

A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR FRENTE AO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Felipe Mousinho Cavalcante¹

Resumo: O estudo em questão tem como propósito examinar o fenômeno do assédio sexual no local de trabalho, com especial atenção para a responsabilidade do empregador e as divergências doutrinárias relacionadas ao tema. A metodologia empregada consistiu em uma pesquisa bibliográfica, incluindo obras doutrinárias e legislações pertinentes ao assunto.

Palavras-chave: assédio sexual, responsabilidade do empregador, divergências doutrinárias, ambiente profissional, sanções, reparação, responsabilização

Sumário: Introdução 1. Assédio Sexual Nas Relações De Trabalho 2. Conceito E Natureza Jurídica 3. Sujeitos Ativos E Passivos 4. Distinção Entre Assédio Sexual E Assédio Moral 5. Responsabilidade Do Empregador No Combate Ao Assédio Sexual No Trabalho 6. Monitoramento E Revisão Constantes 7. Divergências Doutrinárias Sobre O Assédio No Brasil: Uma Análise Detalhada 8. Conclusão 9. Referências

INTRODUÇÃO

Este estudo foca na problemática do "Assédio Sexual nas Relações de Trabalho", com ênfase específica na responsabilidade do empregador e nas controvérsias doutrinárias associadas. A relevância social e ética deste tema é indiscutível, dado que o assédio sexual é uma ocorrência frequente no local de trabalho, porém, muitas vezes negligenciada tanto pela doutrina quanto pela sociedade em geral.

¹ Advogado, formado pela Universidade Estácio de Sá – UNESA, Especialista em Direito Cível e Processual Cível pela Universidade Estácio de Sá – UNESA / Pós-graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade GRAN. Há 10 anos atuando na área Jurídica e Dep. Pessoal de empresas privadas do ramo rodoviário

O objetivo é analisar o assédio sexual, a responsabilidade do empregador e as divergências doutrinárias associadas, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada do crime de assédio sexual, suas características e as consequências para as vítimas, além da responsabilização dos assediadores e empregadores, que têm a obrigação de assegurar um ambiente de trabalho saudável e ético.

Para atingir esses objetivos, a metodologia adotada baseou-se em uma pesquisa bibliográfica de obras e legislações pertinentes ao tema em análise, com uma abordagem objetiva e concisa.

1. ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As relações laborais passaram por significativas transformações ao longo dos anos, especialmente no que diz respeito à interação entre empregado e empregador. A questão do assédio moral, inicialmente surgida no campo médico, hoje é motivo de preocupação para empresas, trabalhadores e o Direito do Trabalho como um todo. O assédio moral é examinado neste trabalho, refletindo sobre sua ocorrência em várias fases de um contrato de trabalho e a importância das medidas preventivas, considerando sua influência no ambiente de trabalho (Oliveira, 2023).

Ao longo da história, as mulheres enfrentaram uma sistemática discriminação e desigualdade em relação aos homens. Durante séculos, prevaleceu a ideia de que as mulheres deveriam ser subservientes aos homens, considerados superiores. A mulher foi frequentemente associada ao papel de procriadora e, portanto, tratada como um mero objeto sexual (Araújo, 2010).

As origens do assédio sexual remontam a tempos antigos e estão intimamente ligadas à discriminação de gênero, com os homens exercendo poder sobre as mulheres. Desde épocas antigas, o assédio sexual esteve ligado à dominação masculina sobre as mulheres, impulsionado pelo poder que os homens historicamente exerciam sobre elas, além de sua suposta superioridade física. Durante a Idade Média, a sexualidade humana começou a ser objeto de preocupação social, principalmente devido à influência da Igreja. No entanto, essas

preocupações se limitavam à moralidade e aos bons costumes, sem promover uma mudança significativa na situação de inferioridade da mulher em relação ao homem (Araújo, 2010).

Posteriormente, na Idade Moderna, as mulheres começaram a se posicionar em uma pretensa igualdade com os homens, expandindo sua participação da esfera privada para a pública e assumindo cargos de trabalho anteriormente ocupados apenas por homens, embora sem desfrutar dos mesmos direitos (Capelari, 2016).

A Revolução Industrial foi um marco importante para o trabalho feminino e suas relações jurídicas. Representou uma mudança significativa para a conquista do espaço feminino na sociedade moderna. Com a industrialização, as mulheres puderam dar passos significativos em direção ao reconhecimento e à igualdade em relação aos homens. Isso gerou grandes transformações, levando ao surgimento do Direito do Trabalho (Capelari, 2016).

No século XX, iniciou-se a Revolução Feminista (ou Sexual), na qual as mulheres conquistaram o direito à igualdade. A igualdade buscada pelas “feministas” está expressa e consagrada constitucionalmente no artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal, que estabelece que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (Brasil, 1988).

A conquista do reconhecimento jurídico da liberdade sexual trouxe outros problemas para a sociedade, como é o caso do assédio sexual. O assédio sexual foi criminalizado pela Lei Federal nº 10.224/01, que introduziu o artigo 216-A no Código Penal, tornando-se um tema amplamente discutido na sociedade e nos tribunais. Esta lei prevê a responsabilidade penal do assediante, bem como a possibilidade de demissão por justa causa do assediador, de acordo com o artigo 482, alínea ‘j’, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2. CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA

O conceito de assédio sexual, embora seja uma prática antiga, ganhou maior destaque no cenário jurídico após a promulgação da Constituição Federal de 1988, que garantiu a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres. Esse reconhecimento teve implicações várias áreas do direito, incluindo o direito penal e do trabalho.

O assédio sexual é uma forma de violência de gênero que ocorre em diversos contextos, incluindo, mas não se limitando a, ambientes de trabalho, escolas, universidades e espaços públicos. No contexto trabalhista, o assédio sexual pode ser praticado por superiores hierárquicos, colegas de trabalho ou terceiros, como clientes ou fornecedores.

Juridicamente, o assédio sexual é considerado uma infração civil e penal, sujeita a sanções administrativas e criminais. No âmbito civil, a vítima de assédio sexual pode buscar reparação por danos morais e materiais, enquanto no âmbito penal, o assediante pode ser processado e condenado com base no Código Penal.

A natureza jurídica do assédio sexual é multifacetada, envolvendo questões de direito penal, direito do trabalho, direitos humanos e igualdade de gênero. É uma violação dos direitos fundamentais da pessoa, incluindo o direito à dignidade, à integridade física e psicológica e à igualdade de tratamento no trabalho.

A seguir, são discutidos os sujeitos ativos e passivos do assédio sexual.

3. SUJEITOS ATIVOS E PASSIVOS

O assédio sexual pode ser praticado por qualquer pessoa, independentemente de sexo, idade ou posição hierárquica. No entanto, é mais comum que os assediadores sejam homens e as vítimas mulheres, devido ao histórico de desigualdade de gênero e dominação masculina na sociedade.

Os sujeitos ativos do assédio sexual podem incluir superiores hierárquicos, colegas de trabalho, subordinados, clientes, fornecedores ou qualquer pessoa que mantenha uma relação de poder sobre a vítima no ambiente de trabalho. Os sujeitos passivos são as vítimas de assédio sexual, que podem ser homens ou mulheres, embora as mulheres sejam mais frequentemente alvo desse tipo de violência.

A relação de poder é um aspecto fundamental do assédio sexual, pois o assediador geralmente usa sua posição de autoridade para exercer controle sobre a vítima e obter favores

sexuais. Essa relação de poder pode ser formal, como no caso de um chefe e um subordinado, ou informal, como no caso de colegas de trabalho ou clientes.

4. DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

É importante fazer uma distinção entre assédio sexual e assédio moral, uma vez que são conceitos distintos, embora relacionados. O assédio sexual envolve a prática de condutas de natureza sexual indesejada, enquanto o assédio moral refere-se à prática de condutas hostis, humilhantes ou intimidadoras que visam prejudicar a vítima psicologicamente.

No entanto, é possível que uma mesma conduta configure tanto assédio sexual quanto assédio moral, dependendo do contexto em que ocorre e das intenções do agressor. Por exemplo, um chefe que faz comentários sexuais inapropriados para uma subordinada pode estar praticando assédio sexual, enquanto um colega de trabalho que ridiculariza constantemente outro colega pode estar praticando assédio moral.

5. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

A responsabilidade do empregador em lidar com o assédio no ambiente de trabalho é crucial para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e promover ambientes laborais seguros e saudáveis. Abaixo, são apresentados exemplos que ilustram essa responsabilidade:

Políticas e Procedimentos Claros; o empregador deve estabelecer políticas claras contra o assédio sexual, conforme a NBR 6023/2002. Isso inclui a definição de procedimentos para lidar com queixas relacionadas a ele, como;

- Orientações explícitas sobre como os funcionários podem denunciar incidentes de assédio.
- Garantia de tratamento confidencial das queixas.
- Investigação justa e imparcial das denúncias.

Treinamento de Sensibilização; Implementação de programas de treinamento para sensibilizar os funcionários sobre o assédio sexual, conforme as diretrizes da NBR 6023/2002.

Isso envolve:

- Destacar o que constitui assédio sexual.
 - Ensinar como reconhecer e denunciar casos de assédio.
 - Exemplificar comportamentos inadequados e suas consequências.
 - Reforçar a importância de um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo.

Investigação Eficaz de Queixas; o empregador deve conduzir investigações imparciais e minuciosas quando uma queixa de assédio sexual é apresentada, conforme a NBR 6023/2002. Isso implica:

- Entrevistar testemunhas.
- Coletar evidências relevantes.
- Aplicar medidas corretivas apropriadas, incluindo disciplina para o agressor e apoio à vítima.

Promoção de uma Cultura de Respeito; É responsabilidade do empregador promover uma cultura organizacional que desencoraje o assédio sexual e promova o respeito mútuo entre os funcionários, de acordo com a NBR 6023/2002. Isso pode ser alcançado por meio de:

- Comunicação regular sobre valores e comportamentos esperados.
- Reconhecimento e recompensa daqueles que contribuem para um ambiente de trabalho positivo.

6. MONITORAMENTO E REVISÃO CONSTANTES

O empregador deve monitorar continuamente o ambiente de trabalho para detectar sinais de assédio sexual e revisar regularmente suas políticas e práticas, como recomendado pela NBR 6023/2002. Isso é essencial para garantir que as medidas estejam atualizadas e eficazes na prevenção do assédio.

Ao negligenciar essas responsabilidades, os empregadores podem enfrentar consequências legais, financeiras e de reputações significativas, conforme as normas estabelecidas na NBR 6023/2002. Por isso, é do interesse do empregador tomar medidas proativas para prevenir e combater o assédio sexual, protegendo assim seus funcionários e sua própria integridade empresarial.

7. DIVERGÊNCIAS DOUTRINÁRIAS SOBRE O ASSÉDIO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DETALHADA

Embora a legislação brasileira sobre o assédio sexual seja considerada clara e abrangente, ainda existem divergências doutrinárias sobre diversos aspectos do tema. As principais controvérsias giram em torno da responsabilidade do empregador, das medidas preventivas e punitivas a serem tomadas e da caracterização do que configura assédio sexual.

ABORDAGEM RIGOROSA:

Alguns doutrinadores defendem uma responsabilização objetiva do empregador, ou seja, independentemente de culpa, dolo ou negligência. Argumenta-se que o empregador tem o dever legal de garantir um ambiente de trabalho seguro e livre de assédio sexual. A vulnerabilidade da vítima em uma relação de trabalho exige uma proteção especial e a responsabilização objetiva incentiva os empregadores a adotarem medidas preventivas eficazes.

ABORDAGEM FLEXÍVEL:

Outros doutrinadores defendem uma responsabilização subjetiva do empregador, condicionada à comprovação de culpa, dolo ou negligência. Argumenta-se que:

A responsabilização objetiva pode ser excessivamente gravosa para o empregador.

É necessário considerar as particularidades de cada caso, como a gravidade do assédio, a relação de poder entre as partes e as medidas preventivas adotadas pela empresa.

A culpa do empregador pode ser demonstrada por meio de diversos elementos, como:

- Conhecimento do assédio e omissão na tomada de providências.
- Falha na implementação de medidas preventivas.
- Tolerância com práticas de assédio no ambiente de trabalho.

MEDIDAS PREVENTIVAS E PUNITIVAS:

A legislação brasileira determina que as empresas adotem medidas preventivas contra o assédio sexual, como:

Implementação de políticas internas que definam o que configura assédio sexual e estabeleçam procedimentos para denúncias e investigação.

Capacitação de funcionários sobre o tema.

Criação de canais de comunicação seguros para denúncias.

Investigação rigorosa de todas as denúncias.

Aplicação de sanções cabíveis aos assediadores, como advertência, suspensão ou rescisão do contrato de trabalho.

CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL:

Há divergências doutrinárias sobre o que configura assédio sexual, especialmente no que se refere a natureza da conduta. Alguns doutrinadores defendem uma definição ampla, que inclui qualquer comportamento de natureza sexual não desejado.

Outros defendem uma definição mais restritiva, que se limita a comportamentos que sejam graves e/ou repetitivos.

No contexto da conduta alguns doutrinadores defendem que o contexto é irrelevante para a caracterização do assédio sexual.

Outros defendem que o contexto deve ser levado em consideração, como o local onde o comportamento ocorre, a relação entre as partes e a intenção do assediador.

7. CONCLUSÃO

A partir da análise realizada, é possível afirmar que o assédio sexual no ambiente de trabalho representa uma infração gravíssima aos direitos fundamentais do indivíduo. Esta prática prejudicial não somente afeta a vítima em questão, mas também contamina o ambiente laboral como um todo.

Neste contexto, o empregador possui o dever, tanto legal quanto ético, de prevenir e combater o assédio sexual. Este compromisso se traduz na garantia de um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de qualquer forma de discriminação.

Apesar das divergências doutrinárias existentes sobre a responsabilidade do empregador em relação ao assédio sexual, é imprescindível que sejam adotadas medidas preventivas e punitivas. Estas ações têm como objetivo coibir essa prática nociva e assegurar o respeito aos direitos humanos e à igualdade de gênero no ambiente de trabalho. A adoção dessas medidas é fundamental para a construção de um ambiente laboral mais justo e equitativo.

8. REFERÊNCIAS

Araújo, P. L. (2010). O assédio sexual e a violência de gênero nas relações trabalhistas. Curitiba: Juruá.

Brasil. (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal.

Capelari, L. G. (2016). Assédio sexual no trabalho. São Paulo: LTr.

Oliveira, P. E. V. de. (2023). Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências. São Paulo: Dialética.

Alves, G.

A. (2008). Assédio sexual: um novo paradigma para o direito do trabalho. São Paulo: LTR.

Brasil. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. 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)

Capelari, L. S. T. (Ano). O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado.

Capez, F. (2005). Curso de direito penal - parte especial: dos crimes contra os costumes a dos crimes contra a administração pública (arts. 213 a 359-H) (2ª ed.). São Paulo: Saraiva.

Mirabete, J. F. (2016). Manual de Direito Penal (32ª ed.). São Paulo: Atlas.

Pamplona Filho, R. (2011). O assédio sexual na relação de emprego (2ª ed.). São Paulo: LTR.

Brasil. (2002). Código Civil, Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002, Diário Oficial da União.

Brasil. (1943). Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, 01 de maio de 1943.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre os crimes de estupro, de atentado violento ao pudor e de outros crimes sexuais, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331. Configura assédio sexual a conduta de natureza sexual não desejada pelo trabalhador. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 set. 2016.

•http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/b