

RESPONSABILIDADE DO EMPRESÁRIO POR ASSÉDIO SEXUAL COMETIDO POR SEUS AGENTES NO DIREITO NORTE-AMERICANO: ELEMENTOS PARA A CONSTRUÇÃO DE SOLUÇÕES NA ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA

EMPLOYER'S LIABILITY FOR ACTS OF SEXUAL HARASSMENT COMMITTED BY THEIR AGENTS UNDER U.S. LAW: ELEMENTS FOR THE CONSTRUCTION OF SOLUTIONS IN THE BRAZILIAN LEGAL SYSTEM

Assista aos comentários do autor sobre este artigo



RICARDO JOSÉ MACEDO DE BRITTO PEREIRA

Professor Titular do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF).
Doutor em Novos Desafios do Direito do Trabalho pela Universidad Complutense de Madrid. *Master of Law* pela Syracuse University.
rjmbpereira@gmail.com

Recebido em: 02.05.2022.
Aprovado em: 19.08.2025.

ÁREA DO DIREITO: Civil; Comercial/Empresarial

RESUMO: O presente estudo trata da responsabilização do empregador nos âmbitos civil e trabalhista por assédio sexual praticado por seus agentes. No Brasil, há a previsão do assédio sexual no Código Penal, e legislação mais recente no âmbito trabalhista estabeleceu procedimentos sobre a matéria, mas não definiu a responsabilização do empregador (Lei 14.457/2022). A persecução criminal pode não resultar em reparação para as vítimas. A responsabilização nos âmbitos civil e trabalhista, embora sem lei específica, é imperativo constitucional visando a reparar as vítimas e a inibir a reiteração da conduta. O Direito norte-americano, por outro lado, contém vasta doutrina judicial acerca da responsabilização do empregador por assédio praticado por seus agentes. O problema de pesquisa é formulado da seguinte maneira: em que medida o Direito norte-americano pode auxiliar para construir no Brasil as

ABSTRACT: This study examines employer liability in both civil and labor spheres for acts of sexual harassment committed by their agents. In Brazil, sexual harassment is addressed in the Criminal Code, and recent labor legislation has introduced procedural measures on the matter, but the scope of employer liability remains undefined. Criminal prosecution alone may fail to provide compensation for victims. Civil and labor liability, although not expressly regulated by statute, constitute a constitutional imperative aimed at protecting victims and preventing future misconduct. By contrast, U.S. law has developed extensive case law on employer liability for harassment committed by employees and agents. The research question is thus formulated: to what extent can U.S. law contribute to shaping civil and labor liability of employers in Brazil for acts of sexual harassment perpetrated by their agents? The central argument

responsabilidades civil e trabalhista do empresário por atos de assédio sexual praticados por seus agentes? A proposta é que o reconhecimento ou não da responsabilização no Brasil levem em conta o dever de devida diligência em relação a políticas internas de prevenção e correção do assédio sexual, seguindo também as previsões da Convenção 190 da OIT para reforçar o combate ao assédio sexual e outras formas de violência contra a mulher.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio sexual – Discriminação – Responsabilidade do empresário – Direito norte-americano – Convenção 190 OIT.

advanced is that liability in Brazil should be tied to the employer's duty of due diligence in adopting and enforcing internal policies for the prevention and remediation of sexual harassment, in line with ILO Convention n. 190, thereby reinforcing efforts to combat sexual harassment and other forms of gender-based violence.

KEYWORDS: Sexual harassment – Discrimination – Employer's liability – U.S. Law – ILO Convention 190.

SUMÁRIO: Introdução. 1. Barreiras estruturais e culturais e a dificuldade para prevenir o assédio sexual. 1.1. As estruturas hierárquicas da sociedade patriarcal. 1.2. Acesso às instituições de proteção. 1.3. Importância do movimento *Me Too*. 1.4. Leis estaduais e estrutura empresarial. 2. Assédio sexual no Título VII do *Civil Rights Act*. 2.1. Assédio sexual como discriminação em razão de sexo. 2.2. A construção feita pela Suprema Corte norte americana. 2.3. Diretrizes da Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). 2.4. Lei que proíbe acordos de arbitragem em matéria de assédio sexual. 3. Proteção legal contra o assédio sexual. 3.1. Coação ou negativa? 3.2. Questões sobre a prova. 3.3. A responsabilidade do empregador nos Estados Unidos. 3.4. Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho. 3.5. Responsabilização do empregador no Brasil. Conclusão. Referências bibliográficas. Referências jurisprudenciais.

INTRODUÇÃO

O Brasil carece de lei que estabeleça as consequências legais e a responsabilização do empregador nos âmbitos civil e trabalhista por assédio sexual praticado por seus agentes. A aplicação do tipo penal a controvérsias cíveis e trabalhistas pode não resultar na reparação dos danos sofridos pelas vítimas.¹ Mais recentemente, a Lei 14.457, de 21.09.2022, estabeleceu “a prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho” (art. 1º, VI), determinando procedimentos a serem adotados nas empresas com CIPA, que passa a ser denominada Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Capítulo VII), mas não

-
1. O tipo penal do artigo 216-A do Código Penal brasileiro contém modalidade de assédio sexual praticado por superior hierárquico e trata da punição do infrator. No presente artigo, o foco é, no âmbito civil e trabalhista, a responsabilidade do empresário em assédio cometido por seus agentes.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Responsabilidade do empresário por assédio sexual cometido por seus agentes no Direito norte-americano: elementos para a construção de soluções na ordem jurídica brasileira. *Revista de Direito Civil Contemporâneo*. vol. 45. ano 12. p. 233-252. São Paulo: Ed. RT, out.-dez. 2025.

sexo. Essa jurisprudência concebe duas formas de assédio sexual, *quid pro quo* e ambiente hostil. Na primeira, o favor sexual é uma troca a modificação de condição de trabalho, de modo que quem a propõe detém poder conferido pelo empregador para fazê-lo. Nesse caso, a responsabilidade do empresário é objetiva. No ambiente hostil, além do ato indesejado, exige-se que os atos sejam severos e frequentes. Se praticados por supervisor, a responsabilidade também é objetiva, ou seja, a vítima não necessita provar culpa do empregador. No entanto, abre-se a possibilidade de a defesa alegar que a empresa possui política contra o assédio sexual, com canais apropriados de denúncia, apuração e correção dessas práticas e que a vítima não se utilizou deles.

A condição de supervisor é identificada a partir da existência da relação de agência, em que o ato é praticado no escopo do emprego, ou seja, a partir dos poderes conferidos pelo empregador, embora o assédio sexual seja praticado no interesse do agressor, e não do empregador.

O Brasil pode seguir a construção feita pela jurisprudência norte-americana, que trata adequadamente da responsabilização do empresário nos casos de assédio sexual, impondo a devida diligência ao estimular a adoção de medidas adequadas e funcionais de prevenção e correção. A Convenção 190 da OIT já vem sendo aplicada antes mesmo de sua incorporação formal a nosso ordenamento jurídico, e a conclusão do processo de ratificação impulsionará os instrumentos capazes de eliminar as estruturas e culturas de violência contra a mulher no trabalho e fora dele.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARAÚJO, Ana Paula. *Agressão: a escalada da violência doméstica no Brasil*. Globo: Rio de Janeiro, 2025.
- BAINBRIDGE, Stephen. *Business Associations: Cases and Materials on Agency, Partnerships, LLCs, and Corporations*. St. Paul: West Academic, 2021.
- BARRETO, Margarida Maria S. *Mal-estar no trabalho*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- BARRETO, Margarida Maria S. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2003.
- BURTON, David; KLINEDINST, Arlene. The changing landscape of Sexual Harassment Law. *Virginia Bar Association Journal*, n. 45, p. 24-26, 2018.
- CORNELL UNIVERSITY. *Sexual harassment. Legal information institute*. Disponível em: [www.law.cornell.edu/cfr/text/29/1604.11].
- CRAIN, Marion; KIM, Pauline; SELMI, Michael. *Work Law: Cases And Materials*. 3. ed. LexisNexis: New Providence, 2015.

- FORTUNA, Sandra Lourenço de Andrade. Ordem patriarcal de gênero e violência sexual: acepções a partir da produção científica brasileira em serviço social. *Serviço Social & Realidade*, v. 26, n. 2, p. 148-175, 2017.
- GREENE, Stephanie; O'BRIEN, Christine Neylon. New battles and battlegrounds for mandatory arbitration after Epic Systems, New Prime, and Lamps Plus. *American Business Law Journal*, v. 56, p. 815-878, 2019.
- HEBERT, Camille. Sexual harassment is gender harassment. *University of Kansas Law Review*, v. 43, n. 3, p. 565-608, 1995.
- HORNLE, Tatjana. The new German Law on sexual assault and sexual harassment. *German Law Journal*, v. 18, n. 6, p. 1309-1330, 2017.
- INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. *Convention 190*, ILO-ILC, 108d session, June 21, 2019. Disponível em: [www.ilo.org]. Acesso em: 29.04.2022.
- INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. *Recommendation 206*, ILO-ILC 108d session, June 21, 2019. Disponível em: [www.ilo.org]. Acesso em: 29.04.2022.
- INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. *The Gender Gap in Employment: what's holding women back?* Disponível em: [www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#persistent-barriers].
- LEUNG, Katherine. Microaggressions and sexual harassment: how the severe of pervasive standard fails women of color. *Journal on Civil Liberties and Civil Rights*, v. 23, n. 1, p. 79-102, 2017.
- LEVY, Roëe; MATTSSON, Martin. Discussion Paper: The effects of social movements: Evidence from #MeToo. *Science Research Network*, p. 01-67, 2023. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3496903].
- POTTER, Sharyn; HOWARD, Rebecca; MOYNIHAN, Mary. Long-term impacts of college sexual assaults on women survivors' educational and career attainments. *Journal of American College Health*, v. 66, n. 6, p. 496-507, 2018.
- RICHMAN, Rachel Arnow. Finding balance, forging a legacy: harassers' rights and employer best practices in the era of MeToo. *University of San Francisco Law Review*, v. 54, n. 1, p. 01-34, 2019.
- SEINER, Joseph. *Employment discrimination: procedure, principals, and practice*. 2. ed. New York: Aspen, 2019.
- THOMAS, Gillian. *Because of sex: one law, ten cases, and fifty years that changed american women's lives at work*. New York: Picador St. Marin's Press, 2017.

VEGA, Jacqueline. Buyer or victim beware? successor liability doctrine lacks proper protection for victims of discrimination and sexual harassment in the workplace. *Hofstra Labor and Employment Law Journal*, v. 35, n. 1, p. 171-207, 2017.

WEINBERG, Jill; NIELSEN, Laura Beth. What is sexual harassment: an empirical study of perceptions of ordinary people and judges. *Saint Louis University Publishing Law Review*, v. 36, n. 1, p. 39-58, 2017.

REFERÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS

TST, Ag. Inst. em Rec. Rev. 0000364-44.2023.5.09.0016, 1ª T., rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, j. 17.06.2025, *DEJT* 27.06.2025.

TST, Ag. em Ag. Inst. em Rec. Rev. 12645-26.2019.5.18.0241, 2ª T., rel. Min. Liana Chaib, j. 02.04.2025, *DEJT* 10.04.2025.



PESQUISA DO EDITORIAL



ÁREA DO DIREITO: Civil; Comercial/Empresarial

Veja também Doutrina relacionada ao tema

- A Convenção 190 da OIT e a proteção à saúde mental dos trabalhadores, de Renato Vieira de Faria e Rúbia Zanotelli De Alvarenga – *RDT* 215/117-138;
- A recepção da Convenção 190 da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho no direito interno brasileiro e a perspectiva do preenchimento das lacunas jurídicas atuais, de Jahyr-Philippe Bichara – *RT* 1059/219-236;
- A saúde mental no trabalho, a cultura do assédio e a síndrome de *burnout*, *boreout* e *brownout*, de Cláudio Freitas e Carolina Boynard – *RDT* 235/207-227;
- Assédio sexual no ambiente de trabalho: produção da prova e revitimização da mulher, de Eduardo Cambi e Liêge Novaes – *RePro* 336/461-482; e
- Nova política contra assédio sexual, de Editorial *RT* – *BRTO* 37.

Veja também Legislação relacionada ao tema

- Lei 14.457/2022.