

**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

## **A IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE COMO FERRAMENTA DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO – ASPECTOS ECONÔMICOS**

**CELIO ROBERTO CORREA**

Advogado inscrito na OAB/PR sob nº 62.833, com foco de atuação em Direito do Trabalho. Mestrando em Direito no Centro Universitário Internacional de Curitiba - UNINTER. Bolsista 100% no Programa de Excelência do PPGD-UNINTER. Possui Pós-Graduação lato sensu em Direito Aplicado pela Escola da Magistratura do Paraná - EMAP. Graduado em Direito pela Faculdade Internacional de Curitiba - UNINTER.

### **OBJETIVO DO TRABALHO**

Uma vez analisado o contexto histórico, percebe-se que o assédio sexual é um mal que infelizmente perpetua-se através dos tempos, denotando atitude degradante e que afronta de forma direta aos direitos de personalidade, notadamente no que diz respeito a pessoa do trabalhador.

Com efeito, é no ambiente de trabalho que é contabilizado o maior número de casos, cujo histórico está intimamente relacionado com o fenômeno da revolução industrial, fenômeno este que lançou no mercado de trabalho milhares deles, expondo-os de forma direta aos males desta prática absurda, notadamente as mulheres, vítimas principais desta prática. Diz-se, maiores vítimas em razão do fato que aos homens também é imposta os efeitos maléficos desta mesma prática.

Referido trabalho tem por objetivo remontar não apenas a construção normativa acerca da temática abordada, mas, sobretudo, as políticas direcionadas a prevenção desta pratica no meio empresarial, bem como as vantagens advindas de

**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

uma política firme implementada pelas empresas, quer seja no sentido de prevenir perdas ou mesmo diminuí-las por ocasião de processos e indenizações.

Diz-se diminuir porque, infelizmente, em casos onde não é possível evitar a prática do assédio, fatalmente o desfecho se dará na esfera judicial, cuja decisão levará em consideração para a fixação do *quantum* as atitudes preventivas implementadas pela empresa, ou seja, sua conduta. Vantagens econômicas colhidas a partir de uma política séria anti-assédio.

Vantagens que provar-se-á não limitar-se ao processo litigioso, mas que evidencia lucros também sob o viés da produção, vez que observado o meio ambiente laboral saudável, por conseqüência, a produção recebe o impacto positivo, fomentando certamente lucros substancialmente maiores.

**METODOLOGIA**

Inicialmente a pesquisa será construída a partir de uma pesquisa doutrinária e (bibliografia geral e específica) acerca do tema, abrangendo livros e revistas jurídicas, monografias, dissertações e teses. Neste sentido, buscar-se-á se levantar as principais políticas preventivas tomadas pelas empresas em relação a prática do assédio sexual.

Certamente a pesquisa levará em conta ainda os julgados prolatados pela Justiça do Trabalho, notadamente pelos Acórdãos de lavra do Egrégio Nono Regional, isso com o propósito de averiguar o entendimento disposto pelos Juízes e Desembargadores acerca das políticas anti-assédio implementadas pelos empregadores por ocasião da fixação da Sentença/Acórdão, quer seja reduzindo quando de sua existência ou majorando o dano fixado em razão da inexistência da prevenção. Ou mesmo a efetividade da política pode ser considerada para tanto.

**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

**REVISÃO DA LITERATURA**

Conforme ressaltado em linhas anteriores, não pairam dúvidas quanto aos benefícios que a prevenção ao assédio sexual pode trazer, quer seja quanto a manutenção do ambiente saudável e, conseqüentemente, mais produtivo, ou mesmo com relação a eliminação/redução das demandas envolvendo a prática do assédio sexual, ou ainda, com a redução dos valores das condenações, comprovando-se nestes casos a busca pelo empregador quanto a políticas corretas e efetiva busca de um ambiente sadio e livre de assédio.

No campo doutrinário, Pamplona Filho bem ressalta que empregados assediados tendem a faltar muito ao trabalho sem razão aparente, tendo neste comportamento uma forma de escapar do assediador. Mesmo as faltas justificadas com atestados médicos acabam por comprovar a necessidade de afastamento que são reflexos dos abalos físicos sofridos pelas vítimas do assédio. Outro aspecto também tratado pelo autor é a conseqüente queda de produtividade, e que em momentos onde a economia é globalizada causa prejuízos significativos ao empregador. Por fim, lembra o doutrinador da rotatividade da mão de obra, que dispensa altos valores com processos seletivos e de treinamento de novos empregados, ou mesmo os processos de transferências que igualmente contabiliza prejuízos (PAMPLONA FILHO, 2001, p.115-117).

Prejuízos vislumbrados também pela doutrina de Nádia Regina de Carvalho Mikos ao asseverar que “para as empresas o assédio sexual pode gerar um aumento de turnover, redução da capacidade operativa, da produtividade e da eficácia do trabalho, além de eventuais reflexos econômicos em razão da indenização econômica ao agredido” (MIKOS, 2018, p. 64).

Não por acaso, em países mais desenvolvidos na temática, décadas antes já era reconhecida a relevância do tema e as severas conseqüências imputadas as empresas envolvidas em casos de assédio. Pastore e Robortella bem ressalta em sua clássica obra que nos Estados Unidos, pioneiro em políticas anti-assédio, que os problemas geraram demandas com valores astronômicos, onde sentenças

**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

milionárias preocupavam efetivamente as empresas, pois além de denegrir a imagem da empresa e prejudicar sua participação no mercado, afetam diretamente a sua condição financeira (PASTORE & ROBORTELLA, 1998, p.8). A partir deste momento, as empresas instaladas em países mais desenvolvidos, lutam para impedir o problema, buscando alternativas para evitá-lo ou interrompê-lo o quanto antes (PASTORE & ROBORTELLA, 1998, p.39).

Pamplona Filho bem lembra que se o assediante é o empregador, responderá pelo assédio, cumulando inclusive danos morais. Não sendo ele, terá responsabilidades assim mesmo. Ainda que tenha o direito a uma lide regressiva, o autor entende que parece cabível a denúncia à lide no processo trabalhista. Entende o doutrinador que ao empregador cabe provar apenas que havia tomado todas as providências pertinentes para a manutenção de um ambiente adequado de trabalho, e que existe a intolerância da empresa para com a prática de assédio e que, por fim, todas as responsabilidades devem ser única e exclusivamente imputadas ao empregado que assediou (PAMPLONA FILHO, 2001, p.118).

No que tange a responsabilidade prevista no diploma civil brasileiro, Luiz Scavone Júnior afirma que o assédio sexual constitui sim fonte de responsabilidade civil, pois é ato ilícito, passível de ressarcimento por danos morais e materiais. É ato ilícito que caracteriza infração do dever de conduta, seja por meio de ação ou de omissão, culposa ou dolosa, que causa dano a outra parte (SCAVONE JR, 2001, p.72). Danos emergentes e lucros cessantes são perfeitamente aplicáveis, continua o autor. Se, por exemplo, a vítima não aceita a investidas do assediador, e em consequência disso acaba por ser demitido é certo que este empregado deixará de auferir os valores que teria direito se continuasse trabalhando, configurando lucros cessantes. Da mesma forma, tem-se configurado também danos materiais se em decorrência do assédio existem despesas com medicamentos ou gastos com profissionais de saúde (SCAVONE JR, 2001, p.72).

No que diz respeito a quantificação dos danos deve observar algumas características. Nesta toada, Ernesto Lippmann, por exemplo, entende que deve ser considerada a atitude do empregador que empenha-se na correção do problema,

**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

contudo, cabe a vítima provar sua condição de vida após a prática do assédio. Lippmann entende que deve ser considerado na avaliação o interesse da empresa no tema, se existe ou não tolerância da empresa para com os assediadores, se houve punição do assediador ou não, o porte da empresa. Outra forma de precisar os valores compensatórios é através da análise pericial, realizada por psiquiatras ou psicólogos de forma a medir a extensão dos danos causados, bem como a necessidade de tratamento psicológico ou psiquiátrico, ou ainda a perda de produtividade profissional (LIPPMANN, 2001, p.43-44).

De qualquer modo, como bem ressaltam Correa & Dissenha, “independente do ordenamento jurídico existente acerca da matéria, é importante que haja também a prevenção promovida pelos empregadores e amplamente divulgada entre os empregados, a fim de evitar a prática e não apenas punir o ato consumado” (CORREA & DISSENHA, 2013, p.24)

**RESULTADOS OBTIDOS E TÓPICOS CONCLUSIVOS**

Sem qualquer pretensão de esgotar temática tão vasta, pode-se concluir até aqui o presente momento que o assédio sexual é uma das formas mais aviltantes de ofensa ao trabalhador e aos seus direitos de personalidade. Ou seja, sua dignidade é ofendida e os seus valores morais são também afetados de forma direta, de modo que as conseqüências são quase sempre irreversíveis e as seqüelas uma certeza

Analisado sob o prisma financeiro, resta muito clara a existência de prejuízos de com a prática do assédio sexual no ambiente de trabalho, de modo que a partir do momento que o assédio é iniciado o empregado tem sua produção imediatamente reduzida, perdendo inclusive o seu interesse quanto a obtenção de novos cargos e melhores salários dentro da empresa.

Por sua vez, o empregador responde a todas conseqüências impostas pelo ordenamento jurídico, arcando com as indenizações e custas processuais, além de ver “manchado” o próprio nome da empresa, seu maior patrimônio, construído não raramente com muito esforço ao longo dos anos.

**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

Assim, a recente “onda” envolvendo a temática do compliance evidencia uma notória possibilidade de discussão acerca de um tema tão importante, não apenas em razão dos direitos da personalidade que são resguardados com a implementação das políticas, mas também em razão dos prejuízos ou da economia que as empresas/empresários podem alcançar. Notadamente neste cenário global e altamente competitivo onde é preciso economizar e investir bem, a prevenção englobando esta matéria é necessidade que se impõe, saltando aos olhos a sua importância.

**REFERÊNCIAS**

GUNTHER, Luiz Eduardo; COCHRAN III, Augustus Bonner. *The singularities of moral harassment and its classification as personal injury and/or existential damage*. **Revista Jurídica - UNICURITIBA**, v. 3, n. 48, p. 54-93, 2017.

COSENTINO FILHO, Carlo; ESTEVES, Juliana Teixeira. O direito coletivo do trabalho na sociedade pósindustrial: desafios à recomposição da consciência de classe obreira. **Revista Jurídica - UNICURITIBA**, v. 2, n. 51, p. 367-386, 2018.