



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

ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO LABORAL E A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

ORIENTANDA - AMANDA RAQUEL COTRIM DA SILVA

ORIENTADOR (A) - PROF. (A) DRA. MARINA RÚBIA MENDONÇA LOBO

GOIÂNIA
2020

AMANDA RAQUEL COTRIM DA SILVA

ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO LABORAL E A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

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 (PUC GOIÁS).
Profa. Ma. Marina Rúbia Mendonça Lôbo.

GOIÂNIA

2020

AMANDA RAQUEL COTRIM DA SILVA

ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO LABORAL E A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Data da Defesa: 21 de novembro de 2020

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Profa. Ma. Marina Rúbia Mendonça Lôbo Nota

Examinadora Convidada: Profa. Mércia Mendonça Lisita Nota

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, pois sempre me abençoou, me dando força, foco e fé para que eu pudesse batalhar pelos meus sonhos. Sou imensamente grata pelo cuidado e proteção que nunca faltaram na minha caminhada e principalmente pelas pessoas maravilhosas que eu tive o prazer de conhecer, conviver, criar laços de amizade, companheirismo e lealdade.

Em seguida, agradeço a minha família que sempre esteve ao meu lado, me apoiando e me orientando com muito carinho, afeto e preciosos conselhos que foram cruciais para que eu pudesse tomar as decisões mais importantes da minha vida até o momento.

Que o presente trabalho possa somar, agregar conhecimentos e principalmente conscientizar as pessoas sobre a importância do respeito, igualdade e dignidade entre os indivíduos, para o desenvolvimento de uma sociedade fraternal e pluralista.

SUMÁRIO

RESUMO	5
INTRODUÇÃO	5
1 CONCEITUAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL	7
1.1 REQUISITOS ESSENCIAIS.....	8
1.2 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO TRABALHO	9
2 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	12
2.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	12
2.2 PRINCÍPIO DA ISONOMIA	13
2.3 DIREITO A INTIMIDADE.....	14
3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO SEXUAL	14
3.1 ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM.....	14
3.2 ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO	15
4 A DIFICULDADE DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	17
4.1 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL PARA O ASSEDIADOR.....	18
4.2 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL PARA O ASSEDIADO	20
4.3 PROVA DO ASSÉDIO SEXUAL	21
4.4 ÔNUS PROBATÓRIO	22
CONCLUSÃO	23
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	24

ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO LABORAL E A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

AMANDA RAQUEL COTRIM DA SILVA

RESUMO

O presente artigo tem por finalidade analisar os aspectos que envolvem o assédio sexual no âmbito laboral e a discriminação de gênero. A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, incluiu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual em seu artigo 216-A, onde define sua prática como “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”, e fixa pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos para o assediador. Através de pesquisa bibliográfica e do método dedutivo, inicialmente foram apresentados o conceito e os requisitos essenciais para a classificação do crime de assédio sexual. Após a exposição, notou-se que tal conduta é uma forma de discriminação de gênero contra a mulher, pois embora o crime seja generalizado, elas são as vítimas mais recorrentes desse delito. Deu-se especial ênfase aos princípios constitucionais que são fundamentais a todo indivíduo, salientando sobre a violação destes com a prática do crime. Em seguida, demonstrou-se as modalidades do assédio sexual e a grande adversidade que as mulheres sentem para ingressar no mercado de trabalho, devido as discriminações que elas sofrem pelo simples fato de serem mulheres. As principais consequências que o assediador e o assediado sofrem, destacando a imensa dificuldade que as vítimas têm para produzir e apresentar provas do crime, pelo fato da conduta ser praticada em sua maioria as escondidas. Por fim, foi discutido a quem pertence o ônus probatório e sobre a possibilidade da sua inversão.

Palavras-Chaves: Assédio Sexual; Âmbito Laboral; Discriminação de Gênero; Assediador; Assediado; Princípio da Dignidade da Pessoa Humana; Princípio da Isonomia; Direito à Intimidade; Constituição Federal;

INTRODUÇÃO

Este artigo tem por escopo analisar o crime de assédio sexual e a discriminação de gênero no âmbito laboral.

É possível verificar as inúmeras dificuldades e obstáculos que a mulher enfrentou e continua enfrentando para obter a sua inserção no mercado de trabalho. Isso ocorre, pois desde os primórdios da sociedade, os homens dominavam a maioria dos cargos disponíveis e as mulheres se ocupavam meramente com as tarefas do lar.

Porém, com o passar do tempo, a mulher vem conquistando o seu espaço nesse âmbito, fazendo com que o seu ingresso desencadeie alguns conflitos entre os

gêneros e diversas discriminações advindas na maioria das vezes de superiores hierárquicos e até mesmo de outros colaboradores.

Será demonstrado, de modo geral, um breve estudo sobre o conceito de assédio sexual e os requisitos essenciais para a sua classificação, analisando como o crime ocorre e quem são os sujeitos ativo e passivo desse delito.

Em seguida, será estudado sobre a discriminação de gênero no trabalho, que pode ocorrer por meio de diversas condutas, inclusive com a prática do crime de assédio sexual, e salientar que esse delito vem sendo classificado como um dos principais meios de discriminação de gênero contra a mulher no âmbito laboral atualmente.

Será demonstrado a importância do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, art. 1º, III, da CF/88, que é um princípio constitucional de suma importância, ao dispor sobre o direito à dignidade dos indivíduos de uma maneira geral (BRASIL, 2020). Será também analisado o princípio da Isonomia, art. 5º, *caput*, da CF/88, que assegura um tratamento isonômico a todos os indivíduos, independentemente de qualquer natureza, sendo homens e mulheres iguais em direitos e obrigações, não podendo haver qualquer discriminação de gênero (BRASIL, 2020).

Incumbe ainda, abordar sobre o direito à intimidade assegurado pela Constituição Federal, ao dispor no art. 5º, X, que “a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas são invioláveis, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. (BRASIL, 2020, p.11). Em seguida, serão apontadas as duas espécies de assédio sexual, que são: assédio sexual por chantagem e assédio sexual por intimidação e suas devidas características.

Não menos importante, será discutido sobre a dificuldade que as mulheres sentem para ingressar no mercado de trabalho e ocupar cargos de chefia, devido as discriminações que sofrem por diversos fatores. Serão expostas as principais consequências que o assédio sexual causa na vida do assediador e do assediado, as sanções aplicadas ao autor do delito e o que poderá ocasionar na vida da vítima, no que tange a sua saúde mental e as suas relações pessoais.

Por fim, será discorrido sobre a escassez de provas a serem apresentadas pelas vítimas, pelo fato do crime de assédio ser praticado em sua maioria as escondidas, e a quem pertence o ônus probatório.

O tipo de pesquisa empregado será o bibliográfico, ante a necessidade de estudo teórico. Outrossim, servirão como fonte de pesquisa: doutrinas, legislações nacionais e artigos científicos impressos ou publicados na internet, sobre o tema proposto. Por fim, a escolha do método dedutivo servirá para identificar as principais causas do crime de assédio sexual ser considerado como uma forma de discriminação de gênero contra a mulher no trabalho atualmente.

1 CONCEITUAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, incluiu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual em seu artigo 216-A, que define a prática do delito como:

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 e fixa pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos para o assediador.

O assédio sexual constitui-se em uma conduta constante, fundada em agressões, persistência e importunação, com o fim de demonstrar um comportamento sexual não pretendido pelo outro indivíduo. Essa importunação pode ocorrer de diversas formas, podendo ser por meio de palavras, gesticulações, utilização da força física e até mesmo através de chantagens realizadas pelo autor comprometendo o emprego da vítima.

Tal delito pode ocorrer entre pessoas do sexo oposto, ou entre pessoas do mesmo sexo, o contato físico é desnecessário para a sua caracterização e, para que haja sua configuração é preciso que o crime tenha algum vínculo com o trabalho.

É importante ressaltar que mesmo tal conduta seja generalizada, a mulher é a vítima mais recorrente desse delito, assim explica o autor Victor Patutti Godoy, sobre essa vertente:

Esse crime é muito decorrente no ambiente de trabalho, onde as mais comuns vítimas são as mulheres, apesar de os homens também o sofrerem, porém em número inferior. Quando se aponta os possíveis autores desse crime, tem-se qualquer pessoa que queira tirar proveito de outrem, usando o seu poder hierárquico para conseguir essa proeza, sujeitando a vítima a constrangimentos muitas vezes irreversíveis. (GODOY, 2016, p. 55).

A autora Alice Monteiro de Barros lembra que:

Alguns autores equiparam o assédio sexual ao uso medieval do *jus primae noctis* (direito à primeira noite), que obrigava as recém-casadas a passarem a noite de núpcias com o senhor do lugar, havendo decisão, de 1.409, da França, declarando ilícita essa prática. (BARROS, 1998, p. 31).

Para a classificação do ato de assédio sexual, é necessário que a vítima repudie e recuse tal ato, o que gera como consequência a fundação de um ambiente de trabalho oponente e constrangedor.

São relevantes para a caracterização do assédio sexual: que o comportamento seja indesejável pela vítima, gerando um clima de hostilidade, intimação ou humilhação a seu respeito e que a recusa ou aceitação de tal comportamento seja considerada explícita ou implicitamente para a tomada de decisão afetando os direitos da vítima em matéria de emprego ou de remuneração. (DUTRA, *apud* BARROS, 2015, online).

Portanto, pode-se dizer que o assédio sexual se classifica como qualquer conduta de natureza sexual indesejada que, mesmo recusada pela vítima, ocorre de maneira constante, coibindo-lhe a liberdade sexual e dificultando desse modo, a convivência no âmbito laboral.

1.1 REQUISITOS ESSENCIAIS

Para a classificação do delito de assédio sexual, faz-se necessário a presença dos seguintes requisitos:

- a) Assediador (agente) e assediado (vítima);
- b) Conduta de natureza sexual;
- c) Rejeição à conduta do agente;
- d) Reiteração da conduta;
- e) Hierarquia (tal requisito somente é exigido para a classificação do assédio sexual por chantagem).

A legislação e a doutrina apresentam diversas definições para o crime de assédio sexual, porém em todas elas existem alguns elementos que são comuns: a) que se trata de uma conduta com fins sexuais; b) que a conduta seja repelida pela vítima; c) de algum modo essa conduta implique num dano trabalhista.

As múltiplas definições legais e doutrinárias do assédio sexual no trabalho apresentam certos traços em comum. A rigor em todos eles, destacam-se: a) a presença de uma conduta ativa com conotação sexual; b) a não aceitação desta conduta pela parte que a sofre; c) que essa negativa possa implicar em prejuízo laboral. (DUTRA, *apud* PAMPLONA FILHO, 2015, online).

No que diz respeito ao sujeito ativo do crime de assédio sexual, faz-se necessário, em sua maioria a figura de superioridade sobre o sujeito passivo, essa superioridade poderá ser tanto hierárquica como de dominância. Porém, é importante salientar que a ausência da figura de superior hierárquico não compromete a consumação do delito, uma vez que o crime de assédio sexual pode ser praticado por um colaborador que ocupa o mesmo cargo ou função que a vítima.

Geralmente, há uma relação de poder entre assediante e assediado, mas o assédio sexual poderá prescindir deste poder e configurar-se também entre colegas de trabalho, entre empregado e cliente da empresa e até mesmo entre empregado e empregador, figurando este último como vítima. (DUTRA, *apud* BARROS, 2015, online).

Para a configuração do crime, é necessário que a conduta do assediador seja constante, vez que, em regra, um ato isolado não é suficiente para caracterizar, doutrinariamente, o crime de assédio sexual.

Porém, o autor Rodolfo Pamplona, explica que embora a regra para a classificação do assédio sexual seja a reiteração da conduta, existem alguns casos em que a ausência desse requisito não compromete a caracterização da conduta e consequentemente sua punição, devido a gravidade da ação:

Todavia, excepcionalmente, há precedentes jurisprudenciais no Direito Comparado que entendem que se a conduta de conotação sexual do assediante se revestir de uma gravidade insuperável (como, por exemplo, em casos de contatos físicos de intensa intimidade não aceitável socialmente), é possível o afastamento deste requisito (PAMPLONA, 2005, online).

Desse modo, é notório que os requisitos mencionados, juntamente com a análise e interpretação de cada caso em sua particularidade é que possibilitará chegar à conclusão de que uma conduta com acepção sexual caracteriza o delito de assédio sexual ou não.

1.2 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO TRABALHO

A discriminação é um ato que fere o princípio constitucional da igualdade assegurado pela Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, *caput*. Tal conduta se classifica como a exclusão ou distinção de um indivíduo contra o outro, estimulada pela cor, raça, gênero, idade, religiosidade, orientação sexual entre outros.

O dicionário Houaiss, conceitua a discriminação como sendo:

Tratamento pior ou injusto dado a alguém devido a características pessoais, preconceito, intolerância. Ato ou atitude que quebra o princípio de igualdade, como distinção, exclusão, restrição ou preferência, motivado por raça, cor, sexo, idade, credo religioso, convicções políticas entre outros. (HOUAISS, 2001, p. 1053).

O tratamento diferenciado voltado a mulher sem uma justificativa plausível, originou-se nas tradições culturais que sempre ligou o papel da mulher a um papel doméstico e de submissão, enquanto o homem a um papel de dominância.

Todavia, a discriminação de gênero no trabalho ocorre não necessariamente pela distinção biológica, mas sim pelo fato da figura feminina ser vista socialmente como frágil e menos capacitada profissionalmente, e conseqüentemente o seu trabalho venha a ser inferior ao do homem.

A independência econômica conquistada pelas mulheres através do seu desempenho no âmbito laboral, ameaça o estado de sujeição aos homens e faz com que elas ocupem um âmbito que, por muitos anos era ocupado exclusivamente pela figura masculina, fazendo assim, com que se estabeleça uma certa ameaça e competição entre ambos os gêneros.

Quando se emprega o conceito de gênero, se toma em conta o caráter implicitamente relacionado ao feminino e do masculino, mas se considera que o equipamento biológico não dá conta da explicação da posição subalterna conferida às mulheres na organização da vida social. (DUTRA, *apud* PINHO, 2015, online).

Nota-se que é por meio das relações intersociais sob a visão do gênero que é possível observar que não são as distinções biológicas os fatores responsáveis pelo tratamento diversificado entre o homem e a mulher, mas sim as conseqüências da construção social sobre o feminino e masculino e seus devidos papéis que formam implantados desde os primórdios na sociedade.

A discriminação no âmbito laboral expressa-se no tratamento desigualado e impróprio voltado ao colaborador, excluindo-o ou abdicando seus direitos, pelo fato

de pertencer a uma classe considerada socialmente vulnerável, como no caso da mulher. Essa prática discriminatória desenvolve um ambiente de trabalho hostil, constrangedor, repugnante e intolerável.

A discriminação no trabalho consiste em dar tratamento diferenciado, excluindo do mercado de trabalho ou negando direitos a pessoas que pertenceram a grupos vulneráveis. A contratação pode ser negada ou pode ser feita para cargo inferior ao pretendido, ou ainda pode ser preterida a sua ascensão funcional ou ser designado para funções mais penosas ou inferiores. (DUTRA, *apud* BARBOSA JUNIOR, 2015, online).

Notadamente, observa-se que o crime de assédio sexual pode ser também visto como uma forma de discriminação contra a mulher, uma vez que o delito é generalizado, porém as vítimas mais recorrentes são do gênero feminino (HIGA, 2016).

Salienta a autora Maria Goretti Dal Bosco sobre tal afirmação:

Nota-se, assim, que a discriminação é uma maneira de estabelecer diferenças em detrimento das liberdades individuais de uma pessoa, de forma negativa, ou, simplesmente provocando-lhe prejuízo, ou, ainda, prejudicando-a em benefício de outra nas mesmas condições. O assédio sexual é uma discriminação ligada ao sexo e, no Brasil, de modo geral, como se terá a oportunidade de ver adiante, é mais comum do homem contra a mulher. Nas relações de trabalho, até pelo diferencial numérico entre homens e mulheres que ascendem aos cargos de chefia, ocorre igualmente em maior grau do sexo masculino contra o feminino, conforme se pode constatar nos julgados de tribunais brasileiros e nos relatos encontrados na bibliografia consultada. (DAL BOSCO, 2001, online).

O aumento da presença feminina no âmbito laboral, ocasionou algumas mudanças nocivas nas relações de convívio entre os colaboradores. A forma discriminatória que os homens geralmente apresentam contra as mulheres tem o objetivo de humilhá-las e desconcentrá-las.

Essa discriminação se dá por meio de coação e favores de natureza sexual, advindos de superiores hierárquicos e até mesmo de outros colaboradores, sendo este o motivo principal responsável pelo aumento do assédio sexual voltado as mulheres no âmbito trabalhista.

O assédio sexual implica violação de alguns direitos fundamentais, entre eles o direito à igualdade e à intimidade. Embora o assédio sexual possa ter como sujeito ativo as mulheres, ou pessoas do mesmo sexo, as pesquisas demonstram que estamos diante de uma forma de discriminação indireta, em razão de sexo. Sob essas perspectivas, o assédio sexual implica violação do art. 5º, I e X, e 7º, XXX da Constituição da República Federativa do Brasil,

que é um Estado Democrático de Direito. (DUTRA, *apud* BARROS, 2015, online).

Portanto, compreende-se que a discriminação de gênero advém desde os primórdios da sociedade, onde a mulher sempre desempenhou o papel de subalterna e o homem o papel de dominância, onde liderava exclusivamente os cargos de chefia no trabalho. Porém, com a evolução social, a mulher vem conquistando o seu espaço no âmbito laboral, fazendo com que a figura masculina se sinta de alguma forma ameaçada.

Desse modo, juntamente com a cultura que sempre foi empregada à mulher de ser submissa, o sexo frágil e menos capacitada para a realização de tarefas profissionais, os homens as discriminam de inúmeras maneiras, inclusive praticando o crime de assédio sexual, com o fim de humilhá-las, coagi-las, desestabilizá-las e obter favorecimento sexual, já que anteriormente aquele espaço era dominado apenas por eles.

2 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

2.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

As normas constitucionais possuem o poder mais sublime do ordenamento jurídico brasileiro, pois a Constituição Federal de 1988 se classifica como guardiã das leis.

A prática do crime de assédio sexual fere alguns princípios fundamentais que estão elencados na CF, causando desse modo a violação de direitos essenciais assegurados a todo indivíduo.

A doutrina identifica cinco direitos fundamentais, tipificados na Constituição, como vulnerados pela prática do assédio sexual. São eles: o direito ao respeito da dignidade da pessoa humana; o direito à igualdade e a não ser discriminado em razão de sexo; o direito à integridade física e moral; o direito à liberdade sexual, e por via indireta, o direito a um meio ambiente do trabalho íntegro e sadio. (DUTRA, *apud* OLIVEIRA, 2015, online).

O princípio da dignidade da pessoa humana está elencado na Constituição Federal, em seu art. 1º, inciso III, como fundamento do Estado Democrático de Direito, em que assegura a garantia de direitos que devem ser respeitados pela sociedade e

pelo poder público, fundado em uma vida digna a todos e a obrigatoriedade ao cumprimento da valorização do trabalho humano.

Nessa linha, explica o autor Paulo Jeyson Gomes Araújo sobre essa vertente:

Portanto, a dignidade da pessoa humana, como valor moral e também espiritual, é qualidade intrínseca e indissociável de todo ser humano, por ser este titular de direitos e deveres fundamentais, que, sendo respeitados e assegurados pelo Estado, proporcionam condições mínimas para uma vida digna em harmonia com os demais seres humanos. (ARAÚJO, 2013, p. 3).

Isto posto, nota-se que o crime de assédio sexual no âmbito laboral, viola o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, uma vez que tal conduta acarreta a formação de um ambiente de trabalho hostil e psicologicamente insalubre, propício a causar danos irreversíveis à saúde mental da vítima.

2.2 PRINCÍPIO DA ISONOMIA

O princípio da igualdade, também conhecido como princípio da isonomia, está assegurado pela Constituição Federal em seu preâmbulo, como um arrojo necessário para o desdobramento de uma sociedade pluralista e sem preconceitos:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e na ordem internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil. (BRASIL, 1988).

Tal princípio é garantido pela Constituição Federal, em seu art. 5º, *caput*, onde dispõe que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade” [...]. (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, observa-se que o assédio sexual fere o princípio constitucional da igualdade, uma vez que tal delito é visto socialmente como uma forma de discriminação de gênero contra a mulher, pelo fato do crime ser generalizado e o sexo feminino ser o alvo mais recorrente desta conduta delituosa. (HIGA, 2016).

2.3 DIREITO A INTIMIDADE

O direito a intimidade está assegurado pela Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, inciso X, onde dispõe que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. (BRASIL,1988).

O crime de assédio sexual viola a intimidade, a dignidade e a liberdade sexual da vítima. Tal violação acarreta diversos danos à saúde do assediado, além de desenvolver um ambiente de trabalho sem respeito e intolerável. Nessa linha, observa-se que tal direito é fundamental a todo indivíduo, sendo crucial que seja respeitado para o desenvolvimento de uma sociedade pluralista.

Tratando-se de um direito fundamental previsto na Constituição Federal, a autora Alice Monteiro de Barros traz a luz o seu raciocínio:

A intimidade do cidadão nada mais é do que sua vida privada no recesso do lar. O direito à intimidade, em sua essência, consiste no direito que toda pessoa tem de se resguardar dos sentidos alheios, ou seja, o direito de salvaguardar-se dos aspectos íntimos de sua vida. O texto constitucional estende a tutela da intimidade a todos os outros atributos da personalidade, ainda que não normativamente especificados, uma vez que são inatos os direitos de personalidade (BARROS, 2009, p. 594).

Nesta linha, estabelece o Código Civil, em seu art. 21, sobre um dos direitos de personalidade a inviolabilidade da vida privada da pessoa natural: “A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma”.

Portanto, a violação do direito a intimidade é vista socialmente como um dano irreparável, uma vez que interfere diretamente na vida íntima e privada do sujeito passivo. Por ser uma violação com o grau de reprovabilidade muito alto, a lei determina ao autor do delito o pagamento de indenização a vítima por danos morais ou materiais. (BRASIL,1988).

3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO SEXUAL

3.1 ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM

Esta espécie é a forma mais comum de assédio sexual, sendo a única assegurada expressamente no ordenamento jurídico brasileiro:

é o tipo criminal previsto pela Lei nº 10.224/2001. Depende, necessariamente, do abuso de poder por parte do assediador, ou seja, a vítima sente-se ameaçada de perder certo benefício ou lhe é oferecido determinado ganho se consentir com as investidas, sendo nesse caso imprescindível a hierarquia. (DINIZ, *apud* CALVO, 2011, p.77).

Todavia, a grande maioria dos doutrinadores consideram essa a única espécie de assédio sexual. “De fato, é até mesmo sintomático que algumas legislações alienígenas somente considerem esta espécie de assédio sexual, tratando-a como uma questão de abuso de poder”. (PAMPLONA, 2005).

O assédio sexual por chantagem ocorre quando o autor da ação se beneficia da sua condição de superior hierárquico para obter favorecimento sexual do seu subordinado. Tal favorecimento tem o objetivo de comprometer o emprego da vítima, a redução de seus benefícios e até mesmo o seu desligamento da empresa.

Vale ressaltar que o assediador pode também oferecer alguns benefícios ao sujeito passivo em troca do seu consentimento com as investidas.

Assim explica o autor Rodolfo Pamplona:

O certo é que esta forma de assédio sexual potencialmente ocorre com muito maior frequência nas relações de trabalho – tanto que esta é a única forma tipificada no Brasil - em que o empregado é dependente hierárquico do empregador, motivo pelo qual este último é tradicionalmente o sujeito ativo do assédio sexual. Todavia, não se pode descartar a hipótese de que outros trabalhadores que, por delegação sua, exerçam funções de confiança na empresa também possam ser caracterizados como assediadores. (PAMPLONA, 2005, online).

Vale também ressaltar que o assédio sexual por chantagem nem sempre ocorre para benefício próprio do autor da ação, em algumas vezes, o assediador pratica tal crime para satisfazer clientes ou credores da empresa. (PAMPLONA, 2005).

3.2 ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO

Mesmo não expressa no ordenamento jurídico brasileiro, tal modalidade de assédio se faz presente no âmbito laboral. O assédio sexual por intimidação ocorre por meio de instigações sexuais inconvenientes ou pedidos sexuais, que podem

ocorrer de forma verbal ou física, tendo como objetivo principal intimidar, prejudicar e desestabilizar a vítima, gerando um ambiente de trabalho hostil e ofensivo.

Intenção de restringir, sem motivo, a atuação de alguém, ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho, ou seja, funda-se na criação de um ambiente hostil à vítima. A relação de poder ou hierarquia não é relevante, podendo o assediador ser até mesmo de nível hierárquico inferior ao da vítima. Podendo ocorrer, por exemplo, entre pais e filhos, médico e paciente, enfermeira e paciente, professor e aluna, religioso e fiel. Não se exige hierarquia, pois a pessoa pode sentir-se tão mal que pede demissão. (DINIZ, *apud* CALVO, 2011, p. 77).

O assédio sexual por intimidação segundo Maria Aparecida Alkimin:

É aquele cometido por colega de serviço, manifestando-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, apalpamentos, isolamento, podendo ser resultante de conflitos interpessoais, que acarretam em dificuldades de convivência, ou por competitividade/rivalidade para alcançar destaque dentro da empresa" (ALKIMIN, 2006, p. 64).

A figura de superior hierárquico não se faz necessário para a consumação dessa modalidade de assédio, uma vez que poderá ser praticado por um colaborador que ocupe o mesmo cargo ou função que a vítima, salienta-se também que o autor da ação pode ocupar até mesmo uma posição inferior que ela.

Nesta espécie de assédio sexual, o ponto fundamental não se direciona a chantagens ou ameaças advindas do autor, mas sim a violação do direito a intimidade e de dizer não da vítima.

Assim explica o autor Rodolfo Pamplona:

A casuística desta segunda modalidade de assédio sexual (também conhecida, na área laboral, como assédio sexual "clima de trabalho" ou "clima de trabalho envenenado") é a mais ampla possível. Apontam-se, como caracterizadores, os seguintes atos: abuso verbal ou comentários sexistas sobre a aparência física do empregado; frases ofensivas ou de duplo sentido e alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador; separá-lo dos âmbitos próprios de trabalho para maior intimidade das conversas; condutas "sexistas" generalizadas, destacando persistentemente a sexualidade em todos os contextos; insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas; solicitação de relações íntimas, mesmo sem exigência do coito, ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios ou recompensas; exibição de material pornográfico, como revistas, fotografias ou outros objetos, assim como colocar nas paredes do local de trabalho imagens de tal natureza; apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos; qualquer exercício de violência física ou verbal. (PAMPLONA, 2005, online).

Desse modo, é notório que tal modalidade de assédio sexual é tão nociva quando a espécie elencada no ordenamento jurídico brasileiro. E mesmo não sendo tipificada no Código Penal, sua ilicitude se apresenta enquanto violação a liberdade sexual e ao direito de intimidade da vítima, devendo necessariamente ser repelida e restituída no âmbito trabalhista e cível.

4 A DIFICULDADE DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

O gênero feminino sempre carregou consigo a ideia de ser o mais frágil e menos capacitado para a execução de atividades profissionais. Com isso, surge-se a ideia de que a mulher deve ocupar cargos inferiores que os homens e ser considerada como incapacitada e até mesmo inapta para o exercício de cargos de chefia.

Mesmo com a evolução social, movimentos feministas e a luta das mulheres para adquirir reconhecimento e igualdade, ainda existe o julgamento de que elas são inferiores e submissas aos homens, onde eles utilizam da prática do crime de assédio sexual para reafirmar essa dominância sobre elas.

O autor Gonzatto, destaca as diversas formas de discriminações que a mulher sofre no âmbito laboral, pelo simples fato de ser mulher.

De maneira generalizada, a cultura social ainda é extremamente sexista e puramente machista, não conseguindo de forma pacífica se desvincular de conceitos preconcebidos, mentirosos e falsos. Diante disso, ainda hoje, as mulheres, são rotuladas como sendo frágeis, sensíveis, delicadas; as trabalhadoras são vistas como submissas e inferiores aos homens. (GONZATTO, 2007, p.373).

Ainda na sociedade contemporânea, a mulher sente muita dificuldade para ingressar no mercado de trabalho, isso ocorre devido aos resquícios do preconceito empregado a ela desde os primórdios. Tal julgamento foi construído por uma sociedade patriarcal e machista, no sentido de rotular e desmerecer o papel da mulher em suas relações interpessoais. Esse fato faz com que o empregador se sinta inseguro no momento de contratá-las, pois parte do pressuposto de que elas não são aptas para o exercício de determinadas funções laborais com precisão, qualidade e agilidade como os homens.

Os papéis sociais que foram destinados à mulher, desse modo exerceram e exercem importante fator de desigualdade jurídica. Tal padrão social retirou,

historicamente, o poder das mãos da mulher. Desabilitou à emancipação. Não lhe permitiu perceber que “o ser feminino” não é causa da “função feminina” e de que tal função foi construída a partir de ideias masculinas, inseridas numa estrutura ideológica que representa os valores consagrados por uma sociedade patriarcal. (DUTRA *apud* PINHO, 2015, online).

Portanto, é notório que ainda existe uma certa discriminação contra as mulheres, advinda dos conceitos e imposições que foram implantados na antiguidade por uma sociedade patriarcal, onde os homens tentam reafirmar a ideia de dominância e submissão de diversas formas, inclusive praticando o crime de assédio sexual, no sentido de discriminar e desmerecer o papel da mulher, fator esse que contribui de forma significativa para a dificuldade do seu ingresso no mercado de trabalho atualmente. (DUTRA, 2015, online).

4.1 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL PARA O ASSEDIADOR

Para o autor do crime de assédio sexual são propícias três categorias de condenação, podendo ser na esfera penal, trabalhista e cível. Tais sanções são independentes, onde a aplicação de uma, não exclui e nem desampara as demais.

O Código Penal tipifica o crime de assédio sexual em seu art. 216-A, como:

“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” e determina pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos para o assediador.

Vale ressaltar que a pena é aumentada em até um terço se a vítima for menor de 18 (dezoito) anos ou se encontrar em estado de vulnerabilidade.

O autor Victor Patutti Godoy explica sobre o rito processual desta ação penal:

A ação penal para o assédio sexual é do tipo pública condicionada à representação, ou seja, o Ministério Público é seu titular, mas ela depende da representação do ofendido para seu prosseguimento. Entretanto, se a vítima for menor de dezoito anos ou vulnerável, tal ação será pública incondicionada, na qual o Ministério Público age independentemente de qualquer tipo de concordância ou participação do agente passivo. (GODOY, 2016, p. 65).

A luz do que preceitua o art. 44 do Código Penal Brasileiro:

As penas restritivas de direitos são autônomas e substituem as privativas de liberdade, quando: I - Aplicada pena privativa de liberdade não superior a quatro anos e o crime não for cometido com violência ou grave ameaça à pessoa ou, qualquer que seja a pena aplicada, se o crime for culposos.

Salienta-se que mesmo havendo previsão para pena de privação de liberdade para o autor do crime de assédio sexual, de acordo com o art. 44 acima prescrito, desde que a pena não seja superior a 4 (quatro) anos e não haja violência ou grave ameaça à pessoa, a prisão poderá ser substituída pelas chamadas penas alternativas: prestação pecuniária, perda de bens e valores, prestação de serviço à comunidade ou a entidades públicas, interdição temporária de direitos, limitação de fim de semana, entre outros.

No âmbito trabalhista, o empregado vítima do crime de assédio sexual poderá, dependendo da situação ocorrida, exigir do empregador a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, o contrato será rompido como se a vítima tivesse sido demitida. Podendo requerer desse modo, todos os direitos assegurados em tal situação.

O legislador pátrio não tipificou de forma taxativa o assédio sexual no trabalho como causa motivadora para a rescisão do contrato de trabalho. Não obstante essa anomia, a doutrina e a jurisprudência, dependendo do caso analisado reconhecem o direito do empregado de pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho. (DUTRA, *apud* OLIVEIRA, 2015, online).

Para o funcionário da empresa que pratica o assédio sexual, a Consolidação das Leis do Trabalho, permite o empregador a rescindir o contrato de trabalho por justa causa quando o empregado cometer falta grave, como a “incontinência de conduta ou mau procedimento” e a prática de ato lesivo à honra ou à boa fama no serviço (art. 482, CLT).

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador [...] b) incontinência de conduta ou mau procedimento; [...] j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; (DUTRA, *apud* BRASIL, 2015, online).

Verifica-se a possibilidade da rescisão do contrato de trabalho do assediador por justa causa, descrito na CLT, quando ele cometer falta grave, sendo o crime de assédio sexual classificado como tal.

Porém, em casos de grau mínimo de gravidade, podem ser aplicadas sanções ao funcionário, como suspensão e advertência, como entende a autora Letícia Lelis Diniz:

O assédio sexual pode gerar punição disciplinar (administrativa e trabalhista), no âmbito das relações administrativas (ou seja, no serviço público), o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com o regramento próprio. (DINIZ, 2011, p. 81).

Já no âmbito cível, o autor do crime de assédio sexual pode ser sancionado pela reparação do dano causado à vítima, através de uma indenização por danos morais relativos ao sofrimento psicológico que ela sofreu (art. 927, CC).

Além disso, o assediador poderá indenizar a vítima por danos materiais em determinadas situações em que ela se prejudica financeiramente em virtude do delito sofrido.

A indenização por danos materiais pode abranger: a) Os danos emergentes (o que a vítima efetivamente perdeu; por exemplo: em virtude de assédio, a vítima diminuiu seu ritmo de trabalho e, conseqüentemente, suas comissões foram reduzidas); b) Os lucros cessantes (o que a vítima deixou de ganhar; por exemplo: a vítima pediu demissão porque foi assediada, deixando de receber salário). (DINIZ, *apud* ELUF, 2011, p. 82).

Não se descarta a possibilidade de o assediador indenizar a vítima também por danos materiais, quando ela tiver gastos obtidos em virtude de um tratamento psicológico, com o fim de superar as conseqüências causadas pelo assédio sexual. (GODOY, 2016).

4.2 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL PARA O ASSEDIADO

O assédio sexual pode desencadear incontáveis danos sociais, morais, econômicos e no que diz respeito a saúde da vítima. Estes danos estão ligados a intensidade e quantidade de tempo que o delito é praticado.

As conseqüências geradas através da prática de assédio, juntamente com o quadro social de desemprego, resultam em prejuízos psicológicos e físicos irreversíveis as vítimas, pois ferem diretamente a sua dignidade e intimidade.

Diniz cita algumas conseqüências maléficas causadas a saúde da vítima do crime de assédio sexual no âmbito laboral:

O assédio sexual pode refletir danos à saúde do assediado, como: a) Estresse emocional; b) Sentimento de culpa; c) Perda do poder de concentração; d) Transtornos de adaptação; e) Ansiedade; f) Insegurança; g) Baixa autoestima; h) Perda de produtividade; i) Falta de motivação. (DINIZ, 2011, p. 85).

As vítimas do crime de assédio sexual, geralmente apresentam sintomas como estresse, diminuição na produtividade de tarefas no trabalho, ansiedade, insônia, medo, dores de cabeça, depressão, entre outros danos que afetam não apenas as suas atividades e convívio no âmbito laboral, mas também interferem diretamente nas suas relações interpessoais na sociedade, com familiares e amigos próximos.

4.3 PROVA DO ASSÉDIO SEXUAL

É evidente que existe uma grande dificuldade para as vítimas do assédio sexual em produzir e apresentar provas, uma vez que o crime é praticado em sua maioria as escondidas. Os meios de provas principais a serem apresentados podem ser documentais, pericial, por meio de gravações e testemunhal.

O autor Plínio Gentil define prova como:

Aquela admitida por todos os meios lícitos, como as declarações do ofendido, depoimentos de testemunhas, confissão do acusado, bem assim o exame de corpo de delito, quando a infração deixar vestígios (GENTIL, 2011, p.179).

A prova documental se caracteriza em convites, bilhetes, declarações escritas, cartas, mensagens e até mesmo vídeos e fotografias, desde que exista uma relação entre as partes.

Já a prova pericial, consiste em exames, vistorias ou avaliações produzidas por especialistas a pedido das partes ou do juízo (art. 464, *caput*, NCPC).

No que tange às gravações, quando ambiental, não se classifica em prova ilícita, mesmo que seja telefônica entre assediador e assediado, salvo nos casos de gravações realizadas por terceiros.

Salienta o autor Victor Patutti Godoy sobre as provas do assédio sexual:

Sendo assim, a vítima deve apegar-se a qualquer indício de materialidade da ocorrência do crime, tendo peso de valoração probatória qualquer detalhe da

situação. Para isso, pode contar com o apoio e auxílio de colegas e, principalmente, da empresa, já que esta possui um amplo aparato organizacional e recursos que podem auxiliar na repressão desse tipo de conduta. (GODOY, 2016, p. 74).

Por fim, e não menos importante, tem-se a prova testemunhal, que se caracteriza no depoimento realizado por terceiro, quando há o conhecimento próprio dos fatos alegados e discutidos.

Vale ressaltar que no âmbito trabalhista a prova testemunhal se tornou o meio probatório mais recorrente em se tratando do crime de assédio sexual, uma vez que na maioria dos casos é a única prova existente para comprovar as alegações da vítima, pelo fato do crime ser praticado as escondidas. E mesmo tal prova seja vista socialmente como insegura, ela é admissível e precisa, devendo ser desconsiderada apenas em casos comprovados por confissão, perícia ou documentos (art. 442, CPC).

4.4 ÔNUS PROBATÓRIO

O ônus probatório do crime de assédio sexual pertence a quem alega, ou seja, a vítima, tanto na esfera penal, trabalhista e cível.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), prescreve em seu art. 818, sobre o ônus da prova do assédio, com a seguinte redação: “A prova das alegações incumbe à parte que as fizer”.

O Novo Código de Processo Civil (NCPC), dispõe em seu art. 333 que “o ônus da prova incumbe: I) ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II) ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor”; o que é autorizado pelo art. 769, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse sentido, existe a possibilidade de o juiz inverter o ônus da prova, de acordo com cada caso em sua particularidade, devido à hipossuficiência e dificuldade da vítima em apresentar provas contundentes do assédio sexual, devendo obrigatoriamente informar previamente as partes sobre o seu julgamento e suas devidas razões ao tomar tal decisão.

Caso o juiz não obedeça a tal procedimento, e somente na sentença informe as partes sobre a inversão do ônus probatório, esta será considerada nula, por violar o princípio do Devido Processo Legal, Contraditório e Ampla Defesa.

Desse modo, caberá ao Juiz de direito usar do seu poder de livre convencimento motivado e de sua ampla apreciação na direção do processo, para analisar as provas e evidências a serem produzidas e determinar se existe a necessidade de inverter o ônus probatório ou não (art. 765, CLT).

CONCLUSÃO

O assédio sexual é um problema social muito arcaico e ainda muito atual no cotidiano laboral. Tal delito se classifica como uma forma de discriminação de gênero, uma vez que é um crime generalizado e a mulher vem sendo a vítima mais recorrente dessa conduta.

O fato de as mulheres serem as vítimas mais comuns do crime de assédio sexual no ambiente de trabalho, está ligado com os resquícios do papel e preconceito que foram empregados a elas no passado. E mesmo na atualidade, os homens ainda sentem uma certa superioridade e dominância sobre elas e tentam reafirmar esse julgamento de dominância e submissão de diversas formas, inclusive com a prática do assédio sexual.

Salienta-se também, que a construção social sobre a submissão e inferioridade das mulheres e a dominância e superioridade dos homens sobre elas, ainda está arraigada de uma forma significativa na sociedade, que até mesmo os funcionários que estão no mesmo patamar ou até em patamar inferior que elas, as assediam e as discriminam no ambiente de trabalho.

A inserção da mulher no mercado de trabalho e sua ocupação em cargos de chefia, despertou um certo desconforto no âmbito laboral, uma vez que esse fator ameaça o estado de sujeição aos homens, pois desde os primórdios, apenas eles desempenhavam tal papel e as mulheres se encarregavam meramente com as atividades do lar, ficando em uma posição de submissão, inferioridade e incapacidade, construção essa empregada por uma sociedade patriarcal e sexista.

É importante ressaltar que tal discriminação implica na inserção da mulher no mercado de trabalho, uma vez que os empregadores sentem uma certa insegurança ao contratá-las, pois entendem que uma mulher não conseguirá exercer um trabalho com qualidade e precisão como um homem. Tal presunção é direcionada

a ela devido aos resquícios da ideia de ser o sexo frágil e menos capacitada para o exercício de tarefas laborais que foram aplicados a ela na antiguidade.

O assédio sexual ocorre diariamente no ambiente de trabalho, causando danos psicológicos e físicos irreversíveis na vida pessoal e profissional das vítimas. E devido a todos os fatores expostos, a sua prática se tornou umas das formas mais comuns de discriminação de gênero contra a mulher no trabalho, devendo ser repelida e restituída tanto na esfera penal, trabalhista e cível de forma independente, por violar não somente a Lei, mais os princípios fundamentais da Dignidade da Pessoa Humana, da Isonomia e o Direito à Intimidade, ambos elencados na Constituição Federal de 1988, considerados como essenciais para a formação de uma sociedade fraternal e pluralista.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. 1ª ed. Curitiba: Juruá. 2006.

ARAÚJO, Paulo Jeyson Gomes. [Assédio sexual no âmbito das relações de trabalho](https://jus.com.br/artigos/24329/assedio-sexual-no-ambito-das-relacoes-de-trabalho). **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, [ano 18, n.3696, 14 ago. 2013](https://jus.com.br/artigos/24329/assedio-sexual-no-ambito-das-relacoes-de-trabalho). Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24329/assedio-sexual-no-ambito-das-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 16 abr. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no Direito do Trabalho Comparado**. Revista LTr, v. 62, n. 11, p. 1464-1476, nov. 1998.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed., rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, compilado até a Emenda Constitucional nº 105/2019. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2020. Disponível em: <<https://livraria.senado.leg.br/index.php?route=constituicao-federal-105a-emenda-livro/#oc-fad>>. Acesso em: 21 abr. 2020.

DAL BOSCO, Maria Goretti. [Assédio sexual nas relações de trabalho](#). **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, [ano 6, n. 52, 1 nov. 2001](#). Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/2430>. Acesso em: 11 jul. 2020.

DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DINIZ, Letícia Lelis et al. **Assédio Sexual No Ambiente de Trabalho**. Universitari@ - Revista Científica do Unisalesiano – Lins – SP, ano 2, n.5, Edição Especial, outubro 2011. Disponível em: <http://www.salesianolins.br/universitaria/artigos/no5/artigo10.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2020.

DUTRA, Lincoln Zub. **O Papel do Assédio Sexual na Discriminação da Mulher nas Relações de Trabalho**. ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET. Curitiba PR - Brasil. Ano VII, nº 13, jan/jun 2015. ISSN 2175-7119. Disponível em: <http://www.opet.com.br/faculdade/revista-anima/pdf/anima13/16-Anima13-O-papel-do-Assedio-Sexual-na-Discriminacao-das-Mulheres.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2020.

GENTIL. Plínio. **Crimes Contra Dignidade Sexual**. São Paulo: Saraiva. 2011.

GODOY, Victor Patutti. **Assédio Sexual No Ambiente De Trabalho Sob O Enfoque Do Ordenamento Jurídico Brasileiro**. REJUR – Revista Eletrônica Jurídica. Volume 3, n. 1, Campo Largo, jan-jun., p. 55 – 76. 2016. Disponível em: [file:///C:/Users/Amand/Downloads/2298-7925-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Amand/Downloads/2298-7925-1-PB%20(1).pdf). Acesso em: 14 abr. 2020.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo G623 Discriminação contra as mulheres no trabalho e ações afirmativas [recurso eletrônico] / Rodrigo Goldschmidt, Maria Helena Pinheiro Renck - Curitiba: Multideia, 2016. 80p.; 21cm

GONZATTO, Mabel Flório Real. **Assédio sexual nas relações de emprego: uma questão de discriminação em razão do sexo**. In: POMBO, Sérgio Luiz da Rocha; DALLENGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (coords.). **Direito do trabalho: reflexões atuais**. Curitiba: Juruá, 2007.

GUERRA, Raquel Diniz. **Mulher e discriminação**. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

HIGA, Flávio da Costa. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?**. *Rev. direito GV* [online]. 2016, vol.12, n.2, pp.484-515.

ISSN 2317-6172. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6172201620>>. Acesso em: 1 abr. 2020.

HOUAISS, A.; VILLAR, M. S. **Dicionário Houaiss de Língua Portuguesa**. Elaborado pelo Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Língua Portuguesa S/C Ltda. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual**: questões conceituais. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 704, 9 jun. 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6826>>. Acesso em: 1 abr. 2020.

RESOLUÇÃO n°038/2020 – CEPE

ANEXO I

APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante Amanda Raquel Cotrim Da Silva do Curso de Direito, matrícula 20162000103026, telefone: (62) 99958-4925 e-mail amandaraquel16@outlook.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei n° 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 no âmbito laboral e a discriminação de gênero, 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, 20 de novembro de 2020.

Assinatura do(s) autor(es): Amanda Raquel Cotrim Da Silva

Nome completo do autor: Amanda Raquel Cotrim Da Silva

Assinatura do professor-orientador: Melo

Nome completo do professor-orientador: Marina Rúbia Mendonça Lôbo