

# **ASSÉDIO SEXUAL: uma questão de gênero que desafia a normatividade da Constituição**

*Noemia Porto*

Juíza do Trabalho da 10ª Região, Mestre e Doutoranda em Direito, Estado e Constituição pela UnB e Presidenta da Amatra-10

## **1. Introdução**

Apenas no âmbito de uma ciência que se pretendesse fundada em marcos de absoluta exatidão, a igualdade poderia significar quantidades idênticas de coisas. No plano do conceito social, a temática da igualdade ganha razoável complexidade. Nele é possível arriscar, assumindo a contingência do intento, a indicação da igualdade como uma qualidade ou atributo especificado ou implícito; uma ideia e um desejo de estar no mesmo nível em termos de posição, dignidade, poder, habilidade, realização ou excelência; uma concepção de ter os mesmos direitos.<sup>1</sup>

O assédio sexual é um fenômeno multifacetado, com interações complexas de fatores históricos, políticos e sociopsicológicos. Todavia, especialmente no Brasil, mais recentemente, no período pós 1988, também ganhou relevância na perspectiva legal, diante, em especial, da normatividade que emana da Constituição no sentido de uma igualdade que represente o profundo respeito às diferenças e que, por isso mesmo, condena os comportamentos abusivos. No mesmo sentido, em 15 de maio de 2001, sobreveio a Lei nº 10.224, que alterou o Código Penal brasileiro, prevendo como crime o assédio sexual, com pena de detenção de um a dois anos.<sup>2</sup> Antes da alteração no Código Penal, porém, existiam demandas judiciais - e continuaram a existir - no âmbito cível, procurando reparações dessa natureza em decorrência da prática de assédio sexual.

De início, se pode dizer que o assédio sexual consiste em "cantadas" explícitas ou insinuações constantes, assumindo o agressor atitudes claras ou sutis, de cunho sensual ou sexual, sem que a vítima o deseje. O assédio, enquanto comportamento abusivo, pode ocorrer como expressão de coação ou de ameaça.

O assédio sexual, em resumo, é a prática de uma violência moral com a finalidade de alcançar favores sexuais.

Embora o significado de relativo consenso sobre o que seja assédio sexual nas relações de trabalho pareça indicar que se trata de um comportamento abusivo que pode atingir homens e

---

1 Na perspectiva do direito a igual respeito e consideração, igual tratamento não significa tratamento idêntico. "Temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quanto a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades" (SANTOS, B. de S., 2003, p. 56).

2 "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."

mulheres, o tema, na verdade, envolve fortemente uma questão de gênero.

O ambiente cultural que forja identidades, há muito tempo, e até os dias de hoje, destaca as diferenças entre homens e mulheres para distanciá-los, normalmente inferiorizando o gênero feminino.

Às mulheres é indicado o espaço privado, de cuidadoras, e aos homens o espaço público, os quais, aliás, devem defender, amparar e guiar as mulheres. Essa visão pode parecer excessivamente simplificada, considerando que no Brasil é intenso o processo de inclusão das mulheres no mercado de trabalho, na vida política, nos bancos escolares, etc. Todavia, ainda permanecem as diferenças salariais em desprestígio às mulheres, condições piores para conseguirem emprego, a presença nas primeiras linhas das listas de demissões quando as empresas resolvem "enxugar" o quadro de funcionários, a ocupação majoritária em postos precários de trabalho (em razão da terceirização ou em postos de trabalho informais), sendo certo, ainda, que as mulheres são as maiores vítimas do assédio sexual. Assim, no mercado de trabalho, formal e informal, as mulheres têm presença quantitativa altamente significativa. A presença qualitativa, todavia, envolve discutir os postos de trabalho ocupados pelas mulheres e a forma da ocupação e das condições oferecidas para o respectivo desenvolvimento das funções contratadas.

Essas constatações estão respaldadas, principalmente, nos estudos conduzidos e publicados pela Organização Internacional do Trabalho, Agência das Nações Unidas:

O número de mulheres que hoje em dia trabalha na economia formal não tem precedentes. Existe uma maior proporção de mulheres nos serviços públicos e as políticas de igualdade de oportunidades estão globalmente a aumentar. Não obstante, e apesar de todos estes desenvolvimentos, as mulheres continuam a enfrentar múltiplas formas de discriminação no mercado de trabalho. Apesar da redução do diferencial entre homens e mulheres em termos de formação acadêmica e de experiência profissional, em termos gerais as mulheres ainda ganham menos do que os homens, são a maioria nos empregos da economia informal e atípicos, têm de enfrentar mais obstáculos para ascender e manter altos cargos e suportam o peso das responsabilidades familiares de forma desigual. Continuam a existir práticas discriminatórias que se baseiam na presunção de trabalhos que são "adequados" às mulheres, ou à sua função reprodutora. As mulheres, mais que os homens, são, também, vítimas de assédio sexual no emprego. As questões relacionadas com a igualdade de remuneração, a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares, e a proteção da maternidade têm que fazer parte do conjunto de políticas destinadas a promover a igualdade de gênero (disponível em [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/gender\\_september.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/gender_september.pdf), acesso em 10 de abril de 2013).<sup>3</sup>

Algumas categorias, como a das Secretárias, por exemplo, percebem, de forma muito concreta, que a hipótese do assédio faz parte da rotina profissional, tanto que há obra disponível no mercado, *Secretária: um guia prático*, que trata de diversos assuntos, desde a formação profissional,

---

<sup>3</sup> Além desses aspectos mais gerais, pode ser citada a obra *A precarização tem rosto de mulher* (2011), que aborda as péssimas condições de trabalho dos terceirizados que prestam serviços na Universidade de São Paulo, os quais, em sua maioria, são mulheres, bem como o ineditismo da luta dessa categoria por melhores condições, sem que tenha, todavia, encontrado a devida solidariedade dos representantes formais da instituição de ensino.

passando pela necessidade de observância de sigilo profissional, chegando até o tema de como prevenir e denunciar o assédio sexual. Nota-se que o guia foi redigido por Professoras da Área de Administração que, ao longo dos anos, atuando junto ao SENAC/São Paulo, ajudaram a formar profissionais nesta área, conhecendo, no mínimo empiricamente, os desafios concretos enfrentados no dia a dia das secretárias. Percebe-se no guia, no entanto, ao menos em algum nível, certa culpabilização da vítima, no sentido de que à secretária competiria evitar certos comportamentos potencializadores das situações de assédio, o que revela o pano de fundo cultural que naturaliza a aceitação e a desculpa pelo comportamento masculino indesejável, que teria ocorrido em razão da provocação das mulheres (em face da roupa, do vocabulário, etc.). Consta no aludido guia dicas preventivas do assédio sexual: usar roupas discretas; não comentar de sua vida pessoal; não utilizar vocabulário íntimo; manter postura profissional; ter percepção para evitar comentários embaraçosos; observar as promessas de promoção em troca de "favores"; e não demonstrar fragilidade emocional e financeira (2000, p. 33).

No Brasil não há pesquisas consolidadas e abrangentes que permitam identificar o número de mulheres que sofreram ou que relatam ter sofrido assédio sexual no trabalho, o que dificulta o mapeamento concreto do problema.

Neste cenário de promessa de igualdade, mas sem efetivo respeito, um novo entendimento sobre as mudanças sociais parece ser necessário porque as contribuições femininas e os direitos femininos são tema central nos papéis sociais, econômicos e políticos mundialmente, até porque em se tratando de relações de trabalho não se pode esquecer que a economia, o mercado e as implicações são globais.

A presença das mulheres no mercado formal representou verdadeira transformação no mundo do trabalho e também nos âmbitos econômico, familiar e cultural. Não há como separar a luta histórica da classe trabalhadora por melhores condições de vida e de trabalho da luta das mulheres por emancipação e igualdade.

Como a questão do assédio sexual remonta a uma questão de igualdade de gênero no ambiente de trabalho, inegável a importância de se fazer referência aos contornos que têm adquirido as políticas feministas na atualidade, vale dizer, no decorrer do século XX até a Era Contemporânea, entre políticas retributivas e políticas de reconhecimento.

Segundo a Professora **Bila Sorj**:

As chamadas políticas redistributivas, que foram hegemônicas no século XX, pelo menos até os anos 80, inspiram-se na tradição socialista, no marxismo e na economia política e centram suas lutas sociais por igualdade. Conduzidas pelos sindicatos de classe e por partidos socialistas, privilegiam a transformação dos sistemas de produção e distribuição de riquezas e da organização do poder nacional e internacional. Mostrando sinais de enfraquecimento nas últimas décadas, recentemente recuperaram seu vigor, como indica a agenda de debates realizada durante o III Fórum Social

Mundial. A segunda tendência é representada pelos movimentos sociais que lutam pelo reconhecimento de identidades e diferenças, pela expansão dos direitos humanos e pelo multiculturalismo. Esses movimentos colocam em foco importantes aspectos da subordinação e injustiça social que incidem sobre vários grupos identitários da sociedade (mulheres, negros, gays e lésbicas, grupos religiosos, minorias étnicas etc.) e lutam pelo reconhecimento dos plenos direitos e proteção igualitária dos cidadãos nas suas diferenças. Aqui, as lutas culturais pelo reconhecimento do estatuto subordinado de grupos excluídos assumiram lugar central na agenda política desses movimentos (2003, p. 143).

Para fins comparativos, tem-se que nos Estados Unidos a maioria das políticas e definições legais de assédio sexual é formulada de acordo com as diretrizes traçadas por Comissão dedicada ao tema da Igualdade de Oportunidades de Emprego, segundo a qual, partindo da premissa de que o assédio sexual expressa um comportamento sexual indesejável, admite-se que existem duas formas básicas de tal comportamento. "A primeira forma refere-se a ofertas de compensações ou ameaças para se obter envolvimento romântico ou sexual, enquanto a última refere-se a atenção sexual indesejada, que cria um ambiente intimidador, ofensivo e hostil (Fitzgerald & Hesson-McInnis, 1989)" (SOUZA, BALDWIN & ROSA, 2000, p. 493).

**Souza, Baldwin & Rosa** relatam estudos empíricos comparativos a partir, dentre outros aspectos, de relatos e das impressões de universitários brasileiros e americanos sobre comportamentos, significados e penalização do agressor no tema do assédio sexual.

De acordo com os autores,

Várias perspectivas teóricas podem explicar diferenças de percepção entre os brasileiros, que vêem assédio sexual como uma forma de sedução (Pryor e cols., 1997) e os norte americanos que vêem assédio sexual como um problema social sério que merece uma punição forte (DeSouza e cols., 1998). Por exemplo, o modelo social/cultural diz que a posição inferior da mulher na sociedade e no trabalho facilita o assédio sexual da mulher para manter a dominação do homem sobre ela (Tangri & Hayes, 1997). Como há indicações que os brasileiros são mais machistas que os norte americanos (DeSouza e cols., 1998; Pryor e cols., 1997), não é surpreendente que os brasileiros vejam assédio sexual como uma coisa que não exista no Brasil, ou se existir, que os brasileiros não liguem tanto para isto como os norte americanos. (2000, p. 493)

Os autores também acrescentam, com suporte nas teorias utilizadas, incluindo estudos de Roberto da Matta (1979),<sup>4</sup> que o Brasil é um país mais hierarquizado do que os Estados Unidos e os homens se sentem social e economicamente superiores às mulheres (2000, p. 493).

Os aspectos abordados são indicativos de que a prática do assédio, enquanto comportamento abusivo e com contornos de gênero, muito provavelmente permeia as relações de trabalho há muito tempo, todavia, apenas mais recentemente foi alçado à condição de relevância jurídica, ou seja, o direito passou a se preocupar com o fenômeno, procurando conceituá-lo, regrá-lo e puni-lo.

A despeito disso, a prática ainda permanece, sendo certo que quanto maior for a tolerância em relação aos comportamentos sexuais indesejados, o assédio tende a aumentar e a ser,

---

4 Trata-se da seguinte obra: *Carnavais, malandros e heróis: para uma sociologia do dilema brasileiro*. Rio de Janeiro: Zahar.

igualmente, tolerado e desculpado. O assédio representa para as mulheres condições de trabalho hostis e injustas, em se considerando o propiciado aos homens, o que aumenta a distância do primado da igualdade em tais relações. Mesmo assim "a discriminação em razão de sexo no trabalho, entre as formas que se conhece na realidade brasileira, é, ainda, de muita expressão, principalmente porque as pessoas assediadas, em regra, as do sexo feminino, raramente recorrem ao Judiciário..." (BOSCO, 2001, p. 05), sendo certo, ainda, que o aludido abuso permanece sub notificado, o que dificulta o mapeamento do problema, inclusive para fins de políticas de prevenção.<sup>5</sup>

Fornecido o contexto, o presente estudo pretende avançar sobre aspectos jurídicos relacionados à responsabilização cível nos casos de assédio sexual, especialmente lançando a hipótese de que o Judiciário, os juristas e os movimentos sindicais, na formulação de decisões e de pensamento crítico sobre o tema, precisam considerar, aproximando direito e realidade, que, para muito além da eventual neutralidade de um tipo penal, o assédio sexual é uma prática que depõe contra o princípio fundamental de igualdade no trabalho, em desfavor, sobremaneira, das mulheres, carregando um pesado fardo cultural de dominação masculina. Na parte final, o objetivo é voltar ao ponto de partida que legitima e estimula perguntas sobre o primado da igualdade, qual seja, a Constituição e a promessa de realização dos direitos fundamentais. Durante o percurso, além de textos, se fará uso do recurso da filmografia, a fim de melhor ilustrar as reflexões críticas acerca das dificuldades das mulheres no enfrentamento de situações de dominação no trabalho (assim como em outros ambientes), isso a partir do caso paradigmático nos EUA que gerou o filme *Terra Fria* ("North Country"), lançado em fevereiro de 2006.<sup>6</sup>

## **2. Assédio Sexual e as Questões Postas às Organizações Formais na Afirmação de Direitos Fundamentais**

Em *Terra Fria*,<sup>7</sup> nota-se que as empresas mineradoras do Norte de Minnesota nos EUA comportavam baixo número de mulheres contratadas. Menciona-se apenas 10 em 1975, sendo que em 1989 havia a proporção de uma mulher a cada 30 homens contratados. A inserção das mulheres

---

5 Nos estudos de **Maria Goretti dal Bosco** afirma-se que, nas pesquisas para o doutoramento, **Márcio Túlio Viana** constatou que "77% dos trabalhadores a quem foi perguntada qual seria sua reação diante de uma grosseria do patrão responderam que nada fariam, e, destes, a grande maioria era de mulheres, o dobro dos homens. Outros 8% responderam que deixariam o emprego e 13% retrucariam ao chefe com outra grosseria" (2001, p. 17).

6 O filme está baseado no caso *Lois E. Jenson versus Eveleth Taconite Co.*, relatado no livro *Class Action*. A americana Lois E. Jenson, no caso real, começou a trabalhar na mina em 1975 e sofreu assédio sexual durante 13 anos até apresentar a primeira reclamação na justiça.

7 Uma crítica possível ao filme é a de que traduz um conhecido roteiro hollywoodiano, qual seja, que valoriza o heroísmo individual e deposita enorme crença na instituição da Justiça como salvadora das pessoas em situação de opressão. Todavia, contém, também, relatos contundentes, especialmente presentes na composição das imagens, personagens e sentimentos, sobre o significado do assédio como violência e, ainda, os riscos que são impostos por uma cultura machista e tolerante quanto às formas de dominação masculina. O filme fala de sofrimento, de superação e, ainda, de uma certa solidão, ao menos inicial, de alguém que se propõe a se insurgir contra situações naturalizadas de abusos contra as mulheres.

em trabalhos "de homens", ou tipicamente masculinos, ocorreu e ocorre de forma gradual, gerando, como é claro, todo o tipo de estranhamento e preconceito. O retrato em *Terra Fria* não é diferente daquele que se pode observar no avanço das mulheres em face de ocupações consideradas tipicamente masculinas. Não há uma aceitação de pronto. Essas inclusões resultam de lutas, questionamentos, afirmações e imposições das próprias mulheres, numa reivindicação incessante por igualdade e respeito.

Em termos constitucionais, o Texto de 1988 proíbe a discriminação de qualquer natureza, incluindo a sexual. Tanto na demissão quanto nas condições de trabalho oferecidas podem estar refletidas situações de discriminação. Portanto, o assédio sexual situa-se no contexto constitucional da proibição da discriminação em matéria de emprego e de trabalho. Essa proibição estende-se a qualquer motivo (sexual, gênero, raça, religiosa, etc.).<sup>8</sup>

No filme, a personagem interpretada pela atriz sul africana Charlize Theron, quando resolve expor ao "dono da empresa" as situações de humilhação e de desrespeito no trabalho sofrido por ela e pelas demais colegas, oprimidas por comentários, gestos e atitudes de cunho sexual e preconceituoso, é rapidamente por ele interrompida a fim de que a conversa se encerrasse concluindo os representantes que sua pretensão real era de demitir-se do emprego.<sup>9</sup> A trabalhadora, porém, afirmando, precisar do emprego, como de fato precisava, especialmente para sustentar os dois filhos pelos quais era a única responsável, deixa o local e retorna ao trabalho, enfrentando, desta vez, assédio mais violento, em represália à sua tentativa de denúncia. A ameaça explícita ou velada de perda do emprego, num mundo do trabalho que não possui capacidade de inclusão de todos, especialmente na Era Contemporânea, é fator decisivo para que as denúncias de assédio não correspondam de forma efetiva ao número de casos de violência; no mínimo, as denúncias começam a ocorrer em situações-limites, e não antes delas, apenas após configuraram-se situações insuportáveis, quando por vezes a trabalhadora já se encontra inclusive adoecendo em face da pressão e da hostilidade que o assédio representa.

A questão que se coloca é a de que os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito fundamental a um meio ambiente do trabalho saudável, o que inclui um ambiente de respeito à presença das mulheres. Todavia, não é comum, nos raciocínios jurídicos e interpretativos sobre a proteção devida em casos de assédio, que a necessidade de preservação de um meio ambiente do trabalho saudável venha à tona. Essa dificuldade talvez ocorra em razão do excesso de concentração

---

<sup>8</sup> Segundo a Convenção n. 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, Artigo 1(1)(a), "para os fins da presente Convenção, o termo 'discriminação' inclui (a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha como efeito destruir ou prejudicar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão" (disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/node/472>, acesso em 11 de abril de 2013).

<sup>9</sup> O "dono da empresa" a tinha visto por acaso nas minas no seu primeiro dia de trabalho e depois com ela encontrou num restaurante, oportunidade em que afirmou que qualquer problema poderia "contar com ele", o que, contudo, não se revelou verdadeiro quando se tratou de denúncia de assédio sexual.

no instituto jurídico da reparação civil, de caráter privado, como se, provado o assédio, a questão jurídica central fosse perquirir sobre o vínculo etiológico necessário para se configurar o direito à indenização.

A despeito dessas assertivas, e sem prejuízo delas, há se indagar sobre o que fazer com o pano de fundo cultural que muitas vezes é naturalizado. Pano de fundo cultural, aliás, que guarda fortes traços de dominação masculina, de inferiorização feminina e de tolerância com comportamentos sexuais e sensuais indesejados. Da mulher, vista e percebida como objeto, se espera que "compreenda", aceite e mais das vezes finja não perceber a situação de assédio. A naturalização desses comportamentos e esse pano de fundo cultural refletem no papel do juiz e dos representantes das empresas? Qual postura é esperada, no Estado Democrático de Direito, do julgador e dos articuladores do mundo do trabalho em geral diante de um caso de assédio sexual?

Em *Terra Fria* essa pano de fundo cultural se encontra bem retratado em cenas, diálogos e conclusões dos personagens. O pai da personagem principal, ao perceber que a filha foi vítima de violência doméstica, logo indaga se ela não estaria traindo o marido, o que sugere que se assim fosse, a reação masculina seria justificável. A própria personagem quando reencontra uma antiga amiga no cabeleireiro, a qual afirmou que a empresa mineradora estava contratando, se espanta com o fato de que a função que ocupava na mina não era de secretária (tipicamente feminina, portanto), mas de motorista de caminhão ("trabalho de homem"). Os pais da personagem, notadamente o pai, que não considerou adequada a decisão da filha de empregar-se na mina, tinham como verdadeira a percepção de que o principal propósito das mulheres seria o de cuidar da família e dos filhos, enquanto que o propósito dos homens seria o de desenvolver a contento, e de forma dedicada, sua atividade profissional. Em outra passagem, a própria colega de trabalho, que indicou o emprego, para a personagem principal, comenta que a considerava "feminina demais" para ser mineira e reforça que a sobrevivência lá dentro depende de as mulheres saberem se portar e se impor. Ainda nas primeiras reações das mulheres a atos de assédio, os colegas homens retrucam com a falta de humor delas, ou seja, os gracejos são vistos como expressão de senso de humor. Além desses e outros exemplos, o filme também revela que homem sustentado por mulher se sente "meio homem" e, ademais, é concebível, nas insinuações sexuais, que os homens sempre "vão até o limite".

A despeito da sociedade complexa, aberta e mundial que o século XXI parece representar, ainda carrega o paradoxo da diferença vista como fator discriminante, tanto que o assédio, e outras discriminações de gênero, incluindo a salarial e a injusta divisão de tarefas domésticas, persistem. Por isso, os retratos do filme transcendem o relato de uma história ou de uma antiga causa paradigmática americana, a qual gerou a instauração, após um júri prévio, de um ação de classe (*class action*) em desfavor da empresa - verdadeira ação coletiva de denúncia. A narrativa ecoa para um presente bastante real.

Importante destacar que a concretização dos direitos fundamentais demanda sua aplicação também às relações privadas. É o que se denomina de eficácia horizontal. Nesse tema, parece, ao menos no plano teórico, não remanescerem resistências, que possam ser consideradas consistentes e fundadas, à ideia de que os direitos individuais também irradiam efeitos para as relações particulares, incluindo as trabalhistas. Portanto, a liberdade contratual no âmbito das relações de trabalho não é absoluta e será liberdade na medida em que vier acompanhada do respeito às diferenças, observando-se o primado da igualdade. De fato, se há um direito à integridade física, psicológica e moral, este deve existir para ambos os sexos. "Disto decorre que o princípio da igualdade de todos os indivíduos diante da lei tem finalidade limitadora tríplice: ao legislador, ao intérprete da lei/autoridade pública e ao particular" (BOSCO, 2001, p. 04). Nota-se que um dos motivos de tentativa e depois de efetivo ajuizamento de uma *class action* esteve na convicção de que as mulheres tinham direito de ir para o trabalho como qualquer homem, não precisando suportar, apenas porque eram mulheres, ambiente hostil em que os gracejos, as insinuações sexuais e o desrespeito fossem uma constante.

Quando se trata do Estado Democrático de Direito, não se pode atribuir exclusiva responsabilidade aos poderes constituídos em termos de políticas públicas voltadas à igualdade no trabalho e de oportunidades. Toda a sociedade civil deve ser responsável por um ambiente de prevalência dos direitos fundamentais. A despeito, contudo, desse ambiente constitucional amplificado de responsabilidade pelo respeito aos direitos fundamentais, isso não retira do tomador de serviço, diretamente, a responsabilidade pelos casos de assédio.

Como o assédio sexual revela um ambiente hostil de trabalho, há obrigação do tomador de evitar a configuração de tal ambiente. Isso não significa apenas punir ou afastar eventual agressor, mas se compromissar com políticas internas de prevenção, educação, discussão e esclarecimento sobre a necessidade de tratamento igualitário, além de providenciar mecanismos internos adequados e eficientes para possibilitar a denúncia imediata e que assegure, quando conveniente, o anonimato. As pessoas jurídicas devem ser responsáveis pelos atos dos seus empregados, prepostos ou gerentes, notadamente no caso de assédio quando se observa, tal como em *Terra Fria*, o "efeito dominó", ou seja, o desrespeito praticado por um superior hierárquico rapidamente é reproduzido por outros colegas de trabalho, criando-se ambiente intimidador para a vítima. Se o chefe pode agir de determinada maneira, os subordinados entendem que estão autorizados a fazer do mesmo modo.

Quando caracterizado o assédio, o que há é a omissão do empregador em propiciar um ambiente do trabalho saudável, isto é, seguro, implicando, inclusive, o dever constitucional de respeito irrestrito às pessoas trabalhadoras. A reparação que passa a ser devida, no mínimo de cunho moral, deve responsabilizar a pessoa jurídica tomadora dos serviços, de quem certamente se pode exigir, pelo dever de diligência, que tivesse conhecimento sobre as práticas relacionadas ao

trabalho, devendo fornecer mecanismos eficientes internos para que o trabalhador ou a trabalhadora possam reclamar do abuso na própria empresa. Judicialmente falando, e no âmbito cível, deve responder diretamente a pessoa jurídica, ainda que possa, a seu critério, exercitar o direito de regresso contra o agressor, pessoa física, empregado, preposto, gerente, colega de trabalho, etc. Nesse particular, acrescenta-se a previsão na CLT de se responsabilizar o empregador por atos de seus prepostos (CLT, art. 483, § 1º). Também constitui princípio normativo do Direito Civil a responsabilidade do dono do negócio por atos dos seus empregados ou prepostos (art. 932, III). Assim, empregadores e donos de negócio devem escolher com zelo os seus empregados e, especialmente, aqueles que exercerão, por eles, vários dos atos empresariais e de administração como se seus representantes fossem (BOSCO, 2001, p. 35).<sup>10</sup> A responsabilização direta do tomador também tem por finalidade instigar a uma mudança de comportamento, no sentido de um compromisso melhor estabelecido com políticas de prevenção.

Voltando ao filme, após uma intensa luta, com duras e dolorosas revelações de ordem pessoal, incluindo estupro praticado por professor, que gerou uma gravidez indesejada, finalmente a personagem principal conquistou a solidariedade dos demais colegas de trabalho, mulheres e homens, em número suficiente para a propositura de uma ação coletiva da qual resultou indenizações para as vítimas, adoção de política interna voltada à questão do assédio sexual e importante precedente judiciário que inspirou a mudança de comportamento de outras tantas empresas nos EUA. Nesse sentido, aliás, quando há casos de assédio que suplantam a situação de uma vítima, e representam um modo de agir e de se comportar dentro de determinada empresa, estabelecimento, etc., a ação judicial adequada parece mesmo ser a coletiva. Em *Terra Fria* a *class action* foi a escolhida justamente porque, uma vez instaurada, seria difícil dizer que uma trabalhadora estava mentindo, ante a negativa da empresa, quando outras também eram signatárias da denúncia.

No Brasil não há uma cultura de vinculação vertical por precedente, salvo os casos expressamente previstos na Constituição ou na lei, como nos julgamentos de ações diretas de controle de constitucionalidade ou de súmulas vinculantes do Supremo Tribunal Federal. Todavia, pode-se dizer que há vinculação voluntária por precedente. Neste sentido, quanto mais "aderente" for o precedente, especialmente em relação ao caso julgado, melhor será o seu potencial para inspirar decisões em casos futuros. Isso significa que as decisões judiciais em casos de assédio, que podem ser considerados grandes casos, na medida em que ainda falta uma linha argumentativa coerente e consistente sobre o assunto, deveriam gerar decisões que, esmiuçando os detalhes e caracterizando os comportamentos, aplicassem, de forma argumentativamente vinculante às singularidades dos casos, os princípios constitucionais. Decisões ou acórdãos que de forma genérica

---

<sup>10</sup> No mesmo sentido, tem-se Súmula do STF, nº 341, de longa data (editada em 1963): "é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto".

invocam termos semanticamente abertos como dignidade da pessoa humana, ou outros, sem revelar a narrativa fruto de consenso dialético sobre o caso decidido, pouco contribuem na formação de uma cultura jurídica sobre a caracterização do assédio, as provas aceitáveis, o tratamento dispensado à vítima, o nível e a intensidade da responsabilização do agressor, dentre outros aspectos.

Em se tratando de violação a direitos fundamentais, a propósito, há se entender pela responsabilidade objetiva do tomador.<sup>11</sup> **Bosco**, citando a doutrina de Alice Monteiro de Barros, apresenta a defesa de que a legislação federal deveria trazer previsão de responsabilidade de forma objetiva (2001, p. 35). Todavia, não parece ser necessária a edição de uma lei federal assim prevendo, na medida em que, com o assédio sexual, há violação ao direito fundamental a um meio ambiente do trabalho saudável. Nas questões ambientais (naturais, culturais e/ou do trabalho), sob o ponto de vista constitucional, parece adequada a tese da responsabilidade objetiva, cumprindo lembrar que o art. 220, VIII, do Texto de 1988 explicitamente declara que a proteção ao meio ambiente compreende o do trabalho.

De outro norte, a responsabilidade pelo assédio não advém da existência de um contrato de emprego, do tipo celetista. Em qualquer ambiente de trabalho, o abuso é passível de ocorrer e, portanto, viável de ser adequadamente punido. Aliás, a própria OIT, na edição de suas normas e orientações voltadas a políticas humanitárias de trabalho, deixa claro que não se direciona, de forma exclusiva, ao chamado trabalho empregado. O foco não pode ser reduzido ao empregado ou à empregada, mas a qualquer trabalhador ou trabalhadora que, em razão do trabalho prestado a alguém, sofre, de forma abusiva, de assédio sexual que o/a constrange e impede de se inserir em tal ambiente em iguais condições de desenvolvimento de suas atividades profissionais. Aliás, uma das críticas ao tipo penal configurado pela lei brasileira de 2001 é justamente o do seu confinamento à esfera do trabalho subordinado e à prática nefasta perpetrada por um superior hierárquico. As hipóteses de assédio transcendem essas fronteiras.

De fato, no assédio sexual, a ascendência hierárquica parece de alguma forma ser importante. Em termos legais, essa ascendência compõe o tipo para definição penal do comportamento abusivo, como visto acima. Sob o ponto de vista da responsabilização civil/trabalhista, todavia, a definição do tipo penal é importante, porém, não decisiva. O tipo penal importa e vincula punição dessa natureza, mas não limita a caracterização do abuso, baseado na questão sexual, para fins de se reconhecer civilmente que o comportamento, normalmente discriminatório e intimidador, gerou dano reparável, seja no âmbito do contrato de emprego, seja no

---

11 Fala-se se em tomador porque no atual multifacetado mundo do trabalho, a relação dual trabalhista, que comportava um empregado e um empregador, não configura mais a regra. Ao contrário, cada vez mais, formas precárias de trabalho, lideradas pelo fenômeno intensificado da terceirização, reacomodam e modificam essas relações (normalmente, hoje, as relações de trabalho são, no mínimo, triangulares, quando não são informais de várias formas). o fato relevante é que o ambiente de trabalho é articulado pelo tomador.

mais amplo do contrato de trabalho. A propósito, é importante notar que uma dos resultados mais visíveis da Reforma Constitucional de 2004, chamada "Reforma do Poder Judiciário", foi justamente o alargamento da competência material da Justiça do Trabalho, que deixou de ser a "Justiça do emprego" (ou do desempregado), para passar a ser a Justiça competente para lidar com conflitos que advenham das relações de trabalho em gênero. Evidentemente, compete ao próprio Judiciário, na atividade interpretativa sobre o comando constitucional, conferir ao Texto do atual art. 114 todo o seu potencial para uma Justiça Especializada em causas sociais, ou deixar de fazê-lo.

Assim, em termos penais, é ilícita a abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalternos ou dependentes. Ocorre que, ainda para efeitos penais, o constrangimento deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Todavia, tal como ocorre com o assédio moral, o assédio sexual também pode se caracterizar quando ocorra horizontalmente, isto é, quando o constrangimento advenha de colega de trabalho com a mesma estatura hierárquica na empresa em relação à vítima, desde que fique demonstrado o comportamento abusivo, de conteúdo sexual, com violação ao dever de respeito. Se para a responsabilização penal a posição hierárquica é importante, para a cível não é fundamental.

Em *Terra Fria*, há a reprodução de situações extremas de abuso como toques em parte do corpo feminino, a pretexto de uma aproximação física não intencional, xingamentos, insinuações sexuais, pedidos de favores sexuais, risco de violência física no ambiente do trabalho, tudo, em boa parte, praticado por colegas de trabalho de mesma estatura hierárquica na empresa.<sup>12</sup>

Isso nem de longe significa que apenas as tais situações extremadas possam ter potencial para caracterizar o assédio sexual. Na verdade, em cada caso, a hostilidade do ambiente e o potencial agressor de atos e omissões, deve ser analisado, até porque a violação a direitos fundamentais, para a sua configuração, depende menos dos discursos em tese sobre comportamentos possíveis, e mais da análise concreta de cada circunstância.

Outra questão que aparece de forma mais salutar é a do ônus da prova. Na sua versão tradicional (art. 818 da CLT), compete ao trabalhador ou à trabalhadora provarem as alegações pertinentes à ocorrência de assédio. Todavia, não se pode negar a dificuldade deste tipo de prova. Mais das vezes, o assédio, que vai se caracterizando por um conjunto comportamental, não é

---

12 Uma das situações extremadas retratadas no filme diz respeito ao banheiro químico colocado no pátio da mineradora. As mulheres reivindicaram banheiros no pátio, na medida em que, considerada sua condição física própria, necessitavam fazer uso do banheiro com maior frequência, sendo certo que uma colega havia contraído infecção urinária justamente pelo uso do banheiro em número de vezes inferior ao recomendado. A empresa finalmente adquiriu o referido banheiro. A despeito da reivindicação ser das mulheres, vários homens, antes da chegada de uma delas, fizeram uso dele e quando a colega, ainda que por eles intimidada, adentrou no local, foi vítima dos balanços abruptos, isto é, os homens passaram a sacudir o banheiro químico de um lado para o outro, até que foi derrubado com a colega de trabalho dentro, cena que é seguida da solidariedade de apenas um, e dos vários risos dos demais.

praticado "à luz do dia", com testemunhas ou registrado em documentos. Em diversas ocasiões, as testemunhas únicas do constrangimento perpetrado são a própria vítima e o agressor. Assim, o que se tem é a palavra da vítima contra a de todos. Nessas hipóteses, em se tratando de uma violação a direitos fundamentais, haveria se indagar se uma tradicional concepção sobre a repartição do ônus da prova é adequada e suficiente para abarcar casos-limites, assim considerados os de relato contundente da vítima, mas sem prova substancial, por ela produzida, acerca da ocorrência comportamental indesejada, com negativa do agressor. Seria viável a inversão do ônus da prova, em se tratando da alegação, com narrativa razoável, de violação a direitos fundamentais? Em *Terra Fria*, a personagem principal, em dois momentos, é atacada e intimidada por um colega de trabalho, antigo colega de escola, todavia, sem testemunhas. Na segunda vez, denuncia isso publicamente no refeitório, quando então é prontamente desmentida. Os demais colegas, homens, se solidarizaram com o agressor e as mulheres se omitiram. Isso mais uma vez demonstra a importância da existência de canais empresariais internos para a vítima porque as situações de opressão são difíceis de serem denunciadas e provadas utilizando-se os mecanismos tradicionais.

Aliás, nos processos (administrativos e/ou judiciários), isto é, instaurados no âmbito interno das empresas, ou no sindicato, ou em comissões ou no Judiciário, há de se ter cuidado para que não se transformem em verdadeiros julgamentos sobre o comportamento das mulheres/vítimas. Não se é vítima de assédio apenas quando se possa provar a condição "boa moça" ou de "mulher de família" da agredida. Tais julgamentos sobre o comportamento da vítima, além de não se legitimarem no Estado Constitucional, a elas impõe a continuidade da situação de opressão. No filme, a personagem principal, a fim de que seus argumentos fossem levados a sério, primeiro precisou passar por uma verdadeira devassa pessoal, diante das reiteradas acusações de que se comportava como uma prostituta. Precisou, enfim, primeiro provar que era uma "mulher de bem".

Ainda sobre esse tema, acrescente-se que a prova poderá ser feita por todos os meios lícitos, incluindo documentos, testemunhas, roupas danificadas, gravações, perícias em filmes, no ambiente do trabalho ou em determinados objetos, além de bilhetes ou notas que revelem conteúdo assediador (BOSCO, 2001, p. 35), vale dizer, o de cunho sensual ou sexual não desejado pela vítima.

A existência do assédio também pode ser causa de rescisão indireta do contrato de trabalho, pelo descumprimento, pelo empregador, das relações contratuais, entre as quais se insere o dever de um tratamento respeitoso ou, ainda, pela prática de ato lesivo da honra e boa fama do empregado (previsto na CLT, art. 483, alíneas **d** e **e**). Da mesma forma, também poderá ocorrer "a resolução do contrato por justa causa, que tanto pode ser cometida por alto empregado e/ou que detenha cargo de chefia, por mau procedimento ou incontinência de conduta, em relação ao subordinado (BOSCO, 2001, p. 17). Assim, tanto o trabalhador ou a trabalhadora podem reivindicar a rescisão indireta, que

terá os mesmos efeitos protetores de uma dispensa sem justa causa de iniciativa patronal, em face do assédio, como o empregador poderá demitir um trabalhador ou uma trabalhadora, sem o dever de indenizar, pela prática de justa causa, ou seja, a prática de assédio contra colega de trabalho. O que se nota, porém, é que para o trabalhador ou a trabalhadora vítimas de assédio a situação de desemprego, ainda que recebidas todas as indenizações devidas, não é o que se imagina ideal. Afinal, as pessoas necessitam viver do seu trabalho. A elas deve ser garantido o direito a uma ocupação digna e segura, o que inclui o de exercer suas atividades profissionais longe da opressão.

Ainda pensando no primado do Estado Democrático de Direito, os sindicatos deveriam sentir-se responsáveis pela discussão, aprimoramento e fiscalização dos sistemas internos adotados, ou não, pelos tomadores de serviços, relacionados ao respeito à questão de gênero. A organização de trabalhadores deveria ainda providenciar o devido e abrangente suporte aos trabalhadores que sejam vítimas do assédio. Não se trata apenas de suporte jurídico, que é fundamental, mas também de apoio psicológico. Tal questão, porém, não é fácil se se observar tanto em *Terra Fria* como no caso brasileiro que há uma sub representação política das mulheres nos sindicatos. Sindicatos formados por líderes políticos homens têm dificuldade com as demandas das trabalhadoras mulheres, pelo menos enquanto não assumirem um debate sério sobre o pano de fundo cultural naturalizado sobre o que é aceitável em termos comportamentais tanto de mulheres quanto de homens.

Embora as mulheres representem mais de 45% da força de trabalho, estão ausentes das chefias, nas diretorias dos sindicatos e nos espaços de poder.<sup>13</sup> Seriam sindicatos de homens representando as mulheres? Importante destacar que também a política, e a política sindical não é exceção, tem se conservado como reduto de ocupação masculina. Ora, não deveriam os sindicatos incorporar formas de organização interna que possibilitassem uma melhor representatividade, considerando as diferenças e as diversidades entre os trabalhadores e as trabalhadoras de uma mesma categoria? Respeitar e representar maiorias e minorias também não é uma importante função sindical? Não deveria estar dentre as políticas assertivas dos sindicatos a igualdade no trabalho nas várias perspectivas, incluindo a de gênero? Em *Terra Fria*, um sindicato majoritariamente de homens tinha sérias dificuldades com as reivindicações das mulheres e respeitavam a única liderança feminina exatamente porque procurava portar-se tal como um líder masculino, usando linguajar recheado de palavrões, assumindo o sacarmos dos homens, pedindo às colegas que não fossem fracas ou sensíveis demais, dentre outros comportamentos. Trata-se de uma líder das mulheres que, para tanto, precisou passar pelo "filtro" masculino.

*Terra Fria* é o retrato de uma mulher que procurou através da independência econômica, que o trabalho remunerado pode fornecer, libertar-se de situações pretéritas de violência, mas no ambiente laboral justamente se confrontou com outras formas de violência de gênero. De fato, a

---

13 Disponível em <http://www.observatoriosocial.org.br/download/emrevista5.pdf>, acesso em 12 de abril de 2013.

personagem passou por violência, abuso e assédio na escola (tendo como agressor o professor), em casa (em face do marido violento e do pai que reproduzia estereótipos machistas) e no trabalho (praticados por colegas e por superiores, com silêncio e aceitação, durante muito tempo, das próprias mulheres). Inclusive, para ser admitida no emprego, a personagem precisou "ser vista por dentro", para atestar que não estava grávida, o que é retrato tradicional de preconceito de gênero que expressa a ausência de compromisso com o direito à maternidade protegida.

Uma ilusão que a leitura apressada sobre o filme pode deixar é a de que tudo é resolvido nos tribunais, acaso as instâncias internas da empresa sejam insuficientes. Vale, no entanto, a advertência do advogado da vítima, no sentido de que "mesmo quando você ganha, você perde". A frase pode ser lida de várias formas. Algumas tentativas mais precisas, porém, podem ser arriscadas. O processo judicial não é garantia de justiça, mas apenas de que um dia vai terminar, de uma forma ou de outra.<sup>14</sup> A exposição da vítima permanece durante o processo, assim como de sua dor, sem que o Judiciário tenha efetivas condições de dar trato necessário a isso, na medida em que ou se resolve pela imputabilidade penal do agressor e/ou pela reparação pecuniária em favor da vítima, sem se conseguir participar do processo de cicatrização das feridas abertas pela opressão. Para dizer o mínimo, o Judiciário não possui equipes multidisciplinares para lidar com casos de violência de gênero, especialmente na esfera civil/trabalhista. Há riscos relacionados à prova deficiente nos tribunais, de maneira que, a despeito de toda a exposição que um processo judicial representa para o autor, pode-se defrontar apenas com o consenso jurídico da ausência de prova necessária à condenação e à reparação. Há, ainda, a submissão, sempre possível, da vítima a novos julgamentos preconceituosos de gênero, isso tanto no Judiciário, como na comissão interna da empresa, quanto no sindicato, sem se falar dos demais colegas, por exemplo, com perguntas sobre a quantidade de parceiros sexuais, o que antecipa não um "julgamento jurídico" sobre o caso, mas um "julgamento moral" sobre a vítima.

Talvez esse seja o maior paradoxo dos direitos fundamentais: como conjugar uma alta proclamação normativa desses direitos com uma prática que culturalmente passe a representar uma igualdade na diferença, de homens e mulheres livres?

### 3. Conclusão

Tão importante quanto a integridade física em geral, tem-se a integridade moral, psicológica, social e sexual das pessoas, verdadeiro sinônimo do poliedro de liberdades que o Estado Democrático de Direito representa.

---

14 Segundo **Giancarlo Corsi**: "a certeza do direito, neste sentido, não é certeza de justiça, pelo contrário: quem pensa ter suficiente razão para promover um processo experimenta um grande temor (de todo modo justificado) diante daquilo que pode ocorrer quando suas boas razões são reconstruídas pelo procedimento. A certeza, em outros termos, não é relativa ao conteúdo da decisão, mas apenas à *oscilação* da decisão entre positivo e negativo (vencer ou perder uma causa), cuja criação é precisamente a função do procedimento" (2001, p. 175).

No filme *Terra Fria*, a visualização do assédio e do abuso são facilitados pela perspectiva do autor, que já conhece o enredo do começo ao fim e o vai apresentando ao expectador. Nos casos reais, porém, a configuração do assédio sexual depende de uma construção, nada fácil, de narrativas, normalmente tensionadas, sobre eventos do mundo do trabalho. Os casos, são, sobretudo, fático normativos e que, por isso mesmo, não recebem nenhuma ou pouca contribuição do direito quando são tratados a partir de argumentações em tese sobre os princípios constitucionais. Em casos tais, a Constituição se revela intensamente como prática discursiva e argumentativa, altamente contingencial, semanticamente aberta, mas ainda assim compromissária da pessoa humana.

**Para Giancarlo Corsi:**

Compreendido desta forma, todo valor ou direito fundamental tem o sentido de abrir um espaço de contingência completamente indeterminado, no interior dos quais os aparatos organizacionais e os seus procedimentos internos podem especificar determinadas formas. Neste sentido, os direitos fundamentais são o substituto funcional das diferenças "naturais" típicas da sociedade pré-moderna: enquanto estas, dado que naturais, também eram auto-evidentes, aquelas, artificiais, requerem uma decisão construída através de procedimentos. Se primeiramente as diferenças foram mediadas pela natureza e pela cosmologia divina, hoje elas encontram-se mediadas pelas organizações, com todas as conseqüências que isto traz ... (CORSI, 2001, p. 175).

O assédio não se caracteriza apenas quando há ameaça física real (isso é algo extremado), mas também quando a abordagem interfere nas condições de trabalho que deveriam ser proporcionados a todos de forma igualitária. Não existe, portanto, uma fórmula definitiva que seja capaz, sobretudo no campo civil e trabalhista, de enfeixar conceitualmente o assédio sexual, as provas que podem ser produzidas ou as presunções jurídicas que podem ser criadas. Trata-se, enfim, de um tema desafiador para as empresas, os sindicatos, os trabalhadores e o Judiciário.

De qualquer modo, é inegável que a dominação e a opressão que o assédio sexual carrega é altamente revelador de como se está diante de uma questão de gênero, uma forma de violência que é experimentada e experienciada de modo diverso por homens e mulheres, com predomínio destas últimas no campo das vítimas.

O princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento deve compromissar poderes constituídos e sociedade civil, quanto à implementação do direito humano à igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho, a significar que todos os indivíduos, tanto homens como mulheres, que estão trabalhando ou procurando trabalho, devem ser tratados segundo sua capacidade e mérito. Todavia, há se ter em mente que a afirmação de direitos é fruto de luta social e não de mera concessão estatal, motivo pelo qual o pano de fundo cultural naturalizado depende de uma urgente modificação no modo como as mulheres são vistas e tratadas no ambiente de trabalho, livre de concepções inferiorizantes.

Apenas quando o outro é visto como objeto, e não como pessoa - ainda que diferente, por exemplo, em face do gênero - é que o desejo, de algo prazeroso, se transforma em expressão de violência e de abuso, na exata medida em que não é compartilhado e que funde objetos desejáveis com pessoas que são vítimas. O caminho que aponta a normatividade dos direitos fundamentais, todavia, é o do respeito as todas as pessoas, repudiando-se fontes de opressão que agridem a liberdade.

O universalismo da igualdade atua menos como uma promessa naturalizada, que justamente por isso poderia nada realizar, e mais como instrumento para combater, de forma presente, os esquemas de dominação e violência que tornam distante a ideia de dignidade humana.

#### 4. Referências Bibliográficas:

*Revistas, livros e artigos:*

ASSUNÇÃO, Diana (org.) *A precarização tem rosto de mulher: a luta das trabalhadoras e dos trabalhadores terceirizados da USP*. São Paulo : Edições Iskra, 2011 (Coleção Iskra Mulher).

AZEVEDO, Ivanize & COSTA, Sylvia Ignacio da. *Secretária: um guia prático*. 5. ed., São Paulo : Editora Senac São Paulo, 2000.

BOSCO, Maria Goretti Dal. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/10687-10687-1-PB.pdf> (2001 - p. 1-43), acesso em 11 de abril de 2013.

CORSI, Giancarlo. *Sociologia da constituição*. **In:** Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (Nova Fase), Belo Horizonte, n. 39, jan/jun de 2001, p. 169-189.

SORJ, Bila. Texto apresentado no Seminário *Gênero e feminismo: desvelando trajetórias*. Organizado pela Coordenadoria Especial da Mulher, Prefeitura Municipal de São Paulo, em parceria com o projeto Colégio São Paulo, São Paulo, 2003, p. 143-188, disponível em <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05630.pdf#page=143>, acesso em 25 de março de 2013.

SANTOS, B. de S., organizador. *Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. **Introdução:** para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade.

SOUZA, Eros, BALDWIN, John R. & ROSA, Francisco Heitor. *A Construção Social dos Papéis Sexuais Femininos*. **In:** Psicologia: Reflexão e Crítica, 2000, 13(3), p. 485-496, disponível em <http://www.scielo.br/pdf/prc/v13n3/v13n3a16.pdf>, acesso em 25 de março de 2013.

*Pesquisa eletrônica, leis e documentos:*

OBSERVATÓRIO SOCIAL EM REVISTA. *A mulher no mercado de trabalho*. Ano 2, nº 05, maio de 2004, disponível em <http://www.observatoriosocial.org.br/download/emrevista5.pdf>, acesso em 12 de abril de 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (1). *Convenção nº III*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/472>, acesso em 11 de abril de 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2). *Trabalho Digno: um mundo melhor começa aqui*. Disponível em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/gender\\_september.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/gender_september.pdf), acesso em 10 de abril de 2013.

*Filme:*

**TERRA FRIA. Ficha Técnica. Duração:** 126 min. **Produção:** Nick Wechsler. **Um filme de:** Niki Caro. **Roteiro:** Michael Seitzman. **Fotografia:** Chris Menges. **Realização:** Warner Bros associada à Participant Production.