

Assédio moral e sexual contra a mulher no ambiente de trabalho

A procuradora-geral do município de Registro (cidade a 188 km de São Paulo) foi agredida física e verbalmente por seu colega, também procurador, na sede da prefeitura, onde trabalham. Um vídeo da agressão foi compartilhado nas redes sociais, no qual a procuradora agredida levava chutes e pontapés, além de ser chamada de "puta" e "vagabunda".



Alunas da Unesp de Bauru, no interior de São Paulo, protestaram contra

um professor acusado de assédio sexual. Não é a primeira acusação contra o professor. Em 2018, foi aberta uma sindicância administrativa para investigar as denúncias feitas por 12 alunas e ex-alunas. Mas, depois de um período de afastamento para apuração dos fatos, o procedimento foi arquivado e o professor voltou a dar aulas no curso de comunicação social.

Funcionárias denunciaram o presidente da Caixa Econômica Federal por assédio moral e sexual. As denúncias dão conta de toques indesejados, convites inapropriados, além de xingamentos e punições em caso de resistência às investidas. O vice-presidente também foi acusado de cometer os mesmos tipos de atos e de acobertar a prática de assédio. Os abusos eram cometidos na empresa contra várias empregadas e, aparentemente, era de conhecimento de outros integrantes da cúpula da organização.

Diante de tantas denúncias recentes de assédio sexual e moral contra mulheres, temos a falsa impressão de que esse tipo de comportamento não é mais tolerado na sociedade atual, e por isso, é imediatamente punido.

Porém, essa não é a verdade.



Apesar de o repúdio ao assédio moral e sexual ser uma constante na sociedade, o Brasil ainda está longe de ser um país no qual as mulheres possam se sentir seguras contra este tipo de conduta intolerável em qualquer ambiente.

Mesmo as mulheres com acesso à informação, a mecanismos de defesa, à imprensa, e, até mesmo, a advogados, não se sentem seguras para denunciar seus agressores.

O risco de serem taxadas de mentirosas, desacreditadas, ou mesmo, de sofrer retaliações e represálias em razão das denúncias ainda é muito grande.

Na maioria das vezes, as empresas não sabem conduzir as denúncias e muitas tomam apenas atitudes paliativas, que por vezes resultam na dispensa da própria vítima; ou, na mera transferência do assediador.

Ademais, infelizmente, é comum que a moral da denunciante seja questionada e que ela tenha que fazer a prova de que é vítima, já que inicialmente, é ela, a mulher, julgada antes do assediador.

Preocupada com esse problema mundial, a OIT editou a Convenção nº 190, que entrou em vigor em junho de 2021. É o primeiro tratado internacional sobre violência e assédio no trabalho que, juntamente com a Recomendação nº 206, reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio e fornece um roteiro claro para prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho.

A convenção define a violência e o assédio como "*um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis*" que "*têm por objetivo provocar, provocam ou são suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos*". Esta definição abrange, entre outros, o abuso físico, o abuso verbal, o *bullying* e o *mobbing*, o assédio sexual, as ameaças e a perseguição.

De forma geral, o assédio sexual é o constrangimento com conotação sexual praticado no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.

Em 2019, segundo o TST, essa prática foi tema de 4.786 processos na Justiça do Trabalho. Porém, este número ainda está longe de representar a realidade.

Além do medo de perder o emprego, a dificuldade em provar estes atos é muito grande. Na maioria das vezes, o assédio ocorre de forma privada ou em locais em que estão apenas a vítima e o agressor. Assim, não é fácil ter testemunhas ou provas documentais capazes de demonstrar de forma cabal a existência da violação.

Porém, sua prática pode ser comprovada por qualquer meio de prova lícita, como bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, áudios e vídeos, ligações telefônicas ou registros em redes sociais (Facebook, Instagram, WhatsApp).



Para manter e garantir um ambiente saudável, a empresa deve garantir canais de denúncia, além de realizar uma apuração rápida e segura, por ser responsável pelo meio ambiente do trabalho.

Neste sentido é o entendimento do TST quanto ao tema:

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. No caso concreto, o Regional manteve a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, ao fundamento de que não houve insurgência quanto à ocorrência do assédio, mas quanto à responsabilização da empregadora. Endossou o entendimento de que a responsabilização decorre da obrigação do empregador de zelar por um ambiente sereno e saudável de trabalho. Uma vez caracterizado o dano moral, deve a reclamada arcar com a indenização, haja vista que responde pelos atos de seus prepostos. Conforme se constata das provas dos autos, ficou caracterizada a ocorrência do assédio sexual. Fixada essa premissa fática, para que se concluísse de forma contrária, no sentido de que não houve a prática do ato ilícito (assédio), como afirma a reclamada, indispensável seria o reexame do conjunto probatório dos autos, o que é vedado pela Súmula 126 do TST. Agravo conhecido e desprovido." (TST – Ag: 7944320175090133, relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte, data de julgamento: 17/3/2021, 3ª Turma, data de publicação: 19/3/2021)

Portanto, é fundamental que o empregador fiscalize os trabalhadores e o ambiente de trabalho para que não ocorram situações que exponham os empregados a nenhum tipo de assédio, sob pena de ser responsabilizada a teor do disposto nos artigos 186 e 932, inciso III do Código Civil.

Date Created

08/07/2022