

ASSÉDIO SEXUAL E COMPLIANCE TRABALHISTA

Assédio Sexual pode ser conceituado como abordagens repetitivas de carácter sexual, não aceitáveis e não consentidas, de um empregado contra outro, que causam constrangimento e criam uma atmosfera ofensiva e hostil.

O tema tomou notoriedade com o surgimento do movimento #MeToo (eu também) adotado por celebridades hollywoodianas, que denunciaram assédios sofridos por famosos astros e produtores de cinema.

Essa conduta fere diversos direitos fundamentais dentre os quais podemos destacar a honra, integridade física, intimidade e liberdade, além disso, possui um grande impacto na sociedade, pois também acarreta realocação de profissionais, desenvolvimento de doenças laborais como depressão e redução da diversidade de gênero em grandes corporações.

Por ferir a dignidade da pessoa humana e seus bens jurídicos, o tema em 2001 foi tipificado em nosso Código Penal através da promulgação da lei 10.224 e classificado com crime laboral, por meio do artigo 216 -A:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

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

A justiça criminal trás três requisitos para a configuração do assédio, o que não se aplica exatamente a justiça do trabalho, mas nos concede um norte de análise em casos concretos. Os critérios elencados no artigo são:

Constranger alguém – A importunação tem que deixar a vítima acuada.

Solicitação de favor sexual – O agressor deve requerer a vantagens sexuais.

Hierarquia superior – O agressor deve ser superior hierárquico da vítima.

Apesar de ser uma conduta existente em ambiente laboral, o assédio sexual não está presente na legislação trabalhista, por tanto, quando surge a questão em nossos tribunais a única fundamentação possível é por meio de análise jurisprudencial, que mesmo com divergências nos concede um entendimento consolidado sobre o assunto.

Nossos tribunais classificam o assédio sexual em duas modalidades: A primeira por meio de chantagem e a segunda por meio de intimidação. Em ambos os casos é cabível indenização por dano moral e a aplicação das consequências previstas na CLT, porém as duas se distinguem quanto aos requisitos.

A forma de assédio mais conhecida é “por meio de chantagem”, sua natureza é vertical e direta, pois nesse caso são aplicados os critérios da lei penal, onde o agressor é superior hierárquico da vítima e oferece uma vantagem em troca de favores sexuais.

Já na segunda modalidade o assédio sexual, conhecida como “por intimidação”, a subordinação não é necessária, pois a natureza é horizontal e indireta. O agressor ou agressores são pares da vítima e podem realizar a conduta por meio de brincadeiras, incitações físicas ou verbais, de forma ofensiva e hostil. Nesse caso o ambiente que é prejudicial e constrange a vítima, não necessariamente um agente específico.

Em todos os casos a responsabilidade recai sobre a empresa por força do artigo 932 do código civil, onde fica claro que independente de culpa o empregador é de forma objetiva, responsável pelos danos causados pelo empregado.

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;

Por mais que a súmula 341 do STF em seu texto diga que “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.”, a V Jornada de Direito Civil em seu enunciado 451, entende que “A responsabilidade civil por ato de terceiro funda-se na responsabilidade objetiva ou independente de culpa, estando superado o modelo de culpa presumida.”, por tanto a súmula do STF pelo entendimento doutrinário encontra-se prejudicada.

Se aplicarmos esse entendimento a lei trabalhista, podemos entender um caso de assédio sexual como a concretização da Culpa in vigilando, a empresa tem a obrigação de acompanhar as ações de seus empregados e punir condutas que fogem da postura adotada pela companhia. Por tanto, a responsabilidade pelos danos causados por atos

de assédio recai sobre o empregador por falta de fiscalização e vigilância em relação aos seus colaboradores.

A existência de uma cultura de assédio sexual no ambiente laboral, ocasiona diversas consequências, entre as quais podemos elencar:

Para a vítima: Possibilidade de rescisão indireta com base no artigo 483 da CLT alínea e, ação com pleito de danos morais e aposentadoria por invalidez por doença ocupacional fruto do assédio sofrido.

Para a empresa: Possibilidade de denúncia perante o Ministério Público do Trabalho que pode acarretar Termo de Ajude de Conduta, impacto na imagem da companhia e aumento das demandas trabalhistas com pedido de indenização.

Para o agressor: Demissão por justa causa com base no artigo 482 alínea b da CLT e possível ação penal com base no artigo 216-A.

Termo de Recebimento e Conhecimento: Assédio Sexual e Compliance Trabalhista

Declaro conhecer e estar de acordo com Termo Assédio Sexual e Compliance Trabalhista apresentado a mim nesta data. Estou ciente de que devo informar imediatamente à Diretoria qualquer situação na qual eu esteja envolvido (a) de acordo com os termos.

Estou ciente que em caso de desligamento da empresa deverei manter sigilo sobre as informações que não sejam de domínio público, obtidas durante a vigência de meu contrato de trabalho, sob pena de submeter-me às ações cabíveis previstas em lei no caso de divulgação e utilização indevida dessas informações.

Nome Completo:

Local e data:

Assinatura: