

Como combater o assédio sexual no trabalho

O assédio sexual se dá de diversas formas, inclusive sem contato físico e ocorre no ambiente de trabalho de modo mais frequente que se imagina. No primeiro trimestre de 2023, segundo o Ministério Público do Trabalho (MPT), ocorreram 831 denúncias de assédio sexual no Brasil – mais que o dobro do que no mesmo período de 2022, quando foram registradas 393. O número de casos, porém, pode ser ainda maior, já que muitas vítimas se calam, por medo de demissão e do próprio assediador.



Um dos pontos mais importantes para se defender e combater o assédio sexual no local de trabalho é conhecer situações comuns em que a agressão se materializa, como promoções condicionadas a favores sexuais; toque, abraços ou carícias sem consentimento; elogios com conotação maliciosa ou sexual aos atributos físicos; *stalking* (monitoramento da vida privada), inclusive por telefone e redes sociais; brincadeiras inconvenientes; e apelidos de cunho sexual.

O assédio sexual pode se manifestar com ou sem o contato físico, pode ser claro ou sutil, falado ou apenas insinuado, de forma escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.

É importante frisar que o assédio sexual no ambiente de trabalho não se restringe às situações hierárquicas, mas também se dá entre colegas, entre subordinado e chefia e mesmo entre pessoas sem relação de trabalho, como clientes, estagiários, aprendizes e prestadores de serviço. O assédio sexual também não se restringe ao ambiente de trabalho. Por exemplo, quando é oferecida uma carona por um colega após o expediente, na qual o assediador acaba intimidando a vítima.

A Lei nº 10.224, de 15/05/2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Além da Lei nº 10.224, existe a Lei nº 8.112, de 11/12/1990 que, embora não aborde claramente a questão do assédio sexual, pode ser usada contra o assediador, pois a conduta de assédio afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta, violando os seguintes deveres: Tratar as pessoas com urbanidade (art. 116, inciso II); Manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116, inciso IX).

Denúncia

O primeiro passo para a denúncia é buscar orientação jurídica nos sindicatos da categoria. Outro caminho são as instâncias internas da empresa. A denúncia também pode ser feita no Ministério do Trabalho e Emprego e no Ministério Público, nos quais os termos de declaração podem ser preenchidos de forma anônima ou com resguardo da identidade do denunciante.

A ação contra o assédio sexual não é uma luta de mulheres contra homens. Ela é uma luta de todos, independentemente do gênero, que desejam um ambiente de trabalho saudável.