

**CENTRO EDUCACIONAL DE ENSINO SUPERIOR DE PATOS**  
**FACULDADES INTEGRADAS DE PATOS**  
**CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**BRUNA QUERUBINO NEVES SOARES**

**ASSÉDIO SEXUAL CONTRA A MULHER NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**PATOS**  
**2022**

**BRUNA QUERUBINO NEVES SOARES**

**ASSÉDIO SEXUAL CONTRA A MULHER NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário de Patos - UNIFIP, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Orientadora:** Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Larissa Cristine Gondim Porto.

**PATOS**

**2022**

**FICHA CATALOGRÁFICA**

Dados de Acordo com AACR2, CDU e CUTTER  
Biblioteca Central - UNIFIP

Soares, Bruna Querubino Neves.

S582a      Assédio Sexual contra a mulher nas relações de trabalho. /

Bruna Querubino Neves Soares. – Patos – PB: UNIFIP, 2022.

55 fls.

Orientador(a): Profa. Dra. Larissa Cristine Gondim Porto  
Monografia - Graduação, Bacharelado em Direito  
Centro Universitário de Patos UNIFIP

1. Assédio Sexual. 2. Relação de trabalho. 3. Dignidade.  
I. Título. II. UNIFIP.

UNIFIP/BC

CDU: 340

Francisco C. Leite – Bibliotecário. CRB 15/0076

**BRUNA QUERUBINO NEVES SOARES**

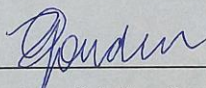
**ASSÉDIO SEXUAL CONTRA A MULHER NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário de Patos - UNIFIP, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Orientadora:** Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Larissa Cristine Gondim Porto.

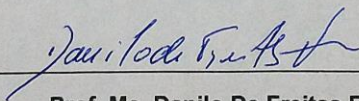
Aprovada em 24 de Dezembro de 2022.

**BANCA EXAMINADORA:**



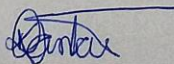
**Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup>. Larissa Cristine Gondim Porto**

Centro Universitário de Patos - UNIFIP



**Prof. Me. Danilo De Freitas Ferreira**

Centro Universitário de Patos - UNIFIP



**Profa. Ma. Neumalyna Lacerda Alves Dantas Marinho**

Centro Universitário de Patos – UNIFIP

## AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer em primeiro, a Deus, por ter me dado força e coragem para conseguir em meio a tantas dificuldades.

A minha mãe por acreditar em mim, na minha capacidade em chegar até aqui, me dando forças e me ajudando em tudo, em especial ao meu pai, Crispim Valdemar, e minha Vó, Maria de Lourdes, a quem dedico este trabalho, e a conclusão do meu curso, sem eles, eu jamais teria conseguido, e sei que hoje, mesmo que de tão longe dos meus olhos, mas ao lado de Deus, estão muito orgulhosos de mim.

Agradecer a todos os colegas, que sempre estavam presentes e disponíveis a me ajudar, em especial ao meu amigo Matheus e meu namorado Ronaldo, por todo apoio durante toda essa jornada, são com certeza um grande presente, também à minha orientadora Larissa Cristine, pela ajuda em todo o processo para criar esse TCC e, igualmente, ao meu ex-coordenador André Gomes, ao qual me acolheu na instituição com muita prontidão e paciência.

“Deus transforma choro em sorriso, dor em força, fraqueza em fé e sonhos em realidade.”

Desconhecido

## RESUMO

O presente estudo tem como objetivo geral analisar as consequências do assédio sexual no ambiente de trabalho e os dispositivos legais para enfrentamento a este tipo de assédio. O presente trabalho utiliza o método comparativo dialético, como instrumentos de observação, de forma exploratória proporcionando maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses, baseados em pesquisa bibliográfica com base em material já elaborado, constituído de livros e artigos científicos. É importante que o ambiente de trabalho transite por um desenvolvimento saudável em consonância com o bem-estar mental e físico. Fazer isso exige evitar riscos no local de trabalho relacionados a riscos químicos, biológicos, psicossociais e físicos. Isso se dá por meio de padrões éticos e morais derivados de uma ideologia hegemônica adotada por todos os integrantes dos níveis hierárquicos do ambiente de trabalho. Os empregadores podem tomar muitas medidas para combater o assédio e o abuso sexual no local de trabalho contra as mulheres. Alguns desses métodos incluem fornecer uma declaração de apoio às funcionárias ou afirmar que qualquer pessoa deve ser tratada com o mesmo respeito. Outra abordagem é interagir diretamente com o funcionário por meio de discussões abertas sobre o assunto. Apesar dos esforços das autoridades legais e dos locais de trabalho para punir o assédio sexual, ainda há necessidade de discussão aberta e evidências para condenar adequadamente um agressor. Isso ocorre porque o assédio é um problema sério que requer atenção e cuidados adequados. Também exige punição para que o indivíduo aflito possa buscar justiça. Isso pode ser alcançado de forma mais eficaz se o escopo desse problema for maior do que é atualmente.

**Palavras-chaves:** Assédio Sexual. Relação de trabalho. Dignidade.

## **ABSTRACT**

The present study has the general objective of analyzing the consequences of sexual harassment in the work environment and the legal devices to face this type of harassment. The present work uses the dialectical comparative method, as instruments of observation, in an exploratory way, providing greater familiarity with the problem, with a view to making it more explicit or to constitute hypotheses, based on bibliographical research based on material already prepared, consisting of scientific books and articles. It is important that the work environment transits through a healthy development in line with mental and physical well-being. Doing so requires avoiding workplace hazards related to chemical, biological, psychosocial, and physical hazards. This happens through ethical and moral standards derived from a hegemonic ideology adopted by all members of the hierarchical levels of the work environment. Employers can take many steps to combat workplace sexual harassment and abuse against women. Some of these methods include providing a statement of support to female employees or stating that anyone should be treated with the same respect. Another approach is to interact directly with the employee through open discussions about the issue. Despite efforts by legal authorities and workplaces to punish sexual harassment, there is still a need for open discussion and evidence to properly convict an abuser. This is because harassment is a serious problem that requires proper attention and care. It also requires punishment so that the afflicted individual can seek justice. This can be achieved more effectively if the scope of this issue is larger than it currently is.

**Keywords:** Sexual Harassment. Labor Law. Burden of proof. Consequences.

## SUMÁRIO

|                                                                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>1 INTRODUÇÃO</b>                                                                                                                  | 10 |
| <b>2 ASPECTOS CONCEITUAIS E HISTÓRICOS ACERCA DO DIREITO DO TRABALHO</b>                                                             | 13 |
| 2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO                                                                                        | 13 |
| 2.2 DIREITO DO TRABALHO: DEFINIÇÃO                                                                                                   | 15 |
| 2.3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO                                                                                                | 17 |
| 2.3.1 Princípio da proteção                                                                                                          | 19 |
| 2.3.2 Princípio da razoabilidade                                                                                                     | 20 |
| 2.3.3 O princípio da boa-fé                                                                                                          | 21 |
| 2.3.4 Princípio da dignidade da pessoa humana                                                                                        | 22 |
| 2.4 O FEMINISMO E INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO                                                                          | 24 |
| <b>3 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO</b>                                                                                      | 29 |
| 3.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO SEXUAL                                                                                             | 29 |
| 3.2 ASPECTOS CONCEITUAIS ACERCA DO ASSÉDIO SEXUAL                                                                                    | 30 |
| 3.3 CARACTERIZAÇÃO                                                                                                                   | 32 |
| 3.3.1 Natureza Sexual da Conduta                                                                                                     | 33 |
| 3.4 REJEIÇÃO PELA VÍTIMA                                                                                                             | 33 |
| 3.5 REITERAÇÃO DA CONDUTA                                                                                                            | 34 |
| 3.6 ESPÉCIES DE ASSÉDIO SEXUAL                                                                                                       | 34 |
| 3.6.1 Assédio Sexual por Chantagem (assédio sexual quid pro quo)                                                                     | 34 |
| 3.6.2 Assédio Sexual por Intimidação (assédio ambiental)                                                                             | 35 |
| 3.7 ALGUMAS IMPLICAÇÕES DO ASSÉDIO SEXUAL EM RELAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO                                                         | 36 |
| <b>4 DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: CONSEQUÊNCIAS E OS DISPOSITIVOS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO A ESTE TIPO DE ASSÉDIO</b> | 40 |
| 4.1 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL                                                                                               | 40 |
| 4.2 O DANO MORAL PRODUZIDO NA VÍTIMA                                                                                                 | 45 |
| 4.3 ÔNUS DA PROVA                                                                                                                    | 46 |
| 4.4 INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA                                                                                                        | 49 |
| 4.5 DISPOSITIVOS LEGAIS DE COMBATE DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO                                                         | 50 |

|                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| <b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b> | <b>52</b> |
| <b>REFERÊNCIAS .....</b>            | <b>54</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

O problema do assédio sexual remonta muito antes dos tempos modernos. Trata-se de um termo novo, mas que denomina um antigo problema. O assédio sexual infringe os direitos das pessoas à privacidade, liberdade sexual, honra, imagem e muito mais.

Locais de trabalho com funcionários do sexo masculino e feminino dividindo o mesmo espaço entre 08 e 10 horas diárias tendem a ser ambientes de trabalho saudáveis. No entanto, as denúncias de assédio sexual aumentaram em número. Cerca de 80% das vítimas denunciadas são mulheres, que geralmente não denunciam o assédio à polícia. As principais razões pelas quais as vítimas não denunciam o assédio são porque acreditam que suas queixas não serão levadas a sério ou porque não querem lidar com os efeitos negativos causados pelo assédio.

O assédio sexual no local de trabalho causa imenso constrangimento e humilhação para suas vítimas. Esta coerção pode levar à perda de postos de trabalho e à rescisão contratual indireta de um contrato de trabalho. As queixas de assédio sexual geralmente decorrem de custos financeiros associados ao absenteísmo, menor produtividade, rotatividade da força de trabalho e retaliação do empregador. As reclamações não vêm das vítimas com medo de perder o emprego; eles vêm das consequências financeiras de serem assediados.

Se as investidas sexuais são aceitas ou não, determinará se um assédio é considerado sexual ou moral. O assédio sexual envolve ameaças físicas ou verbais, intimidação ou coerção para obter vantagem sobre um colega de trabalho. Um colega de trabalho não pode recusar sexo se o superior exigir, mesmo que sejam casados. Um assediador moral usará palavras para intimidar e condenar alguém por ser homossexual. Isso pode ser considerado abuso sexual e estupro se o agressor usar força física ou coerção para conseguir sexo.

O assédio sexual não é apenas ilegal, é um tipo de crime que ainda acontece tanto no ambiente de trabalho privado quanto no público. Muitas vezes, as pessoas não denunciam o assédio porque é vergonhoso, fisicamente doloroso e muito inconveniente. Além disso, a maioria dos assediadores não é processada porque está escondida em publicações ou outros locais públicos.

Mais mulheres trabalham na força de trabalho do que homens devido às suas dificuldades econômicas e seu desejo de igualdade. Isso significa que pessoas

de ambos os sexos passam de 8 a 10 horas por dia no trabalho, em vez de em casa com seus cônjuges e filhos. Isso leva a problemas consideráveis de assédio sexual; eles não deveriam existir em primeiro lugar, mas infelizmente existem. Essas questões precisam ser abordadas porque trabalhar com assédio não ajuda a moral de ninguém.

Para responsabilizar o empregador e provar o assédio sexual, o que deve ser considerado nos tribunais hoje?

Os empregadores têm o poder de obter serviços de forma pessoal através do poder hierárquico e disciplinar. Isso é inerentemente implícito nos contratos de trabalho. No entanto, os empregadores não podem abusar desse poder, como por meio de assédio sexual.

O objetivo da indenização é restabelecer o equilíbrio da vítima e, se possível, indenizá-la pelos danos sofridos. É fácil provar danos patrimoniais e reduzir os salários da vítima colaborando com seus médicos.

O empregador deve assegurar o bom funcionamento da sua organização. Além disso, eles devem garantir que seus negócios mantenham um padrão mínimo de moralidade e responsabilidade pessoal. Isso pode ser feito por meio do exercício do poder diretivo e dos riscos assumidos nos termos do art. 2º da CLT. Como tal, os empregadores devem garantir que o direito à privacidade dos funcionários seja respeitado. Essa expressão de responsabilidade pessoal é um aspecto da obrigação moral do empregador para com a empresa.

De tal modo, o presente estudo tem como objetivo geral analisar as consequências do assédio sexual no ambiente de trabalho e os dispositivos legais para enfrentamento a este tipo de assédio. E como objetivos específicos: investigar os aspectos conceituais e históricos acerca do direito do trabalho; analisar o assédio sexual no ambiente de trabalho; apresentar as consequências do assédio no ambiente de trabalho e o dano moral produzido nas vítimas.

A escolha do tema deste trabalho visa mostrar o fenômeno do assédio sexual nas relações de trabalho, contra as mulheres, pois, apesar de ser muito comum ele é ignorado pela sociedade e encoberto pelas vítimas por medo de perder o emprego.

O presente trabalho utiliza o método comparativo dialético, como instrumentos a observação, de forma exploratória proporcionando maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir

hipóteses, a partir da técnica de pesquisa bibliográfica, desenvolvida com base em material já elaborado, constituído de livros e artigos científicos.

O presente estudo encontra-se dividido da seguinte forma: no primeiro capítulo, trata-se dos aspectos históricos e conceituais acerca do direito do trabalho, levando-se em consideração o feminismo e a conquista de direitos da mulher, além dos princípios do direito do trabalho.

No segundo capítulo, trata-se sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho, em que são apresentados sua evolução histórica, seus conceitos, bem como também suas espécies.

No terceiro capítulo, é abordado sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho, as consequências e os dispositivos legais para enfrentamento a este tipo de assédio, além também de apresentar o dano moral produzido na vítima, o ônus da prova e a inversão do ônus da prova.

## 2 ASPECTOS CONCEITUAIS E HISTÓRICOS ACERCA DO DIREITO DO TRABALHO

Este capítulo trata-se dos aspectos históricos e conceituais acerca do direito do trabalho, levando-se em consideração o feminismo e a conquista de direitos da mulher, além dos princípios do direito do trabalho.

### 2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Para melhor compreender o assunto e compreender plenamente a evolução histórica do direito do trabalho, é necessário analisar determinadas formas de contratação e quando e onde exercer seus direitos de celebrar contratos. e finalmente as formas de pagamento e formas de pagamento do trabalho realizado. De tal modo, pode-se dizer segundo entendimento de Sergio Pinto Martins (2009, p. 4) que:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista [...] num segundo momento, há servidão. Era época do feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal [...] num terceiro plano, são encontradas as corporações de ofício, em que existiam três personagens: os mestres, os companheiros e os aprendizes.

A primeira forma de trabalho é a escravidão. Aqui, as pessoas eram tratadas como mercadorias, pois além de possuírem proprietários, não eram consideradas sujeitos de direito, não podiam reivindicar nenhum direito, nem mesmo trabalhista. Em outra forma de trabalho, os trabalhadores, que ainda não eram totalmente livres, trocavam o trabalho com os senhores feudais pela proteção e uso da terra, de modo que, além do trabalho, também tiravam seu sustento.

A terceira forma são as guildas artesanais, que tinham três personagens: mestres, pares e aprendizes. Os mestres possuíam oficinas que já haviam passado pelo teste de trabalho extremamente difícil, e os resultados eram avaliados pelos mestres pertencentes à comunidade de artesãos. Companheiros eram trabalhadores que recebiam instrução metódica em um ofício ou profissão de um mestre.

Os aprendizes trabalhavam a partir de 12 ou 14 anos, esses ficavam sob a responsabilidade dos mestres, que poderia impor-lhes castigos corporais. Pode-se, ainda, encontrar legalmente o trabalho aprendiz nos arts. 428 a 433 da CLT, dos quais se entende sobre as regras básicas criadas para houvesse o mínimo de violação dos direitos dos mesmos e, quando houvesse o responsável recebesse a punição cabível.

Consta-se assinalar que os colaboradores aprendizes trabalhavam na idade de 12-14 anos, eram responsáveis pelos mestres, que podiam impor-lhes castigos corporais. Aprendizagem de arte também pode ser encontrada legalmente, nos arts. 428 a 433 da CLT, sob a qual se entendem as regras básicas destinadas a violar o mínimo possível seus direitos e, se fosse responsável, receberia a devida punição.

Dos artigos acima referidos, depreende-se que é considerado aprendiz qualquer trabalhador com idade compreendida entre os 14 a 24 anos, cujo limite de idade não se aplique a pessoas com deficiência por perturbações de saúde mental e que entre numa aprendizagem em regime de contrato especial de trabalho. . Como contrato especial de trabalho, o contrato de aprendizagem possui algumas características especiais, tais como: prazo de validade de no máximo dois anos, tempo de deslocamento, salvo exceções, de no máximo seis horas diárias com marcação CTPS.

Além disso, é garantido que o empregador deve oferecer ao estagiário formação técnica profissional adequada ao seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

Contudo, Sergio Pinto Martins (2009, p. 5) complementa ainda aludindo que a “Revolução Francesa de 1848 e sua Constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sociais; o direito ao trabalho”. Fica claro, portanto, que após a Revolução Francesa de 1848 foi reconhecido o direito ao trabalho e o apoio estatal aos desempregados. E de tal modo, compreende-se então que, a estabilização das Leis do Trabalho passou a formalizar relações trabalhistas sendo este no setor urbano ou rural, e assim com a vinda se sua publicação, passou a acarretar diversas modificações com intuito de adaptar o texto às contestações hodiernas. Contudo, deve-se destacar ainda a importância deste utensílio na regulamentação das relações de trabalho, bem como também para proteção dos trabalhadores.

A lei trabalhista regula uniformemente as relações trabalhistas nas áreas urbanas e rurais. Desde a sua publicação, passou por diversas mudanças visando

adequar o texto às diferenças da modernidade. No entanto, continua a ser a principal ferramenta para regular as relações laborais e proteger os trabalhadores.

De acordo com Delgado (2017, p.21) seus principais temas são:

Registro/carteira de trabalho, jornada de trabalho, descanso, férias, medicina do trabalho, grupos especiais de trabalho, proteção ao trabalho da mulher, contratos individuais de trabalho, sindicato, acordos coletivos, fiscalização, direito do trabalho e processo trabalhista.

Assim conclui-se que no início os trabalhadores eram considerados escravos, na etapa seguinte não completamente livres e tendo o direito de exigir seus direitos, os trabalhadores se tornaram escravos que trocavam seu trabalho por proteção e certa quantidade de terra. para ganhar a vida porque desde a Revolução Industrial começaram os contratos de trabalho e o pagamento de serviços por meio de salários. O conceito ou a palavra trabalho surgiu e foi definido de acordo com o desenvolvimento histórico do direito do trabalho e é definido de acordo com os costumes vigentes na sociedade.

## 2.2 DIREITO DO TRABALHO: DEFINIÇÃO

Das lições citadas anteriormente, percebe-se que o trabalho é definido como atividade humana, produtiva, realizada em benefício de terceiros e visando alcançar algum resultado. Assim, define-se que a palavra trabalho também teve um desenvolvimento próprio, pois, segundo o ensino, passou de tortura, sofrimento, atividade física feita para terceiros para orientado a resultados e ao mesmo tempo gratificante.

Do ponto de vista deste trabalho, é importante conceituar, analisar e interpretar o direito do trabalho de forma que seja possível a correta explicação e compatibilização da questão, pois somente entendendo o trabalho e seus direitos pode-se compreender a relação de emprego e a observação foi estudada, assédio moral nas relações de trabalho.

De acordo com Ensina Sérgio Pinto Martins (2009, p. 16):

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas,

visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Entende-se que as leis trabalhistas são regras, princípios e instituições relacionadas à relação de trabalho e situações semelhantes ao trabalho subordinado, melhores condições de trabalho para o empregado e garantir que as condições oferecidas pela empresa atendam às necessidades do empregado e de sua família. Na concepção de Vólia Bomfim Cassar (2010, p. 5),

É um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados.

Observa-se que a visão singular do autor difere do conceito de alguns autores, pois além das regras, princípios e instituições educacionais, também orienta, nutre e explica a solução individual, coletiva e fragmentada. conflitos entre capital e trabalho. Uma análise mais aprofundada da obra do autor garante que sejam apresentados os três fios necessários à compreensão do conceito: subjetivo, objetivo e misto. Ao contrário de muitos outros pesquisadores que apresentam apenas objetivos e subjetivos.

Contudo, deve-se destacar segundo explana Vólia Bomfim Cassar (2010, p. 3), que, em relação à corrente subjetiva “prioriza os sujeitos (pessoas) da relação de trabalho: o empregado e o empregador. Do ponto de vista subjetivista, conceitualmente, a fragilidade da situação patrimonial do empregado tem sido frequentemente enfatizada na relação jurídica”.

Ainda conforme Vólia Bomfim Cassar (2010, p. 174):

O mesmo conceito também afirma o princípio da proteção ao trabalhador: “há desigualdade natural porque o capital tem todo o poder econômico”. Ou seja, o empregado está numa situação

economicamente fraca em relação ao empregador, o empregado é deficiente (ruim, mínimo possível).

No segundo aspecto, objetivo, o autor ensina que "ênfatiza o conteúdo do direito do trabalho, não seus destinatários. Não prioriza os sujeitos da relação jurídica, mas o direito, o campo objetivo. Seu fio condutor é a tarefa. trabalho do subordinado, objeto do contrato de trabalho". Em outras palavras, o direito do trabalho estuda o trabalho braçal (CASSAR, 2010)

Expõe Vólia Bomfim Cassar (2010, p. 4) que

A terceira corrente e majoritária da doutrina, denominada mista, contempla ambas as categorias, avaliando tanto as questões da relação de trabalho quanto o conteúdo do direito do trabalho. Depreende-se daí que o fluxo não pode ser separado, porque o conceito não é suficiente para entender o direito do trabalho.

A conclusão é que o direito do trabalho não é apenas a implementação da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), mas precisa de uma visão econômica, política e social, pois verificando os fluxos mencionados, entende-se que é necessário, compreender as posições socioeconômicas do empregado e do empregador, independentemente de ser subordinado ou não.

## 2.3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

A norma é gênero, as regras e os princípios são espécies.

Princípio é aonde começa algo, é o início, a origem, o começo, a causa. Os princípios gerais de direito são, quase todos os sistemas jurídicos, fontes subsidiárias de direito.

De acordo com Delgado (2017, p. 184):

Assim, princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade [...].

Princípios jurídicos abstratos são geralmente chamados de "princípios". Não são suposições sobre o mundo, mas normas legais que expressam os valores

mais básicos da sociedade. Eles se baseiam no sistema legal e explicam o que as leis devem alcançar (DORNELES, 2019).

Quando os legisladores escrevem leis para um determinado sistema, eles podem usar qualquer um desses princípios como orientação. E quando os tribunais interpretam as leis ou corrigem outros erros, eles podem usar esses mesmos princípios.

Os princípios da ciência são considerados proposições típicas e fundamentais que determinam toda a estruturação posterior. Nesse sentido, os princípios são o fundamento da ciência.

Nas ciências, a palavra princípio é entendida da mesma maneira. Os princípios correspondem ao conceito de um ideal, proposições fundamentais construídas a partir da realidade que orientam a compreensão da realidade estudada. Ou propostas que se colocam na base da ciência e a informam. Os princípios funcionariam em um processo sistemático de pesquisa de uma determinada realidade, em um processo típico das ciências - iluminar e dirigir tal processo.

Miguel Reale (1977, p. 299) afirma:

Quando um sistema de conhecimento precisa estabelecer seus fundamentos, ele admite princípios que são auto evidentes ou comprovadamente úteis por razões práticas. Esses princípios desempenham várias funções: informar, definir e interpretar.

As normas legalmente estabelecidas fornecem a base para os legisladores. Fontes de direito adicionais complementam a função de informar, que estabelece as bases para todas as normas legais. As autoridades policiais e judiciais usam a estrutura normativa para interpretar as leis.

O artigo 8º da CLT estabelece que intérpretes podem utilizar fontes complementares, como o Direito do Trabalho, quando não houver previsão legal. Essas fontes auxiliam o trabalho interpretativo, fornecendo justificativa legal para a criação de novas leis.

De acordo com Plá Rodríguez (2004, p. 18):

Seis princípios do Direito do Trabalho: (a) princípio da proteção; (b) princípio da irrenunciabilidade de direitos; (c) princípio da

continuidade da relação de emprego; (d) princípio da primazia da realidade; (e) princípio da razoabilidade; (f) princípio da boa-fé.

Contudo, pode-se dizer que o princípio da boa-fé não se aplica exclusivamente ao Direito do Trabalho, mas também qualquer contrato.

### **2.3.1 Princípio da proteção**

Este princípio se refere ao amparo preferencial da proteção do trabalhador. O Direito do Trabalho é um direito protetor dos trabalhadores, abrange a expressão em um sentido mais amplo, sendo assim é chamada de direito protetor do trabalho, este direito é composto por aquelas normas destinado a proteger o trabalhador contra todos os riscos e perigos que afetam sua vida e sua saúde (PLÁ RODRÍGUEZ, 204).

O princípio da proteção refere-se ao principal critério em que se baseia o direito do trabalho, pois ao invés de se inspirar no objetivo da igualdade, corresponde ao objetivo de criar uma proteção privilegiada para uma das partes: o empregado (PLÁ RODRÍGUEZ, 204).

Tal proteção do empregado decorre da desigualdade econômica das partes no contrato de trabalho, sendo o empregado uma categoria desfavorável para o empregado que possui proteção legal favorável. A legislação trabalhista baseia-se em nivelar essa desigualdade e garantir uma proteção adequada ao trabalhador, por isso visa aumentar a proteção do trabalhador proporcionando-lhe o mínimo de garantias e o melhor tratamento possível (ALVARENGA, 2008).

Toda e qualquer evolução que o Direito do Trabalho passa, tem um sentido primordial para a proteção a classe trabalhadora. O trabalhador depende do empregador, não tão somente na tarefa que executa, porém economicamente depende também, portanto é justo evitar que, se tome totalmente submisso, protegê-lo contra possíveis excessos ou desvios de seu empregador. Sua dignidade humana deve ser amplamente reconhecida, pois deve sim proteger o trabalhador contra possível abuso patronal (ALVARENGA, 2008).

Esse princípio é eficaz como uma norma positiva, sendo assim é preciso que seja explicitamente estabelecida em leis, sua inclusão pode ser feita, de uma

maneira geral, como está estabelecida na Constituição Federal, como um princípio obrigatório ou, em código ou leis trabalhistas.

### **2.3.2 Princípio da razoabilidade**

O princípio da prudência consiste na afirmação essencial de que uma pessoa progride em suas relações de trabalho e deve agir de acordo com a razão. Este princípio não se aplica apenas ao direito do trabalho, mas a todas as áreas do direito.

Seu fundamento é que o comportamento das partes da relação laboral é o comportamento de um homem comum agindo normalmente. Trate-se de um princípio geral do direito de cunho amplo e irrestrito, o que propicia uma elasticidade quando de sua adequação fática. Não possui conteúdo concreto, pois a racionalidade varia com o tempo e o espaço e, além disso, tudo é nitidamente subjetivo. Pode-se dar uma diretriz precisa para determinar o que é e o que não é razoável (PLÁ RODRÍGUEZ, 204).

Por exemplo, a jurisprudência da Suprema Corte dos Estados Unidos aplicou esse critério de razoabilidade para determinar quais são as limitações do princípio da igualdade estabelecido pela Constituição. Reconhecer a igualdade de todas as pessoas não significa que seja impossível fazer leis que se apliquem a certos grupos de pessoas. Aqui entra em jogo o critério da racionalidade: se a discriminação é racionalmente justificada, a limitação do princípio da igualdade deve ser reconhecida como legal. Pelo contrário, se a linha divisória ou o fundamento da separação não for razoável, a discriminação carece de legitimidade e justificação (PLÁ RODRÍGUEZ, 204).

De tal modo, consta-se assinalar ainda que, em se tratando do devido processo legal, o mesmo determina que haja uma conexão significativa e razoável entre a lei e a segurança, saúde, moral, bem-estar, etc. da população. Isso é chamado de regra do equilíbrio apropriado, racionalidade ou relações substantivas.

Este princípio estabelece que o ser humano em suas relações de trabalho deve proceder de modo inteiramente racional. Pode-se citar um exemplo para o princípio da razoabilidade, no caso do abandono do emprego não é razoável que tal coisa ocorra, por isso deve-se analisar, cada caso, se houve vontade de fazê-lo (ALVARENGA, 2008).

Outro exemplo quando o empregador usa de seu poder de direção, que deve ser aplicado com moderação e racionalidade. Essa faculdade não pode ser exercida de forma arbitrária, mas ser adequada à realidade e à necessidade, quer dizer, deve ser razoável (ALVARENGA, 2008).

Quando se rescinde um contrato de trabalho por justa causa e esta é impugnada pela outra parte, os juízes, ao analisá-la, devem proceder com ponderação, considerando todas as modalidades e características que cercam o fato, sendo assim razoavelmente.

### **2.3.3 O princípio da boa-fé**

O princípio da boa-fé encontra alicerce na premissa de que toda a pessoa deve agir conforme os preceitos éticos e legais instituídos pela sociedade e Estado. As partes têm um objetivo comum onde não pode se admitir que nenhuma delas haja deslealmente aplica-se este princípio tanto ao empregado quanto ao empregador.

A consequência desse princípio é adequar a conduta a um topo social médio: bom trabalhador e no Comercial o bom homem de negócio; condutas médias que implicam um agir correto, sem desvios. É agir de boa-fé [...] (RUPRECHT, 1995, p. 86).

Este princípio deve presidir todas as relações jurídicas, já que se espera das partes conduta reta e ética, tanto na formação quanto no desenvolvimento e no término do negócio jurídico. Assim é que o contrato de trabalho sujeita suas partes à incidência da regra contida no art. 422 do vigente Código Civil, que manda as partes agirem com boa-fé, tanto na formulação como na execução do contrato.

Segundo Plá Rodríguez, (2004), o princípio da boa-fé não implica uma decisão predeterminada e absoluta, mas que deve ser considerado caso a caso de acordo com as circunstâncias e circunstâncias que o conduziram. É proibido que ambas as partes atuem.

Sendo assim, a boa-fé é a primeira conduta seguida por alguém que crê estar agindo dentro dos preceitos legais, à conduta de uma pessoa que cumpre seu dever.

A boa-fé lealdade que rege este princípio, pois uma vez que as partes procederem dessa maneira deve decorrer em todas as suas relações. O que

realmente interessa para este determinado princípio é que cumpram de boa-fé as obrigações recíprocas.

Nas palavras de Plá Rodríguez, (2004), a comunicação de boa fé não é o único dever do empregado durante a execução de seu trabalho. Este é um requisito contratual geral de ambas as partes. A boa-fé consiste em uma atitude que promove a efetiva execução do contrato e permeia a forma como os serviços são executados.

Ele monitora o desempenho de todo o contrato e pode continuar depois de concluído. A adesão fiel e confidencial ao conteúdo do acordo é uma obrigação mútua. Assim com o trabalhador deve agir com lealdade, do mesmo modo que o empregador deve manifestar igual conduta.

### **2.3.4 Princípio da dignidade da pessoa humana**

Inicialmente, pode-se dizer que em se tratando deste princípio, o mesmo trata do valor humano, tendo em vista ainda que fundamenta-se na humanização do trabalho, aludindo-se o fato de então o trabalhador ser configurado como sendo um ser humano e não como mercadoria ou elemento da produção.

De tal modo, conforme assinala Alvarenga (2008, p. 134):

A expressão dignidade da pessoa humana é bom que se diga é a que melhor traduz o sentido pretendido, uma vez que se dirige ao homem concreto e individual, enquanto que a dignidade humana abrange toda a humanidade, entendida ou como qualidade comum a todos os homens ou com conjunto que os engloba e ultrapassa. A dignidade humana é, portanto, um valor primordial que capta o conteúdo de todos os direitos humanos fundamentais, desde o direito à vida, que acompanha uma pessoa até sua morte.

O ordenamento jurídico é composto por normas que se inter-relacionam, buscando a melhor forma para a solução do conflito, porém dentro desse ordenamento existem princípios que norteiam o sistema processual e procedimental que são tidos como pilares para tal atuação jurídica em todas as áreas do Direito.

O processo de execução na esfera trabalhista possui princípios que regulam o seu funcionamento, também sendo base de aplicação de suas normas, possuindo principais finalidades de evitar excessos contra o devedor e não tornar a execução sem sentido ou inútil.

O princípio da dignidade da pessoa humana envolve a proteção do homem trabalhador tanto no seio da empresa como fora dela, compreendendo a família. A dignidade da pessoa humana tem previsão constitucional no inciso III do art. 1º, bem como no art. 170, ambos da Carta Magna de 1988.

Na concepção de Moraes (2006, p. 128):

É um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Pode-se concluir, pois, que o trabalho é um direito fundamental garantido pela constituição; é também um meio importante de defesa dos direitos de identidade pessoal. É também uma forma de direitos sociais reconhecidos pela Constituição, conforme consta no artigo 6º.

O trabalho é um direito fundamental, bem como uma defesa eficaz contra as violações dos direitos da personalidade. Pertence também aos direitos sociais elencados no artigo 6º da Constituição Federal. Não há dúvida sobre isso.

Portanto, para Sarlet (2001, p. 60):

(...) a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Não obstante a dignidade da pessoa humana como princípio norteador ainda existem métodos de trabalho que vem de encontro aos preceitos que são ideais, cujos prejuízos atingem diretamente a saúde física e psíquica do trabalhador, por exemplo: assédio moral.

De acordo com Goldschmidt (2009, p. 107):

A dignidade da pessoa humana possui duas dimensões. A primeira denominada efetiva (negativa), segundo o qual o Estado, a comunidade e o particular devem se abster ou de restringir indevidamente a dignidade da pessoa humana, garantindo a autonomia e a liberdade do ser humano. A segunda, denominada prestacional (positiva), é aquela a qual o Estado, a comunidade e o particular devem prover os meios com os quais o homem possa viver com dignidade, proporcionando saúde, trabalho, moradia, enfim, todos os bens do mundo da vida necessários para uma existência digna [...].

Sendo assim, os princípios têm como finalidade, auxiliar o judiciário, bem como a proteção entre as partes litigantes do processo, dando a elas total igualdade na relação jurídica, oferecendo a todos os cidadãos a possibilidade de acesso à justiça e a ampla defesa.

## 2.4 O FEMINISMO E INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Montserrat Barba (2014) afirma que o feminismo começou como um movimento político e social no século XVIII. É uma crença de que as mulheres são oprimidas, dominadas e exploradas pelos homens no patriarcado. O feminismo encoraja as mulheres a agir contra sua opressão, promovendo mudanças na sociedade.

As sufragistas lutaram pelo direito ao voto muito antes de o movimento se tornar popular hoje. Durante o século 18, eles lutaram contra as regras opressivas de liberdade e igualdade. O movimento sufragista inicialmente começou com um comportamento conservador. Eles se concentraram em lidar com questões superficiais em vez de abordar questões mais profundas relacionadas aos direitos de gênero (PERROT, 2005).

Durante a Revolução Francesa, muitas pessoas tomaram conhecimento das injustiças sofridas pelas mulheres, assim como por outras classes. Isso levou à primeira onda de feminismo em que as pessoas questionaram o modelo social vigente. O feminismo continuou a crescer no poder durante o século XIX. A Revolução Francesa levou a muitas mudanças políticas e sociais significativas. Um de seus pensadores mais proeminentes foi J.J. Rousseau, que revolucionou a teoria política e o campo do direito de propriedade. No entanto, ele não considerou as mulheres ao fazer essas mudanças significativas; como resultado, seus direitos não

foram considerados. Isso levou a uma forte reação do movimento feminista contra as injustiças percebidas (PERROT, 2005).

Rousseau (1973) afirma que a desigualdade de gênero é baseada na razão, não no preconceito. Quando uma mulher reclama sobre como os homens a tratam injustamente, ela está errada. Essa desigualdade não é resultado de fanatismo; é um resultado da natureza pretendido pelo papel de cuidador atribuído às mulheres por meio da seleção natural.

Sustentando que o patriarcado moderno se manifesta como uma única pessoa dominando um grupo econômico e familiar, as feministas protestam contra isso encorajando a igualdade, a humanidade e a proteção das mulheres no mundo. Isso foi afirmado por Silva (2008) e Miranda em suas opiniões.

O feminismo se fortaleceu no século XX após passar por um período inexpressivo a partir da década de 1960. Isso se deveu à popularidade do movimento hippie, bem como às novas diretrizes políticas formuladas pelas feministas. Um desses novos temas incluiu a liberdade sexual, bem como os direitos relacionados à maternidade e à reprodução (SILVA, 2008).

Muitas pessoas reconhecem a mudança significativa entre a primeira e a segunda onda feminista. Enquanto a primeira onda variou em suas ideias, a segunda onda foi rotulada como "Feminismo Radical". Isso levou a um maior foco na pesquisa filosófica, pesquisa acadêmica e reflexão pessoal (SILVA, 2008).

A autora francesa Simone de Beauvoir (1980) é famosa por seu trabalho em filosofia, ativismo político e ficção. Entre seus títulos mais reconhecidos estão *O Segundo Sexo*, publicado em 1949, e *O Segundo Sexo: Uma Investigação*, publicado em 1953. Beauvoir também é famosa por suas crenças e ativismo feminista. Neste livro, Beauvoir (1949, p. 10) cita a frase "A humanidade é masculina, e o homem define a mulher não em si, mas em relação a ele".

Em seu livro de 1949, Simone se tornou a líder do segundo movimento feminista. Um dos temas que ela focou foi o casamento, que se tornou um foco principal para futuros movimentos feministas. Além disso, ela lidou com questões de autonomia, subserviência e submissão (SILVA, 2008).

A luta feminista na América Latina foi liderada por mulheres envolvidas em atividades de guerrilha, movimento estudantil, organizações acadêmicas, partidos políticos, políticas forçadas ao exílio de seu país e outras forçadas ao exílio do país.

O acesso ao ensino universitário era difícil no Brasil antes de 1881. Isso porque o ensino superior era oferecido apenas para homens. Além disso, o custo e a dificuldade do ensino universitário o tornavam impraticável para a maioria das pessoas. Muitas universidades nem mesmo ofereciam cursos em que as mulheres pudessem participar (SILVA, 2008).

A descentralização do ensino tornou-se realidade com a implantação da República em 1891. Por isso, a União foi incumbida de criar e regulamentar as escolas superiores e secundárias. Isso provou ser extremamente útil, pois permitiu que as mulheres de todo o país recebessem educação. Anteriormente, isso não era possível devido a restrições culturais (BELTRÃO; ALVES, 2009).

Em 1929, a criação do Sindicato Feminino Universitário fez com que as mulheres permanecessem mais tempo no ambiente universitário. A Universidade de Harvard incentivou as mulheres a buscar o ensino superior como resultado desse movimento.

Devido à industrialização do século 20, as mulheres tiveram a chance de se treinar através do capitalismo. No entanto, essa autoeducação não melhorou suas perspectivas de emprego, pois as mulheres continuaram a trabalhar em cargos inferiores aos dos homens nas fábricas.

Em 1922, a Federação para o Progresso Feminino foi fundada por representantes da mesma. Esta foi uma organização formada para auxiliar na progressão do direito de voto das mulheres no Brasil. O movimento surgiu a partir da liderança da bióloga Bertha Lutz. Durante a era da República Velha, muitos intelectuais se opuseram ao pensamento conservador tradicional. Ao mesmo tempo, a classe média carecia de representação e as mulheres desejavam votar e ser votadas. Depois que Vargas assumiu o poder, vários outros novos avanços foram criados. Entre elas estava a concessão do direito de voto feminino no Brasil (BELTRÃO; ALVES, 2009).

Em 1922, a Federação para o Progresso Feminino foi fundada por chamada Bertha Lutz. Ela liderou um movimento pelo direito ao voto no Brasil, que alcançou seus objetivos por meio da cooperação entre partidos políticos e da criação de uma nova classe social. Durante o Período da República Velha, muitos intelectuais do sexo masculino romperam com as tradições conservadoras para apoiar ideias progressistas. Enquanto isso, muitas mulheres brasileiras se sentiam excluídas do poder político e desejavam o direito ao voto. Após a ascensão de

Vargas ao poder, essas mulheres conseguiram conquistar esse importante direito político (BELTRÃO; ALVES, 2009).

As mulheres precisavam de mais educação para votar porque o aumento da participação política entre as mulheres levava a uma maior alfabetização. As mulheres sempre estiveram envolvidas em movimentos de protesto desde o início da história da humanidade. Esse envolvimento prevaleceu especialmente durante a ditadura militar brasileira de 1964 a 1985. Embora as mulheres tenham participado dos protestos, elas enfrentaram oposição significativa dos papéis tradicionais. Em vez disso, organizaram sindicatos, partidos e ativismo estudantil.

Em 1961, o sistema educacional do país mudou com a nova lei de diretrizes e bases da educação nacional. Essa mudança garantiu que todos os cursos do ensino médio fossem iguais e acessíveis a todos os alunos. Isso ajudou muito mais meninas a entrar na universidade sem quaisquer barreiras. Depois que os homens lideraram o ataque contra a ditadura, as mulheres pegaram em armas em menor número do que elas. Eles estavam lutando para derrubar seu governo por meio da opressão. Além disso, muitas mulheres começaram a pressionar pela anistia depois que seu movimento foi reprimido (BELTRÃO; ALVES, 2009).

Enquanto muitos afirmavam que o aumento de mulheres na força de trabalho era uma exceção, outros acreditavam que era a regra. Disseram que a renda das famílias ficava em casa graças aos homens e argumentavam que a renda das mulheres era apenas um “complemento”. Na verdade, algumas pessoas acreditavam que esse arranjo dava aos homens uma vantagem ao justificar as más condições de trabalho e os salários injustos embora a maioria das pessoas presumisse que as mulheres sofriam assédio no trabalho e salários mais baixos.

Antes da Ditadura Militar, a bússola moral do país apontava para um caminho de ascensão social e econômica. Essa mudança foi de curta duração, no entanto, como o Governo Militar rejeitou quaisquer iniciativas destinadas a promover a mudança social. Em vez disso, suprimiu esses esforços com a implementação estrita da ideologia pró-direita. Em um esforço para controlar a reprodução, os militares implementaram a esterilização generalizada sem qualquer supervisão ou regulamentação.

As pessoas envolvidas na resistência às medidas opressivas tomadas pelo Estado muitas vezes enfrentaram assédio e perseguição. As autoridades

proibiram tópicos relacionados ao feminismo, igualdade de gênero e outras questões familiares sob o pretexto de “defender os valores morais”.

Após o fim da Ditadura Militar em 1985, a educação continuou a crescer no país. Beltrão e Alves (2009, p. 130-131) afirmam que:

Houve um aumento significativo das universidades privadas em relação às públicas. Além disso, eles mencionam que mais alunos frequentaram essas faculdades do que matriculados em universidades públicas. Devido ao aumento do número de cargos educacionais disponíveis no Brasil, as mulheres dominaram a educação em todos os níveis. Essa tendência continuou com o aumento do número de cargos no ensino superior.

Muitos movimentos feministas continuam pressionando por mudanças legais, apesar da falta de representação na lei. Isso ocorre porque suas agendas são difíceis de cumprir sem uma representação adequada. Devido a isso, o mundo tem buscado o progresso social em vez da mudança legal.

A Constituição Federal de 1988 define homens e mulheres como iguais em direitos e responsabilidades. Esta foi uma grande vitória para o movimento feminista, mas as mulheres ainda enfrentam alguma desigualdade em suas vidas cotidianas. Isso porque algumas responsabilidades sociais ainda são reservadas aos homens, como servir nas forças armadas ou ocupar cargos políticos.

### 3 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Neste capítulo, trata-se sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho, onde são apresentados sua evolução histórica, seus conceitos, bem como também suas espécies.

#### 3.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO SEXUAL

Desde antigamente e até os dias atuais, as mulheres sempre foram tratadas de forma discriminatória e desigual em relação ao homem. Com isso, desde o início do trabalho sempre prevaleceu a ideia discriminatória de que a mulher seria submissa à figura masculina, havendo em foco a superioridade masculina. A mulher sempre era conduzida à figura e condição de objeto sexual (BARRETO; HELOANI, 2015).

O assédio sexual tem total ligação com a discriminação da mulher pelo homem, em relação do poder em que a figura masculina tem sobre ela. Desde a idade antiga, o assédio sexual tem ligação com a discriminação da mulher pelo homem, logo, em decorrência do poder que este tem sobre ela (BARRETO; HELOANI, 2015).

Com a idade média, a sexualidade humana passou a exercer preocupações sociais por causa da influência da Igreja, que adentrou ainda mais na sociedade com seus termos especiais de uma ciência e com isso, a mulher em sua situação jurídica não fora modificada (GHERINI, 2020).

Logo depois, na Idade Moderna, a mulher começa a ficar em uma posição de maior relevância. A Revolução Industrial fora um marco muito importante para o trabalho da mulher e suas relações jurídicas. Foi um marco divisório para a real conquista do espaço feminino na sociedade moderna. Com a indústria a mulher consegue dar seus próprios passos para a necessidade do reconhecimento e da igualdade dos homens. Com isso, trouxe grandes transformações, como o surgimento do Direito do Trabalho (GHERINI, 2020).

No século XX, iniciou-se a Revolução feminista (ou sexual), onde as mulheres conseguiram a isonomia em relação aos homens. A igualdade que as “feministas” buscavam, está descrita e consagrada constitucionalmente no artigo 5º, inciso I, da Carta Magna, onde se preceitua que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (BARRETO; HELOANI, 2015).

A conquista do reconhecimento jurídico da liberdade sexual trouxe maiores e grandes problemas para a sociedade, nunca antes encarada de forma séria, como o Assédio Sexual. O assédio sexual foi trazido pela Lei Federal nº 10.224/01, que inseriu o artigo 216-A no Código Penal, e acabou por se tornar um tema bastante discutido nos dias atuais em nossa sociedade e em nossos tribunais (GHERINI, 2020).

Esta lei trouxe grandes consequências ao assediante, como a dispensa por justa causa para rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador ao assediador, de acordo com o artigo 482, alínea 'j', da Consolidação das Leis do Trabalho, se não for tomadas às medidas pertinentes para sanar o problema causado nas relações de trabalho, entre o assediado e o assediante (BARRETO; HELOANI, 2015).

### 3.2 ASPECTOS CONCEITUAIS ACERCA DO ASSÉDIO SEXUAL

Definir significa explicar o significado de uma ideia ou situação, indicando seu verdadeiro sentido. Entretanto, apresentar com precisão o conceito de assédio sexual torna-se difícil porque depende da apreensão do intérprete, à determinada conduta humana, relacionada a outra conduta humana e que acontece no plano sexual (GHERINI, 2020).

Dar a conhecer de maneira exata a conduta assediadora é tarefa de impossível conclusão, pois cada pessoa apresenta comportamento próprio e diferenciado em sede de abordagem amorosa. Por consequência, encontramos um grande número de conceitos na doutrina nacional.

A nosso ver, entendemos que o assédio sexual nasce no momento em que o assediado não se mostra tendente a aceitar proposta de índole sexual. Portanto, tem de haver ofensa, agressão à liberdade sexual, e certamente não é qualquer comportamento que configura assédio sexual.

Segundo Luiza Nagib Eluf (2004), o conceito de assédio sexual está em processo de consolidação e aperfeiçoamento e que, embora haja variações nas concepções de assédio sexual, existe uma busca de definição que possa ser aplicada à maioria dos países.

Eluf (2004, p. 38) afirma ainda que: “a experiência mostra que assediar alguém, em princípio, consiste em fazer propostas de caráter sexual, de forma impositiva e ameaçadora, importunando ou constrangendo a vítima”.

Em sentido contrário, o magistrado Aloysio Santos (2004, p. 31) diz:

Como terei a chance de mostrar, não existe propriamente, divergência sobre o conceito de assédio sexual, mas, sim modos diversos de enunciá-lo, dependendo tal definição da linha doutrinária que os legisladores assumem no tratamento desse desvio comportamental, em seus respectivos países.

Contudo, pode-se dizer ainda que, existem países a exemplo dos Estados Unidos da América, no qual a jurisprudência encarregou-se de fornecer uma definição da conduta de assédio sexual. Já em outros, a definição foi introduzida por lei que é o caso de nosso país em que o crime em comento foi recepcionado pela Lei Federal sobre assédio sexual no trabalho Lei nº10.224 de 2001, ao qual, a mesma passa a modificar o Decreto-Lei nº 2.848 de 1940 (Código Penal), com intuito de aprontar em relação ao crime de assédio sexual.

De tal modo, pode-se dizer que o assédio sexual desde maio de 2001 o passou a se configurar como sendo crime punível, tendo como pena de detenção de 1 a 2 anos. Contudo, deve-se destacar ainda que a inclusão deste tipo de agressão em nosso Código Penal deve ser ponderada e observada como sendo uma demonstração do amadurecimento da consciência da sociedade, bem como também, da obrigação de restringir tais abusos aos quais são tidos como constrangedores no local de trabalho.

Entretanto, Leiria (2012) destaca que, além de ser crime previsto no art. 216 do Código Penal, e que apresenta uma pena de 1 a 2 anos, a prática do crime de assédio sexual, trata-se também de conduta ao qual possa originar responsabilidade civil, passível de indenização por danos morais, com fundamento no art.5 da CF. Trata-se de uma violação ao princípio da liberdade sexual, que atinge diretamente o direito à livre disposição do próprio corpo, o que caracteriza ato discriminatório.

De tal modo, o assédio sexual conforme entendimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) pode ser definido como sendo:

(...) atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: a) ser uma condição clara para manter no emprego, b) influir nas promoções da carreira do assediado, c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Na visão do legislador pátrio, assédio sexual é tanto um abuso de poder e uma violação da ética profissional, quanto desrespeito à liberdade sexual e a intimidade de alguém. Fato que ocorre quando indivíduos, com autoridade e posição superior no trabalho, usam de seu poder para controlar ou influenciar o comportamento de alguém, visando obter favores ou vantagens sexuais.

Entendemos também elucidativa a ampla definição fornecida por Maurice Drapeau (2004, p. 50):

Toda conduta de conotação sexual não desejada, tanto verbal quanto física, geralmente repetida, de natureza a causar um efeito desfavorável no ambiente de trabalho da vítima, a acarretar consequências prejudiciais em matéria de emprego ou a trazer atentado à integridade física ou psicológica da pessoa ou à sua dignidade. Dessas definições, conclui-se que o assédio sexual se caracteriza quando parte de um superior para um subordinado.

Deste modo, implica-nos em dizer que a abordagem entre pessoas do mesmo nível hierárquico ou até mesmo aquele ao qual parte de alguém hierarquicamente inferior, não se condiz na ocorrência de assédio.

Considerando ainda, pode-se assinalar que o assédio sexual incide num ato de insinuação sexual ao qual pode abranger o bem-estar de mulher ou do homem, ou ao qual possa instituir um risco para sua conservação no trabalho. Podendo adotar a forma de indiretas constantes tanto verbais como também gestuais.

### 3.3 CARACTERIZAÇÃO

O assédio sexual, tema muito comentado nos dias de hoje, ocupando parte da pauta dos periódicos do mundo, e que cresce aceleradamente tendo em vista o aumento da inserção de mulheres no mercado de trabalho.

### 3.3.1 Natureza Sexual da Conduta

Não existe um conceito padrão para caracterizar uma conduta de natureza sexual. Dentro dos limites sociais e até mesmo geográficos, entretanto, pode-se tentar traçar um modelo, um limite que ligue determinada conduta ao sexo. E é neste elo que se pode, ou não, caracterizar determinada conduta como uma agressão, como assédio sexual, como, por exemplo, um comentário um tanto quanto picante indesejado pela vítima, uma aproximação física indevida, carícias indesejadas, ameaças, sempre com a intenção de obter vantagens sexuais (LEIRIA, 2012).

### 3.4 REJEIÇÃO PELA VÍTIMA

Sobre este tema, julgado do TRT da 6ª Região:

ASSEDIO SEXUAL DANO MORAL RELAÇÃO DE TRABALHO JUSTIÇA DO TRABALHO COMPETÊNCIA Não existindo promessa de vantagem ou ameaça de prejuízo, em câmbio de sexo, não se pode cogitar assédio sexual, no âmbito das relações de trabalho, pois o intuito de sedução, que é inato ao ser humano, por si só não implica reparação, em caso de resistência, uma vez que a subsistência da espécie humana abstraída a hipótese de clonagem depende dos acasalamentos. Recurso ordinário acolhido parcialmente (TRT, 6ª. Região, RO 41302, Ac. 01075/2002-906-06-00-7, 1ª. Turma, DJ: 14/05/0).

Note-se que para que possamos configurar uma conduta como assédio sexual, não basta apenas que ela tenha natureza sexual, mas é imprescindível que haja rejeição por parte do destinatário. Uma das mais importantes características do assédio sexual é que a conduta do agente não seja desejada nem aceita, pela vítima. Além disso, a conduta indesejada é imposta ao destinatário, apesar de não ser correspondida.

Como ensina Rodolfo Pamplona Filho (2004, p. 73):

Quando esta situação se apresenta entre trabalhadores de níveis hierárquicos diferentes, ou seja, quando uma das pessoas envolvidas tem poder de decisão em relação à carreira da outra, o assédio sexual está caracterizado, desde que haja a intenção de obtenção de favores sexuais do assediado.

É importante salientar que o ambiente de trabalho, em função da natureza humana que lhe preenche facilita determinada aproximação entre os indivíduos, propicia o nascimento de relações interpessoais diversas como amizades, amores, paixões, próprios do ser humano. E é nesse contexto, de convívio diário, que podem surgir relacionamentos sadios, como namoros, casamentos, ou no sentido oposto, sentimentos não correspondidos, que podem chegar a casos de pressões, agressões, e assédios.

### 3.5 REITERAÇÃO DA CONDUTA

Conforme Leiria (2012) para que se possa ser caracterizado o assédio sexual, a conduta do agente deve ser reiterada, isto é, um ato isolado, em princípio, não poderia ser caracterizado como assédio.

Neste sentido, segundo julgado no TRT 17 Região (2007):

DANOS MORAIS ASSÉDIO SEXUAL Demonstrada conduta co conotação sexual não desejada, praticada pelo chefe, de forma repetida, acarretando conseqüências prejudiciais ao ambiente de trabalho da obreira e atentando contra sua integridade física, psicológica e, sobretudo, a sua dignidade, resta caracterizado o assédio sexual, sendo devida a correspondente indenização por danos morais (TRT – 17ª. Região – RO 1118/97 – Ac.02.07.1998 – Rel. Carlos Rizk).

Entretanto, não se descarta a possibilidade no sentido de que apenas uma manifestação da conduta bastaria para caracterizar o assedio sexual.

### 3.6 ESPÉCIES DE ASSÉDIO SEXUAL

Boa parte da doutrina tem classificado o assedio sexual em duas espécies, com particularidades distintas bem marcantes, aos quais são assédio sexual por chantagem e o assédio sexual por intimidação.

#### **3.6.1 Assédio Sexual por Chantagem (assédio sexual quid pro quo)**

Como a própria denominação diz, trata-se de assédio em que o agente exige da vítima um ato, não desejado, de natureza sexual para que esta adquira, ou até mesmo conserve, algum beneficio de natureza trabalhista.

Esta forma de assédio também é doutrinariamente conhecida como *quid pro quo*, ou seja, isto por aquilo, sendo verificado em situações de desnível de poder, em que haja hierarquia funcional entre os sujeitos na relação trabalhista.

De acordo com Robinson et al. (2011, p. 21):

É importante ressaltar ainda que, esta modalidade de assédio sexual no ambiente de trabalho pressupõe, necessariamente, abuso de poder por parte do empregador ou de preposto seu. Sendo indispensável, pois, uma ascendência do agente sobre a vítima, decorrente de poderes derivados do contrato de trabalho. Envolve, assim, o uso ilegítimo do poder hierárquico, colocando a vítima em situação de grande constrangimento, uma vez que normalmente terá dificuldades de reagir em legítima defesa, em virtude do perigo de consequências negativas, inclusive a perda do próprio emprego.

Caracteriza, portanto, pela consequência direta do abuso de uma posição de poder, onde o agente é detentor, tratado como sujeito ativo do assédio sexual. Note-se que é possível que o assédio *quid pro quo* seja exercido por um superior hierárquico no ambiente de trabalho em favor de um terceiro, como por exemplo, um cliente ou um fornecedor.

### **3.6.2 Assédio Sexual por Intimidação (assédio ambiental)**

Também chamado de “assédio sexual ambiental”, caracteriza-se pelo propósito de interferir no desempenho laboral da vítima ou, ainda, de criar um ambiente que a intimide ou ofenda. O agente através de incitações sexuais inoportunas e não desejadas, ou outras manifestações desta natureza cria situações hostis à vítima, violando, desta forma, o direito ao meio ambiente de trabalho saudável.

Segundo Alice Monteiro de Barros (2003, p. 21):

Caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. Nesta modalidade, não se revela importante o poder hierárquico oriundo da subordinação jurídica do empregador ao seu empregado. Não é necessariamente uma posição de superioridade no quadro funcional da empresa que

serve de apoio à ação do agente, mas sim a sua atuação agressiva perante a vítima.

Note-se que a finalidade da conduta do agente, não é a obtenção de favor ou vantagem sexual, mas sim, de provocar pedido de demissão da vítima ou tão-somente criar ambiente de trabalho hostil, desconfortável, prejudicando o rendimento laboral da vítima, não configurando portanto o tipo penal previsto no art. 216 A do Código Penal, mas violando o direito à liberdade sexual, o que é repellido nas esferas trabalhista e civil.

O assédio sexual não exige que a vítima seja ameaçada com quaisquer consequências adicionais. Além disso, a vítima não precisa sofrer por ser desmotivada pela ameaça de perder o emprego ou o cargo funcional. Mesmo que não fosse esse o caso, pouco é necessário para que o assédio sexual ocorra. Os avanços sexuais nem são necessários para o avanço na carreira de uma pessoa. Não é necessária superioridade hierárquica para o assediador, que pode até ser um colega de trabalho com a mesma posição funcional do assediado.

O segundo tipo de casuística concentra-se no assédio verbal, discriminação sexual e perguntas inapropriadas sobre a vida privada de um colega de trabalho. Também estão incluídos agressões físicas, gestos indecentes e apalpação. Qualquer forma de abuso físico ou verbal se qualifica como casuística.

O assédio sexual vem em duas formas diferentes. Em primeiro lugar, trata-se de saber se a estrutura de poder em questão é hierárquica ou não. Nos casos em que é, pode ocorrer apenas um tipo de assédio sexual. No entanto, se não houver hierarquia, ambos os tipos podem ocorrer. Independentemente dessa diferença, todo assédio sexual ainda afeta negativamente o contrato de trabalho da vítima. Isso também se aplica ao assédio sexual por meio de intimidação; não é uma ofensa criminal, mas ainda uma afronta aos direitos trabalhistas..

### 3.7 ALGUMAS IMPLICAÇÕES DO ASSÉDIO SEXUAL EM RELAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO

Desagradável e perverso para as vítimas, o assédio sexual impacta negativamente os trabalhadores de várias maneiras – tanto física quanto mentalmente, assim como terceiros que testemunham ou têm conhecimento dele.

Também tem efeitos negativos sobre seus empregadores. (BARRETO; HELOANI, 2015).

O assédio sexual enquanto ato ilícito, punível nas esferas trabalhista e penal, gera diversas consequências, tanto no âmbito do contrato de trabalho, como no foro íntimo da vítima.

Serão analisadas consequências que afetam diretamente a relação de emprego, tanto na relação com a vítima quanto ao agente assediador. Isto não significa, entretanto que as mazelas psicológicas enfrentadas pelas vítimas do assédio sexual tenham menor importância, mas sua abordagem, neste trabalho de curso, não seria adequadamente verificada (GHERINI, 2020).

Leiria (2012) refere que a afirmação dos direitos resulta efetivamente numa transferência profissional. Em outras palavras, isso significa que os funcionários protegidos podem mudar de local de trabalho ou área de especialização. Além disso, funcionários assertivos podem discutir o assunto com seus supervisores. Isso evita mais assédio, pois o funcionário não está sendo controlado pelo supervisor ou colocado próximo ao assediador.

Como dito acima, os contratos de trabalho não funcionam apenas como um instrumento legal para terminar um relacionamento. Eles também mostram o alcance do assédio sexual dentro da legislação trabalhista.

Um projeto de lei intitulado PLC 106/05 tramita atualmente na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal sem relator designado. Esta legislação tornaria o assédio sexual parte do texto de dois artigos separados (GHERINI, 2020).

Rescisão indireta é outro termo para demissão ou rescisão contratual por um funcionário sem justa causa.

O assédio sexual é considerado uma afronta à honra e à reputação de alguém. Quando isso ocorre no local de trabalho, causa sofrimento moral significativo e humilhação pública para a vítima. Além disso, o assédio sexual faz com que os empregadores rescindam os contratos de trabalho de forma arbitrária devido ao descumprimento das obrigações contratuais incluindo o dever de tratar os funcionários com respeito. Isso está previsto no artigo 483, inciso III, da CLT. Conforme previsto no inciso III, artigo 483 da CLT, o assédio sexual inclui atos que lesam a honra e a reputação de uma pessoa. (GHERINI, 2020).

Uma pessoa que tenha sofrido assédio sexual pode reivindicar uma compensação por qualquer efeito indireto que o assédio tenha em seu emprego. Isso ocorre porque o assédio pode tornar o trabalho difícil ou humilhante para a vítima. Também pode prejudicar o ambiente de trabalho, o que impossibilita que as duas partes continuem sua relação de trabalho.

Segundo Amauri Mascaro (2007, p. 21), em sua doutrina, explica a dispensa indireta como “[...] rescisão do contrato de trabalho por decisão do empregado tendo em vista justa causa que o atingiu praticada pelo empregador”.

Em virtude da autoridade que exerce sobre seus empregados, o empregador é obrigado a proteger o local de trabalho de danos ou corrupção. Esta obrigação é ineficaz quando o assédio é tolerado. O sexo no local de trabalho corrompe os colegas de trabalho e degrada o ambiente de trabalho.

O assédio no local de trabalho pode levar a muitos efeitos colaterais. Uma delas é o fato de que o assédio pode levar o trabalhador a perder o emprego. Isso se deve ao motivo grave causado pelo assédio e às especificidades que impedem a continuidade do contrato de trabalho. Como dito anteriormente, é muito difícil ou mesmo impossível continuar um acordo contratual devido às circunstâncias que envolvem esta situação. Se esse motivo de rescisão do contrato for devido a um empregado, então o empregador deve demitir o empregado por justa causa (BARRETO; HELOANI, 2015).

Como o assédio sexual no local de trabalho leva a má conduta grave, as vítimas recebem justa causa para demitir seus assediadores. Isso ocorre porque o assédio os deixa com óbvias deficiências funcionais e humilhação emocional.

O artigo 482 da CLT prevê o enquadramento da demissão por justa causa por assédio sexual. Isso porque desvios de comportamento sexual e valores morais inadequados estão diretamente ligados ao arcabouço da moral e da ética. Funcionários que sofrem assédio sexual podem ser demitidos por justa causa. Isso é destacado nas alíneas b e j do artigo 482, que estabelecem como causa de demissão mau procedimento, incontinência de conduta ou ofensa à honra. Além disso, os empregadores podem demitir funcionários devido a procedimentos inadequados, como falta de ética no trabalho (BARRETO; HELOANI, 2015).

Preliminarmente, para considerarmos que determinada conduta de índole sexual gerou ou gera motivo para demissão por justa causa, é preciso levar em

conta a que se refere a expressão incontinência de conduta contida no art.482, b da CLT.

É claro que a incontinência de conduta envolve a falta de controle sobre os próprios impulsos sexuais. Isso leva ao ato de alguém vazar livremente em sua vida profissional para prejudicar o ambiente de trabalho.

## **4 DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: CONSEQUÊNCIAS E OS DISPOSITIVOS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO A ESTE TIPO DE ASSÉDIO**

Neste capítulo, é abordado sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho, as consequências e os dispositivos legais para enfrentamento a este tipo de assédio, além também de apresentar o dano moral produzido na vítima, o ônus da prova e a inversão do ônus da prova.

### **4.1 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL**

De início, em se tratando de assédio sexual, pode-se considerar o mesmo como sendo uma prática que visa forçar a vítima a ceder, sendo que a prática sexual ocorre principalmente em todos os locais onde tem consequências. No que diz respeito ao setor de trabalho, no entanto, deve-se atentar para suas consequências na vida da pessoa (assediada).

De tal modo, conforme entendimento de Maria de Lourdes Leiria (2019, p. 31) este tipo de conduta trás algumas consequências aos quais:

O assédio sexual no local de trabalho causa efeitos nocivos em uma ampla variedade de áreas: coloca em risco a capacidade de trabalho da vítima e reduz a produtividade; afeta a credibilidade da organização entre os clientes; viola a confiança que deve reger as relações trabalhistas; promove a ocorrência de acidentes de trabalho e põe em risco a saúde dos colaboradores; causa perdas financeiras tanto para empregadores quanto para empregados e danos materiais imensuráveis para ambos.

Contudo, ao analisar a citação mencionada anteriormente, percebe-se que, existem muitos tipos diferentes e ocorrem tanto na vítima quanto no agressor. Em um primeiro momento, porém, ela é explicada pela perspectiva da vítima, levando em consideração a maior gravidade destas decorrências.

De tal modo, ainda em se tratando destas consequências, pode-se observar segundo explana Rodolfo Pamplona Filho (2011, p. 19) ao qual o mesmo resume as consequências causadas à vítima e as organiza respectivamente como consequências físicas quanto também, psicológicas, um adeus implícito, e danos

imateriais seguidos de sua reparação, ao qual se pode observar em seu comentário a seguir:

Pode-se considerar o assédio sexual como sendo um trauma na vida de um funcionário. Tendo em vista que tal fato em diversos casos origina decorrências tanto físicas, quanto psicológicas na vítima, semelhantes às cicatrizes, pois mesmo que não machuquem tanto no futuro, permanecem uma marca permanente na história deste sujeito.

Tendo em vista que o assédio sexual pode acarretar consequências tanto físicas quanto psicológicas, Leiria (2019, p. 28) ainda complementa que:

O assédio sexual torna o ambiente de trabalho prejudicial, viola direitos humanos básicos e prejudica a saúde dos funcionários. A vítima de assédio sexual sente que sua liberdade é limitada, indignada e humilhada, e ações repetidas podem causar danos físicos e psicológicos irreparáveis, podendo levar o trabalhador a atentar contra a própria vida [...]. A violência sexual no ambiente de trabalho, conhecida como assédio sexual, causa medo, vergonha, tristeza, humilhação, isolamento, insegurança, prejudica a autoestima e causa danos emocionais aos funcionários, podendo levar à depressão [...]. já em relação ao assédio sexual físico, pode-se dizer que este pode causar transtorno de estresse pós-traumático e manter a vítima em constante estado de estresse, causando distúrbios do sono e mantendo-a constantemente acordada, podendo evoluir para ansiedade e depressão. Dependendo da capacidade de desenvolvimento e recuperação, os distúrbios psicológicos podem causar incapacidade temporária ou permanente para o trabalho, além de afetar a vida profissional e as relações familiares e sociais dos empregados. O distúrbio pode causar, entre outras coisas, distúrbios do sono devido ao estresse e depressão, distúrbios alimentares, problemas cardíacos, enxaquecas. As doenças causadas pelo assédio sexual não podem ser descritas e limitadas, pois podem permanecer adormecidas por muito tempo e aparecer quando o corpo da vítima enfraquece. A expressão está diretamente relacionada à resistência do organismo da vítima.

Em seguida, observando como o assédio sexual nocivo no ambiente de trabalho pode afetar até mesmo a vida futura da vítima, o autor ainda ressalta que é impossível descobrir a verdadeira extensão de todos os males mentais e físicos da vítima. Uma das consequências mais comuns e inerentes ao assédio sexual é o dano moral, mas antes do dano moral, é importante abordar a caracterização das despedidas implícitas.

O dano moral causado pelo assédio sexual é uma consequência instintiva, como se pode chamar, pois os danos à saúde da vítima são diversos, sobretudo psicológicos.

Fica clara a convicção de que o dano moral ocorre em decorrência do assédio moral. Essa mensagem é ainda mais reforçada pelo uso de frases como “como resultado direto de” ou “através da verificação”. Adicionalmente, explica-se que a Justiça do Trabalho é competente para determinar ações por danos morais nos termos do artigo 116, inciso VI, da Constituição Federal.

Assim, deve-se considerar que o dano moral é consequência caso se confirme a situação de assédio. Comparando-se à outra área, distingue-se que a Justiça do Trabalho tem plena competência para decidir ação de indenização por danos morais como encontra-se pressagiado em nossa Constituição, mais precisamente no artigo 114 §6º nos termos previstos.

De tal modo, deve-se mencionar-se ainda conforme entendimento de Leiria (2019, p. 23) que em se tratando deste tipo de dano sofrido, o mesmo deve ser reparado, porém, não se deve confundi-lo com a indenização trabalhista. Assim, considera-se que a vítima de assédio sexual recebe uma compensação financeira imaterial sob a forma de dor, humilhação e sofrimento, que não deve ser confundida com a indenização pela perda do emprego prevista na legislação trabalhista.

Para melhor entendimento, pode-se observar o que explana os arts. 223-C e 223-D da CLT em relação ao dano moral:

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Conforme se pode observar na citação acima, compreende-se que em se tratando do dano moral e sua reparação, é importante destacar a necessidade da vítima em ir procurar apoio além do que foi mencionado anteriormente, nos arts. 186, 187 e 927, do Código Civil, uma vez que se tem a noção de que cabe a reparação por dano moral em casos de violação da intimidade como encontra-se previsto ainda no art. 5º, inc. X, da CF/88.

Neste caso, Rodolfo Pamplona Filho (2011, p. 17) acrescenta ainda que:

A prática do assédio sexual ofende profundamente o reino além dos indivíduos. De fato, o valor da liberdade, quando limitado, prejudica profundamente uma área da personalidade humana que não possui equivalente monetário. A fórmula que o ordenamento jurídico encontrou para compensar tais danos foi a possibilidade jurídica de buscar a indenização, que pode não ser monetária (embora muitas vezes seja a mais comum), para tentar mitigar a violação dos direitos pessoais da vítima. consiste na demissão ou na restituição pública de dinheiro, que de certa forma compensa a dor causada à vítima [...] pela recusa da vítima (por exemplo, uma promoção, transferência de emprego ou emprego, demissão, etc.) , o que é ainda pior se , apesar de comportamentos sexuais indesejados e repetidos, não tomar medidas contra o criminoso durante a vigência da relação jurídica substantiva [...].

Ao analisar a citação acima, compreende-se que a possibilidade de indenização por meio de recall público, mas é do conhecimento geral que essa hipótese é assumida até mesmo pela vítima que apresenta ação de indenização pecuniária. Além disso, ensina que o dano moral também é causado pelas inúmeras represálias que uma vítima de assédio pode sofrer no ambiente de trabalho, o que é extremamente comum em situações de assédio sexual em que ocorre o assédio. não responde, não se submete ao valentão, que por sua vez é um chefe hierárquico, que passa a realizar diversos horrores psicológicos, promoções, tarefas impossíveis, etc.

No entanto, deve-se notar que tão comum quanto à prática de assédio sexual no ambiente de trabalho é a falsa acusação desse ato, pois não é incomum que os empregados busquem uma vitória fácil na Justiça do Trabalho, acusando o empregador ou até mesmo um representante do assédio sexual. Tal atitude também causa danos morais. Dessa forma, falsas acusações também podem causar danos morais causados pelo assédio sexual no ambiente de trabalho.

Assim sendo, Leiria (2019, p. 30) complementa que:

O dano moral causado pelo assédio sexual não se limita à vítima do assédio; O empregador, preposto ou qualquer pessoa falsamente acusada de assédio sexual, inclusive pessoa jurídica, também poderá sofrer danos morais. O dano moral não se limita à pessoa física. A própria organização, o empreendimento econômico, também pode sofrer danos morais em razão de denúncias verdadeiras ou falsas de assédio sexual.

Maria de Lourdes Leiria (2019, p. 21) descreve como vítima e colaborador trabalham em conjunto para derrubar um empregador com uma falsa acusação:

No Código Penal Brasileiro, que estabelece que o assédio sexual é considerado crime contra o Estado, pode ser difícil reunir provas contra o suposto assediador e a falsa vítima que conspira para acusar alguém de assédio sexual. No entanto, o Superior Tribunal de Justiça do STF afirma que esse conluio não é uma ilusão. De fato, o culpado nesses casos pode enfrentar sérias consequências legais, como penalidades trabalhistas, criminais e pessoais. É por isso que a maioria das pessoas espera uma grande indenização pelos danos morais causados pelo assédio sexual quando uma denúncia é apresentada. E essa expectativa é amparada por jurisprudência anterior do Supremo Tribunal de Justiça. É crucial investigar casos de assédio sexual repugnante com cuidado. A suposta vítima não deve ser a única a comparecer ao tribunal; outras testemunhas com perspicácia e circunspeção devem testemunhar. É necessário considerar o comportamento do acusado durante o julgamento; é imperativo que os profissionais jurídicos estejam atentos a falsas acusações feitas com intenção maliciosa. Eles devem evitar usar o sistema legal como um meio de autoindulgência, acusando falsamente alguém de assédio – neste caso, eles devem aplicar a lei antes da aplicação da má-fé.

Confirmar a cooperação da suposta vítima com a aplicação da lei é um aspecto significativo do caso. É por isso que a autora considera importante incluir isso em seu estudo. Também demonstra a conclusão inevitável de qualquer julgamento: que o magistrado deve ser muito cauteloso ao denunciar um réu. Isso ocorre porque qualquer pessoa considerada culpada enfrentará uma sentença severa.

Devido aos danos psicológicos causados pelo assédio sexual, não é possível que as vítimas atuem normalmente diante de seus assediadores. Portanto, é impossível prever as consequências a longo prazo do assédio. No entanto, é fácil prever as violações de direitos causadas pelo assédio porque não deixa espaço para interação social entre ambas as partes. Isso é comprovado quando se descobre que algumas vítimas sofrem de problemas de saúde tão graves que afetam até sua personalidade.

Entende-se que os problemas de saúde das vítimas causados pelo assédio resultam em um número tão alto que podem ser previstos com total certeza. Essa abordagem do trauma psicológico da vítima não se limita a violações de direitos legais.

Ainda é a forma mais eficaz de compensar o dano moral sofrido pela vítima não havendo como restaurar sua saúde mental. Nenhuma compensação por danos psicológicos é possível. No entanto, ao avaliar reivindicações de danos morais, o tribunal deve ter extrema cautela e minimizar reivindicações de compensação monetária. Isso ocorre porque alegar perdas monetárias concede aos demandantes uma vitória monetária fácil, o que faz com que muitos juízes ignorem a verdade. Essa tendência levou alguns juízes a condenar os empregadores quando um pedido de vingança é feito. Mesmo com um falso acusador e uma falsa vítima, reivindicações baseadas em vingança são muito comuns em todo o sistema.

Investigações precisas de assédio sexual no local de trabalho tornam-se quase impossíveis sem uma análise cuidadosa por um profissional treinado. Se isso não for feito, a situação fica facilmente sujeita a erros graves.

Além da saúde física da vítima, o assédio sexual tem um impacto significativo nos danos sofridos por seu empregador. Se a vítima não for assediada sexualmente, seu empregador corre o risco de ser processado. De qualquer forma, manter um ambiente de trabalho saudável é crucial.

#### 4.2 O DANO MORAL PRODUZIDO NA VÍTIMA

O assédio sexual viola não apenas as expectativas culturais, mas também as regras estabelecidas que regem as questões legais. Isso porque qualquer lei deve seguir um conjunto de normas estabelecidas pela doutrina. A Constituição Federal de 1988 reconhece os direitos elencados como fundamentais à dignidade da pessoa humana. Esses princípios fundamentais do direito brasileiro regidos pelo inciso III do artigo 1º estabelecem que a dignidade da pessoa humana é a base do Estado Democrático de Direito.

Nos artigos 5º a 8º da CF/88, estão listadas as diversas proteções aos indivíduos. Essas garantias, listadas nos caputs das seções e no inciso X, devem ser consideradas quando se trata de assédio sexual. Pela lei, todos os residentes brasileiros e estrangeiros são tratados de forma igualitária. Isso significa que o direito à vida, propriedade, liberdade, segurança e igualdade são invioláveis. Além disso, ninguém pode ser discriminado devido ao seu gênero, etnia, condição social ou crenças pessoais. Conforme consta na constituição brasileira de 1988: [...] X - são invioláveis a vida privada, a honra e a imagem. Também é garantido que todo

cidadão tem direito a receber indenização por danos materiais ou morais causados pela violação dessa intimidade (BRASIL, 1988).

O ordenamento jurídico brasileiro concede punição civil ao assediador. Isso é substanciado pelo Código Civil, que estabelece que o assédio é um ato ilícito. Apesar do dano ser apenas moral, a lei ainda penaliza o assediador (BRASIL, 2002).

Gonçalves (2011, p. 342) explica que “o dano moral é a ofensa ao íntimo da vítima, não abrangendo bens materiais, desta forma, o dano moral é o prejuízo que ofende os direitos de personalidade, o que ocasionara para a vítima, um abalo psicológico”.

É possível ressarcir o dano moral mediante indenização pecuniária, restituição em espécie ou pedido público de desculpas. Também é possível combinar esses métodos; escolher um ou outro geralmente é suficiente na maioria dos casos. De acordo com o trabalho de Barros, abusos ou injúrias cometidos pelo empregador nas mãos do empregado podem resultar em indenização por danos morais no ambiente de trabalho. Isso independe da responsabilidade criminal do agressor.

A indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual no ambiente de trabalho exige comprovação de comportamento inadequado. Essa prova pode ser encontrada em cartas, e-mails, fotos e outras formas de prova. Além disso, é necessário estabelecer que as testemunhas tiveram um papel significativo no caso. É por isso que as pessoas que sofrem assédio no local de trabalho podem receber uma compensação pelo seu sofrimento.

#### 4.3 ÔNUS DA PROVA

Tarefa difícil, mas importante, a produção de provas se mostra difícil, mas necessária no ordenamento jurídico. Provar o assédio sexual no trabalho pode ser difícil. As vítimas têm que trabalhar duro para mostrar que o assédio aconteceu, já que a maioria dos assédios acontece de forma secreta, sem testemunhas. Para facilitar isso, as provas legais devem seguir algumas regras básicas. Isso ajudará os tribunais a evitar sobrecarregar o autor com provas desnecessárias.

É necessário seguir regras específicas para comprovar o assédio sexual no local de trabalho. Entre eles estão a necessidade de prova, o uso de uma única prova, a inaceitabilidade da prova obtida ilegalmente, o juiz estar livre de culpa ou

acusação, persuasão processual, cumprimento obrigatório, contraditório e ampla defesa e procedimentos judiciais imediatos.

Bezerra (2008, pp. 554-555) afirmou que:

Os soldados só poderiam ganhar essa medalha após passarem por um exame militar. As alegações no tribunal não provam nada; apenas mostram o que foi afirmado no caso. Para demonstrar a precisão de algo, a parte precisa provar suas alegações. Isso ocorre porque fatos não comprovados não existem no processo.

As alegações de assédio sexual são difíceis de provar devido à falta de provas. Isso não significa que um juiz não possa tomar uma decisão nesses casos – ele só precisa estar consciente das evidências isoladas ao deliberar. Cada solicitação e ofensa acionável deve ser analisada como um todo, e nenhuma prova isolada pode ser considerada isoladamente.

No decurso do processo, a parte que tem o ônus da prova tem de demonstrar em tribunal os factos que constam dos autos. Se eles não fizerem isso, seu caso provavelmente perderá. Isso não significa que seja uma obrigação ou um dever legal para eles provar isso; é simplesmente uma cobrança que eles têm que cumprir.

Quando faltam provas, o ônus da prova obriga o Juiz a reconsiderar quaisquer suposições ou mal-entendidos que possam ter fomentado. Isso os ajuda a identificar fatos que não são concretos e claros, então eles não PARÁFRASE: evite chegar a uma resposta definitiva.

O artigo 818.º da Lei do Trabalho Civil estabelece que o requerente deve prová-las. Isso ocorre porque é a pessoa que está sendo assediada que precisa provar que o assédio ocorreu. É também por isso que as vítimas precisam fornecer provas de seus direitos. Isso pode ser feito por meio da coleta de evidências (como áudio ou vídeo) que demonstrem comportamento de assédio (PAMPLONA, 2001, p. 147).

Embora o assédio sexual nunca seja realizado aos olhos do público, é difícil provar devido ao fato de que muitas vezes acontece a portas fechadas. “O assédio sexual não é normalmente realizado em áreas públicas; é privado, a portas fechadas”, diz Pamplona (2001, p. 147).

Para provar que o assédio sexual ocorreu no local de trabalho, é difícil devido à natureza da situação. Em vez disso, muitos optam por usar um magistrado

como forma de convencê-los. Por serem eles que têm o poder de direção processual, têm dúvidas sobre o fato e a insuficiência de provas. Eles são então responsáveis por tomar qualquer ação que considerem apropriada com base em seu livre arbítrio.

Alice Monteiro acredita que criar regulamentos rigorosos sem provas suficientes é perda de tempo. Em vez disso, ela recomenda a criação de regulamentos com base em intenções. Para provar o assédio sexual, as vítimas muitas vezes precisam superar desafios significativos. Muitas vezes, o assédio ocorre em privado e fora de vista. Isso torna difícil provar sem a ajuda de testemunhas. “O assédio sexual raramente é praticado em público, fora dos locais privados”, diz Pamplona (2001, p. 147).

Provar uma reclamação ou disputa ajuda o juiz a esclarecer quaisquer dúvidas sobre o caso. O direito do trabalho orienta esse processo com ônus da prova que ajudam o juiz a chegar a uma decisão. Tanto o art. 373 do CPC quanto o 818 da CLT utilizam linguagem semelhante para afirmar isso.

O artigo 373.º estabelece que o ônus da prova incumbe ao arguido nos casos em que esteja em causa a existência de facto impeditivo, modificador ou extintor. O juiz pode atribuir o ônus da prova em casos difíceis ou impossíveis de tratar ou provar por decisão fundamentada. Se o fizerem, o juiz deve dar a ambas as partes a mesma chance de provar o contrário. O ônus da prova é sempre do autor – quanto ao fato inicial de seu direito – e do réu – quanto a quaisquer fatos que impeçam, diminuam ou extingam o direito do autor. Esta é a Seção 1. Ao explorar uma causa legal ou incomum, o tribunal pode atribuir o ônus da prova de forma diferente. No entanto, isso deve ser feito através de uma decisão fundamentada por um júri ou juiz. Se isso for feito, ambas as partes devem ter a oportunidade de apresentar seus argumentos e provar o lado oposto antes que qualquer decisão final seja tomada (PAMPLONA, 2001)

Nessa linha de raciocínio, destaca-se a necessidade de inversão do ônus da prova na área trabalhista em razão de restrições legais ao assediado. Isso ocorre porque seu único meio de provar o abuso é por meio de evidências vagas ou inexistentes. Portanto, é imperativo transmitir essas informações para facilitar o processo de provar as alegações de abuso. Fazer isso também ajuda a evitar colocar responsabilidade excessiva sobre a pessoa abusada, baseando-se na doutrina e na jurisprudência.

#### 4.4 INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA

O assédio sexual é um assunto privado entre a vítima e o agressor. Por isso, considera-se impróprio colocar o ônus da prova no denunciante. Esta inversão de responsabilidade foi reconhecida pela lei sem quaisquer exceções. O juiz deve notificar as partes da decisão, incumbindo-as de fornecer as provas antes de inverter o ônus da prova. Isso permite que eles antecipem quem assumirá a responsabilidade de reunir os fatos e quem arcará com o ônus de refutá-los. O Código de Defesa do Consumidor no Processo do Trabalho traz orientações sobre o assunto (BEZERRA, 2008).

Os consumidores têm o direito de lutar por seus direitos, inclusive invertendo o ônus da prova quando for o caso e quando o juiz não tiver provas suficientes. Esses direitos estão descritos no Artigo VIII da carta dos direitos universais do consumidor. As leis de assédio sexual no local de trabalho não impõem limitações jurisdicionais à decisão de uma pessoa de reverter o ônus da prova (GONÇALVES, 2011).

O ônus da prova é a possibilidade invertida. Assédio sexual e dano moral são possíveis. O assédio sexual requer a presença de um agente superior hierárquico para defini-lo. Normalmente, o assédio ocorre em um local deserto, sem testemunhas. Embora isso nem sempre seja o caso, o assédio geralmente é disfarçado como outra ação. Em casos como este, exigir que a suposta vítima forneça provas de suas alegações que são difíceis de obter não é razoável. No entanto, uma narrativa deve ser analisada para credibilidade. Esta parte da história é parcialmente fornecida (BEZERRA, 2008).

É necessário que os juízes estabeleçam princípios justos, evitando quaisquer contradições através do peso da evidência. Isso permite que eles mudem facilmente a mente das pessoas e criem decisões arbitrárias sem culpa ou consequências:

EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL OCORRÊNCIA PROVA DANOS MORAIS Considerando as naturais dificuldades que terá o autor da ação, em que pede danos morais decorrentes da situação descrita como assédio sexual, há de privilegiar-se a prova indiciária constante dos autos e, em se tratando de reexame da matéria em grau de recurso, também deverá ser prestigiada a convicção formada pelo MM. Juízo de primeiro grau que teve contato direto e pessoal com a

prova oral produzida nos autos (TRT-3. RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA: RO XXXXX 00586-2000-064-03-00-3)

Os juízes precisam de liberdade total para determinar as evidências que usarão ao construir um caso. Eles podem atingir esse objetivo garantindo que o ônus da prova recaia sobre cada parte na proporção de sua culpa ou inocência. Isso se deve ao imediatismo da situação.

#### 4.5 DISPOSITIVOS LEGAIS DE COMBATE DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para reduzir a possibilidade de assédio sexual ou laboral no ambiente de trabalho, a Fiocruz implementa diversas medidas. Entre elas, a informação sobre o assunto, a conscientização por meio da educação e o estabelecimento de uma rede para monitorar os casos de conflito no trabalho. Isso é feito por meio da organização dos serviços de recursos humanos em cada departamento, bem como da articulação entre a Diretoria de Recursos, Centros de Saúde do Trabalhador e o Sindicato dos Trabalhadores da Fiocruz (FIOCRUZ, 2014).

Devem ser feitos relatórios à Diretoria de Recursos Humanos para quaisquer sintomas físicos e/ou psicológicos que ocorram quando um trabalhador é confrontado com uma situação conflitante no ambiente de conflito no trabalho. Isso dará início a um processo administrativo que requer verificação e investigação pela Ouvidoria. O objetivo da Ouvidoria é desenvolver um serviço de recepção e mediação. Isso pode ser realizado quando os trabalhadores acreditam que não foram atendidos adequadamente ou têm dúvidas sobre o andamento do processo (FIOCRUZ, 2014).

É importante abordar quaisquer riscos potenciais para a sociedade. Isso inclui fatores não visíveis como a violência nas relações de trabalho e a falta de respeito aos direitos humanos. Ao propor soluções, é possível evitar esses problemas por meio de uma avaliação sistemática. Embora seja vital manter uma rotina de reciclagem na gestão do trabalho, também é importante manter a autonomia, camaradagem e reconhecimento do conhecimento. Isso permite que as pessoas sejam generosas, ajudem umas às outras e mantenham laços de amizade.

Com o tempo, esses fatores ajudarão a criar uma sociedade justa e justa, onde todos possam prosperar.

É crucial que as vítimas recebam cuidados especializados e apoio de uma rede de pessoas. Isso é essencial para que possam combater ativamente o assédio sexual e se recuperar do trauma. Também é necessário que recuperem sua qualidade de vida por meio da implementação de condutas assertivas em nível organizacional. Isso é fundamental para combater o assédio sexual e quaisquer outras formas de abuso (BRASIL, 2020).

Para combater a violência e o assédio no trabalho, o Senado Federal aprovou uma lei que obriga as empresas a criarem Códigos de Ética e Conduta. Essa lei também estabelece consequências e limites para o assédio no local de trabalho, bem como palestras, atividades e códigos de ética para todos os funcionários. Os funcionários também são obrigados a trabalhar em conjunto para combater a violência em seu local de trabalho (BRASIL, 2019).

O Senado Federal introduziu multas entre R\$ 42.500 e R\$ 112.500 para empresas que descumprirem a lei. Eles são duplicados se os regulamentos forem desobedecidos novamente. Sanções adicionais incluem ações criminais e civis, bem como a possível rescisão de licenças comerciais. As empresas que empregam mais de 100 pessoas são obrigadas a prestar apoio psicológico às suas vítimas. Isso é feito por meio de uma equipe profissional de atendimento psicológico com total privacidade e confidencialidade. Também são necessários serviço de contato telefônico e denúncia anônima por meio de ambiente virtual, além de autonomia para apuração sumária de denúncias (BRASIL, 2019).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da história, as relações entre homens e mulheres eram desiguais em sua posição. Dessa maneira, o assédio se desenvolveu quando os casais coexistiam juntos, tanto no ambiente familiar quanto no mundo do trabalho. Isso sugere que as mulheres passaram a competir com os homens no local de trabalho, criando um desequilíbrio em seu relacionamento, tendo em vista o patriarcado, que procurava manter as relações assimétricas de poder.

As mulheres há muito são vistas legalmente como membros iguais da sociedade, principalmente após a sua inclusão no mercado de trabalho. No entanto, estudos recentes mostram que essa progressão levou a uma escalada de abuso, exploração e retaliação entre as mulheres no local de trabalho. Isso ocorre porque a cultura machista da sociedade fez com que os indivíduos sentissem ódios intoleráveis em relação às feministas e seu trabalho. A razão para isso é porque as pessoas que vivenciam a cultura machista consideram quem trabalha como alguém que não merece direitos básicos. Isso levou ao assédio e à discriminação no local de trabalho, o que tem efeitos contraditórios no acesso das pessoas ao emprego.

Porque o assédio sexual é difícil de provar sem ajuda, descobriu-se que viola o princípio da dignidade humana. O comportamento abusivo geralmente é realizado sozinho, tornando as evidências difíceis de aceitar. Os empregadores são obrigados a manter um ambiente de trabalho profissional livre de assédio sexual. A CLT contém artigos detalhando as consequências do assédio sexual contra um empregador, inclusive invalidando seu contrato de trabalho. Algumas dessas consequências incluem não receber indenização ou salário reduzido quando seu contrato de trabalho é invalidado. Além disso, os empregadores podem ser obrigados a fornecer reparação civil por qualquer assédio sexual que ocorra em seu local de trabalho.

É importante que o ambiente de trabalho transite por um desenvolvimento saudável em consonância com o bem-estar mental e físico. Fazer isso exige evitar riscos no local de trabalho relacionados a riscos químicos, biológicos, psicossociais e físicos. Isso se dá por meio de padrões éticos e morais derivados de uma ideologia hegemônica adotada por todos os integrantes dos níveis hierárquicos do ambiente de trabalho.

Os empregadores podem tomar muitas medidas para combater o assédio e o abuso sexual no local de trabalho contra as mulheres. Alguns desses métodos incluem fornecer uma declaração de apoio às funcionárias ou afirmar que qualquer pessoa deve ser tratada com o mesmo respeito. Outra abordagem é interagir diretamente com o funcionário por meio de discussões abertas sobre o assunto.

Apesar dos esforços das autoridades legais e dos locais de trabalho para punir o assédio sexual, ainda há necessidade de discussão aberta e evidências para condenar adequadamente um agressor. Isso ocorre porque o assédio é um problema sério que requer atenção e cuidados adequados. Também exige punição para que o indivíduo aflito possa buscar justiça. Isso pode ser alcançado de forma mais eficaz se o escopo desse problema for maior do que é atualmente.

## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A tutela dos direitos de personalidade no direito do trabalho brasileiro. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, Anamatra, São Paulo: LTr, n. 26, p. 107-126, 2008.

BARBA, Pan Montserrat. **“O que é feminismo?” de 2014**. Disponível em: <[https://feminismo.org.br/wp-content/uploads/2014/10/O-que-%C3%A9-feminismo\\_Montserrat-Barba-Pan.pdf](https://feminismo.org.br/wp-content/uploads/2014/10/O-que-%C3%A9-feminismo_Montserrat-Barba-Pan.pdf)>. Acesso em: 05 mai. 2022.

BARRETO, Margarida. HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 544-561, jul./set. 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no direito comparado**. São Paulo: Ltr, 1998.

BEAUVOIR, S. **O Segundo Sexo: A Experiência Vivida**. Rio de Janeiro: Ed. Nova Fronteira, 1980.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami; ALVES, José Eustáquio Diniz. A reversão do Hiato de Gênero na educação brasileira no século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 39, n. 136, p. 125-156, jan./abr. 2009.

BEZERRA, Carlos Henrique leite. **Curso de direito processual do trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL, Código Civil. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**, Diário Oficial da União. 2002.

BRASIL. **Assédio sexual: violência contra a trabalhadora**. Polícia Civil do Estado de Goiás. 2020. Disponível em: <<https://www.policiacivil.go.gov.br/delegacias/assediosexual-violencia-contra-atrabalhadora.html>> Acesso em: 05 nov. 2022.

BRASIL. **CAS analisa medidas de combate a assédio sexual ou moral em empresas**. Agência Senado. 2019. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/10/07/cas-analisa-medidasdecombate-a-assedio-sexual-ou-moral-em-empresas>> Acesso em: 05 nov. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

COSTA, Ana Alice Alcantara. O movimento feminista no Brasil: Dinâmicas de uma intervenção política. **Gênero**, v. 5, n. 2, p. 9-35, RJ/Niterói, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DORNELES, Leandro do Amaral de. Segurança jurídica, ciência da legislação laboral e reformas trabalhistas: um diálogo entre clássico e contemporâneo. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, [S. l.], v. 1, n. 01, p. p. 121–149, 2019.

DRAPEAU, Jucá. **Crime de assédio sexual**: estudos da Lei 10.224/01. São Paulo: Atlas, 2004.

ELUF, Luiza Nagib. **Crimes contra os costumes e assédio sexual**. São Paulo: Atlas, 1999.

FILHO, Rodolfo Pamplona, Assédio sexual na Relação de Emprego, Ed: LTr, São Paulo: 2004, p.147, apud GIRÃO, Rubia Mara Oliveira Castro. **Crime de assédio sexual**: estudos da Lei 10.224/01. São Paulo: Atlas, 2004.

FIOCRUZ. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Prevenção e enfrentamento na Fiocruz. Ministério da Saúde. 2014. Disponível em: <[http://www.asfoc.fiocruz.br/portal/sites/default/files/2cartilha\\_assedio\\_moral\\_e\\_sexual.pdf](http://www.asfoc.fiocruz.br/portal/sites/default/files/2cartilha_assedio_moral_e_sexual.pdf)> Acesso em: 05 nov. 2022.

GHERINI, Pamela Michelena de Marchi. **Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho: Prevenção e Combate**. Batistas Luz. Advogados. 2020. Disponível em: <<https://baptistaluz.com.br/institucional/assedio-sexual-no-trabalho/>> Acesso em: 14 nov. 2022

GOLDSCHMIDT, R. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. São Paulo: Ltr, 2009.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho**: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: Reflexos na saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos art. 1º a 5º da Constituição da república Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Atlas, 2006.

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

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

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Princípios do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

REALE, Miguel. **Lições preliminares do direito**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1977.

ROBINSON, Carlos Alberto; HALFEN, Cleusa Regina; LONTRA, Carlos Alberto Zogbi; FRAGA, Ricardo Carvalho; BECK, Carolina Hostyn Gralha; FRIGO, Camila. **Acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**. Escola Judicial. Ano VII, n.127, 1ª Quinzena de Outubro de 2011.

ROUSSEAU, J.-J. **Emílio ou da educação**. 2 ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1973.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. Trad. Edilson Alkimin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

SANTOS, Aloysio. Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias, apud GIRÃO, Rubia Mara Oliveira Castro. **Crime de assédio sexual: estudos da Lei 10.224/01**. São Paulo: Atlas, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos**. Fundamentais. 2001.

SILVA, Elizabete Rodrigues da. Feminismo radical – pensamento e movimento. Revista Travessias –Educação, Cultura, Linguagem e Arte, v. 2, n. 3, 2008.

TRT-3. - **RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA : RO 1393700 00586-2000-064-03-00-3**. Relator: Joao Bosco Pinto Lara. DJMG: Página 0. Boletim: Sim. JusBrasil, 2001. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129125834/recurso-ordinariotrabalhista-ro-1393700-00586-2000-064-03-00-3?ref=serp>>. Acesso em: 05 nov. 2022.