

ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: AGRESSÃO A DIREITOS FUNDAMENTAIS*Rosemari Pedrotti de Ávila¹**Sérgio Augustin²**Faculdade da Serra Gaúcha, Caxias do Sul – RS***RESUMO**

O problema do assédio sexual nas relações de trabalho não é recente. No entanto, passou a ser objeto de forte preocupação social somente nos últimos anos, devido aos impactos devastadores que causa na saúde e no bem-estar da vítima. Trata-se de uma conduta ofensiva que atenta contra a liberdade sexual, a honra, a imagem e o princípio da isonomia, que se apresentam como bens jurídicos protegidos pelo ordenamento jurídico. O presente estudo se propõe a trazer algumas noções gerais, quando se verifica e quais os efeitos dessa conduta ofensiva que causa constrangimentos e que afeta a dignidade da vítima. Daí a necessidade de reação por parte do direito, para adotar medidas para impedir a prática de atos de violação, ou, pelo menos, neutralizar ou minimizar seus efeitos.

PALAVRAS-CHAVE: assédio sexual; trabalho; direitos de personalidade; dignidade.

SEXUAL HARASSMENT IN LABOR RELATIONSHIPS: AGGRESSION TO THE ELEMENTAL RIGHTS.**ABSTRACT**

The problem of sexual harassment in the work relations is not recent. However, it only became an object of strong social concern in the lately years, due to the massive impacts that cause in victim's health and well-being. It's about an offensive behavior that intent against liberty of sexual expression, honor, image and the principle of isonomy, wich presents themselves as juridical goods protected by the legal system. The present study proposes to bring some general concepts, how to verify it and wich are the effects of this problem, that cause embarrassment and damage to victim's dignity. Therefor, the necessity of rights' reaction to adopt ways to stop the pratice of this kind of violence acts, or, at least neutralize or minimize its effects.

KEYWORDS: haressement sexual; work; personality rights; dignity.

¹ É mestranda do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Caxias do Sul, Mestrado em Direito - Linha de pesquisa Constituição e Relações de Trabalho. É Bacharel em Direito pela Universidade de Cruz Alta (1998). Possui Especialização em Direito Civil pela Universidade de Caxias do Sul. Atualmente é Professora e Coordenadora de Estágios na Faculdade da Serra Gaúcha. Tem experiência na área de Direito Civil, atuando principalmente no Direito Educacional e Educação Superior. E-mail de contato: rose.avila@fsg.br.

² Possui Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1983), Mestrado em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2000) e Doutorado em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2002). Atualmente é professor titular da Universidade de Caxias do Sul, professor no Programa de Mestrado e pesquisador da Universidade de Caxias do Sul e Professor da Faculdade da Serra Gaúcha. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Público. Atuando principalmente nos seguintes temas: Função jurisdicional, ato político. E-mail de Contato: sergio.augustin@fsg.br

1. NOÇÕES CONCEITUAIS

O problema do assédio sexual no trabalho não é novo; nova é a discussão acerca do tema, que se tornou, nos últimos anos, forte preocupação social devido aos impactos extremamente negativos que causa na saúde e no bem-estar da vítima.

Uma série de problemas de ordem psicológica desencadeia-se a partir dessa tão destrutiva experiência humana. Por isso, médicos, psicólogos, sindicatos, profissionais juslaboralistas, em nível mundial, começam a voltar seus estudos para esse grave fenômeno, demonstrando a preocupação com a efetiva tutela dos interesses das pessoas envolvidas nessa relação.

Assédio sexual é caracterizado como toda conduta ofensiva que sugere o prazer sexual nas suas variadas formas, que cause constrangimentos ou que afete a dignidade da vítima.

Segundo Ernesto Lippman, assédio sexual é o “pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios”³.

Na lição de Nascimento⁴, a base da configuração é o constrangimento, a não-aceitação por parte do ofendido da manifestação de natureza sexual do agressor, de modo a cercear a liberdade de escolha, a ponto de atingir a sua dignidade.

Pamplona Filho⁵ refere à existência de duas espécies de assédio sexual: a primeira espécie por intimidação ou ambiental, caracterizada por incitações sexuais inoportunas, verbais ou físicas com o intuito de prejudicar a pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho; e a segunda espécie por chantagem, na qual o assediador utiliza de sua autoridade de

³ LIPPMANN, Ernest. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p. 95.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 20. ed. rev. atual., São Paulo: Saraiva, 2005. p. 481.

⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2002. p.122-124.

superior hierárquico para exercer sobre o assediado o poder de ameaça de perda do emprego, exigindo favores sexuais.

No Brasil, as conseqüências do assédio sexual na esfera extra penal, quando praticado por empregado, ocupando ou não posição de comando, poderá ser a rescisão do contrato de trabalho por justa causa (art. 482, b⁶, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT); já a conduta praticada pelo empregador ou seus prepostos poderá ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, e⁷, da CLT). Neste último caso, conduta praticada por prepostos, o empregador responde objetivamente pelos danos causados à vítima, fundado na teoria da culpa presumida por atos de prepostos do art. 932, III⁸ e 933⁹ do Código Civil Brasileiro de 2002 – CC/2002.

Além disso, o assédio sexual, sob qualquer modalidade, poderá gerar prejuízos ao patrimônio moral ou material da vítima, passíveis de reparação, na forma propugnada no art. 5º, incisos V e X¹⁰, da Constituição Federal de 1988 – CF/88.

Na esfera penal, o assédio sexual ganhou tipificação penal por meio da Lei 10.244/91, que acrescentou ao Código Penal Brasileiro – CP o artigo 216-A, *in verbis*: “Constranger alguém no intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos”. Extraem-se do tipo penal, portanto, três características básicas: a ação de

⁶ Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...] b) incontinência de conduta ou mau procedimento; [...].

⁷ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: [...] e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; [...].

⁸ Art. 932 – São também responsáveis pela reparação civil: [...] III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; [...].

⁹ 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.

¹⁰ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da 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 a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

constranger, no sentido de abusar da condição de superior hierárquico, valer-se desta condição; o especial fim, ou seja, o elemento subjetivo especial do injusto, consistente no intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual para si ou para outrem e o abuso de uma condição de superioridade hierárquica ou ascendência, no sentido de estar diretamente relacionado com o abuso das condições acima citadas.

Embora haja discussão doutrinária acerca da eficácia do tipo penal do assédio sexual, discussão essa que não constitui objeto do presente estudo, vale referir que há entendimento de que o tipo penal do assédio sexual é admitido em situações que excluem o clássico exercício abusivo do poder sobre o subordinado. Defensor dessa tese é Nascimento¹¹, mencionando o assédio sexual entre empregados do mesmo nível hierárquico e até mesmo do subordinado sobre o superior.

Certo é que o assédio sexual é uma forma de agressão que, além de atingir “a integridade psicofísica da vítima, fere a sua dignidade e seus direitos de personalidade.”¹²

2. DIREITOS FUNDAMENTAIS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

A CF/88 elevou a dignidade da pessoa humana como valor supremo fundante de todo o ordenamento brasileiro, e por isso, é também atribuída aos direitos sociais.

Os direitos fundamentais de liberdade e de igualdade material são encarados como direitos à prestação não só jurídica como também fática, cujos objetivos são os de assegurar ao trabalhador proteção contra necessidades de ordem material e existência digna. Sendo assim, há que se atribuir a máxima eficácia (jurídica e social) aos direitos sociais, a fim de se obter a realização prática do valor supremo da dignidade da pessoa humana.¹³

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 20. ed. rev. atual., São Paulo: Saraiva, 2005. p. 82.

¹² ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 2. tir., Curitiba: Juruá, 2006. p. 58.

¹³ ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 282.

Nascimento¹⁴ observa que o direito ao trabalho transcende o campo das relações econômicas laborais; trata da dignidade do trabalhador, sujeito do qual emana à força do trabalho, de valores indisponíveis, entre os quais aqueles pertencentes à esfera da personalidade.

Por isso, na relação de emprego, os direitos de personalidade destacam-se pelo seu significado de defesa da dignidade humana. Os direitos de personalidade são aqueles de natureza extrapatrimonial que se referem aos atributos essenciais definidores da pessoa, e dentre todos os direitos são aqueles que mais de perto procuram valorizar a dignidade do ser humano.¹⁵

Nesse sentido, vale colacionar a lição de Sarlet:

[...] a dignidade humana, na condição de valor (e princípio normativo) fundamental que “atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais”, exige e pressupõe o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais de todas as dimensões (ou gerações, se assim preferirmos). Assim, sem que se reconheçam à pessoa humana os direitos fundamentais que lhe são inerentes, em verdade estar-se-á lhe negando a própria dignidade.¹⁶

Dürig, citado por Sarlet, assim preleciona:

[...] a dignidade, como qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado, de tal sorte que não se pode cogitar na possibilidade de determinada pessoa ser titular de uma pretensão a que lhe seja concedida a dignidade.¹⁷

Sendo a dignidade da pessoa humana qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana, pode e deve ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, no âmbito laboral.

Nesse sentido, Salvador Del Rey Guanter, citado por Simm ensina:

La persona humana, y más concretamente la protección de su personalidad,

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 20. ed. rev. atual., São Paulo: Saraiva, 2005.

¹⁵ Ibid., p. 468.

¹⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. In: SARLET, I. W. (Org.) **Dimensões da dignidade: ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005. p. 89-90.

¹⁷ Ibid., p. 19

estabelece um vaso comunicante directo entre Constitución y ordenamiento laboral. Lo laboral es un âmbito esencial em la dignidad Del hombre y es um âmbito transcendental para el libre desarrollo de la personalidad, de forma que el trabajo está constitucionalmente condicionado por los valores y principios que sirven de fundamento a los derechos fundamentales.¹⁸

Tanto assim que o reconhecimento dos direitos de personalidade na relação de emprego tem como consequência a limitação ao exercício do poder diretivo do empregador¹⁹, para restabelecer o equilíbrio entre os direitos do empregado e os poderes empresariais, nessa relação que traz em seu bojo uma inescapável desigualdade fática e jurídica entre os sujeitos.

3. ASSÉDIO SEXUAL E RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1. Agressão aos direitos à honra, à intimidade, à igualdade e à isonomia

O tipo penal do assédio sexual (art. 216-A do CP), supra-referido, visa a tutela da liberdade sexual, que consiste na possibilidade de opção por vida sexual ativa e escolha de parceiro, da honra, da intimidade, da igualdade. Da mesma forma encontram-se protegidas a liberdade no exercício do trabalho, à autodeterminação no trabalho, à não-discriminação no trabalho, como assinalam Damásio de Jesus e Bianchini.²⁰

Coutinho reforça que

¹⁸ SIMM, Zeno. Os direitos fundamentais nas relações de trabalho. *Revista LTr*, v. 69, n. 11, nov. 2005. p.1296.

¹⁹ Embora não englobe o objeto do presente trabalho, há que se fazer menção à inegável colisão que há entre os direitos inerentes à pessoa, de titularidade do empregado, com os direitos igualmente constitucionalizados de titularidade do empregador, ou seja, trata-se de colisão de direitos fundamentais entre particulares, já que nos dois pólos há, simultaneamente, titulares e destinatários de direitos fundamentais, que será resolvida através da concordância prática, “de forma racional e intersubjetivamente controláveis” (STEINMETZ, 2004, p. 203), através da restrição ou limites a direitos fundamentais e sujeitados ao exame da proporcionalidade, através do método de ponderação dos interesses opostos. Vale referir que a Teoria dos Princípios de Robert Alexy tem como elementos: “a distinção teórico-estrutural entre princípios e regras, segundo a qual os princípios são mandamentos de otimização e as normas mandamentos definitivos; a tese da relação de precedência condicionada, formalizada na lei de colisão; as estruturas da ponderação, racionalizadas (procedimentalizadas) no princípio da proporcionalidade em sentido estrito (mandamento de ponderação) e a tese de precedência ou prioridades *prima facie*.” (STEINMETZ, 2004, p. 203).

²⁰ JESUS, Damásio E. de; BIANCHINI, Alice. Assédio Sexual agora é crime. *Boletim do IBCCrim*, n. 105, ago. 2001.

a hostilidade, intimidação, humilhação ou constrangimento, de natureza sexual, sofrido pela pessoa assediada constituem-se em atos ilícitos, violadores dos direitos da personalidade notadamente aqueles referentes à integridade moral – direito à honra, ao recato à liberdade sexual e à imagem – e à não-discriminação que se encontram protegidos pela ordem constitucional.²¹

Assim, o assédio sexual, conduta abusiva, de natureza sexual, repudiada pela vítima, mas continuamente reiterada, cerceia-lhe a liberdade sexual, afronta direitos da intimidade, da igualdade e da proibição de não-discriminação.

Nos ensinamentos de Pamplona Filho, o assédio sexual “constitui uma violação ao princípio maior da liberdade sexual, haja vista que importa no cerceamento do direito individual de livre disposição do seu próprio corpo, caracterizando-se como uma conduta discriminatória vedada juridicamente.”²²

Para França²³, o direito à liberdade sexual é uma expressão do direito à intimidade e à vida privada, podendo estar relacionado ao direito à integridade física, que inclui o direito à vida e ao próprio corpo.

Na mesma ordem de idéias, Simon²⁴ refere que a liberdade sexual, por encerrar a possibilidade de envolver a vontade mais íntima do indivíduo, assim como outros fatores de ordem moral e cultural que são próprios dessa mesma criatura, pode ser considerada uma espécie do gênero direito à integridade moral.

Disso decorre que é a aplicação do princípio da isonomia²⁵ que proíbe que o superior exija de seu subordinado, não importa de qual sexo, qualquer atitude redutora da liberdade de disposição do próprio corpo.

²¹ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Assédio sexual no trabalho. **Justiça do Trabalho**, a. 21, n. 243, mar. 2004. p. 52.

²² PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2002.

²³ FRANÇA, Rubens Limongi. **Manual de direito civil**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1975. p. 411.

²⁴ SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo, LTr, 2000, p.172.

²⁵ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...].

Não por outra razão Hirigoyen²⁶ considera a discriminação como um sentimento propulsor do assédio, em que se negam as diferenças ou uma particularidade da pessoa.

É preciso evidenciar que, em qualquer das espécies de assédio sexual, a mulher é a mais atingida, constituindo-se em “vítima preferencial dessa conduta discriminatória, agressiva a sua integridade, intimidade e dignidade de pessoa humana”²⁷, capaz de provocar danos físicos e psíquicos cujas conseqüências devastadoras repercutem a vida laboral da mulher e os resultados econômicos da empresa.

De acordo com estatísticas da Organização Internacional do Trabalho – OIT, 52% das mulheres já sofreram assédio sexual no Brasil, sem que os agressores tenham sido punidos na maioria dos casos.²⁸

O princípio da isonomia é considerado um dos princípios gerais de direito que devem ser empregados no campo das relações de trabalho, onde funciona como correspondente a Convenção nº. 111, da OIT, ratificada e promulgada pelo Brasil por meio do Decreto nº. 62.150, de 19/01/68, que abrange como sendo práticas discriminatórias

Art. 1º (...) a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão; [...]

A mesma Convenção prevê que quaisquer outras distinções, exclusões ou preferências que encerrem os mesmos objetivos, poderão ser especificadas pelos países membros interessados depois de consultas às organizações representativas de empregados e trabalhadores, além de outros organismos adequados a opinar sobre o assunto.

²⁶ HIRIGOYEN, Marie-Francie. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. trad. Rejane Janowitz. 2.ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. p.103.

²⁷ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Assédio sexual no trabalho. **Justiça do Trabalho**, a. 21, n. 243, mar. 2004. p. 51.

²⁸ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006. p.65.

A proibição de discriminação por sexo, para proteção da mulher, está também consagrada na Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, editada pela OIT em 1979, no art. 11, que considera discriminação contra a mulher:

[...] Toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Percebe-se, assim, que a discriminação é uma maneira de estabelecer diferenças em detrimento das liberdades individuais de uma pessoa, de forma negativa, ou, simplesmente provocando-lhe prejuízo, ou, ainda, prejudicando-a em benefício de outra pessoa nas mesmas condições.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De todo exposto, conclui-se que o assédio sexual é uma conduta ofensiva que atenta contra a liberdade sexual amparada na esfera dos direitos de personalidade, que se apresentam como bens jurídicos protegidos pelo ordenamento jurídico.

A identificação e o combate dessa conduta indesejável torna-se imperativo da dignificação do trabalhador.²⁹

No entanto, a experiência mostra que o mandamento jurídico da intangibilidade da dignidade pessoal é com frequência desrespeitada e violada por condutas abusivas praticadas nas relações de trabalho. Daí a necessidade de reação por parte do direito, para adotar medidas para impedir a prática de atos de violação, ou, pelo menos, neutralizar ou minimizar seus efeitos.

O respeito à dignidade constitui dever geral de abstenção para sua defesa e salvaguarda, sendo indisponíveis, intransferíveis e irrenunciáveis. O valor essencial

²⁹ FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho:** frente à doutrina, jurisprudência e legislação. São Paulo: LTr, 2006. p. 221.

da dignidade da pessoa humana rege, por consequência, o ordenamento jurídico brasileiro em todas as suas manifestações positivas, incluindo em seu raio de atuação o direito do trabalho.

Portanto, constitui dever primordial do empregador preservar, garantir e tutelar os direitos de personalidade do empregado, que constituem extensão dos direitos fundamentais da pessoa.

5. REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 2. tir., Curitiba: Juruá, 2006.

BRASIL. **Constituição Federal, CLT, Legislação Previdenciária**: obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. São Paulo: Saraiva, 2006.

BRASIL. **Constituição Federal. Código Penal. Código de Processo Penal**. Org. Luiz Flavio Gomes. 8. ed. rev., atual., ampl., 2006.

BRASIL. **Novo Código Civil brasileiro**: Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002: estudo comparativo com o Código Civil de 1916, Constituição Federal, legislação codificada e extravagante. Obra coletiva de autoria da Editora Revista dos Tribunais com a coordenação de Giselle de Melo Braga Tapai. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Assédio sexual no trabalho. **Justiça do Trabalho**, a. 21, n. 243, mar. 2004.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**: frenta à doutrina, jurisprudência e legislação. São Paulo: LTr, 2006.

FRANÇA, Rubens Limongi. **Manual de direito civil**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1975.

HIRIGOYEN, Marie-Francie. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. trad. Rejane Janowitz. 2.ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

JESUS, Damásio E. de; BIANCHINI, Alice. Assédio Sexual agora é crime. **Boletim do IBCCrim**, n. 105, ago. 2001.

LIPPMANN, Ernest. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 20. ed. rev. atual., São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. O novo âmbito do protecionismo no direito do trabalho. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, n. 8, a. 66, p. 905, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº. 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão**. Data de entrada em vigor: 15 de julho de 1960. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/brasilia/info/download/conv_111.pdf>. Acesso em: 10, nov. 2006.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2002.

_____. Assédio sexual: questões conceituais. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 704, 9 jun. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6826>>. Acesso em: 20 jan. 2007 .

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. In: SARLET, I. W. (Org.) **Dimensões da dignidade**: ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2.ed. rev. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SIMM, Zeno. Os direitos fundamentais nas relações de trabalho. **Revista LTr**, v. 69, n. 11, nov. 2005.

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo, LTr, 2000, p.172.

STEINMETZ, Wilson. **Vinculação dos particulares a direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2004.

Enviado: 08/03/2007

Aceito: 01/07/2007

Publicado: 03/07/2007