

Combate ao assédio no ambiente de trabalho

Em pesquisa realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, constatou-se que 46,7% das brasileiras de 16 ou mais anos sofreram alguma forma de assédio sexual no ano de 2022, ou seja, aproximadamente 30 milhões de mulheres foram vítimas de assédio, sendo que 18,6% (11,9 milhões) destes casos se deram no ambiente de trabalho

(<https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>).

Os números são alarmantes e exigem atitudes efetivas por parte do Poder Público e das empresas públicas e privadas!

Nesta linha, em 22 de setembro de 2022 entrou em vigor a Lei nº 14.457/22 que, além de promover a inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho através do programa “Emprega + Mulheres”, estabeleceu medidas de combate e prevenção ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, impondo sua adoção por empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), sendo estipulado o prazo de 180 dias contados da sua vigência para adequação à nova legislação.

O prazo concedido para implementação das medidas finalizou em 22 de março de 2023, no entanto, muitas empresas ainda desconhecem as particularidades dessa Lei e, diante da importância do tema, é necessário ressaltar quais são essas diretrizes para proteger não só os trabalhadores, mas também as empresas, que podem ter sua imagem abalada, além de sofrerem fiscalizações e autuações.

Assim, aponta-se algumas medidas essenciais, determinadas pela referida Lei, para prevenção e combate ao assédio sexual e de outras naturezas no ambiente de trabalho:

- Conscientização, divulgação e inclusão de regras de condutas que devem ser seguidas, especialmente relacionadas ao assédio sexual e outras formas de violência;
- Criação de canais e procedimentos confiáveis para receber, apurar e acompanhar as denúncias, com garantia de anonimato do denunciante e aplicação das devidas sanções, quando necessárias, sem interferência nos procedimentos jurídicos cabíveis;
- Inclusão nas atividades e práticas da CIPA dos temas referentes à prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência;
- Ações de capacitação, orientação e sensibilização de todos os funcionários sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, a serem realizadas, no mínimo, 01 vez no período de cada 12 meses, no intuito de fazer com que todas as demais ações se tornem efetivas.

Assim, todas as empresas com CIPA, deverão obrigatoriamente adotar e cumprir às diretrizes estipuladas acima, promovendo a necessária conscientização através das campanhas, orientação anual, estabelecimento de regras através de código de conduta, bem como adoção de efetivo canal para denúncias, sendo estas ferramentas essenciais e necessárias ao combate do assédio sexual e outros tipos de violência no ambiente de trabalho.

Reitera-se que o descumprimento de tais medidas ocasionará fiscalização e penalidades por parte do Ministério do Trabalho, podendo resultar desde multas até responsabilização por danos morais individuais ou coletivos. Além disso, há outras sérias penalidades definidas em leis esparsas coibindo o assédio moral e sexual, inclusive de natureza penal, sem falar nos claros danos à imagem que situações como estas podem ocasionar ao colaborador e à empresa.

Em conclusão, é necessária a prevenção e conscientização de todos os colaboradores sobre o tema, pois condutas indevidas e criminosas de assédio certamente causarão prejuízos imensuráveis tanto para a vítima quanto para a empresa, sendo desta última a responsabilidade social, legal e moral de adotar todas as medidas que estão ao seu alcance para construir uma cultura organizacional livre de assédio, preservando e garantindo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos.

Débora Dinalli Cavagna
ADVOGADA