

4.2. "Breves Comentários sobre o Assédio Sexual no Trabalho. Análise de uma Sentença Judicial" *.

STOLZ, Sheila. Professora da Fundação Universidade Federal do Rio Grande. Doutoranda em Direito pela Universitat Pompeu Fabra, Barcelona. Mestre em Direito.

1) Introdução.

A publicação, nos últimos anos, de inúmeros estudos¹ de caráter acadêmico, jurídico e sociológico sobre o assédio sexual no trabalho evidencia que esta é uma questão jurídica de plena atualidade. Corroborando esta afirmação, somam-se as denúncias cada vez mais constantes deste tipo de prática e da ingente condenação das mesmas pelos Tribunais Trabalhistas, dado o advento da Emenda Constitucional nº. 45, de 2004.

Ainda que as decisões tomadas pelos juízes e Tribunais do Trabalho² brasileiros sejam significativamente receptivas aos transtornos pessoais e laborais provocados pelo assédio sexual, o presente artigo se escreve a raiz da decisão inédita do Tribunal de Justiça da Galícia – Espanha – que julga e condena um caso de assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo. A eleição de analisar uma sentença determinada, justifica-se com base nos seguintes argumentos: 1º) porque se trata de um processo no qual as partes – assediador e assediado – são do mesmo sexo; 2º) porque permite contrapor a doutrina e as práticas judiciais; 3) porque grande parte do que se considera mais característico e valioso no Direito – entendido aqui como sistema normativo que tem como função regular as relações sociais –, está relacionado com os seus procedimentos e, em particular, com as decisões judiciais, pois estas são um meio para resolver os conflitos de modo pacífico e sistemático, segundo normas estabelecidas de antemão. Inclusive, quando algumas normas jurídicas carecem de precisão³, são ambíguas ou não estão muito claras, pondera-se que os juízes respondem a importantes valores, como a racionalidade, a imparcialidade, a equidade e a coerência. Se os procedimentos jurídicos respeitam estes valores, costuma-se dizer que se fez “justiça” no caso concreto.

[◀ volta ao índice](#)

O assédio sexual no trabalho infringe direitos fundamentais⁴ da pessoa como a dignidade, a individualidade, a igualdade e a liberdade. E a sua prevenção e censura tendem a mudar condutas “toleradas” e/ou “desculpadas”, convertendo-as em condenáveis desde o ponto de vista social. Neste sentido, incumbe lembrar uma advertência feita por Ronald Dworkin⁵, com base em John Rawls⁶: a de que todos os membros de uma comunidade têm direito à mesma consideração e ao mesmo respeito – direitos devidos a todos os seres humanos como pessoas morais. Por

* **Nota: as citações mencionadas no artigo, originalmente escritas em espanhol, foram traduzidas pela autora e são de sua responsabilidade.**

¹ Vejam-se, por exemplo, os seguintes trabalhos:

a) Europa: os debates sobre o tema tomaram força depois da publicação, em 1988, do informe Rubenstein (“La dignité de la femme dans le monde du travail: rapport sur le problème du harcèlement sexuel des les états membres des communautés européennes”), realizado para a Comunidade Européia. Além deste informe, um estudo recente, de 2004 (“Report on Sexual Harassment in the Workplace in EU Member States”), enfatiza que quase todos os Estados membros da União adotam legislação explícita ou implícita pertinente ao assédio sexual, como, por exemplo, Bélgica, França, Alemanha, Irlanda, Portugal, Noruega, Áustria, Espanha e Itália. Mas o assédio também tem sido um tema protagonista das convenções coletivas de trabalho em países como a Espanha, Reino Unido e Dinamarca.

b) A OIT, em 1994, publica um estudo realizado em 23 países industrializados intitulado “Condições de trabalho, recopilação número 7. Luta contra o assédio sexual no trabalho”.

² Vejam-se, por exemplo, os recentes acórdãos do TRT da 4ª Região:

a) Processo número: 00178-2004-017-04-00-2 (RO)

Juiz: JOSÉ FELIPE LEDUR Data de Publicação: 25/10/2005;

b) Processo número: 01216-2004-022-04-00-0 (RO)

Juiz: CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS Data de Publicação: 27/10/2005.

³ Precisamente uma das críticas que se faz à Lei nº 10.224, de 2001, que tipifica o assédio sexual.

⁴ Muitas obras doutrinárias tratam sobre o tema dos direitos fundamentais. Veja-se, por exemplo: MONTOYA MELGAR, Alfredo. “Derecho del Trabajo”. Tecnos, 24ª ed., Madrid, 2003.

⁵ Sobre este tema, veja-se Ronald Dworkin em: “Los Derechos en Serio”, Ariel, Barcelona, 1999, pp. 38, 273, 295-303.

⁶ Vejam-se os argumentos de Rawls em: “A Theory of Justice”. Harvard University Press, Revised Edition, Cambridge-Massachusetts, 1999, capítulo 7.

consequente, aplicáveis aos trabalhadores independentemente da sua condição social, idade, raça, sexo, opinião política, religião e nacionalidade, devendo ser garantidos e preservados como tais.

2) Comentários a sentença: AS 2005/1511 do TJS de Galícia – Espanha.

Na Espanha, o assédio sexual passa a ser um tema de debate jurídico, do coletivo de trabalhadores⁷ e da sociedade em geral quando, na década de noventa, os Tribunais emitem suas primeiras decisões. Em regra, os Tribunais trabalhistas espanhóis – «*Juzgados de lo Social*» – julgam de forma favorável às vítimas de assédio sexual, aplicando o Estatuto dos Trabalhadores (artigo 4.2. e)⁸, e artigo 96.11 e 14.)⁹, a Lei de Infrações e Sanções à Ordem Social (artigo 8.13)¹⁰, a Constituição (artigos 10.1, 14, 15 e 18.1) e a Lei de Procedimentos Laborais (artigos 180 e 181)¹¹. Como o assédio vulnera direitos fundamentais, as possibilidades de condenação não se limitam ao assediador e ao empresário, pois abrangem também a quaisquer sujeitos que tenham relação com a esfera laboral.

Segundo o professor Salvador del Rey, os artigos 4.2 e) e 96 do Estatuto dos Trabalhadores, que tratam do assédio sexual, pecam por sucintos, pois neles “somente podemos determinar dois elementos, importantes mas limitados: o conceito e a natureza jurídica. Se comparamos tal regulamentação com os componentes do Código de Condutas da CEE, por exemplo, e com as recomendações sobre os passos a dar para conseguir uma melhor e maior proteção contra este ilícito, podemos acordar que estamos perante uma regulação sumamente insuficiente”.¹² Soma-se à crítica anterior uma mais contundente, a de que se incluem os direitos à intimidade e à dignidade entre os direitos próprios da relação de emprego e não entre os direitos fundamentais dos trabalhadores. Não obstante o alcance de tal crítica, pode-se argumentar que este problema está limitado à forma como foi redigido o Estatuto dos Trabalhadores, pois nenhum Tribunal espanhol tem desconsiderado um direito fundamental quando em sua presença.

Uma outra fonte laboral e que deve ser mencionada, dada a sua relevância, é a negociação coletiva. Nestas, a figura do assédio sexual foi introduzida de uma forma lenta e progressiva. As primeiras convenções coletivas se referiam genericamente ao assédio, que era contemplado como um incidente disciplinar ou como uma falta grave. Mas, a partir de 1998¹³, as convenções coletivas passam a estabelecer: 1º) noções mais estendidas da figura em tela, 2º) compromissos empresariais que visam a fomentar as práticas inibidoras das condutas de assédio e maiores garantias de proteção às vítimas, e 3º) aplicação de sanções exemplares aos assediadores. Como

⁷ Por exemplo, a Confederação sindical de trabalhadores CC.OO. (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) tem um excelente estudo publicado sobre o assédio sexual. Veja-se em: PERNAS, Begoña, OLZA, J. e ROMÁN, M. “El alcance del acoso sexual en el trabajo en España”. Paralelo Edición, Madrid, 2000. A título de informação, existem, na Espanha, duas grandes confederações sindicais: a CC.OO. e a UGT – Unión General de Trabajadores.

⁸ “Na relação de trabalho, os trabalhadores têm direito: (...) e) ao respeito à sua intimidade e à consideração devida à sua dignidade, compreendida a proteção frente às ofensas verbais ou físicas de natureza sexual”. Somam-se ao artigo citado os seguintes artigos: 1) o artigo 50.1.c., que estabelece que “serão causas justas para que o trabalhador possa solicitar a extinção do seu contrato: c) qualquer outra infração grave de suas obrigações por parte do empresário”, incluindo-se aqui a obrigação de salvaguardar o que determina o artigo 4.2.e.; 2) o artigo 50.2, que estipula que, “em tais casos, o trabalhador terá direito às indenizações estabelecidas para a despedida improcedente”, que, segundo determina o artigo 56.1.a., é uma indenização equivalente a 45 dias de salário por ano de serviço e até o máximo de 42 mensalidades. Mas também é possível reclamar indenização por danos morais derivados da falta de respeito à dignidade do trabalhador, sendo competente para tal fim a jurisdição social.

⁹ Artigo 96: “São infrações muito graves:

(...) 11. Os atos do empresário que forem contrários ao respeito à intimidade e à consideração devida à dignidade dos trabalhadores.

(...)

14. O assédio sexual, quando se produza dentro do âmbito a que alcançam as faculdades de direção empresarial”.

¹⁰ Tipifica o assédio sexual como infração muito grave “(...) quando ocorra no âmbito a que alcançam as faculdades de direção do empresário, qualquer que seja o sujeito ativo da mesma”.

¹¹ Segundo o artigo 180, é aplicável aos processos trabalhistas a tutela de quaisquer direitos fundamentais, incluindo o assédio sexual. E, segundo o artigo 181, nos processos de tutela de direitos fundamentais, as possibilidades de condenação não se limitam ao empresário, abarcando a quaisquer sujeitos que vulnerarem os direitos fundamentais no âmbito da relação de trabalho.

¹² GUANTER, Salvador Del Rey. “Acoso sexual y relación laboral”. Relaciones Laborales, núm. 3/4, 1993, p. 233.

¹³ Um exemplo deste tipo de Convenção Coletiva pode ser encontrado no artigo 59 da Convenção da Thyssen Boetticher S.A., publicada no BOE de 6 de novembro de 1998.

forma de reforçar este quadro convencional, acrescenta-se que, atualmente, existem em vigor 511¹⁴ convenções coletivas de trabalho que mencionam o assédio sexual em seu conteúdo.

[◀ volta ao índice](#)

Retomando a linha argumentativa, cabe, como exemplificação histórica, retroceder a uma das primeiras e mais paradigmática sentença sobre assédio sexual que foi dada pelo *Juzgado de lo Social* de Barcelona, sentença n.º 824/91¹⁵. Nesta decisão, considera-se assédio o ato do gerente da empresa que vigiava regularmente as trabalhadoras através de orifícios efetuados na parede que separava os trocadores dos homens e das mulheres. Outra decisão relevante foi tomada pelo *Juzgado de lo Social* de Madrid na sentença n.º 65/95¹⁶, que declara nula a despedida da empregada assediada por superior hierárquico, fato que era de conhecimento da empresa.

O repertório de decisões judiciais sobre assédio sexual é bastante significativo, mas foi em recente sentença, datada de 29 de abril de 2005¹⁷, que um Tribunal espanhol se pronuncia por primeira vez em matéria de assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo. Neste processo, em que se manifestou o Tribunal Superior de Justiça da Galícia, o assediado reclama responsabilidades da empresa empregadora e do sujeito ativo da conduta, um diretivo que, depois de trocar cartas e mensagens com o trabalhador afetado durante aproximadamente seis meses, sugere o início de uma relação íntima a que se nega o trabalhador, razão pela qual se produz uma situação de desgaste da relação de emprego que culmina com o despedimento do trabalhador.

Sobre as vítimas do assédio sexual, existem algumas crenças generalizadas que não correspondem à realidade e que, por isto, se pode catalogar como mitos. Em primeiro lugar, existe a crença de que as vítimas do assédio sexual são sempre mulheres¹⁸. Não há dúvida de que o assédio é um fenômeno que afeta predominantemente as mulheres, mas também os homens são vítimas deste fenômeno e a decisão em questão é louvável precisamente porque soube acolher o apelo de uma vítima do sexo masculino.

Um segundo mito é o de que existem vítimas típicas de assédio e que tal «tipicidade» está relacionada com os cânones tradicionais de beleza. Sem embargo, o problema do assédio tem mais encadeamento com as relações de poder e de preconceitos do que com questões estéticas. Neste sentido, existe uma associação quase direta entre a probabilidade de ser vítima de assédio e o grau de dependência econômica e vulnerabilidade geral da pessoa do trabalhador/trabalhadora, fatos que serão levados em conta nesta decisão pioneira do Tribunal Superior de Justiça da Galícia.

O pronunciamento judicial comentado adjunta uma exposição teórica sobre o bem juridicamente protegido, afirmando que a conduta de assédio sexual vulnera os direitos fundamentais à intimidade – em concreto, o direito à autodeterminação sexual – e à não-discriminação.

[◀ volta ao índice](#)

A particularidade deste caso reside no fato de que se trata de um assédio sexual homossexual, razão pela qual dificilmente se poderia esperar uma pretensão de vulneração do artigo 14 da Constituição Espanhola, que trata dos direitos e liberdades, estabelecendo: "*Os espanhóis são iguais perante a lei, sem que possa prevalecer discriminação alguma por razão de nascimento, raça, sexo, religião, opinião ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social*".

De qualquer forma, é bastante interessante a reflexão que realiza o Tribunal sobre a possibilidade de que também no caso em questão possa se ver violado dito preceito: "*Não se nos escapa que nas elaborações doutrinárias, o assédio é uma forma típica de violência de gênero, isto é, uma manifestação de discriminação, a situação de desigualdade e as relações de poder dos homens sobre as mulheres... entretanto, sendo o ofensor e a vítima do mesmo sexo masculino, provavelmente a conduta – ainda que não se possa descartar de maneira radical – está à margem dos rôis de gênero homem/mulher. Mas isto somente determinará se não intervêm fatores de*

¹⁴ Dados oficiais até abril de 2006.

¹⁵ Foram partes no processo D. Maria Jesús e Fundación Silio Marín S.A., sentença dada pelo *Juzgado de lo Social* núm. 21 de Barcelona.

¹⁶ Foram partes no processo D. Concepción e Compañía Nacional de Seguros y Reaseguros S.A., sentença dada pelo *Juzgado de lo Social* núm. 21 de Madrid.

¹⁷ AS 2005/1511 do TSJ Galicia dada no Recurso núm. 1507/2005 em que são partes D. Iñigo e os demandados Empresa Solvida Sanxenxo S.L. e o assediador D. Braulio.

¹⁸ Neste sentido, veja-se, por exemplo, S. WISE e L. STANLEY, bem como E. SÁNCHEZ e E. LARRAURI, citados na bibliografia, além dos relatórios realizados para a Comissão europeia, já referidos.

dominação sexual baseados na construção social dos sexos – isto é, de gênero –, a impossibilidade de considerar a existência de discriminação por razão de sexo”.

Assim que, ao desconsiderar a existência de discriminação por razão de sexo¹⁹, o Tribunal centrar-se-á no âmbito do direito à intimidade, pois somente desta forma o assédio homossexual poderá enquadrar-se no art. 14 da CE. Conforme a sentença em análise, são requisitos constitutivos da conduta de assédio sexual:

- 1) existência de uma ofensa objetiva de natureza sexual ou com um componente sexual;
- 2) existência de uma oposição ou resistência da vítima.

O primeiro elemento esboça o debate sobre o que deva considerar-se “componente sexual” e, neste sentido, o Tribunal afirma, de maneira um tanto genérica, que, *“nas relações de trabalho, não está proibida a aproximação sexual e, partindo desta matização, não seria ofensivo que um diretivo da empresa manifestasse um sentimento para com um trabalhador, sejam do mesmo ou de distinto sexo, sempre que se respeite sua liberdade de decisão e sempre que essa manifestação não seja ofensiva. Uma aproximação sexual realizada nestes termos não é, nem pode ser, fundamento de uma demanda judicial”.*

Portanto, entende o Tribunal que existe ofensa a partir do momento em que o assediador percebe que não há reciprocidade por parte do assediado à sua conduta, e que a repetição deste comportamento – com matizes sexuais – nada mais faz que evidenciar a situação de desigualdade de poder entre os sujeitos implicados. Como já mencionado, para que se configure o assédio sexual, é necessário que o sujeito ativo requeira à outra parte sua participação em práticas sexuais ativas ou passivas, caso contrário, uma conduta que não tenha estas características sexuais poderá seguir sendo contrária à dignidade do trabalhador (como nos casos de assédio moral), mas não à sua intimidade sexual porque esta não foi ultrajada. Não obstante, observa-se que nem sempre é fácil traçar com rigor – como pretende o Tribunal – esta linha divisória, pois, nos casos de assédio sexual, as condutas sexuais e não-sexuais demonstradas pelo assediador no intento de que triunfem seus desejos lascivos têm um grau de afinidade muito próximo umas das outras.

Em relação ao segundo elemento, o Tribunal confirma o critério assentado pela jurisprudência e doutrina constitucional espanhola²⁰, segundo o qual *“o fato de não mostrar energeticamente sua objeção e tratar de manter uma amizade por motivos distintos aos desejados, não pode implicar uma anuência ou vontade em tal sentido, ausência de resistência enérgica eventualmente devida ao desejo de manter uma amizade sem conotações sexuais ou a desigual situação de poder de ambos trabalhadores dentro da empresa, mas que, em todo caso, deve ter determinado ao diretivo finalizar com a insistente manifestação de sentimentos, que, de nenhuma maneira, é qualificável como um modo habitual de aproximação sexual”.* Portanto, o Tribunal reafirma que não se pode impor ao eventual afetado por um ato de assédio sexual o dever de reagir imediata e contundentemente, respeitando, conseqüentemente, a subjetividade de cada pessoa.

[◀ volta ao índice](#)

Não obstante o acerto do Tribunal em considerar culpável o diretivo por infringir os artigos 14 (já comentado) e 10.1, que estabelece como direito fundamental inviolável e pedra angular da ordem política e da paz social a dignidade da pessoa e o desenvolvimento de sua personalidade, é contestável o fato de que a sentença não mencione outros artigos constitucionais como fundamento, entre eles: a) o artigo 18.1, que garante o direito à honra e à intimidade pessoal; e b) o artigo 15²¹, pois o assédio sexual também deve ser considerado como um atentado grave contra a saúde psíquica da vítima²² (demonstradas, por exemplo, nas faltas reiteradas ao trabalho, na desmotivação produtiva – fatos que ocorreram no caso em questão – e na renúncia ao emprego).

¹⁹ Para uma distinção entre sexo e gênero centrada no âmbito laboral, veja-se Tereza PÉREZ del RÍO em: “El principio de igualdad: no discriminación por razón de sexo en el derecho del trabajo”. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid, 1984.

²⁰ Veja-se, por exemplo, a paradigmática decisão Tribunal Constitucional espanhol STCO 224/1999, de 13 de dezembro.

²¹ *In verbis*: “Todos têm direito à vida e à integridade física e moral, sem que, em nenhum caso, possam ser submetidos a tortura nem a penas ou tratos inumanos ou degradantes. Fica abolida a pena de morte, salvo no que possam dispor as leis penais militares para tempos de guerra”.

²² Além de Pérez del Río, veja-se sobre o argumento de que o artigo 15 da CE é aplicável aos casos de assédio sexual no trabalho em: BALLESTER PASTOR, María Amparo. “Diferencia y discriminación normativa por razón de sexo en el orden laboral”. Tirant lo Blanch, Valencia, 1994.

3) Conclusão.

Fazer frente às condutas de assédio moral e, em particular, a uma de suas espécies, o assédio sexual, enquadra-se perfeitamente em uma das prerrogativas da Conferência Internacional do Trabalho de 1999 e seu clamor pelo *trabalho decente*, que, dadas as suas exigências éticas, incumbe recordar neste apartado de conclusão.

Durante anos, uma das principais preocupações da OIT foi a diminuição da taxa de desemprego a qualquer custo (entenda-se: diminuição de garantias sociais para os trabalhadores em troca de ampliação do mercado de trabalho). A noção de trabalho decente supõe uma reação a este ponto de vista economicista, ou seja, concorda que é necessário e fundamental gerar empregos, mas empregos que devem ter um mínimo de preocupação pela qualidade. Trabalho decente²³ é um trabalho produtivo no qual se respeitam os direitos mútuos de empregados e empregadores e no qual se garante proteção social.

Como se sabe, a ordem pública está constituída por aquelas normas imperativas e indisponíveis que consagram direitos e valores básicos de uma determinada sociedade. Dentro desta noção geral de ordem pública, centra-se, com particularidades, a denominada ordem pública laboral, constituída pelas normas de trabalho que, em atenção à realidade que regulam, funcionam de um modo diferenciado: buscam equilibrar, desde o ponto de vista jurídico, uma relação que, por sua natureza, é, quase sempre, desigual.

A conduta de assédio sexual no trabalho acarreta uma série de implicações privadas e públicas não almejadas. Primeiro, porque viola a dignidade do trabalhador/trabalhadora e a sua intimidade, afetando a sua saúde, a confiança em si mesmo e nas condições de trabalho (rendimento, perspectivas profissionais), fatos que quase sempre geram o abandono ou perda do emprego. Segundo, porque também atinge os outros trabalhadores, que, mesmo não sendo vítimas diretas do assédio, acabam desvalorizando este ambiente de trabalho hostil. Terceiro, porque provoca custos, sejam eles econômicos (eficiência, custos processuais e de arbitragem, indenizações), sejam de reputação (publicidade negativa) ao empregador/empresa. Quarto, porque a incapacidade temporária para o trabalho sofrida pela vítima do assédio origina custos sanitários e previdenciários a cargo de toda a sociedade.

Definitivamente, o assédio sexual é um tema de ordem pública. Garantir um trabalho decente é um projeto social que deve ser assumido por todos; punir exemplarmente este tipo de comportamento, como têm feito os nossos Tribunais, é uma forma de impedir que este tipo de atitude prossiga, perpetrando situações absurdas de discriminação e violação da dignidade dos trabalhadores.

[◀ volta ao índice](#)

Bibliografia

- ALTÉS, Juan Antonio. "El Acoso sexual en el trabajo". Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.
- BALLESTER PASTOR, María Amparo. "Diferencia y discriminación normativa por razón de sexo en el orden laboral". Tirant lo Blanch, Valencia, 1994.
- BARROS, Alice Monteiro de. "O assédio sexual no Direito Comparado". Revista Ltr. ano 62, n.º 11, nov., 1998, pp. 1465-1476.
- _____. "A Mulher e o Direito do Trabalho". São Paulo, LTr, 1995.
- BAYLOS GRAU, Antonio. "Derecho del trabajo: modelo para armar". Madrid, Trotta, 1991.
- BOSCO, Maria Goretti e NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. "Assédio sexual nas relações de trabalho". Revista Síntese Trabalhista, ano XIII, n.º 149, nov., 2000, pp. 128-150.
- Diário Oficial das Comunidades Europeus, Bruxelas, vol. 35, n.º L. 49, 24 de fevereiro de 1992, anexo, pp. 3-5.
- DWORKIN, Ronald. "Los Derechos en Serio", Ariel, Barcelona, 1999.
- ELUF, Luiza Nagib. "Crimes contra os costumes e assédio sexual". Ed. Condensada, Jurídica Brasileira, São Paulo, 1999.

²³ ERMIDA URIARTE, Oscar, "Trabajo Decente y formación profesional". Em: Boletim Cinterfor/OIT n.º 151, Montevideu, 2002, pp. 9-14.

- ERMIDA URIARTE, Oscar, "Trabajo Decente y formación profesional". Em: Boletim Cinterfor/OIT n.º 151, Montevidéu, 2002, pp. 9-14.
- FERRERES COMELLA, Víctor. "La eficacia de los derechos constitucionales frente a los particulares". Em: "Los Derechos Fundamentales" - SELA, Buenos Aires, 2001.
- _____"Reflexiones a propósito de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea". Fundació Carles Pi i Sunyer, Barcelona, 2002.
- GIMENO LAHOZ, R. "La prueba laboral del acoso sexual". IL n.º 11, febrero 2003, pp. 5-19.
- GUANTER, Salvador Del Rey. "Contrato de trabajo y derechos fundamentales en la doctrina del Tribunal Constitucional, Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991 (Análisis de diez años de jurisprudencia del Tribunal Constitucional)". Marcial Pons, Madrid, 1992.
- _____"Acoso sexual y relación laboral". Relaciones Laborales núm. 3/4, 1993, pp. 230-243.
- GUTEK, B. e DUNWOODY, V. "Understanding sex in the workplace". Em: Jenny Firth-Cozens e Michael A. West (ed.), "Women at Work", Sage, Beverly Hills, 1987.
- HIRIGOYEN, Marie-France. "El acoso moral el maltrato psicológico en la vida cotidiana". Tradução de Enrique Folch González. Paidós, Barcelona, 1999.
- LIPOVETSKY, G. "La Tercera Mujer. Permanencia y revolución de lo femenino". Editorial Anagrama, Barcelona, 2002.
- LIPPMANN, Ernesto. "Assédio Sexual nas Relações de Trabalho". LTr, São Paulo, 2001.
- LOUSADA, J. Fernando. "El Derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual". Comares, Granada, 1996.
- MARQUES, Adelson do Carmo. "O Assédio Sexual no Trabalho: um Problema Penal, Civil ou da Justiça do Trabalho?". Jornal Trabalhista nº 510, ano XI, 1994, pp. 569-568.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. "Derecho del Trabajo". Tecnos, 24ª ed., Madrid, 2003.
- MONTOYA MELGAR, A e outros. "Comentarios al Estatuto de los trabajadores". Elcano Aranzadi, 6ª ed., 2005.
- OIT. "Condiciones de trabajo número 7. La lucha contra el acoso sexual en el trabajo". 1994.
- OIT. "Desagradable, no deseado y cada vez más ilegal: el acoso sexual en el lugar de trabajo". Em: Revista de la OIT, nº 19, mar, 1997.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. "O assédio sexual na relação de emprego". LTr, São Paulo, 2001.
- PÉREZ del RÍO, Tereza e CUESTA, Paz María. "Violencia de género en el trabajo. Respuestas jurídicas a problemas sociales". Mergablum, Sevilha, 2004.
- PERNAS, Begoña, OLZA, J. e Román, M. "El alcance del acoso sexual en el trabajo en España". Paralelo Edición, Madrid, 2000.
- RAWLS, John. "A Theory of Justice". Harvard University Press, Revised Edition, Cambridge-Massachusetts, 1999.
- "Report on Sexual Harassment in the Workplace in EU Member States". Presidência Irlandesa da União Européia, Dublin, Junho de 2004.
- RUBENSTEIN, M. "La dignité de la femme dans le monde du travail: rapport sur le problème du harcèlement sexuel das les états membres des communautés eoropéennes". Comissão Européia.
- SÁNCHEZ, Esther e LARRAURI, Elena. "El Nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral". Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.
- SANTOS, Aloysio. "Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias". Forense, Rio de Janeiro, 1999.
- STANLEY, L. e WISE, S. "El acoso sexual en la vida cotidiana". Ediciones Piados, Barcelona: 1992.
- VICENTE PACHÉS, Fernando. "El Derecho del trabajador al respeto de su intimidad". Consejo Económico y Social, Madrid, 1998.
- WISE, S. e STANLEY, L. "El acoso sexual en la vida cotidiana". Paidós, Barcelona, 1992.