

ARTIGO
24/08/2022

Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho

A violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e etnias, em particular as meninas e mulheres.

Uma das formas de apresentação dessa violência é o assédio sexual no ambiente de trabalho, que afeta especialmente as mulheres e que se caracteriza como meio de exercer controle e poder sobre elas nas relações laborais.

Em relação à denominação hoje consagrada, ela corresponde ao termo inglês “*sexual harassment*”, que também traz, em si, a idéia de insistência – reiteração – nas propostas – “convites” – para a prática de ato com conotação sexual (ainda que haja resistência expressa a eles), o que – veremos – é um elemento necessário para sua caracterização.

De acordo com Rodolfo Pamplona Filho (2001), falar sobre assédio sexual é, em verdade, dissertar sobre uma doença social muito antiga, que é vista, porém, na sociedade contemporânea, sob uma nova roupagem. É, na expressão de Michael Rubinstein, lembrado por Pinho Pedreira, “um termo novo para descrever um velho problema”.

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, porque considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela pessoa assediada. A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais, médicas, odontológicas, etc.

Podemos encontrar assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Contudo, as pesquisas indicam ser mais comuns o assédio de homens contra mulheres.

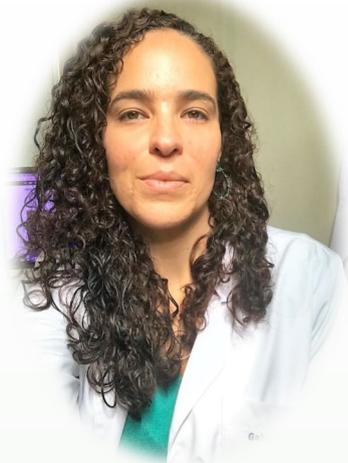
No ambiente de trabalho, comportamentos sexuais indesejados não ocorrem somente entre os chefes e seus chefiados – manifestam-se de forma vertical (ascendente ou descendente) e horizontal (GOLDSTEIN, 2009, p. 120-121) –, tanto assim que, na França (1992) 28 e na Espanha 29 (1995), essa circunstância constitui apenas uma das causas de aumento de pena.

O assédio pode ser vertical, quando relacionado a posição hierárquica superior, onde o assediador ou assediadora se vale de sua posição de chefe para constranger alguém; ou pode ser horizontal, quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo de constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

Por se constituir em uma violação do princípio de livre disposição do próprio corpo, esta conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento e, quando praticada no âmbito das relações de trabalho, pode gerar consequências ainda mais danosas.

A Constituição Federal tem como um de seus princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III). A Carta também veda quaisquer tipos de discriminações que diferenciem o tratamento entre homens e mulheres nas relações sociais, de trabalho e jurídicas (arts. 5º, I e 7º, XXX) em razão de cor, sexo, idade, preferência religiosa, entre outros motivos.

Em termos de direito positivado, a única forma de assédio sexual criminalizada no Brasil é a ocorrente nas relações de trabalho subordinado, pois inseriu no Código Penal o seguinte tipo: “Assédio sexual. Art. 216- A. 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”.



Dra. Gabriella de Oliveira Ribeiro, especialista em Medicina do Trabalho e conselheira do CRM-DF.

A lei do assédio sexual (Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, apesar de existir há mais de 20 anos, foi em 2012, com a reforma do código penal 216- A que virou crime. Entretanto, atualmente, a minoria dos processos de assédio sexual no trabalho tem desfecho totalmente favorável à vítima, tonando o combate a esse crime muito difícil. Provar o assédio acaba sendo um dos maiores desafios para as vítimas.

Entre os exemplos mais comuns de assédios sexual estão:

- insinuações explícitas ou veladas;
- gestos ou palavras escritas ou faladas;
- promessas de tratamento diferenciado;
- chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- perturbação, ofensas, conversas indesejadas sobre sexo, narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- contato físico não desejado;
- solicitação de favores sexuais;
- convites impertinentes;
- pressão para participar de encontros e saídas, exibicionismo, criação de ambiente pornográfico.

“Todas as abordagens que vão além do limite permitido por você e causam desconforto, vergonha ou intimidação são tipos de assédio. O que diferencia essa prática de uma relação de intimidade é o seu consentimento”.

A prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho que deve proporcionar, primeiramente, respeito à dignidade humana. Algumas formas de prevenção do assédio sexual no ambiente de trabalho são: Oferecer informação sobre o assédio sexual e suas formas, fazer constar no código de ética da empresa ou em convenção coletiva de trabalho um tópico sobre esse tema; dispor de instâncias administrativas para acolher denúncias, apurar e punir violações denunciadas.

O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes apenas o assediador e o assediado, dificultando muito a obtenção de provas. Por esse motivo, é sempre importante romper o silêncio, denunciar, pois novos casos podem surgir a partir da primeira denúncia, dando maior força e veracidade ao ato denunciado.

A Comissão Australiana de Direitos Humanos (AHRC) iniciou uma pesquisa nacional sobre o Assédio Sexual nos Ambientes de Trabalho Australianos (Gebicki et al., 2018). Os resultados dessa pesquisa mostram que “uma em cada três pessoas (33%) sofreram assédio sexual no trabalho nos últimos cinco anos. Assim como ocorre com o assédio sexual ao longo da vida, as mulheres tinham maior probabilidade de ser assediadas sexualmente no ambiente de trabalho do que os homens” (Gebicki et al., 2018, p. 8).

O assédio sexual está presente em todas as profissões. A violência sexual contra as mulheres no ambiente de trabalho continua disseminada e inadequadamente tratada, sendo o assédio sexual frequentemente praticado por líderes, gerentes ou supervisores, como resultado de relações de poder abusivas. Reconhecer e abordar a tolerância cultural à violência sexual nas organizações é um dos passos para tratar desta questão.

Referências:

Higa, Flávio da Costa Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?. Revista Direito GV [online]. 2016, v. 12, n. 2 [Acessado 22 Agosto 2022], pp. 484-515. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6172201620>>. ISSN 2317-6172. <https://doi.org/10.1590/2317-6172201620>.

MCEWEN, CELINA, PULLEN, ALISON e RHODES, CARL SEXUAL HARASSMENT AT WORK: A LEADERSHIP PROBLEM. Revista de Administração de Empresas [online]. 2021, v. 61, n. 2 [Acessado 22 Agosto 2022], e00000008. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-759020210207>>. Epub 03 Maio 2021. ISSN 2178-938X. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210207>.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; GOMES, L. F.; JESUS, D. E. Assédio sexual. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano, v. 10, 2018.

SENADO FEDERAL. Assédio Moral e sexual. (2011).