

# ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

## *Sexual harassment in the workplace*

Gabriela da Silva Gomes<sup>1</sup>

José Carlos Parpinelli Junior<sup>2</sup>

### RESUMO

À luz da doutrina e jurisprudência, o artigo busca analisar o tema assédio sexual no ambiente de trabalho, destacando características, manifestações e impactos psicológicos nas vítimas. No âmbito jurídico, assinala aspectos legais de punição e reparação.

**Palavras-Chave:** assédio sexual, local de trabalho, traumas.

### ABSTRACT

*In the light of doctrine and jurisprudence, the article seeks to analyze the theme of sexual harassment in the workplace, highlighting characteristics, manifestations and psychological impacts on victims. In the legal sphere, it points out legal aspects of punishment and reparation.*

**Keywords:** *sexual harassment, workplace, trauma.*

**Sumário:** 1. Introdução; 2. Conceito do assédio sexual; 3. Espécies e forma de manifestação de assédio sexual; 4. Legislação trabalhista e penal sobre o assédio sexual; 5. Mudanças com a reforma trabalhista. 5.1 Proteção internacional; 5.2 Prevenção dentro do ambiente de trabalho; 5.3 Os traumas psicológicos causados pelo assédio sexual; 5.4 A importância do acompanhamento psicológico para a vítima do assédio sexual; 6. Considerações finais. Referências.

**Summary:** 1. Introduction; 2. Concept of sexual harassment; 3. Types and forms of sexual harassment; 4. Workplace and penal legislation regarding sexual harassment; 5. Changes with the workplace reforms. 5.1 International protection; 5.2 Prevention within the workplace; 5.3 Psychological traumas caused by sexual harassment; 5.4 The importance of psychological support for sexual harassment victims; 6. Final considerations. References.

## 1 INTRODUÇÃO

O assédio sexual é caracterizado por qualquer manifestação de cunho sexual que tenha o intuito de prejudicar a atividade laboral da vítima, podendo vir de qualquer pessoa que faça parte do quadro da empresa, independentemente do tipo de organização hierárquica ou posição dentro da empresa, sendo que este tipo de manifestação pode ocorrer com a intenção de obter favores sexuais através de condutas que são consideradas reprováveis, podendo a vítima sofrer ameaças ou outras condutas que altera seu desempenho no

1 Graduada em Direito no Centro Universitário da Grande Dourados (UNIGRAN). ORCID ID: 0009-0002-4301-2637. E-mail: gabrieladasilvagomes@yahoo.com.br

2 Advogado formado em 2009 pelo Centro Universitário da Grande Dourados – UNIGRAN. Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho. Pós-Graduado em Direito Constitucional. Professor de Prática Trabalhista, Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário da Grande Dourados – UNIGRAN. ORCID ID: 0009-0007-1947-8361. E-mail: Dr.parpinelli.junior@hotmail.com.

emprego.

Apesar de não ser tão tratado no dia a dia, há vários casos presentes na sociedade e quase todas as vítimas são do sexo feminino. Assim, este tema só ganhou importância com a criação da lei 14.224/2001, que trouxe com ela o art. 216-A no código penal brasileiro, onde este regulamenta o crime de assédio sexual.

Sabe-se que no código penal brasileiro, o assédio sexual foi incluído nos crimes contra a liberdade sexual através da lei já citada, com a pena estabelecida como detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, sendo assim considerada como uma infração penal de menor potencial ofensivo, podendo ser resolvida no juizado especial criminal. É notável que a lei deixou de abranger diversos pontos sensíveis relacionados ao tema, como por exemplo a falta de preparo do empregador quando ocorre uma situação constrangedora deste tipo e a sua responsabilidade nos casos.

Dito isto, o problema que norteou esta pesquisa foi: como se dá a ocorrência dos casos de assédio sexual e quais as consequências para as vítimas? Considerando os casos encontrados sobre o presente tema, o empregador na maioria das vezes não dá importância às denúncias, gerando assim uma grande dificuldade laboral para a vítima, já que esta acaba ficando constrangida, sendo que o empregador tem o dever de propiciar um ambiente seguro para os seus empregados.

Assim, o presente estudo tem como objetivo geral destacar casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, seu modo de ocorrência e de como as vítimas são afetadas. Para atingi-lo foram delineados os seguintes objetivos específicos: analisar os assédios sexuais ocorridos no ambiente de trabalho, buscando soluções para diversas situações e de como as vítimas podem se proteger e denunciar o assediador; identificar as características do assédio, pois muitas vezes pode passar despercebido de terceiros e ser levado como brincadeira quando há reclamação; analisar a produção de provas para a comprovação do assédio sexual, pois esta é a peça chave para a punição do assediador; e mostrar as consequências negativas para as vítimas de assédio sexual.

Ademais, o tema da presente pesquisa se mostra importante devido ao grande número de casos que passam despercebidos pelo empregador e pelo medo da vítima que pode estar sofrendo ameaças pelo seu assediador diariamente, causando assim traumas psicológicos que podem interferir na vida destas e acabar gerando piores consequências.

A realização do presente trabalho ocorreu por meio do método dedutivo, partindo-se de uma análise mais geral para uma mais específica acerca do tema, para isso foram feitos levantamentos de cunho bibliográfico, dados informativos e jurisprudenciais.

A técnica de pesquisa utilizada foi a documental indireta, através do método teórico, que pressupõe a discussão e fundamentação da teoria, por meio da consulta e análise de livros e artigos científicos concernentes ao tema proposto.

## 2 CONCEITO DO ASSÉDIO SEXUAL

Pode-se conceituar assédio sexual como o ato de perseguir com insistência, importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes. De acordo com Diniz (1998, p. 285) o assédio sexual é “Ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se as de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com um escopo de obter vantagem sexual”. Na síntese de Omar Aref Abdul Latif (2007, p 5) “Com efeito pode-se definir o assédio sexual como o ato de importunar ou perseguir alguém com pedidos ou pretensões impertinentes e insistentes, com conotação sexual explícita ou implícita”.

Deste modo, o assédio sexual vai se caracterizar quando ocorrer uma ação de cunho sexual, podendo vir de um superior hierárquico ou de algum colega que tenha como interferir na vida da vítima, sendo que o assédio ocorre de forma repetitiva gerando um mau desempenho em sua função empregatícia e sua integridade física e psicológica.

O crime de assédio sexual foi adicionado ao Código Penal através da lei n. 10.224/2001, nos crimes contra a liberdade sexual, estando tipificado no art. 216-A, verbis:

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 01 (um) a 02 (dois) anos.

Parágrafo único. (VETADO)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

Conforme descrito no tipo, o assédio sexual viola a dignidade pessoal, a honra, a intimidade e a integridade física ou moral da vítima. Destacam Jocelia Neres dos Santos et al (2023, p. 14186) “No ambiente laboral, o assédio sexual envolve contatos físicos forçados com cunho sexual, convites impertinentes, é uma condição clara do assediador a chantagem para manter o emprego da vítima, influir na promoção da carreira dela, e por conseguinte prejudica o rendimento profissional, humilha, insulta e intimida a vítima”.

O assédio sexual refere-se ao constrangimento a alguém com a intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual. “É a sugestão, insistência, pressão ou exigência inoportunas, a fim de obter troca de favores sexuais por vantagens, tais como promoções, aumentos salariais e estabilidade profissional”. (MENDES; MILAGRE JUNIOR, 2019, p 5).

Possuindo superioridade hierárquica ou dependência econômica do autor do assédio, como podemos observar no julgado a seguir:

ASSÉDIO SEXUAL. CONVENÇÃO 190, OIT. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO. 1. De acordo com a Convenção 190, da OIT: “O termo” violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero”. 2. A prova dos autos é contundente quanto ao assédio sexual sofrido pela empregada, conforme prova oral transcrita. 3. Os artigos 223-B e 223-C, da CLT, dispõem que “a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física”, sendo passíveis de causar “dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”. 4. Considerando a ofensa de natureza gravíssima e a finalidade pedagógica da indenização, como também o sofrimento experimentado pela obreira, incabível falar-se em diminuição do montante fixado na origem, de R\$30.000,00, em consonância com o artigo 944, do CC e na esteira de precedente do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. 5. Recurso ordinário da ré conhecido e desprovido. (TRT-3 - ROT: 00101193120215030113 MG 0010119-31.2021.5.03.0113, Relator: Paula Oliveira Cantelli, Data de Julgamento: 04/05/2022, Quarta Turma, Data de Publicação: 05/05/2022. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 787. Boletim: Sim.) (TST, 2022, online)

Os Tribunais têm decidido no sentido de que a conduta configura demissão indireta em favor da assediada ou presunção de justa causa do empregado ou demissão do empregado assediador, conforme abaixo:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. INTIMIDAÇÃO. CONSTRANGIMENTO E HUMILHAÇÃO POR CONDUTAS DE SUPERIOR HIERÁRQUICO. RESCISÃO INDIRETA RECONHECIDA. CONDENAÇÃO DO EMPREGADOR EM INDENIZAÇÃO. ART. 216-A DO CÓDIGO PENAL. CONVENÇÃO 190 DA OIT. O assédio sexual, como conduta que viola a dignidade da pessoa humana, é de tal gravidade que a sociedade o reprova e a Lei 10.224/2001 passou a tipificá-lo como crime, na forma do art. 216-A do Código Penal. No ambiente laboral, conduta de superior hierárquico que busca se valer de sua condição para obrigar subalternas a ceder a seus desejos sexuais, causando-lhes constrangimento e humilhação configura assédio sexual por intimidação e enseja repressão à altura da ofensa. Por ser um problema social, em nível mundial e notadamente no ambiente laboral, a Convenção 190 da OIT passou discipliná-lo. Há violação civil, criminal e laboral, está na medida em que é dever do empregador assegurar aos empregados ambiente de trabalho saudável e equilibrado. Falta grave do empregador configurada. Rescisão indireta reconhecida e condenação da empregadora em indenização por dano moral. Recurso

da ré a que se nega provimento. (TRT-9 - ROT: 00003454820215090585, Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU, Data de Publicação: 28/01/2022) (TST, 2022, online).

Sabe-se que a área do direito trabalhista atua sobre as relações do ambiente de trabalho, porém, em casos mais sérios, quando ocorre um crime, a instância penal pode ser acionada para solucionar o problema e responsabilizar o agressor.

Assim, de acordo com o Código Penal Brasileiro, podem se abordar dois pontos principais para que o assédio seja visto como um crime e não somente passível de indenização na esfera civil e trabalhista: o ato foi praticado por superior hierárquico? Teve o objetivo de obter vantagem ou favor sexual?

Ainda que não se verifiquem as denúncias, mas se confirme o padrão de assédio, a indenização pode ser pedida na esfera civil ou profissional sem processo criminal. Nesses casos, é necessária a comprovação do dano moral (como no caso do assédio moral), conforme explica o professor Amauri Mascaro Nascimento (2018, p. 423): “O dano moral é o efeito que tem três principais causas ou motivos que levam à lesão do direito de proteção à dignidade da pessoa: a agressão moral, o assédio moral e o assédio sexual [...]”.

Ao contrário do caso usual de assédio moral, a reincidência não é necessária para configurar o assédio sexual, porque um único incidente de assédio é responsável (seja trabalhista, civil ou criminal).

### **3 ESPÉCIES E FORMA DE MANIFESTAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL**

O assédio sexual é uma realidade complexa e multifacetada que permeia diversos aspectos da sociedade contemporânea. Suas manifestações assumem uma variedade de formas, desde comentários insidiosos e gestos inapropriados até coerção e agressões físicas.

Além disso, é crucial ressaltar que suas vítimas podem ser de todas as idades, gêneros e origens, enquanto os agressores podem assumir diferentes perfis, tornando o fenômeno ainda mais abrangente e desafiador de ser compreendido e combatido. Neste contexto, é imperativo explorar as diversas espécies e manifestações do assédio sexual para promover uma conscientização efetiva e desenvolver estratégias que visem erradicar esse comportamento abusivo de nossa sociedade.

Vejam alguns tipos de assédio sexual em nossa sociedade.

O assédio sexual por chantagem ocorre quando o superior hierárquico, diante do seu poder em relação à vítima, passa a buscar o seu favorecimento sexual diante de uma proposta de aumento salarial, melhorias de condições de trabalho ou até com ameaças nos casos em que a vítima se recusa a fazer a vontade do mesmo. No contexto trabalhista,

também pode ser considerado assédio sexual qualquer situação que desrespeite e a liberdade e a dignidade sexual no ambiente de trabalho, impossibilitando um bom convívio no ambiente de trabalho.

O assédio sexual por chantagem pode ocorrer dentro e fora do ambiente de trabalho com a vítima cumprindo ou não a sua jornada de trabalho, pois entende-se que o contrato de trabalho tem uma natureza continuada, isto é, mesmo que a vítima não esteja exercendo as suas funções, o contrato continua íntegro.

Outra forma de assédio sexual é o assédio por intimidação que pode ser caracterizado através de instigações de natureza sexual podendo ser verbal ou não, sendo que o objetivo desse tipo de assédio é prejudicar a atuação da vítima no seu ambiente de trabalho podendo até mesmo criar um local humilhante e ofensivo. Nesta modalidade o assediador não precisa ameaçar e nem acarretar algum prejuízo para a vítima em caso de não submissão às suas propostas.

Esse tipo de assédio pode ser considerado um tipo de violência que não decorre da posição em que o assediador ocupa na empresa, pois se caracteriza por ofensas de formas verbais ou não verbais, gestos e ofensas físicas que tem caráter sexual e que vão interferir no modo de trabalho da vítima fazendo com que esta se sinta humilhada e tornando assim um ambiente de trabalho desagradável. As formas de manifestação podem ocorrer de três formas: (I) forma física onde a vítima é tocada, encurralada em determinados espaços, apertos, tapas em locais indesejados, esbarrões propositais, apalpadinhas, entre outros, mas sempre tocada de forma indesejada; (II) forma verbal, nesta ocorre convites reiterados à vítima para sair, pressões de forma sexual, telefonemas, podendo até ter mensagens obscenas, comentários desnecessários e inoportunos de cunho sexual; (III) forma não verbal.

Para Alice Monteiro de Barros (2017, p.756) essa forma de assédio pode se manifestar como: olhares concupiscentes e sugestivos, exibição de fotos e textos pornográficos seguidos de insinuações, passeios frequentes no local de trabalho ou diante do domicílio da vítima, perseguição à pessoa assediada, exibicionismo, entre outros.

Todos esses tipos de assédio podem ficar evidentes ou nem tanto, mas ainda assim gerando situações constrangedoras e desagradáveis dentro da empresa, podendo gerar doenças relacionadas ao local de trabalho por conta do assédio sexual. No dizer de Dilmara de Souza da Luz *et al.* (2022, p.2) “As consequências do assédio sexual causam danos à vida profissional e pessoal da vítima, desencadeando psicopatologias das mais variadas, inclusive, transtornos de ansiedade”.

## 4 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PENAL SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL

Como já dito, o Código Penal Brasileiro adicionou em sua redação o artigo 216-A que tipifica o assédio sexual, definindo-o como: “*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 inerente ao exercício de emprego, cargo ou função*”. Este conta com uma pena de detenção de um a dois anos e aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

Podemos mencionar o artigo 44 do Código Penal que trata das penas privativas de liberdade que podem ser substituídas pelas penas alternativas quando não tiverem violência ou grave ameaça:

Art. 44 – As penas restritivas de direitos são autônomas e substituem as privativas de liberdade, quando: I – aplicada pena privativa de liberdade não superior a quatro anos e o crime não for cometido com violência ou grave ameaça à pessoa ou, qualquer que seja a pena aplicada, se o crime for culposo.

Além da tipificação penal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) registra que constituem justa causa para a rescisão do trabalho: “*Art. 482. b) incontinência de conduta ou mau procedimento; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa*”.

Ressalte-se, ainda, que o empregador pode ser responsabilizado por ato de seus empregados, por força do art. 932, III, do CC:

**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;

O TST entende que a responsabilidade do empregador é objetiva, ainda que se trate de ato praticado por colega de trabalho que não seja superior hierárquico da vítima:

[...] ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO POR COLEGA DE TRABALHO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. (...) O fato de não ser o assediador superior hierárquico afasta o tipo penal, mas não descaracteriza o ilícito sob o enfoque trabalhista, haja vista a incidência do art. 932, III, do CC. No caso dos autos, a Corte local manteve a condenação em dano moral, concluindo que a ausência de negativa das tentativas de assédio, além da demissão do empregado após a ciência do fato, conduz à convicção

da ocorrência do assédio sexual. Intangível essa moldura fática (TST, Súmula n. 126), não se viabiliza a revista por violação aos arts. 7º, XXVIII, da CF, e 186, 927, ou 932, III, do CC. Agravo de instrumento desprovido (AIRR-10128-55.2012.5.04.0541, 7ª Turma, Relator Desembargador Convocado Arnaldo Boson Paes, DEJT 17/10/2014). (TST, 2014, online)

Assim, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) atribui a quem comete condutas de assédio sexual falta grave punível com demissão por justa causa.

Porém, como se prova o assédio sexual? De acordo com a CLT, o ônus da prova caberá a quem alegar, assim, caberá à vítima provar que sofreu assédio sexual, fato este que pode ser difícil pois o assediador raramente atua na presença de testemunhas.

Maria de Lourdes Leiria (2012) assim aborda a questão:

Em se tratando de espécie de crime contra a liberdade sexual, o assédio sexual normalmente não tem testemunha, não se lhe aplicando o brocardo romano testes *unus*, testes *nullus* – testemunha única, testemunha inexistente. Neste tipo de delito é valorado o depoimento da vítima, com prudência e ponderação, justamente em razão da dificuldade da prova e do interesse público na apuração, sendo considerado em conjunto com indícios e presunções, pelo que uma testemunha será elemento decisivo (LEIRIA, 2012, p. 127).

Como exposto, por ser delito contra a liberdade sexual, neste tipo de delito o depoimento da vítima é valorado, o que permite à vítima provar, através do seu depoimento, que o assediador tem comportamentos que desrespeitam a dignidade do trabalhador e que esse comportamento é algo recorrente, conseguindo assim, a presunção de que ocorreu o assédio sexual.

Quanto à prova, considerando a dificuldade de se obter uma prova cabal, a Justiça do Trabalho admite o uso de indícios, como roupas rasgadas no momento do assédio, bilhetes, presentes e entre outros:

ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. De acordo com o quadro fático delineado no acórdão regional, a prova testemunhal produzida pela autora não deixa dúvidas de que ela foi vítima do alegado assédio sexual perpetrado por seu superior hierárquico, o qual extrapolou todos os limites de convivência no ambiente de trabalho, consistente em conduta abusiva e descabida na tentativa de contato íntimo com a autora, de evidente conotação sexual, expondo-a a situação humilhante e constrangedora. Trata-se de prova difícil, pois o assédio sexual, em regra, é praticado longe da vista de terceiros, de forma a dificultar a produção de prova direta, seja ela documental ou testemunhal dos fatos, motivo pelo qual, em tais situações, o julgador se vale, na maioria das vezes, de prova indireta



e de indícios que lhe são apresentados durante a instrução processual. No caso concreto, como a prova produzida nos autos, notadamente a prova testemunhal, evidenciou a existência do assédio sexual relatado na petição inicial, é inquestionável que para se chegar à conclusão diversa daquela adotada pela Corte de origem, seria necessária nova incursão no conjunto probatório dos autos, o que foge ao alcance desta Corte, ante o óbice intransponível da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. (...) (RR-2200-66.2009.5.09.0655, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT 31/03/2015). (TST, 2015, online)

A vítima deve anotar o comportamento do assediador para servir como prova, bem como indicar testemunhas que estavam no local ou perto, ou mesmo utilizar de gravações. Entende-se que não há sigilos que têm que ser protegidos nos casos de assédio sexual, então não há, ilegalidade ou imoralidade da prova.

O magistrado pode formar seu convencimento sobre o assédio através de indícios e presunções. Porém, se comprovado nos autos que a denúncia feita é caluniosa, caberá condenação em litigância de má-fé do denunciante, porque a justiça não deve ser usada como instrumento de vingança, devendo o magistrado ser cauteloso ao analisar as provas apresentadas, bem como os indícios e os depoimentos das testemunhas. Se improcedente a denúncia, pode-se aplicar as penalidades presentes no Código de Processo Civil.

Art. 17 – Reputa-se ao litigante de má-fé aquele que: II – alterar a verdade dos fatos; III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal.

Art. 18 – o Juiz ou tribunal, de ofício ou a requerimento, condenará o litigante de má-fé a pagar multa não excedente a um por cento sobre o valor da causa e a indenizar a parte contrária dos prejuízos que esta sofreu mais os honorários advocatícios e todas as despesas que efetuou.

§ 2º O valor da indenização será desde logo fixado pelo juiz, em quantia não superior a 20% (vinte por cento) sobre o valor da causa, ou liquidado por arbitramento.

Devemos considerar também as ações penais, por injúria, calúnia e difamação, além da cobrança civil dos danos morais e materiais contra quem alegou falsamente o assédio.

## 5 MUDANÇAS COM A REFORMA TRABALHISTA

Em 13 de julho de 2017, a reforma trabalhista promovida pela Lei 13.467, trouxe algumas mudanças que afetam o entendimento tanto do assédio sexual quanto do assédio moral (embora o conceito de assédio moral ainda não tenha sido incorporado à legislação). O passo mais importante da CLT foi que a norma passou a examinar o assunto com mais clareza na regulamentação dos prejuízos extrapatrimoniais:

Art. 223-B. Causa danos de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a **sexualidade**, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. **Grifo nosso.**

[...]

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

Os artigos destacados, que foram acrescentados à CLT pela reforma trabalhista de 2017, mostram que o dano moral e o assédio moral foram melhor definidos na legislação. Além disso, foram criados critérios que o juiz analisa ao avaliar o dano e determinar a indenização.

No entanto, a criação de parâmetros de compensação extrapatrimoniais causou polêmica, pois a reforma trabalhista passou a determinar os benefícios com base no último salário da vítima, resultando em benefícios diferenciados a serem pagos a indivíduos igualmente vitimados. Essa correção ocorre na vida profissional e se aplica tanto ao assédio moral quanto ao sexual.

## 5.1 PROTEÇÃO INTERNACIONAL

No âmbito internacional, prevalece essa mesma diretriz. Observe o disposto nos arts. 7º e 23º da Declaração Universal dos Direitos Humanos:

### **Artigo 7º**

Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

### **Artigo 23º**

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.

Caminham na mesma direção o artigo 1, item 1, o artigo 3, item 5 e o artigo 24 da Convenção Americana de Direitos Humanos:

## Artigo 1

## Obrigação de Respeitar os Direitos

1. Os Estados-Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.

## Artigo 24

## Igualdade Perante a Lei

Todas as pessoas são iguais perante a lei. Por conseguinte, têm direito, sem discriminação, a igual proteção da lei.

Nos termos do Art. 8 da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher:

Art. 8. Os Estados Partes convêm em adotar, progressivamente, medidas específicas, inclusive programas destinados a:

(...)

b. modificar os padrões sociais e culturais de conduta de homens e mulheres, inclusive a formulação de programas formais e não formais adequados a todos os níveis do processo educacional, a fim de combater preconceitos e costumes e todas as outras práticas baseadas na premissa da inferioridade ou superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher, que legitimem ou exacerbem a violência contra a mulher;

Na mesma linha seguem os arts. 2, e 26 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos:

## Artigo 2

1. Os Estados Partes do presente pacto comprometem-se a respeitar e garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer condição.

[...]

## Artigo 26

Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação alguma, a igual proteção da Lei. A este respeito, a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem

nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

O legislador infraconstitucional brasileiro, com objetivo de seguir todas essas diretrizes, editou a lei de combate à discriminação no trabalho, qual seja, a Lei n. 9.029/95, que em seu artigo primeiro destaca:

**Art. 1º** É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Note que o rol é meramente exemplificativo, não apenas porque a regra utiliza a expressão “entre outros”, mas também porque o combate às diferenciações ilícitas de qualquer natureza deve ser estimulado.

## 5.2 PREVENÇÃO DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO

Algumas medidas para evitar o assédio sexual no ambiente de trabalho podem ser tomadas, como por exemplo, criação de regras que venham poupar conflitos dentro da empresa pois evitar esse tipo de crime é uma vantagem para a empresa, não somente pela indenização que será paga a vítima, mas também pela boa convivência no ambiente de trabalho, pois assim acaba gerando uma produtividade dos empregados.

Caso uma empresa identifique, ou desconfie, de casos de assédio, há alguns mecanismos para diminuir as consequências e enfrentar o problema. É o que expõe Maria Ester de Freitas (2017, p.654):

As organizações são intrinsecamente espaços de comportamento controlado e é do seu absoluto interesse coibir atitudes que possam prejudicar o seu melhor rendimento e a sua imagem. Os departamentos de recursos humanos deveriam considerar esse tipo de situação como um problema de sua jurisdição, buscando desenvolver políticas alternativas, encaminhando-as para discussão em todos os níveis organizacionais; a própria discussão já é uma forma de prevenir. Sem cair no descrédito que os excessos provocam, uma cultura organizacional pode incorporar – sem maiores traumas – as preocupações mais recentes da sociedade. Se a questão é de momento, ela é também de futuro, pois o contingente feminino tende a aumentar em todos os setores e em todos os níveis hierárquicos, além do reflexo direto de uma sociedade mais aberta, que tende a comportar diferentes arranjos amorosos; tudo isso eleva

a possibilidade de que as organizações sejam, cada vez mais, um palco para esse tipo de ocorrência infeliz.

Quando o comportamento inadequado é permitido em um ambiente profissional, é improvável que seja efetivamente contido, pois tende a manter uma cultura institucional conciliadora que esconde e impede que as pessoas se exponham durante o processo de reclamação. É imprescindível que colaboradores, gestores, profissionais de RH e parceiros entendam que o assédio não será tolerado e que há sanções e apoio para quem tentar denunciar.

A criação de campanha dentro da empresa para conscientizar sobre este assunto também é de extrema importância, pois vai trabalhar as consequências para a vítima e para o assediante e também irá esclarecer os limites de brincadeira uns para com os outros no ambiente de trabalho. Com essas campanhas a empresa pode mostrar os limites entre o certo e o errado e mostra que tem responsabilidade por todas as condutas que ocorrem no ambiente de trabalho.

Segundo Maria de Lourdes Leiria (2012, p. 119): “A prevenção do assédio sexual depende da adoção de políticas dotadas de normas instrutivas e disciplinares, estabelecendo mecanismos de apuração que preservem a identidade das partes e das testemunhas, com o firme propósito de prevenir e coibir a prática de condutas ofensivas à dignidade e liberdade sexual dos trabalhadores”.

A prevenção é o meio mais eficaz para acabar com assédio sexual no local de trabalho, pois as empresas, os sindicatos e associações podem trabalhar de forma conjunta buscando prevenir esse tipo de atitude. O poder público vai atuar através da fiscalização e da punição de uma forma rigorosa aos que cometem esse tipo de crime.

E a autora citada esclarece:

As normas destinadas a prevenir e combater o assédio sexual podem ser de ordem heterônoma, leis, decretos e portarias do Estado ou autônomas, produzidas pelas partes, consubstanciadas em regulamentos internos, contratos de trabalho, normas coletivas ou códigos de condutas que instruam, orientem e tracem procedimentos confiáveis de apuração, preservando, apoiando e protegendo a vítima e testemunhas de represálias, prevendo medidas disciplinares aplicáveis a quem violar as normas. Podem ser utilizados meios alternativos de solução de conflitos como encontrado na Europa, por meio de acordo e protocolo de atuação para prevenção do assédio fazendo uso da conciliação e mediação (LEIRIA, 2012, p. 120).

Responsabilidade do assédio é tripartite, assim o estado é responsável pela saúde do cidadão, o empregador pelo zelo na manutenção devendo garantir um ambiente laboral

saudável e os empregados, e o sindicatos e associações trabalhar a conscientização da gravidade do assédio sexual visando combatê-lo e denunciá-lo. Para prevenir melhor, o ideal seria a legislação prever uma sanção pecuniária severa ao empregador que venha cometer a infração.

Sendo assim, as empresas têm a responsabilidade de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para seus funcionários, e isso inclui protegê-los contra o assédio sexual. Quando ocorre o assédio sexual, a empresa deve tomar medidas para garantir que a vítima receba o apoio necessário para lidar com os efeitos psicológicos do trauma.

Algumas das maneiras pelas quais a empresa pode contribuir para ajudar a vítima incluem:

- Oferecer um ambiente de trabalho seguro: a empresa deve ter políticas claras e estratégias para garantir que os funcionários estejam seguros no local de trabalho e protegidos contra o assédio sexual.
- Encorajar a denúncia: é importante que a empresa tenha um sistema claro e eficaz de denúncia de assédio sexual, com garantias de confidencialidade e proteção contra retaliações.
- Fornecer apoio psicológico: a empresa pode fornecer recursos para aconselhamento ou terapia para a vítima, ajudando-a a lidar com os efeitos psicológicos do trauma. Isso pode incluir um plano de saúde com cobertura para terapia, licença médica remunerada e acesso a grupos de apoio.
- Tomar medidas para garantir a segurança da vítima: a empresa deve tomar medidas para garantir que a vítima esteja segura no ambiente de trabalho e, se necessário, pode considerar o afastamento do agressor do local de trabalho.
- Oferecer flexibilidade no trabalho: a vítima pode precisar de flexibilidade em seu horário de trabalho ou outras adaptações para lidar com os efeitos psicológicos do trauma. A empresa pode considerar oferecer horários flexíveis ou outras acomodações.
- Capacitar os gerentes e supervisores: a empresa pode fornecer treinamento para gerentes e supervisores sobre como lidar com denúncias de assédio sexual e como apoiar as vítimas.

É importante lembrar que a empresa não é responsável pelos efeitos psicológicos do trauma causado pelo assédio sexual, mas pode contribuir para ajudar a vítima a lidar com o trauma e se recuperar.

### 5.3 OS TRAUMAS PSICOLÓGICOS CAUSADOS PELO ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é um comportamento inapropriado que pode ter efeitos profundos e duradouros na saúde mental das vítimas. Conforme Francisco Rogério de Jesus Lacerda e Rildo Pereira Barbosa (2021) algumas das consequências psicológicas comuns do assédio sexual incluem:

Transtorno de estresse pós-traumático (TEPT): muitas vítimas de assédio sexual podem desenvolver sintomas de TEPT, como flashbacks, evitamento de gatilhos relacionados ao trauma, pesadelos e hiper vigilância.

Ansiedade e depressão: o assédio sexual pode levar a sentimentos intensos de ansiedade, tristeza e desesperança, que podem se desenvolver em transtornos de ansiedade e depressão.

Baixa autoestima e autoimagem negativa: as vítimas podem sentir-se culpadas, envergonhadas ou sujas devido ao assédio sexual, o que pode levar a uma autoimagem negativa e baixa autoestima.

Problemas de relacionamento: o assédio sexual pode prejudicar a capacidade da vítima de confiar nos outros, o que pode levar a problemas de relacionamento e isolamento social.

Problemas de sono: as vítimas de assédio sexual podem ter dificuldade em dormir, seja por causa de pesadelos ou preocupações relacionadas ao trauma.

Dificuldade em concentrar-se: o assédio sexual pode afetar a capacidade da vítima de se concentrar nas tarefas diárias, o que pode levar a problemas no trabalho e na escola.

Distúrbios alimentares e abuso de substâncias: algumas vítimas de assédio sexual podem desenvolver comportamentos alimentares desordenados ou recorrer ao abuso de substâncias como forma de lidar com o trauma. (LACERDA; BARBOSA, 2021, p. 19).

É importante que as vítimas de assédio sexual procurem ajuda profissional para lidar com os efeitos psicológicos do trauma. A terapia pode ser uma ferramenta útil para ajudar as vítimas a lidarem com o trauma, desenvolver habilidades de enfrentamento e trabalhar para superar os efeitos negativos do assédio sexual em suas vidas.

### 5.4 A IMPORTÂNCIA DO ACOMPANHAMENTO PSICOLÓGICO PARA A VÍTIMA DO ASSÉDIO SEXUAL

O acompanhamento psicológico para vítimas de assédio sexual é de extrema importância, pois esse tipo de violência pode causar diversos danos emocionais e psicológicos que podem afetar a saúde mental e o bem-estar da vítima (LUZ *et. al*, 2022)

O assédio sexual é uma forma de violência de gênero (HIGA, 2016) que ocorre

quando uma pessoa é submetida a contatos físicos ou verbais de natureza sexual sem seu consentimento ou vontade expressa. As vítimas de assédio sexual podem vivenciar uma ampla gama de emoções negativas como resultados de experiências traumáticas. Alguns dos sentimentos são comuns que as vítimas podem experimentar incluem: Vergonha, Medo, Culpa, Raiva, Tristeza, Ansiedade e Depressão.

É importante destacar que o assédio sexual não é apenas um problema individual, mas também um problema social e cultural mais amplo. A educação e a conscientização sobre o assédio sexual são cruciais para prevenir e combater essa forma de violência de gênero (SILVA, 2023). Além disso, é fundamental oferecer apoio e recursos às vítimas, bem como responsabilizar os agressores por seus atos, a fim de criar uma sociedade igualitária para todos.

O acompanhamento psicológico pode ajudar a vítima a lidar com esses sentimentos, oferecendo um espaço seguro para que ela possa expressar suas emoções e compartilhar suas experiências.

O psicólogo pode fornecer apoio emocional e orientação para que a vítima possa reconstruir sua autoestima e confiança em si mesma, bem como ajudar a vítima a identificar e superar quaisquer sintomas de trauma que possam estar presentes.

Além disso, o acompanhamento psicológico também pode ajudar a vítima a lidar com o processo legal, pois o assédio sexual é considerado um crime e pode levar a processos judiciais. O psicólogo pode oferecer orientação sobre como a vítima pode lidar com a situação no tribunal, preparar-se para testemunhar e lidar com as possíveis consequências emocionais de participar de um processo legal.

Em resumo, o acompanhamento psicológico é fundamental para ajudar as vítimas de assédio sexual a superarem os danos emocionais e psicológicos causados por essa forma de violência, bem como para auxiliá-las no processo de recuperação e retomada de sua vida após o ocorrido.

Existem diversos tipos de grupos de acompanhamento psicológico para vítimas de assédio sexual, que podem oferecer suporte e auxílio no processo de recuperação. Conforme a Francisco Rogério de Jesus Lacerda e Rildo Pereira Barbosa (2021) alguns exemplos de grupos de apoio incluem:

Grupos de apoio presenciais: geralmente, esses grupos são liderados por um terapeuta ou conselheiro e reúnem um pequeno grupo de vítimas de assédio sexual. As sessões podem ocorrer semanalmente ou mensalmente e oferecem a oportunidade de compartilhar experiências, sentimentos e preocupações com outras pessoas que passaram por situações semelhantes.

Grupos de apoio online: esses grupos são semelhantes aos grupos de apoio presenciais, mas ocorrem online. Eles podem ser especialmente



úteis para vítimas que não têm acesso a grupos presenciais em sua área geográfica ou que têm dificuldade em se deslocar para as reuniões presenciais.

Grupos de apoio para sobreviventes de abuso sexual: esses grupos são projetados especificamente para vítimas de abuso sexual, incluindo o assédio sexual. Eles podem oferecer um ambiente seguro e acolhedor para compartilhar histórias de trauma, bem como fornece informações e recursos para ajudar na recuperação.

Grupos de apoio para mulheres: muitas vezes, as vítimas de assédio sexual são mulheres e, portanto, podem se beneficiar de grupos de apoio específicos para mulheres. Esses grupos podem fornecer um espaço seguro e de apoio para compartilhar experiências e aprender estratégias de enfrentamento. (LACERDA; BARBOSA, 2021, p. 30).

É importante lembrar que a participação em grupos de apoio não é para todos, e algumas vítimas podem preferir o acompanhamento individualizado com um terapeuta ou conselheiro. O importante é buscar ajuda e suporte de profissionais treinados para lidar com os efeitos do trauma do assédio sexual

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio sexual é o ato de perseguir ou atormentar uma pessoa com pedidos ou insistir com conotação sexual de uma maneira implícita ou explícita, crime que só foi regulamentado com a inserção do artigo 216 - A no Código Penal Brasileiro com a criação da lei nº 10.224/2001.

A prevenção e a punição são de grande importância, pois quando tratadas de maneira adequada, pode-se evitar o assédio sexual e parar o assediador, principalmente com a aplicação das penas e das medidas de prevenção que venham a desmotivar o mesmo.

É importante que as vítimas desse tipo de violência confiem em seus instintos e que acreditem em si mesmas, que não estão sozinhas e que esta tem direito a um ambiente seguro e respeitoso. A vítima deve procurar apoio de pessoas e confiança, como amigos, familiares ou colegas de trabalho. As vítimas também podem procurar linhas diretas de apoio as vítimas de assédio e as autoridades locais para identificar o assédio.

Pode-se fazer campanhas para educar as pessoas sobre os diferentes tipos de assédio, incluído verbal, físicos, psicológico e cibernéticos, destacando comportamentos inaceitáveis e porque estes comportamentos são prejudiciais. Incentivar as vítimas a manterem os registros de forma detalhada dos incidentes, incluído data, horários, locais, testemunhas e qualquer comunicação por escrito.

É de extrema importância informar as vítimas sobre os possíveis impactos físicos, emocionais e psicológicos do assédio, como ansiedade, depressão, estresse pós-traumático

e problemas de saúde física. Destacando que o assédio pode afetar o desempenho no trabalho, bem como os relacionamentos pessoais, lembrando que é fundamental respeitar a decisão da vítima em relação ao curso da ação que deseja seguir. As vezes denunciar publicamente pode não ser a melhor opção para a vítima, e é importante apoiá-la em sua escolha. Além disso, encoraje a busca por aconselhamento profissional, seja de um terapeuta, conselheiro ou advogado, para fornecer orientação e apoio especializado.

Se você ou alguém que você conhece está passando por uma situação de assédio sexual, é importante procurar ajuda o mais rápido possível.

## REFERÊNCIAS

AREF ABDUL LATIF, Omar. Assédio sexual nas relações de trabalho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n. 41, maio 2007.

ASSEMBLEIA Geral da ONU. “Declaração Universal dos Direitos Humanos”. “**Nações Unidas**”, 217 (III) A, 1948, Paris, art. 1. Disponível em: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Código Civil**, Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002, **Diário Oficial da União**. Disponível em: L10406compilada (planalto.gov.br)

BRASIL. **Código Penal**, Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm). Acesso em: 09/12/2022.

BRASIL. Decreto n.º 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 de novembro de 1992. Disponível em: D678 (planalto.gov.br).

BRASIL. Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2 de agosto de 1996. Disponível em: D1973 (planalto.gov.br)

BRASIL. Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos. Promulgação. **Diário Oficial da União**, Brasília, 7 de julho de 1992. Disponível em: D0592 (planalto.gov.br).

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 01 de maio de 1943. Disponível em:

DEL5452 (planalto.gov.br)

BRASIL. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001.** Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/L10224.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/L10224.htm)

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 de abril de 1995. Disponível em: L9029 (planalto.gov.br).

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.492, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm) Acesso em 21 /04/2023.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico.** vol. 3, São Paulo: Saraiva,1998.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas.** Volume 41, n. 02, 2001.

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? **Rev. direito GV**, 12 (2), May-Aug 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6172201620>

LACERDA, Francisco Rogério de J; BARBOSA, Rildo Pereira. **Psicologia no trabalho.** Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2021.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador.** São Paulo: LTr, 2012.

LUZ, Dilmara de Souza da; NUNES, Júlia Nogueira; PACHECO, Adriana das Chagas Oliveira. Assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho: consequências psicológicas. **Revista Arquivos Científicos (IMMES).** Macapá, AP, Ano 2022, v. 5,n. 2, p. 1-9.

MENDES, Maria Clara Maurício Tenório; MILAGRE JÚNIOR, Sérgio Luiz. Assédio sexual nas relações de trabalho: uma reflexão a partir dos elementos conceituais e jurídicos. **Revista ATHENAS de Direito, Política e Filosofia,** Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete – Ano VIII – Vol. I – 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro **Iniciação ao direito do trabalho**. 41. ed. São Paulo : LTr, 2018.

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

SANTOS, Jocélia Neres dos *et. al.* O assédio sexual nas relações verticais descendentes: abordagens conceituais, legais e teóricas. **Revista GeSec**. São Paulo, v. 14, n. 8, p.14184-14196, 2023. Disponível em: O assédio sexual nas relações verticais descendentes: abordagens conceituais, legais e teóricas (revistagesec.org.br).

SILVA, Cristiane Gonçalves da *et al.* Dimensões do assédio na escola: diálogos sobre gênero com jovens estudantes de ensino médio de São Paulo/Brasil. **Interface, Comunicação, Saúde, Educação**, Botucatu, 2023; 27: e210649. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/interface.210649>.

Revista Jurídica Unigran

Registrado em: 30.09.2023

Aceito em: 22.11.2023