

Curso contra assédio sexual será obrigatório em dez estados dos EUA

Em 1º de janeiro, entram em vigor duas leis estaduais, de Illinois e Califórnia, que obrigam todos os empregadores a prover cursos de prevenção de assédio sexual a todo seu pessoal. Assim, em 2020, 10 dos 50 estados dos Estados Unidos terão leis semelhantes — e uma esperança de que queixas de assédio sexual no trabalho sejam substancialmente reduzidas.



Além de Illinois e Califórnia, o treinamento já é obrigatório

em Nova York (estado e cidade), Connecticut, Delaware, Havaí, Maine, Washington. Todos esses estados são conhecidos como *blue states* — ou estados tradicionalmente liberais-democratas, em oposição aos *red states*, que são estados conservadores-republicanos. O outro estado é a Carolina do Norte, um dos estados conhecidos como *purple states*, porque elegem tanto democratas como republicanos de uma eleição para outra.

O Distrito de Colúmbia (o distrito federal dos EUA) tem uma nova lei, que lhe é particular: ela obriga os empregadores que têm empregadas que ganham gorjetas a treinar todo seu pessoal sobre como lidar com o assédio sexual. O entendimento é o de que muitos fregueses pensam que, por dar gorjeta, podem levar alguma coisa a mais.

Em um patamar abaixo, estão 11 estados com leis que tornaram obrigatório o curso sobre assédio sexual, mas apenas para o setor público. E oito estados que recomendam o curso, sem torná-lo obrigatório. Os demais 21 estados não têm nada do gênero.

Os empregadores que não cumprirem a lei, em prazos predeterminados, que variam de estado para estado, pagam multas pesadas. A nova lei de Illinois, por exemplo, prevê multa de US\$ 500 para a primeira falha e de US\$ 3 mil para a terceira, no caso de empregadores com menos de quatro empregados. No caso de empregadores com mais de quatro empregados, as multas sobem para US\$ 1 mil e US\$ 5 mil, respectivamente.

Trabalho para advogados

Essas leis geram mais trabalho para advogados especializados em assédio sexual. Uma parte do curso é explicar a empregadores e empregados o que constitui assédio sexual no trabalho e comportamentos associados, bem como as leis federais e estaduais que regem a matéria, as diretrizes do Departamento do

Trabalho, os processos criminais e civis que podem resultar de tal mau comportamento e os foros para apresentar queixa, segundo *site ADP*.

Há trabalho também para profissionais de Recursos Humanos e, em alguns casos, de firmas que se especializam no assunto. Há uma firma, por exemplo, que além de um advogado leva atores para representar, em pequenos *sketches*, atos que constituem assédio sexual. Em um desses *sketches*, uma mulher passa a mão nas nádegas de um homem, para demonstrar, ironicamente, um ato proibido, informa o *Chicago Tribune*.

A criação dessa firma foi proposital, porque as leis esperam que os empregadores e empregados que fazem o curso não se esqueçam das lições. Aliás, os cursos têm de ser exemplificativos e, acima de tudo, interativos. Não basta, por exemplo, apresentar um vídeo para esclarecer o público-alvo. É preciso que o assunto seja discutido, que perguntas sejam feitas e que todas as dúvidas sejam tiradas.

Não há unanimidade nas leis sobre quem deve fazer o curso. Em alguns estados, só os supervisores, outros acrescentam gerentes, outras dizem que todos os empregados e há lei que adiciona até mesmo os funcionários de empresas contratadas ou terceirizadas que se relacionam com seus empregados.

No caso da Califórnia, o estado já tinha uma lei de prevenção de assédio sexual, que era dirigida a supervisores. A nova lei inclui todos os empregados das organizações. O estado também aumenta de um para três anos o prazo para uma vítima de assédios sexual formalizar uma queixa. Aparentemente, a lei presume que as pessoas só apresentam queixas depois que são demitidas ou deixam o trabalho. Por isso, foi necessário aumentar o prazo.

As mulheres são as principais vítimas de assédio sexual, mas os homens também sofrem com isso. De acordo com um [relatório](#) do Restaurant Opportunities Center United, quase 80% das empregadas e 70% dos empregados já sofreram alguma forma de assédio sexual por parte de colegas, segundo o *site capital public radio*.

No caso da nova lei de Illinois, o Departamento do Trabalho irá investigar se a empresa cumpriu a lei que as obriga a prover o curso a qualquer tempo. Mas, mais provavelmente, quando houver alguma denúncia de assédio sexual, quando a empresa for participar de uma licitação ou buscar qualquer contrato com o governo e ainda quando um empregado denunciar que a empresa não realizou o curso.

Mas, de uma maneira geral, as organizações devem manter registros dos cursos, que incluem os nomes dos participantes, a data do treinamento, a folha de assinatura dos presentes, cópias dos certificados de conclusão do curso, o tipo de treinamento, cópia do material escrito e gravado utilizado no curso e nomes e qualificações dos profissionais que ministraram o curso.

O Departamento de Direitos Humanos, por sua vez, vai criar um currículo mínimo dos temas obrigatórios do curso, que será disponibilizado gratuitamente às empresas como modelo para desenvolverem seus próprios treinamentos. Alguns cursos poderão também discutir outras formas de assédio, *bullying* e discriminação.

Os empregadores têm um prazo de um ano, em alguns casos, ou de dois anos, em outros, para

disponibilizar o curso em sua organização.

Algumas leis, como a de Delaware, requerem que novos contratados devem fazer o curso dentro de um prazo de 90 dias, a contar da data de ingresso na empresa — a não ser que tenham feito o curso em outra organização nos últimos dois anos.

Em todos os casos, os cursos obrigatórios, feitos no horário de trabalho, devem ser pagos. Não serão pagos se forem cumpridas quatro condições: 1) o curso é feito fora do horário de trabalho; 2) o comparecimento é voluntário; 3) o treinamento não tem relação direta com o trabalho do empregado; 4) o empregado não faz qualquer trabalho produtivo durante o curso. O curso de prevenção de assédio sexual dificilmente cumpre todas essas condições.

Date Created

30/12/2019