

# Silenciamento das mulheres no mercado de trabalho

Fernanda de Mendonça Melo \*<sup>1</sup>

## Resumo:

Mulheres sofrem a violência no mercado de trabalho e, silenciadas, não denunciam e não buscam reparação civil na Justiça do Trabalho. Esse poder de silenciamento das mulheres é fruto da dominação masculina que ainda está arraigada nas estruturas sociais por meio da violência simbólica, na qual também reflete na invisibilidade das mulheres no Poder judiciário trabalhista brasileiro, uma vez que estas mulheres não enxergam nele uma forma de justiça para suas questões de violência de gênero no ambiente laboral.

Palavras-chave: Mulher; assédio sexual; Mercado de trabalho; Acesso à Justiça.

## 1. Introdução

Como Estado arcaico na cultura ocidental, a unidade básica do patriarcado era a família patriarcal, que expressava e criava suas regras e valores. As definições de gênero afetaram integralmente a formação do Estado, uma vez que os papéis e comportamentos considerados apropriados aos sexos eram expressos em valores, costumes, leis e papéis sociais. Às mulheres recaíam suas capacidades reprodutivas e sexuais, e eram recurso adquirido por homens tanto quanto as terras adquiridas por eles. Sua sexualidade era controlada por outros e não estavam apenas em desvantagens, estavam restritas de uma maneira muito particular em termos psicológicos (LERNER, 2019, p.267).

Por milhares de anos, as mulheres participam do processo da própria subordinação por serem psicologicamente moldadas de modo a internalizar a ideia da

---

<sup>1</sup>\* Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Advogada voluntária da Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da UFMG. Advogada.

própria inferioridade. A falta de consciência da própria história de luta e conquista é uma das principais formas de manter as mulheres subordinadas. (LERNER, 2019, p.273) Ao homem cabe a dominação, à mulher a subordinação (SCHELLENBERGER, 2016, p.122)

Uma vez que o pensamento das mulheres foi aprisionado a uma estrutura patriarcal limitante e errônea, a transformação da consciência das mulheres sobre elas mesmas e seus pensamentos são uma precondição para a mudança. (LERNER, 2019, p.276)

Com o passar dos anos e o surgimento dos primeiros movimentos feministas<sup>2</sup>, alguns direitos formais foram conquistados, como por exemplo o direito ao voto e o direito de circular e de trabalhar sem precisar da anuência do marido, mas essas conquistas não foram suficientes para mudar a cultura milenar da dominação masculina, que insiste em associar à mulher apenas sua capacidade reprodutiva e sua sexualidade. (TELES, 1999, p. 37 e ss.)

A dominação masculina encontra reunidas todas as condições de seu pleno exercício, uma vez que as prioridades concedidas aos homens se mantêm nas estruturas sociais e nas atividades produtivas e reprodutivas por meio da divisão sexual do trabalho, mantendo o costume moldados por essas condições, que passa a funcionar como percepções históricas, impondo-os como superiores às mulheres. (BOURDIEU, 2002, n.p<sup>3</sup>)

Esse contexto de dominação masculina, com a manutenção das mulheres em posições de inferioridade, seja no ambiente do trabalho ou doméstico, por meio das estruturas sociais incorporadas pelos indivíduos acerca de modos de agir, pensar e sentir, bem como nas suas percepções, é o que explica como as estruturas sociais se tornam estruturas enraizadas e é perpetuado pela violência simbólica.

A violência simbólica se exerce por meio de estrutura de percepções, de avaliação e de ação que são constitutivos dos *habitus* e que fundamentam aquém das decisões de consciência e dos controles de vontade, exercendo sobre os corpos como forma de poder sem qualquer coação física, de maneira invisível, por meio da experiência

---

<sup>2</sup> As mulheres na Europa e Estados Unidos iniciaram na segunda metade do século XIX um movimento por seus direitos políticos e sociais, que logo repercutiu nas mulheres brasileiras. Em 1964 com o Golpe militar as associações femininas praticamente desapareceram, voltando a tomar impulso em 1975, com o Ano internacional da Mulher. (TELES, 1999, p. 37 e ss.)

<sup>3</sup> O livro usado como referência para este projeto é uma versão não paginada.

prolongada de interações permeadas pelas estruturas de dominação. A revolução do conhecimento pode transformar as relações de dominações simbólicas entre os sexos, não só na unidade doméstica, mas em campos como escolas, lugares de elaboração e de imposição de princípios de dominação, devendo exercer o feminismo lutas políticas contra todas as formas de dominação. (BOURDIEU, 2002, n.p)

Considerando que qualquer mudança é fruto de processos de lutas, sujeitos a retrocessos, ainda esta revolução do conhecimento não se concretizou. A violência simbólica continua fazendo com que as hierarquias sexuais estabelecidas pelos papéis de gênero, por meio da dominação masculina, naturalizem, por exemplo, o assédio sexual sofrido por mulheres no ambiente laboral, no qual em decorrência do poder de silenciamento do patriarcado, reflete no número reduzido de denúncias e reclamações na justiça do trabalho com pedido de reparação civil por tais violências sofridas.

## **2. A dominação masculina e as hierarquias sexuais estabelecidas pelos papéis de gênero**

A entrada das mulheres no mercado de trabalho não foi suficiente para alterar as hierarquias sexuais existente entre homens e mulheres no âmbito doméstico, principalmente em razão também do poder simbólico instituído pela divisão sexual do trabalho.

Mesmo com a conquista de alguns direitos e a inserção da mulher no mercado de trabalho, essa dominação masculina ainda mantém as hierarquias sexuais que se manifestam nas questões trabalhistas a partir da perpetuação da violência simbólica<sup>4</sup>. A inserção das mulheres no mercado de trabalho não significou em muitos aspectos uma mudança positiva nos padrões de relacionamento entre homens e mulheres e o que se viu foi uma transferência de relacionamento existentes na vida doméstica para o mercado de trabalho, onde o homem se prevalecia sobre a mulher. (FERRITO, 2021, p.67-68)

Para Valeska Zanello, os valores viris decorrentes da história ocidental, com configurações específicas de duelos e morte no combate, foram enfraquecendo no século

---

<sup>4</sup> Conceito elaborado por Pierre Bourdieu e seria uma forma de coação que se baseia na manutenção das crenças no processo de socialização, induzindo os indivíduos a se posicionarem de acordo com o discurso dominante. Assim, a violência simbólica seria o meio do exercício do poder simbólico (BOURDIEU, 2002, n.p).

XX, em decorrência do crescente capitalismo, consumo e relações de trabalho. No entanto, a ética da honra masculina presentes nesses duelos ou guerras não morreu, apenas mudou de forma, instaurando agora essas competições simbólicas e materiais no campo laboral, no qual o *status* Poder e remuneração tornaram os pilares de virilidade masculina no século XX e neste XXI. (ZANELLO, V; 2018; p.217)

A divisão sexual do trabalho foi acima de tudo uma relação de poder, uma divisão dentro da força de trabalho, com uma degradação do trabalho e posição social das mulheres. O trabalho não remunerado da mulher permitiu ao capitalismo usar o salário masculino para acumular o trabalho feminino. E os homens, na ânsia de tentarem manter seu poder com relação ao capital, por meio da desvalorização das mulheres, foram cúmplices desse processo. (FEDERICI, 2004)

Com a divisão sexual do trabalho, aos homens foram dadas as funções com maior valor social e às mulheres couberam posições que até então eram tidas como inferiores. Em um tempo não muito distante, ainda se ouvia muito a frase “trabalho de mulher” para designar trabalhos considerados simples e desvalorizados.

Aos homens foram designados o trabalho produtivo e às mulheres o trabalho reprodutivo, alocando as mulheres em sua maior parte do tempo em trabalho não remunerado. Nas palavras de Marcelo Medeiros e Luana Pinheiro:

- i. o tempo econômico masculino é maior do que o tempo feminino e, contrariamente, o tempo feminino na reprodução social é maior do que o masculino; e*
- ii. o aumento da jornada de tempo econômico prejudica mais as mulheres, uma vez que o tempo dedicado por elas à reprodução social não tende a diminuir, o que leva a uma redução no tempo livre das mulheres, que acabam por adicionar tempo econômico ao tempo da reprodução. (MEDEIROS; PINHEIRO; 2017, p. 164)*

Mais do que designar ao homem o trabalho produtivo e às mulheres o trabalho reprodutivo, com apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado, a divisão sexual do trabalho consiste também em separar trabalho de homens e trabalho de mulheres e em hierarquizar “valorizando” mais o de um homem do que de uma mulher. (HIRATA; KERGOAT, 2007)

Essa divisão sexual do trabalho se mantém a partir dos estereótipos de gênero, responsável por reproduzir a desigualdade entre homens e mulheres. A feminilidade e a masculinidade conceituadas pelos estereótipos de gênero irão interferir também nas relações entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, contribuindo para o assédio sexual sofrido por mulheres no âmbito profissional.

Masculinidade e feminilidade existem e se definem em sua relação, designam as características e as qualidades atribuídas social e culturalmente aos homens e às mulheres. Explicam ainda que “são as relações sociais de sexo, marcadas pela dominação masculina, que determinam o que é considerado “normal” – e em geral interpretado como “natural” – para mulheres e homens.” (MOLINIER; WELZER-LANG, 2009, p. 101)

A fuga individual da divisão sexual do trabalho, a renegociação nos espaços domésticos e a redefinição simbólica do papel das mulheres são circunscritas por relações sociais de trabalho nas quais permanecem a distinção por sexo entre os domínios da vida, ocupações e “aptidões” (separação), e a desvalorização do trabalho “feminino”, com efeitos mais agudos para aquelas que não têm acesso à profissionalização e às ocupações mais valorizadas. O contraponto dessa valorização é a manutenção do predomínio masculino nos espaços mais valorizados socialmente, em que o controle sobre os recursos e sobre os corpos se estabelece. (BIROLI; QUINTELA, 2020, p.86)

Assim, considerando que o introjetado nos indivíduos são as relações sociais de sexo pelos estereótipos de gênero nos quais o masculino é a superior ao feminino, resultado da violência simbólica como explica Bourdieu, o que se vê nas relações de trabalho entre homens e mulheres é uma estrutura ainda de superioridade do masculino sobre o feminino.

A dominação do “masculino” sobre o “feminino” é resultado de uma violência exercida por vias simbólicas, com o reconhecimento dos dominados mesmo que à revelia. Estas estruturas correspondem às próprias categorias de pensamento que os indivíduos utilizam para entender o mundo. (BOURDIEU, 2002, n.p)

Um dos reflexos dessa imposta superioridade dos homens em relação às mulheres é o resultado do grande número de mulheres que sofrem diariamente violências advindas de homens no ambiente laboral.

As próprias mulheres aplicam a toda a realidade e, particularmente, às relações de poder em que se veem envolvidas, pensamentos advindos das crenças existentes no processo de socialização e, por consequência, seus atos passam a aderir a essa filosofia de valores, tornando-os naturais, o que produz a violência simbólica que sofrem. (BOURDIEU, 2002, n.p)

Portanto, sendo o mercado de trabalho um campo de poder e disputa, e considerando todo o histórico de dominação masculina, as mulheres encontram dificuldades de se estabelecerem em posições de igualdade, de conseguirem conciliar o trabalho à maternidade, assim como sofrem violências constantemente, seja no aspecto moral ou sexual. Grande parte das mulheres participam do processo de sua subordinação porque introjetam a ideia de inferioridade perpetuada por tantos anos.

Consequentemente, essa dominação masculina, onde há uma estrutura com um distanciamento enorme das mulheres do poder, acaba por gerar grande níveis de silenciamento dessas mulheres dentro das instituições no campo laboral.

### **3. O uso do Poder emanado pela dominação masculina como forma de silenciamento das mulheres**

Para Huang et al (2005), a influência determinante do contexto social, argumentando que culturas com grande 'distância de poder' terão níveis mais altos de silêncio dos funcionários. Gestão, por meio de estabelecimento de agendas e estruturas institucionais, pode perpetuar um clima de silêncio. Assim como, se os funcionários, ao perceberem que sua voz está sendo reprimida, respondem recusando-se a participar significativamente de acordos patrocinados pela administração. A gestão pode, através do desenho de arranjos institucionais particulares, perpetuar um clima de silêncio sobre uma série de questões, efetivamente organizando-as fora do processo de voz nas organizações. (DONAGHEY, 2019)

A linguagem é uma lente importante, uma vez que a forma como nomeamos, rotulamos, definimos, categorizamos e falamos (ou não) sobre a questão social pode ser fundamental para como nós, como indivíduos e comunidade, entendemos (ou não) entendemos, descrevemos e lidamos com a violência no local de trabalho. Os discursos hegemônicos produzem versões dominantes de significado, e como a violência trata de

relações de poder desiguais, faria sentido ter um nome universal para reunir os muitos 'sinônimos aproximados' de assédio no local de trabalho. Uma definição inequívoca e abrangente com linguagem mais determinada ajudaria a combater parte da confusão e do silêncio em torno do assédio moral no local de trabalho. (BALLARD; EASTEAL; 2018)

Assim, analisando o papel do silêncio no gênero, uma consequência do poder masculino, o que se vê são mulheres com sua voz reprimida quando o assunto é violência no ambiente laboral, ou mais especificamente quando o assunto é assédio sexual.

Pesquisas recentes apontam que quase 50% das mulheres já sofreram assédio sexual no trabalho<sup>5</sup> e quase 80% já foram vítimas de violência e assédio no trabalho<sup>6</sup>, sendo que a maior parte das vítimas buscam a resolução no campo individual, como evitar ter contato com o agressor (34%) ou pedir demissão (25%). O percentual de mulheres que denuncia para o superior (15%), para área de RH (9%) ou para os canais de *compliance* (5%) é ainda muito pequeno<sup>7</sup>.

Sob o prisma do Direito do Trabalho, se o assédio é de iniciativa de um empregado em relação a outro colega ou ao empregador, poderá o autor ser dispensado pela prática de incontinência de conduta ou mau procedimento. Se o autor do assédio é o empregador ou outro superior hierárquico, o empregado poderá postular a rescisão indireta do contrato de trabalho. Em ambas as situações, o pleito versará também sobre indenização por dano material ou moral, dada a violação do direito à intimidade, assegurado no art. 5º, X, da Constituição Federal. (BARROS, 1995, p. 48). Portanto, poderiam as mulheres buscar a Justiça para se ampararem.

---

<sup>5</sup> A pesquisa “O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho” realizada pelo ThinkEva e LinkedIn revelou que 47,12% das mulheres já disseram ter sofrido assédio sexual no trabalho. A pesquisa foi realizada no início de 2020, com mulheres de todas as regiões do Brasil e em idade acima de 16 anos. A pesquisa ainda apontou que dentre as participantes, 30,2% têm uma remuneração variável entre 2 e 4 salários-mínimos; 20,5% de 4 a 6; 20,2% de 1 a 2 salários-mínimos e apenas 8,1% das respondentes indicam ter um rendimento superior a 6 salários. As participantes ainda afirmaram ocupar cargos de assistente (32,5%), posição pleno ou sênior (18,6%), estagiária (18,1%) e posições júnior (13,4%). Mulheres em cargos de direção representam o menor número, com 2,4%, mas dentre as que declararam desempenhar a função de gerente, 60% afirmaram terem sido vítimas de assédio e das que declararam serem diretoras, o número chegou a 55%.

<sup>6</sup> A pesquisa “Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho” realizada pelos Institutos Patrícia Galvão e Locomotiva, revelou que 76% das mulheres já foram vítimas de violência e assédio no trabalho. A pesquisa foi realizada em outubro de 2020, em âmbito nacional, tendo como respondentes homens e mulheres acima de 18 anos. Foram 1.500 entrevistados, sendo 1.000 mulheres e 500 homens.

<sup>7</sup> Pesquisa realizada pelos Institutos Patrícia Galvão e Locomotiva, conforme critério do item 3 da nota de rodapé.

No entanto, a falta de atitude em denunciar ou mesmo reclamar os seus direitos por meio de ações ajuizadas na Justiça do Trabalho, é um dos reflexos dessa dominação masculina sobre o psicológico das mulheres. É reduzido o número de mulheres, em relação ao número de mulheres que sofrem assédio sexual no trabalho, que levam para a Justiça do Trabalho<sup>8</sup> essa experiência tão dolorosa, a fim de pedir uma reparação pelos danos sofridos.

O Poder é sem dúvida um instrumento de silêncio nos ambientes laborais. Essa é uma conclusão que chegaram EDWARDS, LAWRENCE e ASHKANASY, ao realizar um estudo de caso, a fim de explorar os fatores que influenciaram a forma como os membros da equipe responderam a uma série de eventos adversos em um ambiente de saúde na Austrália, com foco particular no papel das percepções e emoções. *“O poder percebido do Dr. Patel, o comportamento de intimidação e as alegações de habilidade cirúrgica levaram a percepções de que os funcionários poderiam enfrentar consequências negativas por relatar preocupações, que os funcionários não seriam acreditados se abordassem a administração e incerteza sobre a intencionalidade do delito.”* (EDWARDS, LAWRENCE e ASHKANASY; 2016, P.371 – tradução livre)

Considerando todo o problema histórico de violência e dominação masculina, as mulheres comumente acabam por internalizar e incorporar na sua percepção uma baixa autoestima, uma sensação de incapacidade, de inferioridade, de insegurança, de ansiedade e culpa deixando por vezes de sequer perceber e identificar o abuso.

Os atos de conhecimento e reconhecimento práticos entre dominantes e dominados, que o poder da violência simbólica desencadeia para sua própria dominação, e pelos quais os dominados contribuem, muitas vezes à sua revelia, ou até mesmo contra a sua vontade, normalmente assumem a forma de “emoções corporais” como a vergonha, humilhação, timidez, ansiedade e culpa, ou de “paixões” e de “sentimentos”, como o amor, admiração, respeito. (BOURDIEU, 2002, n.p)

---

<sup>8</sup> Não há dados estatísticos disponíveis nos sites dos Tribunais Regionais do Trabalho, nem do Tribunal Superior do trabalho ou mesmo do Conselho Nacional de Justiça sobre o número de ações ajuizadas por mulheres contendo “assédio sexual” como assunto. Assim, enviei pedido de relatórios aos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho e apenas seis desses Tribunais desenvolveram ferramentas locais, para extraírem os relatórios. Os demais disseram que não tinham essa informação. Ao reunir os relatórios enviados pelos 6 Tribunais Regionais do Trabalho com o número de ações trabalhistas ativas em maio/2021, o percentual de ações ajuizadas por mulheres é de apenas 36% e, quando o assunto é assédio sexual as mulheres, correspondem a 0% das ações, sendo em número absoluto apenas 1.624 ações, num universo de 1.393.742 ações.

A vergonha, a mais poderosa das emoções sociais, supõe uma autoavaliação negativa do eu na relação com os outros (uma auto degradação e redução social face ao outros atores socialmente significativos), o que prejudica o ser social. É um estado emocional doloroso que pode ser extremamente intenso, a ponto de desencadear mecanismos de repressão que não fazem nada além de aumentar o nível de intensidade da emoção objeto de repressão. (ARIZA, 2016, p. 284, tradução livre)

O assédio moral não tem como vítimas apenas as mulheres, mas essas são suas maiores vítimas, uma vez que o assediador se torna mais ofensivo, violento e confiante por contar com os mecanismos chancelados pela estrutura de poder que subordina as mulheres, colocando-as em situação de inferioridade. Da mesma forma, o assédio sexual também não tem apenas mulheres como vítimas, mas também são elas a sua maioria. Ele se intensifica na medida que não se trata de um caso isolado, mas de um problema estrutural, transformando-se em uma questão de poder de homem sobre a mulher e não da sexualidade deste ou daquela. Para sobreviver em um ambiente de trabalho assediador, as mulheres têm naturalizado a opressão (FERRITO, 2021, p.68-70).

Na medida em que as emoções emergem como propriedade socio estrutural da interação, é imprescindível conhecer o *locus*, a localização dos atores no quadro hierárquico de uma sociedade e o poder relativo de uns sobre outros em qualquer situação relacional, uma vez que as emoções sociais servem como um barômetro que registra (monitora) continuamente o estado do vínculo social que o ator tem com aqueles com quem se relaciona. (ARIZA, 2016)

O assunto assédio moral e sexual no ambiente de trabalho tem tido um considerável aumento no debate público, como em mídias, pesquisas e até mesmo em filmes e documentários<sup>9</sup>. No entanto, o debate está longe ainda de conseguir mudar a estrutura social de dominação masculina existente.

“O mercado de trabalho apresenta-se de forma opressiva para as mulheres que precisam aceitar condições cotidianas de violência sexual, moral, psíquica, física e existencial”. (FERRITO, 2021, pág. 70)

---

<sup>9</sup> Exemplos de filme e documentário são: filme “O escândalo”, que traz a narrativa das mulheres que sofreram assédio sexual pelo CEO da Fox News, Roger Ailes e o documentário do Netflix “Atleta A” que traz uma série de denúncias de abuso sexual dentro da Federação de Ginástica dos Estados Unidos.

A naturalização da opressão pelas mulheres para a sua sobrevivência no mercado de trabalho, reflexo da dominação masculina, tem também como consequência as reduzidas demandas no judiciário trabalhista com o assunto assédio sexual.

Uma pesquisa realizada em parceria entre Think Eva e LinkedIn apontou que o ambiente de trabalho foi o espaço em que 47,12% das participantes afirmam ter sido vítimas de assédio sexual em algum momento, mas esses casos pouco chegam à Justiça do Trabalho. (THINK EVA; LINKEDIN, 2020)

Os casos de assédio sexual chegam em reduzido número aos órgãos externos à empresa e mesmo ao Ministério Público do Trabalho – MPT - e aos sindicatos. Uma quantidade ainda menor alcança a Justiça do Trabalho. A subnotificação dos casos de assédio sexual ou a confusão com assédio moral ainda são grandes. Isso decorre, em grande medida, da posição da vítima que ainda enfrenta uma série de barreiras e preconceitos para romper o silêncio e, chegando, em alguns casos, a culpar a si própria pela ocorrência do assédio, tal como foi culturalmente incentivada a agir. (COELHO; SILVA, 2017, p. 2)

Uma outra pesquisa realizada pelos Institutos Patrícia Galvão e Locomotiva apontou que apenas 15% das mulheres que sofreram assédio sexual falaram com o superior imediato, 9% falaram com o setor de Recursos Humanos (RH) da empresa e 5% denunciaram para a área de *compliance*. Enquanto 10% das mulheres afirmaram que não levaram o caso ao superior, RH, *compliance* ou à polícia, porque já viram ocorrer com outras pessoas e nada aconteceu. (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO E LOCOMOTIVA, 2020).

O contexto cultural, sociológico e antropológico do Brasil é também responsável pela falta de investigação e punição pelas empresas nos casos de conduta de assédio sexual, nas quais quando recebem denúncias em canais da empresa, menosprezam e relegam como infrações menores. (COELHO; SILVA, 2017)

Nas palavras de Bean:

*“(...) as ações como o silêncio, o dissimulado e o engano eram fundamentais para a comunicação, que as interações sociais eram sempre potencialmente ambivalentes e manipuladoras, e que tanto as burocracias públicas quanto as privadas evitavam em sua maioria a*

*discussão pública de suas operações e práticas internas, a fim de proteger informações valiosas de concorrentes e pessoas hostis à organização. Estes estudiosos explicaram que o sigilo organizacional é intencional; não é uma omissão ocidental.” (BEAN; 2017, .9, tradução livre)*

Embora possa parecer que as “normas” sexuais estão se tornando mais inclusivas, as ações dos funcionários frequentemente contradizem a suposta tolerância e reforçam as normas heteronormativas, heteromasculinas e silenciam aqueles que não se conformam. De fato, o preconceito sexual invisível é comum em muitos locais de trabalho, pois as pessoas constroem razões para tratar injustamente as pessoas que se identificam com sexualidades “não normativas”, enquanto parecem tratá-las igualmente. Exemplos de práticas comuns no local de trabalho que silenciam a sexualidade incluem o seguinte: piadas homofóbicas usadas para privilegiar funcionários heterossexuais masculinos brancos e excluir minorias sexuais e mulheres. (COMPTON; 2017, p.874)

A subnotificação dos casos de assédio sexual seja nas denúncias ao Ministério Público do trabalho, por meio de ações ajuizadas na Justiça do Trabalho ou mesmo em setores internos das empresas, são o reflexo da cultura milenar da dominação masculina nos quais as mulheres são mantidas em posições inferiores e incapazes de tomar consciência da sua própria posição.

Desse modo, o assédio sexual nem sempre tem por fim exclusivamente a posse sexual que ele parece perseguir: o que acontece é que ele visa, com a posse, a afirmação da dominação em estado puro. (Cf. BOURDIEU, 2002, p. 26-27)

Se a relação sexual se mostra como uma relação social de dominação, é porque ela está construída através do princípio de divisão fundamental entre o masculino, ativo, e o feminino, passivo, e porque este princípio cria, organiza, expressa e dirige o desejo – o desejo masculino como desejo de posse, como dominação erotizada, e o desejo feminino como desejo da dominação masculina e da subordinação erotizada, ou mesmo, em última instância, como reconhecimento erotizado da dominação.(BOURDIEU, 2002, p.27)

Essa dominação do “masculino” sobre o “feminino”, enraizado nas percepções da sociedade por meio da violência simbólica, no qual as próprias mulheres sofrem o assédio sexual e não denunciam e nem ajuízam ações trabalhistas requerendo

justiça, requer, por meio de processos de luta e aprendizado, uma revolução por meio do conhecimento, educação e políticas públicas de enfrentamento ao tema.

#### **4. Considerações Finais**

Uma vez que o pensamento das mulheres foi aprisionado a uma estrutura patriarcal limitante e errônea, a transformação da consciência das mulheres sobre elas mesmas e seus pensamentos são uma precondição para a mudança. (LERNER, 2019, p.276). No campo dos movimentos sociais a partir de uma nova onda feminista, marcada pela revolução das redes sociais, novas vozes e novos discursos passam a se amplificar pela web, movimentos de rua e protesto, impulsionando mudanças legislativas e nas instituições (FELGUEIRAS, 2017; DUTRA, 2018). Torna-se fundamental, diante desse novo fenômeno revolucionário saber que influências tais movimentos trazem para o mundo jurídico trabalhista.

Para proteger as trabalhadoras do assédio sexual e dar voz a tantas mulheres, a Justiça do Trabalho tem elaborado políticas de enfrentamento à violência sexual no ambiente de trabalho, com a criação de alguns programas de conscientização e incentivo às denúncias. Mas a Justiça do Trabalho, como portadora de todos os dados das demandas judiciais, ainda não elaborou relatórios pormenorizados, acessível a todo o público, com dados estatísticos sobre o tema.

Prova dessa ausência de informações foi a pesquisa realizada, que apurou que nenhum dos Tribunais Regionais (TRs), nem o Tribunal Superior do Trabalho (TST) ou mesmo o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), possuíam a informação do número de processos com assunto assédio sexual por gênero, por meio de relatórios públicos, sendo que, em resposta à solicitação por meio do canal de ouvidoria em pesquisa a cada um desses órgãos, apenas seis desses Tribunais desenvolveram ferramentas locais para extrair tal informação e os demais disseram não haver a possibilidade de gerar tal relatório.

Esses relatórios contendo o agrupamento de informações, dados e conclusões são importantíssimos para tomada de decisões do próprio judiciário para enfrentamento ao tema. O próprio poder judiciário faz parte da misoginia de não contabilizar as mulheres na justiça. Não há políticas de dados no Brasil, e ela tem uma estratégia, enviesa e

atrapalha as produções científicas e conseqüentemente impactam nas ausências de políticas macros.

Portando, invisibilizar a mulher em razão da ausência de dados estatísticos de demandas judiciais na Justiça do Trabalho é também universalizar o masculino, mantendo a estrutura de dominação masculina já existente, acarretando, inclusive, na tomada errada de decisões estratégicas nas políticas públicas judiciárias nacionais. (MELO, F; QUEIROZ, N., 2022)

Enquanto não houver uma mudança jurídico trabalhista, com políticas públicas para uma desconstrução histórica do poder emanado da violência simbólica as mulheres continuarão silenciadas pelo Poder Masculino.

## **5. Bibliografia**

ARIZA, Marina (2016). **Tonalidades emocionales en la experiencia de la migración laboral. Humillación y degradación social.** In: Marina Ariza (ed.). **Emociones, Afectos y Sociología. Diálogos desde la investigación social y la interdisciplina.** México: UNAM, pp.279-328.

BALLARD, Allison & EASTEAL, Patricia (2018). **“What’s in a name? The language of workplace bullying”.** *Alternative Law Journal.* 43(1), p. 17-23.

BARROS, A. **O assédio sexual no direito do trabalho.** *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte,* v. 25, n. 54, p. 43-49, jul. 1994/jun.1995.

BEAN, Hamilton (2017). **Privacy and secrecy.** In: Craig Scott & Laurie Lewis (eds.). **The International Encyclopedia of organizational Communication.** New Jersey: John Willey & Sons, 14p.

BIROLI, F.; QUINTELA, D. F. **DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO, SEPARAÇÃO E HIERARQUIZAÇÃO: contribuições para a análise do gênero das democracias.** ISSN 1517-5901 (online). **POLÍTICA & TRABALHO.** Revista de Ciências Sociais, nº 53, junho/dezembro de 2020, p. 72-89

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

COELHO, Renata; SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. **Assédio sexual no trabalho: o papel do Ministério Público do Trabalho na preservação da igualdade de gênero e do ambiente de trabalho sadio e inclusivo**. Ministério Público do Trabalho no Distrito Federal e em Tocantins, Brasília, DF, 2017. Disponível em: [http://www.prt10.mpt.mp.br/images/ArtigoAss%C3%A9dio\\_Sexual\\_Renata\\_Coelho.pdf](http://www.prt10.mpt.mp.br/images/ArtigoAss%C3%A9dio_Sexual_Renata_Coelho.pdf). Acesso em: 16 de setembro de 2021.

COMPTON, Cristin & Dougherty, Debbie (2017). **“Organizing sexuality: silencing and the push-pull process of co-sexuality in the workplace”**. Journal of Communication, 67 (2017) p. 874-896.

DONAGHEY\_et\_al(2011)**Reconceptualising\_employee\_silence**Daminger(2019)**Cognitive\_dimension\_of\_household\_labor**.

EDWARDS, Marissa; LAWRENCE, Sandra; ASHKANASY, Neal (2016). *How perceptions and emoticons shaped employee silence in the case of “Dr.Death” at Bundaberg Hospital*. In: *Emotions and Organizational Governance. Research on Emotion in Organizations*, vol, 12, cap. 13, pp. 341-379.

FEDERICI, S. **Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. tradução do coletivo Sycorax. <http://coletivosycorax.org/indice/>, 2004.

FERRITO, B. **Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos**. São Paulo: LTr, 2021.

HIRATA, Helena, KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa – Fundação Carlos Chagas, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

INSTITUTO LOCOMOTIVA e INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho.** Disponível em: [https://assets-institucionalipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2021/06/LOCOMOTIVAIPG\\_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVF.pdf](https://assets-institucionalipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2021/06/LOCOMOTIVAIPG_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVF.pdf). Acesso em 20 de setembro de 2021.

LERNER, G. **A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens.** São Paulo: Cultrix, 2019.

MEDEIROS, M; PINHEIRO, L. **Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil, 2013.** In: Revista Sociedade e Estado – Volume 33, Número 1, Janeiro /Abril 2018. p. 161-187.

MELO, F; QUEIROZ, N. **Gênero e Caminhos para o acesso à Justiça do Trabalho: Invisibilidade da Mulher no Campo Laboral.** In: Revista CNJ – Edição Especial Mulheres e Justiça | Agosto de 2022 | ISSN 2525-45002. p. 143-152.

MOLINIER, P.; WELZER-LANG, D. **Feminilidade, masculinidade, virilidade.** In: H. HIRATA (org.), Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 101-102.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil.** São Paulo: Brasiliense, 1999.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil.** São Paulo: Brasiliense, 1999.

ZANELLO, Valeska. **Saúde mental, gênero e dispositivos: cultura e processos de subjetificação – 1ª edição – Curitiba: Appris, 2018.**