



MENOS IMPOSTO

Governo desonera importação de remédio

Alguns medicamentos e lentes de contato estão entre 13 itens com taxas reduzidas

PARA
ACESSAR
APONTE
O CELULAR
PARA
O QR CODE

A ARQUITETURA DO ABUSO

ASSÉDIO SEXUAL

Impunidade, canais ineficazes e cultura machista desestimulam denúncias de mulheres no trabalho

CÁSSIA ALMEIDA, ELISA MARTINS
E RAPHAELA RIBAS
economia@oglobo.com.br
RIO DE SÃO PAULO

Diretorias majoritariamente masculinas em estruturas de poder moldadas por uma cultura machista. Essa é a arquitetura de ambientes corporativos em que a impunidade e a falta de canais apropriados desestimulam denúncias e perpetuam o assédio sexual nas empresas. É o que descrevem especialistas, ativistas, procuradoras do trabalho e, principalmente, mulheres que se viram vítimas de abusos e constrangimentos parecidos com os relatados por funcionárias da Caixa Econômica Federal há três semanas. As denúncias levaram à queda do então presidente do banco estatal, Pedro Guimarães.

— Eram olhares incômodos e comentários como: “Ah, não é bom vir com esse vestido porque perco totalmente o foco”. Ou me chamava na sala dele e dizia: “Está muito cheirosa, muito bonita. Pena que não dá mole para homem casado”. Um dia, eu disse que ele poderia ser processado, e ele respondeu: “É tudo brincadeira” — lembra a vendedora Melina Martin, de 36 anos, que foi assediada pelo diretor de uma empresa de seguro e tecnologia onde era coordenadora.

Arrimo de família e mãe solo, Melina temia perder o emprego. Até que a situação ficou insustentável, e ela denunciou ao setor de Recursos Humanos.

— Achei que, mesmo com a cúpula da empresa sendo formada por homens, seria protegida no RH, ainda mais porque a gerente era uma mulher. Duas semanas depois, fui demitida.

SÓ 10% DENUNCIADOS

No Brasil, casos de assédio sexual são tão subnotificados quanto os de estupro, apontam pesquisas, mas os registros vêm aumentando. Na empresa ICTS Protiviti, que administra um canal de denúncias para 600 firmas de médio e grande porte, foram 8.261 relatos só em 2021.

Assédio em geral (moral, sexual e discriminação) representou 52,6% de todas as queixas, diz Heloisa Macari, diretora executiva da ICTS:

— A vítima de abuso ou assédio sexual demora para compreender que é uma vítima. Entende que está provocando a situação. Mas o movimento Me Too (que começou a estimular denúncias nos EUA em 2017) trouxe um olhar sobre o tema e popularizou a questão.

A coordenadora nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho (MPT), Adriane Reis de Araujo, vê o assédio como mais um instrumento de poder sobre as mulheres:

— A cúpula das empresas é basicamente composta por homens. Essa violência é naturalizada. Tem ainda a desqualificação da queixa: “Isso é brincadeira”. Não é. Deixa marcas. Um quinto das mulheres pede demissão por isso, o que gera prejuízo na carreira, nas promoções, na aposentadoria.

Números oficiais não dão a dimensão dessa realidade. Pesquisas internacionais estimam que, a cada caso de assédio sexual denunciado, oito ou



nove não são registrados, afirma Marina Ganzarolli, advogada especializada em Direito da Mulher e fundadora do movimento Me Too Brasil:

— É um índice alarmante, em qualquer estudo estatístico, inclusive no Brasil. Por trás dele existe a culpabilização e a “autoculpa” da vítima, o medo do estigma, o sentimento de impotência. A grande maioria reconhece que o problema existe, mas não há canais de denúncia ou ações concretas para o enfrentamento.

Numa pesquisa feita pela consultoria ThinkEva com o LinkedIn em 2020, quase metade das entrevistadas (47%) disse ter sido vítima de assédio sexual no trabalho. A incidên-

cia é maior entre as que ocupam cargos executivos. Das que se declararam gerentes, 60% afirmaram que já passaram por isso. No caso de diretoras, o índice chegou a 55%.

DEMISSÃO COMO SAÍDA

Entre as vítimas, 52% são mulheres negras, e 49% ganham entre dois e seis salários mínimos. Uma em cada seis acabou pedindo demissão para escapar. E uma em cada três diz viver sob constante medo. Para 78,4% das entrevistadas, a impunidade é a maior barreira para a denúncia.

— Na maioria das vezes, quando o caso chega até nós, a situação já está insustentável, extremamente crítica. Os re-

latos vão de toques e convites inadequados a chantagens sexuais em troca de alguma facilitação na carreira ou manutenção do emprego. É usado inclusive por subordinados com mulheres em posição de chefia, para que ela deixe o cargo, ou entre colegas, para tirar a mulher do páreo de alguma competição profissional — afirma Adriane, do MPT.

A advogada Raquel Preto, ativista em movimentos feministas há mais de 25 anos, alerta que o assédio antecede o abuso sexual e tem a mesma subnotificação do estupro, cujos registros em unidades de saúde superam os da polícia:

— Muito estupros são antecidos por assédio sexual,

que abrange ameaças veladas ou não, promessas de benefícios, insinuações, frases de conteúdo sexual, explícitas ou veladas, contato físico não autorizado, convites, sujeições impertinentes. Isso pode chegar a uma chantagem, ameaçar com perda de cargo ou função.

O caso da Caixa, que não foi ágil na apuração de denúncias, reforçou o pedido do Sindicato dos Bancários de São Paulo à Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) para incluir um artigo específico de combate ao assédio sexual na convenção coletiva da categoria. A ideia é que representantes dos trabalhadores sejam informados das queixas no setor para cobrar providências.

O sindicato acompanha um caso de assédio seguido de estupro, segundo Ivone Silva, presidente da entidade e uma das coordenadoras do Comando Nacional dos Bancários. Ela diz que a denúncia não avançou na Justiça, que não viu provas suficientes. O acusado já voltou ao trabalho, mas quem denunciou, não. Abalada, a vítima segue afastada.

— Os canais de denúncia não têm funcionado, a política pública de ajuda às mulheres foi desmontada. E os casos só têm aumentado a cada ano. No caso da Caixa, as atrocidades ficaram apenas no canal do banco, que não deu vazão. Precisávamos ter feito barulho há muito tempo — diz Ivone.

Segundo o Instituto Ethos, 4,68% das empresas no país informaram terem sido condenadas judicialmente, nos últimos cinco anos, por assédio sexual, numa amostra de 169 grandes companhias. Nelas, 97% têm canais de denúncia, e 74,3% proibem claramente linguagem sexista, assédio e atitudes que possam intimidar ou constranger as mulheres no ambiente de trabalho.

— Hoje, o ambiente é mais propício a denúncias do que há dez, 20 anos. Nosso desafio está muito ligado a componentes culturais. Ambientes pouco diversos são mais propensos a naturalizar certos comportamentos. Pôr panos quentes ainda está muito presente — afirma Ana Lucia Melo, diretora-adjunta do Ethos.

Para a advogada trabalhista Juliana Bracks, companhias mais formais, onde a direção desconsidera os resultados de chefes na hora de apurar condutas que possam configurar assédio sexual, tendem a ser menos favoráveis a abusos.

— Nos ambientes onde o politicamente correto é rígido, onde não são toleradas brincadeiras, e em que os canais de denúncia funcionam efetivamente, o assédio é menor.

NA JUSTIÇA, ACORDOS

O número de casos que chegam à Justiça do Trabalho é baixo e vinha caindo desde 2015, o que se acentuou em 2020, com a pandemia. Voltou a subir em 2021, com a redução do trabalho remoto. De janeiro a maio de 2022, foram 251 novas ações, alta de 71% em relação aos 146 do mesmo período do ano passado. Segundo Juliana, os processos podem custar muito caro para as empresas porque há a possibilidade de ações por dano coletivo de iniciativa de sindicatos ou do MPT em busca de indenizações milionárias. Nas individuais, a maioria termina com acordos.

— A maioria das mulheres faz acordo. É importante manter a ação, mas entendemos que a própria instituição faz a revitimização e não acolhe a mulher. Ela tem que passar pelo constrangimento de fazer o depoimento de novo, ser questionada. Às vezes, até em frente ao agressor — reclama a advogada Bianca Alves, do escritório Alves Faria, que tem um canal informativo na internet voltado para violência doméstica e assédio sexual.

A falta de mulheres nos tribunais também é um inibidor. Segundo Raquel, no Tribunal de Justiça de São Paulo, entre 360 desembargadores, só 32 são mulheres. No de Pernambuco, só há uma mulher entre os 60 desembargadores.