

Dados da Organização Internacional do Trabalho indicam que 52% das mulheres economicamente ativas já sofreram assédio sexual

A mulher está mais sujeita ao assédio sexual em todas as carreiras. Dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho) indicam que 52% das mulheres economicamente ativas já sofreram assédio sexual.

O principal efeito que o assédio sexual produz no contrato de trabalho é a sua dissolução, através do pedido de demissão, abandono de emprego e rescisão indireta - quando a despedida ocorre motivada por ato danoso praticado pelo empregador, afirma a vice-presidente do TST (Tribunal Superior do Trabalho), ministra Maria Cristina Peduzzi.

Os primeiros estudos realizados sobre o assédio no ambiente de trabalho tiveram início na década de 1980, quando o psiquiatra alemão Heinz Leymann publicou um pequeno ensaio científico, com base em longa pesquisa que pretendia demonstrar as consequências do assédio. Foram analisadas pessoas expostas a situações humilhantes no trabalho, provocadas tanto pela chefia, quanto pelos colegas.

O fenômeno do assédio foi identificado por Leymann com a expressão mobbing, que deriva do verbo inglês to mob e em português, significa maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Foi também ele quem descreveu e analisou diferentes comportamentos hostis nas relações de trabalho, especificamente os que vitimavam os empregados.

"As características que hoje são utilizadas na configuração do assédio moral remontam aos estudos de Leymann, que identifica mais de 45 comportamentos" relata a ministra Peduzzi, em artigo publicado na Revista do TST (Tribunal Superior do Trabalho). Segundo o pesquisador, para caracterizar o assédio deve haver frequência nos atos praticados contra o empregado, ao menos uma vez por semana, durante pelo menos seis meses.

O assédio moral expõe os trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, levando a vítima a se desestabilizar emocionalmente. "Identifica-se a ocorrência de comportamentos comissivos ou omissivos que humilham, constroem e desestabilizam o trabalhador, afetam a autoestima e a própria segurança psicológica, causando estresse ou outras enfermidades", afirma a ministra Peduzzi, observando, ainda, que a maioria das ações que correm na Justiça do Trabalho por assédio moral são ajuizadas por mulheres.

Já o assédio sexual, na definição da OIT, são atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites inconvenientes, que apresentem as seguintes características: condição clara para manter o emprego, influência em promoções na carreira, prejuízo no rendimento profissional, humilhação, insulto ou intimidação da vítima.

O MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) o define como sendo a abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subordinados. O assediador oferece uma vantagem na empresa, ou ameaça demitir a vítima, por exemplo. Entretanto, o assédio sexual é difícil de ser comprovado pelo fato de envolver apenas duas pessoas: o assediador e o assediado. Sem contar que muitas vítimas, por receio, preferem o silêncio, com medo de perder o emprego, principalmente se dependem dele para seu sustento e o da família, e aí são inevitáveis consequências psicológicas, como a depressão.

### **Profissões de risco**

De acordo com a advogada Sônia Mascaro Nascimento, existem profissões em que a mulher está mais sujeita ao assédio sexual por propiciarem a ação do assediador e serem exercidas em espaços privados, com pouca ou nenhuma profissionalização e com reduzido número de empregados, como acontece com as domésticas.

Outra profissão, segundo Mascaro, é o secretariado. "A facilidade do abuso decorre do fato de muitas vezes o trabalho da secretária ser solitário, o que a isola de outros setores da empresa, o que também gera sensação de isolamento e medo da denúncia", afirma a advogada.

Mascaro destaca a complexidade de se fazer prova do assédio sexual, já que a vítima depende de testemunhos sobre condutas de mesma conotação cometidas contra outras trabalhadoras ou relatos sobre o nervosismo da vítima após reuniões, conversas ou o simples contato com o agressor. A advogada observa que e-mails, bilhetes e outros tipos de mensagem com

"cantadas" ou convites para sair também servem como prova do assédio.

"A dificuldade de provar o assédio sexual e de punir o agressor também decorre da tolerância de nossa sociedade em face da agressão contra a mulher, vista muitas vezes como natural", ressalta. Por conta disso, a maioria das mulheres tem medo de denunciar seus assediadores, ou por vergonha do ocorrido, ou por medo de que a culpa recaia sobre elas mesmas.

Um julgado recente do TST chamou a atenção da advogada, no qual um salão de beleza foi condenado a indenizar uma manicure, que sofreu assédio sexual do proprietário. Comprovou-se o assédio pelo depoimento dos colegas de trabalho que relataram os constrangimentos sofridos pela manicure, entre eles, os constantes elogios e comentários insinuantes do proprietário quando tocava as partes do corpo dela.

### **Crime**

Somente na década de 1990, mais precisamente, é que as discussões sobre o assédio sexual começaram, mas foi em 2001 que a prática passou a ser considerada crime, pela Lei 10.224/2001, que acrescentou o item A no artigo 216 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 e determinou a pena, que é a detenção de 1 a 2 anos. Entretanto, só é válida se o agressor tiver posição hierárquica superior à da vítima, não se aplicando no caso de pessoas que exercem a mesma função.

Magistrados, doutrinadores e advogados são unânimes quanto ao fato de que comprovar o assédio sexual não é tarefa fácil e isso dificulta a propositura da ação, mas dizem que as provas obtidas por meio de gravações telefônicas, e-mails e testemunhas são válidas.

### **Política de combate ao assédio sexual**

Atentas ao problema, grandes empresas têm adotado políticas antiassédio sexual ostensivas, esclarecendo seus empregados sobre a conduta delituosa e suas consequências por meio da assinatura de termos de compromisso e palestra sobre o tema. A preocupação se justifica ante as decisões judiciais que condenaram empresas a pagar indenizações por danos morais, por julgarem-nas corresponsáveis pelas atitudes de seus empregados.

Também preocupado com o problema, o MTE lançou em 2010 a cartilha "Assédio Moral e Sexual no Trabalho" com o intuito de conscientizar vítima e agressor sobre esses assédios, meios de identificá-lo, mas, acima de tudo como evitá-los.

Fonte: *Última Instância*, 10 de novembro de 2012