

NÃO VENHA ME FALAR DA DEMI MOORE: DESCONSTRUÇÃO DE ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO PERPETUADOS A PARTIR DO FILME “ASSÉDIO SEXUAL”

DON'T TELL ME ABOUT DEMI MOORE: DECONSTRUCTION OF GENDER STEREOTYPES PERPETUATED FROM “DISCLOSURE” FILM

Adriana Manta¹

RESUMO: O presente texto visa refletir sobre a abordagem de estereótipos de gênero no filme “Assédio Sexual” e que segue presente no senso comum, como reforço argumentativo contrário às bases teóricas e práticas que objetivam a eliminação da prática assediadora e o alcance da igualdade de gênero. Discute a abordagem jurídica atual do assédio sexual como espécie de violência de gênero e analisa a hipossuficiência probatória da vítima nas ações judiciais, através de um enfoque de pesquisa qualitativo, com uso de técnica de pesquisa bibliográfica e documental.

PALAVRAS-CHAVE: assédio sexual; estereótipos de gênero; violência de gênero.

ABSTRACT: This text aims to reflect on the approach of gender stereotypes in the film "Disclosure" and which remains present in common sense, as an argumentative reinforcement contrary to the theoretical and practical bases that aim to eliminate the harassing practice and the achievement of gender equality. It discusses the current legal approach to sexual harassment as a kind of gender violence and analyzes the victim's lack of evidence in lawsuits, through a qualitative research approach, using a bibliographic and documentary research technique.

KEYWORDS: sexual harassment; gender stereotypes; gender violence.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Estereótipos de gênero presentes em “Assédio Sexual” e suas permanências contemporâneas no mundo do trabalho. 3. O assédio sexual no “mundo real” sob as lentes da perspectiva de gênero. 4. Conclusão. Referências

1. INTRODUÇÃO

“Assédio Sexual” (*Disclosure*) é um filme estado-unidense de 1994, classificado pela crítica como pertencente ao gênero cinematográfico do suspense erótico, dirigido por Barry Levinson e protagonizado por Michael Douglas e Demi Moore, baseado no livro homônimo de Michael Crichton. Embora tenha recebido críticas divididas na mídia especializada, o filme à época foi um sucesso de bilheteria e, ainda hoje, permeia o imaginário do senso comum quando se debate o assédio sexual.

Retratando a voracidade do capitalismo neoliberal, o filme aborda transversalmente a descartabilidade do trabalhador, em nome da expansão empresarial e do aumento do lucro de um empresário apontado na trama como detentor da condição de bilionário.

A trama central da obra é ambientada em uma indústria de tecnologia e envolve uma fusão milionária com outra grande empresa. No entanto, para atender aos padrões legais e éticos da negociação empresarial em curso, a empresa na qual o protagonista trabalha há anos tenta forjar um ato de incompetência para esconder manobras empresariais antiéticas de redução de custos, as quais impactaram na qualidade do principal seu produto.

¹ Magistrada no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Possui graduação em Direito pela Universidade Católica do Salvador (2003). Coordenadora do Grupo de Estudos Contra Práticas Discriminatórias da Escola Judicial do TRT da 5ª Região. Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Orientadora do Instituto Baiano de Direito e Feminismos (IBADFEM). Diretora de Cidadania e Direitos Humanos da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 5ª Região - BA, no biênio 2021/2023. Palestrante sobre os temas relacionados ao Direito do Trabalho e Gênero.

No filme, o personagem Tom Sanders, interpretado por Michael Douglas, é um gerente de produção da empresa de tecnologia Digicom, casado e pai de dois filhos, que acredita que será promovido a partir de uma fusão da empresa onde trabalha com outra companhia de maior porte no mercado. Contrariando as expectativas de Tom, o dono da Digicom, Bob Garvin (Donald Sutherland), promove para o cargo a jovem e bela executiva Meredith Jhonson, personagem vivida por Demi Moore, ex-namorada de Tom.

A partir da necessidade de adequação do principal produto da Digicom, Meredith agenda uma reunião com Tom ao final do expediente, a portas trancadas, dispensando a sua secretária de permanecer no local. Durante a reunião Meredith investe sexualmente de maneira agressiva e insistente, apesar das sucessivas negativas de Tom, que consegue finalmente sair da sala, deixando-a irritada. No dia seguinte ela teria informado aos superiores hierárquicos ter sido vítima de assédio sexual por parte de Tom, de maneira que a empresa sugere a transferência do mesmo para uma filial de menor porte.

Desacreditado e inconformado, Tom procura assessoria jurídica e ingressa com uma mediação extrajudicial a fim de provar ter sido ele a vítima de assédio sexual e não o agressor, objetivo que consegue atingir, celebrando um acordo com a empresa. Apesar disso, a trama segue com a adulteração de evidências que comprometem a empresa quanto à funcionalidade de um dispositivo tecnológico que estava sob a linha de produção gerenciada por Tom, a partir de decisões redutoras de custos operacionais que ele desconhecia, tomadas por Meredith com o apoio do dono da companhia Bob Garvin. Com isso, pretendem atribuir a responsabilidade pela ineficiência do produto exclusivamente a Tom.

A obra cinematográfica, construída a partir de estereótipos de gênero, presentes inclusive em diálogos secundários e aparentemente sem relação direta com a trama, leva o espectador a acreditar na vitimização do opressor como regra, produzindo e reproduzindo noções estereotipadas que, ainda hoje, são utilizadas como contraponto argumentativo, quando se analisa o assédio sexual a partir das lentes da perspectiva de gênero.

A partir dessa reflexão, o texto pretende analisar a hostilidade à presença feminina no mundo do trabalho e o assédio sexual enquanto violência de gênero, tomando como ponto de partida a obra cinematográfica “Assédio Sexual” e os estereótipos de gênero nela retratados. O enfoque do estudo é qualitativo, e utiliza-se de técnica de pesquisa bibliográfica e documental. O primeiro capítulo vai abordar estereótipos de gênero presentes no filme que dialogam com a realidade do mundo do trabalho na contemporaneidade. No segundo capítulo, o texto reflete sobre o assédio sexual enquanto hipótese prática de violência de gênero no ambiente de trabalho e a possibilidade do seu enfrentamento a partir das lentes da perspectiva de gênero, destacando a relevância da Convenção n.º 190 da OIT e a urgência em sua ratificação pelo Brasil.

2. ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO PRESENTES EM “ASSÉDIO SEXUAL” E SUAS PERMANÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS NO MUNDO DO TRABALHO

O filme “Assédio Sexual” reproduz o contexto histórico dos anos de 1990, período de expansão da indústria tecnológica em todo o mundo, auge do modelo produtivo toyotista, com a adoção da produção sob demanda, terceirização produtiva, pulverização da produção em diversos países do mundo, passando-se às empresas transnacionais. Segundo Castro², o Toyotismo é caracterizado por ter sua produção vinculada à demanda, desenvolvimento de produtos diferenciados, adequados aos interesses e necessidades do adquirente, resultado de ação em equipe de técnicos com multifunções e especialidades. Com o toyotismo, ocorre

² DE CASTRO, Viviane Vidigal. **As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber.** 2019. Disponível em: <https://repositorio.unicamp.br/Busca/Download?codigoArquivo=494451>. Acesso em: 19 Jun. 2022.

o que Antunes³ denomina de inserção engajada do trabalho assalariado na produção do capital, surgindo uma dinâmica de estímulo à superação dos limites pessoais e competitividade entre os colegas de trabalho. Neste sentido, apontam Dardot e Laval:

A nova maneira de gerir o pessoal individualiza as relações de cada um com a sua atividade profissional, racha os coletivos, tenta provocar rivalidade entre os assalariados – apesar de todo o lindo discurso sobre “gestão participativa”, mas ao mesmo tempo procura mobilizá-los por meio de um pseudopatriotismo empresarial.⁴

O contexto de competitividade e descartabilidade dos trabalhadores surge logo no início do filme, no diálogo entre o personagem Tom Sanders e um desconhecido na balsa, no qual o homem ressalta ter sido demitido imotivadamente após anos de dedicação à empresa em que trabalhava. A fala do personagem desconhecido se encerra com a tônica misógina que permeia a presença feminina no mundo do trabalho, quando ele afirma que as mulheres costumavam ser divertidas, mas agora só querem roubar o emprego dos homens.

O rápido diálogo reforça o sistema institucionalizado de dominância social dos homens sobre as mulheres, através da noção que às mulheres se reserva o espaço privado ou doméstico e o trabalho reprodutivo, não remunerado e invisibilizado; cabendo aos homens o trabalho produtivo, que ocorre na esfera pública, remunerado e socialmente reconhecido⁵. O diálogo em destaque reverbera na atualidade, sendo que a mulher ainda se encontra inserida em uma sociedade apoiada na assimetria de gênero, por estar vinculada ainda ao estereótipo do cuidado, como destaca Pereira:

O conceito de assimetria de gênero implica na existência da desigualdade funcional, como também na existência de situações de domínio ou subordinação de gênero em uma ou várias funções sociais, e estão relacionadas com o desigual poder na tomada de decisões, tanto no âmbito doméstico como produtivo e comunitário.⁶

Em alguns trechos do filme “Assédio Sexual” a interação entre personagens pincela reflexões críticas acerca dos estereótipos de gênero existentes no mundo do trabalho. Um deles retrata um diálogo entre Tom Sanders e sua equipe técnica, composta por apenas uma engenheira mulher e os demais integrantes homens, estes questionam Tom acerca dos atributos físicos da nova chefe da divisão e insinuem que a mesma foi promovida ao cargo por ter mantido relações sexuais com o dono da empresa. Quando confrontados pela única mulher da equipe sobre o quanto tal pensamento representa um “ clichê”, os homens prosseguem em comentários sexistas.

Comentários de cunho sexistas e misóginos oriundos dos personagens homens desta equipe técnica aparecem em outras passagens do filme, em especial após a apresentação formal de Meredith como chefe da unidade. Exortando os atributos físicos da chefe e idolatrando Tom por ter se relacionado com ela no passado, a conversa masculina assume um cunho eminentemente sexual, objetificando a nova superiora hierárquica, utilizando

³ ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. Boitempo, 2009. (Mundo do Trabalho).

⁴ DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **Comum: ensaio sobre a revolução no século XXI**. Boitempo editorial, 2017, p. 512.

⁵ KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; DOARÉ, Hélène Le; SENOTIER, Danièle (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009, p. 67-75.

⁶ PEREIRA, Rosângela Saldanha. **Abordagem teórica sobre a questão de gênero e desenvolvimento rural: dos projetos assistenciais ao planejamento de gênero**. In: *Desenvolvimento Rural e Gênero: abordagens analíticas, estratégias e políticas públicas / Organizadores Jefferson Andronio Ramundo Staduto, Marcelino de Souza., Carlos Alves do Nascimento*. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2015, p. 21.

justificativas biológicas equivocadas, dentre elas que os homens possuem impulsos sexuais a cada 20 minutos, o que traria para a normalidade a possibilidade de ereção durante aquela reunião da empresa, a partir da presença de Meredith.

O filme nos mostra que, enquanto restrito ao espaço privado, o corpo feminino é apropriado pelo homem com quem ela se relaciona e a quem cabe o sustento do lar, estando assim a cumprir o seu papel social. Já no espaço público, especialmente em posições de poder, a mulher é vista como inapropriada e o corpo feminino passa a ser passível de apropriação pelos homens inseridos naquele ambiente, independentemente da hierarquia funcional no ambiente da empresa.

Associando esta apropriação masculina sobre o corpo feminino às assimetrias naturalmente decorrentes do contrato de trabalho e considerando a predominância feminina em posições de menor hierarquia e remuneração nas empresas, percebe-se a ocorrência de condutas reiteradas e normalizadas socialmente, mas que invadem a esfera íntima da trabalhadora, a exemplo de toques corporais não autorizados, comentários frequentes sobre a sua aparência ou “piadas” que insinuam intimidade ou possibilidade de aproximação sexual. Este aspecto também surge retratado no filme de maneira incidental, na relação do personagem Tom Sanders com sua secretária Cindy Chang, sendo esta talvez a abordagem mais interessante, realista e relevante desta obra cinematográfica, pois destaca a vulnerabilidade do corpo feminino no espaço público como realidade vivenciada cotidianamente pelas mulheres em decorrência direta das hierarquias de gênero que conformam o patriarcado.

Entretanto, a principal abordagem do filme no tocante ao assédio sexual, enfoca a hierarquia funcional como principal sistema de poder conformador da prática, lógica também utilizada pelo legislador brasileiro ao tipificar a conduta no art. 216-A do Código Penal⁷, ignorando que a prática assediadora frequentemente não visa à obtenção de favorecimento sexual, nem é sempre cometida por superior hierárquico, podendo o agressor ter intenção puramente discriminatória, constituindo violência de gênero no sentido de subjugar a mulher, demonstrando a sua misoginia, ou de simples exercício de poder do homem sobre o corpo da mulher.⁸

Portanto, o tratamento dispensado ao assédio sexual na obra cinematográfica, além de partir de premissas teóricas androcêntricas e desconsiderando a prática enquanto violência estrutural de gênero, generalizou no senso comum a excepcionalíssima ocorrência do fenômeno tendo como agressora uma mulher e como vítima um homem. Além disso, a articulação que a trama segue, quando Meredith modifica a versão efetivamente ocorrida e acusa Tom de ser o assediador, através de declarações inverídicas durante o processo de medição, reproduz mais um estereótipo de gênero:

Como veremos na sequência, a partir da análise de outros casos, o estereótipo da mulher mentirosa é frequentemente compartilhado por juízes e se manifesta de formas variadas. Mulheres mentem porque são loucas, porque querem incriminar o réu, porque são vingativas, porque demoraram a denunciar o estupro, porque são interesseiras, ou simplesmente porque são mulheres.⁹

⁷“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” (BRASIL, 1940).

⁸ FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdades: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir do uso dos tempos.** São Paulo: Ltr, 2021.

⁹ALMEIDA, Gabriela Perissinotto de; NOJIRI, Sérgio. Como os juízes decidem os casos de estupro? Analisando sentenças sob a perspectiva de vieses e estereótipos de gênero. Rev. Bras. Polít. Públicas, Brasília, v. 8, n° 2, 2018, p.842.

A visão estereotipada acerca da mulher autora de processos que tratam de agressões sexuais, reverbera na atividade judicial brasileira e impacta diretamente no acesso à Justiça do Trabalho por mulheres vítimas de assédio sexual, considerando principalmente a dificuldade em produzir provas acerca do assédio sofrido.

3. O ASSÉDIO SEXUAL NO “MUNDO REAL” SOB AS LENTES DA PERSPECTIVA DE GÊNERO.

Analisando as relações de trabalho sob a perspectiva das teorias feministas, percebe-se que a presença da mulher no mundo do trabalho é atravessada por discriminações e violências que decorrem das assimetrias de poder e hierarquização social entre os gêneros masculino e feminino. Conforme Mackinnon (1989), a dominação masculina é sexual, de maneira que os homens sexualizam a hierarquia a ponto de todas as mulheres viverem sob a sombra de sofrerem abuso sexual, realidade também vivenciada pelas mulheres no mundo do trabalho.¹⁰

Embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não trate do assédio sexual dentre os seus dispositivos, a prática é intensamente abordada na doutrina jurídica trabalhista, em conceito bem mais amplo que o previsto no art. 216-A do Código Penal. O Ministério Público do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho conceituam o assédio sexual no ambiente de trabalho como “conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra a sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando sua liberdade sexual”.¹¹

Trata-se de um fenômeno estrutural, e não de um desvio individual, o qual configura um instrumento de controle social normalmente negado, ignorado ou naturalizado, no qual o assediador leva em conta a situação de vulnerabilidade da vítima e a circunstância de ocorrência em ambiente privado¹².

Ao contrário da abordagem do tema conferida no filme “Assédio Sexual”, as estatísticas comprovam que a referida prática se trata claramente de violência de gênero, diante da sua desproporcional incidência em relação às trabalhadoras mulheres: a) homens assediando mulheres – 90%; b) homens assediando homens – 9%; c) mulheres assediando homens – 1%.¹³

Pesquisa nacional realizada pela Organização Think Eva no ano de 2020¹⁴ apontou que 47,12% das mulheres afirmavam ter sofrido assédio sexual no trabalho, através de práticas como solicitação de favores sexuais (92%), contato físico não solicitado (91%) ou abuso sexual (60%), e uma a cada seis vítimas de assédio sexual pede demissão. Ao analisar o perfil das vítimas, a pesquisa apurou que 52% são mulheres negras e 49% têm renda entre dois e seis salários mínimos, o que evidencia a intersecção de vulnerabilidades de gênero, raça e classe no perfil das vítimas. Entretanto, apesar do assédio sexual ocorrer em menor proporção entre mulheres que ocupam posições hierárquicas mais altas, dentre as entrevistadas que declararam ser gerentes, 60% afirmaram já ter sido vítimas, o mesmo ocorrendo com 55% das mulheres diretoras.

¹⁰ MACKINNON, Catherine A. **Sexuality, pornography, and method: “Pleasure under Patriarchy”**. *Ethics*, v. 99, n. 2, p. 314-346, 1989.

¹¹ OIT. MPT. Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Resposta. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_559572.pdf. Acesso em: 19 Jun. 2022.

¹² FERNANDES, Denise Maria Schellenberger. **Assédio Sexual nas relações de trabalho: um olhar a partir da teoria crítica dos direitos humanos**. Belo Horizonte: D’Plácido, 2017.

¹³ KAY, Herma Hill; WEST, Martha S. **Sex-based Discrimination: text, case and materials**. Saint Paul: West Group, 2002.

¹⁴ O CICLO do assédio sexual no ambiente de trabalho. **Think Eva**, 2020. Disponível: <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>. Acesso: 19 Jun. 2022.

Ainda conforme a pesquisa, embora 95,3% das entrevistadas saibam o que é assédio sexual, em 15% dos casos elas sentem-se confusas e 10% acreditam que a culpa pela violência sofrida é delas. Dentre as vítimas, 50% delas optaram por contar apenas a pessoas próximas, 33% não fizeram nada, 15% pediram demissão, enquanto apenas 8% recorreram a canais de denúncia anônimos na própria empresa e 5% denunciou diretamente ao setor de Recursos Humanos. A maior barreira apontada pelas entrevistadas para a denúncia é a impunidade do agressor (78,4%), seguida pelo descaso e minimização dos episódios na empresa (64%), o medo de ser exposta (64%), o descrédito das pessoas na ocorrência relatada (60%), o medo de ser ela a demitida (60%) e a crença de que seria tida como culpada pela agressão sofrida (41%). Não à toa, 35,5% das mulheres entrevistadas afirmam viver sob constante medo no ambiente de trabalho.

Através dos dados ora destacados, percebe-se facilmente que a violência no mundo do trabalho não atinge da mesma maneira homens e mulheres, não decorrendo exclusivamente das assimetrias inerentes ao contrato de trabalho, diante da hipossuficiência da pessoa trabalhadora. Infere-se, portanto, que o assédio sexual é espécie de violência de gênero, pois decorre diretamente das desigualdades estruturais de gênero existentes no mundo do trabalho, conforme Kemmelemeier e Pasqualetto:

“A terminologia violência e assédio baseado em gênero compreende, portanto, toda ação, comportamento ou prática institucional que implique em abuso, desmerecimento e preconceito contra uma pessoa com base no gênero e que ocorra no mundo do trabalho”.¹⁵

O debate acerca da violência de gênero no ambiente de trabalho fortaleceu-se a partir de 2019 com a edição da Convenção n.º 190¹⁶ e Recomendação n.º 206¹⁷, ambas da OIT, ainda não ratificadas pelo Brasil. A Convenção n.º 190 da OIT objetiva a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, conceituando violência e assédio como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou apenas a ameaça deles, realizados com frequência ou em única vez, de modo que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, destinado a todas as pessoas inseridas no mundo do trabalho, incluindo estagiários(as) ou aprendizes, pessoas despedidas ou em busca de emprego, e as que exercem em geral os deveres ou a autoridade de empregador, nos setores público ou privado. O item “b” do artigo 1.º traz uma especial menção à violência de gênero, o que, mais uma vez, mostra que a OIT está atenta à realidade das mulheres no mercado de trabalho, as quais estão mais suscetíveis e vulneráveis às práticas de violência.

Um dos principais aspectos quando se analisa a judicialização dos casos de assédio sexual é a dificuldade da vítima em provar a conduta assediadora, em especial as investidas mais explícitas, visto que estas geralmente ocorrem em locais restritos e sem a presença de outras pessoas. Relevante, portanto, construir uma solução hermenêutica fundada sob as lentes da perspectiva de gênero, capaz de superar essa hipossuficiência probatória. Nesse sentido, a redação conferida ao art. 818 da CLT, pela Lei n.º 13.467/17,¹⁸ embora mantenha

¹⁵ KEMMELEMEIER, Carolina; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **A Violência Laboral E O Julgamento Em Uma Perspectiva De Gênero**. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/26022>. Acesso em 01 de Ago. 2021.

¹⁶ OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n.º 190**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 28 mar. 2022.

¹⁷ OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação n.º 206**. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf. Acesso em: 28 mar. 2022.

¹⁸ “Art. 818. O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. § 1º Nos

a distribuição do ônus da prova fundada em fato controverso, cabendo à parte reclamante provar os fatos constitutivos de seu direito, permite a sua distribuição dinâmica nas hipóteses ali relacionadas, podendo o juiz redistribuir o encargo probatório, à vista dos interesses materiais presentes no caso concreto e da própria funcionalidade do processo.

Já a Recomendação n.º 206, que complementa a Convenção n.º 190, estabelece a abordagem “inclusiva, integrada e sensível ao gênero”, a ser assegurada pelos membros na abordagem da violência e assédio no mundo do trabalho e traz expressamente em seu texto a previsão de inversão do ônus da prova, em processos não criminais, que envolvam violência e assédio baseado em gênero (item 16, e).

A perspectiva hermenêutica em destaque vem sendo utilizada na jurisprudência trabalhista, que admite a alteração do encargo probatório em favor da parte que alega, de modo verossímil, a lesão aos direitos humanos fundamentais à isonomia formal e ao tratamento não discriminatório, o que se observa na sedimentada Súmula n.º 443 do TST,¹⁹ que admite a inversão do ônus da prova da dispensa discriminatória, em se tratando de empregado portador do vírus HIV ou de outras doenças graves e estigmatizantes.²⁰

Apesar da tendência atualmente ainda minoritária do procedimento de inversão do ônus da prova na jurisprudência trabalhista e do ausência de ratificação da Convenção n.º 190 da OIT, este cenário ganhou novos contornos com a edição da Recomendação n.º 128 do CNJ, através da qual se recomenda aos órgãos do Poder Judiciário a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, lançado em 19 de outubro de 2021²¹. O Protocolo do CNJ consubstancia relevante instrumento jurídico que abarca considerações teóricas sobre gênero, discriminação e igualdade, e contém um guia prático para a atuação sob a perspectiva interseccional de gênero, objetivando que os julgamentos ocorridos nos diversos âmbitos da Justiça efetivem o direito à igualdade e à não discriminação de gênero.

Considerando a realidade violenta efetivamente experienciada pelas mulheres trabalhadoras, cujo debate é frequentemente silenciado a partir de noções socialmente estereotipadas, as quais encontram ampliação e permanências diante da abordagem cinematográfica do tema no filme “Assédio Sexual”, ainda referenciado como contraponto argumentativo aos alarmantes dados e à abordagem teórica feminista acerca da prática, releva a análise jurídica da obra, sob a perspectiva de gênero, com o objetivo central de superar os vieses arraigados que fortalecem as assimetrias de poder e violências baseadas em gênero, que permeiam a inserção feminina no mundo do trabalho.

4. CONCLUSÃO.

casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. § 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. § 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil” (BRASIL, 1943).

¹⁹ Súmula n.º 443 do TST. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO (Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012). Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

²⁰ FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Assédio e inversão do ônus da prova: breves considerações**. Rev. TST, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 127-170, abr./jun. 2017.

²¹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Protocolo Para Julgamento com Perspectiva de Gênero**, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 05/01/2021.

Partindo da análise do filme “Assédio Sexual” e dos estereótipos de gênero nele contidos e considerando que a obra cinematográfica ainda reverbera em debates que tratam da prática assediadora enquanto violência de gênero, a trama foi analisada sob as lentes da perspectiva de gênero, partindo de bases teóricas feministas, do arcabouço normativo internacional, da legislação brasileira, da jurisprudência trabalhista consolidada e das possibilidades hermenêuticas criadas a partir do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de gênero do CNJ.

Através da representação cinematográfica analisada, percebe-se que a personagem Meredith Johnson é retratada como uma mulher que possui um apetite sexual voraz e que age de maneira vingativa diante da rejeição ao assédio, tecendo uma versão inverídica dos fatos para destruir a carreira e a vida pessoal do personagem Tom Sanders. Entretanto, ao final do filme é possível inferir que se trata de ação articulada pela empresa em que ambos trabalham, visando auferir maior lucratividade a partir de uma fusão empresarial, responsabilizando Tom por condutas eticamente reprováveis que impactaram na produção de um produto tecnológico.

Apesar de clara, esta percepção é colocada em segundo plano, com a vilanização da personagem feminina, que termina como a única a responder pelos atos cometidos com anuência, respaldo e participação direta do dono da empresa Digicom. Não há como passar despercebida a frase dita pelo personagem Bob Garvin, o proprietário bilionário da empresa, que em determinado momento da trama, afirma que o sistema legal foi feito para proteger pessoas como ele, o que acaba sendo corroborado com o desfecho da história.

No entanto, para que o Direito se torne um instrumento efetivamente garantidor da igualdade substancial, é preciso superar vieses e desigualdades consubstanciadas a partir de estruturas jurídicas e sociais patriarcais, oriundas de um ponto de vista supostamente neutro e de um sujeito universal, o qual reflete aqueles indivíduos que sempre estiveram na centralidade do poder, criando, interpretando e aplicando as leis: homens brancos, heterossexuais, cristãos e detentor de posses econômicas.

Nesse contexto, anteriormente, foi necessário delinear a origem das opressões, em particular o assédio sexual, no ambiente laboral, ensejando a análise das relações de trabalho sob a perspectiva das teorias feministas, fazendo-a a partir da articulação conceitual entre gênero e divisão sexual do trabalho, e compreendendo, a partir disso, de que modo a presença da mulher no mundo do trabalho é atravessada por discriminações, desigualdades e sofrimento.

Levando-se em conta que o assédio sexual é um fenômeno estrutural, e não um desvio individual, que configura um instrumento de controle social normalmente negado, ignorado ou naturalizado, no qual o assediador leva em conta a situação de vulnerabilidade da vítima e a circunstância de ocorrência em ambiente privado, reforçando a realidade de hipossuficiência probatória das vítimas de assédio, as quais, acabam desistindo de judicializar essas violências, o presente trabalho buscou analisar a possibilidade de inversão do ônus da prova como estratégia hermenêutica a fim de assegurar, na esfera do Judiciário, o reconhecimento e a responsabilização por essa violência de gênero e sexista, que é o assédio sexual, como forma de garantir o acesso a uma ordem jurídica que efetive o direito à igualdade e à não discriminação das mulheres no mundo do trabalho. E que assim, o sistema legal seja capaz de não mais proteger apenas pessoas como Bob Garvin, passando a servir ao seu real propósito: o de proteção efetiva aos grupos vulnerabilizados socialmente.

REFERÊNCIAS:

ALMEIDA, Gabriela Perissinotto de; NOJIRI, Sérgio. **Como os juízes decidem os casos de estupro? Analisando sentenças sob a perspectiva de vieses e estereótipos de gênero.** Rev. Bras. Polít. Públicas, Brasília, v. 8, nº 2, 2018 p.825-853.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. Boitempo, 2009. (Mundo do Trabalho).

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Protocolo Para Julgamento com Perspectiva de Gênero**, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 05/01/2021.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **Comum: ensaio sobre a revolução no século XXI**. Boitempo editorial, 2017.

DE CASTRO, Viviane Vidigal. **As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber**. 2019. Disponível em: <https://repositorio.unicamp.br/Busca/Download?codigoArquivo=494451>. Acesso em: 19 Jun. 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Assédio e inversão do ônus da prova: breves considerações**. Rev. TST, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 127-170, abr./jun. 2017.

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

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdades: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir do uso dos tempos**. São Paulo: Ltr, 2021.

KEMMELEMEIER, Carolina; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **A Violência Laboral E O Julgamento Em Uma Perspectiva De Gênero**. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/26022> Acesso em 01 de Ago. 2021.

KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; DOARÉ, Hélène Le; SENOTIER, Danièle (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009, p. 67-75.

MACKINNON, Catherine A. **Sexuality, pornography, and method: "Pleasure under Patriarchy"**. Ethics, v. 99, n. 2, p. 314-346, 1989.

O CICLO do assédio sexual no ambiente de trabalho. **Think Eva**, 2020. Disponível: <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>. Acesso: 19 Jun. 2022.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n.º 190**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf . Acesso em: 28 mar. 2022.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação n.º 206**. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf . Acesso em: 28 mar. 2022.

OIT. MPT. **Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_559572.pdf . Acesso em: 19 Jun. 2022.

PEREIRA, Rosângela Saldanha. **Abordagem teórica sobre a questão de gênero e desenvolvimento rural**: dos projetos assistenciais ao planejamento de gênero. *In*: Desenvolvimento Rural e Gênero: abordagens analíticas, estratégias e políticas públicas / Organizadores Jefferson Andronio Ramundo Staduto, Marcelino de Souza., Carlos Alves do Nascimento. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2015.

COMO CITAR ESSE ESCRITO

MANTA, Adriana. Não venha me falar da Demi Moore: Desconstrução de estereótipos de gênero perpetuados a partir do filme “Assédio Sexual”. **Revista Direito e Feminismos**. Salvador, vol.1, nº1, p. 1-10, jun. 2022.

REVISTA DIREITO E FEMINISMOS

Recebido em: 19.06.2022

Aprovado em:21.06.2022
