

# ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

FILHO, L.C.<sup>1</sup>; FIGUEIREDO, R. N.<sup>2</sup>

## RESUMO

**Objetivo:** Identificar práticas relacionadas ao assédio sexual em ambiente de trabalho, na relação de subordinação empregador-empregado. **Método:** Revisão bibliográfica baseada na coleta de informações e conteúdos de bases virtuais. **Resultado:** Entendimento sobre o papel do empregador na relação trabalhística sobre o empregado e implicações do assédio no ambiente de trabalho. **Conclusão:** Depreende-se a necessidade de práticas combativas e de controle relacionadas à situação, somando-se à relevância da conscientização do empregador sobre as consequências que possam advir diante da prática do assédio.

**Palavras Chaves:** Assédio. Combate. Empregador. Sexual. Trabalhistas.

## ABSTRACT

**Objective:** To identify practices related to sexual harassment in the workplace, in the relationship of employer-employee subordination. **Method:** Literature review based on the collection of information and content from virtual databases. **Result:** Understanding the role of the employer in the employment relationship with the employee and the implications of harassment in the workplace. **Conclusion:** There is a need for combative and control practices related to the situation, adding to the relevance of the employer's awareness of the consequences that may arise from the practice of harassment.

**Keywords:** Harassment. Combat. Employer. Sexual. Labor.

---

<sup>1</sup> Luiz Calcagni Filho. Acadêmico do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Apucarana-FAP. Apucarana-PR. 2020.

<sup>2</sup> Renata Nóbrega Figueiredo. Mestra em Direito das Relações Sociais, ênfase em Direito do Trabalho, pela PUC SP, professora universitária e advogada na região Metropolitana de Londrina desde 1998.

## **INTRODUÇÃO**

No contexto referente ao tema, e tomando-se por conta o conceito da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), assédio sexual é todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Os atos, que compreendem desde aproximações indevidas até, em ponto extremo, a uma ameaça física ou verbal, podem ocorrer de forma direta, como também com o intuito de obtenção de favores sexuais.

Podendo se manifestar de diferentes formas, ocorrem principalmente por intimidação e por chantagem, sendo que a diferença se dá pela presença ou não do poder hierárquico, sendo que uma espécie configura crime e a outra não configura ilícito penal. Ao violar a intimidade do trabalhador, acaba por humilhar a vítima, afastá-la do mundo do trabalho e afetá-la psicologicamente e por vezes sexualmente. Desta forma, faz-se de extrema importância coibir e desestimular qualquer ato ou ação com a mesma carga de ofensividade.

Sabendo-se que a prática do assédio é recorrente no ambiente de trabalho e tomando por conta as eventuais consequências advindas dessa prática, o estudo do tema tem por justificativa a sua relevância no contexto moral e social em que é praticado. Haja vista a necessidade da discussão acerca do tema, por consideração de um futuro profissional, dentro de um ambiente social e moral, que influencia diretamente na vida pessoal das vítimas do assédio.

## **OBJETIVO**

Dentro do contexto de execução, o objetivo geral tende em abordar os aspectos relacionados à revolução no mercado de trabalho, destacando-se o ambiente de trabalho em que é ocorrido o assédio sexual, os principais agentes envolvidos, assim como expor as realidades em que é praticado, no sentido de identificá-lo em um contexto de trabalho. Dentre os objetivos específicos, encontra-se a análise do princípio protetor, que se justifica pela natural desigualdade em que se encontram os partícipes da relação de emprego; priorizando-se a proteção do

empregado, que se apresenta como hipossuficiente, em relação ao seu empregador. Além disso, a determinação da forma correta e lícita de ação do empregador para com seus empregados, na qual se espera práticas honrosas e, principalmente, não constrangentes. Assim como índices de assédio sexual e conceituações referentes à vida e integridade humanas em ambiente de trabalho e social. E, por fim, a utilização de referências vindas da Constituição Federal de 1988, que em seu artigo 1º inciso II, explicita alguns dos princípios fundamentais regidos.

## **METODOLOGIA DE PESQUISA**

Na execução da pesquisa e coleta de informações, a metodologia empregada se fez por meio de revisão bibliográfica de conteúdo, utilizando-se de produções existentes, publicações, obras e estudos, na forma histórica e no sentido atual de todo processo que se decorre sobre o tema descrito. Deste modo, todo processo de tomada de informações teve por objetivo a criação de uma obra que possa levar conhecimento, informações e descrição junto à sociedade, de forma geral sobre o tema.

## **RESULTADOS**

Nota-se que o assédio sexual é uma prática recorrente no ambiente de trabalho, no qual, um contexto estressante e desgastante, faz com que a prática interfira nos julgamentos ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, assim como ocorrência de intimidação e chantagem, o que enseja a responsabilização civil, administrativa e trabalhista.

Hirigoyen aborda a temática, assumindo que a reparação do dano é baseado no auto-entendimento do assediado sobre a lesão de sua privacidade, de forma que o que realmente interessa é o resultado e seus efeitos, como também a reparação e recompensa justa pelo dano sofrido.<sup>2</sup>

Entende-se dessa forma a necessidade do empregado em identificar as práticas assediadas sofridas, assim como a importância do empregador/colega de trabalho que assedia, ter postura e discernimento em suas ações, visto as implicações que possam vir a acarretar.

---

<sup>2</sup>HIRIGOYEN, Marie-Francie. Assedio Moral: **A violência perversa do cotidiano**. 04ªed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.p.15.

## CONCLUSÃO

Conclui-se através do estudo e o processo de coleta de conteúdos e informações pertinentes ao tema que, a fim de inibir práticas de assédio sexual, faz-se necessário instituir medidas preventivas no ambiente do trabalho, estabelecendo política de conduta e código de ética, visto que essas ações decorrem por meio da chantagem ou da intimidação, podendo ser gestos, palavras, insinuações, entre outras modalidades.

No contexto do trabalho evidenciou que assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela que é assediada, dificultando a obtenção de provas, o que indica a importância do monitoramento do ambiente de trabalho, com a finalidade de prevenir situações constrangedoras e desestabilização emocional causadas pela prática do assédio.

## REFERÊNCIAS

DALAZEN, João Oreste. **Competência contra os costumes e assédio sexual**. Ed. Condensada. São Paulo: Jurídica Brasileira, 1999.

HIRIGOYEN, Marie-Francie. **Assedio Moral: A violência perversa do cotidiano**. 04ªed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

LAZZARIN, Sonilde Kugel. **Os critérios para a fixação do quantum indenizatório e as finalidades da reparação civil por dano moral**. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v.27, n.313, p.19-41, jan. 2010.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. SP, 2001.

MAGANO, Octavio Bueno. **“Danos morais no direito do trabalho”**. Revista Trabalho e Doutrina, nº 10, p. 63/65, São Paulo: Saraiva.