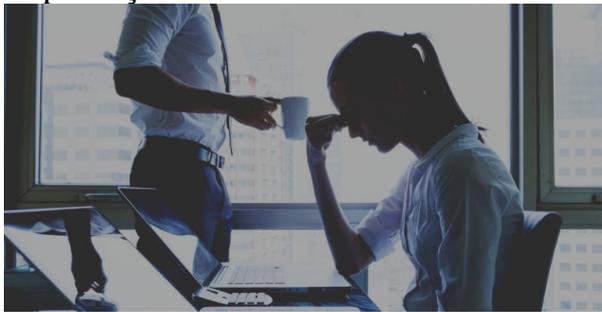


Casos de assédio no TRT-15 crescem 9% nos primeiros meses de 2023

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (interior de São Paulo), com sede em Campinas, recebe mais de um processo de assédio sexual por dia. E esse índice vem crescendo. Nos dois primeiros meses de 2023, foram 72 novas ações, 9% a mais do que o mesmo período do ano passado, quando foram 66.

Reprodução



TRT-15 recebeu 72 novas ações de assédio sexual nos dois primeiros meses deste ano
Reprodução

O número mostra uma tendência de crescimento menor do que a observada nos últimos cinco anos. Em 2018, foram 337 processos do tipo naquele tribunal. Já em 2022, o número saltou para 459, registrando aumento de 36% nesse período.

Para a advogada **Mirella Pedrol Franco**, do escritório GBA Advogados Associados, o aumento está relacionado ao maior incentivo às denúncias. Ela cita o programa Emprega + Mulheres, que exige ações das empresas no combate e prevenção ao assédio no trabalho.

A lei, vigente há seis meses, estabelece que a empresa deve criar procedimentos, além de receber e acompanhar as denúncias, para que haja a apuração do caso, aplicando as sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio e violência e garantindo o anonimato da pessoa denunciante.

A norma ainda afirma que as queixas corporativas não substituem uma eventual ação na Justiça.

"O ideal é que as denúncias de assédio sejam apuradas por um canal próprio, que assegure o sigilo e seja especializado no tema. Algumas companhias já têm comitês de mediação no caso de microagressões, tratando de casos mais leves e prevenindo problemas graves futuros", diz a advogada.

Caso a empresa não cumpra o estabelecido, pode ser multada por infração às normas regulamentadoras, se for flagrada pelo Ministério Público do Trabalho.

Outra importante determinação da lei é que as empresas devem incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio e outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa).



A lei também obriga que a empresa forneça ações de capacitação, orientação e sensibilização dos empregados de todos os níveis hierárquicos sobre temas relacionados a violência, assédio, igualdade e diversidade no ambiente de trabalho.

"Essas ações devem ser feitas em um formato simples, acessível e de fácil compreensão", ressalta a advogada.

Passos lentos

Para Mirella, a lei representa um marco nas medidas de inclusão de mães e mulheres no mercado de trabalho. "As empresas, hoje, acreditam que as práticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) são uma parte fundamental de suas estratégias."

Para a advogada, no entanto, ainda estamos caminhando a passos lentos em direção à igualdade de gênero. "As empresas ainda precisam trabalhar em suas frentes de inclusão, construindo um ambiente seguro, sobretudo para as mulheres."

Meta Fields