

Assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho

Uma pesquisa realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho indicou que houve um aumento dos processos de assédio sexual em 21% no primeiro semestre de 2021 [1]. Com base nesse estudo, constatou-se que, no período de janeiro de 2015 a julho de 2021, mais de 27,3 mil ações envolvendo essa temática foram registradas perante as varas do Trabalho.



Entretantes, o assédio sexual é um problema de ordem mundial [2]

, conforme demonstra pesquisas alarmantes. Na União Europeia, 55% das mulheres já foram vítimas de assédio sexual uma vez na vida, sendo que 32% dos casos tiveram ligação com o trabalho [3].

Recentemente, em Nova York, o governador Andrew Cuomo renunciou ao mandato, após um relatório divulgando o assédio sexual de 11 mulheres [4]. Em que pese ter se pronunciando pela negativa de qualquer intenção sexual no seu comportamento, a investigação foi em sentido contrário, repercutindo, inclusive, em declarações do presidente americano [5].

Dito isso, impende frisar que o assédio sexual, de um modo geral, é caracterizado pelo constrangimento com implicação sexual no meio ambiente de trabalho.

Segundo Marcelo Ribeiro Uchôa [6], "o assédio sexual, portanto, é uma conduta que expõe um caráter malicioso de ordem erótica, que é indesejada pela vítima, e que repercute negativamente sobre a vida laboral desta. Como comportamento, pode se efetivar de diversas maneiras, através de palavras, mediante chantagens, toque e, em situações mais extrema, até violência física".

Entretantes, o Ministério Público do Trabalho dispõe de uma cartilha, com perguntas e respostas sobre o assédio sexual no trabalho [7], esclarecendo que a doutrina diferencia dois tipos de assédio sexual, sendo: 1) assédio por chantagem; 2) assédio por intimidação. Enquanto no assédio sexual por chantagem há a imposição do sexo, em troca de privilégios, ou, até mesmo para obstar malefícios na relação de trabalho, no assédio sexual por intimidação a vítima é lesada em virtude de perturbações sexuais inconvenientes no ambiente laboral, podendo, ainda, ser colocada em uma situação de humilhação.

O Código Penal Brasileiro tipifica o assédio sexual como crime, vez que assim dispõe em seu artigo 216-A: "*Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos*".

Frise-se, por oportuno, que neste ano foi sancionada a Lei nº 14.132, de 31 de março, que alterou o Código Penal para prever o crime de perseguição [8], assim como a Lei 14.188, de 28 de julho, que criou o tipo penal de violência psicológica contra a mulher [9].

Vale destacar, ainda, que entrou em vigor no dia 25 de junho o primeiro tratado internacional sobre violência e assédio no mundo do trabalho (Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho) [10]. Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho se manifestou favoravelmente pela ratificação da Convenção 190 e da Recomendação 206 da Organização Internacional do Trabalho [11].

É cediço que a empresa tem o dever e a obrigação de combater o assédio sexual no ambiente de trabalho. Portanto, é preciso que sejam criadas medidas efetivas de combate a esta prática.

Citem-se aqui alguns exemplos de assédio sexual contra as mulheres no ambiente de trabalho: brincadeiras vexatórias de cunho sexual; propostas indecentes; exigir o uso de vestimentas sensuais; bilhetes e elogios que causem constrangimentos; fazer contato físico indesejado; entre outros.

Há pouco tempo, o Tribunal Superior do Trabalho foi provocado a emitir um juízo de valor em um caso envolvendo práticas de assédio moral e sexual [12]. Na ocasião, a corte fixou a indenização no valor de R\$ 50 mil.

É sabido que nos termos do artigo 483, "e", da Consolidação das Leis do Trabalho [13], a vítima do assédio sexual poderá lograr êxito caso ingresse com a rescisão indireta do contrato de trabalho, extinguido o vínculo de emprego e, por conseguinte, recebendo todos os seus haveres rescisórios decorrentes de uma dispensa imotivada.

Lado outro, e inobstante a extinção do contrato de trabalho, o artigo 927 do Código Civil preceitua que "*aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo*".

Logo, a empresa poderá responder civilmente, com o pagamento de danos morais, pela conduta prática por seu funcionário reputado como "assediador".

De mais a mais, conquanto a conduta do assédio sexual possa trazer consequências gravíssimas ao agressor, é certo que, como dito no início deste texto, o número de casos aumentou. Além do medo que acomete a mulher em denunciar, outro grande entrave é a produção de provas, eis que nem sempre tais condutas são empreendidas em público.

A Organização Internacional do Trabalho emitiu um relatório [14] intitulado "Acabar com a violência e o assédio contra as mulheres e homens no mundo do trabalho", de modo que, do estudo realizado em diversos países, a concepção de uma política de combate ao assédio é apontada como necessária, com orientação às empresas e aos trabalhadores.

Portanto, uma das formas de o empregador combater o assédio sexual é com a criação de um canal de denúncia eficaz, com critérios previamente estabelecidos, para a averiguação e punição, garantindo o sigilo e anonimato da vítima.

É indispensável também que a empresa adote e elabore medidas preventivas, treinamentos e palestras para conscientização da coletividade. Aliás, no próprio regimento interno é possível a inclusão de normas de conduta sobre o tema.

Em arremate, cada vez mais se faz necessário nos debruçarmos sobre o estudo deste importante assunto, de forma diligente e firme, pois, não se podendo admitir que os resquícios de uma sociedade machista e patriarcal continuem. É inescusável uma mudança de hábitos e atitudes.

[1] Disponível em <https://noticias.r7.com/brasil/processos-de-assedio-sexual-sobem-21-no-1-semester-de-2021-diz-tst-21082021>. Acesso em 07.09.2021.

[2] Disponível em <https://www.hypeness.com.br/2021/06/abuso-sexual-no-trabalho-e-pandemia-global-e-demanda-mobilizacao-e-demanda-mobilizacao/>. Acesso em 07.09.2021.

[3] Disponível em <https://www.swissinfo.ch/por/apesar-das-leis-ass%C3%A9dio-sexual-no-trabalho-ainda-continua/46371254>. Acesso em 07.09.2021.

[4] Disponível em <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2021/08/10/governador-de-nova-york-renuncia-apos-denuncias-de-assedio-sexual.ghtml>. Acesso em 07.09.2021.

[5] Disponível em <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2021/08/03/governador-de-ny-assediou-varias-mulheres-sexualmente-e-violou-leis-aponta-investigacao.ghtml>. Acesso em 07.09.2021.

[6] Mulher e mercado de trabalho no Brasil: um estudo sobre a igualdade efetiva: baseado no modelo normativo Espanhol / Marcelo Ribeiro Uchôa.- São Paulo: Ltr,2016, página 100.

[7] Disponível em http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civil/acoes_afirmativas/inc_social_mulheres/mulh_cartilhas%20MPT.pdf. Acesso em 07.09.2021.

[8] Artigo 147-A – "Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e

multa".

[9] Artigo 147-B – "Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação: Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa, se a conduta não constitui crime mais grave. (Incluído pela Lei nº 14.188, de 2021)".

[10] Disponível em https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_806107/lang-pt/index.htm. Acesso em 07.09.2021

[11] Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-publica-ratificacao-convencao-190-oit-assinada.pdf>. Acesso em 07.09.2021.

[12] Disponível em <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/banco-%C3%A9-condenado-por-pedir-que-empregada-usasse-sensualidade-para-atrair-clientes>. Acesso em 07.09.2021.

[13] Artigo 483 – "O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama".

[14] Disponível e http://www.tst.jus.br/documents/1199940/1321373/Violencia_Assedio_Relatorio_V1_OIT_2018.pdf/614e87267-8d86-a3f1-4a09a775bd95. Acesso em 07.09.2021.

Date Created

09/09/2021