



POR Marcelo Soares

FOTO Andrey Popov/AdobeStock

@marcelo.soares.advogado

## RESPONSABILIDADE DOS EMPREGADORES EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Primeiramente, vale explicar que o assédio moral e sexual em um ambiente laborativo acontece pelas condutas abusivas de um superior hierárquico ou colega de trabalho, que expõem o indivíduo a situações constrangedoras, afetando a sua dignidade e integridade, tanto de cunho moral ou sexual, colocando o trabalhador em perigo físico e/ou psíquico. Certo é que o empregado não pode ser submetido a tratamento desumano e degradante. Deve ser garantida a inviolabilidade a sua intimidade, vida privada, honra e imagem.

O assédio moral consiste em um ataque por meio de atitudes violentas e contrárias à ética, que expõem o empregado a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e cotidiana. No assédio moral, os atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente o empregado de forma repetitiva, sendo que as práticas vexatórias e constrangedoras degradam deliberadamente as condições de trabalho e a vida pessoal do empregado prejudicado. O assédio sexual ocorre por intimidação através de incitações sexuais por um ato único ou por ações repetitivas, podendo ocorrer por chantagem ou intimidação, com objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

Posto isso, ocorrendo assédio, moral ou sexual, no ambiente de trabalho, há a responsabilização do agressor na esfera trabalhista, civil e criminal. Ressalta-se, ainda, o entendimento majoritário, que entende pela responsabilização da empresa empregadora nos casos de assédio, mesmo que o assédio tenha sido cometido por outro empregado, levando em consideração o **dever do empregador de promover um ambiente de trabalho saudável**.

Portanto, diante das graves consequências geradas pelo assédio ao empregado agredido, que tem direito de trabalhar em um ambiente seguro, a Justiça do Trabalho aprecia as ações de assédio decorrentes da relação de trabalho. A dignidade da pessoa humana é uma garantia constitucional, que se faz princípio e pressuposto da mínima existência do ser humano na sociedade, ao passo que o assédio, independentemente do seu cunho, torna impossível uma existência condigna na sociedade e nas relações laborativas.

O empregado tem o trabalho como sua identidade social e vive a maior parte da sua vida no ambiente de trabalho, que é o lugar

que define a sua existência e utilidade em uma vida social. Desse modo, não é possível viver um padrão aceitável de qualidade de vida diante da vivência do trabalho em ambiente hostil, com o perigo de sofrer machucados em sua integridade física e psíquica, convivendo diretamente com o desrespeito aos direitos mais fundamentais do ser humano.

Diante desse cenário, a prática de assédio no local de trabalho torna o empregador responsável, independentemente do grau hierárquico do ofensor para com o ofendido. Ora, os empregadores têm como dever promover a gestão da saúde e segurança no local de trabalho e, segundo o Código Civil vigente, é claro ao obrigar o empregador, quando demonstrada a existência do dano e o nexo causal advindos do assédio, às devidas reparações ao colaborador vítima de assédio. Assim sendo, não é aceitável que o trabalho sujeite o empregado a situações humilhantes e vexatórias que coloquem em risco a sua saúde.

Com efeito, experimentada a situação de assédio moral ou sexual, no âmbito trabalhista, o empregado pode solicitar o término do contrato de trabalho por meio de uma rescisão indireta. Nesse caso, **o empregado deve ajuizar uma ação judicial para requerer a extinção do vínculo trabalhista** e, conseqüentemente, terá garantido o seu direito a todas as verbas devidas de uma dispensa imotivada. É importante a análise do *quantum* indenizatório, que é estipulado de acordo com a gravidade da ofensa, podendo ser de cunho leve, médio, grave ou gravíssimo, cabendo ao juiz a necessária análise do caso concreto, sem se distanciar do entendimento jurisprudencial acerca do tema, para que se estime o valor devido à parte lesada.

Sem sombra de dúvidas, cabe ao empregador tomar medidas preventivas que assegurem a dignidade de seus empregados, por meio de conscientização dos seus colaboradores e com punição severa aos assediadores, uma vez que é seu dever impedir a prática desses atos ilícitos dentro do seu ambiente de trabalho. Ao empregado deve ser assegurado um ambiente de trabalho harmônico, respeitoso, seguro e equilibrado, devendo o empregador resguardar a dignidade da pessoa humana, garantindo que seus empregados jamais vivenciem situações vexatórias de qualquer natureza.