



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

A MULHER E A VIOLÊNCIA

A PROTEÇÃO JURÍDICA DADA A MULHER CONTRA A VIOLÊNCIA SEXUAL
SOFRIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

ORIENTANDA – FERNANDA FERNANDES ESTRELA

ORIENTADOR – PROF. MS. LUIZ PAULO BARBOSA DA CONCEIÇÃO

GOIÂNIA – GO
2022

A MULHER E A VIOLÊNCIA

A PROTEÇÃO JURÍDICA DADA A MULHER CONTRA A VIOLÊNCIA SEXUAL SOFRIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Prof. Orientador – Prof. M.S – Luiz Paulo Barbosa da Conceição

FERNANDA FERNANDES ESTRELA

A MULHER E A VIOLÊNCIA

A PROTEÇÃO JURÍDICA DADA A MULHER CONTRA A VIOLÊNCIA SEXUAL
SOFRIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Data da Defesa: 11 de Junho de 2022

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. MS. Luiz Paulo Barbosa da Conceição Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. ME. Cláudia Glênia Silva de Freitas Nota

Dedico este trabalho a todas as mulheres, em especial as mulheres da minha família que ocupam um espaço de excelência no ambiente de trabalho e na sociedade.

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus por me abençoar, me guiar e me fortalecer ao longo desta jornada. Agradecer a minha família por ser a base de tudo que sou e de tudo que venho me tornando, em especial aos meus pais que são os responsáveis por tudo isso, obrigada de todo meu coração por todo apoio que me deram, sempre me mostrando que o caminho dos estudos e da dedicação valem a pena. Agradecer a mim, por todo comprometimento e força, ao longo desses 5 anos de graduação, por não desistir do meu maior sonho e lutar todos os dias para realiza-lo, mesmo diante de todas as adversidades. Aos meus amigos pelo apoio e por fazerem parte dessa longa jornada, sem vocês nada disso seria possível, aos professores que foram essenciais para construção de todo conhecimento ao longo do curso, em especial ao meu orientador que me auxiliou com todo zelo e paciência na construção deste artigo.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
1 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO (CONTEXTO HISTÓRICO).....	9
2 ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO.....	14
2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS.....	14
2.1.1 A mulher como vítima.....	15
2.1.2 Elementos Caracterizadores do assédio.....	17
2.1.2.1 Tipificação Penal.....	20
2.1.2.2 Conceituação para o direito do trabalho.....	21
3 A PROTEÇÃO JURÍDICA DADA À MULHER CONTRA AS VIOLÊNCIAS POR ELA SOFRIDAS, SEGUNDO AS NORMAS DE DIREITO DO TRABALHO	22
3.1 ÔNUS PROBATÓRIO.....	22
3.2 RESCISÃO INDIRETA.....	25
3.3 DANO MORAL E MATERIAL.....	25
3.4 MEDIDAS DE COMBATE E PREVENÇÃO.....	26
CONCLUSÃO	30
ABSTRACT.....	31
REFERÊNCIAS.....	32

A MULHER E A VIOLÊNCIA

A PROTEÇÃO JURÍDICA DADA A MULHER CONTRA A VIOLÊNCIA SEXUAL SOFRIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Fernanda Fernandes
Estrela¹

O presente estudo buscou retratar sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho, sob o prisma da violência sexual sofrida por mulheres nas relações laborais, levou em consideração a legislação vigente, jurisprudências e dados estáticos de pesquisas voltadas para temática do assédio sexual no ambiente de trabalho. O principal objetivo do estudo foi uma análise crítica sobre a temática, colocando em pauta a dificuldade enfrentada por mulheres nas relações de trabalho, bem como as consequências penais, civis e trabalhistas para o assediador. A discussão principal se fez diante da necessidade de uma legislação específica na esfera trabalhista que retratesobre o assédio sexual no ambiente de trabalho, bem como medidas protetivas que ajudem as mulheres vítimas da violência sexual no ambiente de trabalho na construção de ônus probatório necessário para comprovação de tais atos.

Palavras-chave: Assédio sexual. Violência contra mulher. Ambiente de trabalho. Reforma Trabalhista.

INTRODUÇÃO

O tema a ser tratado no presente Artigo Científico trata do assédio sexual no ambiente de trabalho. A temática é construída com a análise acerca do contexto histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho, em outros países e no Brasil, por meio desta análise percebe-se que o preconceito e a violência sofrida por mulheres no ambiente laboral se faz presente ao longo dos séculos.

¹ Fernanda Fernandes Estrela
Pontifícia Universidade Católica de Goiás

A eclosão das grandes guerras mundiais foi um marco significativo para a inserção da mulher no mercado de trabalho, os homens forçadamente vão para as guerras e a mão de obra feminina passa a ser utilizada, suprimento a ausência dos homens no ambiente laboral.

Em 1940 o processo de industrialização contribuiu para a inserção da mulher no mercado de trabalho, trazendo mudanças sociais significativas, favorecendo assim a inserção da mulher no ambiente laboral. A expansão econômica, marcada na década de 70, também contribuiu para que a mulher fosse inserida no espaço laboral.

Todo esse movimento de expansão da sociedade industrial e emancipação política e econômica reafirmaram o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho, além de acentuar a divisão social e sexual do trabalho, atuando diretamente na estrutura do emprego.

Os movimentos feministas favoreceram a profissionalização e a inserção da mulher no mercado de trabalho, desconstruindo o pensamento de que o homem era o único provedor de núcleo familiar.

O assédio sexual é uma temática ampla, mas a abordagem teve como ênfase o assédio contra o gênero feminino e nas relações de trabalho, demonstrando os elementos que caracterizam o assédio no ambiente laboral.

Por estar elencado no artigo 216-A do Código Penal foi crucial fazer uma análise da tipificação penal e de que forma esse artigo é usado para aplicação das sanções na esfera trabalhista.

A conceituação no Direito do Trabalho é necessária para compreensão de como a temática é abordada e aplicada na esfera trabalhista, compreendendo que mesmo não havendo uma legislação passível de criminalização de tal ato ilícito na Consolidação das Leis Trabalhista, são usados os artigos 482 e 483 como aplicação da punição por tais atos, mesmo que somente na esfera indenizatória.

A principal discussão se faz no capítulo 3 do presente Artigo Científico, onde foi analisado a Proteção Jurídica dada às mulheres contra as violências sofridas, segundo as normas do Direito do Trabalho, a construção do ônus probatório, bem como os tipos de responsabilizações que o assediador tem como consequências dos atos por ele praticado, elencando como principais responsabilizações a rescisão indireta e o dano moral e material.

Foram analisadas essas responsabilizações de forma crítica, tendo em vista que a construção do ônus probatório que são necessários para configurar essa responsabilização encontra extrema dificuldade de serem construídas, além da dificuldade gerada pela própria legislação e pelos Tribunais Julgadores em abrir espaço para caracterização e diversidades de provas que configurem o assédio sexual nas relações de trabalho.

Ao final foram elencadas diversas medidas de combate e prevenção, que devem ser adotadas pelas empresas, para prevenir e combater esse ato, criando um ambiente de trabalho confortável e seguro, criando aparatos para prevenir a propagação do assédio, bem como dando a vítima todo respaldo necessário para ser ouvida.

Foi realizada uma análise a reforma trabalhista de 2017 que trouxe consigo uma imensa dificuldade na constituição de provas, o que permanece como sendo uma das principais dificuldades enfrentada pelas vítimas do assédio sexual no ambiente de trabalho.

1. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO (CONTEXTO HISTÓRICO)

A eclosão das Guerras Mundiais contribuiu de forma significativa para a inserção da mulher no mercado de trabalho, considerando que a partir desses contextos históricos em que os homens forçadamente se encontravam nos campos de batalha, que as mulheres tiveram que buscar, através do trabalho, o sustento da família. A Segunda Guerra Mundial foi bastante longa, contribuindo para diminuição significativa da força de trabalho masculina, e, uma maior participação da mão de obra feminina, que supria essa ausência. Nessa época, as tarefas estavam voltadas para o trabalho agrícola e atividades nas pequenas empresas manufatureiras e comerciais (SCHLICKMANN, 2003, p 69-70).

Na década de 1940, em razão do processo de industrialização, houve uma inserção mais ativa das mulheres nos postos de trabalho, ocorrendo um aumento das empresas dos ramos siderúrgicos, petrolíferos, químicos e automobilísticos (SCHLICKMANN, 2003, p 70-89). O processo de industrialização contribuiu para o deslocamento da produção para fora do domicílio. O processo de industrialização e novas tecnologias contribuiu com o progresso e modernização das cidades, favorecendo assim as mudanças sociais, estruturais e mentais na sociedade. Quando as mulheres passaram a deixar suas casas em busca de trabalho no mercado formal, as relações foram mais pautadas pelo desenvolvimento, ocorrendo mudanças de mentalidade, e elas, aos poucos, foram ganhando espaço no mercado de trabalho.

Os primeiros contatos das mulheres com o ambiente de trabalho foram discriminatórios, apenas com intuito de obtenção de lucros, vistas de fato como o melhor custo-benefício para o empregador, pois o mesmo ofertava salários baixos e incompatíveis com as atividades. Na década de 1970 houve maior favorecimento e aumento significativo da mulher no mercado de trabalho, devido a expansão da economia, urbanização crescente e a industrialização em ritmo acelerado, conforme elenca Querino (2003, p.1-6), além do trabalho no setor industrial, as mulheres passaram a fazer diferença como empregadoras e como profissionais autônomas.

Todo esse movimento de expansão da sociedade industrial e emancipação política e profissional reafirmaram o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho, além de acentuar a divisão social e sexual do trabalho, atuando diretamente na estrutura do emprego.

Essas transformações econômicas da sociedade industrial modificaram um cenário social, desconstruindo a perspectiva de que o homem era o único provedor da família, abrindo espaço para a participação feminina no mercado, ainda que de maneira complementar. A profissionalização e inserção da mão de obra feminina no mercado de trabalho favoreceu a concepção de busca pela liberdade, dando início aos movimentos feministas. Porém, essa suposta mudança em relação à liberdade das mulheres não significou que elas deixaram de ter suas obrigações historicamente impostas pela sociedade, os afazeres domésticos de uma dona de casa continuaram sendo tidos como “papel” da mulher condizente com o que pregava a sociedade (QUERINO, 2003,p.14-16).

As transformações que surgiram nos padrões de comportamento e nos valores relativos ao papel social da mulher foram intensificadas pelo impacto dos movimentos feministas e pela presença cada vez mais atuante das mulheres nos espaços públicos, como no ambiente de trabalho. A presença feminina no mercado de trabalho ganhou cada vez mais reconhecimento ao longo dos anos, delimitando a outorga de garantias de alguns direitos de trabalho, exemplo disso foi a Constituição Federal de 1988, ao estabelecer em seu art. 5º, I, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (BRASIL, 1988).

As conquistas das mulheres trazidas pela Constituição Federal de 1988 são reflexos dessa inserção feminina no mercado de trabalho, mesmo de forma lenta, porém intensa e consistente. Com isso a mulher passa a conquistar novos mercados, incluído os que antes eram considerados inaceitáveis para elas, mas que hoje passou a ser visto e aceito com naturalidade por toda sociedade (BRUSCHINI, 2007, p. 537- 572). O contínuo crescimento da participação das mulheres nos últimos 50 anos é explicado por diversos fatores sociais, econômicos e culturais.

Desde o final do século passado, um mundo globalizado e altamente competitivo passou a exigir novos métodos de organização dos processos produtivos e enormes avanços tecnológicos. Essas mudanças produziram um novo modelo de capitalismo e uma especialização flexível. Para alguns empregadores, formas alternativas de pactuação como terceirização, trabalho em meio período e contratos informais tornaram-se condições de sobrevivência e de manutenção da competitividade nessa nova situação que foge das formas tradicionais de trabalho (BRUSCHINI, 2007, p.573-574).

Essa situação tem aberto espaço para que as mulheres participem mais do mercado de trabalho, não só pela necessidade de complementar a renda familiar, mas também pela desestruturação de comportamentos proporcionada por essas mudanças, que não só atribuíram com o aumento significativo da participação feminina nas atividades

produtivas, bem como às necessidades econômicas decorrentes das mudanças no mundo do trabalho e das novas oportunidades que surgiram a partir daí, como apontado as mudanças demográficas são a causa dessa tendência, cultura e social, o que mudou a imagem das famílias brasileiras. O maior exemplo disso pode ser visto na diminuição do número de filhos e no aumento do número de famílias chefiadas por mulheres (ADAMS, 1990, p.106-108).

Além disso, um mercado flexível exige habilidades como criatividade, empatia no trato com os clientes, mansidão e "flexibilidade", características consideradas femininas. Para defender a visão de que as organizações buscam valores e significados que geralmente são atribuídos às mulheres por serem altamente relevantes para novos paradigmas de produção. Adams (1990, p. 109-110) também apontou que no ambiente organizacional atual, os chamados atributos femininos, como flexibilidade e atenção intuitiva, estão se tornando cada vez mais importantes.

Hoje, a expressividade das mulheres em posições e funções cada vez mais diversas mostra que elas vêm delimitando seu próprio espaço no campo da produção. Além disso, em comparação com os homens, ocupam uma posição de liderança no índice de escolaridade, além de áreas profissionais de prestígio como a medicina e o direito e ocupam cargos de chefia, gerenciais e políticos, (BRUSCHINI, 2008, p. 105- 138). No entanto, a entrada das mulheres no mercado de trabalho é afetada pela instabilidade das relações de trabalho.

Desde o início da Revolução Industrial, as mulheres entraram em grande número no mercado de trabalho e a necessidade de complementar a renda familiar daquela época obrigou-as a exercer uma atividade remunerada e a aceitar empregos penosos e terríveis. Gardey (2003, p. 102-104) reexamina a perspectiva histórica do trabalho feminino, enfatizando que as mulheres têm trabalhado, no entanto, as categorias de análise econômica e social usuais muitas vezes negam ou ignoram as atividades femininas, ignoram o trabalho doméstico em áreas rurais ou comerciais. Esses e outros fatores complexos impostos ao trabalho feminino indicam que ainda são vítimas de preconceito.

A utilização lucrativa da mão-de-obra feminina começou a chamar a atenção, principalmente no lucrativo setor têxtil. No início do século XIX, a mão-de-obra feminina era considerada temporária, complementar e subordinada. O capital utilizava-a para reduzir os custos salariais e substituir os trabalhadores despedidos durante a crise (BRUSCHINI, 2004, p.105-107). Portanto, percebe-se que no início do processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho, as mulheres são responsáveis pelo trabalho físico e os

homens pelos cargos de poder.

Ao longo do século XIX, o número de mulheres em outros setores industriais, como alimentos e química, também aumentou. Na França, em 1914, 20% das mulheres trabalhavam na indústria de alimentos e 12% na indústria química (GARDEY, 2003, p.102-104). O autor analisa o aumento do número de mulheres nas fábricas durante a Primeira Guerra Mundial de uma perspectiva diferente da comunicação geral, afirma que é um fato a mobilização da mão de obra feminina durante os períodos de conflitos, principalmente em setores onde sua presença ainda não é significativa, como a indústria de armamentos, mas destacou que após grandes guerras, as mesmas retornaram rapidamente para o espaço familiar, demonstrando mais uma vez o descaso e desrespeito com a mão de obra feminina.

Paoli, afirma que as mulheres são transformadas em massas móveis, mobilizadas para o trabalho quando a atividade econômica se expande e forçadas a retornar ao seu ambiente doméstico quando ocorre uma recessão econômica. O mesmo aponta que, além de descrever as mulheres como vulneráveis e inferiores, as regulamentações do Ministério do Trabalho de 1932 sobre o trabalho feminino também restringiam as escolhas dos empregadores para o trabalho feminino e fortaleciam o papel das mulheres nas funções familiares.

O regulamento estipulava que mulheres não poderiam trabalhar em períodos noturnos, se fossem proporcionado a elas locais higiênicos, com cadeiras para todo o período de realização do trabalho desenvolvido, enfatizando que o trabalho das mulheres não pudesse ser de nenhum modo um trabalho exaustivo. Deveria ser garantido a mulher o direito da gestante, de não trabalhar por três meses ou até que durasse o período de amamentação, bem como local seguro e confortável nas fábricas para os períodos de desacansos. Embora os empregadores concordassem com os direitos, na prática todos os direitos que deveriam ser garantido as mulheres eram violados. Após a promulgação da lei, surgiu um movimento sindical que lutou pelo direito da mulher no ambiente de trabalhos, comprovando o desrespeito às decisões impostas pelo regulamento que não eram respeitadas pelos empregadores da época.

Toda a delicadeza da imagem feminina elaborada pelos patrões e pelo governo para assignar à mulher trabalho tarefeiro, detalhado e exaustivo, auxiliar de trabalho masculino legítimo, esfacela-se, por exemplo, na prática de disciplinamento feita por gerentes e mestres, denunciados como brutais e agressivos ao extrair uma produção alta e ainda por cima entrecortadas de aproveitamento sexual (PAOLI, 1985, p. 78).

Paoli (1985, p.78) destaca que embora o trabalho feminino seja tão produtivo quanto o masculino, ele é subestimado devido às características ditas femininas, como

docilidade, capacidade de adaptação às condições operacionais e disciplinares e paciência para lidar com tarefas repetitivas, devido a essas características das mulheres decorrente do conceito de uma construção histórica, que as fazem enfrentar os problemas de condições de trabalho insuficientes, baixos salários e baixa remuneração do trabalho. A intolerância simbolicamente construída ao trabalho feminino tornou possível contornar as leis que protegem as mulheres, trazendo-as novamente para o ambiente doméstico.

A legislação anterior à Constituição de 1988 baseava-se em princípios femininos (submissão, papéis femininos pautados na maternidade e funções familiares), embasados no modelo de família patriarcal, procurando proteger a mulher de seu papel de mãe, restringindo assim as mulheres a trabalharem. Ao registrar a trajetória do trabalho feminino, Bruschini (1994,p.14-15) apontou que o maior benefício relacionado às políticas públicas para as mulheres são os direitos adquiridos pela Constituição de 1988.

O debate que deu origem a esta reforma constitucional defendeu o entendimento de que a garantia dos direitos visa proteger as mulheres e, portanto, em última análise, conceder-lhes privilégios sobre os homens, mas também cria discriminação, devido aos avanços tecnológicos no processo de trabalho. Essa postura que preconiza a igualdade de direitos para ambos os sexos, exceto a reprodução, entra em conflito com outra tendência, que defende e salvaguarda os direitos diferenciados entre os sexos, contribuindo para a proteção das mulheres.

A Constituição de 1988 atendeu a reivindicações de ambos os lados, eliminando certos protecionismos e, ao mesmo tempo, considerando algumas diferenças entre os sexos, principalmente no que se refere à maternidade. Desde o início da Primeira Guerra Mundial, tornou-se evidente a tendência de entrada das mulheres no primeiro, segundo e terceiro setores econômicos, não apenas nas áreas rurais, mas também na indústria e nos serviços.

Gardey (2003, p.102-104) observou que mesmo exercendo atividades administrativas, as funcionárias não tinham oportunidades de promoção, o que era contrário a situação dos empregados do sexo masculino. Porém, ao longo do século XX, as novas tecnologias de comunicação e a mecanização das tarefas levaram a uma revolução, da qual as mulheres fazem parte e podem ampliar seu espaço neste setor econômico.

Portanto, foi apenas no século XX que as mulheres passaram a fazer parte da força de trabalho global, e sua participação no mercado era comparável à dos homens, a inserção da mulher no mercado de trabalho é acompanhada de grandes desafios, principalmente

porque a todo instante é necessário demonstrar sua capacidade, que sempre pode mais, que a mulher não é apenas reconhecida pelo trabalho familiar que exerce, mas também pelo trabalho formal.

2. ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS

Conforme apontado na primeira seção, a inserção da mulher no mercado de trabalho vem de um contexto histórico-cultural relacionado às relações familiares, e o ingresso delas no mercado de trabalho deu-se não por aceitação ou conscientização da sociedade, mas sim por uma lacuna da mão de obra masculina, prevalecendo assim a superioridade masculina e a desvalorização da mão de obra feminina.

Após inserção da mulher no mercado de trabalho a noção de assédio sexual tornou-se mais notória, devido ao aumento no número de casos, apesar do assédio ser tecnicamente um tema recente (na discussão social) ele não é considerado um fenômeno contemporâneo, presente desde da década de 70, onde já era criminalizado nos Estados Unidos, conforme aponta o doutrinador Heráclito Antônio Mossin (2002. p. 17), sendo posteriormente discutida em outros países, como França, Portugal, México e, finalmente no Brasil.

Na década de 80 as mulheres passaram a ingressar massivamente no mercado de trabalho e a partir deste contexto ganharam maior visibilidade as ocorrências de violência contra as mulheres, visto no país, de fato, como problema social.

No Brasil em 1994, o contingente de mulheres trabalhando fora era de 39,2% (23 milhões contra o batalhão de 35 milhões de donas de casa). Esse percentual está acima do registrado no México (22%) e na Argentina (33%). As pesquisas indicam ainda que o total de mulheres que trabalham fora no Brasil, contabilizando os empregos não regularizados (informais ou sem carteira assinada) chega a 50%. Contudo, como em outros setores, as mulheres brasileiras também sofrem discriminação no trabalho. Elas ganham em média 42% menos do que os homens e são minoria entre os altos executivos, ocupando apenas 2% desses postos (DIMENSTEIN, GILBERTO, 1996, p.209-210).

O assédio sexual é a forma mais comum de discriminação de gênero no ambiente de trabalho. A distinção estabelecida contra as mulheres ainda se perfaz de um pensamento arcaico e histórico-cultural muito marcante na sociedade, colocando a mulher em posição de inferioridade presumida vinculada com a função feminina no ambiente familiar e seu papel na sociedade.

Artigo 1º - 1. Para os fins desta Convenção, o termo "discriminação" inclui:
a) toda distinção, exclusão ou preferência, feita com base em raça, cor,

sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou na ocupação, conforme pode ser definido pelo Membro em questão, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos convenientes (OIT, 1958, p. 29).

Consideravelmente o avanço da sociedade e a revolução feminista foram cruciais para a visibilidade da temática relacionada ao assédio sexual, sendo considerado um ato de violência contra as mulheres. Todo este processo de inserção da mulher no mercado de trabalho, bem como a conquista diária das mulheres pelo seu espaço, reflete na busca pelo empoderamento feminino, o espaço conquistado pelas mulheres vem crescendo substancialmente, trazendo consigo mudanças de paradigmas com relação aos papéis historicamente atribuídos às mulheres pela sociedade.

2.1.1 A mulher como vítima

Coloca-se em evidência que qualquer indivíduo possa vir a sofrer as consequências do assédio sexual, mas este tipo de violência em suma é sofrido na maioria dos casos por pessoas do gênero feminino. A violência sexual atinge mulheres de todas as idades, classes, raças e orientações sexuais. Em seus depoimentos as vítimas assediadas demonstram o seu temor, tendo em vista não só o medo pelo ato sofrido, mas também receio da perda de seu emprego.

Em muitos casos as mulheres são consideradas vulneráveis economicamente, efeito disso é o estabelecimento de uma espécie de dominação econômica, que são estabelecidos por seus superiores hierárquicos sobre as subordinadas, que de igual modo, podem vir a buscar reafirmar sua autoridade no âmbito sexual, motivo esse que efetiva a afirmação de que o assédio sexual afeta mais o gênero feminino do que o masculino.

As mulheres que mais sofrem com o assédio sexual no trabalho são as que possuem somente aquela alternativa de emprego, criando com o empregador uma relação de dependência financeira, e, por isso, acreditam que não há outras maneiras para o seu sustento, suportando em muitos casos ofensas e humilhações. As principais vítimas desse tipo de violência encontram-se jovens e solteiras (DIAS, 2008, p.12).

[...] quanto mais elevado for o nível de instrução e o poder das mulheres, maior é o risco de serem encaradas como uma ameaça pelos perpetradores, e conseqüentemente será superior a probabilidade de se tornarem alvo de assédio sexual. A imagem da mulher activa, “emancipada e autónoma” é muitas vezes confundida pelos homens com maior disponibilidade sexual por parte do género feminino (DIAS, 2008, p.12).

Desde a inserção da mulher no mercado de trabalho tal conduta ocorre, caracterizado em razão de fatores históricos, em que a mulher é o alvo principal deste tipo de violência.

Em pesquisas realizadas pelo Data Folha, em 2018, constatou-se que 34% das entrevistadas afirmam terem sido vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho. O dado aponta que 1 em cada 4 mulheres, com idade entre 16 e 24 anos, já sofreram esse tipo de violência em decorrência de suas relações de trabalho. A pesquisa informa que em relação aos homens, somente 12% afirmaram ter sofrido algum tipo de violência no ambiente de trabalho, número bem inferior ao percentual de mulheres, o que confirma a preponderância de casos sofridos por mulheres em relação aos casos sofridos por homens, (DATAFOLHA INSTITUTO DE PESQUISA, 2018).

Em pesquisas mais atuais o número de mulheres que sofrem assédio sexual tem aumentado, em detrimento dos homens, a pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão obtido pelo G1, mulheres sofrem mais assédio moral e sexual no ambiente de trabalho do que os homens.

De acordo com pesquisa do Instituto Patrícia Galvão obtida pelo G1: 40% delas dizem que já foram xingadas ou já ouviram gritos no trabalho, contra 13% dos homens que vivenciaram a mesma situação. Dentre os trabalhadores que tiveram seu trabalho excessivamente supervisionado, 40% também são mulheres e 16% são homens (40% DAS MULHERES DIZEM QUE JÁ FORAM XINGADAS OU OUVIRAM GRITOS EM AMBIENTE DE TRABALHO CONTRA 13% DOS HOMENS, DIZ PESQUISA. G1 GLOBO, 2021).

A maior incidência de casos de assédio sexual contra pessoas do sexo feminino pode ser relacionada a alguns fatores, tais como:

[...] a desigualdade no acesso a cargos de liderança, reforço de estereótipos sexualizados da figura feminina, associação de mulheres a cargos e posições vistos como de menor prestígio, culturas institucionais mais tradicionais que não criam mecanismos de denúncias, impunidade de agressores, permissividade institucional a casos de assédio, “gap” salarial e de oportunidades entre os gêneros, dentre outros (SENADO FEDERAL, 2020).

O assédio sexual não é na maioria dos casos denunciado por mulheres em decorrência de diversos fatos, tais como medo, vergonha, falta de informação sobre a quem possa recorrer e em grandes casos por não acreditarem na eficácia da punição dos agressores, por isso, é imprescindível que ocorra uma mudança de consciência, tendo em vista que a vítima se sente culpada ao sofrer assédio, e, ao relatar os fatos sente temor em sofrer algum tipo de preconceito.

Muitas vítimas suportam por um longo período de tempo esta situação degradante antes de recorrerem ao Poder Judiciário, ou por não conhecerem seus direitos, ou muitas vezes em razão do medo de não almejar sucesso em uma ação judicial, ficarem desempregadas, ou seja, sem o seu salário no final de cada mês, muitas vezes, o único meio de subsistência da trabalhadora (MACHADO, LAURA, 2011, p. 12).

O medo é o fator principal que faz com que a vítima não denuncie o assédio sofrido, a perda do emprego é um fator preponderante para a não realização da denúncia, tendo em vista que em muitos casos a assediada precisa se manter naquele local de trabalho e não encontra em muitos casos nenhuma outra alternativa para sair deste conflito que se encontra.

Diante do temor das vítimas em recorrer à Justiça, as assediadas passam a enfrentar condições degradantes por receio de não terem seus direitos e garantias reconhecidos, é comum as vítimas se manterem inertes a situação, visto que, por vezes, denunciar o caso é mais constrangedor do que o próprio ato sofrido.

2.1.2 Elementos caracterizadores do assédio

O assédio sexual pode manifestar-se de diversas formas, sendo importante distinguir cada um deles, tendo em vista que o assédio não é somente praticado por um indivíduo hierarquicamente superior, mas qualquer indivíduo que no intuito de constranger, ameaçar e amedrontar alguém para obter algum favorecimento sexual, assim o pratica.

O assédio sexual é caracterizado de maneira vertical ou horizontal, o “assédio vertical” é aquele que é praticado por indivíduo hierarquicamente superior, que valendo-se da sua posição, constrange a vítima por meio de suas intimidações, ameaças, pressões ou interferências, com o propósito de obter algum favorecimento sexual. Neste caso, estamos diante do assédio sexual propriamente dito e elencado pelo artigo 216-A do Código Penal, caracterizado como crime.

O assédio horizontal é aquele praticado por outrem que não é hierarquicamente superior à vítima, mas que age da mesma forma para intimidar, ameaçar, causar constrangimento com intuito de obter seu favorecimento sexual, esta classificação de assédio é percebida entre colegas de trabalho e não é o caso do assédio tipificado no código penal, embora nada impeça que a conduta seja punida penalmente, caso enquadrada em outros tipos penais.

Se faz necessário entender as distinções, tendo em vista que parte da Doutrina entende que para haver a configuração do assédio sexual é crucial que haja a hierarquia do assediador frente ao assediado, sendo requisito fundamental para configuração do assédio

sexual no âmbito penal. Porém, há também opiniões opostas quanto a este requisito, que desconsidera a necessidade da hierarquia, podendo o assédio ocorrer de ambos os modos, seja em um contexto de relações hierárquicas ou não (OLIVEIRA, 2011, p. 112).

Por modo, apesar do Código Penal em seu artigo 216-A (BRASIL, 1940) tipificar que há a necessidade de hierarquia para caracterização do assédio sexual, para o Direito do Trabalho é completamente possível a configuração do assédio sem que haja subordinação.

Neste sentido, entendeu a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que a ascensão hierárquica não é essencial para configuração do assédio sexual e que há como principal consequência para o cometimento do ato ilícito o dever de indenizar.

Segue ementa:

ASSÉDIO SEXUAL. CARACTERIZAÇÃO. ASCENDÊNCIA HIERÁRQUICA.

Conquanto a caracterização de assédio sexual para fins do art. 261-A do Código Penal exija, além da reiteração de conduta ilícita, a ascensão hierárquica do assediador sobre o trabalhador assediado, este último requisito não é essencial para a caracterização da responsabilidade prevista nos arts. 186 e 927, caput, do Código Civil, especialmente quando o superior hierárquico do assediador e da assediada teve ciência da conduta ilícita e quedou-se inerte, visto que o empregador é solidariamente responsável pelos atos de seus prepostos, como se infere dos arts. 843, § 1º, da CLT e art. 932, III, do Código Civil, devendo zelar pelo meio ambiente do trabalho. (TRT da 3.ª Região; Processo: 0000311-49.2014.5.03.0112 RO; Data de Publicação: 22/07/2015; Disponibilização: 21/07/2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 112; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira; Revisor: Jales Valadao Cardoso).

Com o mesmo entendimento, a Décima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região em acórdão afirmou que tanto a doutrina quanto a jurisprudência trabalhista admitem outras modalidades de assédio sexual, como a prática por colegas de trabalho da mesma posição hierárquica ou não, conforme mencionado, o assédio de tipo horizontal:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. COLEGA DE TRABALHO. POSSIBILIDADE. Na seara trabalhista, a doutrina e jurisprudência mais abalizadas admitem outras modalidades de assédio sexual, como o que se convencionou se denominar como assédio por intimação, em que a vítima é alvo de conduta indecorosa, inconveniente e persistente sempre com incitação sexual, degradando dessa forma o ambiente laboral. Não se pode olvidar ainda até mesmo da possibilidade do assédio sexual vertical ascendente, realizado por inferior hierárquico e do assédio sexual horizontal, praticado por colega de trabalho na mesma posição hierárquica dentro do ambiente de trabalho. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010332-33.2014.5.03.0032 (RO); Disponibilização: 16/06/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 456; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator: Paulo Mauricio R. Pires).

O assédio sexual vertical ou horizontal distingue-se em dois tipos: o assédio sexual por chantagem e o assédio sexual por intimidação.

Assédio sexual por chantagem é aquele que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar algum tipo de prejuízo na relação de trabalho, ou seja, configura-se como uma troca de favores.

O assédio sexual por chantagem decorre do poder do assediador que, valendo-se de sua posição hierárquica, coage a vítima a presta-lhe favores sexuais, por meio de intimidações, pressões, ameaças ou promessas de benefícios e vantagens profissionais. A recusa, em muitos casos, acarreta a perda de suas funções, diminuição de salários ou até a perda do emprego.

Um exemplo de fácil compreensão para esta forma de assédio sexual, ocorre quando um patrão (ou qualquer trabalhador de uma empresa) determina que só continuará a exercer a dita função na empresa ou subirá na carreira ou ainda um aumento salarial, caso se submeta a certas condutas sexuais (RABELO, HELENA, 2018,p.10).

O assédio sexual por intimidação, caracteriza por instigações sexuais inoportunas, podendo ser tanto verbais quanto físicas, o primeiro objetivo nesses casos é prejudicar a atuação laboral da vítima ou de criar uma situação ofensiva, hostil humilhante, gerando um abuso no trabalho.

Ressalta-se que, apesar do assédio sexual por intimidação não ser considerado crime, tendo o Código Penal apenas tipificado o assédio sexual por chantagem, a própria doutrina reconhece essa forma de assédio, sendo o ato ilícito capaz de gerar até mesmo reparação por dano moral e material.

Em decisão proferida a Décima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3^o Região elencou:

ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. Além do assédio sexual por chantagem, figura delituosa prevista no artigo 216-A do Código Penal, a doutrina reconhece o assédio por intimidação, conduta que, embora não esteja enquadrada como crime, configura ilícito capaz de autorizar o deferimento de reparação por dano moral. Esse tipo de conduta é caracterizado "por incitações sexuais importunas, ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. [...] A caracterização do assédio sexual é possível, portanto, sempre que evidenciado comportamento com conotação sexual, não desejado pela vítima e com reflexos negativos na sua condição de trabalho. [...] A empregada que ouve do superior hierárquico seguidos comentários sobre sua aparência física e atributos pessoais é vítima de assédio sexual, fazendo jus à reparação pelo dano moral sofrido. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010043- 07.2015.5.03.0181 (RO); Disponibilização: 10/09/2015; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Cleber Lucio de Almeida.

O entendimento da Turma é que caracteriza-se o assédio sexual sempre que ocorrer a exteriorização do comportamento com conteúdo sexual, habitual,

sendo este rejeitado pela vítima e para prejudicar o exercício laboral. Deste modo, não só o cometimento do assédio por chantagem, mas também o por intimidação é plenamente passível, sendo configurado se faz necessário a reparação à vítima tanto por dano moral quanto por dano material.

Configura-se assédio sexual de diversas formas, dentre elas: verbalmente, visualmente ou fisicamente, os exemplos mais comuns de assédio são as insinuações, explícitas ou veladas, gestos ou palavras, escritas ou faladas, dentre outras, todas de caráter sexual.

O assédio sexual verbal se caracteriza quando o agressor através de palavras, constrange a vítima, proferindo palavras insinuantes, seja através de comentários sarcásticos, piadas ofensivas ou até mesmo pedidos diretos ou indiretos de cunho sexual.

Ocorre assédio sexual visual quando o agressor exhibe diretamente material erótico ou pornográfico ou faz gestos obscenos para a vítima com o objetivo de criar uma situação constrangedora.

O assédio sexual físico configura-se quando o agressor sai do campo visual e verbal e passa para o campo físico, através de contato físico direto e indesejado com a vítima. São exemplos deste contato a aproximação proposital, o toque em partes íntimas, carícias no cabelo, na face, etc.

2.1.2.1 Tipificação penal

No dia 15 de maio de 2009, foi acrescentado pela Lei nº 10.224/2001 o artigo 216-A ao Código Penal, positivando o Crime de Assédio Sexual, o qual conta com a seguinte redação:

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, 2001).

Em análise ao tipo penal é possível identificar os seguintes elementos: a conduta realizada pelo assediador dar-se com a intenção de constranger a assediada; a finalidade se perfaz na obtenção da vantagem ou favorecimento sexual; o agente valer-se da sua condição de superior hierárquico ou de ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

No tipo penal, o crime está caracterizado quando o agente após constranger a vítima, utilizando-se de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, assedia a vítima com o intuito de obter vantagem

ou favorecimento sexual, enquadrando a conduta nos verbos do tipo.

A classificação doutrinária dada ao crime é a seguinte:

Crime próprio, tanto com relação ao sujeito ativo quanto ao sujeito passivo, haja vista que a lei exige uma relação hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função; doloso; formal (uma vez que não há necessidade de que o agente obtenha a vantagem ou o favorecimento sexual, bastando que o constrangimento tenha sido exercido com essa finalidade); comissivo (podendo ser praticado via omissão impropria, na hipótese de o agente gozar do status de garantidor); instantâneo; monosubjetivo; plurissubsistente; transeunte (como regra, posto que será difícil a prova pericial, a não ser quando o agente pratica o delito valendo-se de cartas, desenhos, ou outros meios passíveis de ser periciados (GRECO, ROGÉRIO, 2015, p.531).

Em análise ao tipo penal, conforme as demais infrações positivadas no Capítulo I do Título VI do Código Penal Brasileiro, o bem juridicamente tutelado é a liberdade e a dignidade sexual, de acordo com o entendimento doutrinário.

[...] além da liberdade sexual, que consiste na faculdade que tem o indivíduo de dispor do próprio corpo para fins sexuais, protege-se ainda o direito à intimidade e à dignidade das pessoas no âmbito das atividades de trabalho ou nos ambientes em que determinadas pessoas tenham ascendência sobre outras, em razão do emprego, cargo ou função, inclusive na seara das relações docentes (v.g., relação entre professor e aluno). Nesse sentido, pode-se afirmar que o delito de assédio sexual é pluriofensivo, visto que lesa mais de um bem jurídico (PRADO, LUIZ, 2001, p.4).

O tipo penal do assédio sexual visa punir o constrangimento que tem como principal objetivo neste caso forçar, compelir ou obrigar a prática de certa conduta contra a vontade da vítima, com a finalidade de obter uma vantagem ou favorecimento sexual. Assim, é necessário salientar que o crime não visa punir as práticas de paqueras ou cantadas, pois essas são consideradas como comportamentos sociais comuns. Deste modo, elogios que contenham cunho sexual não necessariamente constituem assédio sexual, embora sendo inadequados no ambiente de trabalho, o que de certo modo é um fator preponderante para a dificuldade da construção do ônus probatório.

2.1.2.2 Conceituação para o direito do trabalho

O termo “assédio sexual” foi designado pela primeira vez por feministas americanas da Universidade de Cornell que, nos anos 70, analisando o relacionamento entre os sexos no mercado de trabalho, utilizou deste termo. O conceito de assédio sexual foi introduzido a primeira vez na doutrina legal e no campo jurídico por Catharine Mackinnon, em 1979. O

assédio sexual no local de trabalho é definido pela Organização Internacional do Trabalho, da seguinte maneira:

[...] proposições insistentes, toques, aproximações ou convites indesejados, de natureza sexual, que podem vir de um superior ou colega de trabalho, que influenciam diretamente nas oportunidades de emprego e as condições ou no ambiente de trabalho e que também produzem efeitos nas vítimas, tanto de ordem psicológicas quanto emocional (OIT, 2013).

Entendimento conjunto do Ministério Público e da Organização Internacional do Trabalho que conceituaram o assédio sexual como “conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual”.

Apesar de não haver hoje um crime no âmbito da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que configure a prática do assédio sexual no ambiente de trabalho como crime, o fato do assédio sexual ser considerado como crime na esfera Penal a sua tipificação penal é usado de forma subsidiária no Direito do Trabalho, tendo em vista que a prática de tal ato ilícito traz consequências diversas, que são punidas por aplicação de sanções que estão elencadas na Consolidação, com a aplicação dos artigos 482 e 483 da Consolidação, abrangendo os casos de rescisão indireta, dano moral e material, caracterizando uma responsabilização não só mais na esfera penal, mas também na esfera trabalhista e civil.

3. A PROTEÇÃO JURÍDICA DADA A MULHER CONTRA AS VIOLÊNCIAS POR ELA SOFRIDAS, SEGUNDO AS NORMAS DE DIREITO DO TRABALHO

3.1 ÔNUS PROBATÓRIO

No ordenamento jurídico brasileiro provar os fatos alegados é totalmente relevante, tanto para constatação dos fatos quanto um critério elementar para responsabilização do assediador, seja na esfera penal, cível ou trabalhista, é essencial que a vítima possua o mínimo probatório para comprovar suas alegações.

Tratando do assédio sexual, a produção de provas é essencial para responsabilização e caracterização da rescisão indireta, despedidas por justa causa e para as indenizações, seja por dano moral ou material que são pretendidas em grande parte dos casos, na justiça do trabalho e na ação penal.

As alegações das partes em juízo não são suficientes para demonstrar a verdade ou não de determinado fato. É necessário que a parte faça

prova de suas alegações, pois os fatos não provados são inexistentes no processo (BEZERRA, CARLOS, 2008, pg.554).

Conforme a teoria da prova, o ônus probatório é de quem o alega, ou seja, a demonstração da veracidade dos fatos alegados fica a quem da parte que os alegou, cabendo a esta demonstrar o fato constitutivo de seu direito. Por outro lado, a parte adversa, fica incumbido o ônus de provar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do reclamante. O artigo 818, da Consolidação das Leis do Trabalho conjuntamente com o artigo 373, inciso I, do Código de Processo Civil, corroboram para o entendimento do ônus da prova do fato constitutivo ao reclamante.

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 (BRASIL, 1943).

A obtenção de provas na prática do assédio sexual se reveste de grande dificuldades, pois a conduta, em sua maioria, ocorre de forma oculta, na presença em muitos casos apenas do ofendido, nem sempre apresenta uma atitude explícita ou clara, somente o indivíduo afetado poderá saber o conteúdo da ofensa.

Embora o assediador se arrisque ao cometer práticas que venham a configurar o assédio sexual, dificilmente será algo explícito, valendo-se de gestos, olhares e suspiros, fazendo com que a mensagem passada seja notada apenas pela vítima. A questão do ônus probatório é bem delicada, os próprios Tribunais são bem cautelosos ao julgar e condenar os casos de assédio sexual, fazendo com que seja cada vez mais necessária a apresentação de provas robustas, capazes de efetivamente comprovar os fatos alegados e convencer o julgador sem deixar dúvidas quanto ao cometimento do ato e sua veracidade.

Em acórdão proferido pela Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, entendeu-se por exemplo a não configuração do assédio sexual, tendo em vista a fragilidade da prova que produziam, não sendo possível neste caso em específico a comprovação da conduta do acusado, entendendo os julgadores, que seja necessário não somente a apresentação de indícios de assédio, mas provas concretas de tais atos que configurem de fato o assédio sexual.

ASSÉDIO SEXUAL - PROVA FRÁGIL – NÃO-CONFIGURAÇÃO. O assédio sexual configura-se na insistente pretensão que fira a liberdade sexual do outro, no sentido de fazer aquilo que não quer, utilizando-se para tanto de poder hierárquico sobre a vítima. Para a imputação de tais atos há que se ter presente prova robusta e não apenas meros indícios. Portanto, não havendo certeza de que o acusado tenha efetivamente se comportado de forma imoral, ferindo a liberdade sexual de subordinado, não há como lhe imputar referido constrangimento ante a fragilidade da prova produzida. (TRT 12ª Região – Ac. 3655/2003 – Primeira Turma. Rel.: Juiz Dilnei Ângelo Biléssimo – Publ. DJ/SC, 24-04-2008, p. 217).

É importante salientar que este entendimento não é unânime entre os Tribunais, havendo decisões que consideram válida a prova indireta, tais como indícios e circunstâncias que ocasionaram o cometimento de tal ato, esses entendimentos são plenamente possíveis pois é visível a dificuldade na produção de tais provas materiais para a comprovação do assédio. Por essa divergência entre os entendimentos dos Tribunais o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, entendeu pela admissão de meros indícios, fatos e circunstâncias, como meios de provas para caracterização do assédio sexual.

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. PROVA. Por ocorrer sem a presença de testemunhas ou por estas serem coniventes com o assediador por temos ou por enredamento, admite-se a prova do assédio por meros indícios, isto é, pelo conjunto de fatos e circunstâncias que indiretamente convençam a respeito de sua existência. (TRT-15- ROT: 00119357020175150043, Relator: Ricardo Regus Laraia, 10ª Câmara, Data de Publicação: 14/05/2020).

Esse entendimento do Tribunal se perfaz em análise ao parágrafo 1º, do artigo 818, da Consolidação das Leis do Trabalho, ao qual possibilita que em alguns casos previstos em lei e diante da peculiaridade da causa, sendo impossível ou demasiadamente penoso para a vítima a comprovação do ato ilícito, cabe ao juiz a distribuição do ônus da prova de forma diversa, fazendo por meio de decisão fundamentada e que possibilite à parte contrária a oportunidade de desincumbir o ônus que lhe foi atribuído.

Art. 818. [...] §1º Nos 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.

Em análise ao elencando no parágrafo §1º o mesmo possibilita ao ordenamento jurídico caminhos que reduzam os desafios que se encontra na comprovação do assédio sexual, dando a vítima outras possibilidades de construção do ônus probatório, a vítima pode valer-se de depoimentos de testemunhas que tenham conhecimento de tais fatos e também do seu próprio depoimento, que tem valor como meio de prova, gravações de conversas ou de imagens ainda que sem o conhecimento do agressor também são aceitos como meio de prova.

A dificuldade do ônus probatório se perfaz devido ao fato de que o assédio sexual comumente ocorre em situações nas quais estão presentes somente o assediador e a assediada, diminuindo as possibilidades de produções de provas, tornando nesses casos extremamente necessário que a assediada rompa com o silêncio e traga a público os fatos

ocorridos, relatando o ocorrido para os colegas de trabalho, amigos e familiares, reunindo assim possíveis provas que a auxiliem na denúncia do assédio.

3.2 RESCISÃO INDIRETA

A rescisão indireta é aquela utilizada pelos empregados quando seus empregadores deixam de cumprir com o contrato de trabalho.

A rescisão indireta do contrato de trabalho pode ser aquela que ocorre em presença de uma justa causa cometida pelo empregador, ou seja, os donos da empresa, seus diretores, seus prepostos, seus altos empregados ("alter ego do empregador"), pois, o empregado é contratado para trabalhar e não para atender aos desejos sexuais do empregador. O assédio sexual implica constrangimento e sofrimento moral para o assediado, que tem ofendida sua honra e boa-fama (ARRUDA, HÉLIO, 1998, p.287).

Para o reconhecimento da rescisão indireta, faz-se necessário que o caso se enquadre nos requisitos elencados pelo artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, ficando sob a responsabilidade do empregador o pagamento de todas as verbas rescisórias ao ex-empregado (OLIVEIRA, LAURA, 2011, p.33).

A visibilidade da rescisão indireta em relação ao assédio sexual, quando cometido pelo próprio empregador enquadra-se no artigo 483 nas alíneas "b" e "e", "quando o empregador deixa de tratar com respeito e zelo o seu empregado, fora dos padrões de moralidade comum, exigidos conforme o bom senso", descumprindo assim sua obrigação contratual e dando ao empregado o direito de pleitear judicialmente e fazer jus ao seu direito de rescindir o contrato de trabalho, vale salientar que antes de solicitar a rescisão contratual o empregado assediado tem o direito de pedir transferência do local de trabalho, deixando nesses casos de ficar sob as ordens do assediador, é também um mecanismo usado pela legislação para tentar de certa forma atenuar os conflitos recorrentes da relação de trabalho afetada pelo assédio sexual.

3.3 DANO MORAL E MATERIAL

De todo modo, bem como o assédio sexual tem repercussão na esfera penal e trabalhista há também repercussão na esfera civil, cabendo além da sanção penal, a responsabilização de caráter indenizatório, previsto na esfera civil. Em decorrência do ilícito há necessidade da reparação do dano causado, seja ele através do dano moral ou material, isso se dar por conta da violência sofrida pela trabalhadora afetar a intimidade, a vida privada e a livre disposição de seu corpo e atos que a ele digam respeito (FILHO, RODOLFO, 2002, p.52).

Um dos caracterizadores do direito à indenização pelo dano moral e material é devido a violência sofrida pela trabalhadora violar sua intimidade e vida privada, sustentando o exposto no artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal de que “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Deste modo, compreende-se que a vítima assediada pode ter direito, além das verbas rescisórias, à reparação por dano moral e material, tendo como principal objetivo a reparação dos danos sofridos por ela. A indenização nesse caso é uma forma de compensação pelo sofrimento vivenciado no ambiente de trabalho, além de uma sanção ao assediador, para que a punição possa vir a ser uma forma de conscientização dele para não mais praticar tal ato, quanto como um exemplo para outros indivíduos.

O sistema jurídico brasileiro permite a cumulação entre os danos morais e materiais, portanto é possível que a vítima pleiteie a reparação conjunta. A cartilha “Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e respostas”, realizada pela Organização Internacional do Trabalho e pelo Ministério Público do Trabalho (2017, p. 18), exemplifica tal situação:

A vítima pode, por meio de ação trabalhista, buscar alterações em seu contrato, tais como mudança do local ou horário do trabalho, e até mesmo a rescisão indireta do contrato de trabalho (justa causa do empregador); a indenização por danos morais; a indenização por danos materiais. Nesse último caso necessita de prova específica do gasto ou da perda financeira decorrentes do assédio, como, por exemplo, gastos com remédios ou tratamentos decorrentes de adoecimento físico ou mental ocorridos por conta do assédio sexual; prejuízo em promoção ou salário; perda de função por não ceder à chantagem sexual (OIT, 2017, p.18).

Apesar do dano material ser facilmente comprovado, em se tratando de dano moral encontra-se mais dificuldade em sua comprovação, tendo em vista que é de fato necessário que sejam apresentadas provas específicas de que houve perdas financeiras ou gastos específicos decorrentes do assédio, variando assim de caso para caso, tornando-se de fato mais complexo a construção deste ônus probatório. Outro fator preponderante para dificultar a indenização por dano moral se encontra no fato de que a lesão sofrida é personalíssima do indivíduo, consistindo na violação de direitos, portanto, sem um caráter pecuniário.

3.4 MEDIDAS DE COMBATE E PREVENÇÃO

A construção de um ambiente saudável é obrigação de todos, sendo os empregadores os principais responsáveis pela construção, supervisão e manutenção deste ambiente, prevenindo e evitando situações intimidadoras, constrangedoras e humilhantes

para as relações laborais. O aumento de ações judiciais referentes a prática de assédio sexual no ambiente de trabalho vem crescendo consideravelmente e isto mostra a lacuna cada vez mais presente na gestão desses ambientes de trabalho, o que aumenta a necessidade de medidas preventivas que possam de fato intervir na propagação de conflitos existentes nas relações de trabalho.

O texto legal no artigo 216-A do Código Penal, que abordada a temática do assédio sexual decorrente da Lei nº 10.224/2001, foi um grande avanço social ao acrescentar o referido artigo ao capítulo dos crimes contra a liberdade sexual. A Lei nº 10.778/2003 também complementa esta temática, apesar de abordar de forma muito sucinta tal questão, elencando em seu artigo 1º, §2º, inciso II, como forma de tratar do assédio sexual praticado no local de trabalho.

Art. 1º Constitui objeto de notificação compulsória, em todo o território nacional, a violência contra a mulher atendida em serviços de saúde públicos e privados. § 2º Entender-se-á que violência contra a mulher inclui violência física, sexual e psicológica e que: II- tenha ocorrido na comunidade e seja perpetrada por qualquer pessoa e que compreende, entre outros, violação, abuso sexual, tortura, maus-tratos de pessoas, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no lugar de trabalho, bem como em instituições educacionais, estabelecimentos de saúde ou qualquer outro lugar (BRASIL, 2003).

Observa-se que a legislação atual é insuficiente, a falta de um dispositivo específico na Consolidação das Leis do Trabalho sobre o assédio sexual é um reflexo deste problema, enfrentado dia a dia por mulheres, desde da inserção da mulher no mercado de trabalho a principal demanda enfrentada pelas trabalhadoras é o respeito no ambiente de trabalho, apesar da tipificação penal classificar tal conduta como crime, a temática é tratada no aspecto geral fazendo com que hajam lacunas ao tratar do assunto, retratando o local específico em que ocorrem os atos ilícitos, bem como para o gênero feminino, seria nesse caso um verdadeiro avanço legislativo e também um benefício a toda sociedade ao tratar de um assunto tão necessário para nossa sociedade, já que o assédio sexual no ambiente de trabalho é de um conflito totalmente prejudicial para a coletividade e em específico para a mulher, vítima de violência.

A cartilha “Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e respostas”, realizada pela Organização Internacional do Trabalho e pelo Ministério Público do Trabalho (2017, p.17) aponta que para prevenir o assédio sexual dentro de uma empresa é necessário ter consciência de suas prováveis causas, tendo em mente que é fundamental uma análise no convívio dos empregados, através da utilização de pesquisas, questionários, atividades coletivas com o objetivo de fazer uma coleta de dados que seja possível o conhecimento

dos fatos ocorridos naquele local e compreender a cultura institucional da organização.

Com base nos dados é possível que se tome medidas de prevenção e combate eficazes para prevenir e evitar o assédio sexual dentro da empresa.

É fundamental a participação dos empregados, pois as informações coletadas são primordiais para a prevenção de tais condutas, a conscientização e participação dos trabalhadores é o maior aliado do empregador na prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente laboral. É por esse fator que se faz necessário o investimento em campanhas e esclarecimentos por parte do empregador para seus empregados, oferecimento de palestras, cursos e oficinas, são cruciais para auxiliar na construção de um ambiente que possa através das pessoas que ali estão, evitar as práticas de tais atos.

A instituição de um código de ética dentro da empresa é também um grande aliado para o combate do assédio sexual laboral, determinado princípios organizacionais, comportamentos e ações toleráveis e não toleráveis no ambiente de trabalho, utilizando se tais medidas capazes de construir um ambiente de trabalho efetivo e seguro para se viver e até mesmo um ambiente aberto para recebimento de denúncias, possibilitando ouvidorias para recebimento de denúncias anônimas.

O apoio psicológico para as vítimas é crucial, pois é a partir deste apoio que as mesmas se sentem seguras para relatar a violência sofrida, de todo modo, o primordial é criar medidas que possam a todo tempo proporcionar não apenas um ambiente bom para conviver, mas um ambiente que dê segurança e que seja realmente eficaz no combate a prática de tais atos.

Um exemplo deste combate eficaz foi apresentado pela Organização Internacional do Trabalho, na 107ª Conferência de Direito Internacional do Trabalho, que apresentou o êxito alcançado na Jordânia com a implementação de tais medidas de prevenção e combate de assédio sexual no ambiente de trabalho, por meio de aplicação de medidas eficazes para erradicação do assédio.

Em 2013, o programa Better Work, iniciativa conjunta da OIT e da Corporação Financeira Internacional (CIF), promoveu a aplicação de políticas de erradicação do assédio e organizou atividades de formação para diretores/as, supervisores/as e trabalhadores/as das fábricas de confecção da Jordânia. Conseguiu-se, assim, um aumento de mais de 40 por cento do grau de compreensão por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras das repercussões do assédio sexual. Ao mesmo tempo, a capacidade de os supervisores e os diretores combaterem o assédio sexual aumentou em mais de 40 por cento. Assim, a participação no programa e nas suas atividades de prevenção redundou numa diminuição de 18 pontos percentuais das preocupações dos trabalhadores/as no que respeita ao assédio sexual (OIT, 2018, p. 107).

Portanto, observa-se que há inúmeros mecanismos para que as empresas possam prevenir e combater as práticas de assédio no ambiente de trabalho. Zelar e garantir uma cultura institucional que tenha como objetivo promover a diversidade e a tolerância entre os colaboradores é importante, eficaz no combate a prática de assédio e diminui assim os riscos jurídicos, financeiros, melhorando o clima e a produtividade dos trabalhadores, além de contribuir socialmente, para que outras empresas e até mesmo a sociedade possam cada vez mais se conscientizar e mudar essa realidade.

Vale salientar neste capítulo e em decorrência de toda análise deste trabalho que não estamos diante apenas de consequências patrimoniais, mas também de consequências que afetam a integridade psicológica, física e social da vítima.

Em pesquisas realizadas pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho (TRT, 2017) foi constatado que após a entrada em vigor da reforma trabalhista, em novembro de 2017, os números de novas ações judiciais que relatam a ocorrência de assédio sexual no ambiente de trabalho, diminuiu cerca de 68%. A pesquisa retrata que em 2015, foram propostas cerca de 7.648 reclamações, nos anos de 2016 e 2017 esse número passou para 5.465, entre os anos de 2018 e 2020 este número diminuiu consideravelmente, chegando a 2.455 novas demandas, uma diminuição de cerca de 68%, respectivamente. Dados recentes apontam que no ano de 2021 as reclamações chegaram a cerca de 1.151, segundo especialistas, a principal causa desta queda foi devido a reforma trabalhista, principalmente ao elemento caracterizador, que está em voltado para o direito extrapatrimonial que demanda produção de provas no decorrer do processo questão em boa parte dos casos de difícil constituição.

A reforma criou um problema muito grande para o debate do assédio sexual nas ações trabalhistas. Esse tipo de demanda é de direito extrapatrimonial, que demanda produção de provas no decorrer do processo. Em geral, é uma prova oral e às vezes documental, mas que são subjetivas e dependem da avaliação do juiz. É um tipo de processo difícil, explica. após reforma trabalhista, número de ações sobre assédio sexual chega a cair 68% (Conjur, 2018).

A pesquisa aponta que apesar de haver um avanço quanto às denúncias, as mulheres passaram a denunciar menos, a dificuldade gerada pela própria justiça em dificultar o ônus probatório é fator gerador de relevante impacto para a diminuição no número de casos. Por um lado a reforma trabalhista desestimula as acusações infundadas contra empregadores sobre quaisquer violações a Consolidação das Leis do Trabalho sejam levadas a juízo, por outro gera o efeito de que fatos graves e de difícil comprovação não venham à tona (o que ocorre com frequência).

CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou abordar a temática acerca do assédio sexual no ambiente de trabalho, com intuito de elencar as violências sofridas por mulheres no ambiente de trabalho, especificamente o assédio sexual. O tema é de extrema importância para a sociedade, tendo em vista que as mulheres enfrentam dia após dia algum tipo de assédio, seja nas suas relações pessoais, profissionais ou sociais. A inclusão do artigo 216-A no Código Penal foi de extrema relevância para o ordenamento jurídico, tendo em vista que antes dessa inclusão o assédio sexual não era tipificado como crime.

O Direito do Trabalho utiliza de forma subsidiária a aplicação do artigo 216-A do Código Penal para punir o assediador, tendo em vista que não há na Consolidação das Leis do Trabalho um artigo que tipifica o assédio sexual no trabalho e em decorrência da relação de trabalho como crime, sendo essa a razão principal para utilização do Código Penal de forma subsidiária, sendo este um dos motivos de discussão que foi abordado no presente trabalho, como um dos fatores que dificulta a penalização por tal prática.

Outro fator preponderante para dificultar a penalização pelo assédio sexual no ambiente laboral é a construção do ônus probatório, tendo em vista que ao passo que a legislação exige a comprovação dos fatos alegados pela vítima a mesma não abrange as possibilidades de construção das provas, dando em pouquíssimos casos espaço para que a vítima tenha mais liberdade de alegar a violência sofrida sem precisar valer-se de tantas provas, que em grande parte dos casos torna ainda mais dificultoso a caracterização do assédio e a punição do assediador.

A reforma trabalhista de 2017 foi um dos pontos de discussão deste artigo, tendo em vista que, após a reforma o número de demandas judiciais caíram consideravelmente e não por terem diminuído os assédios, mas pelo fato da dificuldade encontrada pela vítima para comprovar o assédio sofrido. Apesar da legislação trazer tanto na esfera penal, quanto na esfera trabalhista punições e responsabilizações do assediador, ainda é consideravelmente dificultosa a comprovação do assédio o que torna cada vez mais árduo para vítima, além de conviver com a situação, pleitear seu direito no judiciário.

WOMAN AND VIOLENCE

THE LEGAL PROTECTION GIVEN TO WOMEN AGAINST SEXUAL VIOLENCE SUFFERED IN THE WORK ENVIRONMENT

The present study sought to portray sexual harassment in the workplace, from the perspective of sexual violence suffered by women in labor relations, taking into account the current legislation, jurisprudence and static data from research focused on the theme of sexual harassment in the environment of work. The main objective of this study is a critical analysis on the subject, highlighting the difficulty faced by women in labor relations, as well as the criminal, civil and labor consequences for the harasser. The main discussion is based on the need for specific legislation in the labor sphere that portrays sexual harassment in the work environment, as well as protective measures that help women victims of sexual violence in the work environment in the construction of the burden of proof necessary to prove it.

Keywords: Sexual harassment. Violence against women. Workplace. Labor Reform.

REFERÊNCIAS

ADAMS, M. A armadilha da compaixão. **Revista de Serviço Social**, ano XI, n.33, ago 1990, p. 109-131.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: 1998, p.282.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2 Turma). Ação Trabalhista Rito Ordinário. **Assédio sexual, caracterização, ascendência hierárquica**. Minas Gerais. Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira. Revisor: Jales Valadão Cardoso, 27 de julho de 2015. Disponível em: <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1302634838/acao-trabalhista-rito-ordinario-atord-100000584520200009-sp/inteiro-teor-1302634858>. Acesso em: 13 março. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (7 Turma). Recurso Ordinário. **Dano moral, assédio sexual, colega de trabalho, possibilidade**. Minas Gerais. Relator: Paulo Maurício R. Pires. 16 de junho de 2016. Disponível em: <https://trt3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia212756317/recurso-ordinario-trabalhista-ro-331203004-0000311-4920145030112>. Acesso em: 13 março. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10 Turma). Recurso Ordinário. **Assédio sexual, configuração**. Minas Gerais. Relator: Cleber Lucio de Almeida. 10 de setembro de 2015. Disponível em: <https://trt3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1113051117/recurso-ordinario-trabalhista-ro-100430720155030181-mg-0010043-0720155030181>. Acesso em: 13. março. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1 Turma). Recurso Ordinário. **Assédio sexual, prova frágil, não configuração**. Santa Catarina. Relator: Dilnei Ângelo Biléssimo. 24 de abril de 2008. Disponível em: <https://trt12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/03655/recurso-ordinario-trabalhista-roc-345844004-000003655878>. Acesso em: 13. Março. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10 Turma). Recurso Ordinário. **Assédio moral e sexual, provas**. São Paulo. Relator: Ricardo Reguas Laraia. 14 de maio de 2020. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/845435930/rot-119357020175150043-0011935-7020175150043>. Acesso em: 20. Abril. 2022.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, vol.37, n°. 132, p. 537-572, set/dez, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>. Acesso em: 24 de setembro de 2021.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. **Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, vol. 34, n° 121, p. 105-138.

DIMENSTEIN, Gilberto. **Democracia em pedaços: Direitos humanos no Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

CONJUR, Consultor Jurídico. **Após reforma trabalhista, número de ações sobre assédio sexual chega a cair 68%**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-28/reforma-trabalhista-aco-es-assedio-sexual-chegam-cair-68>. Acesso em: 12 de fev. 2022.

DIAS, Isabel. Violência contra as mulheres no trabalho: **O caso do assédio sexual**. Sociologia, Problemas e Práticas, nº 57, p. 11-23, 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.mec.pt/pdf/sp/n57/n57a02.pdf>>. Acesso em: 29 fev. 2022.

DAL BOSCO, Maria Goretti. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. Revista Jurídica do Curso de Direito da Faculdade de Educação São Luis, n.1, p. 9-41, dez. 2005 apud ARRUDA, Hélio Mário de. **O assédio sexual no direito do trabalho**. Repertório IOB de 66 jurisprudência. n. 14/98, jul..98, caderno 2.p. 288-287. Disponível em:<http://www.saoluis.br/revistajuridica/arquivos/Revista%202006/20062.pdf>>. Acesso em: 12 de fev.2022.

G1 GLOBO, 2021, 40% DAS MULHERES DIZEM QUE JÁ FORAM XINGADAS OU OUVIRAM GRITOS EM AMBIENTE DE TRABALHO CONTRA 13% DOS HOMENS, DIZ PESQUISA, Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/12/07/40percent-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviram-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contr-13percent-dos-homens-diz-pesquisa.ghtml>, Acesso em: 13 de março de 2022.

GARDEY, D. "**Perspectivas históricas**". **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Ed. SENAC, 2003, p.102-104. GRECO, Rogério. Curso de Direito Penal: parte especial, volume III. 12º ed. Niterói: Impetus, 2015.

LUZ, Alex Faverzanida; FUCHINA, Rosimeri. **Evolução histórica dos direitos da mulher sob a ótica do direito do trabalho**. Anais II Seminário Nacional de Ciência Política da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: Ltr, 2008.

MELO, Hildete Pereira de. Gênero e pobreza no Brasil. **Relatório Final do Projeto Governabilidade e Democrática de Gênero em América Latina y el Caribe**. Brasília, 2005.

NOGUEIRA, Conceição. **Um novo olhar sobre as relações sociais de gênero: feminismo e perspectivas críticas na psicologia social**. Ed.: Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e a Tecnologia. 2001.

OIT. **Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**. Conferência Internacional do Trabalho 107.ª Sessão, Relatório V (1). 2018 Disponível em: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Violencia_Assedio_Relatorio_V_1_OIT_2018.pdf>. Acesso em: 13 fevereiro de 2022.

OIT. Convenção nº 111 - **Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. 1958. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 13 de fevereiro de 2022.

OIT, **A mulher como vítima de assédio sexual no ambiente de trabalho**, 2013. Disponível em: <https://oit.com.br/conceito-assedio-sexual-direito-trabalho>, acesso em: 16 de março de 2022.

OLIVEIRA, Laura Machado de. **O assédio sexual sob a ótica trabalhista: Um estudo comparativo com o Direito Penal**. 2011 apud COSTA, Silvia G. Assédio Sexual: uma versão brasileira. Porto Alegre: Artes e Ofícios Editora, 1995. p. 107-108. Disponível em:<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-88/o-assedio-sexual-sob>

a-otica- trabalhista-um- estudo-comparativo-com-o-direito-penal/amp/#_ftn3>. Acesso em: 14 de fev. 2022.

PRADO, Luiz Regis. **Considerações sobre o novo delito de Assédio Sexual**. 2001. Disponível: <http://www.regisprado.com.br/Artigos/Luiz%20Regis%20Prado/Considera%E7%F5es%20sobre%20o%20novo%20delito%20de%20ass%E9dio%20sexual.pdf>>. Acesso em: 14 de fev.2022.

PERROT, M. **As mulheres ou o silêncio da história**. Bauru: EDUSC, 2005. p. 156.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho**. 2º Congresso Internacional Sobre a Mulher, Gênero e Relações de Trabalho, Goiânia, 20 a 22 de agosto de 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

REBELO, Helena. **Assédio Sexual e Moral no local de trabalho**. 2008. Disponível em: <<http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2008019.pdf>>. Acesso em: 14 de fev. 2022.

SCHLICKMANN, Eugênia, PIZARRO, Daniella. **A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança**. Revista Borges, Faculdade Borges de Mendonça, Florianópolis/ SC, vol. 3, nº. 1, p.70-89, jul, 2003.

SENADO FEDERAL. **Assédio moral e sexual no trabalho**. 2018. Disponível em:< <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 23 jun. 2022