

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

HUGO PERES MAGANHA:
Bacharelado em Direito do Centro
Universitário de Santa Fé do Sul - SP

RICARDO ALEXANDRE RODRIGUES GARCIA

(orientador)

RESUMO: O presente trabalho trata dos direitos trabalhistas da mulher, que foram conquistados com o decorrer do tempo mas de forma que ainda são muito recentes. É cristalino que os homens ainda detêm vantagens no que concerne aos seus direitos trabalhistas e as mulheres enfrentam muito mais obstáculos. Levando em consideração que trata-se de um problema que ainda atinge milhares de mulheres trabalhadoras em todo o país, é necessário que sejam efetivadas medidas projetivas dos direitos destas para que possam competir de forma igual e justa com os trabalhadores do sexo masculino. Foram utilizados para a confecção do trabalho sites, monografias, artigos científicos e consulta na legislação em vigor. O objetivo do artigo é demonstrar que, apesar de todos os avanços que houveram no ordenamento jurídico brasileiro, ainda não há igualdade plena entre os gêneros no que diz respeito às relações de trabalho. Dessa forma, o trabalho conclui que porquanto ainda não existem medidas suficientes que neutralizem a vantagem que os homens têm por causa de seu gênero. Necessária, então, a conscientização de que a função social da mulher não é mais a mesma de anos atrás, e que esta agora enseja por conquistas pessoais que incluem uma carreira próspera.

Palavras - chaves: Assédio moral; Assédio sexual; Direitos trabalhistas da mulher.

ABSTRACT: This paper deals with women's labor rights, which have been conquered over time but are still very recent. It is crystal clear that men still have advantages with regard to their labor rights and women face much more obstacles. Considering that this is a problem that still affects thousands of women workers across the country, it is necessary to take projective measures of their rights so that they can compete equally and fairly with male workers. websites, monographs, scientific articles and consultation in the current legislation. The purpose of this article is to demonstrate that, despite all the advances that have been made in the Brazilian legal system, there is still no full equality between genders regarding Thus, the paper concludes that because there are not enough measures to counteract the advantage that men have because of their gender. It is therefore necessary to realize that the social function of women is no longer the same as it was years ago, and that it now gives rise to personal achievements that include a prosperous career.

Keywords: Bullying. Sexual harassment. Women's labor rights

1 INTRODUÇÃO

A partir da evolução social e da luta da classe feminina, esta ganhou espaço no mercado de trabalho se fazendo presente em diversas áreas. A evolução veio a colidir com costumes sociais, em que mulheres até então, atuavam unicamente no ramo das atividades domésticas.

Em razão do avanço social que direciona a mulher a uma visibilidade maior no círculo trabalhista, surgem os abusos e violência contra esta classe trabalhadora, fazendo-se necessária devida tipificação e execução na legislação, para que assim não as deixem em situação de desamparo.

Nesse trabalho também abordei sobre as formas de assédio sexual, as espécies do assédio sexual e quem são os sujeitos do assédio sexual.

Também observaremos que qualquer trabalhador poderá ser vítima do assédio sexual, isto porque não se restringe a apenas um alvo sexual, mesmo sendo muito maior a taxa de mulheres vítimas do crime em questão, o assédio pode ser cometido por um homem em relação a uma mulher ou vice-versa.

Dentre os principais abusos incêndios sobre a mulher trabalhadora, encontram-se os assédios moral e sexual no trabalho, sendo estes, formas de abuso de poder do superior hierárquico – como por exemplo chefe sobre o subordinado; ou empregador sobre o empregado – com o intuito de humilhar; instigado pedido de demissão; ou ainda, a obtenção de favores sexuais mediante ou não a coação do empregado.

Apesar da presente legislação que determina a não discriminação em razão de gênero, a igualdade sexual ainda não é uma realidade próxima a ser adquirida no ambiente empregatício, uma vez que nas situações de abusos, como nos assédios, o ônus da prova é da vítima, dificultando assim a efetiva aplicabilidade da norma nos casos concretos.

2 ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual é o comportamento indesejado de caráter sexual, de forma verbal, não verbal ou física, com o intuito ou o efeito de perturbar ou constranger a vítima no assediador, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, degradante, hostil, desestabilizador ou humilhante.

2.1 Formas de Assédio Sexual

Pode-se assim dizer que existem duas formas de assédio sexual, sendo que este poderá ocorrer na forma vertical ou horizontal e para melhor compreensão se faz necessária uma melhor análise de cada um deles.

2.1.1 Assédio Sexual vertical

Essa forma de assédio sexual nada mais é do que aquele praticado pelo superior hierárquico, ou seja, aquele que possui poder de mando e chefia e que o empregado deve obediência na relação trabalhista, ou seja, é necessário nível hierárquico diferente.

Esse tipo de assédio pode ser dividido em vertical descendente e ascendente, o assédio sexual será o vertical descendente, pois esse é realizado pelo superior em relação ao inferior em uma relação trabalhista e vertical ascendente surge quando os subordinados realizam aquelas condutas tipificadas em face do superior hierárquico tendo por maior objetivo a retirada desse de seu posto de superioridade ou tendo alguma informação confidencial do empregador.

2.1.2 Assédio Sexual horizontal

O assédio sexual também pode ser cometido na forma horizontal. Diferentemente do anterior, esse não exige subordinação hierárquica, ou seja, não se faz necessário que o assediante seja o patrão ou o chefe do estabelecimento ou empresa e que o assediado seja empregado, subordinado.

2.2 Espécies de Assédio Sexual

Existe mais de uma espécie de assédio sexual, sendo que este pode ocorrer por chantagem ou por intimidação, como o apontado pela autora Alice Monteiro de Barros: “O assédio sexual por chantagem, traduz exigência formada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de trabalho”. (BARROS, 1998, p.503).

2.2.1 Assédio Sexual por Chantagem

Esta espécie de assédio sexual é a que mais ocorre nas relações de trabalho, sendo que entre as duas é a única a ser observada pelo direito brasileiro, através da tipificação e punição pelo código penal, mesmo sendo apenas na área trabalhista.

A caracterização dessa espécie de crime se dá com o aproveitamento da condição de superior hierárquico do empregador, chefe, ou administrador, para forçar a vítima a satisfação de seus desejos sexuais sendo que a vítima manifesta receio a essa conduta, ou seja o superior deseja se satisfazer sexualmente mesmo contra a vontade do subordinado e para que possa conseguir realizar seus desejos ameaça a vítima de várias maneira, dizendo que se ela não atender seu pedido poderá perder o emprego, ou ser transferida pra uma localidade que dificulte a realização de suas tarefas, ou até mesmo a perda de alguma promoção ou benefício adquirido.

A pratica desse crime pode ocorrer através do chamado contraio sensu, em que a vítima não é ameaçada com a perda de algo, mais com o ganho, assim o superior hierárquico faz promessas ao assediado. Como promoção de cargo ou indicação a algum emprego e até mesmo melhor do que o atual.

2.2.2 Assédio Sexual por Intimidação

Esta espécie de assédio sexual também é conhecida como assédio sexual ambiental, pois através das condutas praticadas pelo assediante o ambiente de trabalho torna-se sexualmente hostil, ou seja a vítima sente-se incomodada ou incapacitada a realizar suas atividades por conta daquilo que é feito a ela, podendo ser insinuações sexuais não correspondidas, solicitações sexuais, ou outros atos que contenham a mesma índole, com o objetivo de causar prejuízo a atuação da vítima ou de criar propositalmente alguma situação que venha a ofende-la.

Ao analisar o tema pode-se compreender que “Nesta espécie, o elemento ‘poder’ é irrelevante, sendo o caso típico de assédio sexual praticado por companheiro de trabalho da vítima, ambos na mesma posição hierárquica na empresa.

2.3 Sujeitos do Assédio Sexual

Devemos entender quais e quem são as figuras atuantes no polo ativo e passivo deste crime.

2.3.1 Sujeito ativo

Assim temos como principal sujeito ativo o empregador, chefe, administrador, proprietário e também o sócio que possui maior poder de mando. O assediador será aquele que chantageia ou intimida a vítima com o propósito de alguma satisfação sexual, fazendo com que essa se sinta com medo de perder o emprego caso não realize suas vontades ou prometendo bonificações.

2.3.2 Sujeito Passivo

Será considerado assediado aquele que é acometido por condutas sexuais do seu superior hierárquico sendo que este será seu empregador, patrão, chefe, administrador, proprietário e etc.

O assediador sempre será aquele que possui o poder de mando.

2.4 O Assédio Sexual da mulher no ambiente de trabalho

Assédio sexual é a abordagem, insistente ou não desejada, praticada pelo indivíduo que se encontra em situação de privilégio e aproveita deste para a obtenção de favores sexuais do seu subordinado. Nos locais de trabalho sempre tem uma história de assédio, que foi vivenciada por uma mulher. Podem ser cantadas, piadas maliciosas, presentes impróprios e contatos físicos contra a vontade da mulher, como abraços, beijos ou atitudes íntimas. A maioria das vezes, o assédio é acompanhado por promessas de promoção ameaças de demissão, ou seja, o assediador se aproveita dessas situações para assediar a vítima.

Trata-se, de um comportamento inadequado contra mulher trabalhadora, considerado ofensivo, desagradável e impertinente.

A conduta é tipificada pelo Código Penal (CP) desde 2001, em seu artigo 216-A:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função." (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Parágrafo único. (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (BRASIL, 2001, p.605)

A agressão pode ocorrer por meio de chantagem ou por meio da intimidação. Na primeira hipótese, o superior pratica uma coação sobre o subordinado para a obtenção do favor sexual, muitas vezes ameaçando a demissão do empregado em caso de negativa. Na segunda hipótese, não há a necessidade de uma ameaça direta, apenas a presença da abordagem invasiva do indivíduo que se encontra em situação de superioridade, como cantadas e comentários desconcertantes.

A grande maioria das vítimas do assédio sexual no ambiente do trabalho são as mulheres e que se caracteriza como meio de controlar elas nas relações de emprego, ou seja, os assediadores aproveitam das relações de poder que tem sobre sua funcionaria para se aproveitarem dela, muitas vezes elas não denunciam o agressor. É crime e está previsto na legislação brasileira e de violação de direitos humanos.

São exemplos de assédio sexual insinuações, veladas ou explícitas, que possui caráter sexual; gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual; promessas de tratamento diferenciado; chantagens; ameaças, de perder o emprego; ofensa; perturbação, diálogos indesejáveis relacionadas a sexo; piadas relacionadas ao lado sexual; contato físico forçado; convites sexuais contra a vontade do empregado; pedidos importunos; querer que a trabalhadora de vista com roupas inadequadas que consiste em exibir suas partes íntimas; criar um ambiente relacionado ao pornô.

Encontram-se duas formas de assédio sexual, a vertical e a horizontal. A vertical ocorre quando a pessoa, em posição hierárquica superior, aproveita que é o chefe para oprimir alguém, intimidando-a, pressionando-a para obter algum favor relacionado ao sexo. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal. A horizontal é quando a pessoa é ser assediada ou constrangida por colegas de trabalho e não por superior hierárquico. Essa forma não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.

A dignidade humana é ferida pelo assédio sexual e demais direitos fundamentais dos servidores públicos, dos estagiários e empregados. Desobedece aos direitos dos trabalhadores à igualdade de oportunidade, de trabalhar em segurança, além prejudicar a saúde do trabalhador. As vezes as pessoas mantem em sigilo que foram assediadas e por conta disso acaba escondendo o tamanho real desse problema

Os danos das vítimas são: privação da autonomia; a integridade psicológica e física acaba ficando afetada, que decorre da perda emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, a pessoa se isola e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta; significativa redução da autoestima; diminuição da produtividade; afastamentos por doenças; desligamentos, aumento dos acidentes que acontecem no ambiente de trabalho e as vítimas acabam sofrendo em relação a saúde mental e física em função da pressão que elas sofrem no ambiente de trabalho.

Depois que a mulher se incluiu no mercado de trabalho, verificou-se por diversas vezes diferença de gênero. As injustiças aplicadas às mulheres nas atividades econômicas são proeminentes. Recebem salários menores apenas pela condição de ser mulher, ficam sujeitas à demissão no caso de necessitarem da licença maternidade e ainda são as vítimas mais recorrentes de assédio sexual no ambiente empregatício. Em 2011 foi realizada uma pesquisa pelo grupo ABC, onde constatou-se que uma a cada quatro mulheres, uma já sofreu esse tipo de agressão, e ainda, 59% destas não prestaram denuncia por acreditar que seria ineficaz.

O número de denúncias relacionadas a este tipo de assédio é crescente, mas isso não mostra como é a realidade. Segundo o Ministério Público do Trabalho, em 2012, foram denunciados 165 casos de assédios sexuais em ambientes de trabalho, e em 2017, esse número saltou para 340 ocorrências, mas a quantidade de assédio que acontecem no cotidiano é bem maior, porque grande parte das mulheres não denuncia o assediador que está na mesma empresa que ela e com isso o assédio vira uma rotina na vida dela causando prejuízos psicológicos. A

mulher não denuncia os agressores porque elas têm vergonha ou medo de se expor, com isso o número de vítimas que mantem os assédios em sigilo é alto.

A grande parte dos assediadores se aproveitam do machismo, que não repreende a conduta, assim culpa a vítima e impede a denúncia, pois para eles esses tipos de ações não são nada para eles ou como se fosse tudo normal, são só elogios ou no máximo ações que foram mal interpretadas pela mulher trabalhadora.

É de se animar ao ver que empresas de grande porte, influenciadoras, estão cada vez mais preocupadas aos casos de assédio sexual. Infelizmente estas ações não são pontuais, pois apenas alcança casos que possuem grande visibilidade. É de se esperar uma cultura nova que seja organizacional, onde as mulheres possam se sentir seguras no seu ambiente de trabalho, sem serem ameaçadas e que sejam tratadas com competência e respeito. O número de mulheres que não se calam são poucas, denunciam os assediadores, contam as próprias histórias e cobram da sociedade uma grande mudança de postura.

Apesar da ilegalidade do ato, a grande maioria das mulheres preferem a demissão que prestar a devida denúncia, por se tratar de uma situação de constrangimento. Logo a impunidade do agressor permanece intacta, expondo outras mulheres à possibilidade de agressões posteriores. Se você conhece uma vítima, apoie e encoraje a denúncia, sempre respeitando a decisão dela já que é ela quem terá de enfrentar as consequências. Se você for vítima, não se cale. Denuncie!

O assédio sexual no trabalho precisa ser analisado com a sua devida gravidade, e não como algo comum e desimportante. É também, de uma imprescindível necessidade a flexibilização da legislação acerca do ônus da prova, sendo desvantajoso para a vítima a necessidade de obtenção das evidencias necessárias para a procedência de uma possível denúncia do abuso de cargo por parte do chefe.

No direito comparado, como na legislação dos Estados Unidos, imputa-se ao acusado a comprovação da não ocorrência do assédio; desta forma dá-se uma maior proteção à integridade física e moral da mulher trabalhadora.

Figura 1 - Assédio sexual



Fonte: Google Imagens (2021)

3 PRINCÍPIO DA LIBERDADE SEXUAL

O conceito de liberdade pode ser entendido como, o agir de acordo com sua própria vontade, em que esse agir não dependa da autorização de ninguém. Esse Princípio é tão importante que está descrito inclusive na Constituição Federal, em seu artigo 5º inciso II, que diz: Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo se não em virtude de lei.

A liberdade sexual de um indivíduo deve ser respeitada. Todos possuem o direito de se relacionar com quem quiser, respeitando a vontade do outro e esse é o ensinamento que deve ser seguido, mas existe pessoas que utilizam dessa liberdade, principalmente no ambiente do trabalho, para tirar vantagem devido sua posição hierárquica, cometendo assédio sexual de forma física e também psicologia ao impor situações vexatórias e constrangedoras aos seus subordinados.

4 MEDIDAS DE COMBATE E PREVENÇÃO

Após análise referente às medidas de punição do autor do assédio sexual e a questão da legislação penal sobre esse crime, se faz necessário abordar um dos tópicos mais importantes desse trabalho, talvez sendo o de maior importância.

Criar medidas de combate e principalmente prevenção do crime de assédio sexual é um objetivo a ser alcançado pelas empresas e empregadores, isto porque o assédio sexual é um crime, cujas consequências são catastróficas, tanto para aquele que pratica, quando para aquele que sofre, como já observado anteriormente.

Há várias formas de se combater e prevenir o assédio sexual laboral, sendo que podemos citar como algumas formas, as políticas públicas de educação, sendo essas de maior responsabilidade do Estado, pois através de uma adequada e reconhecida educação nas escolas, iria surtir efeito não apenas em relação ao crime em análise, mas em todos os setores da sociedade carentes de educação, além disso podemos citar o interesse das empresas e empregadores em criar medidas de combate e prevenção, através de palestras, cartilhas de comportamento, e repreensão de forma mais eficaz daquele que comete tais condutas, além da criação de meios de comunicação diretos e sigilosos sobre esse assunto e relacionados, para que a vítima não se sinta envergonhada, culpada, e reprimida pelos demais colegas de trabalho por ter maiores “atenções” do chefe por exemplo.

Há necessidade de pontuar que é de extrema importância, que as empresas no momento da contratação, disponibilizem para seus funcionários, manuais de comportamento interno, alertando-os sobre aquilo que é aceitável e o que não é, demonstrando as efetivas consequências e medidas a serem tomadas pela empresa no caso do crime de assédio sexual for cometido por algum de seus empregados.

5 DISCRIMINAÇÃO À CONDIÇÃO DO GÊNERO

Discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na cor, raça, religião, sexo, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outros critérios de discriminação, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento

5.1 Das práticas discriminatórias à condição do gênero feminino

A discriminação pode ser feita de forma indireta, quando uma regra, critério ou prática neutra que coloca pessoas que possuem algumas determinadas características em desvantagem em relação as outras pessoas, de forma injusta e não explicada. A pessoa é discriminada e acaba não tendo oportunidades iguais aos colegas de serviço e com isso o chefe viola o princípio geral de igualdade de tratamento e de acesso a oportunidades.

Na sua forma direta é quando, em razão do seu gênero, origem, raça, opinião política, religião, deficiência, idade, situação familiar, estado de saúde, dentre outros, quando alguém é tratado de forma menos favorável do que outra pessoa.

De acordo com a Constituição Federal, em seu artigo 5º deve ser resguardados todos os direitos inerentes à condição de gênero no ambiente empregatício:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (BRASIL, 1988, p.66)

Entretanto, na prática o ambiente de trabalho é tido como caótico para a mulher, submetendo-a a situações de assédio, – como as discutidas anteriormente–as constringendo a situações injustas, como o pagamento de salário inferior aos expedidos aos homens que realizam as mesmas tarefas ou a exigência de exames de gravidez.

Segundo a Lei 9.029/95, fica proibido às empresas empregatícias a exigência do atestado de gestação no momento da contratação como forma de esquivar da concessão do auxílio maternidade, ou ainda possíveis instigações à esterilização da empregada como forma para obter mais produção para uma determinada empresa:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa. (BRASIL, 1995, p.1669)

Além da mulher necessitar do atestado de gestação, ela ainda sofre o ato discriminatório em diversas outras situações, como por exemplo a discriminação estética, que ocorre no momento da contratação das secretárias, por exemplo, que devem como requisito profissional, a necessidade de serem bonitas, desprezando assim, todas as capacidades profissionais e técnicas do indivíduo em questão.

Há dois tipos de discriminações a indireta e a direta. A discriminação indireta consiste quando uma regra, critério ou prática neutra que coloca pessoas que possuem algumas determinadas características em desvantagem em relação as outras pessoas, de forma injusta e não explicada. A discriminação direta consiste no uso de critérios como etnicidade, idade, religião, cor de pele, orientação sexual, gênero, deficiência, nacionalidade e outros, com intuito de desfavorecer uma pessoa em relação a outra.

O tratamento diferenciado não irá ser discriminatório quando for uma justificativa e um motivo legítimo, que estão interligados com que o empregado necessite parar se desempenhar em uma atividade estabelecida pelo seu chefe. Não é discriminação a adoção de tratamentos e de medidas para compensar desigualdades de oportunidades que possam afetar alguns grupos.

Apesar de assegurado na legislação brasileira o princípio da isonomia, de fato este atualmente não é respeito. A falta de devida fiscalização por parte dos fiscais do trabalho acerca do assunto aqui abordado desqualifica toda a efetividade da norma constitucional, posto que a mulher, por diversas vezes, se submete às exigências abusivas, que promovem a desigualdade de gênero por estrita necessidade de aquisição do emprego em questão.

Figura 2 - Igualdade de Gênero



Fonte: Google Imagens (2017)

6 INDENIZAÇÃO TRABALHISTA

É um direito dos trabalhadores e uma obrigação que as empresas devem cumprir. A indenização tem a função de minimizar algo que aconteceu de ruim ou que o trabalhador no seu horário de trabalho. Cálculos de indenizações trabalhistas. Elas são calculadas em base ao salário do funcionário. Quanto mais grave, maior será o número de salários que o funcionário irá receber.

Existem quatro tipos de indenizações, que são: de natureza leve (até três vezes em relação ao salário do empregado), grave (vinte vezes em relação ao salário do empregador), gravíssima (cinquenta vezes em relação ao salário do empregado) e a média (cinco vezes em relação ao salário do empregado). O limite a ser pago pelo empregador ou empresa é até cinquenta vezes do salário do empregado, esse limite é só para danos extrapatrimonial.

7 CONCLUSÃO

Conforme a informação anteriormente explanada entende-se que apesar das normas protetivas aos direitos trabalhistas das mulheres, ainda se verifica a obtenção de vantagens dos homens em razão do preconceito existente relativo às condições de sexo.

A obtenção da correção que resulte na efetividade do princípio da isonomia somente será obtida a partir da devida aplicabilidade destas normas, e da conscientização social de que a mulher hoje necessita de respeito durante o exercício de suas atividades, e em todo o cotidiano.

Infelizmente as mulheres são vistas como responsáveis pelos trabalhos domésticos pelos homens. Muitas mulheres já trabalham em empresas e diversos outros tipos de trabalhos, é importante que as mulheres continuem lutando pelo seu direito e pela igualdade de gênero e mostre para todos que elas são realmente capazes e eficazes de realizar qualquer tipo de atividade em uma empresa.

E ainda, é necessária também, a conscientização da própria mulher, para que esta busque amparo jurídico nos casos em que houver os abusos para que assim facilite a correção deste tipo de violência, por meio da aplicação das penas previstas. Infelizmente algumas mulheres sentem vergonha de relatar e denunciar o assédio e com isso muitas acabam pedindo demissão em vez de denunciar o assediador.

Se você conhece uma mulher que frequenta esses problemas no seu ambiente de trabalho, ajude-a, pois muitas mulheres sofrem e muitas vezes as sequelas são permanentes. Aconselhe-a buscar amparo jurídico, assim ela irá ver seus direitos em relação ao assédio e com isso o oportunista poderá se responsabilizar por todo mal que faz para essa mulher.

8 REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 6 mai. 2016.

BRASIL. **Decreto-Lei 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 6 mai. 2015.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 4 mai. 2016.

BRASIL. **Decreto-Lei 9.029, de 13 de abril de 1995**. Diário Oficial da União, Brasília, 13 abr. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 6 mai. 2016.

CORTES, L. **A mulher está mais sujeita ao assédio em todas as carreiras**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/a-mulher-esta-mais-sujeita-ao-assedio-em-todas-as-carreiras>. Acesso em: 4 mai. 2016.

FEMIANO, G. S. A. **Práticas discriminatórias contra a mulher nas relações de trabalho**. Disponível em: <<https://juridicocorrespondentes.com.br/adv/georgiaandrade/artigos/praticas-discriminatorias-contr-a-mulher-nas-relacoes-de-trabalho-406>>. Acesso em: 6 Mai. 2016.

SOUZA, M. **52% das mulheres já sofreram assédio no trabalho: falta de provas dificulta condenações**. 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: 6 mai. 2016.

VAZ, B. **A luta das mulheres contra o assédio sexual**. Disponível em: <<https://juntos.org.br/2014/06/a-luta-das-mulheres-contr-o-assedio-sexual/>>. Acesso em: 6 mai. 2016.

OLIVEIRA, Eunício. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 14 nov. 2019

DECIDE, Ela (Site). **Assédio no trabalho: uma realidade na rotina de muitas mulheres.** Disponível em: <<http://www.eladecide.org/futuro/assedio-no-trabalho-uma-realidade-na-rotina-de-muitas-mulheres/>>. Acesso em: 14 nov. 2019

ONE, Finance, **Indenização trabalhista: o que é e como funciona.** Disponível em: <<https://financeone.com.br/indenizacao-trabalhista/>>. Acesso em 15 mar. 2020

PAMPLONA, **Rodolfo, Assédio Sexual: Questões Conceituais. Jus, 2005.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6826/assedio-sexual/2>>. Acesso em: 08 de agosto de 2021)

CARAMIGO, Ventura, **Assédio sexual: um crime muito falado, mas pouco conhecido, Canal Ciências Criminais, 2006.** Disponível em: <<https://canalcienciascriminais.com.br/assedio-sexual-um-crime-muito-falado-mas-pouco-conhecido/>>. Acesso em: 09 de agosto. 2021.

ALEXANDRINO, **O assédio sexual na visão do Direito do Trabalho. JUS.COM.BR. 2003.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/4476/o-assedio-sexual-na-visao-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 15 de agosto. 2021.

MARQUES, **O Assédio Sexual Feminino, 2016.** Disponível em: <https://istoe.com.br/103744_O+ASSEDIO+SEXUAL+FEMININO/>. Acesso em: 09 de agosto. 2021.

RIBEIRO, **Assédio sexual no trabalho: o que é, quais os tipos e como identificar, 2019.**

Disponível em: <Assédio sexual no trabalho: o que é, quais os tipos e como identificar - Seu Direito | Seu Direito - Diário do Nordeste (diariodonordeste.com.br)>. Acesso em: 18 de agosto de 2021