

**ASCES – ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR
E TECNICO
CURSO DE DIREITO**

**ASSÉDIO SEXUAL À MULHER: UMA VIOLÊNCIA TRAVESTIDA
DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO**

TÂMARA RAYANE LEAL

CARUARU-PE

2016

**ASCES – ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR
E TECNICO
CURSO DE DIREITO**

**ASSÉDIO SEXUAL À MULHER: UMA VIOLÊNCIA TRAVESTIDA
DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO**

TÂMARA RAYANE LEAL

Trabalho de conclusão de curso, apresentado à FACULDADE ASCES, como requisito parcial, para a obtenção de grau de bacharel em Direito, realizado sob orientação do professor Felipe Vila Nova.

CARUARU-PE

2016

BANCA EXAMINADORA

Aprovada em: ___/___/___.

Presidente: Prof. Felipe Vila Nova

Primeiro(a) Avaliador(a)

Segundo(a) Avaliador(a)

DEDICATÓRIA

Primeiramente a Deus, por sua infinita bondade, aos meus pais, irmãos e meu namorado que, sempre me deram forças com muito carinho e apoio constantes.

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado força e sabedoria para seguir essa caminhada.

Aos meus pais Arão e Tania que com todo esforço, carinho e confiança me conduziram até aqui, minhas irmãs Bárbara e Tayssa, sem as quais não seria nada.

Ao meu namorado, Mihay, por todo carinho e compreensão durante esta jornada.

Ao meu orientador, Felipe Vila Nova, pelo suporte e conhecimentos divididos durante estes meses, por todo empenho a realização deste trabalho.

As minha amigas, fieis companheira de curso desde o princípio, Mayanna, Ana Paula e Marianne, por dividirem os momentos de alegrias e tristezas, tornando as noites cansativas mais leves.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.

RESUMO

O presente trabalho busca analisar o assédio sexual no ambiente de trabalho, desde a pré-história até os dias atuais, e os efeitos causados desde então. Trazendo seu conceito, sua identificação, suas consequências e sua diferenciação de assédio sexual e assédio moral e a mulher como principal vítima. No sentido de aprofundar o conhecimento acerca da questão, buscou-se na legislação, doutrina e jurisprudência, elementos necessários para traçar um panorama geral sobre a temática do assédio sexual nas relações de trabalho, tanto no âmbito das relações hierarquicamente superiores, como no âmbito das relações sem hierarquia superior. Este estudo tem como objetivo conhecer e analisar as relações de trabalho que se estabelecem em decorrência do constrangimento de alguém com o intuito de obtenção de vantagens ou favorecimento sexual, fazendo prevalecer-se o agente de seu cargo ou função exercida. Destaca-se tal atitude como violação à dignidade humana do trabalhador, bem como à sua intimidade, garantias constitucionalmente asseguradas, que quando violadas repercutem na degradação do ambiente de trabalho, da vida familiar e social.

Palavras-chave: Assédio Sexual. Mulher. Relação Trabalhista. Dignidade da pessoa Humana.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	08
2	A MULHER POSTA EM UM CENÁRIO DESIGUAL	09
2.1	O patriarcalismo e o início da subjugação	09
2.2	A inserção da mulher no mercado de trabalho	11
2.3	A mulher em busca da efetivação da igualdade de gênero	15
3	CONCEPÇÃO DO TERMO “ASSÉDIO”	19
3.1	Aspectos gerais e conceituais sobre assédio	19
3.2	O assédio moral	20
3.2.1	O assédio moral na esfera trabalhista	22
3.3	O assédio sexual	25
3.3.1	Bens juridicamente tutelados	27
3.4	Distinções entre assédio moral e assédio sexual	28
4	O ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES LABORAIS	30
4.1	O assédio sexual como conduta danosa às relações laborais	30
4.1.1	O assédio sexual no Brasil e no exterior	32
4.2	Consequências e responsabilizações para a conduta de assédio sexual	34
4.2.1	Caracterização da vítima de assédio sexual.....	34
4.2.2	O autor do assédio na figura do empregador ou preposto	36
4.3	A mulher como principal vítima do assédio sexual nas relações trabalhistas	38
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
	REFERÊNCIAS.....	45

1 INTRODUÇÃO

O assédio sexual é uma prática ilícita, ou seja, tipificada como crime, mas mesmo assim, ocorre nos mais diversos ambientes de trabalho. Por se tratar de uma situação altamente constrangedora e por muitos outros fatores a seguir demonstrados acaba tornando-se oculta tanto nos meios de publicação como no âmbito jurídico.

Esta prática existe desde os tempos imemoráveis, conforme contribuição de Pinho Pedreira, citado por Pamplona Filho é “um termo novo para descrever um velho problema” (2001, p. 33), e desrespeita muitos princípios constitucionais e direitos fundamentais como, liberdade sexual, a intimidade, a honra e principalmente a dignidade da pessoa humana.

Entretanto existe um ponto interessante nos registros de ocorrência do assédio sexual, posto que, diversos estudos fornecidos por Organismos Internacionais apontam que 99% dos casos de assédio sexual são contra a mulher (BOSCO, 2001, p. 1). Por isso este estudo se propõe a analisar historicamente o papel na sociedade, a inserção e a permanência da mulher no mercado de trabalho, e tenta buscar uma possível explicação (uma noção) para o fato de ela ser a maior vítima do injusto.

Sendo assim, o presente trabalho busca demonstrar os motivos e as possíveis condutas que levam ao ilícito do assédio sexual, desde o princípio da história que designou a subjugação feminina, quando enraizou-se na sociedade os princípios patriarcais que se disseminam até os dias atuais.

Foi realizada, ainda, uma análise sobre os efeitos do assédio sexual nas relações laborais, para cada um dos envolvidos, ou para o que possa ser responsabilizado, como é o caso da empresa na qual o ilícito ocorre.

2 A MULHER POSTA EM UM CENÁRIO DESIGUAL

2.1 patriarcalismo e o início da subjugação

O papel social das mulheres ao longo da história humana, da pré-história até a atualidade sofreu diversas mudanças. Por muito tempo, estas exerceram forte poder social, ao contrário do estereótipo disseminado pela sociedade atual, por isso, equívocado se faz dizer que o homem sempre exerceu papel de superioridade.

Já no período pré-histórico, ao contrário do que se pensa, o papel da mulher era muito mais do que apenas reproduzir, como comumente vemos em desenhos animados que retratam a época, esse estereótipo foi uma mera reprodução dos valores patriarcais que dominam a ciência dos dias atuais¹, de acordo com estudos mais recentes elas faziam parte de diversas atividades inclusive de todo processo da caça, exerciam o papel de cortar a carne e deslocar os animais mortos para alimentação².

A sociedade egípcia é outro exemplo de igualdade entre gêneros, a ideia de que as egípcias tinham os mesmos direitos que os homens ainda é bem contestada, porém, impossível se faz negar que estas possuíam uma posição jurídica privilegiada quando comparada a outras civilizações da época, já que estas, segundo documentos encontrados, podiam realizar transações econômicas, possuíam bens particulares e até poderiam tomar a iniciativa de divorciar-se³.

As espartanas por sua vez, eram incentivadas a se dedicar à disputa de jogos e outros tipos de atividade esportiva, pois pelo caráter militar desta cidade-estado, eles acreditavam que estas eram as únicas capazes de gerar indivíduos aptos para compor o exército espartano, portanto, elas deviam ser fisicamente preparadas. Além disso, podiam participar das reuniões públicas, referentes a vida política e controlar as finanças domésticas.⁴

¹ SOUSA, Rainer Gonçalves. **O cotidiano da mulher na pré-história**. Disponível em: < <http://brasil.escola.uol.com.br/historiag/o-cotidiano-mulher-na-pre-historia.htm> >. Acesso em: 07 fev. 2016.

² RANGEL, Natália. A verdadeira mulher das cavernas. In: **Revista Isto É**. 2080 edição. Disponível em: <http://www.istoe.com.br/reportagens/18388_A+VERDADEIRA+MULHER+DAS+CAVERNAS>. Acesso em: 07 fev. 2016.

³ FERREIRA, Lucas. **As mulheres egípcias**. Disponível em: < <http://antigoegito.org/208/> >. Acesso em: 07 fev. 2016.

⁴ SOUSA, Rainer Gonçalves. **Atenas, esparta e as mulheres**. Disponível em: <<http://brasilecola.uol.com.br/historiag/atenas-esparta-as-mulheres.htm> >. Acesso em: 17 set. 2016.

Ainda em muitas outras sociedades antigas, os homens cultuavam uma deusa mãe, as mulheres eram chefes de clãs, tinham posição de respeito por gerarem a vida e serem as matriarcas, eram responsáveis por todas as decisões, em um sistema chamado matriarcado⁵, onde:

Alguns historiadores afirmam que a sociedade pré-histórica era matriarcal, ou seja, quem dava a linhagem do clã era a mulher, as pessoas viviam em pequenas comunidades nômades, sendo ela a figura central, vez que era quem gerava o filho, e dela saía toda a descendência. Outros, afirmam que a organização social era apenas matricêntrica, pois, com a sua inexplicável habilidade de procriar, as mulheres eram elevadas à categoria de divindades.⁶

Quando o homem então percebeu que seu sêmen gerava a vida e não as mulheres sozinhas, foi que o papel desta tomou rumos diferentes, observa-se isso claramente quando Neves, lembra as palavras de Aristóteles:

A mulher é um “homem incompleto”, ser passivo e receptor (pelo contrário, o homem é ativo e doador). A mulher recebe e conserva a semente, o homem é o semeador. O homem dá a forma, a mulher, a matéria. A sua única função é a reprodução. Ela é fraca, sem energia própria, só o macho a ativa. Um vaso, um recipiente.⁷

Além de gerar a vida, o homem possuía o então símbolo de virilidade, o pênis, que para estes, era símbolo de honra, o que não acontecia com as mulheres, tornando-as assim cada vez mais desvalorizadas. Desta forma, o homem estava acima da mulher, já que esta não possuía o órgão capaz de lhe atribuir qualidades de pessoa honrada.

Pouco se sabe sobre o período de transição, porém, instaurou-se então o patriarcado, com novos ideais e colocou o homem como chefe, agora, exercendo papel de autoridade e domínio sobre a mulher, o sistema patriarcal na verdade, apenas inverteu os papéis.

A partir de então, as mulheres começaram a ser concebidas como objetos de satisfação masculina, um complemento do homem, tal posição de desprestígio e inferioridade foi fortalecido e apoiado pela igreja, filosofia e pela própria sociedade.⁸

⁵ SANTANA, Ana Lúcia. **Matriarcado**. Disponível em: < <http://www.infoescola.com/sociologia/matriarcado/> >. Acesso em: 14 fev. 2016.

⁶ KLEIN, Danielle. **A mulher pré-histórica**. Disponível em: < <http://lerexpressar.blogspot.com.br/2010/09/mulher-pre-historica.html> >. Acesso em: 29 fev. 2016.

⁷ NEVES, Orlando. Aristóteles – Filósofo: 384 a.C - 322 a.C. In: **Vidas Lusófonas**. Disponível em: < <http://www.vidaslusofonas.pt/aristoteles.html> >. Acesso em: 15. abr. 2016.

⁸MESQUITA, Juliana Jorge. **Assédio sexual a mulher no ambiente de trabalho**. Conteúdo jurídico, Brasília-DF: 04 jul. 2011. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/monografia-tcc-tese,assedio-sexual-a-mulher-no-ambiente-de-trabalho,32785.html>>. Acesso em: 15 abr. 2016

Assim, a divisão das atividades sociais, eram classificadas pelo elemento sexo, início da discriminação que se perpetuou e que dura até os dias de hoje, onde Pamplona Filho afirma que "nas sociedades primitivas, a primeira forma de divisão do trabalho também tomava como parâmetro o sexo"⁹.

Passaram então a ocupar uma posição de inferioridade social em relação aos indivíduos do sexo masculino, restou a estas, para ter algum respeito perante a sociedade, serem boas esposas e boas reprodutoras, eram cuidadoras do lar e dos filhos, já que não lhes era permitido exercer qualquer função externa como votar, trabalhar ou qualquer outra atividade tida como masculina.

O patriarcado então legitimou-se com o tempo, encontrando suporte na análise da estrutura e função biológica do corpo humano, através das explicações mostradas como naturais, "a condição da mulher", reafirmadas pela igreja, filosofia e por toda estrutura social.

Inegável é, que as ideias do patriarcalismo ainda encontram-se enraizadas na sociedade atual. Apesar das garantias contidas no artigo 5º da Constituição Federal (CF/88), que declara que todos são iguais perante a lei e ainda homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição, as mulheres têm ainda um longo caminho a percorrer, pois, ainda hoje se estabelecem grandes distâncias entre homens e mulheres.

Muito se fala em igualdade de gêneros, porém o patriarcalismo ainda se manifesta de diversas formas na sociedade atual em atos cotidianos tidos como culturais ou morais, até hoje o inconsciente da sociedade brasileira está atrelado a esta construção social, que valora o homem acima da mulher, passada de geração à geração.

2.2 A inserção da mulher no mercado de trabalho

A partir da idade média, as mulheres começaram, de forma tímida, a exercer algumas funções, com alguma liberdade, como declara Régine Pernoud:

Mesmo as mulheres que não eram altas damas, nem abadessas, nem monjas, mas camponesas ou profissionais de alguma arte da época, exerciam sua influência na vida pública. Com efeito; nos arquivos medievais lê-se mais de uma vez o caso de uma mulher casada que agia por conta

⁹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio Sexual: Questões conceituais**. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/6826/assedio-sexual> >. Acesso em: 15 abr. 2016.

própria, abrindo, por exemplo, uma loja comercial, sem precisar, para isto, da autorização do marido.¹⁰

A partir do início da revolução industrial, principalmente a partir do século XIX, se deu propriamente e irreversivelmente a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Com o estabelecimento do sistema capitalista, enxergava-se na mulher uma ótima oportunidade de mão-de-obra barata, já que estas vendiam-se por um salário bem inferior ao dos homens. Sobre isso, percebe-se que:

Outro ponto importante nas grandes conquistas e mudanças, foi ainda na segunda metade do século XVIII, com a vinda da Revolução Industrial, que acabou por absorver de forma importante a mão-de-obra feminina pelas indústrias, com o objetivo de baratear os salários, trazendo definitivamente, a inserção da mulher na produção. (...) Encontraremos a presença de trabalhadoras assalariadas, em grande número e essenciais ao desenvolvimento da indústria têxtil. Mesmo com isto há uma busca pela negação da inclusão da mulher na classe trabalhadora, ontem e hoje.¹¹

Sendo assim, as mulheres estavam expostas a trabalhos prejudiciais à saúde, com longas jornadas de 14 a 16 horas diárias, colocando em risco sua saúde e segurança, com desvantagem salarial de até 60 % sob o pretexto de que os homens já trabalhavam para sustenta-las, portanto não necessitavam do mesmo valor. Zamariolli diz:

A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres sendo submetida a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas por dia.¹²

Com o avanço tecnológico e o início da fabricação de máquinas em larga escala, a produção não mais dependia da força bruta, como no começo, então era possível e economicamente viável o manuseio por mulheres e até crianças, o que aguçou ainda mais a ambição característica do capitalismo. Essa desvalorização, acima exposta, dava-se pelos costumes patriarcais ainda consolidados com muita força na sociedade.

¹⁰ PERNOUD, Régine. "**O mito da Idade Média**". Disponível em: < <http://portalconservador.com/o-mito-da-idade-media-por-regine-pernoud/> >. Acesso em: 15 abr. 2016.

¹¹ LOPES, Carmem L. E. **8 de março, Dia internacional da mulher - Uma data e muitas histórias**. Disponível em: <<http://www.redemulher.org.br/8demarco.htm>>. Acesso em: 18 fev. 2016.

¹² ZAMARIOLLI, Marlene Mota. **A mulher na política**. Disponível em: < www.portal.santos.sp.gov.br >. Acesso em: 20 fev. 2016.

A omissão do estado e a falta de regulamentação trabalhista, fazia com que os patrões remunerassem as suas trabalhadoras como e quando quisessem, o que sem dúvidas desencadeou uma serie de violações contra o trabalho destas, inclusive a violação sexual. Este fato agravava ainda mais a situação feminina, visto que estas sempre eram vistas como frágeis, incapazes de se defender, tornando-as alvo fácil para o abuso de poder.

Mais tarde, observando-se as consequências levadas para as famílias e para a sociedade em geral, decorrentes das péssimas condições de trabalho já demonstradas, teve início na Inglaterra o surgimento da legislação de proteção ao trabalho das mulheres, tendência que se seguiu na França e outros países da Europa.

Porém, de modo contraditório, a partir da criação de tal legislação, que tinha por objetivo regulamentar e proteger o trabalho feminino, gerou discriminação a estas. Pelo fato da lei ter criado regras restritivas com diversas proibições, os empregadores agora, preferiam não contratar mulheres, mais uma vez gerando preferência pelo trabalho masculino.

Afim de combater a discriminação e solucionar o problema definitivamente, teve início a legislação de promoção ao trabalho feminino. Esta então, deixou de prever as restrições do trabalho feminino, tendo em vista a igualdade de direitos, ficando centrada apenas nos aspectos de real importância para a sociedade, como o estado de gestante e a maternidade.

Objetivando que estes fatores não servissem de empecilho para a contratação destas, os casos de discriminação nas relações trabalhistas, principalmente, em relação ao sexo, passaram a ser combatidas por meio judicial.¹³

No Brasil, desde o estabelecimento da ordem europeia de organização social, com a colonização até o reconhecimento do trabalho feminino digno, tal qual o masculino, ocorreu com a publicação das leis trabalhistas.

A primeira norma a versar sobre o trabalho da mulher na evolução da legislação brasileira foi o decreto 21.417-A, de 17 de maio de 1932, este em seu art. 2º proibia o trabalho noturno, das 22:00 as 05:00 horas, no art.4º regulava o peso que

¹³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

estas poderiam carregar, no art. 5º, proibia trabalho feminino em locais subterrâneos ou insalubres, entre outras restrições.¹⁴

As primeiras constituições federais brasileiras também já abordavam o tema, sempre buscando a proteção da mulher, e a igualdade de gêneros, porém só em 1943, juntou-se toda legislação esparsa já existente criando-se a CLT (consolidação de leis trabalhistas), reservou-se a mulher o capítulo III, artigos 372 ao 410, que trata especificamente da proteção do trabalho da mulher em todos os aspectos, desde a duração aos períodos de descanso, desde os locais de trabalho a proteção à maternidade.

Atualmente as mulheres estão avançando nas áreas da cultura e da política. 80 anos após a conquista do direito ao voto, nas eleições de 2012, bateram o recorde de participação, 7.648 candidatas conseguiram conquistar a vaga para vereadora e 663 ocuparam as vagas de prefeita de seus municípios.¹⁵ Nos últimos 15 anos, entraram no mercado de trabalho brasileiro mais de 12 milhões de mulheres. Nos dias atuais, mais de 30 milhões de mulheres trabalham fora de casa.¹⁶

Tudo acontece como se a mulher, deslumbrada de satisfação à ideia de ter penetrado no mundo masculino, ficasse incapaz do esforço de imaginação suplementar que lhe seria preciso, para trazer a esse mundo a sua própria marca, aquela precisamente que falta à nossa sociedade. Basta-lhe imitar o homem, ser considerada capaz de exercer as mesmas profissões, de adotar os comportamentos, e até os hábitos, em relação ao vestuário do seu parceiro, sem mesmo por em si mesma a questão do que é em si contestável e do que seria contestado.¹⁷

Nesse sentido, é possível compreender que a mulher assume atividades e também responsabilidades iguais aos homens, uma vez que se a própria lei os equipara em direitos e deveres. Não se cabe falar em níveis diferentes em condições iguais.

¹⁴ BRASIL. DECRETO Nº 21.417, DE 17 DE MAIO DE 1932. Diário Oficial da União - Seção 1 - 19/5/1932, Página 9666

¹⁵ ESCANDIUZZI, Fabricio. Número de mulheres eleitas em todo Brasil registra recorde. Disponível em: <<https://noticias.terra.com.br/brasil/politica/eleicoes/numero-de-mulheres-eleitas-em-todo-brasil-registra-recorde,82b81cc32a55b310VgnCLD200000bbcceb0aRCRD.html>>. Acesso em: 19 set. 2016

¹⁶ CORRÊA DA SILVA, Glauce Cerqueira *et al.* A mulher e sua posição na sociedade: Da antiguidade aos dias atuais. Rev. SBPH v. 8.n.2. Dez, 2005. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582005000200006>. Acesso em: 25 fev. 2016.

¹⁷ PERNOUD, Régine. "O mito da Idade Média". Disponível em:<<http://portalconservador.com/o-mito-da-idade-media-por-regine-pernoud/>>. Acesso em: 15 abr. 2016.

2.3 A mulher em busca da efetivação da igualdade de gênero

Pelo que se pode analisar até o presente momento, a mulher é vista de diferentes formas, desde os primórdios até os dias atuais, sendo tratada como chefe da família por algumas culturas, ou ainda subjugada e inferiorizada por outras. Porém o fato é que nos dias atuais, apesar de todas as leis que garantem sua igualdade de direitos, bem como o respeito à sua dignidade como pessoa humana, estas são constantemente desrespeitadas, uma vez que são latentes os casos de desrespeito até hoje percebidos.

No passado, a mulher era proibida sequer de pensar e se o fizesse, poderia ser condenada até a morte, como na idade média onde elas eram consideradas bruxas, pelo simples fato de não seguirem o pensamento dos senhores da época e sim, possuírem questões próprias. Tais ideias confrontavam a sociedade da época e isso era uma coisa que não poderia acontecer.

Todavia, essa repressão e subordinação trouxeram, gradativamente, um intenso desejo de liberdade. O anseio de realização profissional e pessoal, foram ganhando dimensões drásticas e profundas, determinando intensas transformações no âmbito familiar. Já não eram mais desejos enrustidos, escondidos no íntimo de cada mulher, representados por pensamentos secretos e escritos em diários proibidos. Passavam a rogar por todo o tipo de liberdade, seja ela de pensamento, sentimento ou opinião. A mulher começou a se rebelar contra a autoridade do pater-família, até então constituída, tendo como grave punição o exílio, culminando com a expulsão da entidade familiar.¹⁸

Nesse sentido é possível perceber que o espírito inquieto que busca transformações é inerente ao ser humano, independente de sexo, e isto traz para a mulher mais fundamentação para não desejar a submissão, ou o tratamento degradante. A luta por melhores condições de vida conta com nomes de mulheres fortes, nos maiores momentos da história, inclusive do Brasil, como é possível trazer à tona as lutas contra a escravidão e a luta pela elaboração das Leis assinadas pela Princesa Isabel, a citar a Lei do Ventre Livre de 1871 que declarou livre todos os filhos

¹⁸ BICEGLIA, Tânia Regina, *et al.* **A mulher e a Evolução Histórica de Suas Conquistas na Legislação Civil e Constitucional Brasileira.** 2002. 95 fls. Trabalho de Conclusão do Curso de Direito – Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” – Faculdade de Direito de Presidente Prudente, Presidente Prudente, 2002.

de mulheres escravas nascidos depois de 28 de setembro deste ano e a Lei Áurea de 1888 que aboliu a escravidão negra no país¹⁹.

Há de se falar também em Olga Benário, grande mulher, que à sua época lutava por uma sociedade mais justa e igualitária, teve a morte como preço pela luta de seus ideais²⁰, Maria da Penha Maia Fernandes é outro nome a ser citado, a farmacêutica, nascida em Fortaleza/CE, sofreu duas tentativas de homicídio praticadas pelo seu cônjuge, a partir daí, decidiu tomar a frente de uma luta que aflige grande parcela das mulheres, e ajudar a todas que sofriam como ela, depois de muita luta conseguiu então que fosse criada a lei 11.340, que leva seu nome como homenagem²¹, além dessas, porque não citar Dilma Rousseff, que foi de guerrilheira à presidenta, lutou contra o golpe de 1964, que desencadeou a ditadura militar, sendo presa e torturada. Mais tarde filiou-se ao PDT, depois ao PT, onde em 2010 foi eleita a primeira presidenta do Brasil.²²

Porém a ideia de afirmação da mulher perante o meio social, é construída diariamente, uma vez que a própria legislação brasileira escrita em sua maioria por homens, colocam-na em situação de desvantagem, levando em consideração aspectos íntimos como trazia o Código Civil de 1916²³, que no Art. 6º, Inc. II, considerava a mulher relativamente incapaz e que seus atos só teriam validade com afirmação de seu pai, irmão ou marido, ou ainda o Art. 219, Inc. IV, garantia ao homem requerer a anulação do matrimônio, caso descobrisse que a mulher não era mais virgem no momento da concepção dos votos, uma vez que seria impossível conviver com uma “falha” desta magnitude de uma esposa²⁴.

Em 1962, surge o Estatuto da Mulher Casada que começou a mudar o pensamento social uma vez que trouxe garantias às mulheres, inclusive acabando

¹⁹ RODRIGUES, Humberto. LIMA, Claudia de Castro. **Vale tudo: Homossexualidade na antiguidade**. Disponível em: < <http://guiadoestudante.abril.com.br/aventuras-historia/vale-tudo-homossexualidade-antiguidade-435906.shtml#VMEala4UH34.hotmail> >. Acesso em: 20 fev. 2016.

²⁰ PETRIN, Natália. **Olga Benário Prestes**. Disponível em: <<http://www.estudopratico.com.br/olga-benario-prestes-quem-foi-e-sua-importancia-na-historia/>>. Acesso em: 18 set. 2016.

²¹ Autor desconhecido. **Maria da Penha, da dor à lei. Veja a história da mulher cuja vida mudou, mudou vidas**. Disponível em: <<http://www.meionorte.com/noticias/maria-da-penha-da-dor-a-lei-veja-a-historia-da-mulher-cuja-vida-mudou-mudou-vidas-202771>>. Acesso em: 18 set. 2016.

²² Folha de S. Paulo e El País Disponível em: <<http://educacao.uol.com.br/biografias/dilma-rousseff.htm>>. Acesso em: 18 set. 2016.

²³ BRASIL, Presidência da República. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Lei nº 3.071, de 01 de janeiro de 1916.

²⁴ RODRIGUES, Humberto. LIMA, Claudia de Castro. **Vale tudo: Homossexualidade na antiguidade**. Disponível em: < <http://guiadoestudante.abril.com.br/aventuras-historia/vale-tudo-homossexualidade-antiguidade-435906.shtml#VMEala4UH34.hotmail> >. Acesso em: 20 fev. 2016.

com a incapacidade relativa da mesma e diminuindo as distinções entre homens e mulheres.

A reforma almejada veio, finalmente, concretizar-se na atual Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1.962. A bem dizer, esse diploma legal não fez mais que sancionar a realidade em que estava já a viver a mulher casada, no tocante ao livre acesso a cargos públicos e profissões. Se não em termos de técnica jurídica, pelo menos praticamente, se tinham como derogados pelos costumes em contrário, aquelas disposições legais, que ainda vedavam à casada o exercício desse direito.²⁵

Tal regulamentação veio com o intuito de "pôr no papel" uma situação já vivenciada pelas mulheres casadas da época, uma vez que já podiam trabalhar, estudar e até votar. Tal estatuto serviu como base para que pouco mais a frente, surgissem movimentos que reivindicavam o fim do modelo patriarcal de família e conseqüente subjugação feminina.

Aquele modelo de família norte-americana estava em seu auge, em que a figura feminina era imaginada de avental e com bobs nos cabelos, no meio da cozinha, envolta por liquidificador, batedeira, fogão, entre outros utensílios domésticos. Seria apenas no transcorrer das décadas de 50, 60 e 70 que o mundo assistiria mudanças fundamentais no papel social da mulher, mudanças estas significativas para os dias de hoje. O movimento contracultura encabeçado por jovens (a exemplo do movimento Hippie) transgressores dos padrões culturais ocidentais outrora predominantes defendiam uma revolução e liberação sexual, quebrando tabus para o sexo feminino, não apenas em relação à sexualidade, mas também no que dizia respeito ao divórcio.²⁶

A mulher deveria deixar de lado aquele aspecto pré-determinado de dona do lar, mulher que deveria apenas se responsável por cuidar da casa, marido e filhos, mas que pudesse também ser dona de si e de seu corpo. Uma reivindicação que lutaria pelo direito de liberdade sexual, mas também da forma mais inaceitável até então, ou seja, que uma mulher pudesse se divorciar e continuar sozinha, sem a necessidade de um marido para amparar-lhe.²⁷

Após todas essas lutas, bem como o embate dos movimentos sociais e de direitos humanos, após o fim do regime ditatorial vivenciado pelo Brasil entre as décadas de 50 e 80, surge em 1988 a Constituição da República Federativa do Brasil,

²⁵ ESTRELA *Apuld* BICEGLIA, Tânia Regina, *et al.* **A mulher e a Evolução Histórica de Suas Conquistas na Legislação Civil e Constitucional Brasileira.** 2002. 95 fls. Trabalho de Conclusão do Curso de Direito – Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” – Faculdade de Direito de Presidente Prudente, Presidente Prudente, 2002.

²⁶ RIBEIRO, Paulo Silvino. **O Papel da Mulher na Sociedade.** Disponível em: < <http://www.brasilecola.com/sociologia/o-papel-mulher-na-sociedade.htm> > Acesso em 30 de abr. de 2016.

²⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

conhecida como Constituição Cidadã, com principal finalidade de construir o Estado Democrático de Direito, bem como ter como sua figura principal o ser humano.

Esta Constituição não tratou com diferença homens e mulheres, muito pelo contrário, trouxe no rol de seus direitos fundamentais a igualdade entre os sexos no que tange à direitos e obrigações, dizendo inclusive que não poderão haver discriminações negativas originárias dessas questões. O artigo 5º. e incisos traz claramente esse princípio, uma vez que quando afirma que “todos são iguais perante à lei [...] sem distinção de sexo” e que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, coloca ambos os sexos na condição de ser humano detentor de garantias e responsabilidades.

No entanto, quando aqui se fala em gênero, não faz simplesmente a distinção entre homem e mulher, mas sim entre o masculino e o feminino e suas relações sociais, onde o sexo não deve se caracterizar como ponto de embate ou superioridade de um sobre o outro, mas sim como complementação de esforços e estilos próprios.

3 CONCEPÇÃO DO TERMO “ASSÉDIO”.

3.1 Aspectos gerais e conceituais sobre o assédio

Ao se pensar sobre este tema tão amplamente comentado nos meios sociais e que percorre diversas áreas do direito, desde sua caracterização como crime pelo Código Penal, até sua responsabilização Civil e as consequências danosas que invadem as relações laborais protegidas pelo Direito do Trabalho.

Há de se entender o assédio como algo extremamente prejudicial e que agride o trato entre as pessoas que se relacionam nos mais diversos meios, uma vez que nas palavras de Aurélio Buarque, o assédio em um sentido figurado consiste na insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém, ou ainda, importunar alguém com perguntas e/ou propostas²⁸.

Assim, o assédio passa a ser uma conduta que não condiz com as regras de boa convivência, uma vez que tais questões envolvem perseguição ou um incômodo constante, podendo acarretar a pessoa alvo de tal situação, as mais diversas consequências. Atente-se para o fato de que o assédio restará caracterizado como conduta reiterada; prolongada no tempo em várias outras similares.

O assédio pode assumir diversas formas e acontecer nas mais diferentes situações, seja em casa, no grupo de amigos, nos relacionamentos amorosos, no ambiente de trabalho, nas atividades de lazer, na internet, ou em qualquer lugar em que haja o convívio entre pessoas, uma vez que se trata de uma atitude eminentemente humana: um assediado e um assediador.

Nesse sentido, é possível se destacar os dois tipos principais de assédio, são eles de ordem moral ou sexual, podendo ser classificados como horizontal ou vertical, ascendente ou descendente, cada um sendo considerado em suas particularidades, um tipo de violência contra a pessoa, uma vez que atinge os direitos fundamentais, protegidos por toda uma gama de leis. Em ambos os caso, a vítima tem sua moral atacada, nos mais diversos aspectos, principalmente no que tange à liberdade e dignidade da pessoa, conceitos que remetem ao rol dos direito fundamentais elencados pela Constituição Federal, e também protegidos numa esfera

²⁸ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2002. p. 74.

mundial, uma vez que são elencados em diversos tratados internacionais, protegidos e fiscalizados por inúmeros órgãos internacionais.

3.2 O assédio moral

Ao se falar em assédio moral, um tema multidisciplinar, alvo de análise por diversas áreas do saber, partindo-se do entendimento de se tratar de uma conduta de perseguição ou que seja lesiva aos direitos individuais da pessoa, se entende como este tipo, a conduta que versa sobre relações de dominação de uma pessoa para com outra, se referindo à humilhações, cobranças em alto nível e sem limites, ou ainda agressões psicológicas que podem trazer danos irreparáveis à personalidade da pessoa atingida.

O assédio moral é revelado por atos e comportamentos agressivos que visam a desqualificação, desmoralização e a desestabilização emocional do ofendido, tornando o ambiente desagradável, hostil e pernicioso, não raramente desencadeando na vítima um mal psicológico e físico. Na esfera trabalhista, o mesmo conceito é utilizado, só que ampliado em razão dos objetivos, que é a manutenção da relação de trabalho e os seus agentes.²⁹

O assédio moral pode ocorrer nos mais diversos locais, inclusive entre pais e filho, entre cônjuges, no ambiente escolar entre professor e aluno, professor e diretor, no ambiente laboral, entre chefes e subordinados, ou entre os próprios colegas de trabalho.

Na relação conjugal, não é raro ver-se a ocorrência do assédio moral fundado em diferença intelectual, quando um deles atinge um patamar diferente do outro (graduação ou pós-graduação). Nesse caso, aquele que tem “título” subjugava o outro, por dominação intelectual. Também com relação à diferença salarial ou, se o outro não desenvolve atividade laboral, o mantenedor sentese à vontade para explorar moralmente o outro, com ameaças à integridade econômica da família. Nos casos de rompimento da *affectio maritalis*, não é raro também verificar-se a perversão moral.³⁰

Assim, as relações conjugais podem ser marcadas com situações em que um se sobrepõe ao outro, humilhando-o pelas mais diversas razões, porém é imperativo que uma das partes se sinta superior à outra, fazendo com que esta se

²⁹ MIKOS, Nádia R. de C.; BARACAT, Eduardo M. **Assédio moral: Características e prevenção**. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9791 >. Acesso em: 04 out. 2016.

³⁰ MIKOS, Nádia R. de C.; BARACAT, Eduardo M. **Assédio moral: Características e prevenção**. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9791 >. Acesso em: 04 out. 2016.

sinta em desvantagem de condições, bem como agredida em sua forma mais dramática, aquela que não se pode ver, mas pode trazer danos irreversíveis.

O fato de colocar apelidos que ridicularizem a pessoa, ou em situações que levem o mesmo à um constrangimento em qualquer ambiente, pode vir a ser caracterizado como um tipo de assédio moral. Ainda as cobranças excessivas para o alcance de metas de produção no ambiente de trabalho, ou ainda o fato de ridicularizar aquele que não atinge tais ápices, podem também caracterizar este tipo de conduta criminosa.

O dono da empresa ou o diretor da área, muitas vezes, alegam desconhecer as técnicas utilizadas pelos gerentes e chefes de setor para a realização destas cobranças. A lei, nestes casos, não exime a empresa de responsabilidade pelos danos causados ao trabalhador assediado, pois o empregador é responsável pelos atos de seus gerentes e chefes de setor “no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (art. 932, III, do Cód. Civil). A responsabilidade além de decorrer de lei, também resulta da omissão dos principais dirigentes das empresas.³¹

Nesse sentido, não pode o empregador ou a empresa alegarem desconhecimento dos atos, uma vez que é de sua responsabilidade todos os atos que acontecem dentro deste ambiente. Uma vez que existe um crescente número relativo às competições comerciais e na busca em se auferir lucros e ganhar concorrências se torna imperativo em corporações de todos os portes. Por isso é que se faz necessário uma análise do caso concreto, para que se possa determinar a existência de tal agressão.

Nas escolas, uma pratica bastante conhecida, mas a pouco tempo reconhecida e nomeada de *bullying*, é também um tipo desastroso de assédio, quando a pessoa, independente de idade, passa a ser vitimada por causa de uma condição, característica física ou de personalidade, que ao serem colocados apelidos por parte de colegas, professores e equipe administrativa escolar, podem causar, assim como nos outros casos, danos irreversíveis à sua condição como pessoa.

Os casos acima citados, são uma boa representação de como o assédio moral pode atingir diferentes aspectos e situações, não estando apenas ligado à um ambiente, mas sim à condições criadas por pessoas, em detrimento de outras.

Mesmo assim, é cabível se fazer uma ressalva no tocante a que se a ofensa ou perseguição, for feita uma vez e não se tornar a acontecer, esta não será

³¹ MIKOS, Nádia R. de C.; BARACAT, Eduardo M. **Assédio moral: Características e prevenção.** Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9791 >. Acesso em: 06 out. 2016.

considerada como assédio, uma vez que conforme o próprio significado do termo, faz-se necessário que o ato seja constate, por reiteradas vezes.

3.2.1 O assédio moral na esfera trabalhista

De acordo com a grande importância dada ao instituto do assédio moral, na esfera trabalhista é que se vale trazer algumas considerações sobre o referido tema, onde é imprescindível falar que para que o mesmo possa ser configurado, dois elementos devem estar essencialmente presentes, que são: a um; o abuso de poder diretivo do empregador; a dois; A manipulação perversa contra o empregado.

Ou seja, nessa situação deverá haver de um lado alguém com determinado poder sobre outrem e que manipule de forma agressiva e maldosa a outra pessoa, de uma forma que não haja outra maneira senão acatar-lhe os abusos. Nesse sentido, Marie-France Hirigoyen diz que:

“O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.³²

Não é necessário que apenas uma ridicularização da pessoa seja considerada como assédio moral, sendo apenas um de seus tipos, mas atinge de forma abrangente gestos e até comportamentos que de forma contínua provoca um grande constrangimento dentro do ambiente de trabalho, o que pode até ameaçar a permanência do indivíduo no emprego.

É possível ainda dizer que o assédio moral traz em si três modalidades: 1. Vertical; 2. Horizontal; e 3. Misto. O assédio moral vertical acontece quando os sujeitos estão em níveis hierárquicos diferentes, onde existe uma relação de subordinação. Já o assédio moral horizontal é aquele praticado entre pessoas que estão no mesmo nível de hierarquia, sem quaisquer situação de subordinação, porém poderá ser configurado, uma vez que caso haja os fatores que configurem a situação, o assédio pode ser constatado. E por fim, o assédio moral misto, que exige a presença de três

³² HIRIGOYEN, Marie-France *Apud* MUNIZ, Mirella K. de C. B. **Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no trabalho.** Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140 >. Acesso em 06 out. 2016.

sujeitos, onde será um assediador vertical, um horizontal e a vítima, que é atingida por todos os lados nessa situação insustentável³³.

Por se tratar de uma conduta tão lesiva à vítima, que geralmente se encontra na parte mais frágil da relação, por ser o empregado, é que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) traz em seu escopo, mecanismos que protegem este e responsabilizam o empregador ou funcionário, como é o caso dos seguintes artigos *in verbis*:

- Art. 483.** O empregado poderá considerar rescindido seu contrato e pleitear a devida indenização quando:
- a) forem exigidos serviços superiores à suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato.
 - b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
 - [...]
 - d) não cumprir o empregador com as obrigações do contrato;

Ou seja, o empregado terá seu contrato rescindido e ainda terá o direito de pleitear indenização nos casos que citados pela lei, poderão configurar na situação real, um abuso de poder, uma vez que o rigor excessivo ou que extrapole todas as regras de convivência e se torna desnecessário no momento de se atingir o resultado, bem como exigir do empregado atitudes fora dos padrões contratuais, leva à chamada rescisão indireta do contrato de trabalho.

Vale ainda trazer à tona a ideia do artigo 482, b, do mesmo disciplinamento legal, que uma das punições para aquele que comete o assédio dentro do ambiente laboral, além de punições disciplinares e também a dispensa por justa causa, onde o mesmo diz que: "*Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: incontinência de conduta ou mau procedimento.*" Uma vez que aquele que pratica esse tipo de ato, pode se considerar dentro da qualificação do referido artigo.

Porém é cabível dizer que o empregador não pode se omitir nos casos de assédio moral, uma vez que a lei civil vigente no Brasil, lhe posta responsabilidades sobre os atos praticados por seus funcionários, cabendo-lhe inclusive reparação civil a outrem:

Art. 932, CC/02. São também responsáveis pela reparação civil:

³³ MUNIZ, Mirella K. de C. B. **Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no trabalho.** Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140 >. Acesso em 06 out. 2016.

[...]

III. o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Assim, ao sofrer o assédio moral e ter seu contrato de trabalho rescindido indiretamente, conforme previsto pela CLT, poderá pleitear indenização por danos materiais e morais ao empregados, uma vez que ele será responsável por seus empregados, independente de possuir culpa ou não.

Surgindo nesse momento a necessidade de indagar acerca da culpa *in vigilando* que trata da desatenção, falta de vigilância ou de cuidado de alguém que está sob sua guarda, ou ainda do *in eligendo* que trata da equivocada escolha ou nomeação do preposto³⁴. Uma vez que o empregador é responsável por todos os atos que acontecem em sua empresa, detendo o poder/dever de vigiar e cuidar de todos que ali estão, uma vez que essa atitude recai como sua responsabilidade. Sem contar ainda, no dever de escolher bem as pessoas com quem vai trabalhar, para que isso não seja configurado um descaso de sua parte.

Apesar de ser uma conduta extremamente nociva ao trabalhadores, não se pode caracterizá-la como crime, uma vez que não existe sua tipificação no Código Penal, porém tramita na Câmara dos Deputados desde o ano de 2001, um projeto de lei que busca fazê-lo, trata do PL 4.742/2001, de autoria do então deputado Marcos de Jesus (PL/PE), que tem por finalidade acrescentar dois artigos ao atual CP.

Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.
Explicação da Ementa: Inclui como Assédio Moral no Trabalho a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral...³⁵

Por existirem grandes divergências acerca do referido PL, ainda há de se trazerem à tona questões como a de não ser possível somente se considerar o assédio moral sob um a estrutura linear, ou somente de forma hierárquica, uma vez que como já fora debatido, trata-se de algo que pode acontecer nas diferentes linhas

³⁴ MUNIZ, Mirella K. de C. B. **Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no trabalho**. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140 >. Acesso em 10 out. 2016.

³⁵ BRASIL, Câmara dos Deputados. **PL 4.742/2001**. Autoria: Marcos de Jesus (PL/PE). Disponível em: < <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692> >. Acesso em: 10 out. 2016.

e com os mais diversos agentes na estrutura de uma empresa, por isso o referido projeto de lei encontra-se na situação de aguardando deliberação do plenário, ou seja ainda não fora decidido pelos membros desta casa, fazendo com que as punições recaiam somente na ordem civil e trabalhista.

3.3 O assédio sexual

Não menos repugnante que o assédio moral, o instituto do assédio sexual vem a tratar de algo ainda mais específico, uma vez que atinge diretamente a liberdade sexual da vítima. Enquanto o primeiro ainda não fora tipificado, este em virtude de seu alto grau de ofensa, já é tido como crime desde o ano de 2001, onde fora acrescentado ao Código Penal da seguinte maneira:

Assédio sexual

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. **Pena** - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Mesmo com o resultado sendo uma pena considerada das menores, não há de se negar a importância deste dispositivo na regulação das relações de trabalho, uma vez que ao se aproveitar de uma condição superior, uma pessoa vem a exigir vantagem de cunho sexual, sobre outra, à título de chantagem, não se pode conceber de forma que não seja uma afronta aos direitos individuais do ser humano.

Como se pode perceber pelo texto legal apresentado, inclusive o superior em uma hierarquia poderá sofrer o assédio, uma vez que se trata como ascendência, os seus subordinados em uma relação de emprego. “O assédio exige, como pressuposto para sua caracterização, a existência de uma relação de superioridade ou ascendência entre autor e vítima e, ainda, a prevalência dessa condição.”³⁶

Vale dizer que o assédio sexual passou a ser considerado crime ao ser inserido, como já dito anteriormente, no Código Penal, através da Lei 10.224 de 15 de maio de 2001, não existindo anteriormente legislação que o regulasse. Uma vez que seria considerado inadmissível que em virtude de práticas de trabalho, fosse exigido de alguém, práticas de qualquer ato de natureza libidinosa, que não seja aceita pela

³⁶ TJMG, ACR 1.0024.03.040884-3/001, 5ª Câm. Crim., Rel. Alexandre Victor de Carvalho, pub. 12/4/2008.

vítima. Aqui não cabe tratar dos relacionamentos amorosos que possam vir a existir no ambiente de trabalho, mas sim das situações que não sejam desejadas por uma das partes, terminado por ser resultado de uma violência.

Nas palavras de Luiz Prado³⁷ "o agasalho de semelhante conduta pela lei penal é fruto de um avanço no reconhecimento dos direitos da mulher, que, indubitavelmente, é quem sofre com maior intensidade tal constrangimento". Isso não quer dizer que homens não sofram também com este tipo de agressão, mas há de se dizer que os números são bem menores, enquanto que com as mulheres os relatos cada vez surpreendem mais, pela ousadia e forma constante deste tipo de perseguição.

Nesse sentido, o delito de assédio sexual reveste-se de especiais dificuldades de prova (v.g., o temor, por parte da vítima, de que venha a ser demitida e/ou de que não logre encontrar outro emprego; o receio da reprovação social, etc.), pois normalmente não existem documentos, testemunhos ou perícias que possam atestar a sua ocorrência, restando tão-somente a palavra do assediador contra a da vítima.³⁸

Não é tão simples provar a existência do assédio, uma vez que por se tratar de crime, a construção de provas é necessária para que possa haver tal responsabilização, porém na grande maioria dos casos, não existem documentos ou testemunhos que possam esclarecer tal situação em favor ou desfavor da mesma.

Para a doutrina penal majoritária e utilizando das palavras de Rogério Greco³⁹, este é considerado um crime próprio, uma vez que possui sujeitos ativo e passivo determinados, onde o primeiro deve se encontrar na condição de superior hierárquico da vítima ou com ela tenha ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, podendo ser pessoa de ambos os sexos, já o sujeito passivo será aquele que estiver ocupando o outro polo dessa relação hierárquica, não importando o sexo do mesmo.

³⁷ PRADO, Luiz Regis. **Considerações sobre o novo delito de Assédio Sexual**. Disponível em: < <http://www.professorregisprado.com/Artigos/Luiz%20Regis%20Prado/Considera%E7%F5es%20sobre%20o%20novo%20delito%20de%20ass%E9dio%20sexual.pdf> >. Acesso em: 10 out. 2016.

³⁸ PRADO, Luiz Regis. **Considerações sobre o novo delito de Assédio Sexual**. Disponível em: < <http://www.professorregisprado.com/Artigos/Luiz%20Regis%20Prado/Considera%E7%F5es%20sobre%20o%20novo%20delito%20de%20ass%E9dio%20sexual.pdf> >. Acesso em: 12 out. 2016.

³⁹ GRECO, Rogério. **Código Penal Comentado**. 2 ed. Rev. Ampl. e Atual. Niteroi: Impetus. 2009. Pág. 564.

3.3.1 Bens juridicamente tutelados

Há de se dizer neste ponto que vários bens jurídicos ou direitos fundamentais são resguardados, porém o primeiro a que se pretende destacar é o direito à liberdade sexual. A Constituição Federal de 1988, traz a liberdade como uma de suas premissas fundamentais ao dizer em seu artigo 5º que todos são iguais perante a lei e garantindo-lhes à inviolabilidade do direito à liberdade.

É certo que este conceito de liberdade se torna bastante amplo, atingindo os mais diversos aspectos da situação humana, mas como lembra Palma, citado por Walber Agra, a multiplicidade conceitual da palavra liberdade não se deve apenas à ignorância acerca de seu significado ou de sua utilização deliberada, mas sim deve ser creditada ao seu progresso pelo decorrer do tempo, podendo ser encontrada e fundamentada nas mais diversas raízes filosóficas⁴⁰.

Indo ao sentido literal da palavra liberdade, entende-se a mesma como a faculdade de cada um em decidir ou agir segundo a sua própria determinação ou ainda mais o direito às suas convicções ou intimidade⁴¹.

O direito à liberdade foi o núcleo comum do qual defluiram os direitos à liberdade religiosa, à liberdade de expressão, de pensamento, e à propriedade, que, para os constitucionalistas liberais, é entendida como uma extensão da liberdade dos cidadãos.⁴²

Assim, a doutrina deixa claro que mesmo com o sentido amplo do conceito, este deverá ser respeitado, buscando suas raízes nas mais diversas culturas, mas entendendo que seu eixo fundamental seria a faculdade de seguir as próprias convicções e pensamentos. Nesse sentido, acompanha o entendimento de que em relação à liberdade sexual segue o mesmo conceito da liberdade *latu sensu*.

Outros bens jurídicos ainda foram protegidos indiretamente, uma vez que não cabe excluir a dignidade da pessoa humana, que é um dos pilares da construção do Estado Democrático de Direito, trazidas de pronto no artigo 1º da CF/88, ou ainda o direito à hora e intimidade, ambos direitos fundamentais trazidos pelo rol do artigo 5º, uma vez que ao sofrer com este tipo de abuso, é possível facilmente se configurar o ataque de direitos.

⁴⁰ PALMA, Luigi *Apud* AGRA, Walber de Moura. **Curso de Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 2006. Pág.116.

⁴¹ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2002. p. 457

⁴² AGRA, Walber de Moura. **Curso de Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 2006. Pág.117.

Porém, como o assunto que pretende se trazer à título de discussão principal pelo referido trabalho, pretende-se debater mais amplamente sobre o assédio sexual nas relações de trabalho no próximo capítulo, uma vez que será possível abordar de maneira específica nuances próprias do mesmo.

3.4 Distinções entre assédio moral e assédio sexual

Como já citado no presente capítulo, ambas as formas de assédio trazem a ideia de cerco reiterado, ou seja, atitudes que se prologuem ao longo do tempo. O assédio, em qualquer que seja a modalidade, trata-se de uma conduta humana, elemento caracterizador indispensável, condutas estas, que trazem danos a vítima, sejam eles patrimoniais ou extra patrimoniais.

A maior diferenciação a se fazer sobre o assunto é quanto aos bens tutelados, pois apesar de ambos constituírem crime de abuso de poder, o assédio sexual, principal objeto de estudo deste trabalho, tutela a liberdade sexual do ser humano, o assédio moral fere a saúde psíquica do indivíduo.⁴³

O assédio sexual é caracterizado pelo uso do poder e posição hierárquica, para a obtenção de favores sexuais, não desejados pelo assediado, em troca de melhor posição no trabalho, ou aumento salarial ou qualquer favor no âmbito trabalhista. Sobre o assunto Manoel Jorge E Silva Neto cita Aloysio Santos:

"(...) prática de ato, físico ou verbal, de alguém visando a molestar outrem, do mesmo sexo ou do sexo oposto, no trabalho ou em razão dele, aproveitando-se o assediador da condição de superior hierárquico ou de ascensão econômica sobre o assediado, que não deseja ou considera uma molestação tal iniciativa, com a promessa de melhorar, manter ou de não modificar o *status* funcional da vítima ou, mediante ameaça de algum prejuízo profissional, com a finalidade de obter satisfação sexual"⁴⁴

⁴³ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho**. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140 > acesso em: 28 out. 2016

⁴⁴ JORGE, Manoel; NETO, Silva. Constituição e assédio sexual. Revista dos tribunais online. Disponível em: <<http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&sguid=i0ad8181500000158445c34057d27c239&docguid=lcd8da130f25411dfab6f01000000000&hitguid=lcd8da130f25411dfab6f01000000000&spos=1&epos=1&td=1&context=8&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>> acesso em: 28. Out. 2016

Já o assédio moral é caracterizado pela vontade do assediador, também abusando do poder e da posição hierárquica, em denigrir ou desacreditar seu subordinado, profissionalmente ou socialmente. Vale trazer o conceito elaborado por Sônia A. C. Mascaro Nascimento (2004) quando diz que:

“O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.”⁴⁵

Ambos os crimes são muito difíceis de se provar, pois muitas vítimas não chegam a denunciar já que a prática de tais é essencialmente por meio de pressão psicológica e “demanda do assediado silêncio”. Além disso, são muitos os requisitos em lei, e difíceis de cumprir, pois quem assedia não o faz na frente de outras pessoas, sendo assim, raramente tem uma testemunha e quando alguém presencia, muitas vezes se recusa a se manifestar também por medo.

⁴⁵ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTr. vol. 68. n. 8. p. 922-930. São Paulo: Ed. LTr, ago. 2004.

4 O ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES LABORAIS

4.1 O assédio sexual como conduta danosa às relações laborais

Ao se entender o assédio como uma conduta lesiva que parte de um comportamento indesejado, com a finalidade de perturbar ou constranger a pessoa, afetando-lhe sua dignidade e direitos fundamentais pré-estabelecidos na Constituição Federal, e que o assédio sexual pode se dar de maneira verbal, não verbal e física, de uma maneira que venha a causar os mesmos transtornos já qualificados na forma simples de assédio, com o agravante de se exigir (através de chantagem) favores sexuais, em troca de alguma coisa.

A caracterização dessa conduta termina por criar um ambiente hostil, humilhante e degradante no meio laboral, o que não é aceitável, uma vez que o respeito deve ser imperativo nas relações humanas.

O núcleo constranger, utilizado pelo tipo penal que prevê o delito de assédio sexual, deve ter outra conotação que não a utilização do emprego de violência ou grave ameaça. No delito de assédio sexual, partindo do pressuposto de que o seu núcleo prevê uma modalidade especial de constrangimento, devemos entendê-lo praticado com ações por parte do sujeito ativo que, na ausência de receptividade pelo sujeito passivo, farão com que este se veja prejudicado em seu trabalho havendo, assim, expressa ou implicitamente, uma ameaça. No entanto, essa ameaça deverá sempre estar ligada ao exercício de emprego, cargo ou função, seja rebaixando a vítima de posto, colocando-a em lugar pior de trabalho, enfim, deverá sempre estar vinculada a essa relação hierárquica ou de ascendência, como determina a redação legal.⁴⁶

Assim, ao se determinar a ideia de constrangimento, deve-se lembrar que esta deve ser diferente do emprego de violência ou ainda de grave ameaça, uma vez que se estes forem utilizados descaracterizará a ideia de cerco, ou perseguição, fazendo com que o tipo penal do assédio sexual não se configure, podendo ser qualificado como outro tipo, como por exemplo o estupro, previsto no artigo 213, do Código Penal.

Conforme declara o autor, o assédio sexual se dará quando houver uma ausência de receptividade da vítima e a outra parte por meio de chantagem, intimidada a mesma em troca de vantagens ou favorecimentos sexuais, ameaçando-a com

⁴⁶ GRECO, Rogério. **Código Penal Comentado**. 2 ed. Rev. Ampl. e Atual. Niteroi: Impetus. 2009. Pág. 562.

prejuízos em seu trabalho, como por exemplo, rebaixamento de função, diminuição salarial e até a própria demissão.

O crime de assédio sexual, tipificado no art. 216-A do Código Penal, acrescentado pela Lei nº 10.224/2001, consiste em importunar a vítima em razão de posição de hierarquia superior ou ascendência, para dela obter vantagem ou favor sexual, sugerindo, exatamente, de alguma forma, a condição superior como moeda de troca. Para a sua configuração é imprescindível que o agente tenha pôr fim a obtenção de vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da sua condição de superior hierárquico.⁴⁷

Assim, não restam dúvidas acerca da caracterização do assédio sexual dentro do ambiente de trabalho, conforme conceituação legal, apoiada pela doutrina e jurisprudência, são sanadas as principais dúvidas sobre tal. A situação é vista tanto na letra da lei, quando nas decisões aplicadas pelos Tribunais, que qualificam como conduta danosa, a perseguição ou cerco intimidativo, fundamentado em chantagem nas relações de laborais.

E nesse sentido vale dizer que a Justiça do Trabalho se torna mais abrangente que a Lei Penal, uma vez que os juízes ao tratarem do assunto, não consideram apenas a questão vertical, que recai sobre a subordinação ou ascendência, mas sim as relações entre os trabalhadores da empresa, como já fora dito anteriormente, nas relações verticais, horizontais e mistas.

O juiz Francisco Luciano de Azevedo Frota, titular da 3ª Vara de Brasília, explica que, na Justiça do Trabalho, não precisa haver necessariamente desnível de poder para ser caracterizado o assédio sexual. Pode ser cometido por colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico, desde que haja constrangimento sexual e não seja consentido pela vítima, diz.⁴⁸

Assim, a conduta de tal assédio se vincula também aos colegas de trabalho, atingindo qualquer pessoa que participe dessa relação, no tocante ao constrangimento e perseguição.

Marinalva Dantas⁴⁹ lembra que "pode acontecer de a pessoa ser apalpada em partes íntimas, ou mesmo agarrada a força e até ser consumado o ato sexual. Nesse último caso, o assédio sexual já se torna um crime, que é o estupro".

⁴⁷ TRF, 1ª Reg, ACR 2003.51.01.501444-6, Rel. Abel Gomes, DJU 19/10/2006, p.99.

⁴⁸ PRADO, Luiz Regis. **Considerações sobre o novo delito de Assédio Sexual**. Disponível em: < <http://www.professorregisprado.com/Artigos/Luiz%20Regis%20Prado/Considera%20E7%F5es%20sobre%20o%20novo%20delito%20de%20ass%20E9dio%20sexual.pdf> >. Acesso em: 16 out. 2016.

⁴⁹ DANTAS, Marinalva Cardoso. **O que é o assédio sexual?** Disponível em: < <http://reporterbrasil.org.br/2008/07/o-que-e-assedio-sexual/> >. Acesso em: 16 out. 2016.

Assim o ato de conjunção carnal sendo consumado, sem o consentimento da vítima caracteriza o disposto no artigo 213 - CP, ou seja, o estupro, crime hediondo com uma punição ainda maior e ainda mais reprovável.

Art. 213, CP. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso: **Pena** - reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos.

Há de se observar nesse momento o tênue limite que existe entre os dois tipos penais, uma vez que a consumação do assédio, de acordo com a nova redação dada ao artigo ora analisado, pode desconfigurar o tipo assédio sexual, para se reportar à modalidade mais grave, que é o estupro.

4.1.1 O assédio sexual no Brasil e no exterior

Vale ressaltar a grande dificuldade em se provar o crime de assédio sexual no Brasil, uma vez que diversos pontos devem ser atendidos, como a figura ativa do assediador, a figura passiva do assediado, além de provas materiais ou testemunhais que comprovem que tal situação ocorreu.

Já em outros países, como por exemplo Na França considera crime o assédio sexual no trabalho e o tema consta da Legislação Trabalhista. Em outros países, como Itália, Hungria, Nova Zelândia, Bélgica, há suporte legislativo nos Códigos Civil e Penal. A União Europeia recomenda que todos os países membros incluam cláusula alusiva ao assédio sexual nas convenções coletivas de trabalho⁵⁰. Nos Estados Unidos, o crime de assédio está previsto no Código Civil, nos Estados Unidos da América, o simples flerte já pode caracterizar uma situação de assedio nos termos em questão.

[...] não se pode esquecer o caso *Faragher v. City of Boca Raton* (1998). Trata-se de um caso em que *Faragher* ajuizou uma pretensão contra a cidade de *Boca Raton*, com a alegação de assédio sexual. Alegava-se, em síntese, que seus supervisores, que eram funcionários da Prefeitura, criaram um ambiente de trabalho hostil, ao fazer comentários inadequados a respeito de *Faragher*. Por fim, ela sustentou, ainda, que a cidade de *Boca Raton* deveria ser responsabilizada pelos atos de seus empregados. No mérito, o Excelso Tribunal norte-americano entendeu que o empregador tinha responsabilidade civil pelos atos de discriminação em função do gênero praticados por seus funcionários.⁵¹

⁵⁰ CRICIÚMA, Sindicato dos Bancários e Fiduciários de. **Assédio Sexual**. Disponível em: < <http://www.bancarioscriciuma.com.br/sexual> >. Acesso em: 19 out. 2016.

⁵¹ CABRAL, Bruno F.; CANGUSSU, Débora D. D.; **Sexual harassment: Considerações sobre discriminação e assédio sexual no direito norte-americano**. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/18240/sexual-harassment> >. Acesso em: 20 out. 2016.

No caso acima citado, a vítima ajuizou ação contra a cidade alegando que funcionários da prefeitura faziam comentários inadequados e impróprios, criando assim um ambiente hostil, que não lhe dava condições para exercício do trabalho, achando que o ente da federação deveria arcar com a responsabilidade, o que fora acatado pelos Tribunais norte-americanos. Outro caso de grande repercussão foi o caso que envolveu o ex-presidente do mesmo país em um escândalo de assédio sexual à uma de suas secretárias.

(...) no ano de 1997, o julgamento de outro caso de assédio sexual. Trata-se do caso Clinton v. Jones, em que Paula Corbin Jones acusou o então Presidente dos Estados Unidos Bill Clinton da prática de assédio sexual, quando ele era governador do estado de Arkansas. Na ocasião, Clinton invocou sua imunidade para suspender o processo. Em um momento seguinte, indagou-se perante a Suprema Corte dos Estados Unidos se o Presidente da República, em razão da separação de poderes, tinha imunidade absoluta contra processos civis não relacionados ao cargo e anteriores a sua posse. No mérito, a Suprema Corte entendeu que a Constituição dos Estados Unidos não garantia ao Presidente da República imunidade absoluta contra demandas de natureza cível. Firmou-se, ainda, o posicionamento de que, embora o poder executivo fosse independente em razão do princípio da separação de poderes, tal fato não impedia que o poder judiciário exercesse o controle sobre atos praticados pelo Presidente da República.⁵²

Caso bastante lembrado ao se falar em assédio sexual nos EUA, uma vez que mesmo o agente ativo sendo uma figura tão importante quanto o ex-presidente Bill Clinton, suas imunidades presidenciais não lhe resguardariam de processos civis antes de sua posse.

Por isso, partindo da análise das duas situações acima citadas, é que se percebe o quanto a justiça brasileira caminha a passos lentos nesse assunto, uma vez que se exige muito da vítima para comprovação do crime, como por exemplo:

A vítima romper o silêncio, que é o pai dos grandes males. Sair de uma posição submissa para uma atitude mais ativa:

- Dizer claramente não ao assediador
- Contar para as/os colegas o que está acontecendo
- Reunir provas, como bilhetes, presentes e outras
- Arrolar colegas que possam ser testemunhas
- Reportar o acontecido ao setor de recursos humanos
- Reportar o acontecido ao sindicato
- Registrar queixa na Delegacia da Mulher e, na falta dessa, em uma delegacia comum.⁵³

⁵² CABRAL, Bruno F.; CANGUSSU, Débora D. D.; **Sexual harassment: Considerações sobre discriminação e assédio sexual no direito norte-americano**. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/18240/sexual-harassment> >. Acesso em: 20 out. 2016.

⁵³ CRICIÚMA, Sindicato dos Bancários e Fiduciários de. **Assédio Sexual**. Disponível em: < <http://www.bancarioscriciuma.com.br/sexual> >. Acesso em: 20 out. 2016.

A quantidade de meios que a vítima deve se cercar para comprovar a existência de um abuso contra a mesma é tão grande que muitas vezes os atos são deixados de lado, sem punição dos responsáveis. Uma vez que além do constrangimento, ainda contar com a exposição perante os colegas de trabalho e possível julgamento por parte dos mesmos, e por fim conseguir coletar provas materiais, que são inexistentes em grande parte dos casos, desestimula a procura pela responsabilização legal.

4.2 Consequências e responsabilizações para a conduta do assédio sexual.

O crime em questão traz uma série de responsabilizações, mas também grandes consequências para a empresa e os funcionários envolvidos, assim, entende-se emprego, observadas as palavras de Nucci, como:

"Emprego é a relação trabalhista estabelecida entre aquele que emprega, pagando remuneração pelo serviço prestado, e o empregado aquele que presta serviços de natureza não eventual, mediante salário e sob ordem do primeiro, referindo-se no caso às relações empregatícias na esfera civil."⁵⁴

Esse entendimento acerca do conceito de emprego é bastante importante, para que se possa identificar as relações, bem como conseguir destacar os sujeitos da mesma. Uma vez que em um círculo de trabalho, como já fora visto, podem existir vários agentes envolvidos, assim identifica-se o empregador como aquela pessoa que solicita o trabalho e de contrapartida, paga remuneração pelo serviço recebido, enquanto que o empregado é aquele que realiza a atividade mediante o recebimento de salário, pago pelo anterior.

Definidas as partes, é possível analisar cada uma delas quando se é reconhecido o crime de assédio sexual, bem como suas consequências e responsabilidades.

4.2.1 Caracterização da vítima de assédio sexual.

⁵⁴ NUCCI, Guilherme de S. *Apud* GRECO, Rogério. **Código Penal Comentado**. 2 ed. Rev. Ampl. e Atual. Niterói: Impetus. 2009. Pág. 563.

Conforme já debatido, o crime de assédio sexual pode ter como vítima qualquer pessoa que envolvida em uma relação de trabalho, sofra um cerco fundado em chantagens ou propostas que envolvam um aspecto sexual.

A pessoa mais atingida com o crime de assédio sexual, sem sombra de dúvidas é a vítima. O ambiente desfavorável gerado pelas agressões pode conduzir a um prejuízo no rendimento do trabalhador, prejudicando suas promoções, transferências ou quaisquer outras evoluções profissionais que almeje, pois cria um ambiente laboral inadequado, com extrema pressão psicológica.⁵⁵

Nesse sentido, se observa a posição da vítima como desfavorável nestas relações, uma vez que agressões de cunho físico e psicológico podem prejudicar seu rendimento no trabalho, mas principalmente em sua vida, visto que as consequências podem ser imensuráveis.

Uma das primeiras atitudes que a vítima deverá tomar, é no que diz respeito à rescisão indireta de seu contrato de trabalho, como já fora debatido pelo presente estudo. É indispensável ao trabalhador, um ambiente de trabalho que lhe seja seguro e que lhe proporcione condições para a realização de suas atividades, sem constrangimentos e que hajam em conformidade aos direitos fundamentais pré-estabelecidos pela Constituição Federal de 1988.

Portanto, por ter o empregado encontrado causa justa em ato praticado pelo empregador, impedindo-o de continuar a manter o contrato de trabalho (CLT, art. 483, alíneas d ou e), deixando-o de tratar com respeito e zelo, poderá este requerer sua despedida indireta do trabalho e conseqüentemente rescisão contratual.⁵⁶

A proteção aos princípios da honra e da integridade física e psicológica do indivíduo, é uma constante trazida pela lei e assim sua afronta para com o empregado, faz com que este tenha o direito de requerer sua despedida indireta, com rescisão do contrato de trabalho, conforme tratado pela própria CLT. É importante lembrar conforme já citado nos deveres e obrigações do empregado, ele tem como função a realização das atividades propostas pelo contrato, e não a de atender os desejos sexuais de seu empregador ou colegas de trabalho, contra a sua vontade.⁵⁷

⁵⁵ LATIF, Omar Aref Abdul. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. Disponível em: < <http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/anexos/13168-13169-1-PB.pdf> >. Acesso em: 22 out. 2016.

⁵⁶ LATIF, Omar Aref Abdul. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. Disponível em: < <http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/anexos/13168-13169-1-PB.pdf> >. Acesso em: 22 out. 2016.

⁵⁷ MACAHADO, Leandro Campos. **O dano moral na relação de trabalho: uma abordagem jurisprudencial**. Disponível em :<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9393> Acesso em: 23 out. 2016.

Como forma de reparação, a vítima terá direito ao pedido de indenização por danos morais e materiais, uma vez que além de toda a violência sofrida que pode atingir de forma irremediável sua saúde psíquica para a esfera moral, mas também os ganhos originados de seu trabalho, os salários que deixara de perceber, por decorrência da saída do trabalho, bem como as verbas trabalhistas que lhe são de direito e que por ventura, até o momento não foram pagas, estas que devem ser pagas como se houvesse uma dispensa sem justa causa, com todos os direitos inclusos.

“É evidente que o ressarcimento dos danos não se limita apenas às lesões à integridade corporal. Se houver ofensas ao direito do autor, à honra da pessoa, aos bens que integram a sua intimidade, ao seu nome, à sua imagem ou à sua liberdade sexual, ter-se-á dano moral, que poderá traduzir, também, um dano patrimonial indireto se impedirem ou dificultarem, de qualquer modo, a atividade profissional da vítima...”⁵⁸

Assim as ofensas aos direitos fundamentais do indivíduo, geram possibilidades de se pleitear indenizações com a finalidade de amenizar as lesões ocorridas. Como já dito, estas vão desde a proteção à moral, até os danos materiais sofridos pelo menos, protegidos pela ordem civil.

4.2.2 O autor do assédio na figura do empregador ou preposto

É sabido que o empregador terá função de direção sobre o empregado, uma vez que deverá organizar as funções deste e pondo-lhes a devida disciplina nas relações laborais, porém devendo ser observados os limites de convivência dispostos nas convenções sociais.

Nesse sentido, a outra parte no cometimento do delito em questão, é no que atinge a parte autora que pode ser o empregador, um superior ou ainda um colega de trabalho. A Lei Penal diz que o assédio sexual só poderá ser cometido por um superior, porém já foi possível verificar que a Lei Trabalhista avança no sentido desta interpretação, afirmando que qualquer um pode ser autor da mesma, independente de sexo ou posição na empresa.

Conforme muito bem explicado por Cezar Roberto Bitencourt, o dano ou prejuízo que a vítima, assediada ou constrangida tem medo ou receio de sofrer não se limita à possibilidade de desemprego, demissão ou redução de sua remuneração; eventuais empecilhos, discriminações ou dificuldades de qualquer natureza para a progressão na carreira, no emprego, cargo ou função também podem configurar meio, forma ou modo do constrangimento sofrido pela vítima. Damásio de Jesus completa, apresentando que o

⁵⁸ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil**. v. 7. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 76.

constrangimento para a configuração do assédio é preciso que ocorra “há necessidade de cerceamento de um direito que a vítima faz jus”.⁵⁹

Este autor deverá responder nas mais diferentes esferas legais, uma vez que o sofrimento causado à vítima não deverá ficar impune. Em primeiro lugar, o mesmo poderá ser suspenso ou ainda ter seu contrato de trabalho rescindido com justa causa por mau procedimento ou incontinência na conduta, conforme previsto pelo artigo 482⁶⁰ da CLT. Já na esfera civil, recairá a responsabilização patrimonial direta pelas indenizações devidas e pleiteadas pela vítima, bem como à esfera penal, o cumprimento da pena estabelecida pela própria lei em questão.

Vale salientar que a conduta discriminada pelo artigo acima citado, não atinge a figura do empregador, uma vez que imagina-se ser o próprio dono do negócio, recaindo sim sobre aqueles que independente do cargo, são também empregados da empresa, que funcionam como prepostos da mesma.

Nesse sentido, sobre a figura do empregador deverá recair o disposto no artigo 932, III, do Código Civil de 2002 que diz que são também responsáveis pela reparação civil, o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

“ASSÉDIO SEXUAL. DANOS MORAIS. Demonstrada a prática de ato lesivo à honra e à dignidade da obreira, em face do comportamento assediante dos prepostos, de conotação sexual, resta configurado o dano moral, que deve ser reparado pelo empregador, a teor do disposto nos artigos 2º/CLT, 159 e 1521, III, do Código Civil”⁶¹

Assim, é pacífico pelas decisões jurisprudenciais, que mesmo o assédio não tendo sido cometido pelo empregador, ele possui uma responsabilidade, que alguns consideram como indireta, uma vez que seu dever de vigiar e proporcionar um ambiente seguro aos seus empregados é imperativo para a continuidade do negócio, onde a própria Lei Civil demonstra tal situação, o que não deixa dúvidas acerca da mesma, nas situações de existência ou não da obrigação de indenizar.

⁵⁹ OLIVEIRA, Laura Machado de. **O assédio sexual sob a ótica trabalhista: Um estudo comparado ao Direito Penal**. Disponível em: < <http://www.cognitiojuris.com/artigos/02/07.html> >. Acesso em: 23 out. 2016.

⁶⁰ **Art. 482, CLT**. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: b) incontinência de conduta ou mau procedimento.

⁶¹ TRT 03ª R., 01ª Turma, RO 14134/2001, Juíza Rel. Maria Auxiliadora Machado Lima, j. 13-01-2001.

4.3 A mulher como principal vítima do assédio sexual nas relações trabalhistas

Até o presente momento, fora debatido o alcance do assédio sexual dentro do ambiente de trabalho, e se pode afirmar, segundo a lei em vigor, que qualquer pessoa poderá ser tanto autor quanto vítima deste tipo de violência. Não existe diferença entre os sexos, quando se posta frente à proteção legal, uma vez que a própria Constituição Federal diz que não haverá diferença ou discriminação entre os sexos (art. 5º, *caput*).

Porém é sabido que na prática, a realidade é totalmente diferente, e as mulheres passam a ser as grandes vítimas dos principais delitos que envolvem a sexualidade.

“A violência sexual é um fenômeno universal, em que não existem restrições de sexo, idade, etnia ou classe social. Embora atinja homens e mulheres, as mulheres são as principais vítimas, em qualquer período de suas vidas. E as mulheres jovens e adolescentes apresentam risco mais elevado de sofrer esse tipo de agressão”.⁶²

Estas situações, se tornam bandeiras constantes na busca pela proteção dos direitos das mulheres, uma vez que a mesma é o principal alvo de agressões sexuais em diferentes áreas de sua vida, não sendo diferente dentro do ambiente de trabalho. Assim, as seguintes porcentagens podem ser analisadas:

A Revista Veja demonstra que em pesquisa realizada em 12 capitais do Brasil em 1995, foi constatado que 52% das mulheres que trabalham já sofreram com este problema. Rodolfo Pamplona Filho indica, também, a citada pesquisa em seus trabalhos. A deputada Iara Bernardi, autora do projeto que transformou o assédio sexual em crime, apontou em sua justificativa o mesmo percentual acima citado. [...] A Revista IstoÉ, em pesquisa realizada, cita os seguintes índices: 31% das brasileiras assediadas sexualmente perdem o emprego, 30% se calam e apenas 2,6% vão à Justiça.⁶³

Com os alarmantes números que envolvem as mulheres como vítimas de assédio sexual dentro do ambiente de trabalho, não é somente possível destacar o apenas um pesquisa, ou seja a citada acima, mas outras como a realizada pelo Site

⁶² FACURI, Cláudia de Oliveira, *et al.* **Violência sexual: estudo descritivo sobre as vítimas e o atendimento em um serviço universitário de referência no Estado de São Paulo, Brasil.** Disponível em: < http://www.compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2013/11/CLAUDIA_FACURIETAL_CAISM2013_artigoviolenciasexual.pdf >. Acesso em: 24 out. 2016.

⁶³ OLIVEIRA, Laura Machado de. **O assédio sexual sob a ótica trabalhista: Um estudo comparado ao Direito Penal.** Disponível em: < <http://www.cognitiojuris.com/artigos/02/07.html> >. Acesso em: 24 out. 2016.

de Notícias UOL⁶⁴, que corrobora este número de 52% das mulheres em idade produtiva de trabalho, já foram assediadas dentro dos mesmos, ou ainda a Datafolha⁶⁵, que diz que 63% das paulistanas já sofreram tal violência.

Não há levantamentos sobre quais profissões são mais afetadas, mas especialistas são unânimes em dizer que o ambiente mais propício ao assédio sexual é o da secretária. Diante da suspeita, o Sindicato das Secretárias do Estado de São Paulo realizou pesquisa na categoria e o resultado foi 25% responderam que já foram assediadas sexualmente pelos chefes.⁶⁶

Não existe necessariamente um tipo de profissão ou trabalho em que prevaleça o assédio sexual, pode-se dizer que qualquer mulher, em qualquer emprego ou nível de hierarquia pode sofrer com tal violência, mas a grande campeã nas pesquisas realizadas, trata a profissão de secretária, como uma das mais assediadas, não existindo explicação conceitual para tal situação, porém grande parte das mesmas dizem já terem sido vítimas.

Em boa parte dos países, são os acusados que precisam provar que não cometeram o crime, já no Brasil, a apresentação de provas é dever da vítima, o que dificulta o acesso ao real número de casos que envolvem tal tipificação. Nesse momento, se faz imprescindível trazer à tona a Lei nº 10.778/2003⁶⁷, que versa sobre a notificação compulsória nos casos de violência contra a mulher, caso haja atendimento pelos serviços públicos ou privados e logo em seu artigo 1º, fala sobre os casos de assédio sexual, quando diz que:

Art. 1º Lei nº 10.778/2003. Constitui objeto de notificação compulsória, em todo o território nacional, a violência contra a mulher atendida em serviços de saúde públicos e privados.

⁶⁴ SOUZA, Marcelle. 52% das mulheres já sofreram assédio no trabalho; falta de provas dificulta condenações. In: **Vida no Trabalho - UOL Economia**. Disponível em: < <http://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2013/03/08/52-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-no-trabalho-falta-de-provas-dificulta-condenacoes.htm> >. Acesso em: 24 out. 2016.

⁶⁵ SÃO PAULO, DataFolha. **Termômetro Paulistano - assédio sexual contra as mulheres**. PO813740. 07/04/2014. Disponível em: < <http://media.folha.uol.com.br/datafolha/2014/04/14/termometro-paulistano-assedio-sexual.pdf> >. Acesso em: 26 out. 2016.

⁶⁶ SOUZA, Marcelle. 52% das mulheres já sofreram assédio no trabalho; falta de provas dificulta condenações. In: **Vida no Trabalho - UOL Economia**. Disponível em: < <http://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2013/03/08/52-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-no-trabalho-falta-de-provas-dificulta-condenacoes.htm> >. Acesso em: 26 out. 2016.

⁶⁷ BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 10.778 - Notificação compulsória dos casos de violência contra a mulher, atendidos pelos serviços de saúde pública ou privada**. Lei nº 10.778, de 24 de Novembro de 2003. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.778.htm >. Acesso em: 27 out. 2016.

§ 1º Para os efeitos desta Lei, deve-se entender por violência contra a mulher qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público como no privado.

§ 2º Entender-se-á que violência contra a mulher inclui violência física, sexual e psicológica e que:

[...]

II – tenha ocorrido na comunidade e seja perpetrada por qualquer pessoa e que compreende, entre outros, violação, abuso sexual, tortura, maus-tratos de pessoas, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no lugar de trabalho, bem como em instituições educacionais, estabelecimentos de saúde ou qualquer outro lugar;

De acordo com a presente Lei em comento, a violência contra a mulher deverá ser notificada compulsoriamente, ou seja, não dependerá de anuência da mulher, desde que ela necessite de atendimento médico e compareça à unidades de saúde. O referido artigo já conceitua o que é considerado violência contra a mesma, ao dizer que "será qualquer conduta que cause morte, ou ainda dano ou dor física e psicológica a mesma", bem como os lugares onde a mesma pode ser cometido. É quando no inciso II, do §2º diz que será protegida inclusive nas questões relativas à assédio sexual cometido no ambiente de trabalho.

Assim várias são as leis que buscam a proteção aos direitos da mulher, porém é possível entender que diante de toda a história de discriminação e subjugação, vivenciadas pelas mesmas, frente às culturas patriarcais presentes no decorrer da história, é que a mulher continua sendo discriminada, com pagamento de baixos salários, onde "no Brasil, as mulheres recebem, em média, apenas 30% do salário pago aos homens e, no mundo, representam 70% dos pobres e 2/3 dos analfabetos, não sendo à toa que a pobreza é substantivo feminino"⁶⁸. As formas de discriminação, mesmo sendo proibidas por lei e atinjam diretamente os direitos individuais e fundamentais do ser humano, passam a ser uma constante e devem ser consideradas condutas agressivas e ilegais.

Assim, o assédio sexual às mulheres dentro do ambiente de trabalho, consiste em uma ação que viola diversos direitos das mesmas e as colocam em uma difícil situação, onde seu direito à intimidade e honra são afetados, mas principalmente seu direito ao próprio corpo e sua liberdade sexual, que são atingidos, mediante a prática de conduta nefasta quando por meio de chantagem ou intimidação, lhe são cobrados favorecimentos sexuais, para que a mesma possa continuar com seu

⁶⁸ DAL BOSCO, Maria Goretti. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/2430/assedio-sexual-nas-relacoes-de-trabalho> >. Acesso em: 01 nov. 2016.

trabalho, ou ainda ascender em sua carreira, lembrando que tais condições devem ser sem a vontade da mesma.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao tentar encontrar os motivos pelos quais a mulher tem sido a maior vítima do assédio sexual, o presente trabalho discorreu sobre a história feminina, até a solidificação do patriarcado na sociedade, onde há uma dominação masculina sobre a mulher. Neste contexto foram introduzidos conceitos na sociedade como um todo, onde a mulher era tratada como um ser frágil, incapaz e até “um vaso, um recipiente” como citado por Aristóteles.

Assim, iniciou-se a subjugação da força e do poder feminino. Com o enraizamento desse conceito, no seio da sociedade, de que a mulher seria apenas um ser receptor e sem energia própria, incapaz de produzir algo, cada vez mais esta foi entregue a dominação masculina, que se utilizava de sua “superioridade” para fazer o que bem quisesse, muitas vezes abusando deste poder que recebia para se utilizar do ser feminino como desejasse.

O assédio sexual, tratado neste trabalho, advém dos tempos mais remotos, não apenas no ambiente de trabalho, mas desde que a mulher nem trabalhava fora de casa. Era comum um homem, provedor da família, detentor de direito sobre ela, abusar de seu poder. Surgindo o assédio de pai pra filha, marido pra esposa, contra sobrinha, contra cunhada e assim por diante.

Com o tempo e a ajuda da igreja, estado, família e toda estrutura social, essas concepções começaram a se tornar algo natural, o que ajudou ainda mais na desvalorização e a fazer a mulher acreditar no seu íntimo que era incapaz e fraca, aceitando seu papel de “objeto”.

Com o advento da revolução industrial, a mulher foi inserida no mercado de trabalho, mas não igualmente, estas recebiam cerca de 60% a menos, apenas em função do sexo, e eram discriminadas por trabalharem e possuírem renda, mesmo que fossem obrigadas a trabalharem fora de casa como no caso de ausência de uma figura masculina, como viúvas ou nos casos de abandono.

A trabalhadora era discriminada por ter que obedecer aos desmandos de seu patrão, e por ser desrespeitada pelos mesmos e pelos outros empregados. Antes da promulgação das primeiras leis trabalhistas os superiores pagavam os salários de suas subordinadas quando e como queriam, praticando assim abusos, entre eles o sexual.

O presente trabalho também se propôs a estudar o termo, assédio, um tema estudado por diversas áreas do direito, desde a área penal, passando pela cível até o direito do trabalho. Tipificando-se este como uma conduta reiterada e prolongada no tempo, nas palavras de Aurélio Buarque, “o assédio em um sentido figurado consiste na insistência impertinente, perseguição...” sendo assim, o assédio não condiz com as regras de boa convivência, sendo algo extremamente prejudicial e que agride o trato entre as pessoas que se relacionam nos mais diversos meios não se restringindo apenas ao mercado de trabalho.

Destacando os principais tipos de assédio que são o assédio moral e o assédio sexual. O primeiro é aquele onde por vontade o assediador se valendo de posição hierárquica superior, oprime a vítima de maneira a denegri-lo, segundo o conceito de Sônia Mascaro “O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica”.

Já o assédio sexual, o principal estudado neste trabalho, se caracteriza pelo abuso de poder, também valendo-se da posição hierárquica superior, mas neste o assediador oferece melhorias de salário, cargo ou até a simples manutenção do emprego em troca de favores sexuais, que não são da vontade da vítima.

Finalizando há que se estudar os malefícios que estas condutas trazem ao ambiente de trabalho e os direitos fundamentais infringidos. Fazendo-se uma análise desta conduta lesiva e das consequências que esta pode trazer, tanto a vítima quanto ao assediador.

Importante se faz ressaltar a dificuldade que essas mulheres, abusadas tem em denunciar, pela gama de provas e testemunhas que se faz necessário. Há uma necessidade urgente de mudança, tanto da cultura patriarcal injetada na sociedade, como da maneira de se lidar com este crime.

Como exposto no texto deste trabalho, segundo pesquisa 52% das mulheres em idade hábil de trabalho já sofreram assédio sexual, 31% destas perderam seus empregos em função disto, 30% se calam e apenas 2,6% vão à via judicial.

A tomar como exemplo diversos países que tem a inversão do ônus da prova, nos casos de assédio sexual, o que facilita para a vítima ter coragem de pleitear por seus direitos e reparação a tantos danos sofridos.

Há que se buscar mudanças e facilidades, pois o crime de assedio cresce e o número de punidos ainda é muito baixo. As mulheres sofrem assédio em diversos

lugares, pelos mais diversos tipos de pessoas, e isso não é cultural, temos que buscar mudança.

REFERÊNCIAS

AGRA, Walber de Moura. **Curso de Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

BICEGLIA, Tânia Regina, *et al.* **A mulher e a Evolução Histórica de Suas Conquistas na Legislação Civil e Constitucional Brasileira**. 2002. 95 fls. Trabalho de Conclusão do Curso de Direito – Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” – Faculdade de Direito de Presidente Prudente, Presidente Prudente, 2002.

BRASIL, Presidência da República. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Lei nº 3.071, de 01 de janeiro de 1916.

BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 10.778 - Notificação compulsória dos casos de violência contra a mulher, atendidos pelos serviços de saúde pública ou privada**. Lei nº 10.778, de 24 de Novembro de 2003. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.778.htm >. Acesso em: 04 mai. 2016.

CABRAL, Bruno F.; CANGUSSU, Débora D. D.; **Sexual harassment: Considerações sobre discriminação e assédio sexual no direito norte-americano**. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/18240/sexual-harassment> >. Acesso em: 30 abr. 2016.

CRICIÚMA, Sindicato dos Bancários e Fiduciários de. **Assédio Sexual**. Disponível em: < <http://www.bancarioscriciuma.com.br/sexual> >. Acesso em: 30 abr. 2016.

DAL BOSCO, Maria Goretti. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/2430/assedio-sexual-nas-relacoes-de-trabalho> >. Acesso em: 01 nov. 2016.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil**. v. 7. São Paulo: Saraiva, 2009.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2002.

FERREIRA, Lucas. **As mulheres egípcias**. Disponível em: < <http://antigoegito.org/208/> >. Acesso em: 07 fev. 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GRECO, Rogério. **Código Penal Comentado**. 2 ed. Rev. Ampl. e Atual. Niterói: Impetus. 2009.

JORGE, Manoel; NETO, Silva. Constituição e assédio sexual. **Revista dos tribunais online**. Disponível em: < <http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad8181500000158445c34057d27c239&docguid=lcd8da130f25411dfab6f0100000000&hitguid=lcd8da130f25411dfab6f010000000000&spos=1&epos=1&td=1&c> >

ontext=8&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1
> acesso em: 28. Out. 2016

KLEIN, Danielle. **A mulher pré-histórica**. Disponível em: < <http://lerexpressar.blogspot.com.br/2010/09/mulher-pre-historica.html> >. Acesso em: 29 fev. 2016.

LATIF, Omar Aref Abdul. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. Disponível em: < <http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/anexos/13168-13169-1-PB.pdf> >. Acesso em: 01 mai. 2016.

LOPES, Carmem L. E. **8 de março, Dia internacional da mulher - Uma data e muitas histórias**. Disponível em: <<http://www.redemulher.org.br/8demarco.htm> >. Acesso em: 18 fev. 2016.

MESQUITA, Juliana Jorge. **Assédio sexual a mulher no ambiente de trabalho**. Conteúdo jurídico, Brasília-DF: 04 jul. 2011. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/monografia-tcc-tese,assedio-sexual-a-mulher-no-ambiente-de-trabalho,32785.html>>. Acesso em: 15 abr. 2016

MIKOS, Nádia R. de C.; BARACAT, Eduardo M. **Assédio moral: Características e prevenção**. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9791 >. Acesso em: 17 abr. 2016.

MUNIZ, Mirella K. de C. B. **Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no trabalho**. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140 >. Acesso em 18 abr. 2016.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTr. vol. 68. n. 8. p. 922-930. São Paulo: Ed. LTr, ago. 2004.

NEVES, Orlando. Aristóteles – Filósofo: 384 a.C - 322 a.C. In: **Vidas Lusófonas**. Disponível em: < <http://www.vidaslusofonas.pt/aristoteles.html> >. Acesso em: 15. abr. 2016.

NUCCI, Guilherme de S. *Apud* GRECO, Rogério. **Código Penal Comentado**. 2 ed. Rev. Ampl. e Atual. Niteroi: Impetus. 2009. Pág. 563.

OLIVEIRA, Laura Machado de. **O assédio sexual sob a ótica trabalhista: Um estudo comparado ao Direito Penal**. Disponível em: < <http://www.cognitiojuris.com/artigos/02/07.html> >. Acesso em: 02 mai. 2016.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio Sexual: Questões conceituais**. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/6826/assedio-sexual> >. Acesso em: 15 abr. 2016.

PERNOUD, Régine. "**O mito da Idade Média**". Disponível em: < <http://portalconservador.com/o-mito-da-idade-media-por-regine-pernoud/> >. Acesso em: 15 abr. 2016.

¹PETRIN, Natália. **Olga Benário Prestes**. Disponível em: <[Http://www.estudopratico.com.br/olga-benario-prestes-quem-foi-e-sua-importancia-na-historia/](http://www.estudopratico.com.br/olga-benario-prestes-quem-foi-e-sua-importancia-na-historia/)>. Acesso em: 18 set. 2016.

PRADO, Luiz Regis. **Considerações sobre o novo delito de Assédio Sexual**. Disponível em: < <http://www.professorregisprado.com/Artigos/Luiz%20Regis%20Prado/Considera%E7%F5es%20sobre%20o%20novo%20delito%20de%20ass%E9dio%20sexual.pdf> >. Acesso em: 10 out. 2016.

RANGEL, Natália. A verdadeira mulher das cavernas. In: **Revista Isto É**. 2080 edição. Disponível em: < http://www.istoe.com.br/reportagens/18388_A+VERDADEIRA+MULHER+DAS+CAVERNAS >. Acesso em: 07 fev. 2016.

RODRIGUES, Humberto. LIMA, Claudia de Castro. **Vale tudo: Homossexualidade na antiguidade**. Disponível em: < <http://guiadoestudante.abril.com.br/aventuras-historia/vale-tudo-homossexualidade-antiguidade435906.shtml#.VMEala4UH34.hotmail> >. Acesso em: 20 fev. 2016.

SANTANA, Ana Lúcia. **Matriarcado**. Disponível em: < <http://www.infoescola.com/sociologia/matriarcado/> >. Acesso em: 14 fev. 2016.

SÃO PAULO, DataFolha. **Termômetro Paulistano - assédio sexual contra as mulheres**. PO813740. 07/04/2014. Disponível em: < <http://media.folha.uol.com.br/datafolha/2014/04/14/termometro-paulistano-assedio-sexual.pdf> >. Acesso em: 26 out. 2016.

SOUSA, Marcelle. 52% das mulheres já sofreram assédio no trabalho; falta de provas dificulta condenações. In: **Vida no Trabalho - UOL Economia**. Disponível em: < <http://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2013/03/08/52-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-no-trabalho-falta-de-provas-dificulta-condenacoes.htm> >. Acesso em: 26 out. 2016.

SOUSA, Rainer Gonçalves. **Atenas, esparta e as mulheres**. Disponível em: <<http://brasilescola.uol.com.br/historiag/atenas-esparta-as-mulheres.htm> >. Acesso em: 17 set. 2016.

SOUSA, Rainer Gonçalves. **O cotidiano da mulher na pré-história**. Disponível em: < <http://brasilescola.uol.com.br/historiag/o-cotidiano-mulher-na-pre-historia.htm> >. Acesso em: 07 fev. 2016.

ZAMARIOLLI, Marlene Mota. **A mulher na política**. Disponível em: < www.portal.santos.sp.gov.br >. Acesso em: 20 fev. 2016.