

Data de aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

## **ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO: A VIOLÊNCIA DE GÊNERO MASCARADA FRENTE À DESINFORMAÇÃO DA SOCIEDADE E CARÊNCIA DE POLÍTICAS DE CONSCIENTIZAÇÃO E PREVENÇÃO**

Maria Eduarda Bezerra Zambon<sup>1</sup>

Adriana Gomes Medeiros de Macedo Dantas<sup>2</sup>

### **RESUMO**

Esse trabalho tem como objetivo entender a respeito das relações de trabalho, especificamente, sobre um dos problemas que tem se tornado cada vez mais comum: o Assédio Sexual Laboral. Além de desequilibrar o ambiente laboral, traz sérios riscos à saúde e à carreira da vítima, mas – infelizmente - ainda é pouco relatado e pouco conhecido pela sociedade. Dessa forma, surge a necessidade de uma maior conscientização, assim como a implantação de políticas de prevenção e combate a esta prática. A metodologia aplicada é a dedutiva, pois através de uma base lógica, parte-se de uma teoria geral para uma mais específica, pela qual – inicialmente - analisa-se o direito à dignidade e o meio ambiente de trabalho, para posteriormente adentrar na conceituação e toda a problemática do Assédio Sexual Laboral, bem como as condutas que o definem, os requisitos, suas consequências, meios de prova e especialmente sua prevenção.

**Palavras-chave:** Assédio sexual laboral. Prevenção. Conscientização.

### **ABSTRACT**

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte, dudazambon@hotmail.com

<sup>2</sup> Professora Orientadora do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte, adrianagomes@unirn.edu.br.

## **SEXUAL HARASSMENT AT WORK: MASCARED GENDER VIOLENCE IN FRONT OF SOCIAL DISINFORMATION AND LACK OF AWARENESS AND PREVENTION POLICIES**

This work intends to understand about work relations, particularly about one of the problems that has become increasingly common: Sexual Work Abuse. Besides unbalancing the work environment, it brings serious risks to the victim's health and career, but unfortunately it is still rarely reported and little known by society. Consequently, the need for greater awareness arises, as well as the implementation of policies to prevent and combat this practice. The methodology applied is deductive, because through a logical basis, it starts from a general theory to a more specific one, through which initially the rights of the personality and the work environment are analyzed, to later enter into the definition and the whole problem of Sexual Work Abuse, as well as the behaviors that define it, the requirements, its consequences, means of proof and most importantly, its prevention.

**Keywords:** Sexual work abuse. Prevention. Awareness raising.

### **1 INTRODUÇÃO**

Desde os primórdios da civilização, a mulher é vista como o sexo frágil, aquela que deve servir ao homem e cuidar das tarefas do lar, das crianças, respeitar e submeter-se ao seu marido.

Ao longo de sua infância, os ensinamentos começam e ela é criada para casar e formar sua família. A ela não é ensinado a ter autonomia e qualquer que seja a sua vontade, deverá – primeiramente - pedir a autorização do seu pai e/ou marido.

Conforme o tempo foi passando, a posição feminina não mudou muito, mas muitas mulheres, à frente do seu tempo, iniciaram falas, que levaram a revoltas e a classe se uniu para conseguir seus direitos e buscar uma vida digna, livre de preconceitos.

Após muitos protestos, julgamentos e perseguições, inseriram-se no mercado de trabalho, mas começaram a ser hostilizadas, diminuídas e pressionadas. Surge, a partir daí, o Assédio Sexual Laboral, uma forma de constranger o empregado em seu

ambiente de trabalho, ou em decorrência dele, muitas vezes, ameaçando-o em troca de favores sexuais.

Essa problemática vem aos poucos tomando força, pois diante de uma sociedade machista e retrógrada - como a brasileira - a vergonha e o temor pela não compreensão impedem a vítima de efetuar denúncia em razão do assédio sofrido, não esquecendo também do medo de perder o emprego.

A preocupação das autoridades só aumenta, especialmente, para conscientizar a sociedade a entender o que não deve ser aceito em seu ambiente de trabalho, bem como instigá-lo a denunciar qualquer prática que afete o seu psicológico, seu bem-estar, sua produtividade. Alcançar meios de facilitar a promoção da conscientização das pessoas acerca dessa realidade e buscar uma solução real, que vá além de uma lei que puna.

Dessa forma, é importante entender a condição de cada trabalhador para se definir um trabalho digno, algo que o assegure condições mínimas para se ter um emprego de qualidade e com boa produtividade e ainda assim garantir o direito a uma vida saudável.

Isso posto, o objetivo inicial desse trabalho é entender os efeitos pessoais à vítima do Assédio Sexual Laboral, como isso afeta seu psicológico, e ainda que consequências ela terá de enfrentar. Infelizmente, as grandes conquistas alcançadas por todas elas vieram com muitos outros dilemas pelas quais se luta até hoje, em pleno século XXI, para desconstruí-los e assegurar realmente a igualdade entre todos.

Não obstante essa enorme dificuldade em entender a situação que a vítima está sendo posta, há também a questão da denúncia e suas diversas consequências, como o risco da perda do emprego, ofensa à honra e dignidade, preconceito e além de tudo ter de reviver todos os momentos ruins que ocasionaram a queixa.

Assim, a finalidade do presente trabalho é entender como nitidamente esse crime viola, à luz dos princípios constitucionais, a igualdade de gênero, pois apesar de existirem vítimas dos dois sexos, os casos com mulheres são em número maior e o feminino sempre sai em desvantagem, justamente por toda essa construção ao longo da história, de que elas são o sexo frágil e apenas devem servir aos homens.

Ao entender isso, inicia-se um longo esforço para se definir o que é o Assédio Sexual, assim como quais atos realmente o configuram. É normal que existam

“paqueras” no ambiente de trabalho, com consequentes investidas, comentários e olhadas. O problema é quando uma das partes não as retribui e começa a ser constrangida e ameaçada.

Porém, a situação se agrava quando o trabalho dessa pessoa está em jogo e é ameaçado pelo simples fato dela não retribuir as insinuações. Não importa se elas são feitas pessoalmente ou via telefone, mas, sim, se elas ocorrem em decorrência do trabalho.

Inicialmente, será abordada toda a construção histórica de uma sociedade machista e conservadora que perdura até os dias atuais, explicando também como o Princípio da Dignidade Humana influi na constituição do conceito de trabalho decente, pois ambos são condições mínimas para a garantia de uma Estado Democrático de Direito.

Nessa linha, serão definidos quais os possíveis sujeitos desse crime - tanto o empregado como vítima – e ainda seus colegas de mesma hierarquia, quanto seu próprio superior hierárquico podem configurar como agentes ativos, ou seja, o agressor.

Entendido isso, vamos estabelecer quais condutas podem tipificar esse ato e quais os requisitos para que ele se configure, bem como as consequências, seja à vítima, ao agressor e também ao empregador, como responsável pela manutenção de um ambiente de trabalho saudável, podendo afetar nas mais diversas áreas, seja na saúde física e mental, tanto na esfera trabalhista (em relação ao contrato de trabalho), quanto na esfera penal, pois é um crime que pode levar à detenção. E, ao final, explicar os mais variados meios de prova e as formas de prevenção e conscientização, que são bem escassas.

Também, faz-se necessária a busca pelos mais variados meios de conscientização não só à vítima bem como para a sociedade, para que todos possam entender seus direitos e não permitir se encontrar nessas situações de ofensa.

Instigar a realização de políticas públicas que estimulem a denúncia e assegurem todo o necessário para que a vítima sofra ao mínimo com os julgamentos, pois sabe-se como infelizmente nesses casos ela ainda é muito estigmatizada e consequentemente vista como culpada, buscando deixar para trás toda essa herança cultural de discriminação do gênero feminino.

## 2 – CONCEITOS FUNDAMENTAIS

### 2.1– ASPECTOS HISTÓRICOS

De acordo com Costa (2007), o sexo feminino por muito tempo foi visto como o “sexo frágil”, sempre reprimido pela sociedade, por ser considerada a mulher um patrimônio do homem, servindo apenas para satisfazer as necessidades dele, bem como para a reprodução em espécie e o trabalho doméstico.

Com as guerras, fora imprescindível o papel delas no mercado de trabalho, para suprir todos os déficits gerados, especialmente, com o surgimento das máquinas, após a Revolução Industrial, já que a força e o condicionamento físico não eram mais tão relevantes como antes.

Essa evolução gerou uma mão de obra inovadora e bem mais barata e, conseqüentemente, devido a essa cultura machista - na qual o homem é ensinado a proteger, cuidar e guiar a mulher - surge o assédio sexual nas relações de trabalho.

O problema do assédio sexual começa - especialmente - com a inserção da mulher no ambiente de trabalho. Em meados dos anos 1920 a 1930, o sexo feminino travou uma luta por igualdade e assim conseguiu aos poucos alcançar grandes avanços, como o direito ao voto e ao labor.

Dessa forma, o assédio surgiu como uma maneira de hostilizar as mulheres e tentar afastá-las de uma realidade que começou a ser direito delas também. Infelizmente, ainda era um território muito novo e muito machista àquela época, uma novidade que até hoje diante de tantos preconceitos causa conseqüências muitas vezes irreparáveis para o sexo feminino.

Devido ao esforço contínuo das feministas norte-americanas, surge a tipificação atual de assédio sexual em meados da década de 1970, especificamente em Ithaca (NY), na Universidade de Cornell.

Antes disso, a preocupação para preservar a dignidade da pessoa humana e assegurar seus direitos já existia, cita-se por exemplo a Declaração dos Direitos Humanos promulgada em 1948, sendo o Brasil um dos primeiros países a submeter-se. Mais à frente há a Constituição Federal de 1988, revolucionária ao incluir os direitos sociais e trabalhistas.

Há poucos anos, a mulher finalmente conseguiu obter direitos e espaço frente a uma sociedade preconceituosa. Até meados da década de 1960, ela não tinha direito de voto e nem muito menos de assumir cargos de maior responsabilidade e respeito.

Houve uma grande evolução quando a Constituição Federal de 1988 estabeleceu (como cláusula pétrea) em seu Art. 5º, I que “Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição”. Mas, apesar de toda essa evolução, até os dias de hoje permanece forte essa luta, pois em pleno século XXI ainda há pessoas com pensamentos ultrapassados.

Não obstante, é importante frisar que muitas práticas estão sendo combatidas, dentre elas: na hora de concorrer a uma vaga as mulheres saem em desvantagem pelo seu sexo; a discriminação na hora de realizar cortes necessários no quadro da empresa, elas são as primeiras a serem evidenciadas para a demissão, etc; como ressalta a matéria exibida pelo LinkedIn.

No entanto, apesar dos avanços e de estarem aumentando as reações de repúdio a tais práticas, há atualmente um grande problema sendo gerado pelo assédio sexual, pois as mulheres sempre sofrem, e, raramente, isso ocorre com alguém do sexo masculino.

## 2.2 - TRABALHO DECENTE

Toda atividade humana implica a realização de um trabalho. Ao falar a respeito, vem em mente a ideia de uma atividade exercida de forma física ou intelectual, como uma ocupação, ofício ou profissão.

Na sua forma subordinada, ele é amparado pelo Direito do Trabalho, ramo do direito que estuda a relações trabalhistas, estabelecendo uma plataforma de direitos básicos que abrangem normas e princípios reguladores da relação: empregador x empregado.

Em se tratando de conceituar “decente”, comumente vê-se na língua portuguesa como algo de qualidade, utilidade, mas também em conformidade com os padrões éticos da sociedade: ético, correto, etc.

Inquestionavelmente, a dignidade também se mostra como fator essencial para entender essa definição. Dessa forma, afirma José Afonso Silva que a dignidade é um “atributo intrínseco, da essência, da pessoa humana, único ser que compreende

um valor interno, superior a qualquer preço, que não admite substituição equivalente e que garanta condições mínimas para a existência de uma vida saudável” (SILVA, 2014, p.28)

Da mesma forma, a Organização Internacional do Trabalho em 1999 formalizou esse conceito, estabelecendo-o como uma promoção de um trabalho produtivo e de qualidade, com equidade e assegurando o respeito aos princípios fundamentais.

Desse modo, ele respeita – individualmente - a condição de cada trabalhador, garantindo equidade entre todos, estabelecendo condições básicas de saúde, segurança e remuneração justa. Também é extremamente importante a liberdade para exercê-lo, pois o trabalho realizado de forma forçada bem como degradante não é digno.

Em suma, o trabalho decente, segundo José Claudio Monteiro de Brito Filho:

é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais. (BRITO FILHO, 2004)

Frente a essa problemática, foram aprovadas em junho de 2019 a Convenção 190 e a Recomendação 206 da OIT, durante a Conferência Internacional do Trabalho, que reconhecem - internacionalmente - o direito ao ambiente de trabalho sem violência nem assédio, especialmente, a violência de gênero.

Tal medida é o reconhecimento da necessidade de se promover um ambiente respeitador às condições básicas de dignidade e decência, já que a própria convenção reconhece que a violência e o assédio são comportamentos inaceitáveis que ocasionam diversos danos e envolvem todo o meio de trabalho, seja ele público, privado, em áreas urbanas, rurais, com empregado ou empregador.

### 2.3 – DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Com a aplicação do Estado Democrático de Direito, surgiu a obrigação estatal de assegurar os direitos e garantias fundamentais estabelecidos na Carta Magna, garantindo a todos os cidadãos o acesso a eles. Dentre essa vasta lista surge o Princípio da dignidade humana, em seu 1º artigo, diante de sua extrema relevância e norteador de todos os demais.

Frente a isso, sendo mais específico e falando a respeito do trabalhador, a sua proteção é tão necessária e importante, que por volta de 1917 ocorreu o fenômeno da constitucionalização do direito do trabalho, pela qual ele fora inserido nas constituições. Daí em diante, uma característica marcante desses textos modernos é trazer princípios norteadores da proteção ao trabalho que se fundem aos direitos fundamentais.

O trabalho extremamente importante e necessário não apenas por servir como meio de sustento, mas também por inserir - democraticamente - o trabalhador no Estado, pois através de seu trabalho ele está prestando serviços e produzindo bens, e, conseqüentemente, desenvolvendo todo o sistema econômico e social. Por isso, sua regulamentação é obrigação do Estado.

Com o trabalho surgiu o emprego, ou seja, o trabalho regulado. Ele é o elo entre os direitos e garantias constitucionais e o direito do trabalho, pois além de inserir o trabalhador na arena socioeconômica capitalista, visando a propiciar-lhe um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social, econômica e, até mesmo, ética, conforme aponta Delgado (2007). É por isso que toda relação de trabalho precisa de uma regulamentação, pois há a presença de interesses antagônicos (empregador e empregado) que precisam ser definidos e limitados.

Devido essa necessidade pacificadora o Estado deve figurar como observador dessa relação, de forma imperativa, assegurando o princípio da dignidade da pessoa humana. Pelo seu caráter universal, difícil é fundamentar essa instituição e por isso sua definição é mantida em aberto.

Portanto, de forma sucinta, pode-se dizer que ele protege toda a pessoa humana, censurando todo comportamento que atente contra ela. Ao mesmo modo que protege a pessoa, e serve – também - como norteador do funcionamento estatal.

### **3 – DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **3.1 – CONCEITO**

Juridicamente definiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT) como assédio sexual: “a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual” (OIT,2017).



Desse modo, é possível entendê-lo como uma coerção de caráter sexual, praticada – geralmente - por uma pessoa em condição hierárquica superior, nada impedindo que o contrário também aconteça, normalmente ocorre no ambiente de trabalho ou acadêmico. Essa coerção se caracteriza por uma vantagem ou desvantagem do assediador.

É uma prática que causa diversos traumas e consequências à vítima, que o Poder Judiciário Brasileiro se preocupa – incessantemente - em punir o agressor, conforme pode-se observar na decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), *in fine*:

**EMENTA** RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. CARACTERIZADO. TRATANDO-SE DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO, RETRATADO POR AÇÕES REITERADAS DE ÍNDOLE SEXUAL PRATICADAS POR PESSOA QUE INTEGRA A ORGANIZAÇÃO OU QUADROS DA EMPRESA CONTRA SUBORDINADO OU COLEGAS, DESPONTA AINDA MAIS RELEVANTE A RESPONSABILIZAÇÃO PELA AFRONTA MORAL SOFRIDA, PORQUE ABALA SOBREMANEIRA A AUTOESTIMA, A HONRA, A VIDA PRIVADA E A IMAGEM DA VÍTIMA, DENOTANDO TAMBÉM GESTÃO EMPRESARIAL DESRESPEITOSA E DESCUIDADA EM ASPECTO DE ALTA RELEVÂNCIA, SEGUNDO A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA: O RESPEITO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. RECURSO NÃO PROVIDO. (Tribunal Superior do Trabalho (TST), ALAGOAS, 2019)

Nesse mesmo enfoque, mas agora sendo uma atuação do legislativo, o Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal criou a cartilha: “Assédio Moral e Sexual”, na tentativa de contribuir uma maior conscientização da sociedade a respeito dessa prática, trazendo informações úteis para prevenir tal prática.

Estabelece a cartilha que o assédio sexual é uma prática bem mais ampla e agravada do assédio moral, devido a sua natureza sexual para obter os atos de perseguição e importunação; consumando-se mesmo com uma única ocorrência e não sendo entregues esses favores pelo assediado.

O assédio moral, conforme aponta Cassar (2012), pode se manifestar de diferentes formas, seja entre colegas de trabalho - sem relação de subordinação - (Horizontal); em relações em que há uma posição hierárquica (Vertical), podendo ser tanto descendente (quando praticada por superior hierárquico) ou ascendente (o subordinado é o agressor), e, por fim, a forma Mista, que cumula tanto o vertical quanto o horizontal, sendo o assédio feito tanto pelos seus superiores, quanto por colega que não mantenha relação de subordinação.

Decerto, é tão mais recorrente com o sexo feminino, que a própria cartilha confirma que - especialmente as mulheres são afetadas -, pois é uma forma de exercer controle sobre elas, diante de toda a essa cultura machista que a diminui e menospreza.

### **3.2 – REQUISITOS PARA CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL**

#### **3.2.1 – SUJEITOS**

Para que ocorra o assédio sexual precisa-se da figura do assediador (agente) e do assediado (vítima). Na maioria das vezes, a vítima é mulher, conforme pesquisas realizadas pelo site “Você S/A” que revelou um percentual de 34% das mulheres que já sofreram com algum tipo de assédio sexual em seus ambientes de trabalho, diante da cultura machista que está tão presente na maioria deles; enquanto entre os homens, apenas 12% sofreram (Você S/A, 2019).

O número baixo para o lado masculino está mais como uma questão psicológica, conforme traz Priscila Gunutzmann (Você S/A, 2019), professora de psicologia na Universidade Anhembi Morumbi, pois eles são mais racionais e não se veem como vítima, mas se perguntarão sobre o que podem ter feito para ter despertado o interesse.

No entanto, também se configura tal conduta, quando ocorre o contrário, em que a mulher assedia o homem e ainda entre pessoas do mesmo sexo.

Por fim, não é estritamente preciso existir a hierarquia, podendo inclusive ocorrer entre colegas ou até pelo subordinado em face da chefia. E tanto a prática pode ser individual ou coletiva, quanto a vítima pode ser uma ou muitas.

#### **3.2.2 – CONDUTA SEXUAL**

A conduta se configura apenas quando o agente se utiliza de ameaças, indiretas ou diretas, enfim, meios que vão perseguir e constranger a vítima; pois, é muito comum que existam paqueras, no ambiente de trabalho, e inclusive até relacionamentos que cheguem a desencadear na formação de uma família.

O problema está quando após uma investida recebe-se um “não” como resposta e o agente permanece insistindo. É essa violência moral para obter alguns

desejos sexuais que não se permite. E não é qualquer mera paquera ou flerte, mas sim algo constrangedor e explícito.

Não obstante, precisa-se de uma continuidade das condutas. A não ser que um único ato isolado seja de um grau insuperável e deixe a vítima com sequelas irreparáveis no ambiente de trabalho.

Dessa maneira, existem duas espécies de assédio sexual que se diferenciam pelo tipo da conduta. O assédio sexual por intimidação, caracterizado por insinuações inoportunas de qualquer natureza, criando uma situação que deixe o ambiente de trabalho não sadio. Já a segunda espécie seria por chantagem, necessitando de vários requisitos, como a hierarquia, custando perda de benefícios ou deixando seu vínculo empregatício ameaçado.

Para a sua configuração não é necessário que essa conduta ocorra no ambiente de trabalho, mas por conta do trabalho, de acordo com o Ministério Público do Trabalho (MPSP, 2017).

Nesse sentido, o assédio pode ocorrer por meio de caronas ou mensagens nas redes sociais, dentre outros, basta apenas que o vínculo tenha sido gerado pelo próprio trabalho.

#### **4 – AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL LABORAL À VÍTIMA**

As consequências serão diferentes para o assediador e o assediado, dependendo muito da posição que ele assume ou ocupa no meio de trabalho. Além disso, importante observar que serão diferentes, em cada esfera do direito, pois haverá nas áreas: trabalhista, cível e criminal.

##### **4.1 – PARA O ASSEDIADOR**

Inicialmente, ao tomar-se conhecimento da prática pela Empresa, ao invés de imediatamente haver a rescisão do seu contrato, ele tomará uma suspensão (afastamento por alguns dias do trabalho) ou uma advertência disciplinar (é como um aviso por ter agido de maneira contrária ao que se exige no ambiente de trabalho).

Ultrapassando esse limite e reiterado o ato, haverá a rescisão de seu contrato por justa causa, conforme determina o Art. 482 da CLT,: “Constituem justa causa para

rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: b) incontinência de conduta ou mau procedimento” (CLT, 1943).

Importante lembrar que essa penalidade deve ser de uma prática atual, ou seja, a partir do momento que a empresa toma conhecimento deve tomar medidas para que justifique a justa causa. Além disso a falta deve ser de natureza grave, atingindo todos os moldes da tolerância normal.

Em se tratando do âmbito penal, caracteriza-se a ação penal como privada, por meio de uma queixa prestada pela vítima junto ao seu advogado. Caso seja ela de baixa renda, torna-se uma ação penal pública por representação, pelo qual torna-se o Ministério Público o autor da ação, em nome da vítima, desde que previamente se prove sua condição especial.

É comum que a vítima tenha dificuldade para provar o ato, sendo extremamente importante que ela faça previamente a comunicação ao delegado de polícia para que através do Inquérito Policial ele inicie a investigação.

Assim estabeleceu a Lei Nº 10.224, 15 de maio de 2001, que introduziu no Código Penal o artigo 216-A que criminalizou o assédio sexual:

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. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Dessa forma, é claro que qualquer ato de constrangimento, em decorrência do trabalho, já se configura como assédio sexual.

Já no âmbito civil, é justificável uma indenização à vítima pelos danos morais e psicológicos por ela sofridos. Conforme prevê o Código Civil de 2002: “**Art. 927.** Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

O cabimento dessa indenização é de extrema importância, visto que os danos são bastante sérios, e, muitas vezes, irreparáveis, pois é a honra e a imagem da vítima que estão em jogo e isso pode destruir a vida de alguém.

#### 4.2 – PARA O EMPREGADOR

É dever do empregador reprimir condutas indesejadas no ambiente laboral, sendo ele então responsável pela vítima. A sua culpa é subjetiva, por dolo ou culpa, e

presumida, motivo pelo qual o ônus da prova é invertido e ele deve provar que não teve culpa. Caso o agente seja terceiro, como cliente ou prestador de serviço, o empregador só será responsabilizado se comprovada a sua culpa.

Porém, é possível que com essa responsabilização pelos danos causados e consequente pagamento de indenização, entre o empregador com ação regressiva contra o real causador do dano.

#### 4.3 – PARA O (A) ASSEDIADO (A)

Poderá o empregado pedir pela rescisão contratual indireta, pois ele teve seu direito a intimidade (Art. 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) violado.

Acrescente-se a isso, a Consolidação das Leis do Trabalho assegura que o empregado poderá rescindir seu contrato e pleitear pela indenização quando ele ou pessoas de sua família sofrer ato lesivo a sua honra e boa fama (CLT, 1943).

Além disso, se não chegar a nenhum acordo pode-se pedir uma transferência do local de trabalho. Mas, o importante mesmo é tratar dos danos psicológicos e morais que essa vítima vai passar. Ela começa a trabalhar sob pressão em um ambiente que vai se tornar hostil e ficará afetada, tanto seu rendimento, quanto sua relação com seus colegas de trabalho.

Em face do caráter machista enraizado em nossa sociedade, em geral, as pessoas do sexo feminino sofrem ainda mais, por comentários mal-intencionados que tentam de alguma forma culpá-las pelo ato.

### **5 – A DIFICULDADE DE COMPROVAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

É nítida a dificuldade para conseguir provar o assédio sexual, especialmente, porque - na maioria das vezes - as paqueras, cortejos, olhares, palavras, dentre outros; não são expostas publicamente, principalmente por estar o agressor ciente da reprovação que poderá sofrer por parte de outros colegas, além de saber ser uma conduta inadequada para o ambiente laboral.

Dessa forma, além da dificuldade mencionada há também outro problema importante: a quebra do silêncio na empresa. Isso é ocasionado por uma questão de temor, por parte de quem presenciou, pois, na maioria das vezes, terá de se expor em desfavor de seu empregador e o medo de arcar com as consequências é real.

Estabelece o art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, 1943) que o ônus da prova cabe a quem alega o ocorrido; contudo, há a possibilidade de invertê-lo frente a qualquer dificuldade excessiva da outra parte em cumpri-lo, através de decisão fundamentada pelo juízo.

Destaca Mário Gonçalves Júnior que mesmo com essa dificuldade em comprovar a existência do ato, não deve haver a condenação sem provas irrefutáveis, pois as consequências ao suposto agressor são graves, especialmente, em se tratando do assédio sexual (GONÇALVES JÚNIOR, 2003, pp.8-9).

Há consequências tão graves quanto a abertura de precedente, pois a imagem e honra são comprometidas negativamente e mesmo com falsas acusações ainda causam uma má reputação ao acusado.

Nesse sentido, é clara a cautela dos Tribunais em suas decisões, conforme se vê:

ASSÉDIO SEXUAL. AUSÊNCIA DE PROVA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDA. É imprescindível haja nos autos prova robusta e segura de assédio sexual para que tenha êxito o pedido de indenização. Portanto, inexistindo no processado eletrônico elemento probatório que comprove investidas de índole sexual, indevida a indenização por danos morais postulada. Recurso conhecido e não provido (Tribunal Regional do Trabalho (TRT), GOIÁS, 2019).

APELAÇÃO CÍVEL – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – SERVIDORA PÚBLICA – DIRETORA DE ESCOLA MUNICIPAL – ALEGAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL COMETIDO PELO SECRETÁRIO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, SEU SUPERIOR HIERÁRQUICO – AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO – PROVAS PRODUZIDAS NOS AUTOS INSUFICIENTES PARA CARACTERIZAÇÃO DO DANO – ÔNUS DA PARTE EM DEMONSTRAR O ATO ILÍCITO – SENTENÇA MANTIDA – RECURSO DESPROVIDO. Para que fique caracterizado o dever de indenizar por parte da administração pública, bem como das pessoas jurídicas de direito privado prestadoras de serviços públicos, há necessidade de que se mostrem presentes a conduta ilícita, o dano e o nexo causal entre a conduta e o dano suportado pelo ofendido. O fato constitutivo do direito daquele que pretende ser indenizado por ato ilícito deve ser suficientemente demonstrado, a teor do disposto no artigo 373, I, do CPC. Não havendo nos autos provas de que o agente público tenha assediado sexualmente a requerente, ausente se mostra a responsabilidade civil e, por consequência, não se configura o dever de indenizar (Tribunal de Justiça (TJ), MATO GROSSO, 2020).

Com base nesses e em diversos outros posicionamentos dos tantos Tribunais Brasileiros, percebe-se sempre muita cautela por parte do julgador ao analisar cada

caso, tendo em vista tamanha repercussão frente a sociedade e inclusive consequências pessoais ao próprio acusado de forma injusta.

Feitas tais considerações conclui-se que são aceitos todos os meios de prova lícitos, como documental, pericial, gravações e especialmente testemunhal. Esta última, apesar de entender-se um meio inseguro, para esses casos é de extrema importância.

A gravação de ameaças ou cantadas inconvenientes é totalmente admissível, conforme o seguinte:

APELAÇÃO CRIMINAL. CRIME CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL. ASSÉDIO SEXUAL. ART. 216-A, CÓDIGO PENAL. ACUSADO QUE, PREVALECENDO-SE DA SUA CONDIÇÃO DE SUPERIOR HIERÁQUICO, PASSOU A ASSEDIAR A VÍTIMA NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM O FLAGRANTE PROPÓSITO DE OBTER FAVORECIMENTO SEXUAL. MATERIALIDADE E AUTORIA COMPROVADAS. PROVA TESTEMUNHAL ROBUSTA, CORROBORADA COM GRAVAÇÃO DE ÁUDIO E VÍDEO. IMAGENS QUE COMPROVAM A VÍTIMA SENDO ASSEDIADA PELO RÉU. PALAVRA DA VÍTIMA, ALIÁS, QUE SE ENCONTRA EM CONSONÂNCIA COM OS DEMAIS ELEMENTOS DE PROVA. SENTENÇA MANTIDA. RECURSO CONHECIDO E DESPROVIDO (Tribunal de Justiça (TJ), SANTA CATARINA, 2019).

Dessa forma, o único requisito é a sujeição à prova pericial para que se comprove a sua veracidade e que não houve qualquer adulteração no conteúdo. E, mesmo não havendo consentimento do assediador para ser gravado, há licitude nesse meio de prova.

## **6 – FORMAS DE PREVENÇÃO E DE CONSCIENTIZAÇÃO**

Mesmo com tantos avanços, no Brasil, o Assédio Sexual só foi tipificado em 2001. Apesar de tarde, foi de extrema importância, pois os casos começaram a se tornar cada vez mais recorrentes.

Com isso, a preocupação só aumentou e em 2017 o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), após a realização de pesquisas e questionários para obter-se uma noção dessa realidade, lançaram a Cartilha “Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas”.

Essa Cartilha contém orientações sobre o assédio sexual, como condutas que o caracterizam, como se deve proceder etc. Pois percebeu-se um grande tabu para uma sociedade ainda desinformada a respeito do tema.

A prevenção é tão importante e deve tomar proporções maiores, pois como dito, esse crime ainda é um estigma para a sociedade que não se sente confortável e evita falar sobre o assunto.

Em se tratando de lei, há uma proteção enorme não só no art. 216-A do Código Penal Brasileiro, como também em diversos princípios assegurados na Carta Magna.

A aplicação do devido processo legal defende a necessidade de uma análise rigorosa da imparcialidade do juiz ao executar os atos processuais, assim como o amparo legal para qualquer ato exercido.

Nesse diapasão, ao resolver denunciar o crime, a vítima deverá ter total amparo do Estado para que seu processo não demore, preserve a honra e liberdade dela para evitar transtornos irreversíveis na sua esfera psicológica.

Infelizmente, sabe-se que na realidade é difícil que esses transtornos não sejam ocasionados, pois é um tema que repercute muito na sociedade e é inevitável o medo por não conseguir um novo emprego ou outros possíveis assédios e preconceitos assolem esta pessoa.

Não obstante, principalmente para essa realidade, o Princípio da Isonomia é extremamente relevante. Este assegura a igualdade entre os sexos e classes sociais, econômicas e trabalhistas.

Estabelece a Constituição Federal de 1988, artigo 5º, caput: “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” (VADE MECUM, 2018. p. 04).

Porém, é cada vez mais fácil perceber, na prática, a prevalência dos interesses pessoais e a corrupção se torna mais frequente. Somado a isso a sociedade brasileira ainda é bastante machista e a mulher tem um longo caminho a percorrer para alcançar um lugar de igualdade com o homem.

Claro, o assédio sexual não é um crime presente apenas com a vítima sendo mulher, há sim casos de homens que são assediados. Todavia, na maioria das vezes, os homens não se sentem desconfortáveis com tais investidas. É difícil chegar no ponto de constranger e afetá-lo, porém, não é impossível.

Não só mulher, mas - em especial - as negras e as de baixa renda, pois são estigmatizadas como uma classe ainda mais frágil e de pouco amparo.



É clara a preocupação do Poder Judiciário. Pensando nisso, o Ministério Público do Trabalho (MPT, 2017) criou o “Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação”<sup>3</sup>, frente a necessidade de produzir medidas preventivas e orientar a respeito do tratamento adequado.

Diante dessa questão, a Procuradoria do Trabalho produziu a Política Nacional de Prevenção e enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação, com o objetivo de provocar um ambiente saudável e igualitário entre os membros, sejam eles servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados.

Ainda, conscientizar a respeito de práticas capazes de desestruturar o ambiente, bem como a fiscalização ininterrupta desses atos. A busca também de soluções pacíficas e discretas, que não agravem a situação para nenhum dos lados, seja a vítima ou o agressor.

É importante também estabelecer uma união entre os membros da empresa, através da formação dos Espaços de Discussão, que permitirão a deliberação e funcionamento de qualquer demanda interessante à Instituição.

Além disso, será designada um Comissão de Prevenção composta por alguns membros, como por exemplo: um representante da Direção Geral, dos servidores da Procuradoria Geral do Trabalho, um Subprocurador-Geral do Trabalho, dentre outros; que serão encarregados para implementar políticas preventivas e de enfrentamento.

Dessa forma, desde 2017, os esforços no combate a esse crime vêm se tornando cada vez mais fortes, mas, o grande problema da população ainda é a desinformação.

Apesar de todo o avanço, sabe-se que na prática as coisas não ocorrem como é dito no papel. Ainda são poucas as pessoas que conhecem tais políticas e poucas empresas que buscam fortalecer a conscientização a respeito.

É muito importante a promoção pelo próprio Ministério Público do Trabalho junto à Justiça do Trabalho, de uma semana de conscientização ao Assédio Sexual nas empresas, de modo a realizar palestras que tratem mais sobre o tema, cite as práticas que configuram o assédio, a distribuição dos próprios manuais e cartelas criados pelo Senado, MPT e OIT e a exposição da gravidade desse hábito, através de pesquisas.

---

<sup>3</sup> Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf). Acesso em: Nov.2020.

O próprio Tribunal Superior do Trabalho tem em seu canal do YouTube o quadro “#Queropost”, no qual divulgou um dos vídeos ajudando “como identificar casos de assédio sexual, no ambiente de trabalho” (TST,2017).

Informar e assegurar o sigilo e se mesmo assim não houver confiança ou até mesmo se surgir desconforto para com seus superiores, há uma plataforma presente no próprio site do [mpt.gov.br](http://mpt.gov.br), específica para realizar a denúncia, bem como a própria Justiça do Trabalho recebe reclamações pessoalmente.

Não obstante, apesar de obter o amparo por parte do judiciário, o problema deve começar a ser tratado pela sua base, ou seja, na própria empresa. É obrigação do empregador vigiar e é notória a relevância de assegurar no próprio Código de Ética, normas de conduta e conscientização ao combate e fortalecimento da punição. Promover também algumas atitudes como afastar a vítima do agressor, transferindo-a de setor, evitando ao máximo que ela chegue a pedir a sua rescisão contratual.

É muito comum encontrar funcionários advertidos por chegarem atrasados, por desviar alguma tarefa, mas quando se pratica o assédio, muitas vezes, tolera-se pois não passou de uma “brincadeirinha”.

Por isso, a denúncia é muito importante, pois além de dar conhecimento para tomar as medidas cabíveis, dá visibilidade ao tema e impede que aquele agressor busque uma nova vítima.

## **7 – CONCLUSÃO**

O desenvolvimento do presente estudo proporcionou um maior conhecimento e detalhamento a respeito do Assédio Sexual no Trabalho. Tema de extrema importância e por muito tempo pouco discutido. Esta pesquisa baseou-se em artigos acadêmicos, doutrinas, jurisprudências, pesquisas em sites confiáveis e os objetivos desejados foram atingidos.

Desde o início, o objetivo foi entender essa prática e o motivo dela ser tão pouco falada e combatida e afrontar o Princípio da Dignidade Humana, junto ao direito que todos têm a um trabalho decente.

Tal Princípio cria regras de proteção à pessoa e é base para a formação do Estado Brasileiro, de modo a estabelecer como seu dever a garantia do bem-estar e a igualdade para todos.

Junto a ele está o direito ao trabalho decente, que se funda no próprio princípio da dignidade ao defender que todos têm direito a um trabalho com remuneração adequada, livre, seguro e que o permita viver dignamente.

Um contratempo é a falta de denúncia, e, conseqüentemente, a punição do agressor não ocorre na maioria das vezes, em razão do temor da perda do emprego.

Apesar de todo o amparo por parte do Poder Judiciário, como meio de acesso à justiça para receber denúncias e combater essa prática, a questão está tanto na carência de fiscalização - por parte do próprio empregador, que tem o dever de assegurar um ambiente de trabalho equilibrado - bem como da própria vítima, em se sentir confortável para relatar o ocorrido, pois a sensação de impunidade é grande.

Verifica-se, portanto, que as vítimas - em sua maioria - não sabem que estão sendo assediadas devido à desinformação, como também porque muitos desses cortejos vem acompanhados com algum comentário do tipo “foi só uma brincadeirinha”.

Até realmente a vítima, em grande parte das vezes, a mulher, entender o que está se passando, ela já tem enfrentado diversos outros problemas, como a perda da produtividade, isolamento social, depressão e se questiona onde está o seu erro, se culpa e se diminui.

Não obstante, mais uma vez, por causa do modelo de sociedade que está inserida, ela tem medo tanto da reação da sua família como da sociedade e não sabe lidar com o ocorrido. A denúncia, na maioria das vezes, não é imediata. Ela é um resultado de um esgotamento emocional muito grande da vítima, pois o medo toma conta dela.

Além de todas as causas citadas anteriormente, o maior medo mesmo é em relação ao seu emprego, pois seu “inimigo” não é alguém com quem ela cruzou aleatoriamente na rua e tenha chances de nunca mais encontrá-lo, e sim o seu superior que convive, diariamente, e detém poder sobre ela.

Não apenas a perda do emprego, como provavelmente o alto custo com terapias e remédios, para tratar a sua saúde psicológica, pois é comum adquirir problemas como síndrome do pânico, ansiedade e depressão.

Por isso, infelizmente, o pensamento da maioria das vítimas é que ao invés de ficar sem emprego e arcar com todas as demais circunstâncias, melhor aguentar essa situação desconfortável.

Já houve muitos avanços sim, não se pode deixar de reconhecer, porém esse machismo está enraizado e ainda precisa ser combatido.

A internet tem sido crucial também para esses avanços, pois a informação chega a todos com mais facilidade, bem como com a divulgação do trabalho de Organizações não-governamentais (ONG's) e ativistas que se dedicam, cada vez mais, a manter a sociedade informada de seus direitos.

Portanto, é nítida a necessidade de focar - especialmente - na conscientização e incentivo da denúncia das vítimas, assegurando a elas todo o amparo necessário, punindo qualquer tipo de restrição imposta, em seu ambiente de trabalho, seja por meio de ameaças, preconceitos ou todo e qualquer ato que ofenda sua imagem.

Assim como a conscientização do empregador para fiscalizar a sua empresa e se opor a essa prática, punindo quem for.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em: 29 set. 2020.

\_\_\_\_\_. Ministério Público do trabalho; Organização Internacional do. **Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas**. Brasília, maio. 2017. Disponível em <[http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao\\_civel/acoes\\_afirmativas/inc\\_social\\_mulheres/mulh\\_cartilhas/Cartilha%2BAssedio%2BSexual%2B-%2BGT%2BG%C3%AAnero.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/acoes_afirmativas/inc_social_mulheres/mulh_cartilhas/Cartilha%2BAssedio%2BSexual%2B-%2BGT%2BG%C3%AAnero.pdf)> Acesso em 11 out.2020.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do trabalho. **#Queropost: como identificar casos de assédio sexual no ambiente de trabalho**. Disponível em <[http://www.tst.jus.br/web/guest/noticia-destaque-visualizacao/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/25058214](http://www.tst.jus.br/web/guest/noticia-destaque-visualizacao/-/asset_publisher/89Dk/content/id/25058214)> Acesso em 11 out.2020.

LinkedIn; **Três fatores que podem atrapalhar as mulheres na busca por emprego, segundo o LinkedIn**. Disponível em <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2019/03/tres-fatores-que-podem-atrapalhar-mulheres-na-busca-por-emprego-segundo-o-linkedin.html>> Acesso em 20 dez.2020.

\_\_\_\_\_. Ministério Público do trabalho. **Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação**. Disponível em <

[https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf)> Acesso em 10 nov.2020.

\_\_\_\_\_.TRT-19. RECURSO ORDINÁRIO: RO 00008159320185190007 0000815-93.2018.5.19.0007. Relator: Laerte Neves De Souza, DJ: 22/03/2019. **JusBrasil**, 2019. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/252146940/processo-n-0001025-1320195190007-do-trt-19>>. Acesso em: 30 set. 2020.

\_\_\_\_\_, Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943, Art. 483. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

\_\_\_\_\_.TRT-18. RECURSO ORDINÁRIO: RO 0010348-45.2019.5.18.0015, Relatora: Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque, DJ: 03/12/2019. **JusBrasil**, 2019. Disponível em: <<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/789790080/rot-103484520195180015-go-0010348-4520195180015/inteiro-teor-789790081?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 30 set. 2020.

\_\_\_\_\_.TJ-MT – APELAÇÃO CÍVEL: AC 10034461520178110002 MT, Relator: Mário Roberto Kono de Oliveira, DJ: 21/01/2020. **JusBrasil**, 2020. Disponível em: <<https://tj-mt.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/866855434/apelacao-civel-ac-10034461520178110002-mt/inteiro-teor-866855439/amp>>. Acesso em: 30 set. 2020.

\_\_\_\_\_.TJ-SC - APELAÇÃO: APL 00054197920158240018 Chapecó 0005419-79.2015.8.24.0018, Relator: Juliano Serpa, DJ: 22/02/2019. **JusBrasil**, 2019. Disponível em: <<https://tj-sc.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/941167043/apelacao-apl-54197920158240018-chapeco-0005419-7920158240018>>. Acesso em: 01 out. 2020

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho**: Trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 5. ed. São Paulo: LTr, 2018.

COSTA, Patrícia Ávila. **Janela das Andorinhas: a experiência da feminilidade em uma comunidade rural**. 2007. 101 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. Disponível em: . Acesso em: 20 dez. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos Fundamentais Na Relação De Trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais - nº 2, Ano 2007.

GONÇALVES JÚNIOR, Mário. Prova indiciária de assédio sexual. **Jornal Trabalhista Consulex**, Brasília, maio 2003 v. 20,n. 967, p. 8-9.

MIRANDA, Jorge; MARQUES DA SILVA, Marco Antonio. **Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana**. 1. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

MEIRELLES, Alexa. **1 a cada 5 profissionais sofreu assédio sexual no trabalho. O que vítimas, líderes e empresas devem fazer para combater esse crime**. Revista Você s/a, São Paulo, 11 de jul. 2019. Disponível em: <<https://vocêsa.abril.com.br/carreira/1-a-cada-5-profissionais-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-veja-relatos/>> Acesso em 10 out. 2020.

OLIVEIRA, Rita de Cássia da Silva; LENCI, Juliana Furlan. **Assédio Sexual no Trabalho**. Disponível em <<http://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/rep/article/view/188>> Acesso em 11 out.2020.

Organização Internacional do trabalho. OIT saúda os compromissos de ratificação da Convenção sobre violência e assédio. Disponível em <[https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS\\_737676/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_737676/lang--pt/index.htm)> Acesso em 21 nov.2020.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à constituição**. 09. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012.