

Cid Barcellos: Assédio sexual no trabalho deve ser menos invisível

29/04/2017

O assédio sexual no trabalho, que se repete com frequência ao longo dos anos, voltou à tona nos noticiários recentemente e com grande ênfase por envolver celebridades do meio televisivo, muito conhecidas pela população. O ato grotesco e repulsivo em questão teve como alicerce o machismo, que vem servindo de justificativa para qualquer tipo de brutalidade cometida pelos homens dentro e fora do trabalho.

No entanto, a luta feminista, empreendida ao longo dos anos, já amecidou algumas conquistas. Hoje, as mulheres se sentem mais fortalecidas para denunciar e reivindicar as devidas punições, embora o medo ainda prevaleça na maioria dos casos. Nesse sentido, a Lei Maria da Penha oferece um importante reforço ao permitir que a denúncia seja feita também por outra pessoa e não necessariamente pela vítima. Trata-se de uma ajuda preciosa, mas ainda há muito por ser feito.

O assédio sexual é uma das muitas violências sofridas pela mulher diariamente, mas pode acontecer inversamente ou ainda entre pessoas do mesmo sexo. Geralmente, ocorre quando a pessoa, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera a rejeição e passa a pressionar de diversas formas até conseguir o que quer. Essa pressão tem diversos componentes de extrema violência, à medida que coloca a vítima em situações vexatórias, provocando muita insegurança e fragilidade.

O assédio sexual expõe trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras. Esse crime fortalece a discriminação, a degradação das relações no trabalho e a exclusão social. Tais práticas evidenciam-se em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado x chefe), desestabilizando a relação da vítima.

Estudos sobre o tema confirmam que a humilhação constitui um risco “invisível”, porém concreto, nas relações de trabalho e que compromete, sobretudo, a saúde dos trabalhadores, bem como a imagem e a produtividade nas empresas.

Iniciativas e penalidades disponíveis

Derrotar a prática do assédio sexual no trabalho é parte integrante da luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres. O primeiro passo é ter coragem de romper o silêncio, que é o motivo dos grandes males. Denunciar a ocorrência é fundamental para diminuir essa prática abusiva e repugnante, que não só prejudica as pessoas como também a empresa.

O fato deve ser relatado para o setor de recursos humanos da empresa e para o sindicato da categoria, registrando-se, também, ocorrência na Delegacia da Mulher ou em outra delegacia e

na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

A vítima precisa sair de uma posição submissa para uma atitude mais ativa, comentando com alguns colegas, posicionando-se firmemente para o assediador, reunindo provas como bilhetes e presentes e arrolando pessoas que possam servir de testemunhas. Vale lembrar que as provas são fundamentais e tanto servem para confirmar o delito como para a defesa. Podem ser considerados como meios de prova: documentos, testemunhas, declarações das partes, perícias, inspeções judiciais, escuta telefônica, fotos, filmagens, SMS, Whats App, e-mail, entre outras evidências do fato.

Quem passa por esse tipo de situação não deve se intimidar, e sim romper o silêncio e buscar apoio dos colegas, dos familiares e dos órgãos públicos responsáveis pela proteção dos trabalhadores. A ação contra o assédio sexual é uma luta de todos que desejam um ambiente de trabalho saudável. Não se pode por um lado defender os princípios de igualdade e justiça e, por outro, tolerar, desculpar ou até mesmo defender comportamentos que agridam a integridade das mulheres e dos homens.

Para isso, o empregador conta com amparo legal no artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho, que autoriza a demissão, por justa causa, do empregado que cometer falta grave. O assédio sexual no ambiente de trabalho está inserido nessa hipótese.

A tipificação do crime de assédio sexual foi introduzida no Código Penal pela Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, que estabelece, no artigo 216-A, pena de um a dois anos de prisão. A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 anos, para a ocorrência de constrangimento com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função.

Ainda nessa lei, o artigo 146 dispõe sobre o constrangimento ilegal prevendo pena de detenção de três meses a um ano ou multa quando ocorrer o constrangimento mediante violência, grave ameaça ou redução da capacidade de resistência. Já o artigo 147 propõe pena de um a três meses de detenção ou multa, no caso de ameaças por palavras, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, causando mal injusto e grave.

É importante lembrar que a questão do assédio sexual tem dois lados: o do desrespeito ultrajante e o limite tênue da paquera, que muitas vezes pode acabar em união das duas pessoas ou em um escândalo.

Enfim, são muitas as formas e dispositivos legais disponíveis para responsabilizar o assediador, que deve ser apontado e identificado. Vítimas devem apresentar provas do assédio e mobilizar pessoas, com o objetivo de eliminar gradualmente esse tipo de ocorrência tão degradante e desestabilizadora nas empresas.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2017-abr-29/cid-barcellos-assedio-sexual-trabalho-invisivel/>