

Flávia Alcassa: Considerações sobre a Lei 14.457/22

05/04/2023

Em princípio, importante conceituar a que se refere assédio, em especial no ambiente de trabalho. Nas palavras de Cavalcante e Jorge Neto (2019, p. 974), assédio sexual pode ser conceituado da seguinte forma:



"Assédio sexual é o comportamento humano que busca

o prazer sexual, constrangendo com gestos, palavras ou com emprego de violência. Ocorre não só em relações de confiança como também nas quais está presente o poder hierárquico (relação de autoridade). Os seus elementos são: a) sujeitos — o assediador, quem pratica a atitude de constrangimento; o assediado, a vítima, que recebe a conduta; b) conduta de natureza sexual reprovável, ou seja, todo e qualquer ato em que não se visualiza nenhuma possibilidade de negativa por parte da vítima. Normalmente, essa conduta se concretiza em uma ameaça, seja de retaliação, de perseguição ou de eventual violência; c) que a conduta seja rejeitada pela vítima."

Há que se mencionar, ainda, que o assédio sexual se configura como crime, presente no artigo 216-A, do Código Penal:

"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."

Enquanto para Marie-France Hirigoyen (2002, p.65), psiquiatra, assédio moral é *"toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comentários, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa"*.

O objetivo do artigo é tecer algumas considerações sobre a Lei nº 14.457/2022, que instituiu o Programa Mais Mulheres, bem como a importância da prevenção e o combate ao assédio em

todas as organizações.

Lei 14.457/22 e o dever institucional da prevenção e combate ao assédio moral e sexual

Vigorando desde o dia 21 de março de 2023, a Lei 14.457, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, dispõe em seu Capítulo VII, artigo 23 sobre a obrigatoriedade das empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de assédio (Cipa) adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

"Artigo 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I – inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II – fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III – inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV – realização, no mínimo a cada 12 meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

§1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no artigo 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira."

Ocorre que para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, a obrigação não deve se pautar somente às empresas com Cipa constituída que atendem a certos critérios, como número mínimo de funcionários e atividades consideradas de alto risco. Cabe à todas as empresas, independentemente do porte ou ramo de atuação a responsabilidade legal e moral de combater e prevenir o assédio moral e sexual em seus ambientes.

Infelizmente, na prática esse ainda é um dos assuntos recorrentes de ajuizamento de ações trabalhista na justiça, temática que merece toda a atenção, pois viola a dignidade humana e deve ser enfrentado com maior rigor pelas instituições públicas e privadas.

O ambiente de trabalho tem tutela constitucional no rol dos direitos sociais do artigo 6º da Constituição da República, abrangendo também os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais previstos no artigo 7º.

Todavia, a conduta de superiores hierárquicos que deliberadamente degradam as condições de trabalho, ou as permite por omissão, por palavras, comentários e críticas hostis e depreciativas aos seus subordinados em geral, expondo-os a uma situação vexatória, incômoda e é humilhanantemente incompatível com a ética, com o respeito à dignidade da pessoa humana e ofensiva a honra do colaborador.

Tamanha importância do tema que o Tribunal Superior do Trabalho, instituiu anteriormente Ato Conjunto TST. CSJT.GP nº 8, de 21 de março de 2019 — para elaboração de Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho, sendo os Fundamentos e Diretrizes da política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, a saber:

Art. 3º São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral: I – respeito à dignidade da pessoa humana; II – proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal; III – preservação dos direitos sociais do trabalho; IV – garantia de um ambiente de trabalho sadio; V – preservação do denunciante e das testemunhas a represálias.

Nesse cenário, se faz necessário refletir, também, acerca dos impactados de tais comportamentos na saúde mental dos assediados. Adotar práticas de prevenção é a medida encontrada para rechaçar a conduta patronal ou dos prepostos, com a finalidade de mitigar o assédio(moral/sexual) visando evitar riscos de passivos trabalhista de ordem moral e material e evitar que o colaborador(a) desenvolva a Síndrome de Burnout ou outras doenças ocupacionais em virtude dos abusos.

Entre as síndromes e saúde ocupacional mais citadas na atualidade está o burnout. Falamos de uma condição já incluída na nova classificação internacional de doenças (CID). Pesquisas demonstram que 33% dos trabalhadores brasileiros padecem de burnout. Outros levantamentos, citados pelo International Stress Management Association/Isma-BR, apontam que até 70% da população. (Por Karina Uchôa — Mente Saudável — saúde abril.)

Movimentos mundiais e mudanças nos acordos e políticas institucionais nas empresas

Um ponto que merece destaque é a assinatura de NDA no caso de assédio sexual, não é incomum que as vítimas assinem acordos de confidencialidade como parte de acordos financeiros extrajudiciais para resolver a situação amigavelmente. Ocorre que esse tipo de acordo permite que os assediadores continuem a cometer crimes sem as devidas punições e consequências reais. Neste caso a empregada (vítima) é silenciada e impedida de compartilhar suas dores.

O movimento *#MeToo* trouxe à tona a questão da utilização de acordos de confidencialidade em casos de assédio e abuso sexual. "*Me too*" é uma expressão em inglês que se tornou popular nas redes sociais como uma forma de denunciar abusos e assédios sexuais. Ela foi inicialmente usada como hashtag (*#MeToo*) em outubro de 2017, após as acusações de assédio sexual contra Harvey Weinstein, um produtor de cinema americano.

Desde então, em resposta a essas preocupações, algumas empresas e organizações começaram a rever suas políticas de acordos de confidencialidade em casos de assédio e abuso sexual. Algumas estão limitando ou eliminando completamente esses acordos, a fim de permitir que as vítimas falem abertamente sobre suas experiências e evitar a proteção dos assediadores.

No entanto, importante destacar que o NDA é ferramenta útil para proteger a privacidade a pedido da (vítima) nos casos em que a denúncia seja anônima e sem disputas judiciais e necessidade de um julgamento público com a devida preservação da denunciante e das testemunhas a represálias.

Compliance trabalhistas, treinamentos, políticas e o canal de denúncia nas organizações

Existem alguns mecanismos adicionais que ajudam a avaliar como os colaboradores estão se sentindo emocionalmente em relação à organização. Um mecanismo importante é ter uma política forte de portas abertas para que qualquer pessoa, a qualquer momento, sem desconforto ou medo de retaliação, possa falar sobre má conduta ou suspeita de má conduta dos superiores hierárquicos ou membros da equipe. O assédio é um vetor de deterioração das relações internas que por vezes se reflete no desempenho das organizações com graves consequências econômicas e reputacionais.

É dever de todos os empregadores adotar medidas preventivas para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os funcionários, independentemente do gênero, idade, orientação sexual, raça ou religião. Isso pode ser feito com a implementação de políticas claras de combate ao assédio, com a realização de treinamentos e campanhas de conscientização, com a criação de canais de denúncia confiáveis e a adoção de medidas disciplinares contra o assediador.

São essenciais compreender e implantar:

- Elaborar e divulgar caixas de sugestões e melhorias organizacionais;
- Implantar Canal de Denúncia — Linha Direta de Ética e Conformidade abertos 24 horas por dia, sete dias por semana, para que os funcionários possam entrar em contato com segurança e honestidade quando houver um problema;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral e sexual;

Conclusão

Como abortado no artigo, o assédio moral e sexual não apenas viola os direitos humanos do

assediado, mas também pode ter consequências graves para a saúde física e mental dos colaboradores, além de afetar negativamente a produtividade e a reputação da empresa e aumentar o número de passivo trabalhista e fiscalizações.

Porém, há muito a ser percorrido, com muita conscientização dos setores pautada na cultura organizacional por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade, com a promoção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade, a segurança do colaborador, igualdade no local de trabalho e proteção dos direitos humanos — todos são componentes essenciais para determinar o compromisso de uma empresa com práticas éticas, integras e responsáveis.

Por fim, importante destacar que o presente artigo não possui a pretensão de esgotar o tema, mas tão somente fomentar a discussão para relevante questão, mormente na atualidade.

Referências

Lei.14.457/22:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20192022/2022/Lei/L14457.htm#:~:text=LEI%20N%C2%EA

HIRIGOYEN, Marie-France. A violência perversa do cotidiano. 3. ed. Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

Revista dos Tribunais: 10. COMPLIANCE COMO MEDIDA DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL- Compliance no Direito Trabalhista - Vol. 6 - Ed. 2021

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

<https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2020/10/05/eight-workplace-harassment-red-flags-in-a-work-from-home-environment/?sh=69b29d482cc8>

<http://www.abonacional.org.br/artigo/330>

<https://saude.abril.com.br/blog/com-a-palavra/burnout-e-assedio-moral-continuam-em-tempos-de-pandemia/>

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo, Atlas, 2019.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2023-abr-05/flavia-alcassa-consideracoes-lei-1445722/>