

# O QUE O MOVIMENTO #METOO REVELA SOBRE A LEI DE ASSÉDIO SEXUAL NOS ESTADOS UNIDOS E SEUS REFLEXOS NO BRASIL?<sup>1</sup>

## WHAT THE #METOO MOVEMENT REVEALS ABOUT SEXUAL HARASSMENT LAW IN THE USA AND ITS IMPLICATIONS FOR BRAZIL?

Augustus Bonner Cochran<sup>2</sup>

**Resumo:** o artigo examina a evolução do Direito do Trabalho nos Estados Unidos, focando na regulamentação do assédio sexual. Analisa o impacto do caso *Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson* (1986), que estabeleceu o assédio como discriminação vedada, e as regras de *Ellerth/Faragher* (1998) sobre responsabilidade corporativa. Discute o movimento #MeToo e sua revelação das falhas estruturais do sistema jurídico. Demonstra que apenas 6% dos processos sobre assédio sexual chegam a julgamento nos Estados Unidos. Conclui que o #MeToo expôs as limitações da abordagem litigiosa e a necessidade de organização coletiva dos trabalhadores como estratégia complementar de proteção.

**Palavras-chave:** assédio sexual; direito do trabalho; discriminação no emprego; movimento #MeToo; acesso à justiça.

**Abstract:** the article examines the evolution of labor law in the United States, focusing on sexual harassment regulation. It analyzes the impact of *Meritor Bank v. Vinson* (1986), which established harassment as prohibited discrimination, and the *Ellerth/Faragher* rules (1998) on corporate liability. The article discusses the #MeToo movement (2017) and its revelation of structural failures in the legal system. It demonstrates that despite illegality since 1986, only 6% of cases reach trial. The article concludes that #MeToo exposed the limitations of litigation-based approaches and the necessity of collective worker organization as a complementary protection strategy.

**Keywords:** sexual harassment; labor law; employment discrimination; #MeToo movement; access to justice.

<sup>1</sup> Transcrição adaptada de palestra realizada em 8 de julho de 2022 no Canal do YouTube Ejud-15.

<sup>2</sup> Professor de Ciência Política no *Agnes Scott College* em Atlanta/Estados Unidos. Bacharel pela *Davidson College*. Mestre em Ciência Política pela *Indiana University*. Doutor em Ciência Política pela *University of North Carolina*. *Juris Doctor* em Direito pela *Georgia State University*. Autor de diversos livros, entre eles *Lochner v. New York*, que retrata o caso dos padeiros que trabalhavam demais, publicado em 2020 pela Editora Juruá e *Sexual Harassment and the Law: The Mechelle Vinson Case*, publicado em 2004 pela *University Press of Kansas*.

## 1 INTRODUÇÃO E EXEMPLOS DO DIREITO DO TRABALHO NOS ESTADOS UNIDOS

Apresento inicialmente alguns exemplos que podem parecer estranhos para a realidade brasileira, ilustrando o Direito do Trabalho ou a falta dele nos Estados Unidos.

Durante a eleição presidencial de 2004, uma empregada em uma empresa no estado do Alabama colocou um adesivo do candidato John Kerry no para-choque de seu carro e estacionou no pátio da empresa. O empregador a dispensou simplesmente porque preferia o candidato George W. Bush. A empregada pediu desculpas, ofereceu-se para retirar o adesivo e prometeu não falar de política, mas o patrão manteve a dispensa. Dentro da área do Direito do Trabalho norte-americano, ela não possui fundamento para processar o empregador.

Outros exemplos incluem:

- Um empregado que usa a camisa de um time de futebol diferente do time preferido pelo empregador e é dispensado por isso.
- Um empregado da Coca-Cola que bebe uma Pepsi e é dispensado.

Nenhum desses empregados tem um caso viável para processar, pois não há proteção trabalhista para essas situações nos Estados Unidos

## 2 O DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho tradicional dos Estados Unidos tem origem na Inglaterra. Durante a Idade Média, o direito era baseado na relação “mestre e servo”, considerado um status semelhante a um casamento, com deveres e benefícios para ambos os lados. O empregador devia cuidar do empregado para que não ficasse doente, enquanto o empregado devia lealdade e obediência. Os contratos duravam normalmente um ano, acompanhando as estações agrícolas.

No final do século XIX, os juízes começaram a mudar esse direito, criando o conceito de *at-will employment* (emprego de livre vontade ou sem compromisso). Tratava-se de uma aplicação da doutrina do *common law*, sem previsão legal específica, apenas com a mudança de entendimento dos juízes. Esse tipo de contrato estabelece que qualquer parte pode terminar o vínculo a qualquer momento e por qualquer

motivo. Como afirmou um juiz famoso: “O empregador pode dispensar o seu empregado por justa causa, injusta causa ou nenhuma causa”. Só não pode haver dispensa por causa ilegal.

O sociólogo Karl Polanyi, em sua obra *The Great Transformation* (1944), previu o desenvolvimento desse direito ao afirmar que uma “Sociedade de Mercado” (*laissez-faire*) é artificial e utópica, pois o trabalho não é mera mercadoria, mas envolve seres humanos com necessidades e direitos. Ele previu um movimento em duas fases: primeiro para criar o mercado (emprego *at-will*) e segundo para proteger o trabalho e os direitos trabalhistas.

Isso ocorreu nos Estados Unidos em três ondas:

- Anos 1930 (*New Deal*): o *National Labor Relations Act* garantiu o direito de sindicalização e negociação coletiva, e o *Fair Labor Standards Act* fixou salário mínimo e horas máximas.
- 1964: o Ato dos Direitos Civis, cujo Título VII proibiu a discriminação na contratação, condições de trabalho e dispensa por causa de raça, cor, religião, origem nacional e sexo. Mais tarde, foram acrescentadas proteções relacionadas à idade, deficiência e informação genética.
- Anos 1980/90: várias outras proteções, como a criação da OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*)<sup>3</sup> e ERISA (*Employee Retirement Income Security Act*)<sup>4</sup>, além de *common law* estadual, que estreitou a doutrina do emprego *at-will*.

Apesar disso, a estrutura continua simples e o arbítrio fica majoritariamente nas mãos do empregador. Hoje, contratos coletivos com sindicatos representam apenas 6% das contratações privadas nos Estados Unidos, com toda a força de trabalho sindicalizada (incluindo servidores públicos) em torno de 10%. A estrutura reflete principalmente o direito negociado e não o direito legislado.

### **3 O ASSÉDIO SEXUAL E O CASO MERITOR SAVINGS BANK, FSB V. VINSON**

A conduta de assédio sexual é antiga, mas o conceito é recente. O termo “assédio sexual” surgiu em 1975, quando um grupo de

<sup>3</sup> Agência federal dos Estados Unidos responsável por garantir ambientes de trabalho seguros e saudáveis

<sup>4</sup> Lei federal dos Estados Unidos que estabelece padrões mínimos para a grande maioria dos planos voluntários de saúde e de aposentadoria patrocinados por empregadores no setor privado.

conscientização da *Cornell University* percebeu que quase todas as mulheres haviam sofrido essa conduta no trabalho. Como não havia estatuto nacional vedando o assédio, a advogada feminista Catharine MacKinnon desenvolveu a teoria de utilizar o Título VII, argumentando que o assédio era um tipo de discriminação por sexo. Inicialmente, juízes rejeitavam a ideia, afirmando que as vítimas não eram dispensadas por causa de seu sexo, mas por recusarem fazer sexo.

O primeiro caso a chegar à Suprema Corte sobre o tema foi *Meritor Bank v. Vinson* (1986). A autora, Mechelle Vinson, de 19 anos, foi admitida pelo gerente Sidney Taylor. Após alguns meses, ele a pressionou a ir a um motel, e ela cedeu por medo de perder o emprego (regido pelo *at-will employment*). Ele não usou força física, mas a assediou por dois anos até ela sair e processá-lo.

A Suprema Corte estabeleceu várias diretrizes neste caso:

- Assédio sexual é ilegal: aceitou a teoria de MacKinnon de que é discriminação por causa de sexo, vedada pelo Título VII.
- Dano material não é necessário: a Corte entendeu que o Congresso tinha a intenção de proteger o emprego em sentido amplo, abolindo a discriminação em todas as condições de trabalho, concordando com as regras da agência federal EEOC (*Equal Employment Opportunity Commission*)<sup>5</sup>.
- Ambiente hostil é vedado: adotou a definição da EEOC de que o comportamento que cria um ambiente intimidador, hostil ou ofensivo é ilegal. Existem, portanto, dois tipos de assédio: *quid pro quo* (por chantagem) e *hostile environment*, ou *hostile work environment* (ambiente hostil).
- Gravidade e caráter reiterado/disseminado: para ser ilegal, o comportamento deve ser severo (muito grave) ou difundido (reiterado).
- Voluntariedade: a submissão voluntária (sem força física) não impede a caracterização do assédio. O que importa é se a conduta foi “não desejada” (implicando uso de pressão psicológica).
- Provas de vestimentas: a Corte recusou fazer uma regra absoluta para excluir testemunhos sobre as roupas da vítima, deixando a decisão para os juízes de primeira instância.
- Responsabilidade da empresa: a Corte não estabeleceu uma regra clara (“depende”), deixando para as cortes inferiores decidirem caso a caso.

---

<sup>5</sup> Agência federal dos Estados Unidos responsável por garantir ambientes de trabalho seguros e saudáveis

Embora tenha sido uma vitória progressista (tornou o assédio ilegal sem exigir dano material), o caso teve aspectos de retrocesso, como a admissão de provas sobre vestimentas e a falta de regras claras de responsabilidade. Na prática, o processo durou 13 anos, levou a autora e sua advogada à falência, e terminou em um acordo privado de baixo valor.

## 4 CRITÉRIOS E REGRAS DE RESPONSABILIDADE

Para pacificar o que seria considerado severo e difundido, a Corte estabeleceu critérios no caso *Harris v. Forklift Systems, Inc.* (1993), incluindo: frequência, gravidade, natureza física ou verbal, impedimento do trabalho e danos psicológicos. Posteriormente, as regras de *Ellerth/Faragher* (1998) esclareceram a responsabilidade das empresas:

- Se o assédio implica um ato laboral concreto (demissão, não promoção, mudança de função), a empresa é responsável objetivamente.
- Se não implica ato tangível, a empresa ainda pode ser responsabilizada, salvo se apresentar duas defesas afirmativas: 1) que exerceu cuidado razoável para impedir ou solucionar o assédio (como treinamentos), e 2) que a autora irrazoavelmente falhou em aproveitar as oportunidades preventivas oferecidas.

Isso incentivou as empresas a agir, e em um ano 97% das empresas dos Estados Unidos implementaram essas medidas.

## 5 O MOVIMENTO #METOO

O movimento #MeToo ganhou projeção global em 2017, quando o produtor cinematográfico Harvey Weinstein foi acusado de abusos por atrizes famosas e mais de 80 outras mulheres. A atriz Alyssa Milano usou a *hashtag* no Twitter, gerando ampla repercussão nas redes sociais. O movimento revelou a força da mídia social para divulgar o problema. As novidades trazidas pelo #MeToo incluem:

- Vítimas sentem-se mais à vontade para relatar.
- A mídia social divulga as reclamações amplamente.
- Assediadores estão sofrendo consequências (mais de 250 perderam seus postos).
- Várias práticas suspeitas passaram a ser questionadas.

O que já existia e não é novidade é o próprio assédio, cuja frequência é alta (estima-se que metade das trabalhadoras sofrerá ou vivenciará assédio e 90% dos casos são contra mulheres). O problema das estatísticas reside nas definições variadas (legais, populares, subjetivas).

Surgiram duas abordagens organizacionais:

- Time's Up: foco em mudanças jurídicas, litígio nos tribunais, fundo para autores e *lobby* para reforma das leis.
- #MeToo: ativismo de hashtag, atuando na opinião pública para aumentar o conhecimento, apoiar vítimas e retirar assediadores do poder.

Embora criticado como *slacktivism* (ativismo de sofá), o #MeToo teve muito sucesso por meio de técnicas de *storytelling* (contar histórias), que ajuda as vítimas a reconhecerem suas experiências, perceberem que não estão sozinhas e desmentirem o mito de que são culpadas. Isso gera um "efeito bola de neve", encorajando mais relatos.

Os sucessos do #MeToo englobam:

- Aumento da vontade de relatar e reclamar.
- Fortalecimento da credibilidade das vítimas.
- Aumento da consciência sobre abusos.
- Fim do silêncio.
- Estímulo a mais processos e indenizações.
- Impulso a mudanças legislativas, por exemplo proibição de acordos de silêncio em 19 estados e proibição federal de arbitragem compulsória em casos de abuso sexual.
- Mudança na interpretação das leis.
- Recalibração dos riscos para os empregadores (danos à reputação e capital social).
- Renúncia de assediadores.
- Estabelecimento de novas normas sociais.

Houve também reações negativas, como a polarização da opinião pública e críticas de que o movimento avança além do razoável, estraga carreiras sem o devido processo legal e foca apenas em uma camada privilegiada. No entanto, o movimento expôs as falhas dos processos formais jurídicos.

## 6 A REALIDADE DO LITÍGIO E CONCLUSÃO

O #MeToo revelou problemas nas regras de regras de *Faragher/Ellerth*, que aceitam medidas preventivas das empresas sem verificar sua efetividade e mudam o foco da conduta do assediador para a conduta da vítima. Isso cria uma espécie de beco sem saída: se a vítima demora a reclamar, é considerada irrazoável; se reclama imediatamente, é considerada muito sensível.

O livro *Rights on Trial* (2017)<sup>6</sup> mostra que o litígio segue um “modelo de *iceberg*”. Os grandes processos conhecidos são apenas a ponta. Poucos casos resultam em reclamações formais, menos ainda viram processos, e apenas 6% chegam a julgamento (trial). Nos Estados Unidos, as vítimas recorrem a tribunais civis, onde juízes (frequentemente homens, brancos e ricos, nomeados politicamente) não simpatizam com esses casos. Em contraste, a Justiça do Trabalho no Brasil é muito mais acessível, simples e barata.

Estatísticas de 1.672 processos federais (1988-2003) mostram que:

- 19% foram extintos/rejeitados;
- 50% terminaram em acordo privado no começo (média de US\$ 30.000);
- 18% resultaram em julgamento sumário em favor do réu;
- 8% terminaram em acordo posteriormente;
- 6% chegaram a julgamento;
- Apenas em 2% dos casos o autor venceu.

O montante recebido não é expressivo diante dos custos advocatícios (US\$ 200 a US\$ 400 por hora). Advogados só aceitam casos de pessoas com salários altos em contratos de honorários condicionados ao êxito, pois a indenização é proporcional à renda.

Conclui-se que o maior problema do Direito do Trabalho norte-americano hoje é o sistema focado na litigância. A solução mais efetiva reside na organização coletiva dos empregados para se protegerem contra o assédio e outros problemas no local de trabalho.

---

<sup>6</sup> BERREY, Ellen; NELSON, Robert L.; NIELSEN, Laura Beth. *Rights on Trial: How Workplace Discrimination Law Perpetuates Inequality*. Chicago: University of Chicago Press, 2017.

## REFERÊNCIAS

BERREY, Ellen; NELSON, Robert L.; NIELSEN, Laura Beth. *Rights on trial: how workplace discrimination law perpetuates inequality*. Chicago: University of Chicago Press, 2017.

CALFAS, Jennifer. Hollywood women launch Time's Up to end sexual harassment: here's their plan. *Time*, New York, 2 jan. 2018. Disponível em: <https://time.com/5083809/times-up-hollywood-sexual-harassment>. Acesso em: 13 mai. 2026.

COCHRAN, Augustus B. *Sexual harassment and the law: the Mechelle Vinson case*. Lawrence: University Press of Kansas, 2004.

COCHRAN, Augustus Bonner III. *Lochner x Nova Iorque: o caso dos padeiros que trabalhavam demais*. Organização de Luiz Eduardo Gunther e Marco Antonio Cesar Villatore. Curitiba: Juruá, 2020.

ESTADOS UNIDOS. *Civil Rights Act of 1964*. Public Law 88-352, 78 Stat. 241, 2 July 1964. Disponível em: <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964>. Acesso em: 13 mai. 2026.

ESTADOS UNIDOS. *Employee Retirement Income Security Act of 1974*. Public Law 93-406, 88 Stat. 829, 2 Sept. 1974. Disponível em: <https://www.dol.gov/general/topic/retirement/erisa>. Acesso em: 13 mai. 2026.

ESTADOS UNIDOS. *Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act of 2021*. Public Law 117-90, 136 Stat. 26, 3 Mar. 2022. Disponível em: <https://www.govinfo.gov/app/details/PLAW-117publ90>. Acesso em: 13 mai. 2026.

ESTADOS UNIDOS. *Fair Labor Standards Act of 1938*. 29 U.S.C. § 201 et seq. Disponível em: <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa>. Acesso em: 13 mai. 2026.

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

ME TOO. INTERNATIONAL. *History & inception*. [S. l.]: me too. International, [s. d.]. Disponível em: <https://metoomvmt.org/get-to-know-us/history-inception/>. Acesso em: 13 jun. 2026.

POLANYI, Karl. *The great transformation: the political and economic origins of our time*. New York: Farrar & Rinehart, 1944.