

Data de aprovação: ____/____/____

VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO: ASSÉDIO SEXUAL E A IDEOLOGIA DO PODER PATRIARCAL

Irlliane Karine Cruz de França¹
Andrea de Andrade Fernandes²

RESUMO

A violência de gênero no ambiente de trabalho é uma realidade mundial. Este fator permite o acesso a diversos casos de assédios sexuais que são protagonizados, em sua maioria pelas mulheres. A natureza desse problema está na construção história em que o patriarcado é o principal causador de tamanha opressão. O presente artigo tem por finalidade básica estratégia de aprofundamento no conhecimento científico do tema, com objetivo descritivo. Possui uma abordagem qualitativa, com análise crítica e valorativa a respeito dos dados coletados. Com o método de pesquisa hipotético dedutivo, buscando hipóteses para solucionar o problema. Cujo procedimento se define em bibliográfico embasados em doutrinas e documental em um amparo legislativo e julgados pertinentes à matéria. Assim, como resultado, expõe que a violência de gênero no ambiente de trabalho, especificamente o assédio sexual, embora reconhecido pelo ordenamento brasileiro como um crime e concomitantemente direito para a rescisão indireta e responsabilizações no âmbito civil acerca das indenizações, é constatado que apesar do surgimento crescente da legislação, tais punições ainda persistem ineficazes quanto à prevenção e controle desta violência.

Palavras-chaves: Assédio sexual. Patriarcado. Direitos fundamentais. Violência de gênero.

¹ Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI/RN (irllianekarine1@gmail.com).

² Professora orientadora do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI/RN (professoraandreaandrade@outlook.com).

GENDER VIOLENCE IN THE WORKPLACE: SEXUAL HARASSMENT AND THE IDEOLOGY OF PATRIARCAL POWER

ABSTRACT

Gender-based violence in the workplace is a worldwide reality. This factor allows access to several cases of sexual harassment that are carried out, mostly by women. The nature of this problem lies in the historical construction in which patriarchy is the main cause of such oppression. This article has the basic strategic objective of deepening the scientific knowledge of the theme, with a descriptive objective. It has a qualitative approach, with critical and evaluative analysis regarding the collected data. With the hypothesis-deductive research method, looking for hypotheses to solve the problem. The procedure of which is defined in bibliographic based on doctrines and documental in a legislative support and considered pertinent to the matter. Thus, as a result, it exposes that gender violence in the workplace, specifically sexual harassment, although recognized by Brazilian law as a crime and concomitantly entitled to indirect termination and civil liability regarding damages, it is found that despite the with the increasing emergence of legislation, such punishments still remain ineffective in preventing and controlling this violence.

Keywords: Sexual harassment. Patriarchate. Fundamental rights. Gender-based violence.

1 INTRODUÇÃO

O estudo discutido no presente artigo tem por finalidade abordar os principais pontos e argumentos que envolvem a violência de gênero no ambiente de trabalho, mais especificamente o assédio sexual, como é desenvolvida e de que forma é camuflada perante uma visão machista propagada pela sociedade.

Historicamente, o trabalho manual é caracterizado pelos Homens das Cavernas, os quais viveram entre 50 e 60 mil anos atrás, segundo o estudo da Pré-História que descreve a existência dos caçadores-coletores, antes do aparecimento da escrita, onde o homem tinha o papel fundamental de saída de seu ambiente “domiciliar”, que poderia ser uma caverna ou acampamento provisório de tendas curtidas de peles de animais, à procura de caça e de outros alimentos que proviam a subsistência de seu clã. Popularmente é pensado que o papel da mulher das cavernas era o de cuidado com os filhos, contudo, estudos atuais indicam que a mulher possuía um papel que ia muito além disso, incluindo a participação ativa na caça, segundo o livro *Sexo Invisível – O Verdadeiro Papel da Mulher na Pré-História* escrito pelos autores arqueólogos J. M. Adovasio e Olga Soffer e pelo jornalista Jake Page; refutando, assim, o argumento de que a mulher é o sexo frágil e deveria ficar em casa enquanto o homem trazia o provimento para o lar.

Contudo a construção social histórica em que as mulheres foram educadas desde cedo não permitiam o mesmo tratamento que fora dado aos homens. Um exemplo jurídico desse fato é o Código de Manu (Inscrito em sânscrito, constitui-se na legislação do mundo indiano e estabelece o sistema de castas na sociedade Hindu) que submetia as mulheres em submissão aos homens por toda a vida, estando sob a guarda do pai na infância, ao marido na fase adulta e aos filhos em sua velhice.

A construção filosófica também não se absteve do pensamento misógino e patriarcal, um exemplo disso é uma das passagens em que Nietzsche descreve em seu livro: *Assim Falava Zaratustra*, a seguinte frase: “*ao sair para o encontro com uma mulher, não esqueça o chicote*”. Apenas em meados do século XX que obras femininas, como as de Simone de Beauvoir passaram a ter relevância.

A religião, em comum com os demais, coloca a mulher, até hoje, em papel de submissão. No que diz respeito à cultura judaico-cristã, segundo a bíblia, livro do Gênesis, o castigo divino em razão do pecado sucedeu em a mulher ser submetida

às dores de parto e teria seus desejos subjugados ao seu marido, enquanto que o homem fora castigado com o trabalho árduo.

Em uma análise sob o olhar da vítima de violência de gênero no ambiente de trabalho, as palavras de Simone de Beauvoir, transcendem tamanha indignação, “na boca do homem o epíteto “fêmea” soa como insulto; no entanto ele não se envergonha da sua animalidade, sente-se ao contrário, orgulhoso se dele dizem: ‘é macho!’. O termo “fêmea” é pejorativo, não porque enraíze a mulher na natureza, mas porque confina seu sexo.” (BEAUVOIR, 1970, p.25).

A vítima do assédio sexual precisa passar pelo constrangimento externo e interno que lhe foi ensinado a portar-se ao longo dos anos.

A pesquisa usa de abordagem a metodologia bibliográfica unindo conceitos e argumentos de artigos, doutrina, legislação e jurisprudência. Iniciando-se com a trajetória histórica para a formação do termo envolvido em diversos conflitos, cuja pauta era questões de liberdade sexual, domínio, desigualdade de gênero e discriminação.

É de extrema importância tal discussão, posto que a conduta de violência de gênero aplicada no âmbito laboral é uma violação aos direitos e garantias fundamentais, resguardados pela Constituição Federal brasileira. O assédio sexual é uma grave violação aos direitos de liberdade sexual, dignidade, honra, intimidade e à integridade física e psíquica do empregado. Nestes termos, é cabível indagar, *como o Estado deve e pode proteger a mulher contra o assédio sexual nas relações de trabalho?*

O debate acerca do tema se faz necessário tendo em vista o impacto que este gera perante a construção social de uma geração futura. As consequências advindas do assédio sexual afetam não só a vítima, mas toda a sociedade. É preciso não só mudanças no meio legislativo para uma maior proteção às mulheres, mas também uma mudança e afastamento de toda uma ideologia patriarcal a qual oprime as mulheres ao longo dos séculos.

O estudo tem por objetivo manifestar a discrepância entre o tratamento atribuído à mulher e ao homem perante a sociedade e nas relações empregatícias. Observando o impacto que o assédio sexual causa tanto na vítima quanto no ambiente de trabalho e analisando a responsabilidade jurídica do Estado quanto ao combate ao aumento de violência de gênero no trabalho.

2 ASSÉDIO SEXUAL: UMA NOVA DEFINIÇÃO PARA UM PROBLEMA ANTIGO

O problema em questão, ainda que antigo, tornou-se apenas mais discutido e relevante recentemente. Grande parte de tal questão tem o peso da influência ideológica em que o patriarcado possui perante a sociedade, pois este construiu uma cultura por anos e anos na qual a mulher sempre fora a figura subordinada ao homem. Um pensamento construído sob a premissa de que a mulher deve aprender como “lidar” ao invés de lutar contra investidas indesejadas dos homens. O que amplifica, e de certa forma valida tanto a autoridade do homem sobre a mulher quanto à legitimação de qualquer tipo de abusos que estas possam vir a sofrer, tanto no espaço privado quanto no profissional. Apesar de ser um debate recorrente, o assédio sexual só passou a ser tipificado como crime no Código Penal, pela Lei 10.224, promulgada em 16 de maio de 2001, ou seja, com apenas dezenove anos de sua vigência normativa, ainda há muito a ser debatido.

Segundo o Conselho da União Europeia o assédio sexual pode ser caracterizado por uma situação comportamental indesejada de conotação seja ela sexual, física, verbal ou não verbal com o intuito de constranger, humilhar e ofender a vítima, (DIRECTIVA, 2004/113/CE).

Entretanto, este conceito não é atribuído ao nosso país tendo em vista que o Código Penal brasileiro, em seu artigo 216 – A³, identifica como assédio sexual o ato de constrangimento com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, usando-se de sua prerrogativa de superior hierárquico ou ascendente referente ao desempenho do emprego, cargo ou função. Definição essa que só foi incluída ao nosso ordenamento penal que vigora desde 1940, no ano de 2001 pela Lei 10.224, como já mencionado anteriormente, (BRASIL, 2001).

Para alguns autores na doutrina, salienta Alice Monteiro de Barros, o assédio sexual pode ser igualado com as práticas medievais do *jus primae noctis* (direito à primeira noite), nas quais subjugavam as mulheres recém-casadas a passarem a primeira noite de núpcias com o senhor, lorde do local, (MONTEIRO DE BARROS, 1995).

³ Art. 216 – A, CP “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.”

É válido destacar que até o final dos anos 80, o assédio sexual conceituado hoje em dia, era considerado e chamado de assédio *quid pro quo* (troca de favores). A expressão latina era denominada quando se obtinha um tratamento especial ao nível empregatício em troca de favores sexuais, (BENSON E THOMSON, 1982).

Quanto mais a mulher que trabalhava fora do lar crescia profissionalmente, mais era mal vista perante a sociedade e taxada de “vadia”, pois era interpretado que esta se submetera ao famoso “teste do sofá” ou *quid pro quo* como moeda de troca, (FREITAS, 2001).

A credibilidade da competência feminina para subir de cargo e sua eficiência no ambiente de trabalho era sempre colocada à prova. O que em partes, acontece até nos dias atuais, para um melhor entendimento e definição de um conceito concreto, as Convenções e Recomendações de Organismos Internacionais definem o assédio sexual como:

“Comportamento voltado para o sexo, sem mútuo consentimento, incluindo contato e abordagem física, observações de cunho sexual, exibição de pornografia e exigência de natureza sexual, por palavras ou atos. Tal conduta pode ser humilhante e consistir em um problema de saúde e segurança.” Definido na Recomendação Geral nº19/1992 da ONU e citado por (BRANDÃO, João, 2019).

2.1 O ASSÉDIO SEXUAL SOB A PERSPECTIVA MUNDIAL

Até aproximadamente metade do último século, para diversas mulheres, a tolerância do assédio sexual fazia parte do ofício de ter que manter um emprego fora de seus lares. Tão somente após o início dos anos 70 é que o termo “assédio sexual” passou a ser utilizado (FARLEY, 1978).

Por consequência disto, a sociedade então passou a considerar conscientemente e legalmente, como uma violência silenciosa sofrida em sua maioria por mulheres. No começo dos anos 80, o assédio sexual foi incluído na lista de comportamentos discriminatórios praticados contra as mulheres e a ser reputado como uma forma específica de violência contra o gênero feminino, uma questão de direitos civis (KOSS, 1994).

Em Portugal ainda não existe, necessariamente, uma legislação específica aplicada ao assédio sexual no local de trabalho. Com respeito as suas peculiaridades, será aplicável a legislação do trabalho, a legislação dos direitos criminais ou ambas (CIDM, 1996). Em contrapartida, nos Estados Unidos o assédio

sexual é admitido como discriminação sexual desde 1976. Na França, apenas é tipificado como uma infração se vier acometida de uma explícita chantagem de demissão (FREITAS, 2001, p. 13).

Posteriormente, a IV Conferencia das Nações Unidas sobre a Mulher, realizada em Pequim no mês de setembro de 1995, suscitou que a violência de gênero, dentre outros assuntos, seria uma área de preocupação prioritária. Abordado então o assédio sexual como uma afronta direta à dignidade das trabalhadoras, impedindo-as a agirem na medida de suas capacidades (DECLARAÇÃO DE PEQUIM, 1995).

2.2 O ASSÉDIO SEXUAL SOB A PERSPECTIVA NACIONAL

Apesar do assédio sexual ser um ponto muito relevante e muito mais amplo, no Brasil, na condição de direito positivado, a única forma criminalizada é nas relações de trabalho subordinado, tendo em vista o art. 216-A do Código Penal, como já citado anteriormente. A partir desta, pode ser conceituado como um porte de natureza sexual indesejada pela parte adversa que, mesmo após ser repellido, é continuado frequentemente, reprimindo a liberdade sexual. Tratando-se de um desrespeito ao princípio de livre disposição do próprio corpo, este procedimento acaba construindo uma conjuntura de demasiado constrangimento, agravando-se quando atuado no âmbito laboral (PAMPLONA, Rodolfo, 2001).

A doutrina majoritária tem o entendimento de que o art. 216-A, refere-se ao assédio sexual no exercício não só do emprego, mas também das funções e cargos, englobando várias outras relações sociais. O professor titular de Direito Processual da Universidade de Salvador – UNI/FACS, exemplifica que sua ocorrência se dá no meio acadêmico (entre professores, alunos e servidores), nos hospitais (entre médicos auxiliares e pacientes) e no meio religioso (entre sacerdotes e fiéis) (PAMPLONA, Rodolfo, 2001).

Para Vólia Bomfim Cassar, em sua obra *Direito do Trabalho* discorre que, de acordo com a Reforma Trabalhista, o assédio sexual também pode ocorrer fora das relações de trabalho, posto que esta apenas enumera como características necessárias os quatro requisitos: assediador e assediado; repetição da conduta como regra geral; ato de conotação sexual; postura repelida pelo assediado (CASSAR, 2017).

3 A VÍTIMA, O AGRESSOR E A SOCIEDADE

Para analisar melhor a situação é preciso destrinchar os elementos que envolvem todos os agentes submetidos a tais práticas, seja ativamente (o agressor), passivamente (a vítima) ou aleatoriamente, no caso da sociedade a qual, de certa forma, não está diretamente envolta, mas não deixa de ser afetada também.

3.1 A VÍTIMA: ASPECTOS ESTRUTURANTES

A violência de gênero no mercado de trabalho atinge em maior percentual as mulheres, padrão este que se consagra em vários aspectos sociais e não só no ambiente laboral. O assédio sexual torna-se possível e tende a evoluir exponencialmente porque este preexiste diante de uma desqualificação da vítima, camuflando-se no silêncio ou é assegurado pelo grupo (FREITAS, 2001).

Segundo Maurice Drapeau (1991, p.23), citado por Pamplona Filho (2001, p.30) a estratificação vertical, constitui-se na premissa de que, via de regra, os cargos aos quais as mulheres ocupam são de subordinação masculina; e à segregação horizontal, atribui à especificação dos cargos em função do sexo, como decorrência disto persiste predominantemente nas funções de secretárias, recepcionistas, professoras, enfermeiras e outros.

Um agravante, e de certa forma um facilitador, para a propagação do assédio sexual sofrido pelas mulheres é a forma como estas enfrentam dificuldades ao se ingressarem no mercado de trabalho devido à possibilidade da maternidade com o salário mais baixo, mesmo que o cargo seja idêntico ao do homem. Questões as quais colocadas em prova e como forma de chantagem quando advindas à proposta ilícita, abrindo margem para a discriminação e, por conseguinte, à violência de gênero continuada.

Mulheres solteiras ou as que possuem filhos e os sustentam sozinhas estão dentre as principais vítimas. Aproximadamente 6% das mulheres na França, no conjunto de suas atividades, correm o risco de sofrer agressões sexuais no trabalho (JASPER, 2005). Nos Estados Unidos, entre 44% e 85% das mulheres já sofreram com o assédio sexual ao longo de suas carreiras profissionais ou acadêmicas, (MORGAN, 2001).

3.2 O AGRESSOR COMO UM PRODUTO DO PATRIARDO: ASPECTOS ESTRUTURANTES

Perdura-se ao longo dos tempos uma ordenação social a qual se conforma de que os homens são titulares do poder em relação às mulheres. O patriarcado se sustenta nessa definição (DELPHY, 2009). O machismo nasce desse patriarcado velado e que, segundo Heleieth Saffioti (2004, p.56) “colocar o nome da dominação masculina – patriarcado – na sombra significa operar a ideologia patriarcal que torna natural essa dominação-exploração”. Preponderantemente é o que acontece nos casos de violência de gênero onde o silêncio opera, tornando o agressor cada vez mais confiante de que nada irá acometê-lo.

Entretanto, a figura do agressor não se consolida apenas na figura masculina, podendo também este ser acometido por mulheres para com outras mulheres, assim como, de homens para com outros homens. O que é necessário para figurar este polo é somente a figura da hierarquização ou até mesmo de ascendência nas relações trabalhistas.

Porém, não é possível negar o fato de que a maior parte da figura afetada é a feminina por seus superiores, e, muitos destes são do gênero masculino. Historicamente essa situação é velada e mascarada pelo patriarcado que se utiliza da cultura como espécie de justificativa para a reprodução do machismo na sociedade (SILVA-CAETANO, 2018).

Ao analisar os tempos passados, principalmente o período escravista brasileiro, é encontrado os senhores, donos não somente do trabalho, como também da vida e do corpo de sua serva, escrava; nos tempos em que a vida humana era considerada uma propriedade. Contudo, esta relação não poderia ser considerada como um assédio uma vez que sua recusa era retribuída com a morte. Cabe, como base para uma versão intermediária desta, a relação do patrão ou de seu filho para com a empregada doméstica, a esta é dada uma “escolha” entre ceder ao ato sexual (estupro) ou a perda de seu emprego. Dessa forma surge a expressão popular “ter um pé na cozinha”.

Era comum em gerações passadas que a vida sexual ativa do homem desse início ou em prostíbulos ou com empregadas domésticas a seus serviços. Elemento este último configurado com assédio sexual (FREITAS, 2001).

O agressor consegue manipular diversas situações para que a vítima, constrangida, não seja capaz de se esquivar de tal conduta. Essa situação acontece muitas vezes nas ofertas promocionais do cargo, onde o empregador propõe o “teste do sofá” e o justifica como uma forma de lealdade e fidelidade da funcionária para com seu emprego e empregador. Em todo o caso, quando situações como está de alguma forma são reveladas ao público, o empregador e/ou chefe se acoberta em opiniões sociais de que “nenhuma mulher processa o chefe sem querer algo em troca” ou “toda pessoa poderosa tem um alvo em suas costas”.

Este é um ponto a ser criticado quando mencionado no artigo do professor Rodolfo Pampola Filho em, Assédio Sexual: questões conceituais, ao qual dedica um capítulo ao assunto da notoriedade pública e o assédio sexual, nele cita casos como o de Bill Clinton contra Paula Jones e Monica Lewinsky, bem como o caso de Wanderley Luxemburgo e a manicure e, por fim, o caso do magistrado Clarence Thomas e a advogada Anita Hill, nele expõe: o que há de tão especial com os exercentes de cargos públicos ou funções que dão uma notoriedade para que sejam objeto de tantas denúncias? Logo adiante ele continua: a busca da prevenção da imagem de “pessoas públicas” pode se constituir em uma “tentação” para aqueles que, de má-fé, pretendem deturpar a reputação alheia ou apenas chantagear tais ilustres cidadãos, numa espécie de assédio às avessas (PAMPOLA, Rodolfo, 2002, P.41).

Contudo, nos casos citados, quando julgados pelo Estado não foi possível ser provada a inexistência ou existência da prática ilícita, sendo então arquivados por falta de provas, ou como o caso de Monica Lewinsky e Bill Clinton que apesar deste ter confessado, fora inocentado pelo senado. Fato este a ser pensado e criticado diante da dificuldade de provar algo que acontece tão secretamente.

Analisando os casos sob uma perspectiva da legislação brasileira, o resultado não seria diferente. Em situações que o juiz verifique existir uma dúvida considerável na inocência ou culpabilidade do réu, deverá ser usado o *princípio do in dubio pro reo*, também conhecido como princípio em favor do rei, ou seja, na imprecisão, deve ser julgado em favor do réu. Isto está previsto no artigo 386, II do Código de Processo Penal onde prevê o dever do juiz de absolver o réu caso não se detenha prova da existência do fato. (BRASIL, 1941).

É fundamental que tal proteção seja ampliada a todos pelo Estado, porém em situações onde imperam a dificuldade probatória pela ocorrência do fato, na

maioria das vezes, ocorrer no sigilo, a justiça enfrenta problemas para solucionar tais fatos.

3.3 O ASSÉDIO SEXUAL SOB À ÓPTICA DA CULTURA MACHISTA SOCIAL

De certa forma, a sociedade possui um papel importante na perpetuação do assédio sexual, em razão de ser a primeira a propagar o preconceito quando este vem a público. Existe o julgamento da vítima na visão social ao passo que antes mesmo da comprovação do fato criminoso perante a justiça, a sociedade, sua maioria, propaga dizeres como “uma banalização da violência sexual, quando existe tantas vítimas de verdade no mundo”. A vítima sempre será julgada antes, quando exposta, ao invés do agressor. Expressões como “ela não se deu o valor” ou como “ela provocou”, “qual a roupa que ela estava usando?” são frases machistas as quais tendem a encobrir o verdadeiro problema e de toda forma o agressor.

A sociedade deve encarar tal circunstancia de forma imparcial, porém dura, cobrando ao Estado para que a justiça seja feita, não sendo atribuída a ela encarar tal julgamento, tendo em vista a complexidade do assunto.

3.3.1 BREVE ANALISE AO TERMO “CULPA CONCORRENTE”

A questão da culpa concorrente não é frequentemente abordada pela doutrina, entretanto é definitivamente aceita e explorada perante a sociedade. Segundo Maria Helena Diniz, a culpa concorrente consiste em momentos em que o “lesado e o lesante concorreram com uma parcela de culpa, produzindo um mesmo prejuízo, porém por atos independentes, cada um responderá pelo dano na produção em que concorreu para o evento danoso. Não desaparece, portanto, o liame de causalidade; haverá tão-somente uma atenuação da responsabilidade, hipótese em que a indenização é, em regra, devida por metade ou diminuída proporcionalmente. Haverá uma bipartição de prejuízos, e a vítima, sob uma forma negativa, deixará de receber a indenização na parte relativa à sua responsabilidade”. Assim a culpa concorrente é válida quando ambos os envolvidos corroboram para que o ato findo aconteça (DINIZ, Maria, 1996, p.79) citada por (PAMPLONA, Rodolfo, 2001, p.38).

Visão esta também desenvolvida pelo professor Rodolfo Pamplona Filho, onde este defende que: “a provocação da vítima será no mínimo, uma atenuante ou uma explicação para o comportamento do ‘ofensor’, ainda que não justifique”, enquadrando assim os casos de assédio sexual em uma hipótese de culpa concorrente. Este ainda desenvolve seu pensamento: “se a vítima tem o hábito de se vestir de forma provocadora ou se pactua livremente com certas intimidades em público, não há como deixar de reconhecer que, de certa forma, está assumindo algum risco de receber propostas de natureza sexual.” (PAMPLONA, Rodolfo, 2002, p.38). Apesar de que o tipo de vestimenta escolhida pela mulher ou qualquer indivíduo não deve ser considerado como um convite para propostas de cunho sexual, tal porte deve apenas ser considerado como falta de educação e respeito para com o próximo. Todavia, é de hábito comum brasileiro a “hiper sexualização” do corpo feminino, não sendo habitual situação contrária envolvendo o gênero masculino.

Contudo, se os demais argumentos forem oportunamente comparados ao estupro ou importunação sexual, ambos tipificados no Código Penal brasileiro como crime, onde estes possuem natureza semelhante, tal fato, de certa forma estaria colocando um percentual de culpa na vítima, o que não é aceito pelo direito penal, e visto que este é o último recurso do Estado, segundo o Princípio da Intervenção mínima, o argumento acima também não deve ser aceito para questões civis.

4 O IMPACTO CAUSADO PELO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Entre o meio laboral, o assédio sexual é caracterizado pela doutrina por duas espécies: o “assédio sexual por chantagem” e o “assédio sexual por intimidação” (Paula, de Campos, 2000) citada por (PAMPLONA, Rodolfo, 2001).

O assédio sexual por chantagem caracteriza-se por uma conjectura de abuso de autoridade, referindo-se a proposta indevida, realizada pelo superior hierárquico ou então qualquer pessoa que exerça poder sobre a vítima, entretanto neste último, não é considerado crime no Brasil, já que para tipificá-lo como assédio sexual, seria preciso a subordinação laboral.

Em contrapartida, o assédio sexual por intimidação, habitualmente conhecido como “assédio sexual ambiental” é qualificado por se instruir de

reiterados fomentos sexuais desapropriados, verbais ou físicos com o objetivo exclusivamente de transtornar o desempenho da vítima no ambiente laboral ou criar uma circunstância desrespeitosa de intimidação (PAMPLONA, Rodolfo, 2001).

As consequências advindas do assédio sexual atingem a todos. Tanto a vítima quanto o agressor e também os demais trabalhadores são atingidos. O assédio sexual evidencia a desigualdade de gênero e a violação dos valores fundamentais no espaço profissional (FITZGERALD, 1993) citado por (Dias, 2008, p.16).

Quanto maior a relação de poder, maior será a infeliz experiência. Quando tem relação de confiança ou responsabilidade, que ocorre, por exemplo, nas relações entre supervisor e estagiário, o sentimento de violação e de traição é amplificado, podendo ser traumático devido a questão de quebra de confiança (DIAS, Isabel, 2008).

As consequências para a saúde da vítima são ainda mais impactantes e agravantes. Sintomas como depressão, comportamento autodestrutivo, dores de cabeça recorrentes, náuseas e distúrbios alimentares são os mais comuns, podendo tornar-se crônicos se tal ato inapropriado vier a se perdurar (KOSS e outros, 1994: 139) citado por (DIAS, Isabel, 2008, p. 16).

Há também consequências para as testemunhas, pessoas ao redor e colegas de trabalho que assistem de perto a deterioração do ambiente de trabalho, bem como para o agressor ao qual corre o risco de ter tanto sua empresa quanto sua vida pública decaídas, vindo conseqüentemente a responder semelhantemente perante a justiça. Todavia, é difícil avaliar a totalidade dos efeitos em que o assédio sexual pode vir acarretar perante os envolvidos (DIAS, Isabel, 2008)

Quanto aos efeitos no âmbito jurídico, as consequências aplicadas ao contrato de trabalho são: a utilização da justa causa para o assediante, o direito do pedido de rescisão indireta pelo empregado assediado, a reparação por danos materiais e morais a serem pagas pelo agressor e, por fim, a responsabilidade civil do empregador, que nos termos do art. 932, III do CC⁴, os empregadores são responsáveis pelos atos de seus empregados, sendo cabível a Ação de Regresso (BRANDÃO, João, 2019).

⁴ Art. 932, III, CC “São também responsáveis pela reparação civil: III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;”

O impacto resultante da violência de gênero no ambiente de trabalho, o assédio sexual transcende os indivíduos envolvidos, uma vez que, compromete o desempenho não só dos funcionários, mas também, o da empresa. Colocando-a judicialmente e financeiramente em risco já que a responsabilidade de um ambiente seguro de trabalho está na pessoa do empregador.

5 O ESTADO E SEU DEVER DE PROTEÇÃO DA MULHER NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Por força do artigo quinto da Constituição Federal de 1988 (CF/88)⁵, todos devem ser tratados como iguais perante a lei sem distinção de gênero, sendo a eles garantido o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e a propriedade. Estando este artigo dentro dos direitos e garantias fundamentais, é de a obrigação estatal zelar pela segurança, não só da mulher, mas também de todos, no que diz respeito a liberdade sexual e a integridade moral, física e intelectual no ambiente de trabalho.

A negligencia Estatal para garantia de tais direitos e proteções caracterizar-se-ia em um estado de inconstitucionalidade por omissão sujeita a correção pelos mecanismos constitucionais existentes (MELO, Monica, 1998, p.2.).

Contudo, atualmente em nosso ordenamento brasileiro existe a crescente regulamentação legislativa a respeito do tema e serão analisados a seguir.

5.1 A LEGISLAÇÃO VIGENTE APLICADA AO CASO: A CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7, inciso V, assegura o direito aos trabalhadores, urbanos e rurais, a diminuição dos riscos decorrentes do trabalho, mediante a normas de saúde, higiene e segurança, (BRASIL, 1988). Ou seja, esta norma é de fundamental importância por delegar a obrigação ao empregador de prover um ambiente de trabalho seguro onde possuam normas que diminuam os riscos que possam afetar a saúde, higiene e segurança do empregado.

⁵ Art. 5, CF “Art. 5º 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, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;”

Sendo assim, é dever do empregador o combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

5.2 A LEGISLAÇÃO VIGENTE APLICADA AO CASO: CÓDIGO PENAL

O Decreto Lei de número 2.848 de 07 de dezembro de 1940 que dispõe o Código Penal acerca de diversos crimes, precisou ser alterado pela Lei de número 10.224 de 2001 a qual incluiu a tipificação do assédio sexual como crime em seu artigo 216-A, cuja redação dispõe sobre constranger alguém com a mera finalidade de alcançar vantagem ou favorecimento sexual, utilizando-se de seu privilégio hierárquico ou ascendência inerente ao desempenho de emprego, cargo ou função, com a devida pena de detenção de um a dois anos, sendo assim configurado em uma infração penal de menor potencial ofensivo, regido pela Lei de número 9.099 de 1995 que dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e outras providências (BRASIL, 1940).

Trata-se, portanto de um crime próprio quanto aos seus sujeitos, ou seja, só pode ser cometido por determinado indivíduo ou grupo de pessoas, (CAPEZ, Fernando, 2011, p.286), para que se configure como sujeito ativo do crime necessariamente o agente precisa estar classificado como superior hierárquico da vítima ou ser seu correspondente igualitário em emprego, cargo ou função, assim como para ser caracterizada por sujeito passivo do crime a vítima precisa ser o subalterno do autor ou seu ascendente. Em ambos os casos citados é necessário que exista um determinado vínculo entre eles, não sendo possível assim o enquadramento de um constrangimento de cunho sexual recorrente entre agente e vítima desconhecida, por exemplo. Contudo, demais situações que não precisem de vínculo empregatício e estejam enquadrados como cargo ou função, estão tipificados no Código Penal como crime contra a dignidade da pessoa humana.

É relevante mencionar que não é necessária a espera de conclusão do objetivo de obter a vantagem ou favorecimento sexual, a lei não exige que esta finalidade seja atingida, segundo a doutrina, trata-se de um crime formal, de consumação antecipada ou de resultado cortado, ou seja, consuma-se no instante que o ato de constrangimento ocorrer (MASSON, Cleber, 2017, p.56).

Por ser configurado em um crime de menor potencial ofensivo, tendo em vista que a pena privativa de liberdade não ultrapassa aos dois anos, possui

previsão alternativa de pena de multa, sendo então de competência dos Juizados Especiais Criminais regimentados pela Lei 9.099 de 1995, (MASSON, Cleber, 2017, p.56). Mostra, portanto, uma negligência protetiva por parte do Estado, pois, a gravidade do ato praticado contra a vítima não está nenhum pouco balanceado com a medida punitiva dirigida ao agente.

Entretanto a inclusão do assédio sexual à lei penal se fez necessária e de extrema importância, pois, não poderia ser considerado como um delito anteriormente podendo assim encorajar ainda mais os agentes a prática deste ato tão repugnante.

5.3 A LEGISLAÇÃO VIGENTE APLICADA AO CASO: CONSOLIDAÇÕES DAS LEIS DO TRABALHO

Mesmo que o processo criminal resultante do assédio sexual seja de competência da justiça comum, tal atividade tende a refletir consideravelmente na esfera trabalhista. Está enquadrada nas hipóteses de não cumprimento das obrigações contratuais, segundo os termos do art. 483, alínea “e” da CLT, bem como a prática de ato lesivo contra a honra e boa fama, nos termos do art. 482, alínea “b”. Nestes termos, a vítima pode pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho ocasionada por falta grave do empregador, com o direito ao recebimento de todas as parcelas devidas na dispensa imotivada.

Existem conflitos doutrinários e jurisprudenciais quando observada a causa de rescisão indireta por assédio sexual referente a qual alínea do artigo 483, da CLT este se enquadraria. Há uma corrente doutrinária, que não é a majoritária, com o entendimento de que a prática do assédio sexual se enquadraria no artigo 483, alínea “d”, da CLT em razão de o empregador não cumprir com suas obrigações contratuais, posto que o empregado é contratado para fins totalmente divergentes à práticas sexuais em favor de seu superior. Além disso, o empregador é responsável de zelar por um ambiente de trabalho digno, seguro e decente (BRANDÃO, João, 2019).

Além disso, a própria CLT também proporciona em seu artigo 8 a adesão ao direito comparado com o intuito de preenchimento de eventuais lacunas legislativas, cedendo a oportunidade ao direito internacional que é rico em leis, julgados, convenções e tratados internacionais a respeito do tema, (HIGA, Flávio, 2016,

p.501). Um exemplo, aplicado ao caso, quando o acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de 17 de dezembro de 2013, reconheceu o assédio sexual por intimidação, firmando também o nexos causal entre a doença contraída pelo trabalhador e o meio laboral, configurando, assim, como acidente de trabalho (BRASIL, 2013).

5.4 A LEGISLAÇÃO VIGENTE APLICADA AO CASO: CÓDIGO CIVIL

A vítima que sofreu o assédio sexual poderá optar também por uma ação de indenização por danos morais em razão do constrangimento sofrido no ambiente de trabalho tendo em vista que a conduta advinda pelo empregador não violou somente as cláusulas contratuais, mas também feriu os direitos e garantias fundamentais assegurados pela Constituição Federal. Cabível à Justiça do Trabalho a competência de julgar os pleitos a este respeito, sendo de entendimento pacífico tal fato, desde que esteja relacionado com o contrato de trabalho e com a causa da ação (BRANDÃO, João, 2019). Dessa forma, verificamos o julgado pertinente a dano moral cuja competência fora atribuída à Justiça do Trabalho, pois, posteriormente ao advento da Constituição da República de 1988, a matéria pertinente aos direitos de personalidade e a consequente questão do dano moral, a violação àqueles direitos poderão ensejar e tiveram enquadramento constitucional. E, como tal, pode ser alvo tanto de reparação civil, quanto penal, ou trabalhista. O ponto principal que dirá respeito à distinção, em cada caso concreto, será a origem da lesão, da relação em face da qual possa ser detalhado o fundamento do pedido. Neste presente julgado os Reclamantes, em dependências do estabelecimento do empregador, sofreram agressão moral, vexatória, humilhante e constrangedora por parte de superior hierárquico perante os colegas, surgindo, assim a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a demanda. O Recurso foi conhecido, mas, não foi provido, pois, a alegação não conseguiu demonstrar o dano moral, visto que não se enquadrava em qualquer das hipóteses de admissibilidade previstas no art. 896 da CLT. (TST - RR 666843 - 3ª T. - Relª Min. Conv. Eneida Melo - DJU 16.08.2002).

O julgado citado demonstra que cabe a justiça do trabalho a competência para julgar casos de indenização por danos morais quando relacionados a matéria, bem como a necessidade da comprovação mediante provas que devem ser trazidas pela parte reclamante. Quanto a isso, segundo o Código Civil brasileiro, em seu

artigo 927, dispõe que a responsabilidade civil quanto a indenização e reparação é daquele que pratica ato ilícito, causando dano a outrem, (Brasil, 2002)

Em suma, o entendimento jurisprudencial é de que a comprovação por meio de provas seja fundamental a fim de corroborar com as alegações trazidas pela possível vítima, o que torna o processo difícil de ser tramitado, visto que tais acontecimentos ocorrem em sua maioria em surdina, e os danos morais são igualmente de difícil comprovação.

Contudo, mesmo com tamanha dificuldade comprobatória, ainda existem julgados em que a vítima obteve êxito quanto à indenização por danos morais, não deixando de comprovar o fato, mas obtendo um valor justo e proporcional ao dano sofrido. Dessa forma, verificamos no julgado de agravo de instrumento em recurso de revista, com pedido de indenização por danos morais em decorrência de assédio sexual, ao qual fora alegado afronta ao artigo 5º, V, da Constituição da República. O Recurso de Revista fora fundamentado na alínea “c” do art. 896 da Consolidação das Leis do Trabalho, onde prevê que, o recurso tempestivo o qual possui defeito formal, não considerado grave, pode ser provido ou devolvido para sanar os eventuais vícios. O Tribunal do Trabalho da 2ª Região, por maioria, negou provimento ao Recurso Ordinário interposto pela reclamante, que pretendia majoração do valor arbitrado a título de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual. A conclusão pronunciada pela Corte de origem, na análise dos fatos e das provas, manteve a sentença fustigada que arbitrou o valor da indenização por danos morais no valor de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais).

Os fatos descritos no Acórdão Regional dão ensejo à majoração do valor da condenação, porquanto a conduta do agente, nas palavras da relatora “deixou de ser mero gracejo, brincadeira ou até mesmo flerte, ganhando contornos de perseguição e insistência deveras desconfortável”. Notou-se que as investidas do agente com conotações sexuais atingiam, também, as colegas da demandante, o que restou demonstrado certa gravidade na conduta do agente e um ambiente laboral desconfortável para as pessoas do sexo feminino. Entendeu-se que o valor arbitrado pela origem não observava a proporcionalidade entre a conduta praticada e a extensão do dano, de nítida conotação moral, razão pela qual se encontra demonstrada a afronta do artigo 5º, V, da Constituição da República a justificar o conhecimento do Recurso de Revista.

Sob a fundamentação do princípio da equidade, justa indenização e razoabilidade, a relatora discorre que “observando-se também o sofrimento injusto da vítima, além da conduta ilícita do preposto do empregador e a capacidade econômica do empregador – nunca olvidando que o que se pretende indenizar é a dignidade do trabalhador, que não tem preço – majorou-se a condenação para R\$ 10.000,00 (dez mil reais), adequando-se a indenização aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade”. Recurso de Revista foi conhecido e provido. (TST – Recurso de revista: 781792012502024. Relatora: Luiza Lomba).

O recurso do julgado acima citado foi reconhecido e fornecido a vítima o direito a indenização por danos morais advindos do assédio sexual em decorrência de ter ferido o artigo 5, V da Constituição Federal que efetiva o direito de resposta equivalente ao agravo (BRASIL, 1988).

Segundo a ministra Maria Cristina Peduzzi, as provas devem ser produzidas e anexadas ao processo, mesmo que seja de difícil acesso, para evitar possíveis alegações falsas. Podem ser retiradas de conversas por meio de aplicativos, mensagens ou até testemunhas do fato ou gravações telefônicas.

6 CONCLUSÃO

Conclui-se que, embora exista um avanço considerável no quesito da criação de legislações que protejam a mulher contra a violência de gênero no ambiente de trabalho, mais especificamente contra o assédio sexual, ainda se faz necessários muitos ajustes para que a proteção estatal de fato venha a possuir uma eficácia concreta.

É fato que a maioria dos casos, quando conseguem chegar à justiça, não só no Brasil, mas também no mundo inteiro, não é possível chegar a uma conclusão concreta devido à falta de provas.

Contudo, de um modo generalizado, na perspectiva brasileira, o assédio sexual pode ser mais recorrente, tendo em vista a cultura ser de um povo com mais contato físico do que o visual, como por exemplo, o cumprimento mediante abraços e beijos no rosto, dificultando ainda mais tanto a recusa (a necessidade de demonstrar que o indivíduo não parece está confortável com tal situação) quanto comprovar que tal conduta teve conotações adversas a um simples cumprimento ou que este era indesejado.

Em síntese, para um melhor compêndio e análise dos fatos, é preciso que os devidos magistrados os quais se depararem com casos que envolvem situações semelhantes e que envolvam a dignidade e intimidade do indivíduo, devem possuir um cuidado a mais, não deixando de ser imparcial, mas apenas mais humano.

Uma dessas razões está no baixo índice de denúncias resultante do medo em que a mulher enfrenta por ter mais uma vez o seu corpo exposto perante o público o qual não mede esforços, em sua maioria, de julgar (sem possuir meios para isso) a mulher pelo simples fator-gênero. Problema este que poderia ser solucionado, não em sua totalidade, mas, em grande parte, se tais trâmites processuais viessem a correr em segredo de justiça, semelhante aos casos de família ou menor, usando-se da mesma justificativa, à proteção da integridade de todos os envolvidos.

Informações com dados estatísticos levantados em ambiente acadêmico, em um artigo (redação acadêmica) para a Revista de Administração de Empresas – RAE, a professora Maria Ester de Freitas aponta a pesquisa brasileira realizada por (MORAES, 1999, p. 84), feita com uma amostra de 401 mulheres com mais de 16 anos de idade, onde do total, apenas 9% declararam ter sofrido assédio sexual; desse total 30% calaram-se, 31% saíram do emprego, 7,7% denunciaram aos supervisores e, apenas 2,6% moveram processo perante a justiça. As razões pelas quais as demais vítimas não recorreram a justiça foram de 5,3% que acharam impossível a causa ganha, 18,2% não possuíam provas, 7,9% tiveram medo do julgamento social, 15,8% tiveram vergonha, 18,6% preferiram a manutenção do emprego e 18,4% solucionaram de outra forma. Relacionado à solidariedade com que contaram, 5,1% vieram dos superiores, 10,3% marido ou namorado, 23,1% da família, 25,6% das colegas mulheres, 2,6% dos colegas homens, e por fim, 33,3% não se mantiveram em pleno silêncio.

Estes dados fornecem elementos que indiscutivelmente demonstram que a vítima de assédio sexual, na sua maioria, prefere o silêncio à exposição, uma hipótese para essa ocorrência seria por sentir-se acuada em razão do “império machista” no qual se encontra fundamentada a ideologia sócio-cultural dos países judaico-cristãos, ou, ainda em razão do tímido enfrentamento do poder público frente à cultura do assédio sexual.

Faz-se necessário também, pois, a criação de políticas públicas para o combate não só ao assédio sexual, mas ainda ao machismo, a subjugação e à

violência de gênero, tendo em vista que todos estes estão correlacionados. Bem como um devido cuidado, em relação à empresa, de contratar profissionais preparados, em termos técnicos, éticos e morais, que possuam o cuidado de não demonstrar um possível descrédito ao analisar os fatos, para que não venha a ocorrer à desestabilização da possível vítima ao desvalorizá-la.

Por fim, a abordagem a respeito do assunto envolvendo a violência de gênero no ambiente de trabalho, embora complexa, é algo imprescindível para a construção de uma sociedade saudável. É preciso a construção de mais medidas cabíveis para que o assédio sexual não se perpetue como um conjunto de elementos duradouros passados de geração para geração, pois entendo que é dever do Estado, forçar a discussão das questões das mulheres, em especial o assédio sexual, em busca de uma sociedade mais humana, justa, ética e igualitária.

A educação a respeito do tema se faz fundamental, posto que fomenta o aprofundamento da discussão da temática, aumentando o nível de consciência a respeito do assunto e refletindo a ideia de que o assédio sexual não é normal e, por isso mesmo não deve ser tolerado. A utilização da mídia na divulgação de casos em que os agressores foram criminalizados também colabora de forma muito positiva para a quebra da barreira do silêncio, encorajando às vítimas e levando ao caminho da denúncia tão necessária.

REFERÊNCIAS

ADOVASIO, j. M; SOFFER. Olga; PAGE, Jake Page. **Sexo Invisível - o Verdadeiro Papel da Mulher na Pre-História**. São Paulo. Editora Record. 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no direito do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 43-49, jul. 1994/jun.1995. Disponível em: < http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27075/alice_monteiro_o_assedio_sexual_no_direito_do_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em 4 set. 2020.

BENSON, Donna J.; THOMSON, Gregg E. **Sexual Harassment on a University Campus: The Confluence of Authority Relations, Sexual Interest and Gender Stratification**, vol. 29, de 1 de fevereiro de 1982, p.236-251. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/800157?seq=1>> Acesso em 4 set. 2020.

BRANDÃO, João Lucas Silva. **Assédio Sexual à mulher no ambiente de trabalho**, conteúdo jurídico, 2019. Disponível em <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/53867/assdio-sexual-mulher-no-ambiente-de-trabalho>> Acesso em 11 nov 2020.

BRASIL. Lei nº 10.224. **Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal**. Diário Oficial da União: seção 1. Brasília. DF. Promulgada em 15 de maio de 2001. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm> Acesso em 20 nov. 2020.

BRASIL. Lei nº 10.406. **Código Civil Brasileiro**. Diário Oficial da União Brasília. DF. Promulgada em 10 de janeiro de 2002. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm> Acesso em 20 nov. 2020.

CAETANO, Daisy Luiza do Nascimento Silva. **Mulheres contra o machismo, mulheres contra o capital! O trabalho como caminho para entender o patriarcado**, ROCA, vol.14, abril/junho de 2018, p.1-3. Disponível em <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6759662>> Acesso em 4 set. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: De Acordo com a Reforma Trabalhista**, 14ª ed. São Paulo. Saraiva. 2017.

DECLARAÇÃO DE PEQUIM, Tratado internacional, **IV conferência mundial sobre as mulheres: ação para igualdade, desenvolvimento e paz**, setembro de 1995, Pequim, 1995. Disponível em <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/pekin.htm>> Acesso em 4 set. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso do Direito do Trabalho**. 16. Ed. Ver. E ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, Isabel. **VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NO TRABALHO: o caso do assédio sexual**, *Sociologia, Problemas e práticas*, n° 57, Lisboa, 2008. Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S0873-65292008000200002&script=sci_abstract&tlng=fr> Acesso em 4 set. 2020.

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

DIRECTIVA. 2004/113/CE, de 13 de dezembro de 2004. **Conselho da União Europeia**, Bruxelas, 2004. Disponível em <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113&from=PL>> Acesso em 4 set. 2020.

FARLEY, Lin. **Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job**, Nova Iorque, McGraw-Hill, de 1 de outubro de 1978.

CAPEZ, Fernando. **Curso de direito penal parte geral**, volume 1. 15° ed. São Paulo. Saraiva. P.286. 2011. Disponível em: <http://unesav.com.br/ckfinder/userfiles/files/Curso_de_Direito_Penal_1_-_Parte_Geral__15_edicao%5B1%5D.pdf> Acesso em 20 nov. 2020.

FITZGERALD, L. F. Sexual harassment: Violence against women in the workplace, 1993, P. 1070-1076.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**, RAE – Revista de Administração de empresas, vol 41, São Paulo, abr./jun. 2001, p. 8-19. Disponível em <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75902001000200002&script=sci_arttext> Acesso em 4 set. 2020.

HIGA, Flávio da Costa. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?** Revista Direito GV. V.12.N.2. São Paulo. Maio-Ago. 2016. Disponível em: < https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1808-24322016000200484&script=sci_arttext> Acesso em 04 set. 2020.

KOSS, Mary P. **Male violence against women at home, at work, and in the community**, Washington, 1994.

MASSON, Cleber Rogério. **Direito Penal – Parte Especial – VOL. 3**. 8 ed. São Paulo. Método. 2018. Disponível em: <http://sumarios.grupogen.com.br/jur/MET/9788530978914_Amostra.pdf>. Acesso em 21 nov. 2020.

MORGAN, Phoebe. **Sexual harassment: violence against women at work**, 2001, p 209-211.

NIETZSCHE, Friedrich Wilhelm. **Assim Falava Zaratustra**. São Paulo: Editora Escala. 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual: questões conceituais**. In: JESUS, Damásio E. de; GOMES, Luiz Flávio (Coord.). Assédio sexual. São Paulo: Saraiva, 2002. Disponível em:

<<https://cienciasmedicasbiologicas.ufba.br/index.php/CEPEJ/article/viewFile/37530/21393>> Acesso em 4 nov. 2020.

TST – **Recurso de Revista: 666843**. Relatora: Min. Conv. Eneida Melo, data de julgamento 16.08.2002. Terceira Turma. Disponível em <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/53867/assdio-sexual-mulher-no-ambiente-de-trabalho#:~:text=DANO%20MORAL%20%2D%20COMPET%C3%8ANCIA%20DA%20JUSTI%C3%87A,pode%20ensejar%20tem%20enquadramento%20constitucional.>> Acesso em 20 nov. 2020.

TST – **Recurso de revista: 781792012502024**. Relatora: Luiza Lomba, data de julgamento 18 de novembro de 2015. Primeira Turma. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/934403711/recurso-de-revista-rr-7817920125020241>> Acesso em 20 nov. 2020.