

PROJETO DE LEI Nº, DE 2018

(Da Sra. Lívia da Silva e Silva)

Altera e adiciona item ao Capítulo I do Título VI da Parte Especial do Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal e a Lei Nº 10.224, no Art. 126º, na natureza e abrangência do crime de assédio sexual.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal é alterado no seguinte artigo 216-A e acrescentado do artigo 216-B:

“Art. 216-A Forçar, coagir, incomodar, privar, perseguir e constranger alguém por meio de ações, gestos, falas e demais expressões de cunho sexual, sendo o sujeito ativo um superior hierárquico ou tendo ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.” (NR)

“Pena – detenção, de um a dois anos.”

“§ 1º Prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual:” (AC)

“Pena – detenção, de um a dois anos, e multa.” (AC)

“Art. 216-B O assédio sexual entre empregados de níveis hierárquicos semelhantes ou iguais também é constituído crime, não sendo necessária a influência de poder dentro do trabalho para qualificá-lo.” (AC)

“Pena – detenção, de 2 meses a 1 ano, ou multa.” (AC)

Art. 2º Esta lei entra em vigor após decorridos 30 (trinta) dias de sua publicação oficial.

JUSTIFICATIVA

O projeto de Lei que ora envio a essa colenda casa visa especificar a natureza do assédio sexual, a fim de precisar as considerações de casos e alcançar situações não contempladas pelo Código Penal. Pretende incluir, desse modo, as relações não hierárquicas no trabalho e comportamentos que não cabem ao entendimento do vocábulo constranger, única ação contemplada na redação atual da lei.

O assédio sexual, como atentado à dignidade e aos direitos fundamentais humanos, é um ato que deixa resquícios negativos psíquicos e/ou físicos nas vítimas. Diferentemente de sua ocorrência em outras circunstâncias, no ambiente de trabalho ele se torna uma forma de aumentar desigualdades e reforçar relações de poderⁱ. Em um local onde os empregados deveriam se sentir motivados e seguros para tornarem seu esforço em produtividade, as consequências do assédio sexual se tornam perversas: retira oportunidades, interfere na estabilidade profissional, dificulta a ascensão das vítimas nas empresasⁱⁱ e faz com que muitas delas deixem sua atividade

laboral. A juíza do trabalho Claudia Pisco, titular da 45ª Vara do RJ, na Justiça do Trabalho do Rio, revela a magnitude do problema ao apontar que cerca de 90% das ações de assédio sexual são protocoladas após a vítima deixar o emprego.

A magistrada também revela que as mulheres são, majoritariamente, as vítimas e os assediadores são do sexo masculino, mesmo quando o abusado é um homem. Dessa forma, a proteção dos indivíduos perante essas situações se mostra ainda mais importante, uma vez que as mulheres são as mais afetadas pelo crime e, historicamente, sofrem com o assédio sexual em diferentes âmbitos da vida. Tal fato é comprovado por uma pesquisa¹ divulgada em 2016 pela ActionAid, uma organização internacional que trabalha por justiça social, igualdade de gênero e pelo fim da pobreza, e foi realizada com 503 mulheres de todas as regiões do país, em uma amostragem que acompanhou o perfil da população brasileira feminina apontado pelo Censo. Ela indica que 86% das brasileiras já sofreram assédio em espaços públicos de suas cidades, evidenciando que o assédio sexual é um fato cultural que perpassa a sociedade brasileira.

É importante ressaltar que fato do assédio sexual acontecer no trabalho, por si só, deve ser entendido como uma falta gravíssima, uma vez que retira liberdades e direitos num espaço onde o empregado deveria se sentir confortável e seguro, principalmente a partir de relações respeitadas e éticas, para exercer com qualidade o seu ofício. De acordo com a oficial técnica em Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT, Thaís Faria, “combater o assédio sexual no trabalho é combater as desigualdades e buscar um ambiente mais justo e produtivo para todas as trabalhadoras e trabalhadoresⁱⁱⁱ. A conjuntura de situações desconfortáveis, as quais o funcionário é eventual ou continuamente condicionado, não viola somente as regras do ambiente profissional, como também avança para o âmbito da dignidade e intimidade pessoal, que deve ser, sobretudo, preservado pela lei em situações de tal natureza.

Na medida em que, entre 2015 e 2017, o volume anual de ações por assédio sexual nas varas e tribunais regionais trabalhistas cresceu 12%ⁱⁱⁱ, é notória a necessidade de melhora da lei, a fim de alcançar um trâmite menos complicado para as vítimas. Essas já têm dificuldade, muitas vezes, de formalizar a denúncia por medo da exposição, de perder o emprego ou de prejudicar o relacionamento com a família, fatores que se somam, atualmente, à mudança da reforma da legislação trabalhista. Porquanto essa estabelece que o autor da ação trabalhista tenha de arcar com os custos do processo se perder a causa, percebe-se um cenário que desencoraja ainda mais a denúncia das vítimas à Justiça.

Diante do crescimento do número de casos notificados e dos fatores que desencorajam as vítimas a denunciarem seus agressores, a primeira mudança a ser feita, visando o aperfeiçoamento da lei, deve ser a diminuição da lacuna para interpretação extensiva da mesma, a qual existe e fragiliza o processo de sua execução. Primeiramente, constranger é uma ação de caráter demasiado subjetivo

¹ Os dados foram publicados em Maio de 2016, no lançamento do Dia Internacional de Cidades Seguras para as Mulheres, uma iniciativa da organização ActionAid para debater sobre assédio e violência contra as mulheres de todo o mundo. A pesquisa foi realizada no Brasil, Índia, Tailândia e Reino Unido pelo instituto YouGov, uma empresa global de dados, e ouviu 2.500 mulheres com idade acima de 16 anos nas principais cidades destes quatro países.

http://actionaid.org.br/na_midia/em-pesquisa-da-actionaid-86-das-brasileiras-ouvidas-dizem-ja-ter-sofrido-assedio-em-espacos-urbanos/

para definir o julgamento de casos que podem ter características altamente distintas. Outrossim, o objeto do verbo não é estabelecido, sendo possível extrair da lei interpretações amplas do que é constranger, ou não, alguém. Talvez a não colocação do objeto se deva a uma infinidade de formas de constrangimento possíveis – as quais são tão diversas que é considerável a chance delas não se limitarem ao entendimento dos julgadores do que é constranger – e seria impossível listá-las em uma lei.

Desse modo, a alternativa que faz possível uma maior especificação do artigo 216-A é a adição de outros verbos, os quais fogem ao entendimento geralmente associado ao verbo constranger, mas que constituem ações comuns ao assédio sexual, sendo eles: forçar, coagir, incomodar, privar e perseguir. Ademais, a fim de precisar ainda mais a execução da lei, vê-se a necessidade de especificar as maneiras como o assédio sexual pode se manifestar: por meio de ações, gestos, falas e expressões de cunho sexual.

Assim, quaisquer situações de assédio sexual no trabalho devem ser, deveras, compreendidas como crime, não somente no caso contemplado pela lei atual – onde o superior hierárquico é o sujeito ativo do assédio e se prevalece da sua condição para alcançar vantagem sexual –, uma vez que violam o espaço profissional e o âmbito da dignidade e liberdade sexual do indivíduo. Destarte, o crime ao qual se refere não pode ser aceito, de nenhuma maneira que ele ocorra, pois humilha e diminui as capacidades profissionais do indivíduo às suas funções sexuais.

Dessa maneira, é necessário que o assédio sexual entre empregados de níveis hierárquicos semelhantes ou iguais seja, pelos fatores expostos, entendido como crime. Esse deverá ser penalizado com menor detenção em relação à lei antes estabelecida ou por multa, mas não pode deixar de ser abrangido por lei, devido à própria compreensão do assédio sexual e das suas consequências malélicas à vítima.

Gravidade é acrescentada ao crime se ele for cometido por superior hierárquico, contexto em que uma relação de subordinação é associada, criando tensões muito mais fortes e que geram maior dano à vítima. As consequências, por exemplo, são piores: maior medo de perder o emprego, uma vez que a tensão ocorre diretamente com um superior, e danos psicológicos, bem como a mudança do relacionamento do assediado com seus colegas de trabalho são intensificados. Nessa situação, uma esfera mais profunda de danos é alcançada e o dano ao funcionário, maior.

Na atual redação da lei, só é considerado crime o assédio sexual quando o superior pratica a ação e usa de seu poder para obter vantagens sexuais. Entretanto, não é necessário que ele utilize a sua posição como preponderância, a fim de chantagear a vítima, para conseguir causá-la extensivos danos. O único fato do sujeito ativo da ação ser o superior gera consequências extremamente prejudiciais à vítima. E, mesmo que o assédio sexual cometido por superior hierárquico traga tamanhas consequências negativas para a vítima, existe uma lacuna jurídica que possibilita o acusado de ser absolvido do processo, caso não for comprovado que ele utilizou de poder para chantagear o subordinado. Assim, o alcance da lei a uma única circunstância desconsidera os danos causados à vítima em outras situações, as quais são tão danosas ao empregado quanto aquela já contemplada no Código Penal.

Logo, faz-se necessário que o assédio sexual cometido por superior hierárquico seja entendido como crime mais grave em relação àquele cometido por empregado de nível hierárquico semelhante ou igual, tendo como pena a reclusão de

um a dois anos. Essa deve ser aumentada, no caso de o superior prevalecer-se da sua condição hierárquica, tendo em vista o maior desrespeito ao valor profissional e pessoal da vítima, o que deixa o empregado em situação delicada quanto à permanência no trabalho e a sua posição na empresa.

Por todo o supradito, torna-se tão urgente a mudança nos termos da referida lei, para dar maior precisão à sua execução e englobar casos não atendidos por ela. Em um panorama geral, há a maior notificação de casos de assédio sexual nos últimos três anos. Associada a esse problema, a lacuna jurídica causada pela possível interpretação subjetiva da lei e a sua não abrangência às relações não hierárquicas ou sem abuso de poder, prejudicam o atendimento aos processos judiciais. Além disso, há a dificuldade das vítimas de denunciar os casos e uma fragilidade do trabalhador diante da nova legislação trabalhista. Esses são os fatores de grande peso que, certamente, justificam as mudanças e inserções de itens anunciados nesta proposição.

À vista do exposto, contamos com o apoio dos Nobres Pares nessa iniciativa.

Sala das Sessões, em 16 de Maio de 2018

Deputada Jovem Lívia da Silva e Silva

ⁱ <https://nacoesunidas.org/assedio-sexual-no-trabalho-e-tema-de-nova-cartilha-da-oit-e-do-mpt/>

ⁱⁱ <https://oglobo.globo.com/economia/assedio-no-trabalho-dificulta-ascensao-de-mulheres-nas-empresas-22285265>

ⁱⁱⁱ <https://oglobo.globo.com/economia/assedio-sexual-no-trabalho-um-caso-por-hora-levado-justica-no-brasil-22519800>