

APLICABILIDADE DO COMPLIANCE TRABALHISTA NO COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL DE MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO¹

*APPLICABILITY OF LABOR COMPLIANCE IN FIGHTING SEXUAL HARASSMENT OF
WOMEN IN THE WORK ENVIRONMENT*

Maria Julia de Castro e SOUSA²

RESUMO

O presente artigo se propõe a sintetizar o conteúdo desenvolvido em pesquisa de iniciação científica de título e autoria homônimos, apresentada à Faculdade de Direito de Franca, e que tem por objeto o estudo do Compliance e sua aplicabilidade como ferramenta de combate ao assédio sexual praticado contra mulheres em seus ambientes de trabalho.

Palavras-Chave: Desigualdade de gênero. Gênero feminino. Assédio sexual. Compliance trabalhista.

ABSTRACT

This article aims to synthesize the content developed in scientific initiation research with the same title and authorship, presented to the Faculdade de Direito de Franca, and whose object is the study of Compliance and its applicability as a tool to combat sexual harassment practiced against women in their work environments.

Keywords: Gender inequality. Feminine gender. Sexual harassment. Labor compliance.

¹ O presente artigo sintetiza a monografia de conclusão da pesquisa, realizada para o Programa Interno de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC 2021-2022) da Faculdade de Direito de Franca (FDF), Franca/SP.

²Graduanda em Direito pela Faculdade de Direito de Franca, pesquisadora bolsista pelo Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) na mesma instituição, extensionista na Assessoria Jurídica Popular (AJUP) pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho - UNESP Franca, e estagiária de Direito. Para contato: maria.julia17@outlook.com.br.

1 INTRODUÇÃO

Motivado pela urgência e a relevância dados atualmente ao debate acerca da temática de gênero, principalmente no que tange às violências de gênero, dentre as quais destaca-se o assédio sexual, o trabalho desenvolve-se a partir da análise de duas principais referências, quais sejam (i) o relatório de tendências globais no universo corporativo³, elaborado anualmente pela LinkedIn, e (ii) a pesquisa, intitulada “O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho”⁴, desenvolvida pela Think Eva, uma organização voltada à consultoria de inovação social, em parceria com a LinkedIn, a partir das quais observa-se uma grande demanda por políticas antiassédio nas empresas tanto por parte das vítimas, por seu bem estar, segurança e desenvolvimento pessoal, como também por parte dos consumidores e investidores, os quais, cada vez mais engajados na temática da desigualdade e violência de gênero, exigem das companhias o empenho necessário à construção de um ambiente de trabalho livre de violência sexual.

A urgência em torno do debate é igualmente corroborada pelo destaque e exposição dados a casos recentes e emblemáticos de assédio sexual no ambiente corporativo, tanto em âmbito internacional, como verifica-se pelo caso Bill Gates, o qual, diante de acusações de assédio sexual, renunciou ao seu cargo de membro do conselho da Microsoft⁵, quanto nacionalmente, como verifica-se pelo caso Marcius Melhem, ator global acusado de assediado colegas de trabalho⁶, bem como o caso Rogério Caboclo, presidente da Confederação Brasileira de Futebol (CBF), suspenso do cargo em virtude de denúncias de assédio sexual feitas por funcionárias da instituição⁷, e, ainda mais recentemente, o caso Pedro

³ Tendências globais de talentos 2019: As 4 tendências que estão transformando seu local de trabalho. Disponível em: <<https://business.linkedin.com/pt-br/talent-solutions/global-talent-trends>>. Acesso em: 8 jun. 2022.

⁴ Assédio no Contexto do Mundo Corporativo – Think Eva. Disponível em: <<https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>>. Acesso em: 8 jun. 2022.

⁵ Bill Gates foi advertido sobre e-mails impróprios a funcionária, diz jornal [20/10/2021]. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/internacional/ultimas-noticias/2021/10/20/bill-gates-foi-advertido-sobre-e-mail-improprios-a-funcionaria-diz-jornal.htm>>. Acesso em: 8 jun. 2022.

⁶ Artigo | Caso de Marcius Melhem na Globo: oito mulheres formalizam denúncia. Brasil de Fato. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/02/09/artigo-sindicatos-precisam-cobrar-de-empresas-de-comunicacao-que-enfrentem-assedio>>. Acesso em: 8 jun. 2022.

⁷ Em depoimento sobre assédio, funcionária da CBF cita ameaças e tentativa de interferência de Caboclo em sua vida pessoal | futebol | ge. Disponível em: <<https://ge.globo.com/futebol/noticia/rogerio-caboclo-assedio-cbf-funcionaria.ghtml>>. Acesso em: 8 jun. 2022.

Gimaraes, ex presidente da Caixa Econômica Federal, igualmente acusado de assédio sexual⁸.

Destarte, com o objetivo precípuo de apresentar o Compliance trabalhista como ferramenta útil no combate ao assédio sexual no ambiente corporativo, o presente artigo propõe-se, igualmente, a fornecer as bases teóricas necessárias à compreensão da origem e instituição do assédio sexual na sociedade, os impactos desta conduta perversa sobre a dinâmica social, com destaque aos seus efeitos no ambiente de trabalho, sobre as vítimas, seu bem estar e desenvolvimento pessoal, bem como sobre as companhias, deslindando os riscos jurídicos, econômicos e sociais da postura negligente do empregador em relação à ocorrência de episódios de assédio sexual no cotidiano laboral para que, ao final, reste esclarecida a utilidade de um bom programa de Compliance na mitigação destes riscos, constituindo-se, inclusive, como vantagem competitiva e de recrutamento de talentos.

Para tal, foi utilizada, inicialmente, como metodologia, a pesquisa bibliográfica, a fim de realizar um levantamento conceitual, baseado, principalmente, na apuração de artigos científicos, bem como de obras pertinentes à temática, além da investigação do próprio ordenamento jurídico brasileiro, incluindo decisões judiciais, nacionais e internacionais, que materializam a relevância do debate em torno da aplicabilidade do Compliance Trabalhista na mitigação dos episódios de assédio sexual no ambiente corporativo.

Ato contínuo, utilizou-se da pesquisa documental como metodologia aplicada ao desenvolvimento do trabalho, pautando-se na análise de dados quantitativos, coletados por pesquisas anteriores e pertinentes ao tema, atribuindo, assim, ao presente artigo, uma elaboração devidamente respaldada e fidedigna.

2 PROPRIEDADE PRIVADA E OBJETIFICAÇÃO FEMININA: AS ORIGENS DO ASSÉDIO SEXUAL

Para compreender a origem do assédio sexual e a dinâmica por trás da perpetuação desta conduta na sociedade contemporânea se faz

⁸ Leia as acusações de assédio sexual contra Pedro Guimaraes. Poder360. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/governo/leia-as-acusacoes-de-assedio-sexual-contra-pedro-guimaraes/>>. Acesso em: 25 jul. 2022.

necessária a apresentação, ainda que breve, da trajetória existente entre a constituição matriarcal e comunal da sociedade primitiva e a atual constituição social, patriarcal e capitalista.

Muito embora pouco se debata sobre o destaque do papel feminino nas sociedades primitivas e a relação entre a inexistência da propriedade privada e a centralidade atribuída, neste período, às mulheres e as atividades exercidas por estas, em sua obra, Reed destaca o prestígio político, social e cultural atrelados à figura feminina, já que:

Em razão da ocupação masculina, quase que exclusivamente, estar voltada à caça, as mulheres, em seu dia-a-dia coletor e, posteriormente, produtor, acabaram por desenvolver a grande maioria de ferramentas, conhecimentos e técnicas essenciais e determinantes para o progresso social, dentre as quais destacam-se a evolução das atividades de coleta para a agricultura, o domínio da cerâmica, tecelagem e, inclusive, da construção de habitações. Além destas atividades, outras, tais como o desenvolvimento rudimentar da botânica e da química, puderam se converter em ensinamento para os demais integrantes da comunidade, tornando-se, em última instância, também educadoras, capazes de transmitir a herança cultural às novas gerações.⁹

Neste sentido, com base em suas análises, Engels, considerando que todas as sociedades baseiam seu desenvolvimento em dois pilares, quais sejam o da produção e o da procriação¹⁰, posiciona-se, quanto à existência de um matriarcado, justificando, tal qual Reed, a relevância social, política e cultural feminina em razão destas mulheres primitivas concentrarem, em torno de si, ambos os papéis considerados pelo autor como sendo fundamentais à constituição social, convertendo-se, assim, na cabeça social e dirigente de suas comunidades.

Cumprido salientar que, neste momento da História do homem, situado no período Neolítico, inexistia a concepção de propriedade privada, seja da terra, seja dos demais recursos necessários à subsistência do indivíduo. Portanto, igualmente, não havia acúmulo de qualquer tipo de

⁹ REED, Evelyn. *Sexo contra sexo ou classe contra classe*. São Paulo: Editora. Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2008.

¹⁰ ENGELS, Friedrich. *A origem da família, da propriedade privada e do Estado*. Trad. Leandro Konder. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

excedente produtivo, já que os insumos coletados ou, até mesmo, caçados, eram distribuídos de forma igualitária, o que garantia a estes indivíduos primitivos um status de igualdade, o qual alcançava a todos os integrantes da comunidade, sem distinção de classe ou gênero.

A compreensão coletiva da propriedade estendia-se também às crianças da comunidade, afinal, como destaca Engels, as mulheres, além de ocuparem uma posição socialmente relevante, dispunham de grande liberdade sexual.

Desta forma, ao engravidarem, estas não poderiam conhecer, de forma convicta, os pais biológicos de seus filhos, aspecto que conduziu a criação destes filhos de forma social, isto é, uma criação comunitária das crianças, inexistindo, por conseguinte, qualquer sentimento de hereditariedade ou de sucessão patrimonial, até mesmo porque, à época, o próprio conceito de propriedade privada era inexistente.

Entretanto, com a evolução gradativa da pecuária extensiva, foi proporcionada aos indivíduos, além da oportunidade de estabelecerem-se em torno da terra de forma ainda mais estável, também a possibilidade de acumular recursos, originando, assim, um excedente produtivo. Engels sintetiza este processo simultâneo de acumulação material primitiva acompanhada da gênese da sociedade patriarcal estabelecendo que:

Da necessidade de manter o excedente produtivo, que garantia o sustento familiar, foi dado ao homem o poder sobre os membros da família - mulheres e filhos. Desta forma, a mulher passa a constituir parte da propriedade do homem, destinando-se à procriação, inclusive, como forma de reprodução da força de trabalho explorada, ao cuidado doméstico e dos filhos, além de estar incumbida de dar prazer sexual ao homem. Paulatinamente, esta nova noção de família construiu a supremacia absoluta do homem sobre o sexo feminino¹¹.

Uma vez confinadas ao lar, à procriação e submetidas ao domínio, inclusive sexual, dos homens, as mulheres passaram, então, a suportar a desigualdade, a opressão e a violência de gênero, subprodutos da transição ocorrida entre a sociedade primitiva e a contemporânea, e características à ideologia patriarcal. Desta forma, depreende-se que a

¹¹ ENGELS, Friedrich. A origem da família, da propriedade privada e do Estado. Trad. Leandro Konder. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

origem da desigualdade de gênero encontra-se atrelada ao surgimento da propriedade privada, momento em que a figura feminina passa a ser compreendida como mera extensão patrimonial do homem, encarregada, não mais das atividades produtivas e de grande estima para a comunidade, mas sim das atividades meramente reprodutivas, dando início ao processo de objetificação do corpo feminino, que viria a justificar e, até mesmo, estimular, condutas assediadoras, praticadas por homens que, encorajados pela perpetuação da ideologia patriarcal através dos veículos de informação, das produções culturais, da indústria da beleza e, principalmente, da pornografia, acabaram por normalizar o assédio sexual, entranhando-o no ideário coletivo.

3 FEMINISMO: O ROMPIMENTO DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E A OCUPAÇÃO FEMININA DO AMBIENTE CORPORATIVO

A divisão sexual do trabalho, parte integrante e fundamental à ideologia patriarcal, pode ser conceituada, em linhas gerais, como a categorização das atividades autorizadas aos indivíduos, a serem exercidas no âmbito doméstico, familiar, político, intelectual e/ou econômico, pautando-se, para tal, na distinção feita entre os gêneros masculino e feminino, determinando, com base nas relações sociais de sexo e nos papéis de gênero impostos pela sociedade, as atribuições próprias à condição de mulher e aquelas compreendidas como sendo inerentes à condição de homem.

Conforme expõem as autoras Helena Hirata, Françoise Laborie, Helene Le Doare e Daniele Senotier, a divisão sexual do trabalho seria:

Uma forma de divisão do trabalho social decorrente às relações sociais de sexo, sendo a característica mais marcante desta divisão a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva, enquanto que às mulheres tal destinação limita-se à esfera reprodutiva. Em decorrência desta dinâmica, os homens passam a ocupar funções de forte valor social agregado, tais como as funções políticas, religiosas e militares.

Ainda de acordo com as autoras:

Essa forma de divisão social do trabalho é baseada em dois princípios organizadores, quais sejam (i) o da separação, isto é, a categorização de trabalhos de homens e outros de mulheres e (ii) o da hierarquização, isto é, um trabalho masculino é mais valorizado que um feminino.¹²

Das considerações acima, depreende-se facilmente que a divisão sexual do trabalho está atrelada intimamente à desigualdade de gênero e, portanto, à constituição patriarcal da sociedade e da família, que servem de obstáculo ao exercício feminino de funções produtivas e de relevante valor social, o que se verifica, por exemplo, na política, antes da conquista do sufrágio feminino, quando as mulheres sequer dispunham do direito ao voto, ou mesmo na economia, principalmente no que tange ao acesso ao trabalho assalariado.

Foi a partir do impulso do movimento feminista, nos anos 1970, que uma onda de estudos voltou-se à análise da divisão sexual do trabalho, fornecendo as bases teóricas necessárias à uma reação feminina a esta forma de opressão.

Elucidam Helena Hirata, Françoise Laborie, Helene Le Doare e Daniele Senotier que:

Em decorrência da tomada de consciência feminina acerca de uma opressão específica, tornou-se evidente a enorme massa de trabalho, realizado de forma gratuita pelas mulheres, sendo invisibilizado e executado, majoritariamente, em consequência do dever maternal a estas imposto.¹³

Neste sentido, pontuam Delphy e Kergoat que, resultante a este movimento de tomada de consciência feminina e de questionamento acerca da divisão sexual do trabalho que:

Como se por uma espécie de efeito bumerangue, depois de desfeita a família como entidade natural e biológica, passando, então, a ser compreendida também como lugar de exercício de um trabalho, a esfera do trabalho assalariado, até o momento adstrita

¹² HIRATA, Helena et al. Dicionário Crítico do feminismo. São Paulo, Editora UNESP, 2009.

¹³ HIRATA, Helena et al. Dicionário Crítico do feminismo. São Paulo, Editora UNESP, 2009.

à figura do trabalhador masculino, também implodiu.¹⁴

Discorrendo sobre o tema, Reed ressalta que:

A princípio e de modo geral, a mulher viu-se relegada a trabalhos mais humildes e subalternos, com salários inferiores ao dos homens, mas a sua introdução na economia social marcou o ponto de partida da liberação feminina, possibilitando, por exemplo, a escolha de uma vida diferente, que não fosse totalmente dedicada ao lar e à família, gerando, para as mulheres, uma independência da qual não poderiam desfrutar até então. Assim, seu afluxo no mercado de trabalho significou uma recusa crescente a um gênero de vida pré determinado e intelectualmente estancado.¹⁵

Portanto, foi a partir da luta do movimento de mulheres que, uma vez conscientes da existência de uma forma específica de opressão (a opressão de gênero), responsável por invisibilizar o trabalho doméstico ao mesmo tempo em que restringia as atividades femininas para que estas estivessem voltadas exclusivamente à esfera do lar, concentrando, conseqüentemente, o controle da vida econômica, política e social nas mãos dos homens, é que o feminismo apresenta-se como fator de rompimento da divisão sexual do trabalho e de inserção das mulheres neste mercado.

Ocorre que, em vista do progresso do movimento de mulheres rumo à efetiva igualdade entre os gêneros, a fim de manter-se o *status quo* de dominação masculina, a reação do patriarcado foi adaptar-se às mudanças sociais, o que se deu através da reprodução, agora no ambiente de trabalho, das práticas características ao fenômeno da objetificação e da subjugação feminina, a fim de que, com tais práticas, as mulheres sejam cooptadas a deixar o mercado de trabalho e retornar à esfera doméstica.

Neste sentido, Raquel Diniz Guerra aponta que:

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ REED, Evelyn. Sexo contra sexo ou classe contra classe. São Paulo: Editora. Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2008.

A ruptura paradigmática do monopólio masculino da vida em sociedade constituiu uma espécie de rebeldia inconveniente, capaz de deturpar os antigos alicerces de segmentação das atribuições, os quais encarceravam a mulher no “segmento privado”, isto é, na esfera do lar e suas demandas, expressão que guarda evidente sinonímia à privação de todas as relações sociopolíticas.¹⁶

Explica, ainda, Flávio da Costa Higa que:

O grande empenho empregado pelas mulheres para que estas conquistassem seu acesso ao mercado de trabalho demonstra, pela dificuldade de obterem um direito tão básico, que elas não foram e talvez ainda não sejam totalmente bem-vindas no ambiente laboral. Isto pelo fato de que, a independência econômica alcançada através do seu acesso à atividade produtiva rompe o estado de sujeição aos homens e faz com que elas invadam um setor outrora exclusivo e, até mesmo compitam por posições de maior destaque.¹⁷

Acrescenta ainda o autor que:

A assimilação dessa premissa sociológica faz com que se verifique a possibilidade da configuração de ambientes de trabalho hostis, ofensivos e vexatórios, nos quais constata-se a repulsa à companhia feminina, sendo esta externada por diferentes manifestações que chocam-se aos ideais de igualdade.¹⁸

Uma das manifestações da aversão masculina à companhia feminina no ambiente de trabalho é, sem dúvidas, a prática de assédio sexual. Afinal, violar a esfera da sexualidade feminina constitui uma das mais patentes expressões do histórico de subjugação do seu corpo, mente

¹⁶ GUERRA, Raquel Diniz. Mulher e discriminação. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

¹⁷ HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? Revista Direito GV, v. 12, n. 2, p. 484–515, 2016.

¹⁸ HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? Revista Direito GV, v. 12, n. 2, p. 484–515, 2016.

e trabalho ao domínio do homem, seja este seu pai, irmão, companheiro ou superior hierárquico.

Ocorre que, diante da responsabilização do empregador em face dos atos ilícitos praticados por seus empregados, dos passivos trabalhistas que tal responsabilização pode representar, do prejuízo da imagem da companhia frente aos investidores e consumidores, além da “fuga de cérebros”, tendente em ambientes de trabalho hostis, bem como pela preocupação com o bem estar de suas colaboradoras, o Compliance trabalhista apresenta-se como ferramenta útil aos empregadores e suas companhias, tendo em vista tanto a punição dos agressores quanto à prevenção de novos episódios de assédio sexual no ambiente de trabalho.

4 QUEBRANDO O TETO DE VIDRO: O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA ÚTIL À BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO ATRAVÉS DO COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Considerando o assédio sexual no ambiente de trabalho como uma reação da sociedade patriarcal ao progresso social rumo à igualdade de gênero, constituindo-se como expressão do fenômeno de objetificação feminina, a repercussão dos casos anteriormente destacados, bem como o relatório de tendências globais e talentos, elaborado pelo LinkedIn em 2019, revelam a imprescindibilidade, para o universo corporativo, destacado o processo de globalização, do desenvolvimento de políticas antiassédio nas companhias, uma vez que os investidores e consumidores apresentam-se cada vez mais atentos ao empenho das empresas na mitigação de episódios de assédio e violência sexual.

Além de representar um fator atrativo de recursos financeiros, a implementação de ações para a construção de um ambiente de trabalho livre da violência sexual, é também capaz de atrair recursos humanos no recrutamento de talentos, contribuindo para a produtividade, bem como para a longevidade das empresas, além de auxiliar na construção da imagem das companhias no cenário nacional e/ou internacional.

Neste sentido, conhecer as ferramentas úteis para combater episódios de assédio sexual no ambiente de trabalho, tal qual o Compliance trabalhista, apresenta-se, não apenas como um fator gerador de transformação social por si só, mas também uma vantagem competitiva para a companhia e para o empregador.

O termo Compliance tem origem do verbo em inglês *to comply*, que, na prática, nada mais significa que estar em conformidade. Quando aplicado ao ambiente corporativo, tal conformidade deve recair sobre as normas presentes nos códigos de conduta da companhia, para que assim, o objetivo precípua do programa de Compliance seja alcançado, qual seja o de preservação de um meio ambiente de trabalho equilibrado, bem como a proteção aos direitos dos seus colaboradores, afastando a ocorrência de transgressões éticas, como, por exemplo, o assédio sexual.

Para sua implementação e eficácia, é necessário que a elaboração de um programa de Compliance esteja fundamentada em alguns pilares essenciais, quais sejam:

- I. O suporte da alta administração;
- II. A realização de uma avaliação completa dos riscos em torno da problemática;
- III. A formulação propriamente dita do código de conduta da empresa;
- IV. A instituição de controles internos;
- V. A criação de um canal de denúncia anônima;
- VI. O desenvolvimento de investigações internas; e
- VII. A realização de treinamentos coletivos, a fim de conscientizar os colaboradores com maior profundidade sobre as origens e os impactos da problemática.

Isto posto, elementar destacar que, de acordo com a pesquisa do Think Eva, para 63,8% das mulheres entrevistadas, a ineficácia das políticas antiassédio nas empresas apresenta-se como a principal razão de não formalizarem suas denúncias.¹⁹

Portanto, para que se obtenham resultados com a implementação de um programa de Compliance voltado ao combate de episódios de assédio sexual nas empresas, conquistar a confiança das colaboradoras é essencial, afinal, a sua falta reflete negativamente na produtividade destas mulheres, na sua saúde psíquica, no equilíbrio do meio ambiente de trabalho e em uma alta rotatividade, já que 1 em cada 6 mulheres prefere pedir demissão a formalizar uma denúncia de assédio sexual.

Hoje, vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho que, em virtude do episódio, passam a suportar sintomas de ansiedade e depressão,

¹⁹ Assédio no Contexto do Mundo Corporativo – Think Eva. Disponível em: <<https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>>. Acesso em: 8 jun. 2022.

podem, inclusive, ser afastadas temporariamente ou, até mesmo, aposentadas, visto que tais doenças caracterizam doenças ocupacionais.

Além da perda de talentos e da rotatividade, o afastamento temporário destas colaboradoras representa, para o empregador, um custo, que poderia ter sido aplicado para a prevenção do problema; sem falar na possibilidade da responsabilização civil objetiva do empregador, pelos danos morais causados à trabalhadora.

Tal reparação pode representar um expressivo passivo trabalhista para a empresa, afinal, nos termos do art. 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal²⁰, bem como do art. 186 do Código Civil²¹, além da indenização pelo dano moral consequente ao episódio de assédio sexual em si, a vítima dispõe, ainda, da prerrogativa de ser indenizada, cumulativamente, pela redução ou, até mesmo, pelo completo exaurimento da sua capacidade para o trabalho²².

Há ainda a garantia para a vítima de que esta seja indenizada pelos danos patrimoniais consequentes ao assédio sexual, na forma de pensão vitalícia, a ser paga pelo empregador mensalmente ou em parcela única, conforme dispõe a legislação civil em seu art. 950, parágrafo único²³, sendo que, caso seja demonstrado o nexo causal entre o episódio de assédio sexual, a doença ocupacional e a incapacidade (permanente ou temporária) para o trabalho, o empregador pode, por força do dispositivo legal anteriormente mencionado, ser obrigado a custear também o tratamento da vítima enferma até o fim da convalescença.

Vale salientar que tais prerrogativas, possuem guarida nas súmulas 12 e 13 do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª região, aplicáveis aos casos de assédio sexual, pela compreensão extensiva da prática como constitutiva de acidente de trabalho²⁴.

²⁰ Constituição-Compilado. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 8 jun. 2022.

²¹ L10406compilada. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 8 jun. 2022.

²² Tribunal Superior do Trabalho TST: Ag 1530-49.2017.5.13.0004. Jusbrasil. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1212626523/ag-15304920175130004/inteiro-teor-1212626684>>. Acesso em: 8 jun. 2022.

²³ L10406compilada. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 8 jun. 2022.

²⁴ ANJOS, THIAGO CURVELO DOS. Súmulas — Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região - Paraíba. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/portal-servicos/jurisprudencia/sumulas>>. Acesso em: 13 jul. 2022.

Outra possibilidade, é a rescisão indireta do contrato de trabalho da vítima²⁵, conforme estabelece o art. 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas²⁶, por ato lesivo a honra e a boa fama da vítima, gerando, para o empregador, novamente, em virtude da sua responsabilidade objetiva, um grande passivo trabalhista, composto tanto pelas verbas rescisórias, bem como por multas.

E para além das consequências econômicas suportadas pelo empregador pela prática de assédio sexual no meio ambiente de trabalho da sua empresa, a imagem da empresa perante consumidores e investidores fica completamente maculada.

A indiferença do empregador quanto à problemática pode, inclusive, motivar o acionamento do Ministério Público do Trabalho e a realização de denúncias ao órgão sobre a displicência do empregador na prevenção e no combate ao assédio sexual na companhia, pode resultar no ajuizamento de ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, implicando, mais um vez, em um expressivo passivo financeiro à empresa.

Quanto ao agressor, uma vez identificado o constrangimento à vítima, a qual é compelida, em razão da ascendência hierárquica do agente a quem imputa-se a conduta assediadora, a favorecê-lo sexualmente, este poderá responder, inclusive, criminalmente, pela prática de assédio sexual, tipo penal previsto no art. 216-A do Código Penal brasileiro vigente, o qual impõe ao agressor pena de detenção de um a dois anos²⁷, observadas as causas de aumento previstas no mesmo artigo de lei.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desta forma, fica clara a urgência e a extrema relevância da discussão acerca da problemática envolvendo o assédio sexual no ambiente de trabalho, bem como a necessidade da atuação positiva dos empregadores no sentido de mitigar e prevenir episódios de assédio sexual nas suas empresas, como forma de concentrar vantagens competitivas e afastar

²⁵ RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO SEXUAL. OMISSÃO DA EMPRESA. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1 - Recurso Ordinário Trabalhista: RO 01007662320185010246 RJ. Jusbrasil. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1195738528/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1007662320185010246-rj>>. Acesso em: 8 jun. 2022.

²⁶ DEL5452. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 8 jun. 2022.

²⁷ BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez.

potenciais passivos financeiros, mas também como forma de apoiar a transformação social rumo à igualdade de gênero.

Como demonstrado ao longo do presente artigo, o Compliance trabalhista apresenta-se como ferramenta útil neste processo de conscientização sobre a temática da violência e da opressão de gênero reproduzidas no universo corporativo, expressadas através do assédio sexual no ambiente de trabalho, bem como é representativo de um instrumento de vantagens competitivas, recursos financeiros e humanos, e, por óbvio, de prevenção de passivos trabalhistas e denúncias perante o Ministério Público do Trabalho.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANJOS, THIAGO CURVELO DOS. **Súmulas — Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região - Paraíba**. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/portal-servicos/jurisprudencia/sumulas>>. Acesso em: 13 jul. 2022

Assédio no Contexto do Mundo Corporativo – Think Eva. Disponível em: <<https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>>. Acesso em: 8 jun. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez.

Constituição-Compilado. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 8 jun. 2022.

DEL5452. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 8 jun. 2022.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Trad. Leandro Konder. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

GUERRA, Raquel Diniz. **Mulher e discriminação**. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

HIGA, Flávio da Costa. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?** Revista Direito GV, v. 12, n. 2, p. 484–515, 2016.

HIRATA, Helena *et al.* **Dicionário Crítico do feminismo.** São Paulo, Editora UNESP, 2009.

L10406compilada. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 8 jun. 2022.

REED, Evelyn. **Sexo contra sexo ou classe contra classe.** São Paulo: Editora. Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2008.

RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO SEXUAL. OMISSÃO DA EMPRESA. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1 - Recurso Ordinário Trabalhista: RO 01007662320185010246 RJ. Jusbrasil. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1195738528/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1007662320185010246-rj>>. Acesso em: 8 jun. 2022.

Tendências globais de talentos 2019: As 4 tendências que estão transformando seu local de trabalho. Disponível em:

<<https://business.linkedin.com/pt-br/talent-solutions/global-talent-trends>>. Acesso em: 8 jun. 2022

Tribunal Superior do Trabalho TST: Ag 1530-49.2017.5.13.0004. Jusbrasil. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1212626523/ag-15304920175130004/inteiro-teor-1212626684>>. Acesso em: 8 jun. 2022.