

An artistic illustration of a woman's face. A thick, purple bandage is wrapped diagonally across her face, covering her eyes and mouth. She has dark hair and is looking directly at the viewer. The background is a dark purple with a subtle grid pattern.

Assédio Sexual no Trabalho

PERGUNTAS E RESPOSTAS

Expediente

Ministério Público do Trabalho

Ronaldo Curado Fleury
Procurador-geral do Trabalho

Cristina Aparecida Ribeiro Brasiliano
Vice-procuradora-geral do Trabalho

Rafael Dias Marques
Chefe de Gabinete da Procuradoria-Geral
do Trabalho

Coordigualdade – Coordenadoria Nacional
de Promoção da Igualdade de Oportunidades
e Eliminação da Discriminação no Trabalho

Sandoval Alves da Silva
Coordenador Nacional

Sofia Vilela de Moraes e Silva
Vice-Coordenadora Nacional

Redação: GT Gênero
Natália Azevedo, Renata Coelho e Sofia Vilela

Revisão
Renata Coelho e Sofia Vilela

Apoio

Organização Internacional do Trabalho

Thaís Dumê Faria
Oficial Técnica Princípios e Direitos Fundamentais
no Trabalho

Assessoria de Comunicação do MPT

Cyrano Vital
Ilustrações

Gráfica Movimento
Diagramação

Vivian Suarez
Contribuição Design Gráfico

2000 exemplares
Tiragem

Realização

Ministério Público do Trabalho
Procuradoria-geral do Trabalho
SAUN, Quadra 5, Lote C, Torre A,
Centro Empresarial CNC
Brasília, DF - CEP 70040-250

Apoio

Organização Internacional do Trabalho
Escritório no Brasil
Organização Internacional do Trabalho - OIT
Setor de Embaixadas Norte, Lote 35.
CEP 70800-400 - Brasília-DF

Brasília, maio de 2017

Sumário de Perguntas

O que é assédio sexual no ambiente de trabalho?.....	9
Quais os tipos de assédio sexual no trabalho?	10
Que elementos podem configurar o assédio sexual?	12
Quem são os sujeitos do assédio sexual no trabalho?	12
Para caracterizar o assédio sexual é necessário contato físico?	13
Exige-se que o assédio seja praticado no local de trabalho?	13
Um único ato pode configurar assédio sexual?	14
A conduta sexual precisa ser expressamente rejeitada pela vítima?	14
Qual a diferença entre assédio moral interpessoal e assédio sexual?	15
O que a vítima pode fazer?	15
Como provar o assédio sexual?	16
Gravações de conversas ou de imagens são meios de prova?	17
O que o empregador pode fazer para prevenir o assédio sexual dentro da empresa?	17
O assédio sexual pode ser considerado ato discriminatório?	18
Quais as consequências jurídicas do assédio sexual no trabalho para a vítima?	18
Quais as consequências para o assediador?	19
O empregador pode ser responsabilizado por assédio sexual ocorrido na sua empresa?	19
Quais são os reflexos do assédio sexual na vida pessoal do trabalhador?	20

E se você tiver conhecimento de assédio sexual no seu trabalho?	20
Para quem denunciar o assédio sexual?	20
Quais as consequências do assédio sexual no serviço público?	21
Como é a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) no combate ao assédio sexual?	22
Como fazer uma denúncia no MPT?	22
Conclusão	23

Apresentação

No momento em que a mulher se inseriu no mercado trabalho e passou a ladear com o homem por longas jornadas, as primeiras condutas de hostilidade, de reação masculina e de imposição da superioridade do homem sobre a mulher no espaço de trabalho foram travadas por meio do assédio sexual.

O assédio sexual era prática que não só servia para demonstrar que a mulher trabalhadora não seria, com sua inserção no trabalho, vista como sujeito de direitos e sim como objeto, como forma de demonstrar que era uma intrusa nos ambientes laborais do homem.

A tipificação do crime só veio ao ordenamento pátrio com a Lei nº 10.224/2001, porque até então a conduta era enquadrada no crime de constrangimento ilegal, cuja pena é de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o art. 146 do Código Penal.

Da redação do texto legal observa-se que, diversamente daquilo que se pode entender por assédio em âmbito trabalhista, somente se caracteriza o crime de assédio sexual quando o sujeito ativo é superior hierárquico, ou tem ascendência, poder sobre a vítima.

Na esfera trabalhista ainda não há lei específica prevendo sanção ao assédio sexual. Embora a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, não verse sobre o assédio sexual no serviço público, a conduta do assediador pode ser punida por violar deveres genéricos de boa conduta, de urbanidade e moralidade administrativa.

Diante do vazio legal no âmbito trabalhista, a doutrina e jurisprudência, a exemplo do que ocorre com relação ao assédio moral, passou a construir as noções, requisitos e sanções do assédio sexual no trabalho.

Também por conta de todo o contexto cultural, sociológico e antropológico de nosso país, a conduta de assédio sexual acaba por não ser investigada nem punida pelas empresas da mesma forma que faz com faltas cometidas contra seu patrimônio, como um furto ou diferença de caixa. Enquanto condutas que lesam o patrimônio da empresa são de pronto averiguadas com punição dos autores, condutas de assédio sexual, quando chegam a ser denunciadas em canais da empresa, são menosprezadas, relegadas como infrações menores.

Os casos de assédio sexual chegam em reduzido número aos órgãos externos à empresa e mesmo ao MPT e ao sindicato. Tantos menos alcançam a Justiça do Trabalho. A subnotificação dos casos de assédio sexual ou a confusão com assédio moral ainda são grandes. Isso decorre sem

dúvida da posição da vítima que ainda enfrenta uma série de barreiras e preconceitos para romper com o silêncio e, ainda, culpa a si própria pela ocorrência do assédio, tal como foi culturalmente programada a agir.

O Código Penal, elaborado há décadas e ainda vigente, é fruto de uma sociedade androcêntrica, com tendência a minimizar crimes contra a mulher ou culpabilizar a vítima destes crimes. Acaba por influenciar também a doutrina criminal no sentido de que, para a configuração do crime de assédio sexual, é preciso que haja dolo, fim sexual e expressa recusa da vítima. Não subsiste a definição penal a uma mínima interpretação à luz de princípios do Direito do Trabalho, muito menos a princípios constitucionais de dignidade da pessoa humana, de preservação da saúde e prevenção a seus males, por exemplo.

Uma conduta não considerada crime de assédio sexual pode perfeitamente ser considerada assédio sexual na relação de trabalho, punível com falta grave do assediador e sua dispensa ou outras medidas disciplinares – transferência de função ou estabelecimento, alteração de turno de trabalho, por exemplo – além de gerar compensação individual à vítima por danos morais e materiais ocorridos.

As violências contra a mulher em seu trabalho, como o assédio sexual, atingem a quantidade e a qualidade de seu trabalho, abalam sua saúde, em prejuízo do empregador e da sociedade brasileira hoje composta com metade da população do sexo feminino.

Urge que as mulheres se empoderem, informem-se, busquem uma rede de apoio no trabalho e fora dele, informem as agressões a outros trabalhadores, registrem todos os eventos em fotos, e-mails, relatórios, documentos, gravações de áudio e vídeo porque, de fato, denunciar o assédio sexual não é fácil e a tendência é que ocorra na empresa o que ocorre na sociedade que espelha, descrédito e a culpabilização da mulher.

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, seguro e inclusivo.



Derrotar a prática do assédio sexual no trabalho é parte integrante da conquista da plena igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.

É preciso, dentro desse contexto, empoderar as mulheres para que rompam o silêncio e denunciem esta prática abusiva.

A COORDIGUALDADE elaborou esta cartilha com o intuito de esclarecer o (a) trabalhador (a) e os (as) empregadores (as), órgãos de proteção e defesa dos direitos coletivos e trabalhistas, bem como apoiar os Membros do MPT em sua atuação, por meio de conceitos sucintos e exemplos relacionados ao tema do assédio sexual.

Boa leitura!



Assédio Sexual no Trabalho

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

De cunho opressivo e discriminatório constitui violação a Direitos Humanos.

Você sabia que

Foram as feministas americanas da Universidade de Cornell que, nos anos 70, designaram pela primeira vez sob o nome de "assédio sexual" (sexual harassment) esse gênero de condutas masculinas. [...]. No campo jurídico, Catharine Mackinnon - 1979 -, nos Estados Unidos, foi a primeira a introduzir o conceito de assédio sexual na doutrina legal e a apresentá-lo como uma forma de discriminação sexual. [...] foi em meados dos anos 80 que se reconheceu verdadeiramente a importância do problema, sobretudo no ambiente de trabalho. (ALEMANY in Dicionário Crítico do Feminismo, 2009, pp. 26-27).

QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

Distinguem-se, em doutrina, dois tipos de assédio sexual: assédio por chantagem e por assédio por intimidação.

Assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo* é o que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho;



Assédio sexual por intimidação ou ambiental é o que ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação. Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força não necessariamente de hierarquia. Por vezes confundido com assédio moral.



Enquanto no assédio sexual por chantagem o objetivo do assediador é obter um favorecimento sexual, no assédio sexual por intimidação a finalidade do agressor ou agressores é tornar o ambiente de trabalho hostil para um (uma) ou para um grupo, apesar de poder também objetivar uma vantagem sexual.

Você sabia que

Assédio sexual por chantagem é crime?

Desde 2001, o art. 216-A do Código Penal prevê:

“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, emprego, cargo ou função”.

A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

QUE ELEMENTOS PODEM CONFIGURAR O ASSÉDIO SEXUAL?

- a) A presença do sujeito ativo do assédio - o assediador ou assediadores - e do sujeito passivo - o assediado, a vítima;
- b) O comportamento do agente que visa a vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para outro trabalhador ou grupo;
- c) A ausência do consentimento livre de vícios e consciente da vítima.

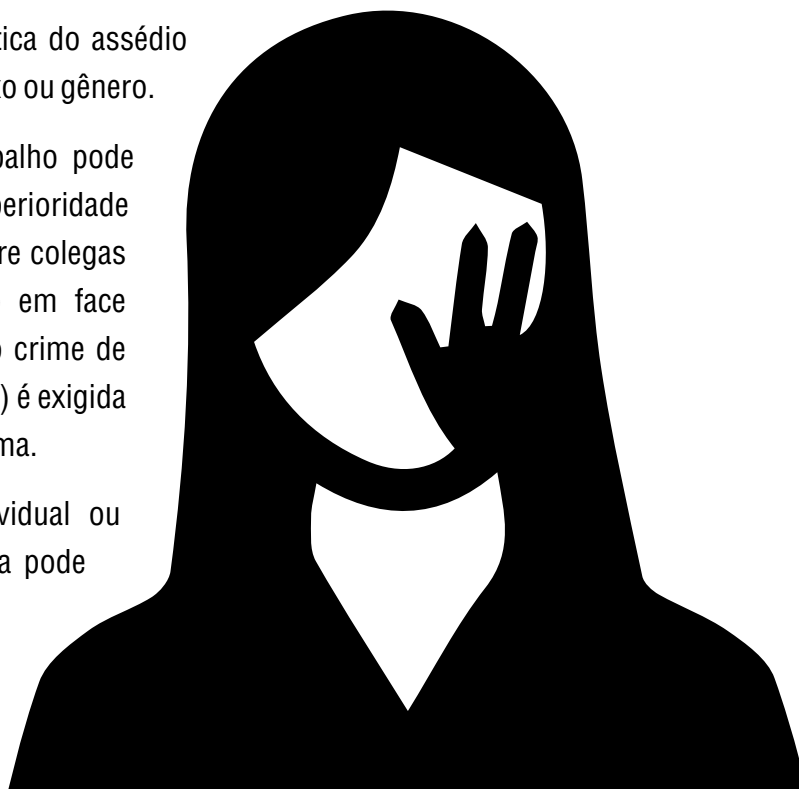
QUEM SÃO OS SUJEITOS DO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

Na grande maioria dos casos noticiados o agressor é homem e são vítimas, predominantemente, as mulheres, embora possa ser o contrário, mas em proporção consideravelmente menor.

É possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero.

O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia. Portanto, apenas para o crime de assédio (no assédio por chantagem) é exigida a hierarquia entre assediador e vítima.

A prática pode ser individual ou coletiva, da mesma forma a vítima pode ser uma ou muitas.



Você sabia?

O assédio sexual no trabalho pode, ainda, ser praticado por terceiros não vinculados à relação de emprego, como é o caso do cliente do estabelecimento ou prestadores de serviço.

PARA CARACTERIZAR O ASSÉDIO SEXUAL É NECESSÁRIO CONTATO FÍSICO?

13

Não. Variadas condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico. Essa prática pode ser explícita ou sutil, com contato físico ou verbal, como expressões faladas ou escritas, ou meios como gestos, imagens enviadas por e-mails, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, entre outros.

EXIGE-SE QUE O ASSÉDIO SEJA PRATICADO NO LOCAL DE TRABALHO?

Não, mas é necessário que o assédio sexual ocorra por conta do trabalho, ainda que fora do estabelecimento. É possível que ocorra nos intervalos, locais de repouso e alimentação, antes do início do turno ou após o término, durante caronas ou transporte entre trabalho e residência, desde que ocorram por conta do trabalho prestado.

Além disso, há relações de trabalho que não requerem a presença física do empregado na estrutura da empresa, como as atividades externas e o teletrabalho.

EXEMPLOS: quando é oferecida uma carona por um colega após o expediente, na qual o assediador acaba intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho; nos dias de repouso, o assediador mantém o contato com a vítima, por meio de redes sociais, causando constrangimento e intimidação no retorno ao trabalho.

UM ÚNICO ATO PODE CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL?

Como regra geral, é necessária a reiteração da conduta do assediador, a insistência.

Entretanto, após analisar o caso concreto é possível que o ato, mesmo que isolado a um dado momento e restrito a uma única situação, seja caracterizado como assédio sexual.

A CONDUTA SEXUAL PRECISA SER EXPRESSAMENTE REJEITADA PELA VÍTIMA?

O assédio pressupõe uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera recíprocos. Quando se perceber assediada sexualmente a vítima deve buscar expressar sua rejeição, como forma de fazer cessar o assédio ou impedir que se agrave.

No entanto, importa estabelecer, com vistas a retirar o conteúdo preconceituoso do dispositivo penal, que o assédio sexual não decorre da conduta da vítima, ou de sua vestimenta ou comportamento, mas do comportamento do agressor, de suas intenções, repelidas ou não expressamente pela outra parte.



O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no trabalho.

A relação de emprego, aliás, é permeada por uma relação de poder e subordinação, com reduzido poder de resistência do trabalhador. Não se pode esperar que uma vítima de assédio sexual, que dependa do trabalho como meio de subsistência e inclusão, rejeite pública e expressamente condutas impróprias e agressivas do assediador. Mormente num país em que a maior parte da população ocupa as camadas mais baixas da pirâmide social e econômica, possui baixa escolaridade e pouco conhecimento de seus direitos. O silêncio da vítima não legitima a atitude do assediador na seara trabalhista, portanto.

A consumação do objetivo do assediador também não descaracteriza o assédio sexual praticado.

QUAL A DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio moral interpessoal é toda e qualquer conduta abusiva e reiterada, que atente contra a integridade do trabalhador com intuito de humilhá-lo, constrangê-lo, abalá-lo psicologicamente ou degradar o ambiente de trabalho. É o assédio de pessoa para pessoa, em que o assediador objetiva minar a autoestima, desestabilizar, prejudicar ou submeter a vítima emocionalmente para que ceda a objetivos como pedido de demissão, atingimento de meta, perda de promoção, por exemplo.

O assédio de forma geral é a insistência impertinente, a perseguição, a abordagem velada, que viola a esfera moral do indivíduo.

Sendo assim, o assédio sexual diferencia-se do assédio moral interpessoal pela conotação sexual presente nos meios utilizados ou nos fins pretendidos.

O QUE A VÍTIMA PODE FAZER?

É necessário empoderar-se e não ceder ao assédio sexual!

Algumas atitudes são importantes para fazer cessar o assédio e evitar que ele se propague e se agrave no ambiente de trabalho:

- Dizer, claramente, não ao assediador;
- Evitar permanecer sozinha (o) no mesmo local que o (a) assediador (a);
- Anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) agressor (a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes.
- Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor;
- Denunciar aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou dos trabalhadores, inclusive o sindicato profissional;
- Comunicar aos superiores hierárquicos, bem como informar por meio dos canais internos da empresa, tais como ouvidoria, comitês de ética ou outros meios idôneos disponíveis;
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas;
- Relatar o fato perante a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e ao SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho).

COMO PROVAR O ASSÉDIO SEXUAL?

Pode-se provar a prática do assédio sexual por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, presentes, registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos. Também é possível provar por meio de ligações telefônicas ou registros em redes sociais (Facebook, Whatsapp, etc.) e testemunhas que tenham conhecimento dos fatos.

É essencial, por outro lado, que a vítima tenha consciência de que o seu depoimento tem valor como meio de prova.

Diante da dificuldade de se provar o assédio sexual - que na maioria dos casos é praticado às escondidas - a doutrina e a jurisprudência têm valorizado a prova indireta, ou seja, prova por indícios e

circunstâncias de fato. Por isso, as regras de presunção devem ser admitidas e os indícios possuem sua importância potencializada, sob pena de se permitir que o assediador se beneficie de sua conduta oculta.

GRAVAÇÕES DE CONVERSAS OU DE IMAGENS SÃO MEIOS DE PROVA?

Sim. Admite-se a gravação de conversas ou imagens por um dos envolvidos no ato – interlocutor - ainda que sem o conhecimento do agressor.

O QUE O EMPREGADOR PODE FAZER PARA PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL DENTRO DA EMPRESA?

Proporcionar um meio ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de assédio é dever do empregador. Portanto, para prevenir essa odiosa prática, é importante a adoção de algumas medidas, tais como:

- Criar canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio, que garantam o sigilo da identidade do denunciante;
- Incluir o tema do assédio sexual na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho e nas práticas da CIPA;
- Inserir o assunto em treinamentos, palestras e cursos em geral, assim como conscientizar os trabalhadores a respeito da igualdade entre homens e mulheres;
- Capacitar os integrantes do SESMT e dos recursos humanos, bem como aqueles que exercem funções de liderança, chefia e gerência;
- Incluir regras de conduta a respeito do assédio sexual nas normas internas da empresa, inclusive prevendo formas de apuração e punição;
- Negociar com os sindicatos da categoria cláusulas sociais em acordos coletivos de trabalho, para prevenir o assédio sexual.

O ASSÉDIO SEXUAL PODE SER CONSIDERADO ATO DISCRIMINATÓRIO?

Segundo a Convenção n.º 111 da OIT, toda distinção, exclusão ou preferência fundada no sexo ou outros fatores, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão é ato discriminatório.

Sendo assim, o assédio sexual muitas vezes implica discriminação, o que pode ter como alvo o trabalhador que pertence a algum grupo minoritário ou vulnerável. Como em grande parte dos ambientes de trabalho as mulheres ainda são minoria ou fazem parte das carreiras menos valorizadas e inferiores hierarquicamente, acabam sendo vítimas frequentes. É preciso reconhecer que grande parte do assédio sexual praticado possui forte fator de gênero em sua essência.

O assédio sexual desequilibra direitos, constituindo barreira à igualdade de oportunidades no acesso e na manutenção do trabalho.

QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO PARA A VÍTIMA?

- A vítima pode, por meio de ação trabalhista, buscar alterações em seu contrato, tais como mudança do local ou horário do trabalho, e até mesmo a rescisão indireta do contrato de trabalho (justa causa do empregador); a indenização por danos morais; a indenização por danos materiais. Nesse último caso necessita de prova específica do gasto ou da perda financeira decorrentes do assédio, como, por exemplo, gastos com remédios ou tratamentos decorrentes de adoecimento físico ou mental ocorridos por conta do assédio sexual; prejuízo em promoção ou salário; perda de função por não ceder à chantagem sexual.
- Além disso, o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, se for o caso, oriundo do assédio sexual, pode gerar a reintegração no trabalho ou percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, com base na aplicação analógica da Lei n.º 9.029/95, art. 4º;

- O assédio sexual, geralmente, repercute na saúde física e mental do trabalhador. Nesse caso, poderá a lesão ser considerada doença ocupacional, com os direitos e garantias decorrentes dessa condição, tais como: emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), recebimento de auxílio previdenciário, adaptação de função ou horário, estabilidade no emprego após o fim do benefício previdenciário.

QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR?

A depender das circunstâncias do fato, o empregador, com o intuito de fazer cessar o assédio sexual e adequar o ambiente de trabalho, poderá implementar alterações no contrato de trabalho do assediador, como por exemplo mudança de setor, transferência para outra função, alteração da jornada de trabalho e até mesmo a dispensa por justa causa.

Além das consequências trabalhistas em seu contrato de trabalho, existem as punições penais e civis para todo aquele que praticar assédio sexual.

O assediador também poderá ser réu em ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho ou por sindicato.

O EMPREGADOR PODE SER RESPONSABILIZADO POR ASSÉDIO SEXUAL OCORRIDO NA SUA EMPRESA?

Cabe ao empregador zelar pelo meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio. Portanto, o empregador é responsável pela prática do assédio sexual no trabalho, ainda que ele não seja o agressor.

O empregador é sempre responsável por atos de seus prepostos e por atos que afetem à integridade de seus trabalhadores no ambiente de trabalho, mesmo quando praticados por terceiros alheios à relação de emprego.

QUAIS SÃO OS REFLEXOS DO ASSÉDIO SEXUAL NA VIDA PESSOAL DO TRABALHADOR?

O assédio sexual causa a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças. Além disso, as perdas refletem-se no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores, com a queda da produtividade e da qualidade, a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando, ainda, a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.

E SE VOCÊ TIVER CONHECIMENTO DE ASSÉDIO SEXUAL NO SEU TRABALHO?

Se você é testemunha de cena(s) de assédio sexual no trabalho supere o seu medo, seja solidário, denuncie: você poderá ser “a próxima vítima”! Não esqueça que o medo reforça o poder do agressor! Você pode cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima, inclusive na coleta das provas;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Procurar o sindicato e relatar o acontecido;
- Apresentar a situação a outros trabalhadores e solicitar mobilização;
- Denunciar aos órgãos públicos competentes;
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

PARA QUEM DENUNCIAR O ASSÉDIO SEXUAL?

Se você é vítima ou tem conhecimento da prática do assédio sexual no trabalho, você pode denunciar em quaisquer destes meios:

1. Nos espaços de confiança da empresa, a exemplo de “urnas de sugestão” ou Ouvidorias;
2. Nos Sindicatos ou Associações;
3. Nas Gerências do Ministério do Trabalho;
4. No Ministério Público do Trabalho da sua localidade;
5. Na Delegacia da Mulher, caso a vítima seja mulher, e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum.

Nada impede, ainda, que a vítima busque assistência jurídica para ajuizamento de ação trabalhista na Justiça do Trabalho.

QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO SERVIÇO PÚBLICO?

Na esfera federal, embora a Lei nº 8.112/90 não aborde expressamente a questão do assédio sexual, a conduta do assediador pode ser punida, pois afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta.

A prática do assédio sexual viola os seguintes deveres, dentre outros: manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116, inciso IX); tratar as pessoas com urbanidade (art. 116, inciso II).

Quando o assediador é servidor público pode ser punido tanto na esfera civil, como nas esferas administrativa e penal. O servidor pode sofrer, inclusive, a penalidade de dispensa, após regular processo disciplinar, em caso de prática de assédio sexual.

Na esfera estadual, alguns Estados possuem legislação específica sobre assédio sexual no serviço público.

O assédio sexual também pode configurar ato de improbidade administrativa, com base no art. 11 da Lei n. 8.429/92, por atentar contra os princípios da Administração Pública. A prática do assédio pode levar à perda da função pública do agente.

O Estado (União, Estado ou Município) pode ser responsabilizado civilmente pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui, segundo atribuição legal (art. 37, §6º da CF) responsabilidade objetiva, que independe de prova de culpa. Ao ser comprovado o assédio e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima.

COMO É A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL?

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é um órgão independente que defende a ordem jurídica e a legislação trabalhista, quando houver interesse relevante, procurando regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores. Cabe ao MPT promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores.

O MPT também exerce importante papel na resolução administrativa (extrajudicial) de conflitos. A partir do recebimento de denúncia, ou por iniciativa própria, pode instaurar inquéritos civis e outros procedimentos administrativos; notificar as partes envolvidas para que compareçam a audiências, forneçam documentos e outras informações necessárias; firmar termo de ajuste de conduta, visando à regularização das condutas.

Sendo assim, o MPT possui atribuição para atuar no combate ao assédio sexual, de forma preventiva ou repressiva, buscando a garantia dos direitos fundamentais do trabalho e a preservação do meio ambiente de trabalho saudável, seguro e livre de discriminação.

COMO FAZER UMA DENÚNCIA NO MPT?

Para formalizar sua denúncia no MPT acesse o site **www.mpt.mp.br**, clicando na Procuradoria Regional do seu Estado, e relate os fatos. Em caso de dúvida ou dificuldade, poderá fazer a sua denúncia pessoalmente na sede da Procuradoria Regional do seu Estado ou na Procuradoria do Trabalho no Município.

É importante para o desenvolvimento das investigações que o denunciante preencha corretamente os dados do formulário, inclusive com sua correta identificação, sendo possível requerer o sigilo de seus dados.

Conclusão

O direito ao trabalho é um direito social, um direito de solidariedade ou de fraternidade, por isso as normas e práticas a ele pertinentes precisam sempre estar atentas a esta origem e qualificação.

O trabalho é hoje considerado não apenas o modo de sustento, porém ferramenta de reconhecimento, inclusão e integração social. A pessoa é, no mundo capitalista, o que produz. A sociedade reconhece o ser humano por sua profissão. O trabalho é instrumento de identidade social e aponta o lugar da pessoa na comunidade, cidade, país e no mundo. Porém, o mesmo trabalho que inclui pode excluir e adoecer.

No moderno conceito de saúde está incluído o ambiente de trabalho sadio e no conceito de ambiente de trabalho sadio estão atreladas a saúde física e a saúde mental. A higidez de um ambiente de trabalho depende da ausência ou minimização dos riscos físicos, químicos, biológicos e psicossociais. A saúde e segurança de um ambiente de trabalho precisam ser construídas sob o ponto de vista físico e ergonômico, assim como sob o ponto de vista ético, moral e mental. Nesse aspecto, ambiente sadio é também aquele acessível e inclusivo.

Para que um ambiente de trabalho seja acessível e inclusivo é preciso ter em foco condições não apenas para se adentrar num ambiente, como nele permanecer e dele ser parte integrante, na linha do art. 1º, item 3, da Convenção 111 da OIT.¹ Não importam apenas as formas de inserção num trabalho como os meios para sua manutenção. Um trabalhador que entra num local de trabalho tem o direito fundamental de nele permanecer e dele sair tão íntegro, capaz e são quanto chegou.

No que diz respeito à mulher, essa compreensão é essencial para perfazer a verdadeira e real igualdade de oportunidades. A noção de que as desigualdades e a discriminação não estão na pessoa da mulher, porém no que a rodeia, no local em que trabalha e na sociedade em que está inserida. É na interação das pessoas com o meio que as desigualdades acontecem e a discriminação da mulher no trabalho só pode ser sentida e vista como um problema, quando a mulher se inseriu no mercado de trabalho lado a lado com os homens.

Importante, então, destacar que a inclusão e a construção de uma sociedade que prestigie e reconheça a diversidade depende, em grande medida, do rompimento de preconceitos, estereótipos e barreiras não apenas físicas, mas atitudinais. Essa faceta é essencial no que tange à discriminação e violências sofridas pela mulher no trabalho.

¹ Art. 1º, item 3. Para fins da presente Convenção as palavras “emprego” e “profissão” incluem não só o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, como também as condições de emprego.

Ampliar o foco da noção de saúde e de meio ambiente para neles incluir o ambiente de trabalho, desvinculando tais conceitos de requisitos meramente matemáticos, físicos, médicos e biológicos até então vigentes, para que o cerne seja o respeito à integridade e dignidade do trabalhador bem como a igualdade de oportunidades é o tom a ser dado na luta pelo ambiente de trabalho sadio e seguro. No mundo contemporâneo, ambiente de trabalho sadio e seguro para a mulher trabalhadora só pode ser o ambiente de trabalho inclusivo, que atenda à sua saúde mental, livre de assédio.

A “invisibilidade” da mulher na sociedade está superada graças em grande medida à sua inclusão no trabalho, especialmente numa sociedade capitalista, de consumo. O assalariamento feminino fez a sociedade “encarar” a mulher como ser dotado de direitos. O cenário de precarização, exploração, abusos e informalidade, contudo, demonstram que o grande volume de inserção no trabalho não veio acompanhado de eficácia de direitos fundamentais às mulheres.

Deixar de considerar o assédio sexual uma prática corriqueira, parte da rotina das organizações de trabalho e meio de subjugar a mulher em suas competências profissionais é emergencial. A cultura que alimenta o estupro é a cultura que alimenta o assédio. Ver a mulher como objeto e seu corpo como propriedade masculina é algo incompatível com princípios da não-discriminação, da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e prejudica sobremaneira a igual oportunidade de acesso e de manutenção de emprego.

O assédio sexual no ambiente de trabalho deve ser debatido de forma séria e comprometida, não só pela classe trabalhadora, mas por toda a sociedade. Enquanto houver vítimas de assédio sexual, com todos os males daí inerentes, a luta pela mudança dessa realidade deve continuar.

