

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO SOB O ENFOQUE DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Victor Patutti Godoy¹

RESUMO: O presente artigo tem por finalidade apresentar o tratamento que o ordenamento jurídico brasileiro dispensa à prática de assédio sexual, mais especificamente quando cometido no ambiente de trabalho. Essa conduta, tipificada no Código Penal como crime contra a liberdade sexual, será objeto de análise sob diversas óticas, todas a partir da violação de direitos fundamentais previstos na Constituição Brasileira de 1988, podendo resultar em sanções civis, penais e trabalhistas. Cada uma dessas esferas jurídicas será analisada separadamente, assim como os direitos da vítima e as punições cabíveis ao assediador.

Palavras-chave: Assédio sexual; Ambiente de trabalho; Responsabilidade penal; Dano moral; Sanções trabalhistas.

SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE BRAZILIAN LEGAL SYSTEM

Abstract: This article aims to show treatment that the Brazilian legal system dispenses to the practice of sexual harassment, specifically when committed in the workplace. This approach, typified in the Penal Code as a crime against sexual freedom, will be analyzed under different points of view, all from the violation of fundamental rights under the Brazilian Constitution of 1988 and may result in civil, criminal and labor sanctions. Each of these legal spheres will be analyzed separately, and also the rights of the victim and the punishment applicable to the harasser.

Keywords: Sexual harassment; Workplace; Penal responsibility; Moral damage; Labor sanctions.

1 - INTRODUÇÃO

O assédio sexual consiste em uma espécie de coerção de cunho sexual praticada contra alguém, tendo como consequência a intimidação da vítima por, normalmente, caracterizar uma ameaça. Essa conduta pode ser definida como uma ação reiterada que sujeita o indivíduo a praticar um ato indesejado a fim de cessar a ameaça, cercandolhe a sua liberdade sexual. Esse crime é muito decorrente no ambiente de trabalho, onde as mais comuns vítimas são as mulheres, apesar de os homens também o sofrerem, porém em número inferior. Quando se aponta os possíveis autores desse crime, tem-se qualquer pessoa que queira tirar proveito de outrem, usando o seu poder hierárquico para conseguir essa proeza, sujeitando a vítima a constrangimentos muitas vezes irreversíveis.

¹ Professor Assistente de Direito Civil na Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Assistente Judiciário no Tribunal de Justiça de São Paulo, graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Pós-Graduando em Direito Processual Civil pela Escola Paulista de Magistratura.

Lippmann define o assédio sexual como:

Toda conduta de conotação sexual não desejada, tanto verbal como física, geralmente repetida, de maneira a causar um efeito desfavorável no ambiente de trabalho da vítima, a acarretar consequências prejudiciais em matéria de emprego, ou a trazer atentado a integridade física ou psicológica da pessoa, ou à dignidade.²

56

Uma importante questão a ser abordada acerca do assédio sexual é o fato de que, ao contrário do que se possa imaginar, ele não ocorre apenas no ambiente de trabalho, contra mulheres ou entre pessoas ligadas por uma relação de subordinação. Pode ocorrer, inclusive, entre pessoas próximas e familiares, tornando ainda mais difícil e dolorosa sua recuperação. Muitas vezes esse constrangimento é omitido pela vítima por vergonha do ocorrido ou, no caso do trabalho, por medo de ser demitida, dificultando a sua recuperação e a identificação do agente.

O trauma é causado pelo fato de o assediador normalmente ser uma pessoa próxima e praticar a conduta de forma reiterada e, sendo assim, o ato se prolonga e o trauma se acumula, e o medo e a vergonha impedem que a pessoa tome alguma atitude. Em muitos casos, na relação entre patrão e empregado, este tem medo de perder seu emprego, além de ter seu desempenho afetado.

A Brasmarket, Análise e Investigação de Mercado realizou uma pesquisa em 1995³, cujo resultado apontou que 52% das mulheres no Brasil já foram, de alguma forma, importunadas sexualmente no âmbito trabalhista. Delas, 22% não deram importância; 18% sentiram-se ofendidas; 6% sentiram-se envaidecidas; 54% não souberam como agir. Muitas das que tomaram algum tipo de atitude legal foram afastadas ou demitidas sob a alegação de difamação.

O assédio sexual no ambiente de trabalho está intimamente relacionado à questão do assédio moral. As primeiras pesquisas relacionadas ao tema se iniciaram no campo da Medicina e da Psicologia do Trabalho, a partir do estudo de Heiz Leymann, e, posteriormente, sendo alvo de estudo por Marie-France Hirigoyen, Maria Ester de Freitas, Margarida Barretos, dentre outros estudiosos.

² LIMPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 73.

³ Disponível em: <<http://assediosexual.blogspot.com.br/2005/03/das-vtimas-do-assdio-sexual.html>>. Acesso em: 25 fev. 2016.

Heinz Leymann, um psicólogo de origem alemã, usou o termo “*mobbing*” para descrever o fenômeno conhecido por assédio moral dentro do ambiente de trabalho, definindo-o da seguinte maneira:

Como o fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho.⁴

Leymann descreve o fenômeno como “um conflito cuja ação visa à manipulação da pessoa no sentido não amigável”⁵.

Nesse sentido, o *mobbing* pode ser definido como atitudes que colocam um ou mais indivíduos em situações constrangedoras, humilhantes e até mesmo degradantes, sendo realizadas proposital e frequentemente. Cabe destacar que essa ação afeta não somente os assediados diretamente, mas também aqueles que testemunham a conduta abusiva.

O autor, para poder praticar o delito, utiliza de suas armas profissionais, como ameaças ou promessas, para que a vítima ceda e ele consiga a sua satisfação. Tem-se como exemplo de ameaças utilizadas pelo agente a demissão do funcionário e a exposição a situações constrangedoras, ou, também, promessas profissionais, como aumento de salário e promoções. Com isso, o ambiente de trabalho se torna cada vez mais insuportável para a vítima, tanto em relação ao convívio com o autor do crime quanto com os outros funcionários, sentindo-se muitas vezes desvalorizada e desrespeitada, perdendo o empenho no trabalho, sentindo-se constrangida e sempre em uma posição de defesa ou de ataque em relação aos demais.

Segundo aponta Pamplona Filho:

⁴ LEYMANN, Heinz. *Mobbing and psychological terror at workplaces*. Violence and Victims, Springer Publishing Company: Nova Iorque, v. 5, n. 2, p. 121, 1990. In: GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odália. “*Mobbing*” (*assédio psicológico*) *no trabalho*: uma síndrome psicossocial multidimensional. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2.pdf>>. Acesso em: 26 fev. 2016.

⁵ LEYMANN, Heinz. *The content and development of mobbing at work*. European Journal of Work and Organisational Psychology: Londres, v. 5, n. 2, p. 172, 1996. In: GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odália. “*Mobbing*” (*assédio psicológico*) *no trabalho*: uma síndrome psicossocial multidimensional. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2.pdf>>. Acesso em: 26 fev. 2016.

Um estudo realizado em meados da década de oitenta pela Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL), sobre o assédio sexual, revelou que este produz um ambiente de trabalho tenso e hostil, observando-se nas vítimas uma diminuição considerável da concentração e de desinteresse pelo trabalho, além do surgimento ou aprofundamento de sintomas como insônia, indiferença e depressão, o que nos leva a observar a correlação desta figura com a segurança, saúde, integridade física e mental das trabalhadoras.⁶

Diante disso, restam evidentes as consequências negativas que tais condutas acarretam no ambiente de trabalho, afetando a vítima do assédio e os demais trabalhadores que testemunham o fato, comprometendo a produtividade e o bom relacionamento de todos os envolvidos.

2 - PROTEÇÃO À DIGNIDADE E À INTIMIDADE

O assédio sexual é largamente abordado e protegido pelo Direito brasileiro, principalmente no que diz respeito ao resguardo da dignidade e intimidade dos indivíduos.

A própria Constituição Brasileira, promulgada em 1988, logo em seu primeiro artigo, diz que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Sendo assim, partindo do entendimento de que o assédio sexual é uma forma de violação da dignidade da pessoa humana, ele afronta um dos fundamentos básicos da nação.

Nesse sentido, o artigo quinto da Lei Maior também prevê que:

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

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O assédio sexual na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2001, p.108.

O artigo transcrito, que diz respeito aos direitos e garantias fundamentais previstos constitucionalmente aos brasileiros e estrangeiros residentes no Brasil, também pode ser arguido em defesa contra a prática do assédio, já que tal proteção é atribuída a todos, “sem distinção de qualquer natureza”.

No inciso III do referido dispositivo, estabelece-se que ninguém sofrerá tratamento degradante, o que inclui o desgaste psicológico resultante de um assédio sexual. O inciso V, por sua vez, garante a indenização por dano material, moral ou à imagem ao ofendido, o que claramente diz respeito à vítima da prática em questão. O inciso X, por fim, diz serem invioláveis, dentre outras, a intimidade e a honra das pessoas, fazendo referência novamente à possibilidade de indenização pelo dano resultante do ato.

A Constituição Federal ainda traz, em seu artigo 6º, o elenco de direitos sociais dos cidadãos brasileiros, atentando-se ao fato de que o direito à saúde é um deles. Entende-se que o termo “saúde” também abrange a saúde mental do indivíduo, que é prejudicada ao ser vítima de assédio sexual.

Como lembra Patrícia Bispo, em seu artigo “Assédio sexual: um crime no trabalho”⁷, o Brasil adota a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tem como objetivo eliminar ou ao menos amenizar discriminações nas relações empregatícias, reprimindo qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho.

Diante desse contexto de proteção constitucional e, inclusive, da adoção de convenções internacionais a respeito do assunto, tornou-se imprescindível que o Brasil incorporasse medidas legais específicas sobre o assédio sexual em seu ordenamento jurídico.

3 - DEFINIÇÃO LEGAL

O assédio sexual nem sempre foi expressamente definido pela legislação brasileira. Mais especificamente no Código Penal, ele só passou a constar a partir de 15 de maio de 2001, com a promulgação da Lei nº 10.224 pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, responsável pelo acréscimo do artigo 216-A no referido diploma.

⁷ BISPO, Patrícia. *Assédio sexual: um crime no trabalho*. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Entrevista/5169/assedio-sexual-um-crime-no-trabalho.html>. Acesso em: 26 fev. 2016.

O artigo mencionado foi adicionado ao Título VI do Código, “Dos crimes contra a dignidade sexual”, em seu Capítulo I, “Dos crimes contra a liberdade sexual”, com o título do crime de “Assédio sexual”, tipificado como se segue:

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.

Aneliza Ulian Zuccarato, em relação ao assédio sexual, ressalta que:

Sempre foi uma preocupação da Justiça brasileira combater este tipo de ocorrência dentro e fora o ambiente de trabalho, motivo pelo qual o legislador brasileiro resolveu, em 2001, tipificar como crime a conduta do agente que tem a intenção de obter favorecimento sexual, com pena de detenção de um a dois anos, além de todas as previsões no âmbito do direito do trabalho.⁸

A pena arbitrada para esse crime é a privativa de liberdade, de 1 (um) a 2 (dois) anos de detenção. As causas de aumento de pena são três: prevista em parágrafo no próprio artigo, o aumento de até um terço se a vítima for menor de 18 (dezoito) anos; previstas no fim do Capítulo, pelo artigo 266, da quarta parte, se o crime é cometido em concurso de pessoas, e da metade, “se o agente é ascendente, padrasto ou madrasta, tio, irmão, cônjuge, companheiro, tutor, curador, preceptor ou empregador da vítima ou por qualquer outro título tem autoridade sobre ela”.

A tipificação do crime de assédio sexual não se preocupa com o meio de execução do crime. Como reforça a “Cartilha do Assédio Moral e Sexual no Trabalho”, elaborada pela Subcomissão de Gênero e pela Comissão de Ética do Ministério do Trabalho e Emprego, a conduta “pode ser clara ou sutil; falada ou insinuada; escrita ou explicitada em gestos; coação ou chantagem”⁹. Sendo assim, o crime configura-se com o constrangimento de outrem, independentemente do meio utilizado para tanto.

O processo judicial referente ao assédio sexual corre em segredo de justiça, por ser considerado constrangedor para a vítima, uma vez que expõe sua intimidade.

⁸ ZUCCARATO, Aneliza Ulian. Assédio sexual: um crime no trabalho. *RH*. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Entrevista/5169/assedio-sexual-um-crime-no-trabalho.html>. Acesso em: 26 fev. 2016.

⁹ Cartilha do Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

Tendo em vista a definição de assédio sexual dada pelo Código Penal brasileiro, conclui-se que os requisitos para que se configure tal conduta típica são: (i) relação de trabalho entre o assediador e o assediado; (ii) o assediador deve insinuar favorecimento sexual em troca de vantagens; (iii) o assediado deve rejeitar a conduta do assediador; (iv) o assediador deve ter uma conduta reiterada.

Na mesma vertente, ensina Damásio de Jesus:

É preciso, entretanto, que alguns elementos identificados como requisitos necessários para que se possa precisar as consequências jurídicas do assédio sexual. Vale ressaltar, que a conotação sexual seja evidente, que a insistência em se obter favores sexuais se mostre indesejada pelo assediado, que se dê em decorrência da hierarquia ou ascendência inerentes ao exercício da relação de emprego e que a conduta, que pode ser verbal ou física, possa trazer prejuízo ao emprego, ao cargo ou função, ou seja, deve observar-se a legitimidade do direito ameaçado ou a injustiça do sacrifício a que a vítima deva suportar por não ceder ao assédio¹⁰.

Uma grande preocupação na identificação da conduta criminosa diz respeito à dificuldade na distinção entre um simples galanteio e o assédio sexual em si. Para resolver esse problema, os requisitos acima dispostos devem ser observados. O fato de um funcionário elogiar o decote de uma colega, por exemplo, não configura o crime de assédio sexual (por mais reprovável que seja), mas exigir favor sexual para que ela não seja demitida, sim.

Também é relevante ressaltar os limites entre o assédio sexual e o estupro, definido no artigo 213 do Código Penal. Este será configurado quando ocorrer a consumação da vantagem ou favorecimento sexual desejado pelo assediador, contra a vontade do assediado.

Como ressalta a “Cartilha do Assédio Moral e Sexual no Trabalho” do Ministério do Trabalho e Emprego supra referida, a Lei nº 10.224 de 2001 significou:

Uma evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada em delito de menor potencial ofensivo, ou seja, crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o art. 146 do Código Penal.¹¹

¹⁰ JESUS, Damásio E. de. *Assédio Sexual*. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 58.

¹¹ Cartilha do Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

O assédio sexual no trabalho foi definido “como uma das formas de violência contra a mulher” pela Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (conhecida como Convenção de Belém do Pará, de 1995 – CEDAW), o que ressalta a importância em combater esse comportamento e a necessidade de sua discussão, inclusive em nível internacional.

Assim sendo, destaca-se o recente reconhecimento da relevância de se abordar o tema do assédio sexual no âmbito jurídico. Dessa forma, possibilita-se que a vítima desse tipo de conduta tenha uma legislação protetora mais precisa e específica para essas situações, fornecendo a ela uma tutela jurisdicional mais eficiente.

4 - A VÍTIMA

O indivíduo que sofre assédio sexual não deve ficar inerte em relação ao assediador. A fim de assegurar o direito de ação e a tutela jurisdicional da vítima, a legislação brasileira possui um rol de dispositivos para garantir os seus direitos, a reparação do dano e a punição do agente.

Conforme os já transcritos incisos V e X do artigo 5º da Constituição Federal, é garantido o direito de indenização em casos de violação de direitos. Esta indenização pode ser moral, material ou à imagem.

A indenização por danos morais pode ser definida como uma reparação material devido a uma ofensa, humilhação ou sofrimento causados a alguém. Tendo isso em vista, é evidente que esse instituto legal é totalmente cabível nos casos de assédio sexual, uma vez que este resulta em constrangimento e ofensa aos direitos de personalidade da vítima.

Conforme preceituam os artigos 927 e 186 do Código Civil:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (...), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

(...)

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Percebe-se que a conduta pela qual se pratica o assédio sexual pode ser enquadrada em “ação voluntária que viola direito de outrem” e, com isso, constitui um ato ilícito, que, de acordo com artigo 927 supratranscrito, obriga o agente a realizar uma reparação.

Isto posto, evidencia-se a proteção legal que permite à vítima o pleiteio de indenização por danos morais resultantes da conduta ilícita do assediador.

No caso específico do assédio sexual, é mais comum que ocorra o pedido em relação ao dano moral, mas nada impede o argumento de suas outras modalidades, como no caso hipotético de dano material proveniente de lucros cessantes resultantes do trauma psicológico do assediado ou de dano emergente em decorrência de gastos dispendidos em tratamentos médicos.

Ainda em relação ao dano moral nas relações de trabalho, mas dessa vez quanto ao empregador, o artigo 483, e, da Consolidação das Leis do Trabalho aponta que o empregado pode rescindir seu contrato, pleiteando a devida indenização, no caso de o empregador ou seus prepostos praticarem, contra ele ou pessoas de sua família, ato considerado lesivo da honra e boa fama.

O assediado pode, portanto, exigir a rescisão indireta do contrato de trabalho com o pleiteio da devida indenização por danos morais quando, dentro do ambiente de trabalho, for vítima de “ato lesivo da honra e boa fama”, como é o caso do assédio sexual.

Quanto à competência para esse tipo de demanda, a Emenda Constitucional nº 45 de 2004, ao alterar o artigo 114 da Constituição Federal, definiu que compete exclusivamente à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes de relações de trabalho.

Essas ações têm como objetivo a responsabilização do assediador e, quando pertinente, até mesmo do empregador. Com isso, a vítima visa ao recebimento da devida indenização a fim de tentar, de alguma forma, compensar os prejuízos psicológicos decorrentes do assédio que sofreu.

5 - O ASSEDIADOR

Ao assediador, são cabíveis três espécies de condenação: trabalhista, penal e civil. É importante salientar que estas consistem em sanções independentes, sendo que a aplicação de uma não exclui nem prejudica as demais.

5.1 SANÇÃO TRABALHISTA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê os casos em que o empregador está autorizado a rescindir o contrato de trabalho com o funcionário. Entre eles, vale destacar que, de acordo com seu artigo 482, constituem justa causa para tal a “incontinência de conduta ou mau procedimento” e a prática de ato lesivo à honra ou à boa fama no serviço.

De acordo com Pamplona Filho, incontinência de conduta pode ser definida:

Como o procedimento do indivíduo que traduz uma vida irregular o bastante para, por isto, fazer-lhe perder a respeitabilidade e, sobretudo sendo empregado a confiança imprescindível do contrato de trabalho.¹²

Como já analisado, o assédio sexual pode ser considerado como uma conduta que fere a honra da vítima. Além disso, essa prática também pode ser encarada como uma incontinência de conduta, caracterizando um excesso indevido no comportamento do agente. Diante do exposto, o comportamento está englobado pelas alíneas “b” e “j” do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, configurando hipóteses de rescisão de contrato de trabalho por justa causa por parte do empregador como punição pela prática dessa conduta.

Nessa vertente, têm-se as seguintes decisões judiciais:

Assédio sexual. Tipificação com incontinência de conduta. Requisitos. O assédio grosseiro, rude e desrespeitoso, concretizado em palavras ou gestos agressivos, já fere a civilidade mínima que o homem deve à mulher, principalmente em ambientes sócias de dinâmica rotineira e obrigatória. É que nesses ambientes (trabalho, clube etc.), o constrangimento moral provocado é maior, por não poder a vítima desvencilhar-se definitivamente do agressor. (Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região, RO n. 2.211/94, Relator Mauricio Godinho Delgado, *in Rep. IOB de Jurisprudência* 1994, 1/887).¹³

E, ainda:

Constitui justa causa o assédio entre colegas de trabalho, quando um deles causar constrangimento, é repellido, descambando o outro para a vulgaridade e ameaças, em

¹² PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op. cit., p.111.

¹³ LIMPPMANN, Ernesto. Op. Cit., p. 28.

típica má conduta. (Tribunal Regional do Trabalho, 5ª Região, in Revista, LTr .57-3-318).¹⁴

Consolida-se, então, o entendimento da possibilidade de rescisão do contrato de trabalho do assediador por justa causa, estabelecendo-se sua sanção no âmbito trabalhista. Podem-se apresentar diversas finalidades nessa sanção, principalmente aquelas relacionadas à punição e repressão do agente e à manutenção do bom ambiente de trabalho após o incidente.

65

5.2 SANÇÃO PENAL

O Código Penal tipifica a conduta denominada “assédio sexual” em seu artigo 216-A, já transcrito neste trabalho, como, em suma, o fato de constranger alguém visando obter vantagem ou favorecimento sexual.

Para este crime, a lei prevê a pena de detenção, de um a dois anos. As causas de aumento da pena são: a vítima ser menor de dezoito anos (aumento de até um terço); o crime ser cometido em concurso de pessoas (aumento de um quarto); e o agente ser ascendente, padrasto ou madrasta, tio, irmão, cônjuge, companheiro, tutor, curador, preceptor ou empregador da vítima ou ter qualquer tipo de autoridade sobre ela (aumento de metade).

A ação penal para o assédio sexual é do tipo pública condicionada à representação, ou seja, o Ministério Público é seu titular, mas ela depende da representação do ofendido para seu prosseguimento. Entretanto, se a vítima for menor de dezoito anos ou vulnerável, tal ação será pública incondicionada, na qual o Ministério Público age independentemente de qualquer tipo de concordância ou participação do agente passivo.

Como um dos efeitos da condenação penal, tem-se a reparação civil do dano causado à vítima, como aponta o Código Penal em seu artigo 91.

Em relação a isso, ensina o artigo 935 do Código Civil que a responsabilidade civil é independente da criminal e, com isso, não são passíveis de questionamento a existência e a autoria do fato quando estas questões já tiverem sido decididas no juízo criminal.

Ou seja, uma vez que haja o trânsito em julgado da sentença penal condenatória, esta tem o valor de título executivo judicial na esfera cível, sendo defesa a rediscussão da causa

¹⁴ Idem.

neste âmbito, ao qual cabe apenas a liquidação (caso o juiz criminal ainda não a tenha feito) e execução da indenização.

A legislação penal brasileira permite, entretanto, a substituição da pena privativa de liberdade por penas restritivas de direitos (a saber: prestação pecuniária; perda de bens e valores; prestação de serviço à comunidade ou a entidades públicas; interdição temporária de direitos; e limitação de fim de semana).

Para tanto, conforme preconiza o artigo 44 do Código Penal, exige-se que a pena privativa de liberdade aplicada ao agente não seja superior a quatro anos e que o crime não tenha sido cometido com violência ou grave ameaça à pessoa da vítima, ou que o crime seja culposo, independentemente da quantidade de pena aplicada; que o réu não seja reincidente em crime doloso; e que requisitos subjetivos do condenado, motivos e circunstâncias do crime indiquem que tal substituição é suficiente para a correção do delinquente.

Como o artigo 216-A comina pena restritiva de liberdade de um a dois anos para o crime de assédio sexual, ao menos o requisito de pena aplicada não superior a quatro anos condiz com o exigido para a substituição. Portanto, desde que as outras exigências também sejam observadas, é comum que o agente ativo do crime em estudo não seja preso.

A Lei n. 9.099/95, que dispõe sobre o Juizado Especial Criminal, dá a ele a competência para o julgamento e a execução das infrações penais de menor potencial ofensivo, ou seja, as contravenções penais e os crimes cuja pena máxima cominada não seja superior a dois anos, cumulada ou não com multa. De acordo com esse dispositivo, o crime previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro se enquadra nessa definição. A consequência disso é que a referida lei permite, para esses crimes, a ocorrência da transação penal, que é uma espécie de negociação da pena entre o Ministério Público e o acusado, a fim de evitar o desenvolvimento de um processo penal. Esse acordo, que deve ser proposto antes do oferecimento da denúncia, implica na imposição de uma pena não privativa de liberdade (pena restritiva de direitos ou multa) ao acusado. Sua aceitação, entretanto, não pode ser interpretada como o reconhecimento da culpa pelo réu, não sendo utilizada para fins de reincidência nem constando nas suas fichas de antecedentes criminais. O indivíduo, porém, fica impedido de ser beneficiado pelo mesmo instituto por um prazo de cinco anos.

Portanto, uma vez preenchidos os requisitos do parágrafo segundo do artigo 76 da referida lei (a saber: o autor da infração não ter sido condenado à pena privativa de liberdade por sentença definitiva nem ter usufruído desse benefício no prazo de cinco anos, além de os seus antecedentes, conduta social, personalidade, motivos e circunstâncias indicarem ser

recomendável a concessão do benefício), entende-se que o acusado tem direito subjetivo à transação penal, que deve ser concedida pelo juiz.

Há a previsão, também, da suspensão condicional da pena por um período de dois a quatro anos, mais conhecida como *sursis*. Definida no artigo 77 do Código Penal, pode ser aplicada quando a pena privativa de liberdade aplicada não for superior a dois anos; o condenado não for reincidente em crime doloso; for recomendada sua concessão, tendo em vista “a culpabilidade, os antecedentes, a conduta social e personalidade do agente, bem como os motivos e as circunstâncias”; e não for indicada ou cabível a substituição da pena por restritiva de direito, analisada anteriormente.

Caso ocorra o *sursis*, o condenado ficará sujeito a condições impostas pelo juiz enquanto ele perdurar, podendo ser revogado no caso de descumprimento de alguma dessas regras estabelecidas.

O artigo 89 da Lei n. 9.099/95 estabelece que, nos crimes em que a pena mínima cominada for igual ou inferior a um ano (o que é o caso do crime em estudo), o Ministério Público também poderá propor a suspensão do processo, por um período de dois a quatro anos, "desde que o acusado não esteja sendo processado ou não tenha sido condenado por outro crime, presentes os demais requisitos que autorizariam a suspensão condicional da pena", ou seja, aqueles previstos no artigo 77 do Código Penal.

5.3 SANÇÃO CIVIL – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Em conformidade com o artigo 927 do Código Civil Brasileiro, já estudado anteriormente, o agente do assédio pode ser responsabilizado pela reparação do dano causado à vítima por meio de uma indenização por dano moral.

Essa responsabilização pode ir além, abrangendo possíveis danos materiais sofridos pelo assediado, como, por exemplo, o reembolso pelas custas de um tratamento psicológico realizado para superar o trauma causado pelo assédio.

6 - O EMPREGADOR

6.1 RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO EMPREGADOR

No caso de assédio sexual praticado no ambiente de trabalho, pode ser que ocorra a responsabilidade solidária do empregador em conjunto com o assediador, conforme prevê o artigo 932, inciso III, do Código Civil, ao estabelecer que o empregador ou comitente também são responsáveis pela reparação civil dos danos causados por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício de seus trabalhos ou em razão deles.

Entende-se por prepostos todos os trabalhadores que desempenham tarefas sob a coordenação do empresário e, conseqüentemente, representam-no e agem em nome dele, independentemente de procuração. A partir disso, tem-se que os atos dos prepostos obrigam o empresário sempre que praticados no estabelecimento empresarial e que tenham relação com a atividade econômica ali desenvolvida. Se agir com culpa, o preposto deve indenizar o preponente em ação de regresso (a responsabilidade e legitimidade passiva, nesse caso, são do empresário). Se agir com dolo, o preposto responde perante o terceiro em solidariedade com o empresário. Ressalte-se, entretanto, que não se admite a tipificação culposa da conduta assediadora, de modo que esta sempre resulta de dolo de seu agente.

Nota-se, portanto, que o empregador também responde civilmente no caso de ação indenizatória movida por empregado devido a assédio sexual sofrido no trabalho, ainda que por outro funcionário, desde que este pratique o delito no exercício ou em razão de sua função.

A respeito disso, ensina Aneliza Zuccarato:

A empresa é sempre penalizada, mais do que o assediador, já que a primeira atitude a ser tomada pela vítima é o pedido de indenização por danos morais. Há também os pedidos de rescisão indireta do contrato de trabalho – situação em que o empregado pede judicialmente sua demissão, tendo direito a todas as verbas rescisórias, como se tivesse sido dispensado sem justa causa. Neste caso, se a empresa for condenada a indenizar a vítima, a organização pode ingressar com uma ação de regresso contra o assediador, para reaver os valores pagos.¹⁵

A empresa, então, sofre um dano muito além da simples reparação indenizatória, uma vez que o assediado pode exigir a rescisão indireta do contrato, como já abordado nesse trabalho.

Importante, ainda, uma ressalva para o seguinte artigo, também do Código Civil:

¹⁵ ZUCCARATO, Aneliza Ulian. Assédio sexual: um crime no trabalho. *RH*. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Entrevista/5169/assedio-sexual-um-crime-no-trabalho.html>. Acesso em: 26 fev. 2016.

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

Sendo assim, a responsabilidade da empresa, além de solidária, é também objetiva, já que ocorre independentemente de culpa de sua parte. Responderá, nesse caso, pelo ato ilícito de seu empregado (o assediador), pouco importando se concorreu de qualquer modo para tal conduta. A vítima, então, pode exigir a reparação civil decorrente do assédio tanto do agente quanto do empregador. Tal posicionamento é reforçado, ainda, pela Súmula nº 341 do Supremo Tribunal Federal, ao afirmar que “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”, embora seja sustentada a inaplicabilidade prática deste dispositivo diante da previsão de responsabilidade objetiva pelo Código Civil de 2002.

Como parece justo, o empregador tem meios de reaver a quantia dispendida com tal indenização, de acordo com o parágrafo único do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho. Esse dispositivo diz que, em caso de dano causado pelo empregado, é lícito o desconto correspondente, pelo empregador, em seu salário, desde que essa possibilidade tenha sido acordada ou que o empregado tenha agido com dolo.

Ou seja, como o dolo é evidente na prática de assédio sexual, não é defeso que o empregador realize desconto no salário do assediador equivalente às custas da indenização paga à vítima. Como outra alternativa, esse dispositivo pode significar o direito à ação de regresso em face do ofensor.

6.2 DEVER DE MANTER UM BOM AMBIENTE DE TRABALHO

De acordo com a classificação doutrinária acerca da culpa, esta pode ser discriminada em culpa *in vigilando* e culpa *in eligendo*. No âmbito trabalhista, a primeira resulta da falta de vigilância ou de orientações dos superiores hierárquicos para com seus subordinados. Já a segunda consiste na má escolha do funcionário pelo empregador. Em ambos os casos, presume-se culpa do empregador em relação aos atos praticados pelos empregados, tendo em vista que ou aquele não tem o controle necessário sobre ambiente de trabalho ou realizou uma escolha equivocada na composição de seu quadro de funcionários. A necessidade de apuração da culpa do empregador, entretanto, restou prejudicada com a previsão de responsabilidade objetiva de sua parte pelos atos de seus prepostos, como já exposto.

Sendo assim, existe uma consequência direta do previsto no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Por “assumir os riscos da atividade econômica” depreende-se que o empregador tem como obrigação a manutenção de um agradável e estável ambiente de trabalho, podendo ser responsabilizado pela ocorrência de alguma situação perturbadora do bem-estar em suas dependências.

Isso inclui, portanto, a responsabilização, inclusive, no caso de o assediador ser um terceiro não funcionário (como um cliente ou fornecedor, por exemplo), conforme aponta decisão jurisprudencial:

ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O empregador tem o dever de assegurar a qualquer empregado, no ambiente de trabalho, a tranquilidade necessária para exercer sua atividade, eliminando qualquer possibilidade de importunações e agressões de qualquer espécie, inclusive, e principalmente, as resultantes da libido. Se assim não age, torna-se também responsável pelo dano moral e deve pagar a indenização adequada. (TRT; 12ª Região; 2ª Turma; RO 2.125/2000; Rel. Des. José Luiz Moreira Cacciari, Julg. 26/03/2001).

6.3 MEDIDAS PREVENTIVAS

O empregador pode e deve tomar várias atitudes para evitar a ocorrência de qualquer tipo de assédio em suas dependências, visando à manutenção de um ambiente de trabalho propício para o ideal desenvolvimento de suas atividades. Para isso, deve adotar medidas preventivas, a fim de orientar seus colaboradores e tentar inibir esse tipo de comportamento, além de encorajar as vítimas a se manifestarem, garantindo a preservação de sua imagem. Como bem lembra Nilson de Oliveira Nascimento:

Parte da doutrina trabalhista defende a tese de que a empresa que adota medidas claras e precisas contra o assédio sexual pode ter a sua responsabilidade mitigada nos tribunais.¹⁶

O papel do Departamento de Recursos Humanos da empresa nesses casos é essencial para a solução do incidente. Especialistas apontam que os profissionais desse departamento devem proceder a uma análise de conduta dos envolvidos, o que pode ser feito por meio de uma ouvidoria. Quando as medidas disciplinares internas não surtem o efeito conciliador desejado, acaba-se por demitir o funcionário por justa causa. A respeito do assunto, Aneliza Zuccarato expõe:

Isto dependerá muito da forma organizacional do departamento de Recursos Humanos e das atribuições a ele conferidas. Normalmente, o departamento ouve ambos os envolvidos - assediado e assediador; relata a ocorrência a um psicólogo, ao superior destes funcionários e ao departamento jurídico. A decisão de afastamento, transferência de área, setor ou mesmo cidade, quando existe uma filial, e dispensa por justa causa, deve ser tomada em conjunto - jurídico - representante da empresa – Recursos Humanos, dependendo da gravidade do fato e também da vítima e das necessidades da empresa.¹⁷

A imposição de sanção ao assediador vai além de sua simples penalização. As intenções são, também, tentar amenizar a situação antes que ela tome proporções irreversíveis, além de reprimir outros potenciais assediadores. Para isso, é mister, antes da tomada de medidas mais drásticas, a aplicação de penas disciplinares ao agente, como, por exemplo, advertências orais ou escritas e suspensão.

Em último caso, pode ser necessário que o empregador chegue ao ponto de efetuar a demissão por justa causa do funcionário, de acordo com o apresentado anteriormente. Quanto à vítima, esta pode propor uma ação judicial em face do assediador, o que, conforme já exposto, também acarreta o envolvimento da empresa.

¹⁶ NASCIMENTO, Nilson de O. *Aspectos do assédio sexual, assédio moral e dano moral na relação de emprego*. Disponível em:

<<http://www.professornilson.com.br/Downloads/Ass%C3%A9dio%20Sexual,%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Dano%20Moral%20na%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20Emprego.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2016.

¹⁷ ZUCCARATO, Aneliza Ulian. Assédio sexual: um crime no trabalho. *RH*. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Entrevista/5169/assedio-sexual-um-crime-no-trabalho.html>. Acesso em: 26 fev. 2016.

7 - CULPA CONCORRENTE

É possível que a ocorrência de assédio sexual seja fruto de culpa recíproca dos envolvidos: a culpa concorrente. Acerca dessa hipótese, reflete Rodolfo Pamplona Filho:

A provocação da vítima será, no mínimo, uma atenuante ou uma explicação para o comportamento do ofensor, ainda que não o justifique. É óbvio que não se quer aqui defender o assediador, sustentando que se a vítima “facilitar” e ele a constranger para satisfazer sua libido estaria no exercício regular de um direito. O que se pretende é não excluir a culpa da vítima que pode, em certas ocasiões, incitar a ocorrência daquela conduta por parte do assediador.¹⁸

Diante disso, é evidente que não se busca justificar a conduta do assediador muito menos eximi-lo de culpa, mas deve-se levar em consideração o fato de a vítima ter tido determinados comportamentos que a exponham a um maior risco de incidência dessa prática, atenuando a responsabilidade do agente.

É exatamente isso que caracteriza a culpa concorrente, resultando na divisão proporcional de responsabilidade civil entre assediado e assediador, já que ambos concorreram de alguma forma para que o delito se consumasse. Já na esfera penal, não é permitida a compensação de culpas, conforme explica Mirella Karen de Carvalho Bifano Muniz:

Neste caso há culpa concorrente, que no âmbito cível tem o condão de dividir a responsabilidade entre os sujeitos, diferentemente do que ocorre no direito penal, no qual, como é cediço, não se admite a compensação de culpas. Com efeito, na esfera cível, acontecendo o evento danoso por culpa também da vítima, se houver algo a indenizar, o montante será repartido entre o agente e o ofendido, na proporção que for justo. A responsabilidade do ofensor é atenuada, eis que o evento ensejador do dano provém tanto de sua culpa quanto de culpa da vítima.¹⁹

Todo o acima exposto possui previsão legal em dispositivo do Código Civil, como se verifica a seguir:

¹⁸ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op. Cit., 2001.

¹⁹ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. *Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho*. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140>. Acesso em: 28 fev. 2016.

Art. 945. Se a vítima tiver concorrido culposamente para o evento danoso, a sua indenização será fixada tendo-se em conta a gravidade de sua culpa em confronto com a do autor do dano.

É a explicitação da já citada compensação de responsabilidade, afirmando que a indenização do assediado será definida de acordo com o nível de culpa que teve na consumação do ato ilícito de que foi vítima.

73

8 - PROVAS

É praticamente uma condição essencial do assédio sexual que ele seja praticado às escondidas, em lugares discretos e sem mais pessoas por perto. Por isso, uma grande dificuldade encontrada em sua apuração é a produção de provas, tendo em vista que é praticado de modo prudente.

Aneliza Zuccarato analisa bem esse tipo de situação:

Como muitas das vezes o assédio sexual acontece em local reservado, sem a presença de outros colegas ou parceiros de trabalho, qualquer prova concreta como e-mails, fotos, correspondência interna, bilhetes, roupas usadas, rasgadas, vídeos ou mesmo testemunhas que tenham presenciado o assédio são provas fortes e irrefutáveis para se provar robustamente o ato de assédio sexual.²⁰

Como é muito difícil obter uma prova do assédio sexual, devem ser levadas em consideração as presunções e circunstâncias do alegado pela vítima, como defende a jurisprudência:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. PROVA. O assédio sexual é um ato que, pela sua própria natureza, se pratica secretamente. Portanto, a prova direta dificilmente existirá. Por conseguinte, os Tribunais tem levado em conta a conduta similar do agente, como forma de prova indireta. Comprovado que o agente agiu da mesma maneira em relação a outras possíveis vítimas, demonstrando um comportamento desvirtuado da

²⁰ ZUCCARATO, Aneliza Ulian. Assédio sexual: um crime no trabalho. *RH*. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Entrevista/5169/assedio-sexual-um-crime-no-trabalho.html>. Acesso em: 26 fev. 2016.

normalidade, o assédio sexual restará admitido. [...]. (TRT; 3ª Região; 3ª Turma; RO 8.051/98; Rel. Des. Luiz Otávio Linhares Renault; Julg. 26/06/1999).

Diante da dificuldade exposta, os Tribunais decidiram por dar um grande crédito à vítima e à sua palavra no momento em que relata o ocorrido, como pode ser visto no seguinte julgado:

HABEAS CORPUS. ESTUPRO E ATENTADO VIOLENTO AO PUDOR. PROVA. PALAVRA DA VÍTIMA. 1. A palavra da vítima, nos crimes contra os costumes, quando em perfeita harmonia com outros elementos de certeza dos autos, reveste-se de valor probante e autoriza a conclusão quanto à autoria por ela apontada. 2. Ordem denegada. (STJ; 6ª Turma; Habeas-corpus nº 1999/0038397-4; Rel. Min. Fernando Gonçalves; Julg. 18/10/1999).

E, ainda, em:

Em tema de delitos sexuais é verdadeiro truísmo dizer que quem pode informar da autoria é quem sofreu a ação. São crimes que exigem isoladamente, o afastamento de qualquer testemunha, como condição mesma de sua realização, de sorte que negar crédito à ofendida quando aponta quem a atacou é desarmar totalmente o braço repressor da sociedade. (TJSP; Rel. Des. Acácio Rebouças; RT 442/380).

Sendo assim, a vítima deve apegar-se a qualquer indício de materialidade da ocorrência do crime, tendo peso de valoração probatória qualquer detalhe da situação. Para isso, pode contar com o apoio e auxílio de colegas e, principalmente, da empresa, já que esta possui um amplo aparato organizacional e recursos que podem auxiliar na repressão desse tipo de conduta.

9 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, resta evidente que a ocorrência de incidentes relacionados a qualquer tipo de assédio prejudica o ambiente de trabalho. Quando há tal comportamento entre os empregados, ainda, compromete-se toda a organização funcional da empresa.

Nesses casos, destaca-se a decadência no rendimento dos funcionários, que ficam abalados com o ocorrido. Desencadeia-se uma total desestruturação no ambiente de trabalho,

afetando-se desde a base dos relacionamentos pessoais dos empregados até o lucro final da empresa, que fica comprometido com a instabilidade de seus funcionários. Tudo isso resulta na queda da produtividade e, com isso, prejuízos econômicos para todos.

Além disso, o próprio aspecto psicológico dos envolvidos (e principalmente do assediado) fica afetado, já que o assédio tem como uma de suas principais características a pressão e constrangimento psicológico da vítima, criando uma situação perturbadora para todos à sua volta.

Sendo assim, é indiscutível a necessidade de se manter um ambiente de trabalho livre de assédios, de modo a proporcionar uma agradável e produtiva convivência entre todos os membros envolvidos nas relações trabalhistas existentes em determinado local.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BISPO, Patrícia. *Assédio sexual: um crime no trabalho*. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Entrevista/5169/assedio-sexual-um-crime-no-trabalho.html>. Acesso em: 26 fev. 2016.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de Direito Comercial - Direito de Empresa – Vol. 1*. 17. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

JESUS, Damásio E. de. *Assédio Sexual*. São Paulo: Saraiva, 2002.

LEYMANN, Heinz. *Mobbing and psychological terror at workplaces*. Violence and Victims, Springer Publishing Company: Nova Iorque, v. 5, n. 2, p. 121, 1990. In: GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odália. “*Mobbing*” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2.pdf>>. Acesso em: 26 fev. 2016.

LEYMANN, Heinz. *The content and development of mobbing at work*. European Journal of Work and Organisational Psychology: Londres, v. 5, n. 2, p. 172, 1996. In: GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odália. “*Mobbing*” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2.pdf>>. Acesso em: 26 fev. 2016.

LIMPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

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

NASCIMENTO, Nilson de O. *Aspectos do assédio sexual, assédio moral e dano moral na relação de emprego*. Disponível em:



<<http://www.professornilson.com.br/Downloads/Ass%C3%A9dio%20Sexual,%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Dano%20Moral%20na%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20Emprego.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2016.

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

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil: Responsabilidade Civil*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. *Cartilha do Assédio Moral e Sexual no Trabalho*. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. *Das vítimas do assédio sexual*. <<http://assediosexual.blogspot.com.br/2005/03/das-vtimas-do-assdio-sexual.html>>. Acesso em: 25 fev. 2016.