalidade despudoradamente manualesca dos juristas, que revela certa preguiça de desenvolver capacidades analíticas, algo bastante conveniente para manter a dominação de classe.

Vale transcrever, a respeito, uma relevante passagem de um famoso manual intitulado lições Preliminares do Direito, do falecido professor Miguel Reale:

Cada cientista tem a sua maneira própria de expressar-se, e isto também acontece com a ciência do Direito. Os juristas falam uma linguagem própria e devem ter orgulho da sua linguagem multimilenar, dignidade que bem poucas ciências podem invocar. (...) À medida que forem adquirindo o vocabulário do Direito, com o devido rigor, - o que não exclui, mas antes exige os valores da beleza e da elegância - sentirão crescer *pari passu* os seus conhecimentos jurídicos. (REALE, 2002, p. 8 e 9).

Para a professor Ana Lia Vanderley Almeida (2013), a Ciência do Direito, assim escrita com iniciais maiúsculas e toques de latim, segue o seu destino multimilenarmente apartado dos trabalhadores e dos demais sujeitos subalternizados na sociedade de classe. Através destes manuais, o bacharelismo retórico encontra o devido repouso para os estudos do direito de forma fácil, rápida, sem maiores esforços, com soluções teóricas que estejam à mão.

No caso específico do assédio sexual no ambiente de trabalho é necessário identificar como a Justiça do Trabalho tem julgado o impacto da prática do assédio sexual sobre a vida das trabalhadoras. Na nossa leitura, a interpretação e o posicionamento adotado pela Justiça do Trabalho é limitado, no sentido de que busca consolidar a prática do assédio sexual, mesmo não havendo legislação trabalhista específica, e para isso se socorreu dos princípios constitucionais e fundamentos da República do Brasil, como o art.1º, inciso II, III e IV⁶ e art.3º incisos I e IV todos da CF/1988⁷. Além dos demais direitos sociais, políticos, econômicos previstos na Constituição Federal, como o artigo 5º, inciso I, III e X da CF/88.⁸

⁶Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

⁷ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

V - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

⁸ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Além desta construção legal, a Justiça do Trabalho se baseou na classificação do manual sobre o assédio sexual desenvolvido por alguns doutrinadores, como a adotada pela professora Adriana Calvo, da PUC/SP, em “O assédio sexual e o assédio moral...” (2009), que identificou o assédio sexual no ambiente de trabalho, pode se dar de duas maneiras:

*Assédio por Intimidação: - Assédio sexual ambiental, por meio do qual o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização; Restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.

* Assédio por Chantagem: - Assédio sexual *qui pro quo* – isto por aquilo – ou seja, a oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual; - Ocorre via chantagem, insistência, importunação da vítima para fins sexuais;

O Assédio por Chantagem poderá ser enquadrado no Tipo penal previsto pela Lei nº 10.224/2001, no Crime de Assédio Sexual previsto no art. 216-A do Código Penal Brasileiro. Nascendo agora a relação necessária e obrigatória, entre a Justiça do Trabalho e a Justiça Comum que tem competência para apuração dos crimes penais, para que a justiça de realize de maneira plena.

Outra categorização formulada em manuais de ensino do Direito que vem sendo adotada frequentemente pela Justiça do Trabalho em Pernambuco deriva do Professor Pamplona Filho (2013), para quem o assédio sexual constitui uma violação ao princípio maior da liberdade sexual, haja visto que implica no cerceamento do direito individual de livre disposição do seu próprio corpo, caracterizando-se como uma conduta discriminatória vedada juridicamente. Para o autor, o assédio só se configura quando há rejeição explícita à conduta do autor, ou seja, o comportamento deve ser repellido pela vítima, pois o assédio pressupõe uma conduta não desejada, seja essa sexual ou moral, tais como: brincadeiras, piadas, comportamentos, escritos, atos e palavras. Seria necessário então que a vítima de assédio comunicasse ao assediador que seu comportamento não é desejado. Essa é uma situação contraditória, já que a possibilidade de consentimento pressupõe situação de submissão ou medo, que faz a vítima silenciar diante do assédio. Em muitos casos há razões que levam à não rejeição por parte da vítima, não significando, no entanto, a concordância ao assédio. Ou seja, é perfeitamente possível que a vítima consinta, mas que, em seu íntimo, não concorde ou esteja premida por necessidade material ou medo. (GIACOVONI, 2009). O magistrado, ao

considerar a expressa manifestação de discordância da vítima com o assédio sofrido como elemento essencial para caracterização do assédio sexual, atribui valor excessivo a tal manifestação. Isso pode ser um impeditivo à caracterização do assédio sexual no ambiente de trabalho. Essa pode ser uma, entre tantas fundamentações, que levam à reprodução das atitudes machistas, além de produzir um discurso machista do judiciário.

Como dito anteriormente, entendemos o esforço da Justiça do Trabalho na consolidação da identificação e no sentido de tentar reparar os casos de assédio sexual que ocorrem no ambiente do trabalho, entretanto, consideramos que a compreensão e interpretação se fechou para todo o arcabouço criado no Brasil, através das políticas públicas de enfrentamento à violência contra a mulher e a legislação sofisticada adotada a partir da Lei Maria da Penha.

A Justiça do Trabalho continua adotando uma visão patrimonialista, individual, para olhar e julgar casos de assédio sexual; ora, esses casos extrapolam a esfera individual por tratar-se do enfrentamento da violência contra a mulher, que continua acontecendo, apesar dos avanços emancipatórios conquistados pelas mulheres na sociedade brasileira. Ao nosso ver, a Justiça do Trabalho não tem colaborado na tentativa de superação da violência estruturante vinculada ao machismo e ao patriarcado, e assim não tem conseguido promover os princípios constitucionais e objetivos da República Brasileira inscritos na Constituição Federal do Brasil.

Segundo Désirée Motta-Roth (2003), em *Questões de Metodologia em Análise de Gêneros*, o modo como nos apropriamos do universo e das informações que nos cercam e os incorporamos a nosso repertório cognitivo, representando, descrevendo, avaliando por meio da linguagem é função de nossa própria condição humana. Entretanto, esse processo de apropriação é moldado pela interação dialógica com o mundo. Embora os mecanismos do pensamento possam ser concebidos como universais, os conteúdos “são socialmente construídos e, portanto, são histórica e culturalmente determinados...”. (CONDOR & ANTAKI, 1997, p. 329).

Vamos pensar com a análise crítica, da dialética do discurso, que ora estamos nos propondo a desenvolver no presente trabalho, nos processos de mudança social, para tentar identificar como a formação dos especialistas do Direito criou o “habitus” do campo jurídico, descrito por Bourdieu, em seu *Poder simbólico*, responsáveis pela propagação de um ponto de vista sobre o mundo “que em nada de decisivo se opõe ao ponto de vista dos dominantes” (BOURDIEU, 2006, p. 245).

Para a professora Ana Lia Vanderlei Almeida (2017), “o núcleo desde ‘senso comum’ consistiria na visão dogmática a respeito do direito, concebida como um sistema lógico-dedutivo centrado na lei, por sua vez considerada neutra”.

O campo jurídico formado por advogados(as), magistrados(as), Ministério Público, estudantes e professores de direitos, ao reforçar e difundir a crença de que o direito consiste em normas, é “lógico”, “neutro” e “independente” dos demais âmbitos da vida social, cumpre a função de produzir e reproduzir a estrutura dominante do modo de produção capitalista, que tem a capacidade de se renovar periodicamente, nas bases de expansão econômica e, assim se rearticular nas relações humanas, desde as relações econômicas, políticas e sociais, sendo basiladas pelo Direito.

E o discurso de autoridade, do poder judiciário, entre outros discursos, produz em favor do capitalismo, um novo capitalismo, como uma nova ordem sócioeconômica que se funda no conhecimento, “dirigido pelo discurso”, fazendo com que a linguagem e o discurso tenham um papel mais elevado nas mudanças socioeconômicas do que outrora. Bordieur e Wacquant, já havia descrito e indicado uma “nova vulgata planetária” elencando novos termos do vocabulário global, como globalização, flexibilidade, governança, empregabilidade, exclusão, terceirização, trabalho intermitente, parttime, entre outras. Todos os vocábulos são “dotados do poder performático de forçar as realidades que afirmam descrever”, termos pós-modernos forjados pelo neoliberalismo, com o intuito de construir a nova ordem econômica, orientada e conduzida pelos discursos, entre eles o discurso jurídico (BORDIEUR; WACQUANT, 2001).

Assim patente a necessidade de que a pesquisa social se debruce sobre a análise crítica do discurso, com uma análise dialética, que vai além da linguagem, entendendo o processo social em curso e as transformações operacionalizadas na condição humana, a partir do inculcar do discurso hegemônico do neoliberalismo. O novo capitalismo e as políticas de governança, como no Brasil a chamada “Reforma Trabalhista” e “Reforma da Previdência” do governo imbuído do poder em razão de um golpe jurídico/midiático/ultraneoliberal/misógino, que retirou do poder central do Brasil, a primeira mulher eleita presidenta do Brasil, busca facilitar e que pareçam inevitáveis esses descaminhos que percorremos, fazendo inculcar nos cidadãos estes desejos como fatos e ocultar o mundo como ele realmente é.

Assim, o presente trabalho se alinha à metodologia da análise crítica do discurso, buscando colaborar com a teorização da dialética do discurso esboçada por Fairclough, para tentar reescalonar as ordens dos discursos disseminados pelo mundo por organismo que propagam o discurso do neoliberalismo global, como o Fundo Monetário Internacional e o Banco Mundial. Incorporando a abordagem da transformação do capitalismo, feita por Jessop. Entendemos ser necessário também entender o papel do Poder Judiciário como promotor do discurso supostamente impessoal, discurso de autoridade, que combina gênero e estilo, na manutenção do *status quo* social, em desfavor dos trabalhadores(as), de manutenção do patriarcado e pela manutenção da sociedade de classes.

Nesta difícil missão que o trabalho assumiu, adotaremos como estrutura do trabalho o roteiro sugerido através do trabalho, Análise de Discurso – Roteiro sugerido para elaboração de trabalho de análise, Sérgio Augusto Freire Souza, com os seguintes itens dispostos abaixo:

- *Escolha do tema - Inquietação social/individual e Critério de relevância = Motivação inicial, contida no item 1 do presente trabalho.
- *Definição e organização do corpus - sujeitos enunciativos = Mulheres Assediadas no Trabalho, contido no item 1 e 2 do presente trabalho.
- *Coleta de Registros – os discursos a serem analisados = 04 decisões Judiciais, item 2 e 3 do presente trabalho.
- *Análise - Organizar os dados do discurso, segmentar, recortar e analisar, item 3 do presente trabalho.
- *Referencial teórico – perspectiva da linguagem enquanto prática social.
- *Conclusão - o texto vem do social e volta para o social. Questões das políticas (relações de poder), da ética da alteridade (relação entre os sujeitos) e a estética existente (como o real se apresenta aos sujeitos).

Passaremos a análise dos discursos produzidos pelas 04 (quatro) decisões judiciais do TRT de Pernambuco, sobre postulações de assédio sexual no ambiente de trabalho.

3 ANÁLISE CRÍTICA DOS DISCURSOS

A pesquisa dos discursos das decisões judiciais foi realizada através do site oficial do Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco – 6ª Região⁹, no período de 2001 a 2015. Localizamos cerca de 39 (trinta e nove) processos judiciais com postulação sobre assédio sexual, sem segredo de justiça. Seleccionamos 04 (quatro) decisões utilizadas como exemplos para identificação do discurso da Justiça do Trabalho de Pernambuco e demais Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil, sobre postulações de assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho.

Para compreensão da complexidade e para compor toda linguagem utilizada pelo Poder Judiciário trabalhista de Pernambuco, apresentaremos o conjunto dos atos processuais praticados no processo, que se inicia com a postulação da parte autora (1), onde é narrado o fato ocorrido do assédio sexual; em seguida apresentaremos os depoimentos prestados pela autora da ação/réu/testemunhas¹⁰ (2); a sentença com os fundamentos utilizados pelo juiz(a) para decidir sobre a ocorrência ou não do assédio sexual (3) e o acórdão (sentença da segunda instância-TRT), que pode manter ou reformar a decisão judicial preferida na primeira instância (Vara do Trabalho) (4).

No primeiro caso contaremos a história de Cassiana da Silva de Lima, que apresentou a reclamação trabalhista acompanhada de um advogado, contra o Banco Bradesco. Cassiana era menor aprendiz no banco Bradesco e contou no processo que foi assediada pelo seu superior hierárquico, Carlos Eduardo, gerente administrativo do Banco Bradesco, com a promessa de efetivação no posto de trabalho.

Pela pesquisa realizada não foi possível identificar a idade de Cassiana, porém iniciou o trabalho como menor aprendiz, que compreende o período de 14 (quatorze) até 18 (dezoito anos), art. 402 e 403 da CLT.¹¹ Como observado pela

⁹ www.trt6jus.gov.br

¹⁰ Convém esclarecer que nem em todo processo acontece o depoimento das partes e das testemunhas, a condução do processo depende do juiz(a) e das provas necessárias para formação do convencimento.

¹¹ Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos." (NR)

juíza que decidiu a ação na 14ª Vara do Trabalho, esta foi a primeira experiência profissional de Cassiana.

Abaixo os dados públicos do processo, denominado Caso 1:

Caso 1) Processo 0000679-82.2011.5.06.0014

Autora Cassiana da Silva de Lima – acompanhada de advogado

Banco Bradesco – acompanhado de advogada

Juíza: ROBERTA CORREA DE ARAUJO MONTEIRO, 14ª Vara do Trabalho do Recife/PE

1) Postulação da autora:

Assédio sexual sofrido por parte da autora, menor aprendiz, causado pelo superior hierárquico Sr. Carlos Eduardo, gerente administrativo do banco Bradesco reclamado.

2) Audiência de Instrução – Com depoimento da Testemunha de Cassiana:

Na audiência de instrução do processo foi apresentada no processo apenas uma testemunha da autora Cassiana. A testemunha tinha o nome de DAVID ALVES DE ARAUJO e declarou em juízo que :

QUE trabalhou junto com a reclamante na agência da Imbiribeira; QUE o depoente exercia a função gerente pessoa física; QUE a reclamante recebia ordens dele depoente, recebia ordens também de Carlos Eduardo que era o gerente administrativo, fazia apoio a bateria de caixas, ao protocolo, que se refere aos cheques devolvidos / sustados; QUE Carlos Eduardo, gerente administrativo, assediava constantemente a reclamante e também outra funcionária de nome Joana; QUE a depoente presenciou isso várias vezes; QUE havia situações em que o depoente estava na copa a almoçar e o Carlos Eduardo se dirigia a reclamante com gracejos tais como 'Essa morena na minha cama'; QUE em alguns momentos, o depoente ao se dirigir

"Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos." (NR)

"Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola." (NR)

ao birô desse gerente, também presenciava fazendo gracejos a reclamante; QUE realizava serviços de apoio ao mesmo; QUE além desses gracejos, esse gerente também mantinha contato físico com a reclamante e a Joana, tocando nos ombros nas mãos, alisando a reclamante; QUE o depoente ficava constrangido com a situação e pela sua formação considera tal conduta inadmissível para um gerente mas nada podia fazer por conta da sua posição hierárquica que era inferior; QUE a reclamante se constrangia com tal situação; QUE este Carlos Eduardo chegava a fazer promessas a reclamante dizendo que iria contratá-la; (transcrição dos autos)

A única testemunha ouvida no processo confirmou a existência do assédio sexual por parte do superior hierárquico da Cassiana, informando em detalhes tudo que viu e presenciou e que caracterizava o assédio sexual, como a declaração de queria “essa morena na minha cama”. E a mão do gerente administrativo Carlos Eduardo alisando os ombros da Cassiana.

Estas foram as perguntas do advogado da parte autora Cassiana:

QUE o Carlos Eduardo também assediava de modo não sexual outros funcionários como o próprio depoente; QUE o Carlos Eduardo tinha postura discriminatória;

A testemunha confirmou uma conduta discriminatória do assediador Carlos Eduardo.

E estas foram as perguntas do patrono da parte reclamada Banco Bradesco:

QUE o depoente fez pessoalmente essa comunicação, comunicando sobre o assédio à gerente geral Maria Eunice; QUE o depoente inclusive chegou a comunicar a gerente geral que se ela não tomasse nenhuma providência ele comunicaria a Matriz, porque um caso dessa gravidade seria para Matriz; QUE a providência adotada foi que Eunice chamou o depoente em sua sala, onde o Carlos Eduardo também estava presente cabisbaixo e constrangido e lhe pediu desculpas por todo o constrangimento, dizendo que isso não iria mais ocorrer; QUE Eunice na ocasião lhe disse que isso era uma postura inadmissível para um gestor do Banco Bradesco; QUE logo em seguida a isso houve a quebra de contrato da reclamante; QUE depois da saída da

reclamante as coisas se voltaram contra o depoente e a sua situação de constrangimento da situação pelo Sr. Carlos Eduardo se agravou, levando a ruptura do seu contrato meses depois; QUE não sabe informar como se deu a dissolução do contrato com a reclamante; QUE já presenciou o Sr. Carlos Eduardo convidando a reclamante para sair, tanto ela como outras; QUE a reclamante sempre agiu se esquivando e com constrangimento. (transcrição dos autos)

A testemunha afirmou que comunicou ao Banco Bradesco a conduta do gerente Carlos Eduardo. O Banco Bradesco aceitou as explicações do assediador e a Cassiana saiu do Banco Bradesco. E que, só após o encerramento do contrato de aprendiz de Cassiana, o assediador Carlos Eduardo teve a ruptura do seu contrato.

A assediada Cassiana saiu do Banco Bradesco e o assediador continuou no posto de trabalho.

3) A Sentença Judicial foi procedente – Reconhecendo o Assédio Sexual contra uma menor de idade, menor aprendiz. A sentença não oficiou o Ministério Público sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho contra uma pessoa, mulher menor de idade.

A Juíza Roberta Araujo, Titular da 14ª Vara do Trabalho do Recife¹² proferiu a sentença:

Os fatos elencados pela autora em sua petição inicial referentes ao assédio sexual sofrido por parte do superior hierárquico restaram sobejamente comprovados por meio da prova oral produzida nos presentes autos.

A testemunha apresentada pela autora, que exercia a função de gerente do banco reclamado, foi firme, segura e convincente em narrar com constrangimento e perplexidade, o assédio sexual praticado pelo Sr. Carlos Eduardo, gerente administrativo do banco reclamado.

Os gracejos, toques físicos e promessas de contratação efetiva eram atitudes constantes do referido gerente, causando constrangimento e embaraço à autora.

¹² Primeira Instância da Justiça do Trabalho

A coação psicológica pelo medo de enfrentar um superior hierárquico, pelo temor em perder seu posto de trabalho, a vergonha e o constrangimento a que foi exposta a autora geram indiscutível dor e sofrimento íntimo de suma gravidade, mormente considerando que a mesma era uma menor aprendiz, em sua primeira experiência profissional, em busca de inserção no mercado de trabalho.

A postura do gerente do banco reclamado é absolutamente inadmissível, ilícita, agressiva e violadora dos padrões éticos que devem nortear a sua atuação profissional e afronta a dignidade humana da trabalhadora.

Diante do dano comprovado, do comportamento ilícito atribuído ao banco reclamado porque oriundo de seu gerente, resta devida a indenização por danos morais postulada pela obreira.

Pela gravidade dos fatos e extensão do dano, arbitro a indenização postulada no valor de R\$ 50.000,00. (transcrição dos autos)

Em nenhum momento a sentença fez referência ao enfrentamento à violência contra mulher no ambiente do trabalho, como uma política pública e uma diretriz que faz parte dos fundamentos da República de erradicação das desigualdades de gênero, como estabeleceu a Política Pública do Governo Federal. A sentença faz referência ao ataques, ao constrangimento, na esfera individual e a conduta ilícita e agressiva individual do gerente do Banco Bradesco.

Em que pese, o assédio sexual envolver uma mulher menor de idade, a Juíza do Trabalho, representante do Poder Judiciário não adotou qualquer procedimento no sentido de encaminhar para investigação/apuração do crime de assédio sexual praticado e previsto no art. 216-A do Código Penal. A interface obrigatória entre a Justiça do Trabalho e a Justiça Comum Criminal, ao que parece não foi requerida pelo advogado de Cassiana e não determinado “ex officio” (sem requerimento e por determinação) pela juíza da 14ª Vara do Trabalho.

O assédio sexual a uma mulher menor de idade, constatado pela Justiça do Trabalho foi reduzido ao pagamento de uma indenização retributiva correspondente ao valor de R\$50.000,00(cinquenta mil Reais).

4) No Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região o processo teve como desembargador Relator Ivan de Souza Valença Alves, atual presidente do TRT6ª Região e teve a seguinte ementa:

EMENTA: DANO MORAL. FIXAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. O dano moral configura-se quando há lesão ao ser, ou seja, quando os valores individuais, a dignidade da pessoa humana, são maculados pela conduta de outrem. O aparelhamento judicial visa exatamente preservar o ser humano na sua dignidade, valores e intimidade e não apenas no seu patrimônio. Por esta razão, mister se faz que a violação seja demonstrada e a lesão configurada, ou seja, necessário se faz que a conduta deságue naquele resultado nefasto ao ser humano, é o que tecnicamente costuma-se chamar de nexos de causalidade entre a conduta do agente e o resultado danoso. De outra parte, a condenação na reparação por dano moral tem o seguinte escopo, a saber: a aplicação contra o empregador, de penalidade de efeito repressivo-pedagógico, uma vez configurados, no caso sob análise, o dano efetivo, o ato lesivo do empregador contratante omissivo/comissivo, e ainda o nexos de causalidade; mas que, por outro prisma, não signifique enriquecimento sem causa do trabalhador. No caso sub judice, a despeito das provas constantes nestes autos apontarem para a configuração das características acima elencadas, vislumbro a possibilidade de redução do valor arbitrado pelo Juízo a quo, momento em que dou provimento parcial ao recurso do reclamado para reduzir o valor do condeno pelos danos sofridos pela reclamante para R\$ 10.000,00 (dez mil reais). (transcrição dos autos)

No corpo do acórdão foi apresentada a seguinte fundamentação e conclusão:

Recorre ordinariamente o BANCO BRADESCO S.A. em face da decisão do MM. Juiz da 14ª Vara do Trabalho do Recife-PE, às fls. 494/505, que julgou procedente em parte a reclamação trabalhista ajuizada por CASSIANA DA SILVA DE LIMA. Embargos declaratórios

opostos pelo reclamado às fls. 507/512, os quais foram rejeitados, conforme decisão de fls. 515/516.

Em suas razões de fls. 518/539, o recorrente rebela-se contra a sua condenação no pagamento de duas multas de 1% (um por cento) sobre o valor da causa, por ter o Juízo “a quo” considerado protelatórios seus embargos de declaração e por ter na exordial, afirmou a reclamante que durante seu contrato de trabalho sofreu assédio sexual por parte do gerente administrativo, o qual a abordava com convites para sair com ele, sob promessa de contratá-la de forma definitiva.

Disse que o referido gerente fazia carícias em suas mãos e utilizava de outros tipos de expressões desrespeitosas, tudo na frente dos demais colegas de trabalho. Informou que se queixava de tal assédio para outros funcionários da agência, porém, nenhuma providência foi tomada em razão do cargo do ofensor.

Em sua defesa, à fl. 270, o reclamado negou, de forma veemente, que a autora tenha sido vítima de assédio sexual ou moral. Afirmou que todos os funcionários das agências do banco reclamado estão autorizados a procurarem a gerência regional ou a inspetoria para relatarem todas as irregularidades ocorridas nas agências, entre elas as condutas irregulares de seus superiores.

Parcial razão assiste à reclamada. (transcrição dos autos)

O magistrado sentenciante deferiu o pleito autoral, sob o seguinte fundamento, verbis:

Os fatos elencados pela autora em sua petição inicial referentes ao assédio sexual sofrido por parte do superior hierárquico restaram sobejamente comprovados por meio da prova oral produzida nos presentes autos. A testemunha apresentada pela autora, que exercia a função de gerente do banco reclamado, foi firme, segura e convincente em narrar com constrangimento e perplexidade, o assédio sexual praticado pelo Sr. Carlos Eduardo, gerente administrativo do banco reclamado.

Os gracejos, toques físicos e promessas de contratação efetiva eram atitudes constantes do referido gerente, causando constrangimento e embaraço a autora. A coação psicológica pelo medo de enfrentar um superior hierárquico, pelo temor em perder seu posto de trabalho, a vergonha e o constrangimento a que foi exposta a autora geram indiscutível dor e sofrimento íntimo de suma gravidade, mormente considerando que a mesma era uma menor aprendiz, em sua primeira experiência profissional, em busca de inserção no mercado de trabalho.

A postura do gerente do banco reclamado é absolutamente inadmissível, ilícita, agressiva e violadora dos padrões éticos que deve nortear a sua atuação profissional e afronta a dignidade humana da trabalhadora. Diante do dano comprovado, do comportamento ilícito atribuído ao banco reclamado porque oriundo de seu gerente, resta devida a indenização por danos morais postulada pela obreira.

Pela gravidade dos fatos e extensão do dano, arbitro a indenização postulada no valor de R\$ 50.000,00.

Divirjo parcialmente.

Oportuno comentar que o dano moral está previsto na nossa Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, incisos V e X:

‘Artigo 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, nos seguintes termos:

(...)

Inciso V - é assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

(...)

Inciso X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.’

E a doutrina mais autorizada acerca do assunto, assim define dano moral:

(...) Enfrentando a 'quaestio' posta e me valendo dos ensinamentos dos grandes autores, inclusive alienígenas, ousaria definir o dano moral como aquele decorrente da lesão à honra, à dor-sentimento ou física, aquele que afeta a paz interior do ser humano, enfim, ofensa que cause um mal, com fortes abalos na personalidade do indivíduo. Pode-se dizer com segurança que seu caráter é extrapatrimonial, contudo é inegável seu reflexo sobre o patrimônio. A verdade é que podemos ser lesados no que somos e não tão- somente no que temos. (Dano Moral e do Direito do Trabalho, Valdir Florindo, 4a Edição, Edt. LTR, pág. 53) Assim, concluo que o dano moral configura-se quando há lesão ao ser, ou seja, quando os valores individuais, a dignidade da pessoa humana, são maculados pela conduta de outrem. O aparelhamento judicial visa exatamente preservar o ser humano na sua dignidade, valores e intimidade e não apenas no seu patrimônio. Por esta razão, mister se faz que a violação seja demonstrada e a lesão configurada, ou seja, necessário se faz que a conduta deságue naquele resultado nefasto ao ser humano, é o que tecnicamente costuma-se chamar de nexos de causalidade entre a conduta do agente e o resultado danoso.

Devo realçar que o julgador deve estar atento, e não se permitir a insensibilidade, quando lhe couber o dever de reprimir o abuso do direito protestativo da parte empregadora.

De outra parte, a condenação na reparação por dano moral tem o seguinte escopo, a saber: a aplicação contra o empregador, de penalidade de efeito repressivo-pedagógico, uma vez configurados, no caso sob análise, o dano efetivo, o ato lesivo do empregador contratante omissivo/comissivo, e ainda o nexos de causalidade; mas que, por outro prisma, não signifique enriquecimento sem causa do trabalhador.

No caso sub judice, a despeito das provas constantes nestes autos apontarem para a configuração das características acima elencadas, vislumbro a possibilidade de redução do valor arbitrado pelo Juízo a quo, momento em que dou provimento parcial ao recurso da reclamada para reduzir o valor do condeno pelos danos sofridos pelo reclamante

para R\$10.000,00 (dez mil reais), tudo consoante a fundamentação supra.

Dessa forma, ratifico os fundamentos da decisão profligada que, com acuidade, bem analisou a controvérsia no sentido da caracterização do dano sofrido pela autora, corroboro os seus lúcidos e judiciosos fundamentos e me reporto ao que restou consignado como razões de decidir. Entretanto, reduzo o valor inicialmente arbitrado de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), para R\$ 10.000,00 (dez mil reais), nos termos da fundamentação supra. Recurso parcialmente provido neste sentido. (transcrição dos autos)

O acórdão proferido pelo Desembargador continua analisando o caso na esfera individual, sem vinculação com a estrutura violenta patriarcal contra a mulher e entende que o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) é demais pelo assédio sexual praticado contra uma mulher menor de idade, na sua primeira experiência de trabalho e assim reduz para R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Nada foi dito sobre o crime de assédio sexual contra menor de idade praticado no ambiente de trabalho pelo acórdão do TRT de Pernambuco.

E assim o caso de Cassiana, menor de idade contra o Banco Bradesco, vítima de assédio sexual, na sua primeira experiência profissional, se encerrou. Ela recebeu o pagamento de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) pago pelo Banco Bradesco. E a Justiça do Trabalho de Pernambuco, poder da República fez valer a justiça no Brasil.

Neste caso específico é importante demonstrar a incompletude da formalidade do Direito, que mesmo sendo reduzido a um sistema lógico-formal não cumpriu, sequer esta missão, já que não realizou a necessária notificação da Justiça Criminal competente para apuração da ocorrência do crime ou não de assédio sexual previsto no Código Penal Brasileiro.

Abaixo os dados públicos do processo, denominado Caso 2:

Passamos para a análise do segundo caso de postulação de assédio sexual apresentado por Luciana Barbalho Prazeres, que trabalhou na Primo Schincariol do Nordeste. Luciana contou que sofreu humilhações e assédio sexual por parte do seu superior hierárquico, Ribamar, “queria transar com Luciana em todas as posições porque ela era pequeninha e gostosa”. Além disso, sempre que passava por ela,

apalpava as suas nádegas e a chamava de “tesão e gostosa”. E que tentou beijá-la a força no ambiente de trabalho, chegando a machucá-la porque Luciana se desvencilhou de Ribamar. Depois disso tudo, Luciana ficou deprimida. O processo foi julgado improcedente, considerando como fundamental não os fatos, mas uma questão de ordem técnica processual da instrução do processo.

O discurso técnico processual prevaleceu aos fatos da violência contra a mulher no ambiente profissional vivenciado por Luciana na empresa Primo Schincariol.

Caso 2) Processo n. 0000698-29.2010.5.06.0142

2ª VARA DO TRABALHO DO JABOATÃO DOS GUARARAPES/PE

Autora: LUCIANA BARBALHO PRAZERES acompanhada de uma advogada

Réu: PRIMO SCHINCARIOL ICR DO NORDESTE S/A acompanhado de um advogado

Sr(a). Juiz(a) do Trabalho, Dr(a). ARTHUR FERREIRA SOARES

1) Postulação da autora:

Na petição inicial, contou que sempre foi tratada de forma inapropriada pelo superior hierárquico, Sr. Ribamar, que a chamava de burra e incompetente, nas reuniões. Acrescentou que, além de atacar as suas qualidades profissionais, ainda fazia comentários de conotação sexual, denunciando que, em certa oportunidade, na frente de outros colegas, o referido senhor disse que “queria transar com Luciana em todas as posições porque ela era pequeninha e gostosa”. Asseverou que, além disso, sempre que passava por ela, apalpava as suas nádegas e a chamava de “tesão e gostosa”. Narrou que, certa vez, ele tentou beijá-la a força, chegando a machucá-la, quando tentou se desvencilhar do ataque. Alega que, depois da denúncia nos canais de comunicação da empresa, passou a sofrer perseguição, o que levou a desenvolver quadro de depressão, precisando tomar ansiolíticos e antidepressivos. Contou que informou à Gerente, de nome Lucrécia, sobre os fatos, mas, nenhuma atitude foi adotada contra o agressor.

2) Da instrução do Processo foi utilizado um procedimento processual que permite a utilização de prova empresta de outro processo, que constem fatos semelhantes ou idênticos para formar a convicção do Juiz(a).

Na audiência de Instrução do processo foram colhidas os depoimentos necessários e utilizados para formação do convencimento do Juiz que seria o responsável pela decisão do processo, conforme determina o art. 825 da CLT¹³.

A autora da ação Luciana Barbalho utilizou o depoimento de prova emprestada¹⁴ o depoimento do senhor DILSON DE OLIVEIRA PELÁGIO, no processo 01719-11.2011.0142, que o sr. Ribamar foi acusado de cometer assédio sexual contra outras empregadas da empresa Primo Schincariol. E apresentou a Sra. ANDRÉA OLIVEIRA DA ROCHA como testemunha. O depoimento da testemunha no tocante ao assédio sexual foi o seguinte:

que trabalhava diretamente com a reclamante, encontrando-a todos os dias; que a reclamante trabalhava no setor de RH, assim como o da depoente;

que trabalhou com o senhor Ribamar; que o Ribamar era supervisor de distribuição; que nem a reclamante e nem a depoente eram subordinadas diretamente ao senhor Ribamar; que este senhor não trabalhava na sala do setor de RH; que o encontro com o senhor Ribamar acontecia nos refeitórios em hora de almoço e também nos treinamentos internos; que o senhor Ribamar tinha algumas brincadeiras de mal gosto com as mulheres da empresa, soltando gracinhas para elas, algumas gostavam porque levavam na brincadeira e outras, ao contrário, reclamavam pois consideravam que estaria ele passando dos limites; que a depoente ouviu por comentário do senhor Dilson que estava acontecendo esse tipo de brincadeira (abraços e beijos) tanto com a reclamante como com a senhora Tanagra; que, pelo que se lembra, senhor Ribamar haveria sido demitido em 2007,

¹³ Art. 825 - As testemunhas comparecerão a audiência independentemente de notificação ou intimação.

Parágrafo único - As que não comparecerem serão intimadas, ex officio ou a requerimento da parte, ficando sujeitas a condução coercitiva, além das penalidades do art. 730, caso, sem motivo justificado, não atendam à intimação.

¹⁴ A Consolidação das Leis do Trabalho não prevê a utilização de prova emprestada, assim, utiliza-se o disposto no art.769, que autoriza, na hipótese de casos omissos o direito processual comum será fonte subsidiária do processo do trabalho, exceto quando a disposição for incompatível. Código de Processo Civil, em seu artigo 372 afirma: “O juiz poderá admitir a utilização de prova produzida em outro processo, atribuindo-lhe o valor que considerar adequado, observado o contraditório.”

que pelo que sabe, existiam vários motivos envolvidos na justificativa dessa demissão, pois o senhor Ribamar também tinha problemas com outros funcionários do setor de Distribuição (motoristas e ajudantes); (transcrição dos autos)

Evidente a postura de assediador do empregado da empresa Primo Schincariol Ribamar, comprovada no outro processo em que o mesmo foi acusado por 03 (três) empregadas mulheres.

A empresa Primo Schincariol apresentou como testemunha do processo o depoimento do SR. ANTÔNIO JOSÉ CORREIA DA SILVA, que declarou o seguinte em relação à postulação de assédio sexual:

‘que o depoente não frequentava a sala do setor de RH’; ‘que trabalhou com Ribamar; que o Ribamar trabalhava na logística, mas não sabe qual função desempenhava; que só encontrava o referido senhor pelos corredores; que ele realizava intervalo para refeição fora da empresa; que nunca teria ouvido comentários, dentro da empresa, em face do comportamento do senhor Ribamar; que o trabalho da reclamante era interno; que o senhor Ribamar trabalha mais interno;’ ‘que não sabe informar porque o senhor Ribamar foi demitido da empresa.’ NADA MAIS. (transcrição dos autos)

O depoimento da testemunha da empresa foi vazio e genérico enquanto a prova emprestada do outro processo utilizada pela autora Luciana foi robusta ao confirmar que Ribamar havia assediado 03 (três) empregadas da empresa, além dela mesma.

3) A Sentença prolatada pelo Juiz do Trabalho Arthur Ferreira Soares, que negou procedência ao pedido de assédio sexual por entender que:

Trata-se o tipo de assédio em tela de uma conduta de natureza sexual praticada pela figura do assediador, contra a vontade da vítima, ocasionando um efeito desfavorável no âmbito laboral, reduzindo o seu rendimento e afrontando o plano íntimo do obreiro.

Existem duas classificações básicas para o assédio sexual: há o assédio sexual por chantagem, que diz respeito àquele em que o agressor, valendo-se de sua superior posição hierárquica, comete

abuso de poder ao exigir favorecimento sexual sob a ameaça de dispensa ou perda de benefícios; há o chamado assédio sexual por intimidação, correspondente àquele que a prática de incitações sexuais tem por finalidade a criação de um ambiente hostil para a atuação da vítima no local de trabalho. No âmbito laboral, entende este Juízo que a prática do assédio sexual pode ser realizada não apenas pela figura do superior hierárquico, mas também por um colega de trabalho. Ocorre que, para fins de se atribuir responsabilidade à empregadora, deve-se ao menos provar a existência do fato e, ainda, que dele a empregadora teve ciência, mas ainda assim se omitiu.

No caso dos autos, a reclamante não se desincumbiu do seu encargo probatório (art. 818, CLT c/c art. 333, I, CPC).

A testemunha trazida a Juízo pela autora apresentou declaração genérica quanto a brincadeiras de mau gosto que o Sr. Ribamar tinha com as mulheres da empresa, soltando 'gracinhas'. Acrescentou ela que algumas levavam na brincadeira, mas outras desaprovavam a conduta.

Quanto ao efetivo assédio sofrido pela reclamante, a testemunha da autora apenas disse que teria ficado sabendo, por comentários do Sr. Dilson, que estes tipos de brincadeiras estariam ocorrendo com a reclamante. Ora, constata-se que a aludida testemunha não presenciou o ocorrido, apenas tendo tomado conhecimento por comentários, o que fragiliza, neste particular, a prova testemunhal.

O depoimento da testemunha Dilson de Oliveira Pelágio (prova emprestada da reclamante) também não comprova o ato ilícito alegado. Pelo seu depoimento, as empregadas que teriam sofrido assédio do Sr. Ribamar teriam sido a Sra. Tanagra, a Sra. Márcia e a Sra. Elizete, não tendo ele, naquele depoimento, indicado qualquer ato assediante praticado em face da autora da presente demanda.

Ante tais razões, julgo improcedente o pedido de condenação da empregadora ao pagamento de indenização pelo alegado assédio sexual. Não comprovado os assédios, indefiro, também, o requerimento de expedição dos ofícios denunciadores. (transcrição dos autos)

A sentença da primeira instância produz um discurso técnico/lógico baseado carregado da mentalidade despididamente manualesca dos juristas, que revela certa preguiça de desenvolver capacidades analíticas, algo bastante conveniente para manter a dominação de classe e criar um discurso que se afirma no campo jurídico “que em nada de decisivo se opõe ao ponto de vista dos dominantes” (BOURDIEU, 2006, p.245). Para a professora Ana Lia Vanderlei Almeida, (2017):

o núcleo desde ‘senso comum’ consistiria na visão dogmática a respeito do direito, concebida como um sistema lógico-dedutivo centrado na lei, por sua vez considerada neutra, porém carregada de interesse do novo capitalismo e do neoliberalismo que reduz direitos e garantias e massacra os subalternos.

4) No Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região¹⁵, o processo foi apreciado em grau de recurso tendo como Desembargador Relator Antônio Wanderley Martins. Transcrevemos trecho do Acórdão proferido pelo TRT6 Região em grau de recurso ordinário acerca da postulação do assédio sexual.

Desembargador Relator ANTÔNIO WANDERLEY MARTINS:

Da leitura dos extratos, apreende-se que não houve o relato de qualquer dos atos descritos pela autora, patrocinados contra ela. É importante destacar que, para a configuração do dano moral e do assédio sexual, faz-se mister a realização de prova cabal, quanto ao comportamento inapropriado, dirigido, diretamente, à reclamante, de forma que não a socorre, trechos onde são relatados atos promovidos contra outras empregadas.

Em continuidade, igualmente, deixa de colaborar com a intenção da recorrente, o fato de haver outras ações ajuizadas pelo mesmo motivo. Devia a autora ter trazido testemunha, que tivesse presenciado os atos de humilhação ou de conotação sexual do Sr. Ribamar, direcionado à recorrente, mas, tendo deixado de cumprir com sua responsabilidade

¹⁵ Segunda Instância da Justiça do Trabalho do Estado de Pernambuco

processual, deve sucumbir em seu intento. Nego provimento.
(transcrição dos autos)

O processo encerrou no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, já que não foi admitido a apreciação do Recurso de Revista para o Tribunal Superior do Trabalho –TST, terceira instância da Justiça do Trabalho, apresentada pela autora da ação, em face da discussão de matéria que se baseava nos fatos narrados no processo. A Consolidação das Leis Trabalhistas não admite Recurso de Revista para reexame da matéria de fato.¹⁶

A história de dor e humilhação de Luciana acabou em uma tese jurídica. O assédio sexual sofrido e a depressão sofrida pela autora da ação, não deve qualquer reparação. A Justiça do Trabalho, poder da República, nem ao menos realizou um encaminhamento da Luciana, para alguma estrutura de acolhimento para mulheres vítimas de violência na sociedade, criada pela política pública de enfrentamento à violência contra as mulheres no Brasil.

Abaixo os dados públicos do processo, denominado Caso 3:

Passamos para o terceiro caso a ser analisado: Solange Maria Fragoso relatou que quanto trabalhava para o Estaleiro Atlântico Sul S/A, em Ipojuca região Metropolitana do Recife, foi assediada e relatou o fato à assistente social da empresa. O processo foi julgado procedente, sendo reconhecido o assédio sexual sofrido por Solange durante a vigência do contrato de trabalho. Solange recebeu, igual a Luciana, a menor aprendiz que trabalhava no banco Bradesco, o valor R\$10.000,00 (dez mil reais), como solução do conflito realizado pela Justiça do Trabalho de Pernambuco.

Caso 3) Processo RT-0002084-07.2011.5.06-0192

Reclamante SOLANGE MARIA FRAGOSO – acompanhada de advogado

Reclamado ESTALEIRO ATLÂNTICO SUL S/A – acompanhada de advogada

Juíza RENATA CONCEICAO NOBREGA SANTOS

¹⁶. Súmula nº 126 do TST

RECURSO. CABIMENTO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas.

2ª VARA DO TRABALHO DE IPOJUCA/PE

1) Postulação da autora:

A autora da ação Solange Maria alegou que sofreu assédio sexual durante a vigência do contrato de trabalho.

2) Na audiência inicial a Juíza do Trabalho Renata Conceição Nobrega Santos fez o interrogatório das partes tendo a reclamante Solange declarado que: “que a situação de assédio vivida pela depoente se iniciou em janeiro de 2011, tendo a depoente procurado a assistente social Carmem no início de maio de 2011”. Nada mais disse nem lhe foi perguntado.

A Juíza dispensou o interrogatório da empresa reclamada e considerando os limites de controvérsias dos autos, entendeu ser desnecessidade de oitiva de testemunhas, dispensando a oitiva da testemunha que seria apresentada pela reclamante.

A empresa reclamada, antes mesmo do juízo de valor acerca da desnecessidade de oitiva de testemunhas, declarou que não havia testemunhas a apresentar.

Na hipótese houve o reconhecimento da empresa do assédio sexual praticado no ambiente de trabalho, por isso a juíza entendeu ser desnecessária a oitiva de testemunha. A empresa havia sido informada do assédio sexual ocorrido nas suas dependências através da denúncia que Solange realizou à assistente social durante o curso do contrato de trabalho.

3) A Juíza do Trabalho Mariana de Carvalho Milet foi a responsável pela sentença do processo tendo entendido que houve o assédio sexual, mas condenou a empresa Estaleiro na prática do assédio moral, com os seguintes fundamentos:

Postula a autora o pagamento de indenização por danos morais, em virtude de assédio sexual que supostamente fora submetida. Ventila que desde janeiro de 2005 vinha sofrendo assédio por parte do superior hierárquico, Sergio Alves Machado. Juntou documentos.

Em sua defesa a reclamada ventila que tomou conhecimento da situação em abril de 2011 e, após a realização de procedimento investigatório dispensou o trabalhador acusado pela autora.

Preambularmente são necessários alguns breves comentários a respeito do assédio sexual e sua caracterização.

Acerca do assédio sexual esclarece a magistrada Alice Monteiro de Barros: '(...) O assédio sexual caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou de abuso no trabalho' (BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do trabalho, Ltr, p. 891).

Dessa maneira, depreende-se que para a ocorrência de assédio sexual deverá o agente assediador agir de maneira a afetar psicologicamente o assediado, no aspecto sexual, com uma conduta reiterada, de modo que torne impossível o desempenho do labor de maneira digna e buscando a realização dos valores sociais do trabalho.

De outra ponta, acerca do dano moral e sua caracterização, oportuno trazer à colação lição de Rodolfo Pamplona Filho, que com muita propriedade define o dano moral como aquele que acarreta *'prejuízo ou lesão de interesse e bens, cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro, como é o caso dos direitos da personalidade (ex.: vida, integridade corporal, liberdade, honra, decoro, intimidade, sentimentos afetivos, auto-imagem) ou dos atributos da pessoa (ex.: nome, capacidade, estado civil)'*.

Para José Aguiar Dias o dano moral consiste *'na penosa sensação da ofensa, na humilhação perante terceiros, na dor sofrida, enfim, nos efeitos puramente psíquicos e sensoriais experimentados pela vítima do dano, em consequência deste, seja provocada pela recordação do defeito ou da lesão, quando não tenha deixado resíduo mais concreto, seja pela atitude de repugnância ou de reação ao ridículo tomada pelas pessoas que o defrontam.'* (Da Responsabilidade Civil, LTr., 1997).

Maria Helena Diniz, sintetizando o conceito, define o dano moral como *'a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo fato lesivo'*. (Curso de Direito Civil Brasileiro, vol. 7º, 1997).

Nesta trilha, tem-se, no essencial, que o dano moral caracteriza-se pela lesão aos bens jurídicos inseridos na 'esfera personalíssima' do indivíduo, traduzindo-se em violação à sua intimidade, vida privada,

honra, imagem, enfim, a interesses de caráter imaterial. Portanto, a lesão capaz de ensejar indenização deve ser tal que ofenda a dignidade da pessoa, de maneira que afete seus sentimentos mais íntimos, aqui representados pela honra.

Assim, para que haja obrigação de indenizar, não basta apenas a constatação do sofrimento alegado, sendo necessário que também fique configurada a ilicitude do ato imputado ao réu, o nexo de causalidade entre o mesmo ato e o dano. É o que se deflui do art. 186 do Código Civil.

Finalmente, cabe dizer que se o empregado sofreu lesões em seu patrimônio imaterial, em face de determinada conduta atribuída a seu empregador, experimentando dor, vexame, humilhação, mágoa ou tristeza, cuja intensidade interfira no seu comportamento psicológico, poderá postular a reparação dos danos morais sofridos, independentemente da existência de reflexos externos negativos em face dessas lesões. Os reflexos no meio social poderão servir como parâmetro para majorar o *quantum* da reparação, vez que o potencializa, mas nunca para a comprovação da ocorrência do dano moral, já que este verifica-se pela prova do alegado fato ensejador da ofensa moral, aliado ao reconhecimento, pelo Julgador, utilizando-se de sua sensibilidade e das máximas da experiência, que o fato provado, além de contrário a direito, gerou aquelas sensações negativas e indesejáveis no íntimo do ofendido.

Conforme regra do art.818 da CLT combinada com as disposições do art. 331, I , do CPC, o ônus da prova dos fatos ventilados na Inicial é do reclamante.

No caso dos autos, a reclamada confessa a existência da conduta indevida do seu preposto, na hipótese o superior hierárquico da autora. Entretanto, tenta afastar sua responsabilidade.

Outrossim, os documentos de fls.87-88 demonstram que houve a prática assediadora por parte do empregado da reclamada.

Entende-se que na hipótese dos autos deve-se aplicar o disposto no art. 932,III do CC, sendo a reclamada responsável pelos atos dos seus prepostos.

Julga-se, portanto, com base nos arts. 185, 187 e 927 do CC, procedente o pedido de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual.

Com base no tempo de serviço, na remuneração percebida e na duração da ofensa, arbitra-se a indenização no valor de R\$10.000,00. (transcrição dos autos)

A sentença reproduz vários manuais de Direito que se fecham dentro do campo jurídico lógico-formal, reproduzindo a lógica no discurso do poder judiciário trabalhista de que o assédio sexual no ambiente de trabalho contra a mulher deve ser julgado considerando o caráter personalismo e retributivo da indenização. Talvez seja realmente uma preguiça analítica que consumiu o/a Magistrada da Justiça do Trabalho. Preguiça que favorece a manutenção da violência contra a mulher no ambiente do trabalho e a divisão de classes da sociedade. Além de confirmar a hegemonia do discurso patriarcal/machista do sistema de justiça trabalhista brasileiro.

4) No Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região o processo teve como desembargadora Relatora Gisane Barbosa de Araújo e deve a seguinte ementa:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Com o reconhecimento de que houve, de fato, a prática de assédio sexual pelo superior hierárquico da demandante, o que restou constatado pelo próprio réu, após processo de investigação interna que resultou na demissão por justa causa do empregado assediador, somente se pode concluir que a obreira foi exposta a ofensa à sua honra e intimidade em face da posição de dependência econômica e de subordinação, típicas da relação laboral. Inegável, por conseguinte, que a autora desincumbiu-se satisfatoriamente do encargo processual de comprovar os requisitos ensejadores da responsabilidade do demandado ao pagamento de indenização dos danos morais decorrentes de assédio sexual, sendo certo que os arts. 932, III, e 933, do Código Civil em vigor, estabelecem a responsabilidade civil objetiva do empregador em relação aos atos praticados por seus empregados, serviçais ou prepostos. Inteligência

da Súmula 314, do STF. Recurso patronal improvido, no particular.
(transcrição dos autos)

No Voto, fundamento e conclusão foram utilizadas as seguintes razões para estabelecer o assédio sexual considerado assédio moral e o valor da indenização que a autora da ação deveria receber pelo assédio praticado no ambiente de trabalho:

Da indenização pelos danos morais decorrentes do assédio sexual (recurso ordinário do reclamado).

O reclamado insurge-se contra o deferimento de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral. Afirma que, ao tomar conhecimento das alegações da trabalhadora, em 11.05.2011, iniciou processo de investigação interna, o qual, rapidamente, resultou na demissão por justa causa do suposto assediador. Diz que a autora não procedeu à imediata comunicação dos fatos ocorridos, o que impediu fossem tomadas as providências cabíveis de forma ainda mais célere. Argumenta que não há se falar em responsabilidade objetiva da empresa, uma vez que não havia tomado conhecimento prévio do que vinha ocorrendo.

Razão, porém, não lhe assiste.

De início, cumpre ressaltar que o réu não manifesta qualquer espécie de insurgência contra o reconhecimento de que a demandante foi vítima de assédio sexual, limitando-se a afirmar que tomou as providências necessárias ao afastamento do superior hierárquico da obreira, por justa causa, não podendo ser responsabilizada pela conduta de seu ex-empregado, porquanto não concorreu para a prática dos atos ofensivos.

Sucedem que os arts. 932, III, e 933, do Código Civil em vigor, estabelecem a responsabilidade civil objetiva do empregador em relação aos atos praticados por seus empregados, serviçais ou prepostos, de modo que reputo despicienda a análise da existência de culpa do demandado em relação aos atos ofensivos reconhecidamente

perpetrados por seu ex-empregado. Inteligência da Súmula 314, do STF.

Dessa forma, in casu, o deferimento da indenização pleiteada pela reclamante depende, tão-somente, da demonstração da ocorrência do dano moral alegado e da existência de nexos de causalidade entre a lesão alegadamente sofrida e a conduta praticada pelo superior hierárquico da reclamante.

De acordo com o art. 186, do Código Civil, 'aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito'.

Nesse sentido, todo ato praticado por terceiro, que traga repercussão, de forma danosa, ao patrimônio moral da vítima é, pois, ilícito. O dano moral é aquele que não possui natureza econômica, porém causa, ao ofendido, desânimo, desconforto e, em muitas vezes, situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, posto que ocorre na esfera subjetiva e alcança aspectos mais íntimos da personalidade humana, trazendo, ainda, sérios problemas à vítima, no meio que vive ou atua, bem como em relação a sua reputação junto à comunidade.

Na hipótese vertente, o assédio sexual corresponde, na conceituação proposta por Sônia Mascaro Nascimento, 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 NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral. 2a ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 106).

Com o reconhecimento de que houve, de fato, a prática de assédio sexual pelo superior hierárquico da demandante, constatado, repita-se, pelo próprio réu, após processo de investigação interna que resultou na demissão por justa causa do empregado assediador, somente se pode concluir que a obreira foi exposta a ofensa à sua honra e intimidade em face da posição de dependência econômica e

de subordinação, típicas da relação laboral, o que explica, ainda, sua demora para comunicar a gerência a respeito das investidas de seu supervisor.

Inegável, por conseguinte, que a autora desincumbiu-se satisfatoriamente do encargo processual de comprovar o fato constitutivo de seu direito, no que diz respeito aos requisitos ensejadores da responsabilidade civil do demandado ao pagamento de indenização dos danos morais decorrentes de assédio sexual.

Sobre o assunto, peço vênias para transcrever os seguintes arestos emanados do C. TST, in verbis:

[...] DANO MORAL. Inference-se, da decisão recorrida, que a Corte a quo, soberana na análise de fatos e de provas, constatou que houve a comprovação de dano moral, pelo excesso na conduta dos supervisores e gerentes da equipe de vendas em reuniões, cujas ofensas morais expuseram o reclamante à situação; pejorativas - denegrindo a imagem do trabalhador diante de todos na empresa-. Verificando-se, portanto, a presença dos requisitos exigidos para a responsabilização civil da empregadora, a saber, dano, nexo causal e culpa, afigura-se legítima a atribuição à reclamada de culpa e responsabilidade pelos danos morais sofridos pelo autor.

Ressalta-se, por oportuno, ainda, o disposto nos artigos 932, inciso III, e 933 do Código Civil, que podem ser aplicados analogicamente ao caso em comento, ao consignarem que: São também responsáveis pela reparação civil: (...) III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele- e as pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos-. Incólumes os artigos 186, 884 e 927 do Código Civil. Quanto aos arestos colacionados, revelam-se inespecíficos, nos termos do item I da Súmula no 296, item I, desta Corte, pois abordam hipóteses fáticas diversas da ora em análise. Recurso de revista não conhecido' (Processo: RR -131300-51.2008.5.18.0011 Data de Julgamento:

03/04/2013, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2a Turma, Data de Publicação: DEJT 12/04/2013).

‘[...] DANO MORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. ATOS DE PREPOSTO. O empregador responde de forma objetiva pelos atos praticados por seus prepostos no exercício do seu trabalho ou em razão deste (inteligência dos artigos 932, III, e 933 do Código Civil). Inócua a alegação de desconhecimento das ofensas deferidas pela chefia imediata da reclamante. Precedentes desta Corte. Violação do art. 5o, X, da Carta Magna não caracterizada. Divergência jurisprudencial apta não demonstrada. gravo de instrumento não-provido’ (Processo: AIRR - 27540-61.2003.5.03.0017 Data de Julgamento: 23/04/2008, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, 3a Turma, Data de Publicação: DJ 16/05/2008).

‘[...] DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR ATO DE SEUS EMPREGADOS. COMPROVAÇÃO DO DANO. I - É sabido que o dano moral prescinde de prova da sua ocorrência, em virtude de ele consistir em ofensa a valores humanos, bastando a demonstração do ato em função do qual a parte diz tê-lo sofrido. II - É certo, de outro lado, que o inciso X do artigo 5o da Constituição elege como bens invioláveis, sujeitos à indenização reparatória, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas. Encontra-se aí subentendida a preservação da dignidade da pessoa humana, em razão de ela ter sido erigida em um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, a teor do artigo 1o, inciso III da Constituição. III - Significa dizer que a norma do inciso X do artigo 5o da Carta Magna deve merecer interpretação mais elástica a fim de se incluir entre os bens ali protegidos não só a honra e a imagem no seu sentido mais estrito, mas também sequelas psicológicas oriundas de ato ilícito, em razão de elas, ao fim e ao cabo, terem repercussões negativas no ambiente social e profissional. Não é por outro motivo que Yussef Said Cahali propugna interpretação mais ampla da norma constitucional, de modo a se tornar eficiente na proteção dos inúmeros espectros próprios da humanidade. IV - Constatado ter o recorrido sofrido maus tratos e assédios sexuais por

seu superior hierárquico, em função dos quais se extrai notório abalo psicológico e acabrunhamento emocional, impõe-se a conclusão de achar-se

constitucionalmente caracterizado o dano moral. V - De outro lado, não obstante se exija comprovação do dolo ou da culpa do empregador para a ocorrência do dano, a controvérsia dirimida pelo Regional identifica-se pela singularidade de a responsabilidade, que foi atribuída à recorrente pelos constrangimentos sofridos pelo empregado, ter sido inferida da constatação de que eles ocorreram por culpa do outro empregado que estava a lhe supervisionar hierarquicamente. VI - Portanto, sem embargo de a responsabilidade da empresa, por danos morais, o ser subjetiva e não objetiva, cabe a ela a responsabilidade pela indenização de danos causados por seus empregados a outros empregados ou a terceiros, desde que esses tenham se conduzido com culpa ou dolo, na forma do que prescreve o artigo 932, inciso III do Código Civil, vindo a calhar inclusive o precedente da súmula 341 do STF, segundo o qual 'É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto', a infirmar a assinalada afronta ao artigo 186 do CC. VII - Recurso não conhecido' (Processo: RR - 215900-68.2003.5.05.0002 Data de Julgamento: 14/11/2007, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, 4a Turma, Data de Publicação: DJ 14/12/2007).

Sentença que se mantém, por seus próprios fundamentos.

Do quantum indenizatório (matéria comum).

O demandado argumenta que o valor deferido a título de indenização não respeitou os critérios da razoabilidade e da proporcionalidade, nem observou a situação social, política e econômica das pessoas envolvidas, as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral, a intensidade do sofrimento e o grau de dolo ou culpa do ofensor.

A reclamante, por sua vez, irressigna-se com o montante fixado a título de indenização pelos danos morais sofridos. Argumenta que o valor arbitrado deve ser proporcional ao dano sofrido, o qual, in casu, ultrapassou a própria dimensão individual. Requer seja majorado o

quantum indenizatório para valor equivalente a 100 (cem) vezes o valor de seu salário-base ou outro valor que esta Turma Julgadora entenda razoável.

Sobre o assunto, vale ser transcrito o que ensina REGINA BEATRIZ TAVARES DA SILVA, em matéria publicada na obra “Novo Código Civil - Questões Controvertidas”, Editora Método, ano 2003, página 262/267:

Os critérios que devem ser utilizados na fixação do quantum indenizatório, para avaliar a extensão do dano moral, são a compensação ao lesado e o desestímulo ao lesante.

Note-se que não foi mero artifício da doutrina a inserção do caráter de desestímulo ao agressor que causa um dano moral, para contornar o argumento, há muito ultrapassado, de que a dor não se compensa com dinheiro.

A teoria do desestímulo não só se desenvolveu, bem como se pacificou em nossos Tribunais, após a superação daquele pífio argumento, como meio inibitório de novas ofensas, de novas agressões a direitos da personalidade, que via de regra são os direitos atingidos pelas agressões que acarretam danos morais.

Em suma, a reparação do dano moral deve ter em vista possibilitar ao lesado uma satisfação compensatória e, de outro lado, exercer função de desestímulo a novas práticas lesivas, de modo a ‘inibir comportamentos anti-sociais do lesante, ou de qualquer outro membro da sociedade’, traduzindo-se em “montante que represente advertência ao lesante e à sociedade de que não se aceita o comportamento assumido, ou o evento lesivo’.

O caráter sociológico da responsabilidade civil demonstra a relevância do caráter de desestímulo na indenização por dano moral.

Ao juiz devem ser conferidos amplos poderes, tanto na definição da forma quanto na valoração da reparação cabível, como faz o novo Código Civil, mas certos parâmetros devem servir-lhe de norte firme e seguro, cabendo seu estabelecimento em lei, inclusive para que se evite, definitivamente, o estabelecimento de indenizações simbólicas,

que nada compensam à vítima e somente servem de estímulo ao agressor. É evidente que mero pedido de desculpas público ou publicação de sentença condenatória são formas de reparação de danos que podem ser aplicadas, mas sem que se prescindida da compensação ao lesado e do desestímulo ao lesante.

Nestes dois critérios inserem-se fatores subjetivos e objetivos, relacionados às pessoas envolvidas, como a análise do grau da culpa do lesante, de eventual participação do lesado no evento danoso, da situação econômica das partes e da proporcionalidade ao proveito obtido com o ilícito.

Como se pode imaginar cumprida a finalidade da responsabilidade civil, de restabelecimento não só do equilíbrio pessoal, mas, também, social, se na fixação de uma indenização por dano moral não vier a ser verificado o grau de culpa do lesante, a situação econômica das partes envolvidas e o proveito obtido pelo lesante com a prática ilícita?

Então, o mesmo valor indenizatório deveria ser fixado, apenas como compensação ao lesado, diante de ofensa praticada por pessoa natural de baixa renda e por uma empresa de grande porte?

Se o agressor não se sentir desestimulado à prática de novas ofensas, certamente repetirá a agressão contra o mesmo lesado ou outra pessoa e o equilíbrio social não será alcançado.

Note-se que no novo sistema do Código Civil, que adotou a gradação da culpa do agente no cálculo da indenização, como dispõe o parágrafo único do art. 944, segundo o qual 'se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização', tanto no que se refere aos danos morais, quanto no que tange aos danos materiais, a gravidade da falta influencia o quantum indenizatório. O caráter punitivo da reparação de danos, portanto, passou a ter apoio legal.

Com o sistema da gradação da culpa, cabe ao julgador verificar se houve dolo ou se a culpa em sentido estrito foi grave - na qual o agente, embora sem a vontade deliberada de causar o dano, atuou como se o tivesse desejado -, leve - ausência de diligência média,

observada por um homem normal em sua conduta - ou levíssima - falta de diligência, tomada acima do padrão médio do ser humano.

Anote-se que somente no dano moral decorrente de violação a bem material, em que não exista a própria coisa, o valor da indenização é limitado na codificação civil, conforme dispõe o art. 952 do Código Civil vigente, a seu preço real. Em ofensa a direito da personalidade, salvo legislação específica, não derogada ou ab-rogada pelo novo Código civil, não há limitação legal ao quantum indenizatório do dano moral.

Desse modo explica-se tal parecer:

Tendo em vista o quadro traçado nos presentes autos, considero justo e reparador do dano causado à parte autora o montante de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), fixado pelo Juízo de primeiro grau, considerando-se, para tanto, a conduta do ofensor, sua capacidade econômica, o caráter pedagógico da indenização imposta (visando a inibir novo comportamento lesivo), a gravidade e extensão do dano, a razoabilidade e o bom senso, além dos parâmetros adotados pela jurisprudência deste Regional, em hipóteses semelhantes.

Por tais motivos, neste ponto, nego provimento a ambos os apelos interpostos. (transcrição dos autos)

A preocupação da Justiça do Trabalho de Pernambuco é o caráter patrimonialista das decisões das postulações sobre assédio sexual, que ao que parece foram estabelecida no valor de R\$10.000,00 (dez mil reais), em qualquer situação julgada procedente. Parece que a “indústria da indenização” é denunciada e criada/fomentada pela própria Justiça do Trabalho. Um discurso do neoliberalismo caracterizador da “nova vulgata planetária” com palavras e vocabulários para facilitar e parecer inevitável, o caminho da justiça retributiva, reducionista do Direito ao Dinheiro.

Abaixo os dados públicos do processo, denominado Caso 4:

Chegamos ao último caso em análise, trata-se da história de Elisa Karoline Gomes Barreto, que trabalhou para a empresa União Corretora de Cereais Ltda e

sofreu assédio sexual por parte de Adrião, sócio da empresa. A principal testemunha de Elisa foi impedida de prestar depoimento por ser amiga íntima da autora da ação. Acontece que esta amiga Barbara, era a única pessoa, que por confiança de Elisa saberia informar em juízo o assédio sexual sofrido por Elisa. A ação foi julgada improcedente pela Justiça do Trabalho.

Caso 4) Processo PROCESSO No TRT 0000602-46.2011.5.06.0023

Reclamante ELISA KAROLINE GOMES BARRETO – acompanhada de advogado

Reclamado **UNIÃO CORRETORA DE CEREAIS LTDA** – acompanhado de advogada

Juíza TANIA REGINA CHENK ALLATTA

23ª VARA DO TRABALHO DO RECIFE/PE

- 1) Postulação da autora: A autora da ação, Elisa, alegou que sofreu assédio sexual durante a vigência do contrato de trabalho.
- 2) Na audiência de instrução a reclamante Elisa prestou seu depoimento e contou como acontecia o assédio sexual, transcrevemos a ata da audiência:

que o Juízo já fez a pergunta sobre o documento de fls. 155 e a autora já depôs sobre o suposto assédio sexual; que nunca recebeu e-mail com proposta sexual; que já recebeu convites para andar de lancha e no Natal de 2009 Adrião lhe deu R\$100,00 dizendo ser um presente da época; que pelo que sabe, Adrião não deu este valor ou outro para outro funcionário; que ninguém da empresa soube deste dinheiro; que não comentou com nenhum outro funcionário os convites para andar de lancha e a história do apartamento e da volta ao mundo; que os vendedores nas reuniões viam insinuação de Adrião; que Adrião grita muito e os vendedores notavam que com ela depoente Adrião não gritava; que a filha e a esposa de Adrião participam das reuniões aos sábados; que não formulou queixa de assédio, pois precisava do emprego; que Adrião não fez nenhuma ameaça caso a depoente não aceitasse suas propostas de cunho sexual; que não sofreu nenhuma represália após ter negado as propostas de Adrião, mas notou que o mesmo se fechou mais e diminuiu os elogios que fazia ao trabalho da depoente; (transcrição dos autos)

O INTERROGATÓRIO DA 1ª TESTEMUNHA DO (A) RECLAMANTE: Sr(a) PROTÁSIO LACERDA ABRANTES DE OLIVEIRA, não forneceu elementos sobre o assédio sexual, transcrevemos a ata da audiência de instrução:

que nunca ouviu conversa de Adrião dar cantada em funcionário; que nunca viu Adrião nas reuniões se insinuando para alguma funcionária; que também nunca observou olhares ou comentários de Adrião em relação à reclamante; que nunca viu nem ouviu cantadas de Adrião em face da reclamante. (transcrição dos autos)

O INTERROGATÓRIO DA 3ª TESTEMUNHA DO (A) RECLAMANTE: Sr(a) Barbara Almeida Lemos, não foi ouvido porque a testemunha foi contraditada com a alegação de ser amiga da autora da ação e seu depoimento não ocorreu. Pelo visto, este seria o melhor depoimento acerca dos fatos do assédio sexual. Da mesma forma transcrevemos a ata da audiência de instrução:

A reclamada contradita a presente testemunha tendo em vista que o próprio advogado da reclamante confessou em alto e em bom tom perante todos os presentes nesta assentada que a testemunha é uma amiga da reclamante, como tal não tem isenção de ânimo para depor na qualidade de testemunha. A fora isso, a testemunha nunca trabalhou na reclamada, bem como pelo fato dos depoimentos anteriores prestados pelas próprias testemunhas da reclamante terem desmentido as fantasiosas alegações da obreira quanto ao suposto assédio sexual. Desta forma, requer seja acatada a contradita e dispensado o depoimento da testemunha. Pede deferimento... (transcrição dos autos)

Interrogada: que é amiga da reclamante; que sai com a reclamante algumas vezes, porque era casada; que se encontravam na igreja ou saíam para algum bar. Pela Juíza foi dito que acolhe a contradita, pois a testemunha é amiga da reclamante tendo inclusive este fato sido afirmado pelo próprio advogado da autora. Sob protestos.

Que o advogado impugnou a contradita sob o color da mesma ser imprescindível para o desate da controvérsia, disse o advogado o seguinte: “da leitura do parágrafo 4º do artigo 405 do CPC, observa-se que a oitiva da testemunha comprovadamente imprescindível, na condição de informante, não se trata de faculdade do juiz, pois o legislador conjugou o verbo no tempo imperativo, ou seja “ouvirá o informante, lhe atribuindo o valor que se depoimento possa merecer”. Mantido o indeferimento.

A prova do assédio sexual exigida dentro do esquema de dedução lógica-formal do processo foi impossível de ser realizada. A violência contra a mulher que estrutura a sociedade brasileira e é fruto de protocolos de política pública no Brasil, se perdeu dentro do discurso técnico formal da Sistema de Justiça do Trabalho de Pernambuco. Fato que acontece diariamente em outros Tribunais do Trabalho do Brasil.

O INTERROGATÓRIO DA 2ª TESTEMUNHA DO (A) RECLAMADO: Sr(a) Rosineide Queiroz de Souza, empregada da empresa, mulher, desqualificou o depoimento da autora da ação sobre o assédio sexual. Transcrevemos a ata da audiência de instrução:

que nunca recebeu cantada de Adrião; (...) que a reclamante nunca se queixou com a depoente sobre assédio sexual por parte de Adrião; que nunca viu a reclamante receber presente de Adrião; que a filha e a mulher de Adrião trabalham na empresa e o irmão de Adrião é sócio; que a filha e a esposa de Adrião participam da reunião de sexta; que o juiz indeferiu a pergunta de olhares de Adrião para Elisa; (transcrição dos autos)

A empresa apresentou o depoimento de outra mulher para desqualificar a alegação de assédio sexual da Elisa.

3) Na sentença proferida pela 23ª Vara do Trabalho do Recife, através da Juíza Dayse Anderson, o assédio sexual não existiu e a ação foi julgada improcedente, neste aspecto.¹⁷

¹⁷ Normalmente as reclamações trabalhistas são apresentadas com vários pedidos, como horas extras, pagamento das verbas rescisórias, férias, assédio moral/sexual. Os pedidos são julgados pelos juízes do

DO ASSÉDIO SEXUAL

De início, destaco que para a configuração do assédio sexual é necessário que se constate a existência de investidas indesejadas pela vítima, intentando o agente obter vantagem de natureza sexual. Neste sentido, cito os ensinamentos de Vólia Bomfim Cassar (In Direito do Trabalho, 6ª edição, 2012, p. 973):

‘O assédio sexual divide-se em duas espécies: por intimidação e por chantagem. Assédio por intimidação ou ambiental ocorre quando a vítima é exposta a situações constrangedoras, humilhantes ou inoportunas. Ela é hostilizada com investidas sexuais, propostas, piadas, gestos sexuais, etc. Pode ser praticada por um ou vários colegas, normalmente de mesma hierarquia, mas também pode ser efetuada por chefe, gerente ou outro superior. Os atos fazem parte de um contexto e decorrem de um ambiente de trabalho nocivo. Quase sempre tem o intuito de prejudicar, pressionar ou desestabilizar a vítima.

Assédio por chantagem ou quid pro quo (isto é, ‘isto por aquilo’) é o tipo mais comum e conhecido e ocorre quando superior hierárquico, abusando de seu poder (qualquer que seja), ameaça a vítima com a perda de vantagens ou do próprio emprego caso não lhe preste ‘serviços sexuais’. Excepcionalmente, pode acontecer de a chantagem ocorrer em troca de uma promoção ou vantagem para o empregado. Normalmente, quem tem proveito do assédio é o próprio agente, mas é possível seja praticado para terceiros, como obrigar a vítima a ‘prestar favores sexuais’ para clientes importantes da empresa. Esse assédio sempre é praticado por abuso de poder’.

Tratando-se de fato constitutivo de seu direito, na forma do inciso I, do artigo 333, do Código de Processo Civil, era da reclamante o ônus de

provar os fatos narrados na peça vestibular. Entretanto, deste encargo não se desincumbiu a contento.

Com efeito, não há prova nos autos de que a reclamante tenha sido vítima de investidas sexuais do Sr. Adrião Neto, porquanto suas testemunhas não confirmaram a ocorrência de tais fatos. Ao revés, nada presenciaram que comprometesse o acusado.

Destarte, é improcedente o pedido de indenização por danos morais.
(transcrição dos autos)

Nenhum protocolo de Direitos Humanos ou política pública oficial de enfrentamento a violência contra a mulher é observado pela Justiça do Trabalho. As decisões dos processos de assédio sexual reproduzem os manuais de Direito com alegações individuais, técnicas e retributivas do Direito.

4) No Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região o processo teve como desembargadora Relatora Maria das Graças de Arruda França e deve a seguinte ementa:

PROCESSO No TRT 0000602-46.2011.5.06.0023 (RO)

ÓRGÃO JULGADOR : 3a TURMA

RELATORA : JUÍZA MARIA DAS GRAÇAS DE ARRUDA FRANÇA

RECORRENTE : ELISA KAROLINE GOMES BARRETO

RECORRIDA : UNIÃO CORRETORA DE CEREAIS LTDA.

ADVOGADOS : ROBERTO PAES BARRETO JÚNIOR; WILSON SALES NÓBREGA

PROCEDÊNCIA : 23a VARA DO TRABALHO DO RECIFE/PE

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. VERBAS RESCISÓRIAS. DIFERENÇAS. BASE DE CÁLCULO. COMPROVAÇÃO DE PAGAMENTO, HABITUAL, DE COMISSÕES. INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO.

Considerando-se que a remuneração, utilizada para fins rescisórios, conforme TRCT, reflete, apenas, o salário fixo mensal da autora, sem que considerada as comissões pagas, habitualmente, à obreira, à luz da documentação colacionada e dos depoimentos colhidos, devidas as diferenças de verbas rescisórias postuladas. Recurso autoral provido, no particular.

Da preliminar de nulidade processual, por cerceamento do direito de defesa, ante a oitiva da testemunha contraditada, como mera informante A recorrente suscita a preliminar, em epígrafe, defendendo que, nos termos do art. 405, §4o do

CPC, uma vez acolhida a contradita, a testemunha deve ser ouvida na qualidade de informante. Pede que a sentença seja anulada, com o retorno dos autos à primeira instância e reabertura da instrução. Aduz que sobredita testemunha é a única pessoa que se encontrava com a recorrente e presenciou o fato controvertido (assédio sexual). Assegura que a audição da testemunha é estritamente necessária, não se caracterizando como faculdade do Juízo, em tal hipótese. Diz ter sofrido prejuízo, pois, improvido o pleito indenizatório relativo ao assédio sexual, por ausência de comprovação, constituindo-se o cerceamento do direito de defesa, restando violados os princípios do contraditório e da ampla defesa. Pede seja decretada a nulidade da sentença, com retorno dos autos à Vara de origem, para reabertura da instrução processual e audição da supramencionada testemunha.”

No Voto, fundamento e conclusão a Desembargadora utilizou as seguintes razões para negar o retorno do processo à Vara para que fosse realizada a oitiva da testemunha que presenciou o assédio sexual:

Colho, da ata de fls.264/275, que uma das testemunhas, apresentadas pela recorrente, Sra. BÁRBARA ALMEIDA LEMOS, foi contraditada pelo patrono da parte adversa, por se tratar de testemunha suspeita. Ocorre que, interrogada, a referida testemunha confirmou os fatos apontados pelo patrono do recorrido, declinando “que é amiga da reclamante; que sai com a reclamante algumas vezes, porque era casada; que se encontravam na igreja ou saiam para algum bar (fl.272). (transcrição dos autos)

Acolhida a contradita, tendo o Julgador “dito que acolhe a contradita, pois a testemunha é amiga da reclamante tendo inclusive este fato sido afirmado pelo próprio. Apresentados os protestos, o advogado da recorrente postulou a oitiva da testemunha, como simples informante, pleito que lhe foi negado pela autoridade sentenciante, ainda, sob protestos do causídico da apelante.

Nesta instância revisional, a recorrente suscita nulidade processual, por cerceio do seu direito constitucional de defesa, ante a negativa judicial, de colher o testemunho da Sra. BÁRBARA ALMEIDA LEMOS, com o valor de mera informação.

Sustenta, em breve síntese, que o art. 405, §4o do CPC encerra verdadeira obrigação, para o juízo condutor do feito, razão pela qual a testemunha contraditada deve ser ouvida, como informante.

Esclareça-se, inicialmente, que o art. 829 da CLT regula, inteiramente, a matéria, não se admitindo a aplicação supletiva do art. 405, §4o do Código de Processo Civil, como pretende a parte recorrente.

Nos termos da citada norma celetista: “Art. 829 - A testemunha que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação.”

Logo, à vista da norma acima transcrita, o juízo sentenciante deveria, ao menos, hipoteticamente, ter colhido o depoimento da testemunha, em questão, com valor de simples informação, sob pena de violação ao previsto no art. 829 da CLT.

Todavia, este raciocínio preliminar não perdura. Explico. Extrai-se da sentença (de fls. 363/368), como pareceu à magistrada condutora da sessão, que a relação mantida entre a testemunha e a parte autora não se trata de mera amizade restrita ao ambiente profissional, como quer fazer crer a recorrente; ao contrário, suas declarações demonstram a convivência íntima entre elas. Aliás, tal amizade sequer atém-se ao ambiente de trabalho, sendo forçoso considerá-la suspeita, nos moldes do art. 829 da CLT.

Ademais, o art. 405, §4o, do Código de Ritos, igualmente, estabelece que a ouvida de testemunha suspeita, como informante, apenas é admitida, quando “estritamente necessário”, sendo importante notar que foram ouvidas outras duas testemunhas de iniciativa autoral, assegurando-se, assim, o exercício do direito de defesa, de forma ampla.

Por outro lado, ainda que tivesse sido ouvida a testemunha contraditada, outra solução não teria sido dada pela magistrada sentenciante, ao deslinde da causa, uma vez que as demais testemunhas nada revelaram sobre investidas sexuais do acusado, Sr. Adrião Neto, à reclamante; declarando, contrariamente, que não presenciaram nada, que viesse a comprometê-lo. E não há nulidade processual, sem prejuízo.

Nesse sentido:

NULIDADE DA SENTENÇA. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. INOCORRÊNCIA. O Juízo de origem acolheu a contradita da

pessoa conduzida pelo Recorrente para depor após instruí-la regularmente. Tendo colhido elementos suficientes para comprovar a alegada amizade íntima havida entre o Autor e a referida testemunha, não merece reforma a decisão do acolhimento da indigitada contradita. Consequentemente, não falar-se em cerceamento do direito de defesa. Rejeito”. (TRT-23 - RO: 374201107623000 MT 00374.2011.076.23.00-0, Relator: JUÍZA CONVOCADA CARLA LEAL, Data de Julgamento: 31/07/2012, 1a Turma, Data de Publicação: 02/08/2012)
Rejeito a arguição de nulidade. (transcrição dos autos)

A ação foi julgada improcedente quanto a postulação de Assédio Sexual e Elisa deve ter voltado para casa com a sensação de que a Justiça e o Direito não são suficientes para modificar as relações patriarcais estruturantes da sociedade. E que a insuficiência da Justiça não se efetiva no fato do processo judicial ser julgado por um Magistrado do gênero masculino, feminino, LGBT, mas sim por uma condição estruturante da ciência do Direito, que se acomoda no lugar da manutenção das condições dos ocupantes das classes dominantes e não na promoção da Justiça como ferramenta emancipadora do/a cidadã e dos direitos humanos autênticos.

Da história contadas por Cassiana, Luciana, Solange e Elisa, narradas a partir das decisões judiciais ficou evidente que a Justiça do Trabalho de Pernambuco, não tem contribuído para superação da violência contra a mulher no ambiente de trabalho. Nosso entendimento deriva de três ponderações: (1) da ausência do cumprimento da obrigação legal de encaminhamento do caso de assédio sexual sofrido por Cassiana, menor de idade, para o Ministério Público, para apuração do crime de assédio sexual praticado por Carlos Eduardo (assediador), gerente administrativo do Banco Bradesco; (2) da transformação do assédio sexual em assédio moral e da consequente condenação em valor pecuniário tabelado pelo TRT de Pernambuco em R\$10.000,00 (dez mil reais), independente da circunstância do caso do assédio sexual, como aconteceu para Luciana e Solange, e; (3) por continuar a Justiça do Trabalho considerando que o assédio sexual deve ser analisado na esfera personalíssima, com as 04 (quatro) mulheres, sem haver qualquer comunicação entre as decisões judiciais e promoção dos Direitos Humanos

realizada através das políticas públicas desenvolvida pelo Poder Executivo, quanto ao enfrentamento da violência contra a mulher.

E a Justiça do Trabalho de Pernambuco teria obrigação legal de observar o problema da violência contra a mulher na sociedade? Será que existe realmente violência contra mulher, ou isso é conversa de feministas empoderadas?

4 REFERENCIAL TEÓRICO DO TRABALHO

Com Catherine MacKinnon nasceu uma nova problemática social e de investigação que denuncia o assédio sexual ao qual as mulheres estão sujeitas em contexto de trabalho. A autora tratou o assédio sexual dentro de uma perspectiva jurídica, ao estabelecer uma teoria que relacionou o status desigual de homens e mulheres na sociedade, comportamentos sexuais e discriminação social. Segundo MacKinnon (1979), o assédio sexual no trabalho deve ser coibido e existir a punição das pessoas que usem a posição hierárquica superior para se favorecer de abusos sexuais.

A OIT define assédio sexual como atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir (TRT10, 2015):

- Ser uma condição clara para manter o emprego;
- Influir nas promoções da carreira do assediado;
- Prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima;
- Ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso;
- Apresentar oferta de crescimento de vários tipos ou oferta que desfavorece as vítimas em meios acadêmicos e trabalhistas entre outros, e que no ato possa dar algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, classifica o assédio sexual no trabalho “como uma das formas de violência contra a mulher” (SOUZA, MENDES, et al., 2010).

Segundo pesquisas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cerca de 50% das mulheres sofrem assédio sexual no ambiente de trabalho em todo o mundo (JÚNIOR, 2013). No âmbito das relações de trabalho, lugar das relações hierarquizadas e da garantia do sustento, o assédio sexual adquire um componente

de abuso de poder. A legislação trabalhista (CLT, ano e BRASIL, 1995) determina, para estes casos, a reintegração em caso de rescisão contratual e o pagamento de indenização por danos morais. A identificação e o combate dessa conduta indesejável tornam-se imperativos na dignificação do trabalhador (FELKER, 2010, p. 221).

Associa-se à problemática a questão sexual dos gêneros, que transforma as pessoas em corpos sexuados e presos a um sistema hierárquico que inferioriza o feminino e descarta qualquer opção que não seja o reconhecimento de ser homem ou mulher. A superioridade dos homens é, portanto, uma completa construção patriarcal. Essa construção tem características parecidas com o racismo, a conquista e a escravização dos vencidos, de tal forma que, sistema de gênero e guerra convivem lado a lado e reforçam-se um ao outro, porque têm o mesmo mecanismo de hierarquização comum em suas bases (LAGARDE Y DE LOS RIOS, 2003).

As mulheres, quando entram no mercado de trabalho, não estão sujeitas às mesmas condições dos homens; o emprego feminino é frequentemente associado à flexibilidade, senão mesmo à precariedade. Soma-se a isso as desigualdades de gênero e a violência sexual, sendo o assédio sexual um exemplo (MORAIS, MÚRIAS e MAGAL, 2014)

Tal quadro pode estar relacionado também a uma violência sistêmica e fundamental, intrínseca ao regime econômico capitalista vigente (ZIZEK, 2014, p. 27). Em um cenário em que a realidade se torna subjacente à situação do capital, prevalecem divisões sexuais do trabalho. Os homens assumem categorias liberais fundamentais - autonomia, atividade pública e competição - e relegam as mulheres à esfera privada da família. Nesse sentido, o próprio liberalismo acolhe a dominação masculina (ZIZEK, 2014, p. 118), estimulando, referendando e até justificando a prática do assédio sexual em ambiente de trabalho.

A ausência de uma consciência coletiva da natureza social da questão não ajuda a resolver a problemática, fazendo com que o assédio sexual se torne um dos fatores de risco psicossocial que mais afeta a saúde de trabalhadoras e trabalhadores em todo o mundo, independentemente do nível social e escolaridade. (MORAIS, MÚRIAS e MAGAL, 2014).

Importante estudar a categoria Patriarcado como um conceito que se caracteriza por modo de organização social, na qual as relações interpessoais entre homens e mulheres são desiguais e hierarquizadas. Seus valores legitimam um

controle da sexualidade, do corpo e da própria autonomia das mulheres na medida em que demarca e determina diretamente a valoração das atividades humanas. Logo, é a partir dessa relação de poder que são instituídas normas fixas para o exercício da masculinidade e da feminilidade, dividindo e estabelecendo cargos, categorias, tarefas e serviços a partir das figuras binárias homem e mulher. O patriarcado é o mais antigo sistema de dominação-exploração. (SAFIOTTI, 1987).

Ter em mente que, paradoxalmente, os números da violência contra a mulher e a ausência de uma ação eficaz, não se resume apenas a punição do agressor, já que sempre existiu um quadro de representações dos eventos concretos, situações que demonstram a representatividade do movimento, individual e coletivo das mulheres e do conjunto social, que expõem uma nova concepção de Direitos Humanos, que não se trata de uma mera expansão de direitos para as mulheres, como questão quantitativa (SAFFIOTI, 1995), mas de um movimento em fluxo, que permite o registro na sociedade das ideias e cobranças por políticas públicas, relacionadas à promoção da igualdade e ideologia de gênero.

A ideologia de gênero traz uma qualidade inédita (SAFFIOTI, 1995), além da necessidade da superação das diferenças de classe social e raça/etnia, com a superação da relação de dominação exploração própria do sistema econômico capitalista, faz necessário a erradicação da supremacia dos homens, parte responsável pela construção simbólica do “*habitus*” da dominação masculina (BOURDIEU, 1999), que através de um extraordinário e histórico trabalho de socialização difusa, enraizou nas diversas culturas o princípio de divisão dominante, sem que este princípio tenha sido claramente, igualitariamente, percebido e discutido na criação dos mitos sociais, incluindo a violência contra a mulher.

O discurso mítico (BOURDIEU, 1999) permeia toda a estrutura social, para sua erradicação não será suficiente a eficácia de um sistema judiciário punitivo ou presente, não se descartando sua necessidade na promoção da justiça e de relações sociais igualitárias, para coibir a violência epidemiológica contra a mulher em todas as sociedades falocêntricas, inclusive no Brasil, pois o mito da supremacia masculina foi ingenuamente inserido em cada um, dos homens e mulheres, através dos signos e práticas que convêm a seu sexo, enfraquecendo e até desencorajando mutuamente os gêneros a adotarem condutas inapropriadas, em relação ao ambiente social e em relação ao outro sexo.

Segundo Marcia Tiburi, em *Feminismo em Comum* (2018), o feminismo cumpre um papel fundamental na contemporaneidade. A filósofa nos convida a pensar profundamente sobre o feminismo, além do modismo, para com mais cuidado e delicadeza pensarmos uma autocrítica ao feminismo, o mundo onde o feminismo se insere, como nos sentimos convocadas por ele e se podemos confiar em algo como o feminismo quando pensamos em transformar o mundo. Ela também questiona o patriarcado, no sentido de por que precisamos dele, ressaltando que este questionamento se dá de modo genérico, porque o patriarcado é um sistema dogmático de crenças, não um ideal.

Para a citada autora, o que chamamos de patriarcado é um sistema profundamente enraizado na cultura e instituições. É esse sistema que o feminismo busca desconstruir. O feminismo organiza um impulso perigoso à ordem dada como natural, o patriarcado. Por isso, conservadores constantemente tentam capturar o feminismo e transformá-lo em mercadoria. Como não consegue seu propósito, o capitalismo transformar o feminismo em excrecência e inutilidade, já que a prática do capitalismo é transformar em excrecência tudo aquilo que o ameaça.

Marcia Tiburi destacou que não podemos reduzir o feminismo à discussão de gênero e sexualidade sem uma ligação direta com a questão de classe/raça, deficiências, aparências e idade, que afetam várias minorias. Para a autora, do mesmo modo, todas as lutas que envolvem os marcadores de opressão, quando não estão atentas ao problema de gênero que reproduz um sistema conservador, não conseguem avançar na transformação social.

Assim, o termo “gênero” vem causando surtos nos fundamentalistas e autoritários. “Gênero” é um termo usado para analisar os papéis “masculinos” e “femininos” que se tornam hegemônicos. A aparência de homem e mulher está profundamente ligada a regras de comportamento. Somos controlados socialmente e domesticamente desde que fomos “generificados”, como afirma Judith Butler¹⁸. Isso quer dizer, para Marcia Tiburi, que somos construídos no tempo e nossa sexualidade é altamente plástica, por isso mesmo pode ser modificada em muitos sentidos.

¹⁸ Judith Butler, *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

A questão da identidade tem relação com a construção heteroconstruído do patriarcado; no feminismo a identidade é um elemento da construção de si que passa necessariamente pelo autorreconhecimento de cada um acerca de si mesmo. As mulheres trans, neste sentido, têm todo direito de se dizerem mulheres, do mesmo modo que qualquer pessoa que se identifique com o signo mulher. O feminismo nos ajuda a melhorar o modo como vemos o outro. O direito de ser quem se é, de expressar livremente a forma de estar e de aparecer e autocompreender é ao que o feminismo nos leva.

Para Marcia Tiburi, as feministas podem ressignificar o termo mulher, a ressignificação do termo mulher só poderá acontecer dentro do movimento feministas, inserindo-se dentro de uma filosofia capaz de transformar o mundo. Ao feminismo cabe ser uma lente poderosa nesse processo, com uma postura autocrítica necessária a toda crítica honesta, depende dessa mudança do olhar, que depende, por sua vez, da nossa capacidade de prestar atenção. Essa capacidade, segundo a autora, não é natural, é construída em processo de aprendizagem dentro movimento feminista (TIBURI, 2018). O movimento feminista nos ensina a lutar por um outro mundo possível, com a autonomia dos nossos corpos e com ele a dignidade das mulheres resgatadas, como nos casos de Cassiana, Luciana, Solange e Elisa relatados nos casos judiciais acima narrados.

Marcia Tiburi reflete que talvez a partir dos marcadores de opressão possamos entender por que tantas mulheres (e não mulheres) se afirmam hoje como feministas e por que o feminismo cresce em prática e várias gerações. O feminismo está aí para ajudar as pessoas a se perguntarem sobre os jogos de poder envolvidos em sua própria vida. Segundo a autora, devemos levar o feminismo muito a sério, para além das modas, e que seu impulso e sua potência desconstrutiva radical sejam capazes de melhorar nosso modo de ver e de inventar a vida (TIBURI, 2018).

Como dito, o patriarcado é uma forma de poder, com ideias prontas, certezas naturalizadas, dogmas e leis que não podem ser questionadas, de muita violência física e simbólica, de muito sofrimento e culpa administrados por pessoas que têm o interesse na manutenção dos privilégios de gênero, sexuais, de raça, de classe. De acordo com Marcia Tiburi, o feminismo é o contradispositivo, uma espécie de agulha que fura essa bolha. Ao desmontar o patriarcado misógino, o feminismo promove a desativação de um pensamento que vem orientando o comportamento social. O

feminismo se inventa e reinventa a cada nova face do seu movimento, as feministas de diversas correntes produzem teorias e práticas que sempre são, por definição, inadequadas ao patriarcado. É a produção de um novo sentido, uma nova existência e estrutura mais complexa que questiona o “status quo” patriarcal, caracterizado pela interseccionalidade de gênero-raça-classe-sexualidade.

Cabendo um destaque fundamental ao movimento feminista historicamente ligado a gênero e sexualidade, o impacto causado e enriquecedor da luta pelo fim das opressões de classe e raça, deste o surgimento do feminismo interseccional. O feminismo interseccional fez explodir a pluralidade das mulheres de todas as idades, raças e classes sociais, multiplicando os corpos violentados das mulheres e vozes dissonantes, em uma ação sincronizada.

Marcia Tiburi entende que o feminismo é a própria democracia, uma democracia profunda, que começa colocando a questão dos direitos das mulheres e avança, interrogando a urgência dos direitos de todos que sofrem a opressão do capital, das formas sutis às mais brutas. A chave manuseada para destravar o lugar marcado dos corpos é a participação política, através dos vários movimentos sociais, entre eles, o feminismo. O corpo dominado e transformado em objeto: o trabalhador no capitalismo, a mulher no patriarcado, o negro na raça, as formas de sexualidades no regime do contrato social e de gênero heteronormativo. A consciência destes lugares de opressão tem levado a uma contramarcacão politicamente produtiva, que constroi um lugar de categoria política para as mulheres, negros/negras, LGBT, deficientes físicos, moradores de rua, sem terra, indígenas e outros segmentos vitimados pela opressão, que buscam a emancipação através dos marcos normativos e dos seus corpos autênticos circulando livremente em todas as esfera do poder.

Quando olhamos para a modulação histórica e social, que tem como característica prioritária designar os homens à esfera produtiva e as mulheres à esfera reprodutiva, formulando os princípios organizadores da divisão sexual do trabalho, como forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais. O princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher) (HIRATA, 2007). Poderemos associar componentes relevantes para falta de reconhecimento e desvalorização do trabalho através de uma análise interseccional como uma geometria variável podendo incluir, além das relações sociais de gênero,

de classe e de raça, outras relações sociais, como a de sexualidade, de idade, de religião, etc. (HIRATA, 2014).

Segundo Hirata (2014): “no caso do Brasil, as mulheres brancas e negras têm trajetórias duradouras nas ocupações de menor prestígio e de más condições de trabalho, como o emprego doméstico, atividade em que as mulheres negras são mais numerosas.”

5 DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL NO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO

O assédio sexual é considerado crime no Brasil. O Código Penal, art. 216-A¹⁹ define que: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, pena de reclusão de 1 (um) a 2 (dois) anos”. Neste sentido, para além da indenização por danos morais, tal qual outros crimes, os casos de assédio sexual deveriam, ao meu ver, ser remetidos às instâncias competentes da justiça para investigar, julgar e punir os seus criminosos, com adoção da pena adequada ao crime, inclusive com utilização de educativa e de prevenção contra o machismo. Não remeter esses processos ajuda a tornar o crime invisível, seus criminosos impunes e acarreta a inutilidade do tipo penal. Isto acaba por gerar o paradoxo da justiça injusta, em que seus responsáveis assumem papel conivente com o crime e os seus criminosos. E no futuro poderá acarretar a retirada do art. 216-A do Código Penal Brasileiro, como já defendem alguns doutrinadores do direito penal.

Para entender a relação entre o direito do trabalho e o direito penal, no caso específico do assédio sexual no ambiente de trabalho, é necessário identificar como a Justiça do Trabalho tem compreendido o impacto da prática do assédio sexual sobre a vida das trabalhadoras. Na nossa leitura, a interpretação e o posicionamento adotado pela Justiça do Trabalho é limitado, no sentido de que busca consolidar a prática do assédio sexual, mesmo não havendo legislação trabalhista específica.

A Justiça do Trabalho continua adotando uma visão patrimonialista, individual para olhar e julgar casos de assédio sexual. Ora, esses casos extrapolam a esfera

¹⁹ Código Penal Brasileiro 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.*

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Parágrafo único. (VETADO)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. *(Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)*

A Lei 12.015/2009 apenas incluiu o § 2º no artigo em evidência, trazendo uma causa especial de aumento de pena quando a vítima é menor de idade.

individual por tratar-se do enfrentamento da violência contra a mulher, que continua acontecendo, apesar dos avanços emancipatórios conquistados pelas mulheres na sociedade brasileira. Ao nosso ver, a Justiça do Trabalho não tem colaborado na tentativa superação da violência estruturante vinculada ao machismo e ao patriarcado, e assim não tem conseguido promover os princípios constitucionais e objetivos da República Brasileira inscritos na Constituição Federal do Brasil.

Com o predomínio da visão patrimonialista e individual, a necessária e obrigatória interface entre a Justiça do Trabalho e a Justiça Comum com competência de apurar os crimes de assédio sexual, ou assédio por chantagem, nomenclatura adotada pela Justiça do Trabalho, ficou prejudicada. Nas decisões Judiciais trazidas no presente trabalho, que tratam de decisões proferidas em reclamações trabalhistas, patrocinadas pelas mulheres no Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco, mesmo no caso I da menor aprendiz, Cassiana, que teve a sua primeira experiência laboral no banco Bradesco e foi assediada, pelo seu superior hierárquico, Carlos Henrique, que prometeu uma contratação a jovem aprendiz, praticante de assédio sexual por chantagem contra uma menor aprendiz, a condenação da 14ª Vara da Justiça do Trabalho de Recife, se restringiu a condenação em pecúnia em favor da autora e o encaminhamento do processo ao Ministério Público não foi determinado pela Magistrada.

No crime de assédio sexual tipificado no Código Penal Brasileiro, no seu art. 216-A, segundo Vicente de Paula Rodrigues Maggio, no artigo publicado no sítio JusBrasil, “O crime de assédio sexual”, existem três elementos para serem identificados que integram o delito: (1) a conduta de constranger alguém; (2) com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual; (3) deve o agente prevalecer-se de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função.

Consideramos importante destacar que existem condições e condutas típicas que diferenciam o julgamento dos casos de assédio sexual na Justiça do Trabalho e Justiça Comum competente para julgar os processos criminais. Na Justiça Criminal será observada a conduta típica, desvinculada dos princípios constituintes da Justiça do Trabalho. A Justiça do Trabalho tem como princípio a hipossuficiência do trabalhador/a, ou seja, ele está em uma condição de vulnerabilidade porque poderá perder seu emprego, que traz seu sustento e da sua família.

Segundo Vicente de Paula Rodrigues Maggio, a conduta típica do crime de assédio sexual está representada pelo verbo “constranger” que adquiriu dois significados distintos: (1) Se acompanhado de algum complemento, significa compelir, coagir, obrigar ou forçar a vítima a fazer ou não fazer algo, tal como ocorre nos crimes de constrangimento ilegal (CP, art. 146) e no estupro (CP, art. 213); (2) Se desacompanhado do complemento, como no caso do assédio sexual, o verbo constranger significa incomodar, importunar, insistir com propostas à vítima, para que com ela obtenha vantagem ou favorecimento sexual, existindo, em regra, uma ameaça (não grave) expressa ou implícita relacionada a algum prejuízo para a vítima em sua relação de trabalho. A própria palavra “assédio” tem o significado de importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes.

Para caracterizar o crime de assédio sexual, o constrangimento pode ser realizado verbalmente, por escrito ou gestos, ficando afastado o emprego de violência ou grave ameaça, pois, caso contrário, o delito seria o de estupro (CP, art. 213), em razão da finalidade sexual do agente. Assim, o verbo constranger alcança outra dimensão, resultando em uma modalidade específica de constrangimento ilegal (princípio da especialidade), ou seja, sem violência à pessoa ou grave ameaça.

O emprego de ameaça não é elementar do crime, de modo que sua existência não é requisito para a configuração do assédio sexual. É possível que o superior hierárquico cometa o crime em estudo (sem ameaça), simplesmente pelo fato de insistir em prometer uma vantagem para a vítima (“caso aceite a relacionar-se comigo, farei com que seja promovida”). Entretanto, é comum o emprego da ameaça, entendida como não grave (“caso não aceite relacionar-se comigo, farei com que seja transferida para a filial que temos em outro Estado”). Como aconteceu no caso de Elisa, que ao não aceitar as propostas do seu superior hierárquico Adrião, o mesmo deixou de elogiar o seu trabalho e passou a lhe tratar com distanciamento, Elisa trabalhava como vendedora na União Corretora de Cereais e teve seu processo julgado improcedente pela 23ª Vara do Trabalho do Recife, por falta de provas da ocorrência do assédio sexual.

Como bem observa Rogério Greco, “essa ameaça deverá sempre estar ligada ao exercício do emprego, cargo ou função, seja rebaixando a vítima de posto, colocando-a em lugar pior de trabalho, enfim, deverá sempre estar vinculada a essa relação hierárquica ou de ascendência, como determina a redação legal”.

Assim, se o assédio ocorrer fora do ambiente de trabalho, desvinculado da posição de hierarquia ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, não há falar no crime em estudo de assédio sexual.

Outro aspecto importante que o direito penal faz é relativo a distinção altamente necessária e urgente de ser formulada pela Justiça do Trabalho, no sentido de que o crime de assédio sexual não se confunde com o assédio moral. No assédio sexual o constrangimento é dirigido à obtenção de vantagem ou favorecimento sexual. No assédio moral a conduta consiste em humilhar, constranger moralmente a vítima, colocá-la em situação vexatória etc. O assédio moral não está tipificado no Direito Penal, como também não está tipificado pelo Direito do Trabalho, como dito acima, mas esses casos são solucionados pelo Direito Civil, Direito do Trabalho, Direito Administrativo e até mesmo pelo Direito Penal como constrangimento ilegal ou ameaça (CP, arts. 146 e 147), conforme o caso.

Porém, para dirimir esta querela normativa, diante da ausência de legislação específica para tipificar o assédio sexual na Justiça do Trabalho, imaginamos que a chave pode ser a utilização pela Justiça do Trabalho e Justiça Comum Criminal, da Lei Maria da Penha, os Tratados Internacionais e dos Marcos Referenciais das Políticas Públicas, como fonte subsidiária no enfrentamento à violência contra a mulher no ambiente de trabalho. Pois, reduzir o assédio sexual ao assédio moral, com a atribuição de uma indenização reparatória e compensatória contribui para não erradicar as desigualdades e não promover a igualdade e ambiente de trabalho seguro para as mulheres, como deve ser o objetivo dos poderes da República do Brasil e as metas nacionais e internacionais de promoção dos Direitos Humanos, estabelecidos pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) e emancipação das Mulheres.

Por fim, considerações pertinentes a promover uma breve explicação das causas do aumento da pena, no processo criminal por assédio sexual, previsto no art. 216-A e como se dá a tramitação processual, nos utilizamos o texto do Professor Vicente de Paula Rodrigues Maggio:

AÇÃO PENAL ASSÉDIO SEXUAL

ART.216-A CP PENA DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL

Detenção de 1 a 2 anos

SE A VÍTIMA É MENOR DE 18 ANOS

§ 2º Aumento de até um terço

COMETIDO EM CONCURSO DE DUAS OU MAIS PESSOAS

Art. 226, I Aumento de quarta parte

SE O AGENTE É ASCENDENTE, PADRASTO, TIO, IRMÃO
ETC.

Art. 226, II Aumento de metade

SE O CRIME RESULTAR GRAVIDEZ

Art. 234-A, III Aumento de metade

SE O AGENTE TRANSMITE DOENÇA À VÍTIMA

Art. 234-A, IV Aumento de um sexto até metade. (GRECO,
2011)

Dois aspectos processuais importantes, a utilização da transação e conciliação penal prevista na Lei 9.099/95, art. 61,72 e 76, já que a pena máxima não pode ser superior a dois anos. E que a ação penal é pública condicionada à representação, por isto é necessária a remessa das peças processuais do processo trabalhista para a justiça criminal, salvo quando se tratar de vítima menor de 18 anos, hipótese em que a ação é pública incondicionada, Código Penal art. 225, e o processo corre em segredo de justiça, art. 234 - B do Código Penal.

Em que pese a opinião de alguns doutrinadores do direito penal que consideram desnecessário a caracterização do crime de assédio sexual, pois, atualmente os casos de assédio sexual sempre foram satisfatoriamente solucionados fora da órbita penal, ou seja, por outros ramos do ordenamento jurídico (Direito Civil, Direito do Trabalho e Direito Administrativo). Acarretando o desuso do tipo penal, em obediência ao princípio da subsidiariedade (*ultima ratio*). São poucas as ações penais imputando a alguém o delito em estudo e raríssimas são as condenações, mesmo diante da frequência com que os casos de assédio sexual ocorrem nos mais diversos ambientes de trabalho.

Recentemente, tivemos notícia, através da internet site Espaço Vital Jusbrasil, de decisão publicada no Diário da Justiça Eletrônico do dia 15 de dezembro de 2017, de ação penal que condenou um advogado por crime contra a dignidade sexual, praticados por “*pelo menos cinco oportunidades*” na sede do Conselho Tutelar da 3ª Microrregião, em Porto Alegre. Ali o acusado exercia suas atividades

de conselheiro tutelar. Ele tem 60 anos de idade. Segundo a notícia, em uma das passagens, o acórdão – que é minucioso quanto a detalhes dos frequentes assédios - refere que, certa ocasião, o agora réu também ofereceu à vítima uma oportunidade de estágio em escritório de advocacia de um amigo dele. Como a estagiária, inicialmente, demonstrasse interesse, o acusado “*tratou de esclarecer que ela teria, então, que ‘dar’ - manter relação sexual – para o advogado titular desse escritório, pois todas as que lá trabalhavam faziam isso*”.

A sentença foi proferida pela juíza Tatiana Gischkow Golbert, da 6ª Vara Criminal de Porto Alegre. Julgando a apelação do réu, a 6ª Câmara Criminal do TJRS confirmou a procedência da ação penal, mas redimensionou a pena para um ano e quatro meses de detenção. Essa será cumprida, inicialmente, em regime aberto, substituída por duas restritivas de direitos, consistente em prestação de serviços à comunidade, conforme suas aptidões, à razão de uma hora de tarefa por dia de condenação. (Proc. nº 70072719974).

Por fim, o assédio sexual relaciona-se à violação dos direitos humanos e à violência que recai sobretudo sobre as mulheres. Neste sentido, dar visibilidade aos casos é fundamental para propiciar o seu enfrentamento como tema da coletividade, através de planos e políticas públicas adequadas às vítimas. Sem visibilidade, haverá sempre representações sociais despenalizadoras do assédio sexual, quer nas instâncias jurídicas ou políticas (MORAIS, MÚRIAS e MAGAL, 2014).

É preciso levar em conta que os opressores jamais admitem ou enxergam a opressão. Internalizando as regras da violência, eles aceitam-na como normal ou natural e por isso, em regra, não lhe dão o devido tratamento. Com isso, os processos judiciais ganham importância adicional para além dos casos julgados, servindo de efeito demonstrativo e preventivo, para que novos casos de assédio sexual sejam evitados.

E por isso levantamos as seguintes questões referentes ao fenômeno observado: estaria o sistema da justiça do trabalho fechando os olhos para a realidade da violência contra a mulher? Seria ele indiferente em relação ao crime de assédio sexual? Em sendo tipicamente masculino, o sistema judiciário não estaria desconsiderando a realidade do assédio sexual por simples complacência? Todas essas perguntas se convertem em problemas de pesquisa e que têm por foco analisar a prática judiciária do Sistema Judiciário Trabalhista de Pernambuco, Brasil; e a exemplificar práticas observadas em todos os demais TRT's, referentes

especificamente às postulações judiciais que envolvam o assédio sexual no trabalho, são permeadas por elementos de uma cultura machista e preconceituosa contra a mulher.

6 POLÍTICAS PÚBLICAS DO BRASIL DE ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Para Celeste Marques, a violência contra as mulheres no Brasil foi, na última década, um dos fenômenos sociais de maior reconhecimento no plano das políticas públicas, acumulando ganhos importantes no plano de jure e também na construção de uma rede de serviços e normatizações correlatas, por meio do consórcio dos movimentos das mulheres e feministas, dentre outros movimentos sociais, dos três poderes da República, entes federados, além do Ministério Público; ainda que em temporalidades diferentes (MARQUES, 2017).

Os serviços que integram o campo das políticas para as mulheres contam com quadro técnico provisório, uma vez que não há carreira para essa atividade, conquanto exija especialização nos planos técnico-científico e teórico-político, bem como supervisão e acompanhamento interdisciplinar e disciplinar. Propostas como a Residência Multiprofissional em Políticas de Gênero e Direitos Humanos e a presente proposta de especialização, consistem em iniciativas fundamentais para a sustentabilidade da política para as mulheres, ao estabelecer um padrão de formação dirigida à atenção integral às mulheres, auxiliando na aquisição de competências teóricas, operativas e éticas para a intervenção qualificada em políticas públicas.

Com a criação da Secretária de Política da Mulher em 2003, observou-se o fortalecimento e a ampliação das políticas públicas de enfrentamento à violência por meio da elaboração de diretrizes e normas, além da definição de ações e estratégias de gestão e monitoramento, com destaque para a criação da Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra a Mulher, no ano de 2007, cuja finalidade consiste em “estabelecer conceitos, princípios, diretrizes e ações de prevenção e combate à violência contra as mulheres, assim como de assistência e garantia de direitos às mulheres em situação de violência, conforme normas e instrumentos internacionais de direitos humanos e legislação nacional”. (SPM, 2011, p. 09).

O conceito de violência contra as mulheres, conforme o previsto na Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, é bastante amplo e compreende diversos tipos de violência: a violência doméstica (que pode ser psicológica, sexual, física, moral e patrimonial), a violência sexual, o abuso e a

exploração sexual de mulheres adolescentes/ jovens, o assédio sexual, o assédio moral, o tráfico de mulheres e a violência institucional.

Segundo a Convenção de Belém do Pará, o direito de toda mulher a ser livre de violência abrange, entre outros: a) o direito da mulher a ser livre de todas as formas de discriminação; e b) o direito da mulher a ser valorizada e educada livre de padrões estereotipados de comportamento e costumes sociais e culturais baseados em conceitos de inferioridade ou subordinação.

As políticas públicas de gênero, voltadas para as mulheres e, mais especificamente, as de enfrentamento à violência contra as mulheres são formuladas, implementadas, monitoradas e avaliadas de maneira integrada e transversal, com responsabilidade compartilhada entre os ministérios, sob a coordenação da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM/PR). Os marcos legais balizadores dessas políticas são o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), a Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, o Pacto Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres e, desde 2013, o Programa “Mulher: Viver sem Violência”.

Com base nas agendas debatidas na 1ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (1ª CNPM), realizada em 2004, foi elaborado o I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, no qual constava como um dos objetivos a criação de uma Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, o que ocorreu em 2006. Essa Política apresenta os conceitos, os princípios, as diretrizes e as ações de prevenção e combate à violência contra as mulheres, assim como de assistência e garantia de direitos às mulheres em situação de violência, conforme normas e instrumentos internacionais de direitos humanos e legislação nacional.

O Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres foi lançado em agosto de 2007, como parte da Agenda Social do Governo Federal. Consiste em um acordo federativo entre o governo federal, os governos dos estados e dos municípios brasileiros para o planejamento de ações que consolidam a Política Nacional pelo Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, por meio da implementação de políticas públicas integradas em todo território nacional. O Pacto está estruturado nos seguintes eixos: 1) Garantia da aplicabilidade da Lei Maria da Penha; 2) Ampliação e fortalecimento da rede de serviços para mulheres em situação de violência; 3) Garantia da segurança cidadã e acesso à Justiça; 4) Garantia dos direitos sexuais e reprodutivos, enfrentamento à exploração sexual e

ao tráfico de mulheres; 5) Garantia da autonomia das mulheres em situação de violência e ampliação de seus direitos.

Em 07 de agosto de 2006 entrou em vigor a Lei Maria da Penha, que criou vários mecanismos de assistência, acolhimento e proteção às mulheres em situação de violência. A Lei representa um marco para o Brasil, sendo fruto de uma condenação do Brasil na Corte Interamericana de Direitos Humanos.²⁰ O Brasil deu um salto qualitativo na política pública e se comprometeu a promover o envolvimento de todos os Poderes e agentes do Estado, do Poder Executivo, Poder Legislativo e Poder Judiciário comprometido com os princípios constitucionais da superação da discriminação e da dignidade da pessoa humana para erradicar a violência contra a mulher no ambiente doméstico e público. Abaixo relacionamos todas as instituições e serviços oferecidos em todo o Brasil:

- Delegacias Especializadas no Atendimento à Mulher (DEAMs): são unidades da Polícia Civil que realizam ações de prevenção, apuração, investigação e enquadramento legal. Nessas unidades, é possível registrar boletim de ocorrência e solicitar medidas de proteção de urgência.
- Juizados/Varas especializadas: são órgãos da Justiça com competência cível e criminal, responsáveis por processar, julgar e executar as causas decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher. Suas principais funções são: julgar ações penais e conceder medidas protetivas.
- Coordenadorias de Violência contra a Mulher: criadas em 2011, por resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), são responsáveis por elaborar sugestões para o aprimoramento da estrutura do Judiciário na área do combate e prevenção da violência contra as mulheres e dar suporte aos magistrados, servidores e equipes multiprofissionais neste tipo de trabalho, como forma de melhorar a prestação jurisdicional.

²⁰ Em 2001, a CIDH responsabilizou o Estado brasileiro por omissão, negligência e tolerância. Considerou que neste caso se davam as condições de violência doméstica e de tolerância pelo Estado definidas na Convenção de Belém do Pará. Saiba mais detalhes lendo o relato do caso divulgado pelo CEJIL/CLADEM. <http://www.compromissoeatitude.org.br/o-caso-maria-da-penha-na-oea/>

- Casas-Abrigo: oferecem local protegido e atendimento integral (psicossocial e jurídico) a mulheres em situação de violência doméstica (acompanhadas ou não de filhos) sob risco de morte. Elas podem permanecer nos abrigos de 90 a 180 dias.
- Casa da Mulher Brasileira: integra, no mesmo espaço, serviços especializados para os mais diversos tipos de violência contra as mulheres: acolhimento e triagem; apoio psicossocial; delegacia; juizado; Ministério Público, Defensoria Pública; promoção de autonomia econômica; cuidado das crianças – brinquedoteca; alojamento de passagem e central de transportes.
- Centros de Referência de Atendimento à Mulher: fazem acolhimento, acompanhamento psicológico e social e prestam orientação jurídica às mulheres em situação de violência.
- Órgãos da Defensoria Pública: prestam assistência jurídica integral e gratuita à população desprovida de recursos para pagar honorários de advogado e os custos de uma solicitação ou defesa em processo judicial, extrajudicial, ou de um aconselhamento jurídico.
- Serviços de Saúde Especializados para o Atendimento dos Casos de Violência Contra a Mulher: contam com equipes multidisciplinares (psicólogos, assistentes sociais, enfermeiros e médicos) capacitadas para atender os casos de violência doméstica e familiar contra a mulher.

O primeiro Pacto Nacional de Enfrentamento à violência contra a mulher no Brasil foi executado nos anos de 2008 a 2011, a partir deste referencial restou definido um conjunto de ações e metas em diversas áreas, como: educação, assistência social, segurança, trabalho, saúde, entre outras, a serem executadas de 2008 a 2011.

O poder público investiu recursos previstos na ordem de R\$ 1 bilhão, o Pacto Nacional que foi coordenado pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), da Presidência da República, e suas atividades estão sendo executadas em conjunto com ministérios e secretarias especiais.

Em 2008, o Pacto priorizou atuar em 11 unidades da federação, escolhidas por critérios como: tamanho da população feminina, índices de violência e número de serviços de atendimento existentes. São elas: São Paulo, Rio de Janeiro, Espírito Santo, Bahia, Ceará, Pernambuco, Pará, Amazonas, Rio Grande do Sul, Distrito Federal e Tocantins. Portanto, Pernambuco estava inserido como prioridade no pacto nacional de enfrentamento à violência contra a mulher.

A presença das mulheres no mercado de trabalho foi objeto da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios(PNAD) do IBGE, que demonstrou a entrada de 6 (seis) milhões de mulheres no mercado de trabalho formal, entre 2004 e 2013.

No escopo da Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra a Mulher, os serviços especializados são equipamentos fundamentais para a tentativa de ruptura com a situação de violação dos direitos humanos. No caso do Rio de Janeiro, há uma rede confortável de serviços: 33 Centros de Referência, 12 Delegacias Especializadas, 8 Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, 23 Organismos governamentais de políticas para mulheres, 2 Serviços de atendimento jurídico, 9 Conselhos municipais e estaduais, 31 Serviços de atendimento à violência sexual, 2 Serviços de atendimento às mulheres lésbicas e 3 Casas-Abrigo (POUGY, 2011).

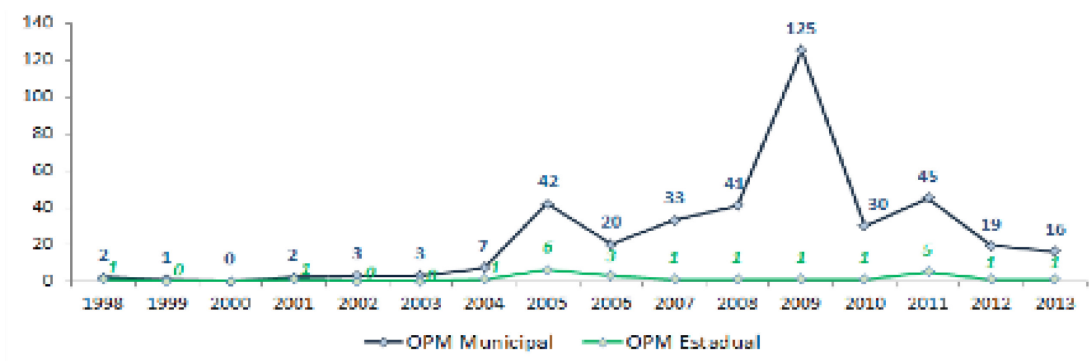
Segundo o documento Pacto Nacional de Enfrentamento à Violência Contra a Mulher, a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres é preciso apoiar as mulheres que vivenciam a violência no processo de reconstrução de suas vidas. É preciso que elas tenham poder para mudar o rumo de suas histórias; porque é preciso que governos e a sociedade civil trabalhem juntos para mudar a cultura machista e patriarcal que justifica e estrutura a violência; porque se quisermos construir uma cultura de paz e de respeito aos direitos humanos de todas as pessoas, esta construção começa em casa; porque a Constituição Federal, em seu artigo 226, parágrafo 8º, assegura “a assistência à família, na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência, no âmbito de suas relações”, assumindo, dessa forma, com que o Estado brasileiro tenha um papel a cumprir no enfrentamento a qualquer tipo de violência, seja ela praticada contra homens ou mulheres, adultos ou crianças; porque as mulheres brasileiras conquistaram a Lei Maria da Penha e o seu pleno cumprimento deve ser assegurado; porque toda mulher tem o direito a uma vida livre de violência.

A referida política apresenta quatro eixos estruturantes: prevenção (ações educativas e culturais que interfiram nos padrões sexistas), assistência (fortalecimento da rede de atendimento e capacitação de agentes públicos), acesso e garantia de direitos das mulheres (cumprimento da legislação nacional/internacional e iniciativas para o empoderamento das mulheres) e enfrentamento e combate, sob a qual se inserem as ações punitivas e de cumprimento da Lei Maria da Penha (LMP). Esta, promulgada em 2006, consistiu

num significativo avanço legislativo no sentido de reconhecer que a violência contra as mulheres constitui uma violação dos direitos humanos, retirando o problema da esfera privada. Além de reassegurar os serviços já existentes, a LMP previa a criação de outros. Sendo assim, institucionalizou-se no Brasil um campo de política para as mulheres com uma rede de serviços especializados, tais como delegacias especializadas, Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, promotorias públicas especializadas ou núcleos de gênero do Ministério Público, casas abrigo, núcleos de defensoria pública especializados, centros especializados de atendimento à mulher e serviços de saúde especializados.

No gráfico abaixo, é possível observar a criação de organismos da política para mulheres no Brasil capitaneado pela exitosa condução da SPM, em pacto com os entes estaduais e municipais, em torno do I e II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, bem como o Pacto Nacional de Enfrentamento à Violência contra a Mulher.

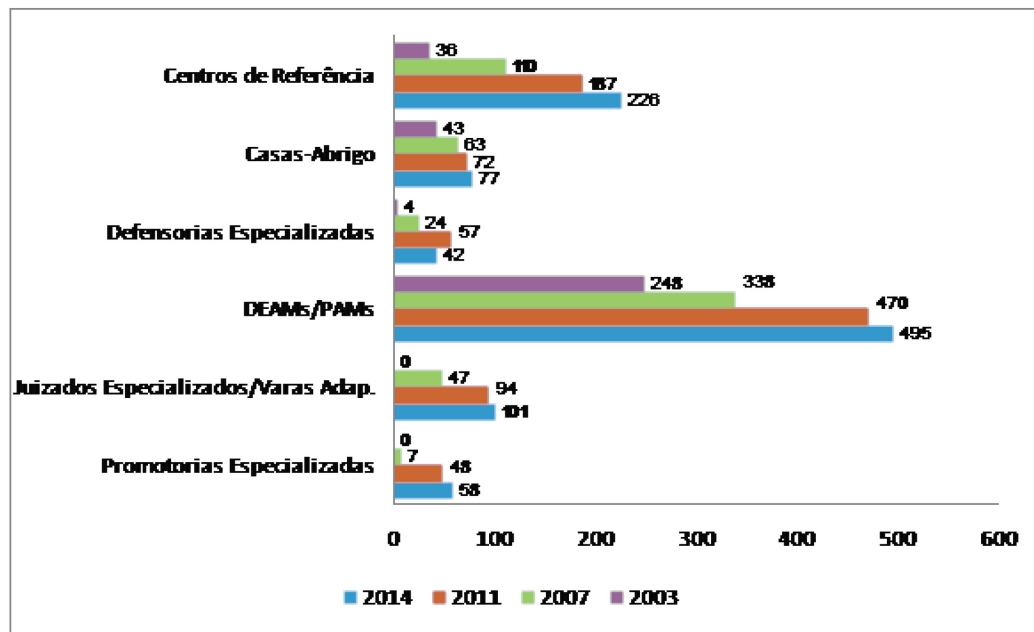
Ano de criação dos Organismos de Políticas para as Mulheres



Fonte: SPM. Brasília, julho, 2013
Elaboração: Consultoria ONU Mulheres

Dentro deste universo de criação de organismos, os serviços especializados no atendimento às mulheres em situação de violência aumentaram, segundo dados da Central de Atendimento à Mulher (Ligue 180), em dez anos, de 332 para 1027. Os dados do Sistema da Rede de Atendimento também reportam para a ampliação desses serviços, totalizando 1256 equipamentos no ano de 2014. O gráfico a seguir ilustra essa evolução (Carvalho, 2015).

Evolução dos serviços da Rede de Atendimento (2003, 2007, 2011 e 2014)



Fonte: Sistema da Rede de Atendimento/SPM.

Durante o primeiro semestre do governo da Presidenta Dilma foi elaborado o Programa Plurianual (PPA) 2012-2015, a Secretaria Política Mulheres indicou no texto do Pacto Nacional de Enfrentamento à violência, como parte do macro desafio do programa a proposta de fortalecer a cidadania, respeitando a diversidade das relações humanas, garantindo a igualdade entre mulheres e homens, promovendo a universalização do acesso e elevação da qualidade dos serviços públicos. Para orientar a ação governamental no período de 2012-2015, foram organizados 08 (oito) objetivos, entre eles, garantir o acesso à Justiça, de forma que todas as mulheres possam receber atendimento adequado por meio da atuação em rede, e que os equipamentos de justiça promovam sua plena defesa e o exercício da sua cidadania.

O Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, 2012-2015, a violência contra a mulher em todas as suas formas (psicológica, física, moral, patrimonial, sexual, tráfico de mulheres) é um fenômeno que atinge mulheres de diferentes classes sociais, origens, regiões, estados civis, escolaridades ou raças. Assim, o Estado brasileiro é responsável por adotar políticas públicas acessíveis a todas as mulheres, que englobem as diferentes modalidades pelas quais ela se expressa.

Entre os parceiros comprometidos com a efetivação do Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, 2012-2015, estão o Poder Judiciário,

Tribunais de Justiça nos Estados, Ministério Público, Defensorias Públicas, Conselho Nacional de Justiça, Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, Governos Estaduais, Distrital e Municipais Organismos Estaduais e Municipais de políticas para mulheres Organização Internacional do Trabalho (OIT), entre outros. Entre as ações do Pacto Nacional de Enfrentamento à violência contra a mulher encontra-se a promoção da igualdade de gênero considerando a dimensão étnico-racial nas relações de trabalho. E entre os Objetivos que se vinculam ao poder judiciário, temos a incorporação da temática do enfrentamento à violência contra as mulheres e a Lei Maria da Penha (Lei nº11.340/06) nos conteúdos programáticos de cursos, principalmente no processo de formação dos operadores de direito, de gestores e gestoras públicos/as e no conteúdo dos concursos públicos.

Assim, o Poder Judiciário e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, estão comprometidos como parceiros do Pacto Nacional de Enfrentamento à violência contra a mulher, o que deveria ser revertido nas decisões judiciais e nos discursos de conhecimento produzidos pelo Poder Judiciário, entre eles a Justiça do Trabalho de Pernambuco.

A Pesquisa do Instituto Avon/IPSOS-2011 apontou que 6 em cada 10 entrevistados(as) conhecem alguma mulher vítima de violência doméstica, que 6% relacionam violência a agressões verbais, humilhação, falta de respeito, ciúmes e ameaças, e que 27% das mulheres declaram ter sofrido agressão grave. Outra importante fonte de informações sobre a questão é a Central de Atendimento à Mulher – Ligue 1801, que foi criada em novembro de 2005 pela SPM/PR para orientar as mulheres, em situação de risco e de violência, sobre seus direitos e onde buscar ajuda, bem como para auxiliar no monitoramento da rede de atenção à mulher em todo o país.

Segundo o Balanço de 2016 publicado pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Ministério da Justiça e Cidadania, nos 10 anos de promulgação da Lei Maria da Penha, os dados confirmam que a Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180 se consolidou como um importante canal de informações e de relatos sobre a violência contra as mulheres, em especial a violência doméstica e familiar. Desde sua criação, a Central já prestou 5.378.774 atendimentos, auxiliando mulheres de todo país no enfrentamento da violência de gênero.

Dos 67.962 relatos de violências registrados na Central entre janeiro e junho de 2016, 86,64% se referiram a situações de violência previstas na Lei Maria da

Penha. A Lei e a violência doméstica e familiar também correspondem a 25% das informações prestadas pela Central no 1º semestre de 2016, o que demonstra a relevância da Lei 11.340/2006 e da Central para o empoderamento das mulheres e para a garantia do acesso à justiça.

O avanço legislativo também tem contribuído para uma maior conscientização da sociedade sobre o fenômeno da violência de gênero, uma vez que cada vez mais amigos/as, familiares e vizinhos/as ligaram para o Ligue 180 a fim de relatar situações de violência sofridas por mulheres – no primeiro semestre de 2016, 32% dos relatos não foram registrados pelas próprias vítimas, mas por pessoas próximas.

Segundo o balanço de 2016, os atendimentos registrados no 1º semestre desse ano pelo Ligue 180 revelaram que 78,72% das vítimas de violência doméstica possuem filhos/as e que 82,86% desses(as) filhos(as) presenciaram ou sofreram violência. Esses dados apontam para uma triste realidade – a violência de gênero que marca, mutila e mata milhares de brasileiras no âmbito doméstico e familiar, acomete também seus/suas filhos/as.

Embora o Pacto tenha trazido importantes contribuições para a organização e a implementação das políticas de enfrentamento à violência contra as mulheres, ainda são muitos os desafios para a consecução das ações previstas, persistem as barreiras culturais que dificultam a assunção de compromissos dos governos com as políticas para as mulheres, em especial a inclusão da violência contra as mulheres nas agendas políticas dos governos; a dificuldade de implementar políticas públicas que atendam às diversidades existentes entre as mulheres; o entendimento (por parte de alguns gestores) da violência contra as mulheres, em especial a violência doméstica, como uma questão privada na qual o Estado não deve intervir; a dificuldade de integração entre os serviços da rede de atendimento à mulher em situação de violência.

As Diretrizes Gerais e o Protocolo de Atendimento do Programa Mulher Viver sem Violência da Casa da Mulher da Brasileira fez notar que os dados de registros administrativos e de pesquisas demonstram que os números de casos de violência contra as mulheres são ainda alarmantes. O Brasil ocupa o 7º lugar (de 84 países) no ranking de maiores taxas de mortes violentas de mulheres (Mapa da Violência, 2012). Segundo a PNS 2013 (Pesquisa Nacional de Saúde) do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), nos 12 meses anteriores à realização da

entrevista, 3,1% da população feminina com mais de 18 anos (2,5 milhões de mulheres) sofreu agressão física, verbal ou emocional cometida por pessoas que conheciam a vítima (maridos, pais, filhos, amigos, etc). Em relação aos homens adultos, a proporção era de 1,8% (1,2 milhão).

Dessa forma, após quatro anos de implementação do Pacto, no primeiro semestre do Governo Dilma Rousseff, a SPM/PR realizou uma releitura dessa proposta e uma avaliação com o olhar nas 27 Unidades da Federação pactuadas. Nesse processo de releitura, foi detectada a necessidade de reformulação das estratégias, o que culminou com o lançamento, em março de 2013, do Programa “Mulher: Viver sem Violência”. O programa tem por objetivo integrar e ampliar os serviços públicos existentes voltados às mulheres em situação de violência, mediante a articulação dos atendimentos especializados no âmbito da saúde, da justiça, da segurança pública, da rede sócioassistencial e da promoção da autonomia financeira (Decreto nº. 8.086, de 30 de agosto de 2013).

O Programa atende aos dispositivos da Lei Maria da Penha, que determina em seu art. 8º que a “política pública que visa coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher far-se-á por meio de um conjunto articulado de ações da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e de ações não-governamentais,” e, em seu parágrafo I, a necessidade de “integração operacional do Poder Judiciário, do Ministério Público com as áreas de segurança pública, assistência social, saúde, educação, trabalho e habitação.”

Para tanto, o Programa propõe o fortalecimento e a consolidação, em âmbito nacional, da rede de atendimento às mulheres em situação de violência, por meio da articulação das diversas áreas envolvidas. O Programa também promove a articulação entre órgãos e serviços públicos das três esferas de Estado e instituições integrantes do sistema de justiça, como copartícipes na sua implementação.

Portanto, as políticas públicas de enfrentamento à violência contra a mulher podem e devem reverberar nas decisões judiciais das postulações sobre o assédio sexual, que transitam perante à Justiça do Trabalho, ampliando o discurso produzido pelo Sistema de Justiça Trabalhista no Brasil e unindo todos os poderes da República na promoção dos Direitos Humanos.

7 MISSÃO GLOBAL PARA ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

A ONU Mulher foi criada, em 2010, para unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres. A ONU Mulher segue o legado de duas décadas do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para Mulheres (UNIFEM) em defesa dos direitos globais das mulheres, articulando movimentos feministas, com mulheres negras, indígenas, jovens, trabalhadoras domésticas e trabalhadoras rurais. As áreas prioritárias de atuação compreendem liderança e participação política das mulheres; empoderamento econômico; fim da violência contra mulheres e meninas, paz e segurança e emergências humanitárias, governança e planejamento e normas globais e regionais. Por meio de parcerias com a sociedade civil, os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, universidades, empresas e o sistema das Nações Unidas, a ONU Mulheres defende os compromissos internacionais assumidos pelos Estados-Membros da ONU com os direitos humanos das mulheres.

O Brasil é signatário das Convenções para Eliminação de todas as formas de discriminação contra Mulher na linha do tempo foram realizadas 04 Conferências Mundiais da Mulher, descritas na linha do tempo, conforme site da ONU Mulher:

1975 – Ano Internacional da Mulher – momento de realização da **I Conferência Mundial da Mulher** sob o lema “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”. Tema central: a eliminação da discriminação da mulher e o seu avanço social. Aprovou plano de ação a ser norteador das diretrizes de governos e da comunidade internacional no decênio 1976-1985, destacando-se: a igualdade plena de gênero e a eliminação da discriminação por razões de gênero, a plena participação das mulheres no desenvolvimento e maior contribuição das mulheres para a paz mundial.

A conferência teve a participação de 133 delegações, sendo 113 lideradas por mulheres. Outro ponto alto da Conferência foi a realização do Fórum de Organizações Não-Governamentais, que contou com a participação de 4.000 ativistas. Criou um espaço estratégico, o qual viria a se consolidar nas demais conferências da Mulher. Propiciou a criação do Fundo de Contribuições Voluntárias das Nações Unidas para a Década da Mulher, o qual viria a ser convertido no Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), em 1985, por decisão da Terceira Conferência Mundial sobre a Mulher.

1980 – II Conferência Mundial da Mulher sob o lema “Educação, Emprego e Saúde”, Copenhague. A comunidade internacional tomou mais consciência sobre a falta de participação dos homens no processo de igualdade, vontade política insuficiente por parte dos Estados para o enfrentamento das desigualdades de gênero, escassez de mulheres nos postos de decisões, baixo investimento nos serviços sociais de apoio, entre outros fatores.

O programa de ação da II Conferência Mundial sobre a Mulher demandou medidas nacionais mais fortes para garantir a propriedade e controle de propriedade das mulheres, bem como melhorias nos direitos das mulheres em relação à herança, guarda dos filhos e nacionalidade. No balanço do decênio chegou-se à constatação de que poucas metas tinham sido alcançadas, conduzindo a mais organização e pressão da sociedade civil. Houve cobrança de mais participação das mulheres na produção das riquezas das sociedades. Em razão disso, foram apontadas medidas de caráter jurídico, para alcançar a igualdade na participação social e na participação política e nos lugares de tomada de decisões. Dentre os compromissos, destacam-se: a igualdade no acesso à educação, oportunidades no trabalho e atenção à saúde das mulheres.

1985 – III Conferência Mundial sobre a Mulher com tema central “Estratégias Orientadas ao Futuro, para o Desenvolvimento da Mulher até o Ano 2000”, Nairóbi. No balanço do decênio chegou-se à constatação de que poucas metas tinham sido alcançadas, conduzindo a mais organização e pressão da sociedade civil. Houve cobrança de mais participação das mulheres na produção das riquezas das sociedades. Em razão disso, foram apontadas medidas de caráter jurídico, para alcançar a igualdade na participação social e na participação política e nos lugares de tomada de decisões.

1995 – IV Conferência Mundial sobre a Mulher com tema central “Ação para a Igualdade, o Desenvolvimento e a Paz”, China. A Plataforma de Ação de Pequim afirma os direitos das mulheres como direitos humanos e comprometidos com ações específicas para garantir o respeito a esses direitos.

Define o conceito de gênero para a agenda internacional, empoderamento das mulheres e transversalidade das políticas públicas com a perspectiva de gênero. Para a ONU,

“a transformação fundamental em Pequim foi o reconhecimento da necessidade de mudar o foco da mulher para o conceito de gênero,

reconhecendo que toda a estrutura da sociedade, e todas as relações entre homens e mulheres dentro dela, tiveram que ser reavaliados. Só por essa fundamental reestruturação da sociedade e suas instituições poderiam as mulheres ter plenos poderes para tomar o seu lugar de direito como parceiros iguais aos dos homens em todos os aspectos da vida. Essa mudança representou uma reafirmação de que os direitos das mulheres são direitos humanos e que a igualdade de gênero era uma questão de interesse universal, beneficiando a todos”. (<http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>).

São estabelecidas 12 áreas de preocupação sobre os direitos de mulheres e meninas:

1. Mulheres e Pobreza;
2. Educação e Capacitação de Mulheres;
3. Mulheres e Saúde;
4. Violência Contra a Mulher;
5. Mulheres e Conflitos Armados;
6. Mulheres e Economia;
7. Mulheres no Poder e na Liderança;
8. Mecanismos Institucionais para o Avanço das Mulheres;
9. Direitos Humanos das Mulheres;
10. Mulheres e a Mídia;
11. Mulheres e Meio Ambiente;
12. Direitos das Meninas.

Em 2015, a Assembleia Geral das Nações Unidas adotou a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. Com 17 objetivos globais, os Estados-membros aprovaram um plano de ação para promover o desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza. Foram definidas 169 metas globais com foco nas pessoas, no planeta, na prosperidade e na paz mundial. As metas para o alcance da igualdade de gênero estão concentradas no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 e transversalizadas em outros 12 objetivos globais.

Essa Agenda é um plano de ação para as pessoas, para o planeta e para a prosperidade. Ela também busca fortalecer a paz universal com mais liberdade. Reconhecemos que a erradicação da pobreza em todas as suas formas e

dimensões, incluindo a pobreza extrema, é o maior desafio global e um requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável. E lançou o desafio 2030.



Fonte: <http://www.onu.org.br/>

Em apoio à Agenda 2030, a ONU Mulheres lançou a iniciativa global “Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero”, com compromissos concretos assumidos por mais de 90 países, entre eles o Brasil. Construir um Planeta 50-50 depende que todas e todos – mulheres, homens, sociedade civil, governos, empresas, universidades e meios de comunicação – trabalhem de maneira determinada, concreta e sistemática para eliminar as desigualdades de gênero.



Fonte: <http://www.onu.org.br/>

Os Objetivos e metas estimularão a ação para os próximos 15 anos em áreas de importância crucial para a humanidade e para o planeta:

Pessoas – acabar com a pobreza e a fome, em todas as suas formas e dimensões, e garantir que todos os seres humanos possam realizar o seu potencial em dignidade e igualdade, em um ambiente saudável.

Planeta – proteger o planeta da degradação, sobretudo por meio do consumo e da produção sustentáveis, da gestão sustentável dos seus recursos naturais e tomando medidas urgentes sobre a mudança climática, para que ele possa suportar as necessidades das gerações presentes e futuras.

Prosperidade – assegurar que todos os seres humanos possam desfrutar de uma vida próspera e de plena realização pessoal, e que o progresso econômico, social e tecnológico ocorra em harmonia com a natureza.

Paz – promover sociedades pacíficas, justas e inclusivas que estão livres do medo e da violência. Não pode haver desenvolvimento sustentável sem paz e não há paz sem desenvolvimento sustentável.

Parceria – mobilizar os meios necessários para implementar esta Agenda por meio de uma Parceria Global para o Desenvolvimento Sustentável revitalizada, com base num espírito de solidariedade global reforçada, concentrada em especial nas

necessidades dos mais pobres e mais vulneráveis e com a participação de todos os países, todas as partes interessadas e todas as pessoas.

Os vínculos e a natureza integrada dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são de importância crucial para assegurar que o propósito da nova Agenda seja realizado. Se realizarmos as nossas ambições em toda a extensão da Agenda, a vida de todos será profundamente melhorada e nosso mundo será transformado para melhor.

Hoje, apesar de todo o progresso considerável, a igualdade de gênero projetada pela plataforma é ainda uma agenda inacabada. Mulheres ganham menos que os homens e estão mais sujeitas a ter empregos de baixa-qualidade. Um terço das mulheres sofre violência física ou sexual em suas vidas. Brechas nos direitos reprodutivos e assistência médica são responsáveis pela morte diária de 800 mulheres durante o parto.

O vigésimo aniversário da Plataforma de Pequim abriu novas oportunidades para reconectar, reformar o compromisso, cobrar a ação política e mobilizar o público. Todos têm um papel para exercer — para o nosso próprio bem.

META GLOBAL IGUALDADE DE GÊNERO - ONU MULHER

Dez recomendações chaves da ONU Mulheres para que a igualdade de gênero seja real:

1. Reduzir a segregação ocupacional e a diferença salarial de gênero
2. Fortalecer a segurança das mulheres em todas as etapas da vida
3. Reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho não remunerado e o trabalho doméstico
4. Investir em serviços de responsabilidade sociais com foco em gênero
5. Maximizar recursos para atingir a igualdade efetiva
6. Apoiar as organizações de mulheres para reivindicar direitos e agendas políticas em todos os níveis
7. Criar um ambiente global para a realização dos direitos das mulheres
8. Usar a plataforma política para promover políticas e catalisar mudanças
9. Criar evidências para que as mulheres acessem programas com foco em economia e direitos sociais

Na produção de discursos que circulam como discursos, os discursos incluem representações de como as coisas seriam, deveriam ou poderiam ser. Os conhecimentos na economia e na sociedade do conhecimento são imaginários neste

sentido de projeções de possíveis estados de coisas, “mundos possíveis”, como ensina Fairclough (2010). Discursos como imaginários também podem vir a ser inculcados como novos modos de ser, novas identidades. O processo de “mudar o sujeito” ou “mudar o mundo” como pretende as metas globais desenvolvidas através da ONU, podem ser pensadas em termos de inculcar novos discursos. Inculcar significa fazer com que pessoas assumam discursos, posicionando-se dentro deles, agindo, pensando, falando e se vendo nos termos dos novos discursos.

Este é um desafio do nosso tempo e intergeracional, global e local, na produção de uma nova ordem criada através de um diálogo com potência transformadora radical.

8 CONCLUSÃO

Como síntese, apresentamos algumas considerações que ao nosso ver merecem destaque, e foram se consolidando no decorrer da pesquisa desenvolvida no trabalho apresentado.

Vamos dividir a conclusão em três itens, que se entrelaçam como uma trança, sem grau de hierarquização. A conclusão visa responder as questões suscitadas na formatação inicial do trabalho; do objeto direto da pesquisa relacionado aos casos judiciais em análise e do marco teórico discutido no âmbito do fetiche do judiciário e políticas públicas de enfrentamento à violência contra as mulheres e promoção dos Direitos Humanos.

Ao iniciarmos o projeto de pesquisa pretendíamos focar no tratamento jurídico dado à questão do assédio sexual em ambiente do trabalho, relacionado à fundamentação das decisões dos magistrados nos processos dos trabalhistas. A questão inicial era, qual foi a solução dada aos litígios julgados pela Justiça do Trabalho do Estado de Pernambuco, nas postulações sobre assédio sexual? As possíveis respostas indicavam que as decisões judiciais tinham caráter retributivas; que adotam como solução a indenização por danos morais (assédio sexual).

Observando as 04 (quatro) decisões judiciais analisadas no trabalho, ficou evidente que a orientação da jurisprudência e da doutrina utilizadas nas decisões judiciais promovidas pela Justiça do Trabalho de Pernambuco adotam comumente o caráter retributivo, havendo discussão acerca de quanto deve receber a vítima do assédio sexual, considerando se o assédio sexual se enquadra em assédio sexual por intimidação ou chantagem e o grau de constrangimento da vítima. A Justiça do Trabalho de Pernambuco criou uma tabela de indenização por danos morais para as mulheres vítimas de assédio sexual.

Outras questões estavam relacionadas ao projeto de pesquisa, diziam respeito a promoção dos direitos humanos, na medida em que o Estado brasileiro tem como fundamento da República a dignidade humana e o valor social do trabalho, refletíamos sobre a dignidade das mulheres no ambiente de trabalho, já que social é patente a condição de desigualdade na sociedade. Desta forma, com o presente trabalho tentávamos entender, em que medida o sistema judiciário reproduz em sua prática operatória a indiferença, o preconceito e a discriminação contra a mulher?

Cogitávamos como possível resposta a esta pergunta três premissas como base: (i) de que o sistema judiciário é predominantemente masculino; (ii) de que os homens são fruto de uma sociedade machista e os operadores do judiciário absorvem os mesmos elementos culturais machistas; (iii) de que como os processos de assédio sexual têm distribuição aleatória entre os magistrados, e, sendo a maior parte deles homens, os processos são julgados em sua maioria sob olhares masculinos;

No desenvolvimento do trabalho de pesquisa das decisões judiciais, que somam cerca de 39 (trinta e nove) decisões, como indicado no anexo I, e por questões metodológicas do trabalho restringimos a 04 (quatro) decisões, dos casos de Cassiana, Luciana, Solange e Elisa nos convencemos que nas instâncias superiores a Justiça do Trabalho continua com grande número de magistrados do sexo masculino e no geral, os homens são maioria no Judiciário trabalhista; na composição e olhar do judiciário prevalece teses jurídicas patrimoniais e dissociadas das realidades sociais, mesmo quando os processos são julgados por magistrados e magistradas que se destacam pelo olhar humanista e até engajado em causas sociais e emancipatórias.

Assim, ao nosso ver, a questão fundamental é o fetiche do direito, que compromete o campo jurídico, fazendo crer que o processo judicial é técnico e dissociado da realidade, o que repercute em uma total ausência de apropriação, reconhecimento e manejo das políticas públicas conquistadas pelas mulheres, nos atos dos agentes do judiciário, e essa conclusão remete ao marco teórico referencial utilizado no trabalho vinculado a análise crítica do discurso, a dialética do discurso e ao poder simbólico do campo do jurídico conceito desenvolvido por Bourdier.

Uma outra hipótese, que cogitávamos era que quanto ao cumprimento da obrigação da apuração (ou não) do crime de assédio sexual e às violações dos Direitos Humanos. E com isso haveria prejuízo à sociedade, repercutindo em desestímulo a novas denúncias de assédio sexual, alimentando um ciclo de violência, desvalorização da mulher e violação dos direitos humanos.

Analisamos o caso de Cassiana que ingressou no Banco Bradesco como menor aprendiz e foi assediada pelo Gerente Administrativo do Bradesco, fato comprovado na reclamação trabalhista e mesmo se tratando de menor de idade, que tem proteção legal do Estado, não houve encaminhamento à justiça criminal

competente para apuração da prática do crime de assédio sexual, previsto no art. 216-A do Código Penal.

Outra observação que consideramos pertinente era que, na motivação inicial do trabalho, nós gostaríamos de fazer um recorte racial e de classe, entretanto, por insuficiência de dados constantes das ações judiciais/reclamações trabalhistas, tal abordagem ficou prejudicada. Não havendo como identificar o recorte de classe/raça que poderia ser mais um gravame acerca da violência contra a mulher no ambiente de trabalho.

Poderia ser importante que o registro dos processos judiciais trabalhistas, por se vincularem a uma justiça social, constatassem esses marcados sociais para dialogar com as políticas públicas de enfrentamento à violência contra a mulher com recorte de classe e raça.

A partir disso, concluímos que a hipótese central do trabalho de pesquisa, que se juntam com esse conjunto de fatores faz com que os processos que contém postulação referente ao assédio sexual, ao nosso ver, não tenham julgamento satisfatório, tanto no que tange à condenação para indenização por danos morais como também, e principalmente, ao encaminhamento para investigação e julgamentos do crime de assédio sexual pelas instâncias competentes. Sendo assim, o Poder Judiciário não promove a Justiça, ao nosso ver.

Quanto o objeto direto da pesquisa, relacionado aos casos judiciais em análise, os casos de assédio sexual sofrido por Cassiana, Luciana, Solange e Elisa, analisados no presente processo, como casos típicos das postulações de assédio sexual no ambiente de trabalho entendemos que : (1) É necessário um compromisso dos poderes públicos com a superação da violência contra a mulher no ambiente privado e público; (2) Os processos judiciais com postulação sobre assédio sexual no ambiente de trabalho devem ser entendidos como casos de violência contra a mulher no ambiente público; (3) A Justiça do Trabalho deve encaminhar os casos de assédio sexual para o Ministério Público, para apuração da existência ou não do crime de assédio sexual através da justiça criminal comum; (4) A Justiça do Trabalho deve se inserir no Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência contra as Mulheres e adotar, nas suas decisões das postulações sobre assédio sexual, as previsões contidas na Lei Maria da Penha, em fuga da visão personalíssima, manualesca e patrimonial, produzindo discursos analíticos diante da complexidade de cada caso; (5) As orientações, convenções e conferências globais de

enfrentamento à violência contra a mulher, devem ser utilizadas na produção das decisões da Justiça do Trabalho, ao julgar os processos de assédio sexual; (6) Os Magistrados e Magistradas da Justiça do Trabalho devem se apropriar das metas e políticas públicas, acolher e promover a instrução dos processos com postulação de assédio sexual, e; (7) o campo jurídico compreender que não produzem resultados e números, mas sim devem produzir discursos que promovam a Justiça.

Entendemos que a missão da Justiça do Trabalho do Brasil não pode ficar reduzida ao pagamento e a retroalimentação da “indústria da indenização”, que ela mesma critica, em uma relação de causa e efeito, circunscrita aos métodos existentes, mas que assuma um papel transformador, fomentando a teoria dialética do discurso, na promoção da paz, dos direitos humanos e na erradicação da violência contra a mulher e todos os seres humanos, contribuindo para a emancipação e felicidade dos indivíduos.

Ao concluirmos nosso trabalho ficou patente que, o discurso produzido pela Justiça do trabalho não incorpora outros elementos, das ciências sociológicas, psiquiátricas, históricas para fomentar uma “sociedade do conhecimento”, ficando o discurso do poder judiciário trabalhista relativo às postulações de assédio sexual, como ensina a professora Ana Lia Almeida, carregado da mentalidade despudoradamente manualesca dos juristas, que revela certa preguiça de desenvolver capacidades analíticas, algo bastante conveniente para manter a dominação de classe.(ALMEIDA, 2017)

Para a professora, a Ciência do Direito, assim escrita com iniciais maiúsculas e toques de latim, segue o seu destino multimilenarmente apartado dos trabalhadores e dos demais sujeitos subalternizados na sociedade de classe. Através destes manuais, o bacharelismo retórico encontra o devido repouso para os estudos do direito de forma fácil rápida, sem maiores esforços, com soluções teóricas que estejam à mão. (ALMEIDA, 2013b,p.3).

Na nossa leitura, a interpretação e o posicionamento adotado pela Justiça do Trabalho é limitado, no sentido de que busca consolidar a prática do assédio sexual, mesmo não havendo legislação trabalhista específica, e para isso se socorreu dos princípios constitucionais e fundamentos da República do Brasil, como o art.1º, inciso II, III e IV e art.3º incisos I e IV todos da CF/1988. Além dos demais direitos sociais, políticos, econômicos previstos na Constituição Federal , como o artigo 5º, inciso I, III e X da CF/88.

Porém o discurso produzido pelo judiciário ao analisar os caso de assédio sexual no ambiente de trabalho não se coaduna com a finalidade da norma constitucional, que é a promoção da Dignidade Humana e erradicação das discriminações e violências, não se compromete com os processos de mudança social. O discurso produzido pela Justiça do Trabalho tenta se identificar como a formação dos especialistas do Direito criou o “habitus” do campo jurídico, descrito por Bourdieu, em seu Poder simbólico, responsáveis pela propagação de um ponto de vista sobre o mundo “que em nada de decisivo se opõe ao ponto de vista dos dominantes” (BOURDIEU, 2006, p.245). Para a professora Ana Lia Vanderlei Almeida, o núcleo desde “senso comum” consistiria na visão dogmática a respeito do direito, concebida como um sistema lógico-dedutivo centrado na lei, por sua vez considerada neutra.(ALMEIDA, 2017)

O campo jurídico formado por advogados(as), magistrados(as), Ministério Público, estudantes e professores de direitos ao reforçar e difundir a crença de que o direito consiste em de normas “lógico”, “neutro” e “independente” dos demais âmbitos da vida social, cumpre a função de produzir e reproduzir a estrutura dominante do modo de produção capitalista, que tem a capacidade de se renovar periodicamente, nas bases de expansão econômica e, assim se rearticular nas relações humanas, desde as relações econômicas, políticas e sociais, sendo basiladas pelo Direito.

E o discurso de autoridade, do poder judiciário, entre outros discursos, produz em favor do capitalismo, um novo capitalismo, como uma nova ordem sócioeconômica que se funda no conhecimento, “dirigido pelo discurso”, fazendo com que a linguagem e o discurso tenham um papel mais elevado nas mudanças socioeconômicas do que em outrora. Bordieur e Wacquant, já havia descrito e indicado uma “nova vulgata planetária” elencando novos termos do vocabulário global, como globalização, flexibilidade, governança, empregabilidade, exclusão, terceirização, entre outras. Todos os vocábulos são “dotados do poder performático de forçar as realidades que afirmam descrever”, termos pós-modernos forjados pelo neoliberalismo, com o intuito de construir à nova ordem econômica, orientada e conduzida pelos discursos, entre eles o discurso jurídico.(BORDIEUR; WACQUANT, 2001)

Assim ao nosso ver, é patente a necessidade de que a pesquisa social se debruce sobre os discursos produzidos pelo Poder Judiciário, com uma análise

crítica do discurso, com uma análise dialética, que vai além da linguagem, entendendo o processo social em curso e as transformações operacionalizadas na condição humana, a partir do inculcar do discurso hegemônico do neoliberalismo. E o que está em jogo; o novo capitalismo e as políticas de governança, como no Brasil a chamada “Reforma Trabalhista” e “Reforma da Previdência” do governo imbuído do poder em razão de um golpe jurídico/midiático/ultraneoliberal/misógeno que retirou do poder central do Brasil, a primeira mulher eleita presidenta do Brasil busca facilitar e que pareçam inevitáveis estes descaminhos que percorremos, fazendo inculcar nos cidadãos estes desejos como fatos e ocultar o mundo como ele realmente é.

Por último, destacamos que, no início da pesquisa tínhamos uma hipótese de que por ser o judiciário predominantemente masculino, este fator seria relevante nas decisões judiciais sobre postulações de assédio sexual no ambiente de trabalho contra mulheres.

Essa hipótese não foi comprovada. Analisamos 04 casos detalhadamente, pags, 24 a 54 do trabalho. 02 processos procedentes 02 improcedentes.

Este é um fator pois os processos de assédio sexual não são facilmente vitoriosos.

Outro fator da análise dos casos foi que magistradas e magistrados reproduzem as mesmas decisões, os mesmos fundamentos.

Logo, ao nosso ver, a questão fundamental da produção do discurso do judiciário é que o campo jurídico crer que o processo judicial é técnico e dissociado da realidade, o que repercute em uma total ausência de interface do direito com outras ciências e manejo das políticas públicas conquistadas pelas mulheres.

Destacamos que é fundamental a presença de mais mulheres magistradas no sistema jurídico.

Da análise dos casos judiciais apresentados por Cassiana, Luciana, Solange e Elisa, narradas a partir das decisões judiciais ficou evidente que a Justiça do Trabalho de Pernambuco, tem cumprido um papel limitado na superação da violência contra a mulher no ambiente de trabalho. Nosso entendimento deriva de quatro ponderações:

- 1) A ausência do cumprimento da obrigação legal de encaminhamento do caso de assédio sexual contra Cassiana, menor de idade, para o Ministério Público para produção da denuncia com base no art. 216-A do CP.
- 2) Uma visão patrimonialista do Direito que transforma direito em dinheiro. Assédio sexual transforma-se assédio moral e conseqüentemente a condenação pecuniária tabelada pelo TRT6 em R\$10.000,00. Cada Tribunal tem sua tabela.
- 3) A justiça do trabalho considera o assédio sexual na esfera personalíssima da pessoa assediada, dissociado da violência estruturante existente na sociedade contra a mulher.
- 4) A visão dogmática a respeito do direito, como um sistema lógico dedutivo centrado na lei, sem qualquer interface com as declarações de Direitos Humanos, políticas públicas de enfrentamento à violência contra a mulher não favorece uma visão ampla na solução dos casos de assédio sexual.
- 5) Um sistema de justiça machista, elitista, que reproduz a ordem vigente e que não se compromete com um ambiente de trabalho sadio para as mulheres, diante das constantes violações dos seus corpos e da liberdade sexual.
- 6) A ausência dos marcadores de raça e classe social impede a visualização dos marcadores de opressão, demonstrando como a justiça do trabalho do Brasil, não dar visibilidade as discriminações que pesam sobre as mulheres.

Assim, o poder judiciário produz discurso de autoridade, entre outros discursos em favor da ordem vigente, do capitalismo, da dominação masculina, produzindo um novo capitalismo, com uma nova ordem social, econômica, que se funda no conhecimento, “dirigido pelo discurso” fazendo com que a linguagem e o discurso tenham papel mais elevado do que outrara, segundo Fairclough. Portanto, fundamental a pesquisa social que contribua com a construção da metodologia da análise crítica do discurso na desconstrução de narrativas opressoras.

O direito contribui com a divisão do poder, que já existe na sociedade patriarcal, traduzindo com objetividade científica, estruturas de favorecimento da dominação masculina, o que segundo MacKinnon, se tem é uma Teoria Masculina do Direito.

“O correr da vida embrulha tudo.
A vida é assim: esquentada e esfria,
aperta e daí afrouxa,
sossega e depois desinquieta. O que ela
quer da gente é coragem” **Guimarães Rosa**

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADORNO, T.; HORKHEIMER, M. **Dialética do Esclarecimento**: fragmentos filosóficos. Tradução de Guido Antonio de Almeida. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 1985. 223 p.
- ALMEIDA, Ana Lia Vanderlei. O Apartheid do direito: reflexões sobre o positivismo jurídico na periferia do capital. *Revista Direito e Práxis* [en línea] 2017, 8 Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=350951354003> ISSN - Acesso em: março de 2018.
- ALMEIDA, Marta Tavares de. **A contribuição da Legística para uma política de legislação**: concepções, métodos e técnicas.
- ARENDT, H. **A Condição Humana**. Tradução de Roberto Raposo. 11ª. ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense Universitária, 2010. 407 p.
- BACHELARD, Gaston, 1884-1962. **A formação do espírito científico**: contribuição para uma psicanálise do conhecimento. Tradução de Estela dos Santos Abreu, Rio de Janeiro: Contraponto, 1996. 316 p.
- BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**: a experiência vivida. Tradução de Sérgio Mlimmiet. 2ª. ed. Paris: Difusão Européia do Livro - Librairie Gallimard, 1967.
- BIROLI, F. Democracia e tolerância à subordinação: livre-escolha e consentimento na teoria política feminista. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 21, n. 48, p. 127-142, dez 2013.
- BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de Direito Penal – Parte Especial – Volume 4**. São Paulo: Saraiva, 6ª ed., 2012, p. 88.
- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

_____. (2002), “Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero”. **Estudos Feministas**, 10 (1): 171-188.

BRASIL. **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

CALVO, A. O assédio sexual e o assédio moral no ambiente de trabalho. **Saúde e trabalho**, [s.l.;s.d.]. Disponível em:

<http://www.saudeetrabalho.com.br/download/assedio-calvo.pdf> - Acesso em: 20 maio 2010.

CARVALHO, Erika Fernanda Marins de. **Violência de Gênero e Políticas Públicas: os Centros de Referência de Atendimento à Mulher no enfrentamento à Violência**. 2015. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2015.

_____. (2002), “Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero”. **Estudos Feministas**. 10 (1): 171-188.

Conceito de assédio sexual é mais amplo na Justiça Trabalhista. Notícias JusBrasil - Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região, 2015. Disponível em: <http://trt-10.jusbrasil.com.br/noticias/100607355/conceito-de-assedio-sexual-e-mais-amplo-na-justica-trabalhista>. Acesso em: 20 set. 2015.

FAIRCLOUGH, Norman. A Dialética do Discurso. **Revista Teias**. v.11 - nº 22. p. 225-234. Maio/agosto, 2010. Disponível em: <http://www.ling.lanccs.ac.uk/profiles/263> Acesso em: março 2018.

FELKER, R. D. H. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. 3ª. ed. São Paulo: LTR, 2010.

GIACOVONI, N. H. Assédio sexual e moral nas relações de trabalho. **V Encontro de Iniciação Científica e IV Encontro de Extensão Universitária**. Presidente

Prudente : Faculdades Integradas "Antonio Eufrásio de Toledo". 2009. p. s/n.
publicado eletronicamente.

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal – Parte Especial – Volume III**. São Paulo: Impetus, 9ª ed., 2012, p. 520.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. A institucionalização das políticas públicas de enfrentamento à violência contra as mulheres no Brasil (versão preliminar). Brasília, 2015.

INSTITUTO DE SEGURANÇA PÚBLICA DO RIO DE JANEIRO. Dossiê Mulher 2015 (ano-base 2014). Rio de Janeiro, Riosegurança, 2015.

JESUS, Damásio E. de. **Direito Penal – Parte Geral – Volume 3**. São Paulo: Saraiva, 20ª ed., 2011, p. 151.

LAGARDE Y DE LOS RIOS, M. De la igualdad formal a la diversidad. Una perspectiva étnica latinoamericana. **Anales de la Cátedra Francisco Suárez**. v. 37, p. 57-79, 2003.

MACKINNON, Catharine. **Sexual Harassment of working women: a case of sex discrimination**. New Haven: Yale University Press, 1979.

MACKINNON, Catharine. A Hacia uma teoria feminist del Estado. Edições Catédra. Universitat de València. Instituto de la mujer. 1989.

MARQUES, Mª Celeste S.; GOMES, Lilian Samantha V. **As Profissionais do Sexo e a Justiça do Trabalho**. *Brasiliana - Journal for Brazilian Studies*. vo. 2, n. 2 (Nov. 2013). p. 113-140.

MASSON, Cleber Rogério. **Direito Penal – Direito Penal – Parte Especial – Volume 3**. São Paulo: Método, 2ª ed., 2012, pp. 45-46.

MIGUEL, L. F.; BIROLI, F. **Feminismo e política: uma introdução**. São Paulo: Boitempo, 2014.

MORAIS, T.; MÚRIAS, C.; MAGAL, M. J. Assédio sexual no trabalho: uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos. **International Journal on Working Conditions**. Porto, v. 7, p. 35-51, junho 2014.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Código Penal Comentado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 11ª ed., 2012, p. 962.

OIT afirma que assédio sexual no trabalho é uma forma de agressão. Rádio das Nações Unidas, 2013. Disponível em:

<<http://www.unmultimedia.org/radio/portuguese/2013/03/oitafirmaqueassediosexualnootrabalhoeumaformadeagressao/>> - Acesso em: 15 set. 2015.

Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres 2007

<<http://www.rcdh.ufes.br/sites/default/files/Pacto%20Nacional%20pelo%20enfrentamento%20%C3%A0%20viol%C3%Aancia%20contra%20as%20mulheres.pdf>> – Acesso Janeiro 2018.

Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, 2012-2015

<[SPM-Pacto-Nacional-de-Enfrentamento-%C3%A0-Viol%C3%Aancia-contra-as-Mulheres-2011.pdf](#)> - Acesso Janeiro 2018.

PAMPLONA FILHO, R. Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**.

Salvador, v. II, n. 2, p. 105-120, maio 2013. Disponível em: <http://www.flip3d.com.br/web/pub/escolajudicial/index.jsp?ipg=81441> - Acesso em: 01 out. 2015.

PIMENTEL, S.; SCHRITZMEYER, A. L. P.; PANDJIARJIAN, V. **Estupro: crime ou "cortesia"?** Abordagem Sociojurídica de Gênero. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris, 1998.

POUGY, Lília Guimarães. O campo da Violência de Gênero em tempos de Lei Maria da Penha. In: **Relatório final apresentado à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro** (FAPERJ). Rio de Janeiro, 2011.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A Mulher na Sociedade de Classes**: mito e realidade. Petrópolis : Vozes, 1976.

_____. **O Poder do Macho**. São Paulo: Editora Moderna, 1987. p. 60-63.

SAFFIOTI, H. I. B.; ALMEIDA, S. S. **Violência de Gênero**: poder e impotência. Rio de Janeiro: Livraria e Editora Reivinter Ltda, 1995.

SANTOS, Boaventura de Souza. Por uma Concepção Multicultural de Direitos Humanos. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 48, p. 11-32, junho 1997.

_____. **Para um novo senso comum**: a ciência, o direito e a política na transição paradigmática. 4ª edição. São Paulo: Cortez, 2001.

_____. DH na Pós-modernidade. **Oficina 10 Centro de Estudos Sociais**. Coimbra, junho 1998. Disponível em:
file:///D:/Google%20Drive/Desktop/dh%20e%20pos%20modernidade%20boaventura.pdf - Acesso em: março 2018.

SARAMAGO, J. **Ensaio sobre a cegueira**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES. Norma Técnica de Unificação dos Centros de Referência de Atendimento Mulher em Situação de Violência. Brasil, 2006. Disponível em:
<http://www.mulheres.ba.gov.br/arquivos/File/Legislacao/6_NormaTecnicaUniformizacaoCentrosdeReferenciadeAtendimentoaMulher2006.pdf> - Acesso em: janeiro 2018

SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES. Política Nacional de Enfrentamento a Violência Contra a Mulher. Brasil, 2011. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/sobre/publicacoes/publicacoes/2011/politica-nacional> - Acesso em: fevereiro 2018

SOUZA, C. D. *et al.* A Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher (Convenção de Belem do Pará) e a Lei Maria da Penha. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. XII, n. 77, Junho 2010. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7874 - Acesso em: março 2018

ZIZEK, S. **Violência**: seis reflexões laterais. Tradução de Miguel Serras Pereira. São Paulo: Boitempo, 20

ANEXO

RELAÇÃO NÚMEROS DE PROCESSOS TRT PERNAMBUCO – PROCESSOS FÍSICOS – SEM SEGREDO DE JUSTIÇA

POSTULAÇÃO ASSÉDIO SEXUAL CONTRA MULHERES – PERÍODO 2005 A 2015

- 1.00001051-91/2012.05.06.0015
- 2.0000698-29/2010.05.06.0142
- 3.0000528-39/2013.05.06.0017
- 4.00002280-51/2013.05.06.0371
- 5.000089-66/2014.05.06.0381
- 6.0001167.22/2001.5.06.0019
- 7.0001048.93/2012.5.06.0191
- 8.0000602.45/2011.5.06.0023
- 9.0001670.74/2010.5.06.0020
- 10.0000549.63/2013.5.06.0001
- 11.0002084.74/2011.5.06.0192
- 12.0001119.49/2013.5.06.0001
- 13.0000791.38/2012.5.06.0007
- 14.0001406.46/2012.5.06.0001
- 15.0001305.03/2012.5.06.0391
- 16.0000735.08/2012.5.06.0006
- 17.0000251.48/2012.5.06.0020
- 18.0000194.62/2012.5.06.0171
- 19.0001773.10/2011.5.06.0006
- 20.0000618.88/2010.5.06.0005

21.0000516.57/2012.5.06.0341
22.0001651.22/2010.5.06.0003
23.0000827.35/2011.5.06.0001
24.0000679.82/2011.5.06.0014
25.0000726.32/2011.5.06.0313
26.0000306.82/2010.5.06.0015
27.0001508.27/2010.5.06.0102
28.0000483.16/2011.5.06.0143
29.0063100.21/2009.5.06.0001
30.0000688.57/2010.5.06.0312
31.0151100.83/2008.5.06.0016
32.0016200.39/2009.5.06.0143
33.0066700.72/2008.5.06.0102
34.00125100.22/2008.5.06.0121
35.0032500.55/2007.5.06.0011
36.0113200.05/2008.5.06.0101
37.014400.17/2007.5.06.0015
38.0109100.26/2007.5.06.0009
39.0126800.98/2005.5.06.0004