



Advogada questiona lei aprovada pela Câmara

A nova lei que tipifica o assédio sexual como crime já foi aprovada pela Câmara dos Deputados e é provável que também a seja no Senado. Mas a lei que, à primeira vista parece visar proteger as vítimas de assédio não seria de fato um instrumento para mais uma vez oprimí-las?. Num país em que a carga processual impede qualquer medida de justiça, esta lei é mais um exemplo de demagogia que não apresenta qualquer resultado prático para a empregada ou empregado assediado sexualmente no seu local de trabalho.

O novo artigo do Código Penal diz o seguinte: “*Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função. Pena: Detenção de 1 (um) ano a 2 (dois) anos.*”

Parágrafo Único: incorre na mesma pena quem cometer o crime:

I – prevalecendo-se de relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade;

II – com abuso ou violação de dever inerentes à ofício ou ministério”.

Nos artigos 213 e 214 do Código Penal, a palavra “constranger” é usada para definir estupro e atentado violento ao pudor. Em ambos os casos, a palavra se encaixa em sua definição legal ou seja, “o ato pelo qual uma pessoa *obriga* outra a fazer o que não pretende ou não quer fazer, ou a obriga a não fazer o que era de seu desejo ou de seu interesse”. Ora, o assédio não é *obrigar* a pessoa a prestar algum favor sexual mas *ameaçar*, direta ou indiretamente, alguma retaliação se a pessoa se negar a prestar tal favor.

Da maneira pela qual está definido o assédio, fica difícil separá-lo da figura legal do estupro ou do atentado violento ao pudor. Ainda pior, não inclui o que realmente é o assédio: a constante *ameaça* de perda de emprego, de falta de promoção ou aumento de salário se a pessoa não se submeter.

Além disso, os termos “vantagem” e “favorecimento sexual” não estão definidos pela lei e podem ter uma gama de interpretações subjetivas. Muitos casos de assédio sexual, ainda, envolvem o ambiente hostil de trabalho, como a repetição de piadas com conteúdo sexual, conversas que envolvam partes genitais do corpo da empregada, posters com imagens ofensivas envolvendo sexo ou nudez, etc., sem que nunca seja demandado qualquer favor sexual. Insinuações e certos “quid pro quod”, como por exemplo, deixar de promover alguém porque não respondeu favoravelmente aos avanços sexuais foram excluídos pela lei.

A lei ainda restringe o assédio ao superior hierárquico ou ascendência sumariamente excluindo o assédio por colegas de trabalho, clientes da empresa e outros ligados ao ambiente de trabalho ou seja, que não estão hierarquicamente em posição superior à pessoa assediada. Além disso, a lei descarta por completo a responsabilidade civil da empresa mas inclui as relações domésticas, de coabitação, hospitalidade, ofício ou ministério sem explicar a relação hierárquica das partes e quais atos são ou não são aceitáveis.



Uma mulher poderia dar queixa de assédio contra o seu marido (ou vice-versa) neste caso?

Diferentemente dos Estados Unidos, onde a primeira decisão legal sobre o assédio foi promulgada em 1964, o assédio sexual só ocorre no Código Penal brasileiro, quando a pessoa é constrangida a se submeter aos favores sexuais de um superior. Se alguém for mandado embora do emprego porque não se submeteu, então o constrangimento não teria sido bem sucedido, não se configurando a figura penal.

No direito americano, o recurso da pessoa assediada é uma ação civil por danos que inclui a empresa que sabia ou deveria saber do assédio. A lei também cria mecanismos para que o empregado possa reclamar do assédio dentro da empresa. Como os danos podem ser consideráveis, a empresa tem todo o interesse em controlar e gerenciar este tipo de conduta.

Além de reduzir o número de casos de assédio, a empregada é redimida com a compensação monetária, que em muitos casos será de vital importância até que ela consiga outro emprego. A empregada ainda estará protegida por um acordo que inclui cláusulas que tratam das referências, confidencialidade sobre o caso, etc..

Isto é comprovadamente mais eficaz do que esperar que algum chefe seja preso, imediatamente solto com qualquer fiança e depois de anos de processo, pelo qual o Brasil é conhecido, talvez condenado a cumprir apenas parte de uma pena irrisória. Nesse meio tempo, a empregada será obrigada a procurar outro emprego, sem referências de seu último posto e com o estigma de ter colocado o seu último patrão na cadeia. Ela será, mais uma vez, uma vítima do sistema.

Por outro lado, empregadores deverão tomar toda a precaução contra atos de chantagem de empregados que por qualquer desacordo podem dar queixa à polícia deste novo “crime” sem a necessidade de qualquer prova, apenas a sua palavra.

Esperemos que o Senado tenha um melhor senso do que a Câmara e não caia nas armadilhas da demagogia política. Uma lei compreensiva sobre o assédio sexual que realmente proteja os direitos civis e de liberdade de trabalho de todos os cidadãos é necessária, mas que puna aqueles que escolherem não obedecê-la aonde dói mais: no bolso.

Date Created

07/05/2001