

Bom dia Contrasp



Edição 13463- Terça feira, 27 de de janeiro de 2026



O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NÃO É UM REALITY SHOW: ASSÉDIO SEXUAL COMO FATOR DE RISCO ORGANIZACIONAL



Na linguagem cotidiana, o uso indiscriminado da expressão assédio acaba por diluir a densidade jurídica do conceito em quaisquer de suas modalidades e, por consequência, compromete a sua adequada compreensão.

Situações recentes, amplamente debatidas no espaço público e midiático, a exemplo do episódio envolvendo participantes de programas de entretenimento e reality show, têm contribuído para a difusão de análises precipitadas e, muitas vezes, juridicamente imprecisas sobre o tema.

Ao se tratar como assédio toda e qualquer conduta inadequada, de modo indistinto, nas relações sociais, corre-se o risco de apagar distinções essenciais entre figuras jurídicas diversas, como, por exemplo, o assédio sexual (no trabalho ou fora dele) e a importunação sexual.

A ausência dessa diferenciação favorece interpretações simplificadoras, que ora minimizam condutas graves, ora ampliam indevidamente o alcance do instituto, afastando-o de seus pressupostos normativos.

Do ponto de vista jurídico, essa imprecisão não constitui problema meramente conceitual, pois produz repercussões diretas na correta tipificação da conduta, na produção e valoração da prova, na adequação da resposta institucional e na responsabilização do agressor.

Ademais, a caracterização inadequada pode conduzir tanto à subnotificação de violências graves quanto à banalização do instituto do assédio, esvaziando sua força normativa enquanto instrumento de proteção da dignidade da pessoa humana.

De igual modo, parte do debate público tem se orientado pela compreensão equivocada de que, inexistindo relação de trabalho ou vínculo hierárquico entre as partes, determinadas condutas não poderiam ser juridicamente qualificadas como assédio.

Por essa razão, mostra-se imprescindível trabalhar com conceitos juridicamente delimitados, capazes de identificar, com clareza, os elementos constitutivos de cada forma de assédio, bem como os efeitos produzidos sobre a vítima e sobre o contexto relacional em que a conduta se insere.

Somente a partir dessa delimitação é possível qualificar corretamente os fatos, evitar generalizações indevidas e assegurar que a responsabili-

zação ocorra de modo eficaz e proporcional.

É com esse propósito que se fará a análise específica do assédio sexual no ambiente de trabalho, delimitando seus elementos caracterizadores e sua compreensão enquanto ilícito de natureza civil-trabalhista.

Busca-se, desse modo, pontuar como tais condutas violam os direitos da personalidade, comprometem o meio ambiente laboral seguro e saudável e ensejam o dever de reparação, independentemente da configuração de ilícito penal, à luz da responsabilidade civil e da proteção à dignidade do trabalhador.

No ordenamento jurídico brasileiro, a repressão penal ao assédio sexual encontra-se tipificada no art. 216-A do CP, que exige, para sua configuração, a existência de relação de hierarquia ou ascendência entre agressor e vítima, com a finalidade de obtenção de vantagem ou favorecimento sexual. Essa exigência normativa, embora cumpra relevante função no âmbito penal, não esgota a compreensão jurídica do fenômeno, tampouco pode ser transposta, de forma automática, para os demais ramos do Direito.

Afinal, a interpretação restritiva própria da esfera penal não se compatibiliza com a lógica protetiva que orienta o Direito do Trabalho e a responsabilidade civil, cujos fundamentos repousam na proteção da dignidade humana, na prevenção de danos e na preservação do meio ambiente laboral saudável.

Sob a perspectiva civil-trabalhista, o assédio sexual caracteriza-se pela prática de condutas de cunho sexual indesejadas pela vítima, manifestadas, por exemplo, por meio de palavras, gestos, insinuações, presentes, com a exibição de material pornográfico no local de trabalho, contatos físicos ou quaisquer outros comportamentos que tenham por efeito violar a dignidade, a intimidade e a liberdade sexual do trabalhador.

Assim, para a sua configuração, não se exige a presença de subordinação hierárquica formal, bastando a demonstração da conduta abusiva - tal distinção é fundamental para evitar interpretações restritivas e indevidas, assegurando uma

tutela jurídica ampla e efetiva frente às múltiplas formas de violência sexual que podem se manifestar no ambiente laboral.

Portanto, não se pode ignorar que o assédio sexual pode produzir repercussões simultâneas nas esferas civil, trabalhista e penal, sem que a incidência de uma exclua, condicione ou limite a atuação das demais - compreensão indispensável para uma tutela jurídica efetiva, especialmente diante da complexidade das relações contemporâneas de trabalho e da pluralidade de contextos em que a violência sexual pode se manifestar.

Esse entendimento é, inclusive, importante para o reconhecimento do denominado assédio sexual horizontal, isto é, aquele praticado entre trabalhadores que ocupam o mesmo nível hierárquico ou que não mantêm relação direta de subordinação. Nessas hipóteses, embora inexista poder formal de mando, subsistem relações de influência, dependência funcional, convivência cotidiana e expectativas profissionais que podem ser instrumentalizadas para constranger, intimidar ou silenciar a vítima.

O assédio sexual horizontal tende a ser invisibilizado nas organizações justamente por não se enquadrar nos estereótipos tradicionais de abuso de poder. Por vezes, tais condutas são naturalizadas sob o rótulo de brincadeiras, informalidade ou suposta liberdade, o que contribui para a banalização da violência e para a perpetuação de ambientes de trabalho hostis, perversos, discriminatórios e inseguros.

Todavia, a ausência de hierarquia não elimina a violação de direitos e descumprimento de obrigações, nem mitiga seus impactos psicológicos, emocionais e profissionais sobre a vítima.

A Constituição da República de 1988 assegura, como direitos fundamentais, a dignidade da pessoa humana, a inviolabilidade da honra, da intimidade e da vida privada, bem como o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. O assédio sexual, em qualquer de suas formas, afronta diretamente esses valores, configurando violação aos direitos da personalidade e comprometendo a higidez do ambiente laboral.

Nesse contexto, a tutela jurídica não pode se restringir à punição penal, devendo abranger mecanismos eficazes de prevenção, responsabilização e reparação no âmbito civil e trabalhista.

No plano da responsabilidade civil-trabalhista, o assédio sexual enseja o dever de indenizar sempre que presentes a conduta ilícita, independentemente da tipificação penal do fato e nível de dano, que pode se manifestar tanto de forma concreta, por meio de prejuízos psicológicos, afastamentos, adoecimento ou estagnação profissional, quanto de maneira difusa, pela degradação do clima organizacional e pelo comprometimento das relações de trabalho.

Ressalte-se, ainda, que o empregador detém o dever jurídico de assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável, o que inclui a prevenção e o enfrentamento de todas as formas de assédio - dever que decorre do cumprimento do ordenamento jurídico-trabalhista, especialmente dos princípios da boa-fé objetiva, da função social da empresa e da responsabilidade objetiva ou subjetiva pelos riscos inerentes à atividade econômica.

Assim, a omissão empresarial diante de condutas de assédio sexual, ainda que praticadas entre colegas de mesmo nível hierárquico, pode configurar falha grave no dever de cuidado e ensejar sua responsabilização.

Portanto, a adoção de políticas internas claras, canais de denúncia efetivos, procedimentos de apuração imparciais e ações educativas contínuas constitui medida indispensável para a mitigação dos riscos jurídicos e para a promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito, na equidade e na dignidade. A ausência desses mecanismos, por outro lado, contribui para a perpetuação de práticas abusivas e para o aumento do passivo trabalhista e reputacional das organizações.

Diante desse panorama, mostra-se fundamental afastar interpretações equivocadas, restritivas e indevidas que condicionem o reconhecimento do assédio sexual à existência de hierarquia formal, pois tal compreensão expõe as empresas a riscos jurídicos, financeiros e reputacionais, ao invisibilizar condutas ilícitas que produzem sim efei-

tos no plano civil-trabalhista.

Ademais, a atuação empresarial orientada apenas pela tipificação penal é insuficiente diante do dever de garantir um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e juridicamente protegido.

Nesse contexto, o assédio sexual deve ser compreendido também como um risco organizacional, capaz de impactar diretamente a produtividade, o clima interno, a retenção de talentos e a imagem institucional.

Condutas toleradas ou negligenciadas no cotidiano corporativo tendem a gerar passivos trabalhistas, ações indenizatórias, sanções administrativas e danos reputacionais de difícil reversão, especialmente em um cenário de maior transparência, governança e responsabilização social das empresas.

A responsabilidade do empregador, por sua vez, não se limita à repressão posterior ao dano, mas abrange o dever preventivo de estruturar políticas claras, códigos de conduta eficazes, treinamentos contínuos e canais de denúncia acessíveis e confiáveis, até porque, sob a perspectiva da governança corporativa, a prevenção do assédio sexual integra práticas essenciais de compliance trabalhista e antidiscriminatório.

Desse modo, a ausência ou fragilidade desses mecanismos pode caracterizar falha na gestão do meio ambiente do trabalho e ensejar a responsabilização da empresa, inclusive quando o assédio sexual ocorre entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico.

O enfrentamento do assédio exige mudança cultural concreta, gestão responsável que assuma riscos e um compromisso jurídico inegociável com a dignidade da pessoa humana (compreendida aqui como limite ético e normativo da organização do trabalho). O Direito do Trabalho, em diálogo necessário com a saúde do trabalhador e com os instrumentos internacionais de direitos humanos, ocupa papel central na desconstrução dessas práticas. Porque o trabalho não é espetáculo. O corpo não é prêmio. A dignidade dos trabalhadores (as) não se negocia.

Portanto, não é excessivo lembrar que empresas que incorporam a gestão de riscos psicossociais e comportamentais em sua estratégia institucional demonstram maior maturidade organizacional e reduzem significativamente a exposição a litígios e crises internas. Onde há assédio no meio ambiente de trabalho, não existem vencedores.

A CONTRASP reconhece que a interpretação restritiva do assédio sexual, limitada apenas à existência de hierarquia formal entre agressor e vítima, é incompatível com a realidade normativa e social. Sob a perspectiva do Direito do Trabalho e da responsabilidade civil, não é necessário que exista vínculo hierárquico formal para que condutas abusivas de natureza sexual configurem assédio; bastam a atuação indesejada e os efeitos lesivos para a vítima. Essa compreensão mais ampla é essencial para assegurar proteção jurídica efetiva e evitar lacunas na responsabilização dos agentes e das organizações.

Além do impacto individual sobre a vítima, as práticas de assédio sexual geram consequências organizacionais profundas, tais como a degrada-

ção do clima interno, a queda de produtividade, a dificuldade de retenção de talentos e danos reputacionais de difícil reparação. Desse modo, a CONTRASP reafirma que o assédio sexual deve ser encarado como um risco organizacional que as empresas precisam identificar, prevenir e combater de forma proativa. Ignorar ou negligenciar tais condutas expõe as organizações a passivos trabalhistas, medidas indenizatórias e sanções administrativas.

Por fim, a CONTRASP enfatiza a importância de políticas internas claras e eficazes, canais de denúncia acessíveis, procedimentos de apuração imparciais e programas de educação contínua como instrumentos essenciais na mitigação dos riscos de assédio sexual. A prevenção não apenas fortalece a cultura de respeito e dignidade, como também demonstra o compromisso da organização com a proteção dos direitos humanos e a promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro para todas e todos.

Fonte: migalhas.com.br com alterações CONTRASP



Presidente: João Soares
Secretaria de Imprensa e Comunicação: Matias José Ribeiro
Produção, Diagramação e Arte: Amauri Azevedo

ED. CENTRO EMPRESARIAL BRASILIA, SRTVS QD 701 BL A
SALAS 315 E 316, ASA SUL BRASÍLIA -DF, CEP: 70340907

(61) 35320448 / 35320414
<https://www.facebook.com/contrasp>
https://www.instagram.com/contrasp_seg/
<https://contrasp.org.br/>