



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

ASSÉDIO SEXUAL LABORAL

ORIENTANDO: VITÓRIA MARTINS LEAL ALEIXO

ORIENTADOR: PROF. GIL CÉSAR

GOIÂNIA-GO

2021

VITÓRIA MARTINS LEAL ALEIXO

ASSÉDIO SEXUAL LABORAL

Artigo científico, apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. Orientador: Gil César

GOIÂNIA-GO

2021

Vitória Aleixo¹

Gil Cesar Costa de Paula²

Resumo

O presente artigo, visa apresentar as formas de assédio que o trabalhador pode sofrer no ambiente de trabalho. Para tanto, foram abordados os conceitos de assédio moral e assédio sexual e suas consequências para o trabalhador. Abordando também a previsão legal para tais crimes. Nesse âmbito, ressalte-se que é comum a confusão entre os termos assédio sexual e moral, tendo em vista a diferenciação quanto à conotação sexual ou não. Todavia, é importante salientar que ambos advêm de ações repetitivas que causam constrangimento e dano psicológico à vítima, devendo ser punidos. A diversidade do tipo e das relações de trabalho e a complexidade das desigualdades de gênero têm sido objeto de novas análises interdisciplinares mais aprofundadas, abrangendo tanto os universos femininos como os masculinos, as interações entre eles, as relações de poder e o contexto organizacional, influenciando na compreensão das mudanças socioculturais, que inferem diretamente no Direito.

Palavras-chave: Assédio moral, assédio sexual, ambiente de trabalho, abuso.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	04
2 NOÇÕES INICIAIS ACERCA DOS CONCEITOS DE ASSÉDIO E SUA RELEVÂNCIA NO CENÁRIO DO AMBIENTE DE.....	05
3 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	10
4 CONCLUSÃO	11

¹ Graduanda em direito da PUC-Goiás.

² Sociólogo, doutor em educação, pós doutorado em direito, professor do curso de direito da Escola de Direito e Relações Internacionais da Puc Goiás, Analista Judiciário do TRT 18 Região, bacharel em direito, mestre em direito.

INTRODUÇÃO

O assédio no ambiente de trabalho é uma das formas mais ultrajantes que constroem o trabalhador, acontecendo na maioria dos casos silenciosamente e sem a presença de testemunhas, e afetando moralmente e psicologicamente suas vítimas, estas em seu maior porcentual as mulheres.

Frise-se que o assédio em meio laboral – seja moral, seja sexual – é tão antigo quanto o trabalho em si e ocorre tanto iniciativa privada, quanto nas instituições públicas. Ambos os tipos de assédio enfraquecem o ambiente de trabalho e ocasionam danos irreparáveis à vítima.

No momento em que a mulher se inseriu no mercado trabalho e passou a ladear com o homem por longas jornadas, as primeiras condutas de hostilidade, de reação masculina e de imposição da superioridade do homem sobre a mulher no espaço de trabalho foram travadas por meio do assédio sexual. O assédio sexual era prática que não só servia para demonstrar que a mulher trabalhadora não seria, com sua inserção no trabalho, vista como sujeito de direitos e sim como objeto, como forma de demonstrar que era uma intrusa nos ambientes laborais do homem.

1 NOÇÕES INICIAIS ACERCA DOS CONCEITOS DE ASSÉDIO E SUA RELEVÂNCIA NO CENÁRIO DO AMBIENTE DE TRABALHO

1.1 Noções Iniciais: Relações de trabalho

Antes de se iniciar discussões mais aprofundadas acerca do tema, é importante esclarecer pontos básicos para melhor compreensão do assunto. O assédio pode existir de diversas maneiras, porém o foco principal é no assédio no ambiente de trabalho e suas consequências para a saúde do empregado.

A relação de trabalho advém de um conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim.

1.2 Conceito de assédio

Inicialmente, vale definir o que é assédio, termo utilizado para conceituar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa.

Dentre suas espécies, verificamos existir pelo menos dois tipos de assédio que se distinguem pela natureza: o assédio sexual e o assédio moral.

Dessa forma, chega-se à conclusão de que o assédio necessariamente causa constrangimento à pessoa seja ele físico ou psicológico, sendo importante frisar que no presente artigo, as formas de assédio serão analisadas no âmbito das relações de trabalho, sendo restritos ao ambiente laboral, no horário de expediente e durante o exercício da função laboral.

1.2.1 Assédio moral

Ainda no intuito de estabelecer as bases para melhor compreensão posteriormente, cumpre aqui definir o conceito de assédio moral

Em relação ao significado do termo “assédio moral”, o termo caracteriza-se por ser uma conduta abusiva de natureza psicológica, que fere a dignidade psíquica da pessoa, de forma repetitiva e prolongada, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções laborais.

O assédio moral pode ser praticado tanto pelo empregador, quanto pelos empregados entre si. No caso da primeira hipótese, o empregador utiliza-se de sua posição hierárquica superior para constranger o empregado.

De acordo com NASCIMENTO, o assédio moral praticado pelo superior hierárquico é caracterizado:

Se dá o nome de assédio vertical, bossing ou mesmo mobbing descendente, como prefere denominar o Dr. Heinz Leymann, psicólogo e cientista médico alemão que, na década de 80, começou a estudar o fenômeno do assédio moral a partir de

experiências verificadas por outros estudiosos em grupos de crianças em idade escolar que tinham comportamentos hostis, cujas manifestações começaram a ser percebidas, vinte anos depois, no ambiente de trabalho. Assim, o que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de consequências trabalhistas. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas as atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado sinta-se de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão.

Dessa forma, fica claro que o assédio moral hierárquico ou vertical, o assediador utiliza-se de sua posição para deixar o empregado em situações desconfortáveis psicologicamente, normalmente para obter vantagem, ou até mesmo para que o trabalhador “desista” do trabalho e acabe por se submeter à verdadeira intensão do assediador.

Na segunda hipótese de assédio, onde os próprios empregados praticam abusos uns com os outros, NASCIMENTO também conceitua:

O fenômeno percebido entre os próprios colegas de trabalho que, motivados pela inveja do trabalho muito apreciado do outro colega, o qual pode vir a receber uma promoção, ou ainda pela mera discriminação motivada por fatores raciais, políticos, religiosos, etc, submetem o sujeito "incômodo" a situações de humilhação perante comentários ofensivos, boatos sobre sua vida pessoal, acusações que podem denegrir sua imagem perante a empresa, sabotando seus planos de trabalho, é o denominado assédio horizontal.

O assédio horizontal, que ocorre entre os próprios empregados, pode ser percebido por diversos fatores. Porém, mantendo como foco o psicológico da vítima, independentemente da motivação do assédio. Podendo ser praticado por um trabalhador ou até mesmo por vários colegas.

O assédio moral afeta a saúde mental e física da vítima, que pode ser acometida de doenças como depressão, stress, ansiedade e diversos outros problemas psicológicos que podem ser desencadeados pelo assédio. Chegando à finalidade do assédio moral, que é a exclusão da vítima, com a criação de situações onde a pessoa chega até mesmo a se considerar merecedora de tais abusos psicológicos e chegar a sair definitivamente do trabalho.

1.2.2 Assédio sexual

O assédio sexual é crime previsto no Código Penal brasileiro, em seu artigo 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”.

A Organização Internacional do Trabalho define assédio sexual como atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: ser uma condição clara para manter o emprego; influir nas promoções da carreira do assediado; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso; e oferta de crescimento de vários tipos ou oferta que desfavorece as vítimas em meios acadêmicos e trabalhistas entre outros, e que no ato possa dar algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho.

O assédio sexual além de ser considerado crime e ser de competência da Justiça comum, a justiça do trabalho também possui reflexos quanto ao tema. Por exemplo no artigo 482, alínea “b”, “Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...) b) incontinência de conduta ou mau procedimento” ou no artigo 483, alínea “e”, “O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (...) e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”. Situação, na qual a vítima pode obter a rescisão indireta do contrato de trabalho, motivada por falta grave do empregador, tendo o direito de extinguir o vínculo trabalhista e de receber todas as parcelas devidas na dispensa imotivada.

Segundo Ernesto Lipmann, o que caracteriza o assédio sexual seria: “o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda de emprego, ou de benefícios” (LIPMANN, 2001, p. 16).

Dessa maneira, nas palavras de Kewri Rebeschini de Lima (LIMA, 2014), cada ramo do Direito tem penalidades diferidas:

a) no Direito do Trabalho: 1) Suspensão; 2) Advertência disciplinar; 3) Rescisão do contrato por Justa Causa (artigo 482, alínea “b”, CLT), desde que presentes os requisitos de atualidade, gravidade e causalidade;

b) no Direito Penal: o cometimento do assédio sexual configura o delito previsto no artigo 216-A, sujeitando o assediador á pena de 1 a 2 anos de detenção;

c): no Direito Civil: Responsabilidade Civil, serão, por ora, analisados os efetivos danos causados pelo cometimento do assédio sexual. O Código Civil de 2002, em seu artigo nº 932, considera o empregador como o responsável pelos atos do empregado. Logo, qualquer alegação de não responsabilidade da empresa é descabida, mesmo que não seja o próprio empregador o assediador e sim um superior hierárquico ou ainda um colega de trabalho.

1.4 Elementos do assédio

No Brasil, para que se dê a concretização do crime de assédio sexual, é necessário:

- a) que haja assediador (sujeito ativo) e assediado (sujeito passivo);
- b) que a conduta do assediador seja de cunho sexual;
- c) que haja rejeição desta conduta pela vítima,
- d) que exista uma reiteração dos atos praticados pelo agente, não sendo estes simples galanteios ou elogios.

Segundo Ernesto Lipmann, o que caracteriza o assédio sexual seria: “o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda de emprego, ou de benefícios” (LIPMANN, 2001, p. 16).

Em relação ao sujeito ativo/assediador, este é sujeito comum, podendo ser mulher ou homem, desde que haja uma relação de superioridade entre o mesmo e o sujeito passivo/assediado, que por sua vez também é sujeito comum. Pode-se, aliás, ocorrer assédio entre pessoas do mesmo sexo, realizar-se de forma coletiva ou, até mesmo, ser praticado por terceiros não vinculados à relação de emprego, como é o caso do cliente do estabelecimento ou prestadores de serviço.

De qualquer forma, a maior vítima de assédio sexual ainda é a classe feminina, hoje com cada vez maior participação no mercado de trabalho. Sendo que grande parte delas deixa de denunciar o assédio, por medo, vergonha, descrença na punição dos agressores ou falta de informação sobre a quem pode recorrer em busca de reparação e punição da pessoa que cometeu o crime, conforme explica a socióloga Juliana Oliveira, da Fundacentro, entidade de pesquisa ligada ao Ministério do Trabalho.

Frise-se que, conforme a OIT, a caracterização do assédio sexual pode ocorrer por meio de comentários sexuais, tais como piadas, insinuações, propostas de atividades sexuais de qualquer espécie, tais como, convites íntimos, passeios a lugares ermos, elogios ostensivos (detalha o corpo da mulher), ou com aproximações inoportunas (roçada, beliscões ousados), exibição de fotos, filmes sugerindo atividades sexuais, carícias, ou até mesmo, o que é mais grave, com ameaças, desde que tenham a intenção de conseguir vantagem sexual. Observe-se que não é necessário o contato físico.

1.5 Consequências para o trabalhador

Para quem é vítima de assédio sexual é extremamente prejudicada, seja em relação ao desempenho da própria função que exercia, seja em relação a vida íntima e privada, que ficaram para sempre marcadas.

Observar a reação das vítimas é o primeiro passo para compreender a os resultados do assédio moral. De acordo com o MTE, as mulheres quando são humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, sentimento de inutilidade, fracasso e

baixa autoestima, tremores e palpitações, insônia, depressão e diminuição da libido. Já os homens, sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se, manifestam ideias de suicídio e tendências ao alcoolismo, sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima (MTE, 2009).

Os estudos realizados por Marie-France Hirigoyen (HIRIGOYEN, 2002) revelaram que, inicialmente, os efeitos sentidos pela vítima são o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos extremos ao estresse pós-traumático. Além desses, nos quadros de assédio moral há a predominância de sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, como neurose traumática, paranoia e psicose.

Destarte, as consequências do assédio moral para o empregador poderão ser a queda da produtividade e menor eficiência, a negatização da empresa perante os consumidores e o mercado de trabalho; a alteração na qualidade do serviço/produto e baixo índice de criatividade; doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos; a troca constante de empregados, ocasionando despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal e o aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedidos de reparação por danos morais.

Desse modo, quanto maior for o grau de tolerância do empregador em relação às práticas de assédio moral, maiores serão os problemas de relacionamento dentro do ambiente de trabalho, bem como os prejuízos daí resultantes.

Para tanto, é importante que a empresa estabeleça diálogo sobre os métodos organizacionais de trabalho com os gestores (Recursos Humanos) e trabalhadores, realize seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e sensibilização sobre tais práticas abusivas e criar um código de ética que proíba todas as formas de discriminação e de assédio moral.

Importante compreender que o efeito jurídico mais comum em caso de constatação do assédio moral é a indenização por danos morais (âmbito civil), que visa também o dano material e, até mesmo, lucros cessantes. Essas consequências jurídicas podem recair tanto sobre o assediador quanto sobre o empregador (caso este não seja o assediador), que é tido como responsável solidário, pois é entendido que a empresa deve evitar a ocorrência de tais situações em ambiente de trabalho, podendo o pleito indenizatório ser formulado tanto contra o assediador (autor do dano), como também poderá ser voltado contra o empregador (o que geralmente ocorre), a teor do artigo 932, inciso III, do Código Civil e do artigo 7º, inciso XXII, da CF.

Neste sentido, saliente-se que no caso de ação movida em face do empregador poderá ser pleiteada a rescisão indireta do contrato de trabalho ou a reintegração, conforme o caso, podendo um empregado assediado deixar o local de trabalho e fazer jus aos benefícios da rescisão indireta, com fulcro no art. 483 da CLT e seus incisos ou podendo ter sido levado a pedir demissão, devido ao assédio, preferindo agora reaver o seu emprego, além de receber os demais ressarcimentos cabíveis.

2 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Programa Trabalho Seguro

Prevenir o assédio moral e sexual e garantir relações de trabalho em que predominem a dignidade, o respeito e os direitos do cidadão são algumas das diretrizes de práticas internas da Justiça do Trabalho, previstas na Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho (Ato Conjunto CSJT.TST.GP 24/2014).

Em termos mais abrangentes, o Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Programa Trabalho Seguro) da Justiça do Trabalho, em parceria com diversas instituições públicas e privadas, visa à formulação e à execução de projetos e ações nacionais voltados para a prevenção de acidentes de trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.

No biênio 2018-2019, o tema de trabalho escolhido pelo programa foi “Violências no trabalho: enfrentamento e superação”. A quinta edição do Seminário Internacional Trabalho Seguro, realizado entre 16 e 18/10/2019, discutiu situações que podem levar ao adoecimento, como assédio moral, sexual e discriminação. No biênio 2016-2017, o tema “Transtornos mentais relacionados ao trabalho” abrangeu aspectos como a exposição ao assédio moral e sexual, as jornadas exaustivas, as atividades estressantes, os eventos traumáticos, a discriminação, a perseguição da chefia e as metas abusivas, principais causas do início das patologias psicológicas e psiquiátricas.

Nesta seara, mesmo com tamanha a dificuldade para a comprovação do assédio sexual, já há julgados dos tribunais trabalhistas pátrios sobre a indenização por danos morais, qual seja:

Ementa: "DANO MORAL. ASSEDIO SEXUAL. CONVITE REJEITADO SEGUIDO DE DESPEDIDA. Comprovado nos autos o assédio sexual por testemunha conduzida pela reclamante sem contraprova que pudesse ter produzido a reclamada, ter sido convidada para sair à noite, no posto de trabalho, por preposto da empresa, responsável por conduzi-la ao local em que prestaria seus serviços e fiscalizar as tarefas realizadas, sob alegação de que se recusando seria dispensada, tendo se negado e, no dia seguinte, após esse preposto ter brigado com a autora, sido dispensada pelo supervisor. Faz jus à indenização por danos morais em razão do assédio perpetrado por superior hierárquico, constringendo a autora porque detinha o poder de manter íntegro o pacto laboral, o poder de lhe possibilitar prosseguir trabalhando e percebendo salários, dos quais necessitava para fazer frente às suas despesas. Recurso provido." (Número: 20100502843 10ª TURMA 07/06/2010 TRT-2 – RECURSO ORDINÁRIO RECORD 1715200504702005 SP 01715-2005-047-02-00-5 Data de publicação: 07/06/2010) (Grifei)

Ementa: ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM E POR INTIMIDAÇÃO OU AMBIENTAL. Configura-se assédio sexual por chantagem aquele praticado por superior hierárquico consubstanciado na troca de vantagens advindas do vínculo empregatício por favores de cunho sexual. O assédio ambiental ou por intimidação dá-se por uma atuação generalizada violando o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio e concretiza-se por frases ofensivas de cunho sexista, apalpadinhas, gestos, criando situações humilhantes ou embaraçosas, sempre de cunho libidinoso no ambiente de trabalho. No caso sub oculi, as ações do gerente administrativo e financeiro da reclamada se caracterizam nas duas modalidades acima apontadas. Além de chantagear a obreira condicionando a percepção de

*aumento salarial e vantagens fornecidas pela empregadora a seus empregados, ao cumprimento de favores de natureza sexual, valendo-se da sua condição de superioridade hierárquica, tornou o ambiente de trabalho envenenado na medida em que não se acanhava em postar-se na porta para se esfregar nas trabalhadoras que ali passassem, fazendo questão de demonstrar sua devassidão perante as colegas de trabalho da obreira, quando as convocava para sua sala e em seu computador passava filmes de conteúdo pornográfico, mediante os quais exibia cenas de sexo explícito e ainda as submetia à humilhação de ter que ouvir "que era para elas aprenderem a fazer direitinho". **Ditas condutas produziram constrangimento no ambiente de trabalho da obreira e transtorno em sua vida pessoal, gerando dano moral que deve ser indenizado.** (PRIMEIRA TURMA TRT14 n.222, de 01/12/2011 RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 1063 RO 0001063 (TRT-14) DESEMBARGADOR ILSON ALVES PEQUENO JUNIOR. Data de publicação: 01/12/2011)*

Fica claro que o assédio sexual gera dano na vida pessoal da trabalhadora e por isso deve haver indenização por dano moral.

CONCLUSÃO

Por se tratar de uma temática que tem progressivamente ganho destaque na mídia e no cotidiano das organizações, em razão de seus efeitos nas relações trabalhistas e de suas consequências, o assédio moral e sexual no âmbito laboral tem sido mais discutido. Assim, devendo ser debatido, de forma ponderosa e comprometida, pela classe trabalhadora, pelo empresariado e por toda a sociedade, no intuito de desmistificá-lo para, por conseguinte, haver sua prevenção e erradicação.

O assédio moral, como fenômeno social de tempos antigos, porém de reconhecimento recente, deve ser analisado com cautela no tocante à sua caracterização jurídica. Necessário é que se verifique a natureza psicológica do dano causado com o assédio moral, que deve ser provocado por uma conduta prolongada no tempo e que tenha por resultado a criação de uma doença psíquicoemocional, aferida tecnicamente por médico ou especialista na área psicológica capaz de verificar o dano e o nexos causal relacionado ao meio ambiente do trabalho. Alguns países já possuem normatização trabalhista específica para coibir o assédio moral no ambiente laboral, o que não se verifica no ordenamento pátrio, havendo apenas alguns projetos de lei federal em andamento. As estatísticas nacionais e mundiais revelam a oportunidade da discussão sobre a necessidade de se preservar a saúde mental dos trabalhadores, um dos valores ínsitos à própria dignidade da pessoa humana, princípio sobre o qual se fundam os ordenamentos democráticos modernos.

REFERÊNCIAS

O assédio moral no ambiente do trabalho. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>. Acesso em 03/04/2021.

LIPPMANN, Ernesto. Assédio Sexual nas Relações do Trabalho. São Paulo: LTR, 2001.

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

BRASIL. Consolidação de Leis Trabalhistas.

SANTOS, Aloysio. Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

CATALDI, Maria José Giannella, O Stress no meio ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DINIZ, Maria Helena. Dicionário Jurídico. v.3. São Paulo: Saraiva, 1998.

DINIZ; MARIA HELENA, Curso de Direito Civil Brasileiro, 4ª. ed. vol. 7. São Paulo: Saraiva, 1988.

RESOLUÇÃO nº038/2020 – CEPE

ANEXO I

APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante: Vitória Martins Leal Aleixo

do Curso de Direito ,matrícula 2017.1.0001.0926-0 , telefone: (62) 995763434 e-mail: vivi.aleixo11@hotmail.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado ASSÉDIO SEXUAL LABORAL, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, _10_ de _JUNHO_ de _2021_.

Assinatura do(s) autor(es): Vitória Martins Leal Aleixo

Nome completo do autor: Vitória Martins Leal Aleixo

Assinatura do professor-orientador: Gil César Costa de Paula

Nome completo do professor-orientador: Doutor Gil César Costa de Paula