

JNT - FACIT BUSINESS AND TECHNOLOGY JOURNAL ISSN: 2526-4281 - QUALIS B1



**ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO**

**SEXUAL HARASSMENT IN THE WORK
ENVIRONMENT IN THE BRAZILIAN LEGAL
SYSTEM**

Deivid Henrique Salomão de OLIVEIRA
Centro Universitário Tocantinense
Presidente Antônio Carlos (UNITPAC)
E-mail: deividmirante@hotmail.com

Lara de Paula RIBEIRO
Centro Universitário Tocantinense
Presidente Antônio Carlos (UNITPAC)
E-mail: lara.ribeiro@unitpac.edu.br



RESUMO

O artigo científico expõe os aspectos gerais sobre o assédio sexual, evidenciando seus sujeitos, suas formas e espécies, tendo em vista a criminalização dessa prática. Para melhor elucidar sobre a problemática, fez-se uma discussão acerca da ordem principiológica, onde se constatou que os princípios correspondem com o tema ora abordado, de modo a evidenciar o repúdio à prática do assédio sexual. Logo, foi importante minuciar que o assédio sexual não ocorre apenas na relação de trabalho, mas é nessa área que tem maior incidência e quanto ao limite existente entre a liberdade de se manifestar elogiando, gracejando e o de tentar satisfazer algum desejo, recebendo uma negativa da vítima, configura a materialização do crime de assédio sexual. Dessa forma, foi observado que a responsabilização pode ocorrer na esfera penal, civil e trabalhista. Portanto, na confecção deste trabalho foi utilizada a metodologia exploratória, com a finalidade de esclarecer, desenvolver ou até mesmo modificar conceitos e ideias, com análise de documentos, entrevistas, relatos de casos reais e decisões jurídicas. Por fim, o método utilizado na pesquisa foi o método indutivo indireto.

Palavras-chave: Assédio sexual. Brincadeira. Crime.

ABSTRACT

The scientific article exposes the general aspects of sexual harassment, highlighting its subjects, its forms and species, with a view to criminalizing this practice. To better elucidate the problem, there was a discussion about the order of principles, where it was found that the principles correspond to the topic addressed, in order to show the repudiation of the practice of sexual harassment. Therefore, it was important to detail that sexual harassment does not only occur in the work relationship, but it is in this area that it has the highest incidence and regarding the existing limit between the freedom to express oneself praising, joking and trying to satisfy some desire, receiving a negative of the victim, configures the materialization of the crime of sexual harassment. Thus, it was observed that accountability can occur in the criminal, civil and labor spheres. Therefore, in the making of this work, the exploratory methodology was used, in order to clarify, develop or even modify concepts and ideas, with analysis of documents, interviews, reports of real cases and legal decisions. Finally, the method used in the research was the indirect inductive method.

Keywords: Crime. Joke. Sexual harassment.

INTRODUÇÃO

O assédio sexual voltado ao ambiente laboral é uma prática frequente e que constantemente não é comunicado, fazendo com que essa prática continue ocorrendo no dia a dia. Assim, o presente trabalho de pesquisa tem como escopo analisar o assédio sexual como sendo uma violação de preceitos fundamentais, que tem como sujeito ativo em sua maioria um superior hierárquico e como sujeito passivo, um subordinado. Além disso, busca discutir sobre a parte histórica do assédio sexual, os elementos caracterizadores, diferença existente entre assédio sexual, assédio moral e dano moral, tendo em vista os princípios ora pertinentes, de modo a evidenciar o assédio sexual nas relações de trabalho e até onde a jurisprudência entende como sendo brincadeira.

Logo, fica evidente que para a concretização do assédio sexual faz-se necessário a realização de alguns requisitos que são demonstrados no corpo do projeto. Além de elucidar o amparo jurídico desta, bem como, o posicionamento da doutrina e jurisprudência.

Não obstante, quanto a responsabilidade dos autores, existe atualmente três, a civil, a criminal e a trabalhista, bem como existem duas formas de assédio sexual, sendo horizontal e vertical, e duas espécies, por intimidação e chantagem.

Logo, são abordados alguns princípios que respaldam o princípio da dignidade da pessoa humana, o da igualdade, o da liberdade sexual e respeito ao direito a honra.

Posteriormente, para melhor elucidar sobre a problemática do assédio sexual no ambiente laboral, observa-se que a incidência dessa prática não ocorre apenas na relação de trabalho, mas tem vizez maior nesse ambiente, o que ocasiona em consequências tanto para o assediador quanto para a vítima.

Em sequência, consoante o entendimento jurisprudencial existe verifica-se um limite entre a brincadeira e a concretização do assédio sexual.

Observando a importância do tema para a sociedade, este trabalho buscou demonstrar os aspectos gerais, quanto ao tratamento dessa problemática. Logo, seus objetivos específicos foram: a) expor os aspectos gerais do assédio sexual; b) abordar a ordem principiológica da temática; c) evidenciar sobre o assédio sexual na relação de trabalho; d) e por fim expor o liame entre a possibilidade de ser considerado brincadeira, ou não.

A luz do exposto, para a realização do presente trabalho fora utilizada a metodologia exploratória, objetivando esclarecer as nuances da problemática, dentre seu respaldo doutrinário e jurisprudencial. O método utilizado na pesquisa foi o método indutivo indireto em que se extraem informações a partir de dados particulares verdadeiros, com a finalidade

de tirar conclusões generalizadas, tendo por base pesquisas bibliográfica, documentais e em legislações.

ASPECTOS GERAIS DO ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual surgiu com a distinção dentre os sexos feminino e masculino. Assim, a primeira jurista a debater sobre o tema foi a americana Catharine Alice Mackinnon no ano de 1979. O que contribuiu para as futuras tomadas de decisões a respeito da problemática, como é o caso da Comissão Europeia de 1987, que teve o primeiro relatório sobre assédio sexual e na França, onde as feministas começaram a reivindicar a sanções contra essa prática. (AVILA, GOMES, 2016, tradução).

O crime de assédio sexual passou a vigorar no Brasil com o surgimento da Lei 10.224 de 2001, que anteriormente era resolvido em outras esferas, como a cível, trabalhista e administrativa (BRASIL, 2001).

Ocorre que, para muitos autores a inclusão desse crime não trouxe benefícios na esfera penal, visto que não existem muitas ações e muito menos condenações a respeito.

Sabe-se ainda que com a criação desse dispositivo legal, houve um enfoque quanto as condutas que caracterizam o delito, tornando-o como um crime bi próprio, tendo em vista necessitar de dois indivíduos, o que pratica e o que sofre a conduta.

Para melhor elucidar a problemática, é importante definir o conceito de liberdade sexual, ou seja, até onde um indivíduo poderá se comportar com a intimidade do outro sem que essa conduta seja caracterizada como abusiva.

Maria Helena Diniz (1998, p. 122), os limites existentes na relação de trabalho não podem ultrapassar o exercício da liberdade sexual, como também a vida privada, a honra, a intimidade e a sua imagem. Assim, simplificando que a liberdade sexual é a atitude de que cada indivíduo possui a discricionariedade de fazer o que quiser com o próprio corpo.

Todavia, mesmo possuindo essa discricionariedade, o empregado muitas vezes, por sua dependência econômica, opta por se manter em silêncio e guardar para si todas as condutas ultrajantes realizadas pelo assediante.

Dito isso, essas condutas geram os crimes de estupro, estupro de vulnerável, violação sexual, assédio sexual, cabendo ao Estado punir os autores desses delitos após a comprovação de sua prática. Além disso, nota-se que o Estado zela pela liberdade dos indivíduos, garantindo-lhes o direito de ir e vir e através de sua autonomia.

Elementos Caracterizadores

Com o advento da Lei nº 19.224 de 2001, foi incluído o artigo 216- A, do Código Penal, definindo o crime de assédio sexual. Ocorre que, este crime quando praticado contra menor de 18 anos tem sua pena aumentada em até um terço. (BRASIL, 2001)

Observa-se que a prática do assédio sexual é advinda no ambiente de trabalho, praticada por superior hierárquico, ou também por médicos com pacientes, professores e alunos. A criminalização dessa conduta foi um grande avanço, mas não supriu as necessidades, visto que o legislador não se atentou a todas as modalidades da prática desse delito, restringindo-se somente ao ambiente trabalhista.

Para que seja considerado o assédio sexual como crime, faz-se necessário a conjectura de alguns requisitos, como a relação de trabalho, hierarquia de mando, a subordinação, aspecto sexual repetidamente, desde que seja repudiada pelo assediado. Porém, a conduta praticada pelo assediador tem que ter caráter sexual, desejo de se satisfazer, visto que o mero flerte não caracteriza.

Logo, é irrelevante o sexo dos sujeitos ativo e passivo envolvidos, podendo ser homossexual. Assim, a prática desse delito não tem um sexo específico, não existindo distinção de gênero no artigo 216-A, CP.

Diferenças Assédio Sexual Assédio Moral e Dano Moral

Destaca-se que todos os três temas têm semelhanças, tendo em vista que semeiam condutas negativas de reprovação pela sociedade. O assédio sexual tem a conotação de obtenção de vantagem sexual, carnal, sem que essa vontade seja correspondida, vez que o assédio moral está voltado no comportamento de um em relação ao outro, de modo a que um instiga sentimentos de inferioridade, dúvidas, constrangimentos. Assim, surge o dano moral com a comprovação do assédio sofrido pelo assediado, onde este perdeu, ou sofreu de alguma forma de tratamento para superar o ato praticado pelo assediador.

Com isso, o assédio sexual priva o assediado do seu direito de escolha provocando uma situação desconfortável, tendo em vista que o assediador se utiliza da sua vantagem hierárquica e dependência do empregado para obter essas vantagens.

Já no caso do assédio moral, observa-se que o objetivo do assediador é a conduta praticada que cause vergonha, constrangimento, inferioridade e outros. Assim, comprovando a existência de dano moral, o assediado pode requerer judicialmente uma indenização para compensar os prejuízos causados.

Logo, o assédio sexual tem teor de restrição a liberdade sexual, o assédio moral é quanto ao abalo psíquico e por fim o ano moral trazendo compensação pelos prejuízos causados.

Formas de Assédio Sexual

Sabe-se que o assédio sexual ocorre de duas maneiras: vertical e horizontal.

Assédio Sexual Vertical

A prática do assédio sexual de forma vertical ocorre por superior hierárquico, considerando este como sendo aquele detentor do poder de mando, de chefia e que o empregado deve obediência nessa relação de trabalho, necessitando de nível hierárquico diferente.

Além disso, esse tipo de assédio ainda se subdivide em ascendente e descendente. O descendente é aquele realizado por superior em relação ao inferior na relação de trabalho, mas o ascendente é aquele que os subordinados praticam contra os superiores, objetivando a saída deste do posto de superioridade.

Assédio Sexual Horizontal

Existe também a prática do assédio sexual horizontal que não exige subordinação hierárquica. Este também pode ser praticado por chantagem, no aproveitamento do assediador pela sua função em forçar ou estimular com promessas a vítima em satisfazer seus desejos.

Espécies de Assédio Sexual

Segundo Barros (1998, p. 503) existe mais de uma espécie de assédio sexual, ocorrendo este por intimidação, chantagem.

Assédio sexual por chantagem

Essa modalidade de assédio sexual é a mais recorrente nas relações de trabalho. Tendo a sua caracterização comprovada através do aproveitamento da condição de superior hierárquico, para forçar a vítima a satisfazer suas necessidades e desejos sexuais, afirmando que caso esta não realize seu desejo poderá perder seu emprego, ser transferida, ou perca de uma promoção, ou ameaçando está a ganhar algo.

Assédio Sexual por Intimidação

Nessa espécie de assédio sexual, o ambiente laboral fica hostil, fazendo com que a vítima fique incomodada ou incapacitada de realizar seu trabalho, com o objetivo de causar prejuízo a vítima. Nela ainda, não se faz necessário a posição de superior hierárquico como na modalidade acima mencionada.

Sujeitos do assédio sexual no ordenamento jurídico brasileiro

O sujeito ativo da prática desse delito, o empregador, chefe, administrador, proprietário, sócio, o colega de trabalho e outros. Já o sujeito passivo é aquele que é acometido pelo assédio.

44

PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO ASSÉDIO SEXUAL

A Constituição Federal de 1988 traz disposição em seu artigo 1º, inciso III, o princípio da dignidade da pessoa humana, existente para todos os seres humanos, independentemente de qualquer situação (BRASIL, 1988).

Ressalta-se que os princípios de um ordenamento jurídico são primordiais, e formadores de todo o restante, que não devem ser contrariados. Assim, o princípio da dignidade da pessoa humana é um princípio norteador dentro de uma sociedade que considera que o ser humano deva ser diferenciado de um objeto, independente da vontade do outro.

O princípio da dignidade da pessoa humana se manifesta nas relações de trabalho, pois com um trabalho o ser humano consegue ter uma vida digna e com o fruto dessa atividade laboral este poderá contribuir para a dignidade de sua família. Dessa forma, deve o Estado e o empregador assegurar ao empregado a dignidade no trabalho, reprimindo todas as práticas que subjugam os trabalhadores no ambiente de trabalho.

O princípio da igualdade, presente na Constituição Federal no artigo 5º, diz que todos são iguais perante a lei sem distinção. Existem circunstâncias em que a igualdade não é igual, como nos casos das vagas destinadas a pessoas com deficiência, mas que não violam o direito à igualdade (BRASIL, 1988).

Quando se fala nesse princípio da igualdade, é importante fazer menção ao da discriminação, tendo em vista que esta fundido neste. Assim, o princípio da discriminação é uma manifestação de sentimento preconceituoso que uma pessoa tem com alguma característica do outro, sendo exteriorizada, que pode ser praticada na relação de trabalho.

O princípio da liberdade sexual tem grande relevância, tendo posto que o seu conceito seja agir de acordo com a sua própria vontade, sem depender de prévia autorização, limitada

apenas ao livre arbítrio e respeito ao outro, assim como dispõe o artigo 5º, II, da carta maior (BRASIL, 1988).

No que diz respeito ao direito à honra, esta é subjetiva e nasce com o ser humano, fazendo parte do interior e intimidade de cada indivíduo. Sem deixar de mencionar que o Pacto São José da Costa Rica, garante o respeito e proteção à honra de um indivíduo (BRASIL, 1992).

A honra e a intimidade se distinguem, assim, quando o indivíduo ofende a honra de alguém ele está atribuindo mentiras sobre a vida do ofendido, enquanto na intimidade a ofensa é na descrição da pessoa sendo boa ou má.

Dito isso, observa-se alguns princípios que correspondem com o tema ora abordado, de modo a evidenciar o repúdio a prática do assédio sexual por parte da base principiológica.

Assédio Sexual na Relação de Trabalho

É importante destacar que o assédio sexual não ocorre apenas na relação de trabalho, mas é nessa área que tem maior incidência, gerando consequências tanto para o assediador quanto para a vítima.

No Brasil não tem legislação específica sobre o assunto, fazendo que seja utilizado dois artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e alguns artigos do Código Civil, para impetrar a responsabilização.

Logo, o artigo 482 da CLT, que trata da justa causa para rescisão do contrato de trabalho no caso do assediador e o artigo 483 também da CLT que aborda a rescisão indireta por parte da vítima (BRASIL, 1943).

Já na esfera cível, os artigos do Código Civil que dão respaldo para essa responsabilização são os 186, 927, 932 e 933, que dizem respeito às indenizações e reparações (BRASIL, 2002).

A prática do assédio sexual traz consequências negativas para o empregado, para o empregador e o ambiente laboral em si, tornando-se insustentável essa relação. Muitas das vezes gerando danos psicológicos irreversíveis, ferindo princípios e direitos inerentes ao ser humano e a relação de trabalho, o que desencadeia ao término da relação laboral.

Além disso, essa prática muitas vezes ocorre de forma imperceptível, possuindo a vítima como única testemunha.

Nesse sentido Benedicto, afirmou que é o fato de que na maioria das vezes o assédio é praticado de forma cautelar, fazendo com que apenas o assediador e a pessoa assediada

saibam do acontecido, destacando a dificuldade quanto à produção de provas (BENEDICTO, 2019, p. 41).

No Recurso Ordinário nº 000067965220145060018, proferida pelo Relator Gilvanildo de Araujo Lima, foi negado por falta de prova sobre o assédio sexual. (PERNAMBUCO, Tribunal Regional do Trabalho 6ª, RO 000067965220145060018, Gilvanildo de Araujo Lima).

A responsabilização dessa prática pode acontecer nas três esferas, a civil, a trabalhista e a penal.

Lembrando que, para Rodolfo Pampolha, os elementos que denominam o assédio são: sujeitos, conduta de natureza sexual, rejeição à conduta do agente e reiteração da ação (2002, p. 114).

Entretanto, bilhetes, mensagens, presentes, cartas, aquilo fomenta a prática de reiterados atos ofensivos à dignidade do trabalhador, servem como mecanismo de comprovação para uma futura responsabilização.

Meios de prova como cantadas inconvenientes e grosseiras gravadas pelo assediado através de uma ligação telefônica, são permitidas como uso de comprovação desse delito, desde que devidamente avaliadas por perito. (DISTRITO FEDERAL, Superior Tribunal de Justiça, RHC 7.216/SP – 5ª T. – julgado em 28-04- 1998 – Rel. Min. Edson Vidigal).

Não obstante, a prova testemunhal é outra ferramenta que poderá ser utilizada. Além disso, sabe-se que, consoante a CLT artigo 818, a prova das alegações incumbe à parte que as fizer. Porém, existe a possibilidade da inversão do ônus da prova que deverá ser comunicada judicialmente de modo a demonstrar a necessidade real (BRASIL, 1943).

Quanto à responsabilização do assediador no âmbito trabalhista, verifica-se que este poderá ser demitido por justa causa, ou seja, sem direito a nenhuma verba rescisória. Caberá ainda a ele, responder a reparação dos danos morais na esfera civil e a responsabilização solidária a quem praticou o ato, conforme previsão do artigo 483 da CLT. Nos casos de incontinência de conduta do empregado, poderá ser rescindido o contrato de trabalho por justa causa do empregador (BRASIL, 1943).

Nota-se que o causador do constrangimento precisa ser responsabilizado pelos fatos causados a pessoa assediada, mas, sabe-se que qualquer forma de punição não é suficiente, visto que o polo passivo sofre mais que o ativo.

A responsabilização na esfera criminal, é regida pela Lei nº10.224/2001, tratando o crime de assédio sexual como sendo de ação penal privada. A vítima poderá acionar o poder

judiciário através da queixa crime, mas se esta não possuir fundos, poderá se valer da ação pública condicionada à representação.

Logo, não se pode esquecer da liberdade sexual pertencente ao ser humano, sendo que qualquer atitude atentatória a esse direito adquirido é considerada como violação.

A consumação do delito na esfera penal é realizada a partir do momento em que o assediador ofende a vítima com os seus favorecimentos sexuais. É admissível a tentativa, mas, muito complexa de ser comprovada.

Quanto a responsabilidade civil do empregador, sabe-se que a prática do assédio sexual traz consequências ao ambiente de trabalho, ou seja, a empresa como um todo. O local laboral, passa a ser árduo, negativo, o gera consequências como a queda na produtividade, a responsabilização por danos morais e materiais e outras situações.

Para Maria Helena Diniz, a empresa é responsável pelo empregado praticante do assédio, podendo ser responsabilizada pelos meios judiciais gerando o dever de indenizar a vítima pelo dano sofrido (1995, p. 34).

A reparação do dano civil está positivada no artigo 932, inciso III e 933 do Código Civil. Devendo a empresa zelar pelo bem-estar coletivo no ambiente de trabalho (BRASIL, 2002).

Essa responsabilização civil do empregador só será possível se confirmados os elementos de ação ou omissão, dano, nexo de causalidade e culpa. Cumpre salientar a respeito da Súmula nº 341 do STF que diz respeito à culpa presumida do patrão pelo ato culposo do empregado ou preposto (DISTRITO FEDERAL, Supremo Tribunal de Justiça Súmula 341).

No entanto, ao empregador cabe o direito de regresso, para que o empregado assediador arque com as consequências, garantido pelo artigo 934 do Código Civil (BRASIL, 2002).

BRINCADEIRAS E ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é um grande problema para a sociedade, principalmente no âmbito trabalhista, pois se torna um crime, gerando inúmeras consequências. Assim, vale mensurar até onde os atos cometidos podem ser considerados como brincadeiras, ou quando ultrapassa esse limite.

Tendo em vista isso, no ambiente de trabalho a pessoa passa a maior parte do seu dia cultivando amigos. É comum, dentro da cultura, fazer uso de elogios, gracejos, e outras atitudes.

Assim, é natural que um trabalhador se interesse por um colega, gerando elogios, cantadas, gracejos, para deixar claro seu interesse. Mas no caso de superior hierárquico, deve-se ter cuidado nesse sentido. Logo, no Brasil, caso extrapole o limite de demonstrar interesse para uma imposição de cunho sexual, poderá ser configurado como assédio sexual.

No entanto, manifestações de cunho sexual não configuram assédio sexual, mas quando essas são somadas a sensações ruins sentidas pela vítima, sentindo-se coagida, humilhada, abalada. Figurando como crime também as propostas indecentes realizadas para vítima, com a intenção de receber satisfação, como no caso já mencionado da chantagem.

Dito isso, a jurisprudência tem estabelecido esse limite como demonstra o julgado do Recurso Ordinário.

RECURSO ORDINÁRIO - ASSÉDIO SEXUAL - NÃO CONFIGURAÇÃO - INDEFERIMENTO DA INDENIZAÇÃO RESPECTIVA. 1. Em se tratando especificamente de assédio sexual como causa de pedir da indenização por danos morais, há de se ter em mente que nessa tipificação não se enquadram as brincadeiras desagradáveis ou comentários dos colegas de trabalho. No caso a trato, 67 aquilo que o reclamante interpreta como prejuízo decorrente de eventual "assédio de conotação sexual", há de ser traduzido como meros dissabores oriundos de comentários inadequados dos colegas de trabalho, ainda que pautados em supostas atitudes levadas a efeito pelo gerente da empresa reclamada. 2. Recurso ordinário desprovido. (RO 0000494-37.2014.5.06.0144, Relator: Pedro Paulo Pereira Nobrega, 14/05/2015, Primeira Turma).

Portanto, esse limite existente entre a liberdade de se manifestar elogiando, gracejando e o de tentar satisfazer algum desejo, recebendo uma negativa da vítima, configura a materialização do crime de assédio sexual.

CONCLUSÃO

A confecção do presente trabalho acadêmico permitiu analisar diversos aspectos sobre o assédio sexual, conseguindo determinar os sujeitos desse crime, bem como formas e espécies.

Observou-se sobre os aspectos gerais que o crime de assédio sexual passou a vigorar no Brasil com o surgimento da Lei 10224 de 2001, que anteriormente era resolvido em outras esferas, como a cível, trabalhista e administrativa.

Logo em seguida, constatou que para que seja considerada a prática deste, como crime, tem que existir alguns requisitos, como a relação de trabalho, hierarquia de mando, a subordinação, aspecto sexual repetidamente, sendo repudiada pelo assediado. Dessa forma, evidenciando as duas formas de assédio sexual, sendo horizontal e vertical, e duas espécies, por intimidação e chantagem.

Posteriormente, utilizou-se de uma análise principiológica onde se constatou que os princípios correspondem com o tema ora abordado, de modo a evidenciar o repúdio a prática do assédio sexual.

Com isso, foi importante minuciar que o assédio sexual não ocorre apenas na relação de trabalho, mas é nessa área que tem maior incidência. Além disso, restou comprovado que o causador do constrangimento precisa ser responsabilizado pelos fatos causados a pessoa assediada, mas, sabe-se que qualquer forma de punição não é suficiente, visto que o polo passivo sofre mais que o ativo.

Assim, quanto ao limite existente entre a liberdade de se manifestar elogiando, gracejando e o de tentar satisfazer algum desejo, recebendo uma negativa da vítima, configura a materialização do crime de assédio sexual.

Por fim, verificou-se que diariamente os tribunais têm se posicionado a ofertar melhores interpretações para a temática. Porém, mesmo com diversas manifestações jurisprudenciais a respeito, ainda é possível verificar que a palavra da vítima ainda é insuficiente e para constatação do crime ainda se tem que evoluir bastante. Dito isso, é muito importante discutir sobre a temática para que possa melhorar gradativamente.

REFERÊNCIAS

AVILA, Juliana C., GOMES, Juliana C. A. **Feminismo, Marxismo, Método e o Estadp: Uma agenda para teoria.** 2016. Tradução. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/25361>. Acesso em: 14 jan. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no direito do trabalho comparado.** Gênesis – Revista de Direito do Trabalho, v. 70, Curitiba, 1998, p. 503.

BENEDICTO, Larissa. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho.** 2018. Disponível em: <https://servicos.unitoledo.br/repositorio/bitstream/7574/2261/3/ASS%C3%89DIO%20SEXUAL%20NAS%20RELA%C3%87%C3%95ES%20DE%20TRABALHO%20-%20LARISSA%20BENEDICTO.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001. **Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110224.htm Acesso em: 14 jan. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 jan. 2022.

Deivid Henrique Salomão de OLIVEIRA; Lara de Paula RIBEIRO. **ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.** JNT- Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. 2022. FLUXO CONTÍNUO Ed. 35. V. 1. Págs. 39-50. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdefacit.edu.br.

BRASIL. Decreto nº 678 de 6 de novembro de 1992. **Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos** (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 22 nov. 2021.

BRASIL. Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto- lei/del5452.htm Acesso em: 18 jan. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 18 jan. 2022.

DINIZ, Maria H. **Curso de Direito Civil**. 1995. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:livro:1997;000184787> Acesso em: 14 jan. 2022.

DINIZ, Maria Helena, **Dicionário Jurídico**, vol. 3, São Paulo, Editora Saraiva, 1998, p. 122.

DISTRITO FEDERAL, Superior Tribunal de Justiça, RHC 7.216/SP – 5ª T. – julgado em 28 abril de 1998 – Rel. Min. Edson Vidigal.

DISTRITO FEDERAL, **Supremo Tribunal de Justiça Súmula 341**. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula341/false> Acesso em: 23 nov. 2021.

PAMPOLJA FILH, Rodolfo. **Assédio sexual; questões conceituais**. In: JESUS, Damásio E. de; GOMES, Luiz Flávio (Coord.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 114-115.

PERNAMBUCO. **Tribunal Regional do Trabalho 6ª**. RO 000067965220145060018, Gilvanildo de Araujo. Pernambuco. 25 de agosto de 2016. Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418249386/recurso-ordinario-ro-6796520145060018> Acesso em: 23 nov. 2021.

TRT-6. **RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA**. 00004943720145060144. Relator: Pedro Paulo Pereira Nobrega, 14/05/2015, Primeira Turma, JusBrasil, 2015. Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418741532/recurso-ordinario-ro-4943720145060144> Acesso em 18 jan. 2022.