



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

MATHEUS RODRIGUES DOS SANTOS

ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Assis/SP

2019



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

MATHEUS RODRIGUES DOS SANTOS

ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Projeto de pesquisa apresentado ao Curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – FEMA, como requisito parcial a obtenção do Certificado de Conclusão

Orientando: Matheus Rodrigues dos Santos

Orientador: Eduardo Augusto Vella Gonçalves

Assis/SP

2019

FICHA CATALOGRÁFICA

S237a SANTOS, Matheus Rodrigues dos
Assédio sexual nas relações trabalhistas / Matheus Rodrigues
dos Santos. – Assis, 2019.

--p.52

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educa-
cional do Município de Assis-FEMA

Orientador: Ms. Eduardo Augusto Vella Gonçalves

1.Assédio-trabalho 2.Trabalho-assediador

CDD342.663

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, pois sem Ele nada disso seria possível, a minha família por todo apoio até aqui, e durante a confecção dessa presente pesquisa, em especial a minha mãe Silvia Elena Rodrigues, por sempre acreditar no meu potencial e nunca me deixar desistir, agradeço também a todos meus amigos que me ajudaram e fizeram parte da minha vida acadêmica até os dias de hoje.

*“ É sobre escalar e sentir que o
caminho te fortaleceu ...”*

RESUMO

O presente trabalho discutido e demonstrado a seguir, busca como principal questão o assédio sexual praticado no ambiente de trabalho. O tema não é novo; o assédio sexual existe desde o início da relação local-trabalho, então se trata de um problema recorrente em todo o mundo e muitas vezes pela falta de humanidade com os companheiros de trabalho e com os subordinados. Na maioria das vezes, o assédio é visto como um constrangimento para a vítima de forma a merecer uma atenção especial e proteção para aqueles que sofrem. Existem várias leis e princípios que protegem o trabalhador caso o abuso aconteça, então eles têm todo o amparo legal.

Palavras-chaves: 1.Assédio-trabalho 2.Trabalho-assediador

ABSTRACT

The present following academic work discussed and demonstrated seek as main topic the sexual harassment in the work environment. It is not a new point; the sexual abuse exists since the beginning of job-locale relation, then it is a recurring problem all around the world and many times because the humanity with partners and employees is missing. Mostly the abuse is considered as an embarrassment to the victim, this way it deserves a special attention and protection for those who suffer. There are many laws and propositions to keep workers assured in case it happen, then they have all the legal assurance.

Key Words: 1.Work Harassment. 2.Stalker Work

INTRODUÇÃO.....	9
1. CONTEXTO HISTÓRICO.....	10
1.1 EVOLUÇÃO MUNDIAL.....	10
1.2 EVOLUÇÃO NO BRASIL.....	11
1.3 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT).....	11
2. CONCEITO GERAL.....	15
2.1 DIFERENÇAS ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL.....	18
2.2 MODALIDADES DE ASSÉDIO.....	21
2.3 A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	24
3. PRINCÍPIOS E GARANTIAS NO DIREITO DO TRABALHO.....	28
3.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	30
3.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO.....	32
3.2.2 Princípio do In dúbio para o operário.....	33
3.2.3 Princípio da norma mais favorável	34
3.2.4 Princípio da condição mais benéfica	35
3.3 PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	36
4. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL.....	38
4.1. PARA O EMPREGADOR	38
4.2. PARA O EMPREGADO.....	40
4.3 MEIOS DE PROVA.....	43
4.4 FORMAS DE PREVENÇÃO.....	46
CONCLUSÃO.....	48
BIBLIOGRAFIA.....	49

INTRODUÇÃO

A monografia a ser defendida sobre o tema de assédio sexual nas relações trabalhistas, tendo consequências em outras áreas do direito, como Direito Civil, Direito Penal, e claro o Direito Trabalhista, tem-se o assédio como uma forma de constrangimento para a vítima assediada resultando em sequelas não só para a vida pessoal, mas também para a vida profissional, ao se falar em constrangimento o que fica evidente é que deve haver uma negativa por parte da vítima não aceitando os favores sexuais propostos pelo assediador. Salienta-se que a conduta é tipificada como crime no Código Penal, em seu artigo 216-A, muito por força da Lei 10.224 de 2001, que inseriu de vez o assédio como crime, tornando uma conduta grave e passível de efeitos no âmbito penal, podendo o assediador cumprir uma pena de 01 a 02 anos de detenção e aumentada se a vítima for menor de 18 anos.

Vale ressaltar que a prática do assédio sexual fere vários princípios e garantias fundamentais inerentes ao ser humano e ao trabalhador, sendo muitos desses presentes em nossa Carta Magna, como por exemplo, o princípio da dignidade da pessoa humana, a fim de proteger e dar todo amparo jurídico ao assediado.

O presente trabalho, além de trazer todos os princípios que regem uma relação trabalhista, esclarece as formas de assédio sexual existentes atualmente e também as diferenças para o assédio moral, sendo esse último mais um transtorno psicológico e não sendo tipificado como crime, a maior diferença entre os dois é justamente isso.

Dividido em quatro capítulos, este trabalho traz uma breve noção histórica sobre o Direito do Trabalho, bem como a criação da CLT que foi de grande revolução, abrangendo todas as leis anteriores que se encontravam esparsas em nosso ordenamento jurídico, presente também no último capítulo as consequências, meios de provas e como deve agir o trabalhador assediado, e como se prevenir diante do crime de assédio sexual.

Adentraremos então ao conteúdo da respectiva monografia, a fim de apresentar todas as características e incidências do assédio sexual nas relações de trabalho.

1. CONTEXTO HISTÓRICO

O Direito tem uma realidade histórica cultural, não admitindo que o estudo de quaisquer de seus ramos sem que se tenha uma noção de seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo.

1.1 EVOLUÇÃO MUNDIAL

MARTINS (2001, p.9/10). A servidão ocorreu na 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 serviço na terra do senhor feudal. Os servos tinham de entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso terra. Nas corporações de ofício também havia trabalho, havendo três personagens: os mestres, os companheiros, e os aprendizes. No início das corporações de ofício só existiam dois graus: mestres e aprendizes. No século XIV surge o grau intermediário dos companheiros. Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra mestra. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores a partir de 12 ou 14 anos que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Nesse momento havia um pouco mais de liberdade ao trabalhador, que também tinha alguns direitos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos passava ao grau de companheiro. O companheiro só passava a mestre se fosse aprovado em exame de obra mestra. A jornada de trabalho poderia chegar até as 18 horas no verão, terminando geralmente com o pôr do sol, pois não havia luz para continuar o trabalho

As corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem.

Nasce um tímido Direito do Trabalho com o surgimento da Revolução Industrial. Nessa fase houve a substituição do trabalho manual pelas máquinas a vapor.

1.2 EVOLUÇÃO NO BRASIL

MARTINS (2001, p.11) A política trabalhista brasileira começa a surgir com Getúlio Vargas em 1930. O ministério público do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, passando a expedir decretos, a partir dessa época sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário mínimo (1936), Justiça do trabalho (1939)

A primeira constituição a tratar de Direito do Trabalho foi a de 1934, garantindo a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (artigo 121).

A Carta Constitucional de 10 de novembro de 1937 é decorrente do golpe de Getúlio Vargas. Era uma Constituição corporativista, inspirada na Carta de Lavoro, de 1927, e na Constituição polonesa. O próprio artigo 140 da referida Carta era claro no sentido de que a economia era organizada em corporações, sendo consideradas órgãos do Estado, exercendo funções delegada de poder público. Instituiu o sindicato único, imposto por Lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta nas suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, sendo que o Estado participava do produto da sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinham por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o “lockout” foram considerados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional artigo (139).

1.3 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT)

As leis trabalhistas inicialmente surgiram esparsas, de forma que cada ramo do Direito do Trabalho viesse a ser regulado por uma norma específica, as profissões sem uma regulamentação em concreto e uma lei maior que os amparasse e ajudasse na solução de

conflitos oriundos das relações trabalhistas, desse modo e com a intenção de unificar todo o conteúdo já existente, foi criada então a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Sobre o assunto NASCIMENTO (2014, p.52) diz que a CLT:

Não é a primeira lei geral, uma vez que foi precedida por outra (Lei n. 62, de 1935), aplicável a industriários e comerciários, e inúmeros decretos sobre direitos específicos de cada profissão. Porém, é a primeira lei geral, desde que se aplica a todos os empregados, sem distinção entre a natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual.

Conceitua ainda em seu artigo ZANOTI (2017, p.56/57) que:

A CLT é, portanto, a sistematização de leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboram. É a primeira lei geral, que se aplica a todos os empregados, sem distinção entre a natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual.

Publicada e promulgada pelo Decreto-Lei 5452, de 01/05/1943 pelo então Presidente da República Getúlio Vargas, a CLT buscou como dito no parágrafo acima junção e sistematização das leis esparsas já existentes naquela época, aplicando-se a todos os empregados, tanto rurais quanto os urbanos, sem exceção. Embora marcante e revolucionária a CLT precisou ser modificadas inúmeras vezes, pela necessidade de se adequar a toda modernização decorrente da tecnologia e diversas negociações coletivas dos trabalhadores nas empresas públicas e privadas.

Com a necessidade de alterações frequentes, diversas leis surgiram após a CLT, para que o Direito do Trabalho não ficasse inerte.

São elas:

- Lei n. 605, de 1949, que tratou sobre o repouso semanal remunerado
- Lei n. 4090, de 1962, gratificação natalina ou décimo terceiro salário
- Lei de Greve de 1964

Entre outras criadas posteriormente.

A mudança mais recente foi conhecida como Reforma Trabalhista, a Lei 13.456 de 2017, que segundo o governo, o principal objetivo da reforma foi reduzir o desemprego e a crise econômica existente no país. O projeto de lei foi proposto pelo então Presidente da República Michel Temer, em 23 de dezembro de 2016. Entre as principais alterações está a contribuição sindical, sendo opcional com a aprovação da nova lei, outra que teve bastante discussão foi o Trabalho Intermitente, onde o trabalhador poderá ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diárias, podendo prestar serviços a outros empregadores enquanto não estiver a serviço do primeiro.

Outras alterações decorrentes da nova reforma são:

- Férias
- Jornada
- Tempo na empresa
- Descanso
- Remuneração
- Plano de cargos e salários
- Transporte
- Trabalho remoto (home Office)
- Trabalho parcial
- Demissão
- Representação
- Danos morais
- Terceirização
- Gravidez
- Rescisão contratual
- Multa

Em seu artigo, JABER (2017) aponta que:

A CLT, editada em 1943, já era considerada obsoleta por alguns estudiosos. Além do mais, muitos questionavam as normas, sob a justificativa de que elas representavam um entrave ao desenvolvimento econômico do país.

Enquanto o intenso protecionismo era acusado de onerar em grande medida os empregadores, as relações informais de trabalho e as contratações precárias eram frequentes.

A justificativa da reforma é que ambas as situações eram consequência de normas pouco efetivas. Essa foi a principal alegação do governo para investir na reforma, que, segundo ele veio para tentar solucionar as distorções.

Sobre a nova reforma, o que fica evidenciado é que muitos são os pontos contraditórios, porém, outros pontos são de valor, que trarão para a atual situação do país mudanças significativas se efetivamente forem aplicadas.

2. CONCEITO

A Constituição Federal Brasileira de 1988 estabelece em seu artigo 5º que todos são iguais perante a lei, trazendo em seu texto os direitos e deveres individuais e coletivos, afim de não existir distinção entre homens e mulheres, raças e cores. Sendo assim, toda e qualquer lei que ferir algum direito estabelecido por ela, tende a se tornar inconstitucional.

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

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

(...)

A Carta Magna estabelece ainda no artigo 3º, dos objetivos fundamentais do Brasil, com intuito de não existir preconceitos com qualquer que seja a fim de promover uma sociedade mais pacífica e justa, tendo como principal foco o bem-estar de todos e todas.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Tipificado como crime no Código Penal Brasileiro, no artigo 216-A, o assédio sexual acontece muitas das vezes no ambiente do trabalho, sendo assim usado também na Justiça do Trabalho. Com o advento da Lei 10.224 de 2001 a conduta foi inserida definitivamente no âmbito penal, que só assim tornou mais rígida tal conduta praticada no ambiente destinado as atividades laborais.

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

O assédio sexual em muitos dos casos, pode vir a ser confundido com o crime de constrangimento ilegal, disposto no artigo 146 do Código Penal, pois acontece de formas semelhantes e priva de certa forma a liberdade pessoal da vítima, tendo em vista que o autor usa da ameaça e da violência para obter a consumação desejada, porém, o crime de assédio sexual não é caracterizado como um dos crimes no rol das liberdades individuais.

Constrangimento ilegal Art. 146 Código Penal - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda: Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.

Sobre o Constrangimento ilegal e sua consumação, MIRABETE (2002 p.180) diz que:

Consuma-se o crime quando a vítima, submetida, toma o comportamento a que foi obrigada, fazendo o que não desejava ou não fazendo o que queria. É possível a tentativa, que ocorre quando o ofendido não cede a vontade do agente apesar da violência ou grave ameaça.

Adentrando ao conceito de assédio sexual, este pode ser definido como situações não aceitáveis e reprimidas pela vítima, não importando o sexo, bastando que o comportamento praticado seja indesejado, sendo que o autor se usa de uma insistência e perseguição aguda, de forma que acaba ferindo a liberdade da outra pessoa e sua dignidade como ser humano, configurando assim o uso do poder como meio de conseguir concretizar o assédio. O assédio no Brasil principalmente contra as mulheres tem crescido drasticamente nos últimos anos, tendo em vista que elas vêm conquistando cada dia mais espaço no mercado de trabalho, o que causa em muitos dos homens machistas, uma total indignação e revolta.

Nas palavras ALMEIDA PINTO (2000 p.65), o conceito de Assédio sexual vem a ser:

O Assédio Sexual é um comentário sexual, um gesto, um olhar, palavras sugestivas repetidas e não desejadas ou um contato físico, considerado repreensível, desagradável ou ofensivo e que nos incomoda em nosso trabalho.

A CITE (COMISSÃO PARA IGUALDADE NO TRABALHO E EMPREGO) traz o assédio como:

A princípio, trata-se de uma coerção sexual, normalmente, exercida por uma pessoa que, no trabalho, na escola ou, em qualquer outra organização, ocupa cargo hierarquicamente superior e impõe a seus subordinados favores sexuais em troca de favores ou promoções.

Assédio sexual é todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

A OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO) define:

Atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: a) ser uma condição clara para manter o emprego; b) influir nas promoções da carreira do assediado; c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Para CARDONE (1994 p.393), o conceito de assédio sexual se traduz da seguinte forma:

A atitude de alguém que, desejado obter favores libidinosos de outra pessoa, causa a este constrangimento, por não haver reciprocidade (...). Se assédio é insistência, para que exista o comportamento que estamos pretendendo definir, necessário se torna que haja frequentes investidas do assediador junto à pessoa molestada, em artigo intitulado.

Portanto, fica evidente que para a caracterização do assédio sexual, deve haver uma negativa da vítima em resposta ao assediador, é um tipo de coerção de caráter sexual praticada geralmente por uma pessoa em posição hierárquica superior em relação a um subordinado, normalmente em local de trabalho ou ambiente acadêmico.

2.1 DIFERENÇAS ENTRE ASSEDIO MORAL E ASSEDIO SEXUAL

Assédio moral:

Inicialmente, deve descartar que exista diferença entre as modalidades dessa conduta, e devem ser explanadas com intuito de entendermos mais sobre o assunto discutido.

Não tipificada no Código Penal Brasileiro por se tratar mais de um abuso psicológico do que um crime propriamente dito, o assédio moral vem a ser um tipo de violência que causam situações humilhantes e constrangedoras para a vítima, tendo um caráter repetitivo e prolongado.

Este comportamento tende a ser mais comum no ambiente de trabalho, em relações de subordinação e hierarquia, todavia essa pratica também é constante entre colegas de trabalho de mesma função ou cargo, atingindo ambos os sexos, raças e etnias, porém as mulheres são as principais vítimas dessa forma de violência.

Segundo uma pesquisa realizada pela Médica Margarida Barreto, da PUC-SP (2011), as mulheres são mais assediadas moralmente do que os homens, 65% das entrevistadas relatam atos repetidos de violência psicológica, contra 29% dos entrevistados do sexo masculino.

HIRIGOYEN foi pioneira no uso do termo (2008 p.65) e diz que:

Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

A respeito do assédio moral, FREITAS E BARRETOS (2008, p.37) conceituam como:

Uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de

trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Além dos conceitos já expostos há definições que contribuem para identificar tal prática nas relações trabalhistas.

Segundo HIRIGOYEN, essas práticas podem ser subdivididas em quatro categorias, das ações mais sutis e difíceis de identificar até aquelas mais evidentes: 1- deterioração proposital das condições de trabalho, 2- isolamento e recusa de comunicação, 3- atentado contra a dignidade e 4- violência verbal, física ou sexual.

Diante da definição de assédio moral, não restam dúvidas que as duas modalidades sejam parecidas, entretanto, há diferença entre elas, principalmente no que tange ao direito individual tutelado, onde o assédio sexual se relaciona contra liberdade sexual da vítima, e a moral atenta contra um abuso psicológico, já mencionado acima, sendo assim, não podemos confundir as duas espécies.

Em seu livro FILHO, traz sobre as diferenças:

“A diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual tenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano”

Essas condutas não são de fáceis comprovações, pelo fato de o autor da conduta praticar sem que deixe vestígios claros, e com intuito de constranger a vítima em seu interior e exterior. A conduta tem caráter ainda mais dificultado quando o assédio é do empregador para com o empregado, pois envolve uma relação de poder e subordinação, podendo estar em jogo o emprego da vítima.

NASCIMENTO (2005 p.482) sobre essa característica do assédio, esclarece que:

O assédio sexual do empregador contra o subordinado é o mais grave, porque envolve uma relação de poder, como, também do preposto do empregador sobre o

emprego, podendo configurar dispensa indireta por causa do empregador por ato lesivo a honra e a boa fama do empregado, além de reparações civis as mesmas previstas para o dano moral, e inclusive, a do empregado contra colega, o que mostra que o assédio sexual não tem como uma única relação de poder, podendo sujeita-lo a punição disciplinar ou dispensa por justa causa de incontinência de conduta.

CLT, artigo 483 e 482.

2.3 MODALIDADES DE ASSÉDIO

No que se refere às modalidades de assédio, tanto a moral quanto a sexual, fica a necessidade de sua classificação e caracterização, que serão apresentadas a seguir.

São elas:

- Em vertical ascendente e vertical descendente
- Horizontal simples ou coletivo

Vertical ascendente: essa espécie de assédio mais rara de acontecer, entretanto, merece atenção, no assédio vertical ascendente é aquele que ocorre quando um inferior hierárquico pratica contra um superior, empregado contra o empregador. Podemos ter por um exemplo quando o empregado sabe algum sigilo de seu patrão ou chefe, e acaba que se aproveitando da situação para obter algo em troca por meio de chantagens.

Sobre o assunto a Segunda Turma do TRT, discute de tal forma.

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de

hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil.

(TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013, 05/02/2013. DEJT. Página 96. Boletim: Sim.)

Vertical descendente: Ao contrário do ascendente, o assédio vertical descendente vem a ser aquele em que a conduta é praticada contra o subordinado, ou seja, do empregador contra o empregado, sendo este bem mais apto a acontecer cotidianamente. Trata-se de um comportamento no qual a pessoa que detém o poder busca delimitar o espaço do outro, por meio de insultos, ofensas, falsas acusações, degradando, assim, as condições de trabalho em um ambiente saudável.

Para ÁVILA (2008) o assédio vertical descendente consiste em:

Existem duas motivações do assédio descendente: estratégia o abuso de poder. O *mobbing* estratégico é aquele planejado pela empresa para levar o empregado incômodo a pedir demissão, trazendo, com isso, a redução de funcionários, a contenção de custos, sem muitos prejuízos para empresa. Já o *mobbing* por abuso de poder, conhecido também como *bullying*, é aquele que o superior hierárquico diante de ameaça usa arbitrariamente o seu poder de mando.

Sobre esse tipo de assédio a CLT dispõe que sendo essa conduta praticada contra o empregado, caberá indenização, pois acarreta um dano a dignidade da vítima, ofendendo o princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Artigo 483, da CLT:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

[...]

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

Assédio moral horizontal: Essa modalidade de assédio consiste na prática entre colegas de trabalho, ou seja, pessoas que estão no mesmo nível hierárquico, sem nenhum nível de subordinação entre eles, muitas das vezes em razão de brigas ou desejo de ser superior, ou ganhar uma promoção do chefe.

No assédio horizontal, o agressor pratica o ato ilícito, em muitas situações por inveja de seu colega de trabalho que se destaca por alguma habilidade e pelo trabalho, podendo vir a obter uma promoção, ou ainda por discriminação sexual, religiosa, ética, política etc. O assediador expõe a vítima a situações de humilhação mediante comentários ofensivos, boatos sobre a vida pessoal, acusações que denigrem sua imagem com o empregador, minando seus planos de trabalho.

Fica decidido que a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado diretamente, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, podendo evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou morte.

A seguir Jurisprudência sobre o assunto da Segunda Turma Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região:

ATOS DE VIOLÊNCIA FÍSICA E HUMILHAÇÃO PRATICADA PELOS COLEGAS DE TRABALHO. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL CARACTERIZADO. OMISSÃO DO EMPREGADOR NA ADOÇÃO DE MEDIDAS PREVENTIVAS E

REPRESSIVAS DA CONDUTA. RESPONSABILIDADE DA EMPRESA PELA INDENIZAÇÃO DOS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO TRABALHADOR - Reiterados e sistemáticos atos de violência física e de humilhação praticados por colegas no ambiente laboral de empresa aérea agridem de forma inadmissível a dignidade humana daquele que tem no trabalho a fonte de subsistência. Caracterização da figura do assédio moral horizontal. X, da Carta de 1988 e 186 e 932, inciso III, do Código Civil e do contrato psicológico inerente ao pacto laboral, a ser arbitrada tomando-se em consideração.

(TRT-24 00256687020145240007, Relator: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO, Data de Julgamento: 03/08/2016, 2ª Turma)

Plenamente ciente a empregadora da conduta e omissa quanto à adoção de medidas preventivas ou de punição dos agressores, deve ser responsabilizada pela indenização dos danos morais sofridos pelo assediado. Intelecção do previsto nas normas constantes dos arts. 5º inciso X, da Carta de 1988 e 186 e 932, inciso III, do Código Civil e do contrato psicológico inerente ao pacto laboral, a ser arbitrada tomando-se em consideração. (TRT-24 00256687020145240007, Relator: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO, Data de Julgamento: 03/08/2016, 2ª Turma)

Desse modo, a regulamentação do assédio moral por legislação específica seria de suma importância, no intuito de estabelecer critérios objetivos do que é assédio ou não, de que forma ocorre e como deve ser indenizado, conferindo mais proteção aos empregados, uma vez que os empregadores terão limites mais claros de suas atuações no ambiente de trabalho e os empregados terão condições de distinguir se estão ou não sendo agredidos moralmente ou sexualmente.

2.4 A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Sendo a mulher a principal vítima de assédios tanto morais quanto sexuais em uma relação trabalhista, fica evidente a necessidade de trazer para este trabalho, a importante mudança no Direito do Trabalho com a entrada do gênero feminino nesse ambiente, como o contexto histórico e as evoluções com o passar dos anos, sendo que esta deve ter condições mínimas de trabalho, sem qualquer discriminação, de salários, raça, etc.

A história da mulher no ambiente de trabalho teve início no século XIX, no decorrer da Revolução Industrial, usadas especialmente no manuseio das máquinas, pelo fato de aceitarem receber salários inferiores, e carga horária superior ao permitido, tendo que cumprir em muitas das vezes jornadas de trabalho de 14 a 16 horas, prejudicando assim a saúde e extrapolando seus limites, tudo isso para se manterem no emprego e conseguir seu sustento.

Sobre as alterações decorrentes do avanço do direito, foram sendo criadas diversas leis e tratados a respeito do Trabalho da Mulher, em sua apostila de Direito do Trabalho, ZANOTI (2017, p.223) traz as seguintes mudanças:

- Em 1842 surgiu, na Inglaterra, a *Coal Mining Act*, proibindo o trabalho da mulher em subterrâneos.
- Na França, em 1874, foi proibido o trabalho da mulher em minas e pedreiras, bem como o noturno, para menores de 21 anos de idade.
- A *Factory and Workshop Act*, de 1878, vedou o trabalho da mulher em condições insalubres e perigosas.
- Na Alemanha, o Código Industrial, de 1891, fixou algumas normas mínimas, quanto ao trabalho da mulher.
- Lei de 1892 limitou o trabalho da mulher em 11 horas diárias.
- Lei de 1909 outorgou o direito, às mulheres grávidas, a repouso não remunerado de oito semanas, vedando o carregamento de objetos pesados.
- O Tratado de Versalhes, de 1919, estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, que foi albergado por muitos países, entre os quais o Brasil.

Após as mudanças citadas acima, fica evidente que o trabalho da mulher é um assunto discutido mundialmente, com a principal intenção de dar condições ideais para a pessoa de o sexo feminino trabalhar dignamente.

No Brasil, existem garantias constitucionais de proteção a mulher, e garantias presentes na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), que asseguram a mulher em vários aspectos.

Na Constituição Brasileira de 1988, é assegurada a mulher:

- A duração de trabalho não superior a 8 horas diárias, tendo como limite 44 horas semanais, podendo ser acordado mediante convenção coletiva a compensação, artigo 7º, XIII.
- Licença gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias, Artigo 7º XVIII, sobre essa garantia, o objetivo é manter a mulher assegurada em seu emprego,

mesmo antes quanto após o parto. Sendo que é totalmente vedada a dispensa da funcionaria, tendo que a mesma ser reintegrada ao emprego caso venha a acontecer.

Faz jus a licença maternidade também a mãe que adota uma criança e recebe a sua guarda, sendo o mesmo prazo se fosse à mãe biológica, este foi o entendimento firmado pelo Ministro do Supremo Tribunal Federal, Luís Roberto Barroso ao votar pelo provimento do Recurso Extraordinário 778.889 e conceder 180 dias de licença parental a uma servidora federal que adotou uma criança.

Fora o Ministro Marco Aurélio, todos os demais integrantes da corte acompanharam o voto, e fixaram tese com repercussão geral estabelecendo a igualdade das licenças maternidades de filhos biológicos e adotados de servidoras. As trabalhadoras do setor privado já tinham esse direito.

- Condições para que a presidiária permaneça com seus filhos durante o período de amamentação.

- Proibição de diferença de salário, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo. Sobre esse tópico de suma importância, a Constituição vai de encontro com a CLT e com o Tratado de Versalhes, afim de não existir qualquer diferença do salário do homem e da mulher, se tiverem mesmas funções.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

Mesmo com todas as disposições legais existentes sobre essa equiparação, faz se notar que principalmente no Brasil, a prática é totalmente diferente, onde em muitos estados do país, a mulher recebe bem menos que o homem, trabalhando em funções idênticas e de mesmo esforço físico e mental.

Segundo uma pesquisa realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas) em 2018, no Brasil as mulheres chegam a ganhar 20,5% a menos que o homem, sobre o estudo divulgado no canal R7:

O estudo mostra que, mesmo com uma pequena queda na desigualdade salarial entre os anos de 2012 e 2018, mulheres ganham, em média, 20,5% menos que os homens em todo o Brasil. Os dados, referentes ao quarto trimestre de 2018, avaliaram apenas pessoas entre 25 e 49 anos. Em 2017, a diferença salarial era de 21,7%, o que significa uma redução de 1,2 pontos percentual. A disparidade entre os rendimentos médios mensais de homens (R\$2.579,00) e mulheres (R\$ 2.050,00) ainda é de R\$ 529,00. Segundo o levantamento, a menor diferença foi de R\$ 471,00 em 2016, quando as mulheres ganhavam 19,2% a menos.

Fica evidente então, que em pleno século XXI ainda existam tantos casos de discriminação contra a mulher, salientando que houve diminuição sim, porém a diferença ainda é relevante, tornando-a inferior a pessoa do sexo masculino, demonstrando então total falta de respeito, fica ainda mais claro quando a discriminação é sobre os salários, quando exercida a mesma função e horários.

3.PRINCÍPIOS E GARANTIAS DO DIREITO DO TRABALHO

Tendo em foco principal, o assédio sexual e suas modalidades, a evidente necessidade de trazer para este trabalho os princípios trabalhistas que regem toda uma relação de trabalho, a proteção e garantias que o direito traz, tendo os princípios uma série de funções, principalmente a de interpretar uma Lei, sendo assim cada vez mais admitidos no sistema jurídico brasileiro.

Funções dos princípios:

- Informadora, que serve de inspiração ao legislador e de fundamentos para as normas jurídicas.
- Normativa, atua como uma fonte supletiva, nas lacunas ou omissões da lei.
- Interpretativa, que serve de critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei.

DELGADO (2004, p.14), traz o conceito de princípios da seguinte forma:

Direito é o conjunto de princípios, regras e institutos voltados a organizar relações, situações ou instituições, criando vantagens, obrigações e deveres no contexto social. Incorporando e concretizando valores, o Direito desponta como essencialmente finalístico, isto é, dirigido a realizar metas e fins considerados relevantes em sua origem e reproduções sociais. De fato, eles compõem o Direito, ao lado das regras e dos institutos jurídicos. Sua presença na estrutura do ordenamento jurídico é, hoje, inquestionável, embora se caracterizando os princípios por funções múltiplas e concorrentes, e não a exclusiva função normativa.

Atualmente, os princípios deixaram de ser interpretados só como meios de preencher lacunas da lei, pois são considerados como normas fundamentais do ordenamento jurídico. Para BANDEIRA DE MELO (1996. P.545/546):

Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição que se irradia sobre diferentes normas compondo lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.

É o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componente de todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou de inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra.

A noção da terminologia “princípios” para REALE (1987, p.299):

São ‘verdades fundantes’ de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e das práxis. ”

Após os conceitos de princípios, fica claro a importância deles em nosso ordenamento jurídico brasileiro, servindo de um alicerce, pelo fato de todos os dias surgirem novos fatos e novas interpretações, onde se quer o legislador venha a ter citado, recorrendo então aos princípios gerais, ficando as lides mais fáceis de serem decididos, e argumentados, para muitos doutrinadores, alguns princípios acabam tendo força de lei por causa de sua importante representatividade universal.

3.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Quando ocorre o assédio sexual ou moral, vários princípios e direitos são feridos, dentre eles, especialmente o princípio da dignidade da pessoa humana, pelo fato deste ser um princípio universal e fundamental, de forma relevante a Constituição Federal de 1988 traz esse princípio como um fundamento do Estado Democrático de Direito, embasando todas

as garantias fundamentais inerentes ao ser humano, pelo fato da dignidade pressupor um respeito à liberdade e igualdade.

Esse princípio em especial é o que nos dá o rumo em praticamente todo o ordenamento jurídico, principalmente quando se leva em consideração os direitos dos trabalhadores, tendo este que ter os seus direitos resguardados, e uma leva de garantias não sendo possível sua renúncia.

A dignidade humana, após o advento da Constituição Federal de 1988, passou a ser considerada como princípio próprio de todo o ordenamento jurídico existente, deve se levar em consideração que seguimos a Declaração Universal dos Direitos dos Homens ao adotar tal princípio.

Sobre a dignidade humana, KANT (1997 p.69) dispõe que:

O fundamento deste princípio é: a natureza racional existe com fim em si. É assim que o homem se representa necessariamente a sua própria existência Age de tal maneira que uses a humanidade, tanto na tua pessoa como na pessoa de qualquer outro, sempre e simultaneamente como fim e nunca, simplesmente como meio.

A respeito do tema, RODRIGUEZ (2004, p.74), salienta:

O homem não pode ser tratado como uma coisa: deve ser sempre respeitado por sua própria dignidade. De modo que, em matéria de quantidade de trabalho, de condições de trabalho, de remuneração de trabalho, há limites intransponíveis que todos devemos respeitar e fazer respeitar.

Sobre como foi importante a introdução desse princípio na Constituição Brasileira, como dito acima, DELGADO (2001, p.166), diz:

A Constituição Brasileira incorporou o princípio da dignidade humana em seu núcleo e o fez de maneira absolutamente moderna. Conferiu-lhe status multifuncional, mas combinando unitariamente todas suas funções: fundamento, princípio e objetivo. Assegurou-lhe amplitude de conceito, de modo a ultrapassar sua visão estritamente

individualista em favor de uma dimensão social e comunitária de afirmação da dignidade humana. Enquanto ser social, a pessoa humana tem assegurada por este princípio iluminador e normativo não apenas a intangibilidade de valores individuais básicos, como também um mínimo de possibilidade de afirmação no plano circundante.

Em seu livro, DA SILVA (2017 p.122), trata da dignidade humana como:

A dignidade humana representa a unificação de todos os direitos fundamentais, servindo de pilar de sustentação para todos os demais direitos da pessoa humana, em maior ou menor grau. É a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em 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 contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, vindas a garantir-lhes as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e vida em comunhão com os demais seres humanos.

Ao olharmos esse princípio sob o aspecto constitucional, em seu artigo Pacto Constitucional valorização e respeito à cidadania, Marina Dehon de Lima (2009 p.65/66), cita SARLET, ponderando que:

A dignidade pode ser entendida como o valor da pessoa humana que a torna titular de direitos e deveres fundamentais que assegurem a ela respeito e consideração por parte de seus próximos e por parte do Estado, contra todo ato que vai de encontro aos seus direitos fundamentais, bem como abarca a garantia de uma vida saudável com as mínimas condições existenciais, visando à total liberdade de direção da própria vida, bem como da vida em grupo.

Considerando as definições citadas acima de estudiosos, juristas e filósofos sobre o tema em questão, podemos concluir que o princípio da dignidade da pessoa humana, é absolutamente eficaz no que se refere a todo ser humano, pelo fato de abranger todos os direitos e garantias de vida, como a liberdade, segurança, da democracia, igualdade, liberdade de expressão individual e coletiva, liberdade religiosa, entre outros.

É, portanto um princípio norteador de todo nosso ordenamento jurídico pátrio, pelo fato de preceder todos os outros princípios, favorecendo não o mais fraco, mas sim toda pessoa humana, capaz de defender o homem dele mesmo e de buscar principalmente a justiça.

3.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Há necessidade de citarmos esse princípio diante da superioridade do empregador em relação ao empregado, onde o trabalhador em toda sua história sofreu e teve suas atividades exploradas, sem o reconhecimento devido e em muitas das vezes sem remuneração justa, ao se deparar com essa realidade surge à necessidade tentar equiparmos as duas partes se houver a necessidade de uma lide entre as partes.

Trata-se dentro do Direito do Trabalho de um dos princípios basilares de suma importância, regulando as relações entre empregado e empregador, visando à proteção de todo e qualquer empregado com a intenção de assegurá-lo condições mínimas e que esse não venha a sofrer prejuízos, haja vista que existe uma hierarquia na sua capacidade ao compararmos com a capacidade do empregador.

A fim de aprofundarmos nesse princípio da proteção, cabe elencar que, segundo MARTINS (2001, p. 42/43) este pode ser desmembrado em três:

- O princípio do “ *In dúbio pro operário* ”
- O da aplicação da norma mais favorável
- O da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador

3.2.2 Princípio do *In dúbio pro operário*

Pelo Princípio do *In dúbio pro operário*, é aquele em que se deve aplicar a regra mais favorável ao trabalhador. Isto é, diante de uma dúvida jurídica a respeito de sua aplicação ou interpretação, para buscar o real alcance, deverá ser interpretado a que for mais benéfica para o trabalhador.

Porém, essa regra deve ser usada com certa cautela, sobre o entendimento de MARTINS (2001), a respeito desse princípio:

O “*in dubio pro operário*” não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois, havendo dúvida em matéria de prova, não se pode decidir sempre a favor do trabalhador, mas verificar quem tem a o ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações do artigo 818 da CLT, transcrito a seguir:

Art. 818. O ônus da prova incumbe

I - Ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

1º. Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

3.2.3 Princípio da norma mais favorável

No Direito do Trabalho, este vem a ser um princípio de total importância, ocupando uma posição de destaque entre os demais, analisando pelo critério de hierarquia, dispondo que quando houver dúvidas entre normas jurídicas, será decidida aquela que for melhor e mais vantajosa para o trabalhador.

O principal fundamento para aplicá-lo é que estejam presentes diversas normas passíveis de serem usadas, para julgar ou definir um conflito entre os contratantes da relação trabalhista.

FILHO (2013, p.185) em um de seus livros de destaque dispõe que esse princípio vem a permitir a norma mais favorável ao trabalhador:

Como princípio de interpretação do Direito, permite a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador, caso anteposto ao intérprete duas ou mais consistentes alternativas de interpretação em face de uma regra jurídica enfocada. Ou seja, informa esse princípio que, no processo de aplicação e interpretação do Direito, o

operador jurídico situado perante um quadro de conflitos de regras ou de interpretações consistentes a seu respeito deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do Direito do trabalho.

NASCIMENTO (2005, p.291), explica que:

Havendo duas ou mais normas jurídicas trabalhistas sobre a mesma matéria, será hierarquicamente superior, e, portanto, aplicável ao caso concreto, a que oferecer maiores vantagens ao trabalhador, dando-lhe condições, mais favoráveis, salvo no caso de leis proibitivas do Estado.

O disposto no artigo 7º da Constituição Federal em seu caput ampara o princípio da norma mais favorável, onde dispõe sobre os direitos fundamentais do trabalhador, seja ele rural ou urbano. “Artigo 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social”

Desta forma, em caso de dúvidas nas normas jurídicas, será aplicado a que for mais favorável ao empregado.

3.2.4 Princípio da condição mais benéfica

Esse princípio importa na garantia ao trabalhador, que firmado um contrato, este será cumprido até o fim, se revestido do caráter de direito adquirido, e que se alterada pelo empregador sem seu consentimento e que essa alteração venha a ser prejudicial ao empregador, se tornará totalmente nula e sem produção de efeitos, porém se for favorável, produzirá os efeitos que eram desejados com a alteração.

Aqui não irá se tratar das normas como no princípio citado acima, mas sim das cláusulas contratuais que foram firmadas entre as partes, se valendo ao longo de todo o contrato.

Esse princípio pode ser encontrado no artigo 468 da CLT. “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim, desde que não resultarem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. ”

Para finalizar, o princípio da cláusula mais benéfica traduz-se, de certo modo, em manifestação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, também característico do Direito do Trabalho.

3.3 PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO

O combate à discriminação não só no Brasil, mas como em todo o mundo, é uma das áreas do Direito que mais se consolida atualmente, várias leis tem o escopo de incluir a igualdade e o a proteção dos trabalhadores, em razão disso temos o princípio da não discriminação.

Entende-se por esse princípio a necessidade não existir diferenças entre as pessoas, principalmente entre homens e mulheres, devendo todas ter um tratamento justo e igualitário, tem esse princípio relação direta com o princípio da igualdade ao passo que diz que todos são iguais perante a lei e sem distinção.

Sobre esse conceito, DELGADO (2004 p.166), traz que:

Discriminação é a conduta pela qual nega-se a alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. O referido princípio nega validade a essa conduta discriminatória.

A respeito do que foi dito acima da relação do princípio da não discriminação e o princípio da igualdade, RODRIGUEZ (2000), diz:

A versão mais modesta ou simples do princípio da igualdade; por este princípio proíbe-se introduzir diferenciações por razões não admissíveis. Pela proposição não discriminatória excluem-se todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida nem legítima.

MARTINS FONTES (2000) conceitua sobre a causa da discriminação:

Reside muitas das vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de alguma característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.)

Concluimos então, que tanto os outros como esse princípio da não-discriminação pressupõe a necessidade de todos sem qualquer exceção ter um cuidado igual, a fim de serem respeitados todos os seus direitos fundamentais como, direito a igualdade, a dignidade, proteção contra discriminação, a proteção contra os assédios morais e sexuais, a defesa da vida e a integridade física entre outros.

Todos esses direitos e garantias enquanto pessoa e trabalhador, tratados, convenções e a nossa própria Constituição Federal tratam do assunto, sendo assim se faz necessário sua aplicação no universo jurídico e nas relações trabalhistas.

4. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Chegando ao fim da presente monografia, após explanarmos toda a história do assédio sexual nas relações trabalhistas, bem como os princípios que regem nosso Direito do Trabalho, se faz jus citarmos sobre as consequências e efeitos que acarretam no mundo jurídico, tal como suas formas de prevenção e meios de provas a prática dessa conduta.

O empregado tem todo o respaldo jurídico para se amparar caso venha a ser vítima de assédio sexual.

Várias são as consequências do assédio sexual para o trabalhador, no que se refere principalmente a sua saúde e a sua dignidade, vale ressaltar que o empregador também sofre os efeitos dessa conduta, tendo assim uma imensa responsabilidade sobre os seus ombros.

4.1 PARA O EMPREGADOR

Pelo fato do assédio sexual ser um ocorrido que na maioria dos casos ninguém fora as partes envolvidas sabem, fica difícil para o empregador que este tenha a ciência de que esta conduta está sendo praticada dentro do espaço laboral.

Porém, algumas atitudes suspeitas levam a percepção de que alguma coisa não está fluindo como deveria, entrando assim a figura do empregador, pois as tarefas já não são feitas com a mesma produtividade, o clima entre os colegas de trabalho não é mais o mesmo, entre outras situações que podem ser percebidas.

O empregador tem a responsabilidade objetiva se o assédio sexual é cometido dentro do ambiente laboral, pois este deve zelar pelos cuidados com o seu empregado.

Essa responsabilização está presente em nosso Código Civil, em seu artigo 932º inciso III, que diz:

Artigo 932. São também responsáveis pela reparação civil:

- I – Os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia
- II – o tutor E o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições
- III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.
- IV – Os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;
- V – Os que gratuitamente houverem participado nos produtos de crime, até a concorrente quantia.

Nossos Tribunais já vêm se declarando algum tempo sobre esse assunto, para impor aos empregadores a obrigação de reparar os danos decorrentes do assédio sexual, como fica evidenciado na decisão a seguir:

ASSÉDIO SEXUAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. A responsabilidade do empregador pelo assédio sexual sofrido por seus empregados decorre do dever de manter um ambiente de trabalho sadio, isento de qualquer sorte de violência moral ou sexual, uma vez que ele é o titular do poder diretivo e assume o risco da atividade econômica, conforme o art. 2º, da CLT. A visão arcaica de que ao empregador cabe apenas a organização técnica e econômica dos meios de produção deve ser afastada, pois a atual ordem constitucional erigiu o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República, bem como estabelece o direito ao meio ambiente de trabalho sadio. Ora, sendo o empregador detentor dos meios de produção e titular do poder diretivo, é sua obrigação manter um padrão mínimo de moralidade no ambiente de trabalho, com respeito à honra e à intimidade dos seus subordinados, sob pena de ser responsabilizado por atos praticados contra seus empregados no ambiente laboral. A responsabilidade... (TRT 17ª R., 01471-2011-014-17-00-6, Rel. Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, DEJT 16/05/2013). (TRT-17 - RO: 01471003520115170014, Relator: DESEMBARGADOR CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES, Data de Publicação: 16/05/2013)

Tendo a empresa sido condenada pelos danos que o empregado causou, cabe a ela entrar com uma ação regressiva em face do funcionário para que ele venha a pagar os custos que a empresa teve que arcar, porém, essa cobrança não poderá ser arbitrária e sem

conhecimento do empregado, como por exemplo, descontos em sua folha salarial, esse desconto poderá ocorrer se for previamente pactuado entre as partes.

É o que dispõe a CLT em seu artigo 462:

Artigo 462. – Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo

Parágrafo 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Vale destacar que a prática dessa conduta gera consequências em outras áreas do direito, não só a trabalhista, como também no Direito Penal e no Direito Civil, a depender da situação concreta na área penal o ofensor pode vir a ser preso pelo ilícito, já na área cível tem-se por objetivo a reparação do dano causado à vítima, e que o ofensor venha a pagar uma indenização de espécie pecuniária.

4.2 PARA O EMPREGADO

Pelo fato da legislação ter um cuidado especial com o empregado, em face da sua capacidade em relação ao empregador, como já visto acima, fica evidente que sendo o empregado vítima de assédio vários são os meios jurídicos para que este possa vir a recorrer em busca de seus direitos, tendo como base principalmente a Constituição Federal.

O artigo 5º da CF que trata sobre os direitos fundamentais, em seu inciso X, disciplina que:

Artigo 5º, X – São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Tendo seu direito atingido como citado acima, cabe a vítima processar a empresa pelos danos sofridos, tendo como principal pedido a rescisão indireta do contrato de trabalho, que vem a ser uma forma de cessação do trabalho em virtude de uma justa causa provocada pelo empregador.

O rol que trata da rescisão indireta é taxativo, então a conduta deve estar presente nesse dispositivo legal, para que possa ser enquadrado, esse dispositivo pode ser encontrado no artigo 483 da CLT:

Artigo 483 CLT – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores as suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importâncias dos salários.

(...)

Nascimento (2005) conceitua a rescisão indireta de tal forma:

Despedimento ou dispensa indireta é a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado, tendo em vista justa causa praticada pelo empregador. Na dispensa indireta a causa não é o interesse particular do empregado, mas a existência de justa causa em que incorreu o empregador; a forma não é a concessão de aviso prévio pelo empregado ao empregador, mas a comunicação de que dá por rescindido o contrato por justa causa, exigência que não é legal, mas prática, para que fique caracterizada a intenção do empregado e afastada a hipótese de abandono de emprego.

Tendo em vista as hipóteses de rescisão indireta e seus argumentos doutrinários e legais, poderá a vítima do assédio pleitear junto a Justiça do Trabalho, através de um advogado devidamente constituído a sua intenção de não mais continuar naquele emprego, avisando seu empregador que pelos fatos decorrentes da conduta grave, este funcionário não irá mais comparecer a empresa, sem prejuízo algum nas custas rescisórias que lhe é devida.

Essa comunicação que se faz a empresa é necessária para que o empregador não declare o empregado na hipótese de abandono ao trabalho, o que seria prejudicial ao funcionário.

Todos os direitos trabalhistas são devidamente obrigatórios ao empregado que pede a rescisão indireta, como por exemplo, férias proporcionais, seguro desemprego, 13º proporcionais, entre outros, do mesmo modo que tivesse sido dispensado pelo empregador sem uma justa causa.

Faz jus o trabalhador pleitear também a reparação por dano moral decorrentes do ilícito causado, pelo fato de atingir a dignidade do empregado, o fundamento na Justiça do Trabalho é igual ao da Constituição Federal em seu artigo 5º, no que refere aos direitos fundamentais como já foi explanado anteriormente.

Nascimento (2005), sobre o dano moral decorrente das relações de trabalho, dispõe que:

Dano moral, que é o efeito da agressão moral, do assédio moral e do assédio sexual, é um só e mesmo conceito, no direito civil e no direito do trabalho, não existindo um conceito de dano moral trabalhista, que assim, vai buscar no direito civil os elementos da sua caracterização.

O Código Civil no que trata das responsabilidades estabelece em seu artigo 186 que:

Artigo 168 CC. “ Aquele que, por omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. ”

Podemos concluir então, sobre as responsabilidades do empregador e os direitos do empregado, que este segundo tem todo o amparo legal para se socorrer em caso da ocorrência do assédio sexual, tendo resultado na área trabalhista, cível e também no penal por ser considerado um crime, a vítima assediada sexualmente em muitos dos casos sofrem muitos danos recorrentes da conduta, não só os danos físicos, como também psicológicos o que acarreta também a depressão e problemas em sua saúde, sendo assim faz jus a toda essa proteção do Estado, para tentar obter de volta pelo menos a sua dignidade como ser humano.

4.3 MEIOS DE PROVA

Fica evidente a dificuldade do assediado de conseguir provar ou obter provas contra o autor de que o assédio está acontecendo no ambiente de trabalho, ficando em muitas das vezes só a palavra da vítima contra o autor, pois o assediador usa de meios que ninguém venha a perceber que alguma coisa não está fluindo como deveria no meio laboral.

Porém, se faz necessário que a vítima ao perceber que está sendo assediada venha a se prevenir de todas as formas e usar dos meios cabíveis para conseguir provas contra o autor da conduta, seja por meios eletrônicos, como gravações, conversas pelas redes sociais, e-mails ou até mesmo bilhetes ou cartas entregues à vítima.

Temos em todo o âmbito jurídico a regra do ônus da prova, como principal função destinada as partes para provar os fatos que estão alegando em juízo para tentar assim vencer a causa. Serve de fundamento expressivo para a convicção do juiz, que irá julgar conforme a melhor prova trazida seja da parte de defesa ou da parte de acusação, com o objetivo principal de chegar à verdade no processo.

O artigo 818 da CLT dispõe que “ A prova das alegações incumbe á parte que as fizer”, desse modo se faz necessário que a reclamante do assédio venha a constituir provas contra o assediador, ou se fazer valer da inversão do ônus da prova.

Sobre os meios de prova, segue decisões dos tribunais sobre o tema em questão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RITO SUMARÍSSIMO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL COMPROVADO PELO RECLAMANTE. MATÉRIA FÁTICA. No caso dos autos, o reclamante alegou que foi vítima de sucessivos assédios sexuais pelo superior hierárquico, razão pela qual requereu o pagamento de indenização por danos morais. O Tribunal de origem, soberano na análise de fatos e provas, manteve a condenação arbitrada na sentença a esse título, reduzindo o valor de R\$ 20.000 (vinte mil reais) para R\$ 15.000 (quinze mil reais) diante das peculiaridades do caso. Com efeito, consta do acórdão regional que, "de acordo com as regras de distribuição do ônus da prova, inseridas nos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC,

compete ao autor a prova dos fatos constitutivos de seu direito e, ao réu, a prova dos fatos obstativos do direito pleiteado" e que, "nesse aspecto a reclamada não obteve sucesso", pois "os depoimentos colhidos foram suficientes à comprovação do alegado assédio sexual" . Nesse contexto, concluiu a Corte a quo que "houve a efetiva comprovação de mácula ao patrimônio imaterial do reclamante". Assim, entender como pretende a reclamada, no sentido de que o autor não se desincumbiu do seu ônus de comprovar que sofreu assédio sexual do seu superior hierárquico, ensejaria o revolvimento de todo o conjunto fático-probatório dos autos, o que é vedado a esta Corte revisora de natureza extraordinária, nos termos do que dispõem a sua Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 4274020185130014 Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 29/05/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/05/2019)

A prova testemunhal como meio usado na decisão acima, é uma das formas mais utilizadas atualmente no Direito do Trabalho pela dificuldade de conseguir provas sobre aquele fato, mesmo que sem documentos ou fatos concretos, a palavra da testemunha continua sendo de grande valia, a prova testemunhal tem então um ato realizado por terceiros que de certa forma presenciaram os fatos ou têm conhecimento do ocorrido. Sobre as provas obtidas por meios eletrônicos, gravações telefônicas, por exemplo, os Tribunais do Trabalho, tem um entendimento firmado sobre o assunto, no que se trata da licitude desses meios de provas:

"[.] 2 - GRAVAÇÃO DE CONVERSA TELEFÔNICA POR UM DOS INTERLOCUTORES, SEM O CONHECIMENTO DO OUTRO. LICITUDE DA PROVA. PRECEDENTES DO STF. 2.1. À luz da jurisprudência do STF, esta Corte tem firmado entendimento no sentido de que as gravações de conversas realizadas por um dos interlocutores, sem o conhecimento do outro, não é considerada interceptação telefônica, sendo lícita como meio de obtenção de prova no processo do trabalho. [...] Recurso de revista conhecido e não provido. [...] (RR - 60800-64.2005.5.17.0181 Data de Julgamento: 28/11/2012, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2012)".2. DIFERENÇAS SALARIAIS. RECIBOS E CONTROLES DE PONTO ENTRANHADOS NOS AUTOS. APONTAMENTO DE DIFERENÇAS POR AMOSTRAGEM. INÉRCIA AUTORAL. EFEITOS. Havendo pleito de diferenças salariais decorrentes de labor extraordinário e entranhados os recibos e os controles de ponto aos autos, a incumbência processual específica compete ao postulante, a ele cabendo o apontamento, no mínimo por amostragem, das

eventuais verbas salariais sonegadas durante a contratualidade, nos exatos termos do art. 818 da CLT, c/c art. 373, inc. I, do CPC. Não é tarefa do julgador garimpar eventuais diferenças salariais inadimplidas pelo ex-empregador.(TRT-12 - RO:00008523820155120002 SC 0000852-38.2015.5.12.0002, Relator: NARBAL ANTÔNIO DE MENDONÇA FILETI, SECRETARIA DA 1A TURMA, Data de Publicação: 17/04/2017)

Faz-se necessário entender então que para a obtenção de provas no que tange ao assédio sexual, esse é de extrema dificuldade, pois como dito acima, o assediador age de formas discretas e secretas, longe de outras pessoas, e de forma a degradar a imagem da vítima, em muitas das vezes chegando até em ocorrer ameaças contra ela ou contra a sua família. A dificuldade em reunir provas para caracterização do assédio sexual no ambiente do trabalho, não deve resultar de antemão na condenação do assediador, este também tem todo o seu direito à ampla defesa e o contraditório previsto em nossa Carta Magna, todo um processo de conhecimento deve ser feito para apurar a veracidade dos fatos trazidos pelo assediado, em se tratando de uma ação que depende manifestação da vítima.

4.4 FORMAS DE PREVENÇÃO

Sabemos então que o assédio sexual nas relações trabalhistas é uma luta constante de todos, homens, mulheres, patrões e empregados, esse último devendo primordialmente zelar por um ambiente saudável para o exercício das atividades laborativas. É, portanto uma luta em favor da dignidade do ser humano enquanto empregado e detentor de todos os direitos e garantias fundamentais a qualquer um, sem distinção.

As demandas e processos judiciais tramitando atualmente são gigantescas e não param de crescer, se faz necessário então que dentro do próprio convívio entre funcionários e patrões, haja um discernimento, uma conversa, para que não venha a ocorrer o assédio, nem em linhas horizontais e nem em linhas verticais.

É necessário então que todos se unam para evitar essas práticas dentro da empresa, pois como já visto, geram consequências não só para o funcionário enquanto assediador, mas sim grandes consequências para o empregador enquanto fiscal desses ilícitos, pois o

assédio traz efeitos ruins para o ambiente, principalmente a queda de produtividade, falta de interesses, faltas injustificadas, etc.

Sobre as formas de prevenção no que se refere às instituições a Cartilha do Senado Federal, elenca como:

- Oferecer informação sobre o assédio sexual;
- Fazer constar do código de ética do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual;
- Incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento
- Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva
- Apurar e punir as violações denunciadas

Para a vítima, esta deve primeiramente quebrar o silêncio e compartilhar com as pessoas que ache necessário e acima de tudo, negar os pedidos do assediador, como é reiterado na Cartilha:

- Conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares, formem uma rede de apoio;
- Busque apoio da equipe do Serviço operacional a saúde ocupacional e qualidade de vida no trabalho;
- Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e testemunhas;
- Registre o caso na Delegacia de Polícia, Delegacia da Mulher, ou em qualquer delegacia;
- Ligue 180 para fazer a denúncia do caso ou comunique o fato a seu sindicato, ou qualquer outra entidade de defesa de direitos humanos.

Tendo em vista, os meios possíveis de se evitar a prática do assédio sexual, faz-se necessário que tanto a empresa quanto os funcionários tenham ciência da gravidade dessa conduta, a fim de evitá-la e trazer para o ambiente de trabalho um clima de paz e harmonia.

CONCLUSÃO

A pesquisa desenvolvida teve como principal foco todo o conceito de assédio sexual desde o contexto histórico, os princípios que regem o Direito do Trabalho, bem como as consequências e efeitos para quem pratica esse ilícito.

Ao analisarmos a conduta do assédio tipificado como crime, identifica-se que existem várias modalidades passíveis de serem praticadas atualmente, tanto do empregador contra o empregado (assédio vertical) e (assédio vertical) bem como de funcionários em mesmo nível hierárquico (assédio horizontal), sendo o assédio vertical ascendente o que mais ocorre em todo o mundo, muito em função da posição hierárquica que se encontra o empregador em face do empregado.

Ressalta-se que para o empregador que sofre o assédio sexual tem toda uma proteção jurídica para se amparar, no âmbito do Direito do Trabalho, por exemplo, cabe a rescisão indireta devido à falta grave cometida pelo empregador ou no ambiente do trabalho, a conduta é tão grave que não tem justificativa do funcionário continuar trabalhando naquela empresa ou ainda conviver com o assediador todos os dias, já na esfera cível, é devido uma indenização pelos danos causados a vítima, cada vez mais aplicados pelos Tribunais do Trabalho, sendo o valor analisado devido à gravidade de cada caso concreto.

Sobre os princípios citados na pesquisa, são eles de suma importância para todo o ordenamento jurídico atual, pois servem como meio de interpretar, normatizar e informar decisões judiciais, lacunas da lei ou casos concretos ainda não normatizados, destaca-se o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da proteção ao trabalhador, princípios bases e fundamentais de todo o Direito do Trabalho, servindo de alicerce para o trabalhador se utilizar em caso de lides decorrentes das relações laborais.

Conclui-se então que o assédio sexual praticado no ambiente de trabalho tem vários efeitos e consequências no meio jurídico, garantias legais que protegem o trabalhador e o asseguram caso venha a sofrer essa conduta, porém é necessário que dentro das empresas haja meios de prevenção, e que empregadores e superiores motivem seus funcionários através de palestras, cartazes e etc., sobre a necessidade do combate do assédio sexual e também do assédio moral, pelo fato de influenciar em efeitos negativos dentro da empresa, refletindo também aos companheiros de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

MARTINS, Sergio Pinto. Curso de Direito do Trabalho 3ª Edição São Paulo. 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho 39ª Edição São Paulo. 2014.

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho Zanoti. Apostila de Direito do Trabalho. Edição 2017

JABER, Augusto. O que é a reforma trabalhista. 2017.
[HTTPS://www.xerpa.com.br/blog/o-que-e-reforma-trabalhista/](https://www.xerpa.com.br/blog/o-que-e-reforma-trabalhista/)

Constituição Federal 1988, artigo 5º.

MIRABET, Julio Fabrini. Manual de Direito Penal 19ª Edição 2002.

ALMEIDA PINTO, Welington. Assédio Sexual no ambiente de trabalho. 2ª Edição. 2000

OIT. Assédio Sexual. Ministério Público do Trabalho e os Direitos dos Trabalhadores.

[HTTP://www.pcdlegal.com.br/cartilhamppt/mobile/convencional/capitulo23.php](http://www.pcdlegal.com.br/cartilhamppt/mobile/convencional/capitulo23.php)

CITE. Direitos e deveres dos trabalhadores e trabalhadoras.

[HTTP://cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html)

CARDONE, Marly A. Assédio sexual como justa causa. Iob: Repertório de Jurisprudência: Trabalhista e Previdenciário. São Paulo 1994.

PEIXOTO, Doris Marize Romariz. Assédio Moral e sexual Senado Federal (2011)

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho 20ª Edição São Paulo. 2005.

FREITAS E BARRETO, Maria Ester e Margarida. Assédio moral no trabalho no trabalho. São Paulo. 2008

Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região TRT-24:00256687020145240007, julgado em 3 de agosto de 2016. [HTTPS://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/663168810/256687020145240007?ref=ser](https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/663168810/256687020145240007?ref=ser)
p

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. Apostila de Direito do Trabalho. Edição 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. 2ª Edição. São Paulo. 2004

BANDEIRA DE MELO, Celso Antonio. 1996. Retirado de: O Princípio da Proteção no século XXI. Leonardo de Gênova. São Paulo. 2009.

REALE, Miguel 1987. Retirado de: O Princípio da Proteção no século XXI. Leonardo de Gênova. São Paulo. 2009

RODRIGUEZ, Américo Piá. 2004. Retirado de: O Princípio da Proteção no século XXI. Leonardo de Gênova. São Paulo. 2009

KANT, Immanuel. 1997. Retirado de: O Princípio da Proteção no século XXI. Leonardo de Gênova. São Paulo. 2009

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. 2ª Edição p.166.

DA SILVA, Luciano Tertuliano. Manipulação discursiva e crise de Estado como obstáculo à Institucionalização dos Direitos Fundamentais no Brasil. 1ª Edição. Rio de Janeiro 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang, jurista. Retirado do artigo Pacto Constitucional Valorização e respeito á cidadania Direito e garantias fundamentais.

Marina Dehon de Lima (Analista do Ministério Público de MG)
<https://aplicacao.mpmg.mp.br/xmlui/bistream/handle/123456789/492/A%20dignidade%20pessoa%20humana.pdf?sequence=3>

MARTINS, Sérgio Pinto. Curso de Direito do Trabalho. 3ª Edição. São Paulo. 2001.

FILHO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9º Edição. São Paulo 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 20ª Edição. São Paulo. 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. 2ª Edição. São Paulo 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 20ª Edição. São Paulo. P.476.

<http://gnt.globo.com/bem-estar/materias/assedio-sexual-como-identificar-como-provar-e-quais-as-penalidades.htm>

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95621/2013_dalleg_rave_netto_jose_assedio_sexual.pdf?sequence=1&isAllowed=y

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95621>

<http://www.spadvogado.com.br/2017/06/assedio-sexual-no-trabalho-o-que-fazer.html?m=1>

<http://www.spadvogado.com.br/2017/05/empresa-prejudicando-trabalhador-agindo-incorretamente-com-empregado-rescisao-indireta-justa-causa-no-empregador.html?m=1>

<https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/449995254/recurso-ordinario-trabalhista-ro-8523820155120002-sc-0000852-3820155120002?ref=serp>

<https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418293472/recurso-ordinario-ro-1471003520115170014?ref=serp>

<https://www.xerpa.com.br/blog/o-que-e-reforma-trabalhista/>
<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124112919/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2104201114203003-0002104-3520115030142>

(TRT 17ª R., 01471-2011-014-17-00-6, Rel. Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, DEJT 16/05/2013). (TRT-17 - RO: 01471003520115170014, Relator: DESEMBARGADOR CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES, Data de Publicação: 16/05/2013)

Código Civil Brasileiro, Código Penal e CLT.