

# O assédio contra mulheres jornalistas tem método e razão de ser, por Natalia Viana

A primeira coisa que me veio à cabeça quando recebi o convite da Fundação Gabo para escrever um artigo sobre novas formas de censura foi um diálogo que aconteceu em novembro de 2016 na Trump Tower, em Nova York, pouco após a eleição de Donald Trump. O presidente dos Estados Unidos ainda não havia tomado posse e recebia em seu famoso escritório, no 26º andar do edifício em Manhattan, a jornalista Lesley Stahl, que o entrevistaria a seguir para o programa *60 minutes*, um dos mais importantes da TV americana.

[\(Observatório da Imprensa, 31/03/2020 - acesse no site de origem\)](#)

Em um certo momento, Trump começou a criticar a cobertura das eleições e os jornalistas. Lesley o interpelou: “Sabe, isso está ficando cansativo. Por que você continua fazendo isso, tantas vezes? É entediante e já está na hora de parar com isso. Você venceu... Por que continua martelando isso?”

Trump respondeu: “Sabe por que eu faço isso? Eu faço isso para desacreditar todos vocês e depreciar todos vocês; assim, quando vocês escreverem histórias negativas sobre mim, ninguém vai acreditar”, [contou](#) Lesley dois anos depois.

A resposta de Trump é direta, mas não é nada trivial. Ela deve ser o ponto de partida quando refletimos sobre o novo, e cada vez mais onipresente, fenômeno da difamação de jornalistas por autoridades de governos da direita populista que têm ganhado eleições no continente - penso, especificamente, em Donald Trump e no presidente brasileiro, Jair Bolsonaro. Embora seja travestida de uma capa de “sinceridade”, “impulsividade” e “autenticidade”, a atitude desses líderes é uma estratégia bem pensada, com método e objetivos claros.

Não é à toa que o conselheiro de primeira hora de Trump, Steve Bannon, também aconselhou Bolsonaro na sua trajetória até o Palácio do Planalto, em

Brasília, e continua, até hoje, aconselhando em especial seu filho Eduardo Bolsonaro, que atua como uma espécie de assessor para assuntos internacionais do pai.

Essa estratégia de relações-públicas inclui ataques do presidente e seus filhos a jornalistas específicos, sugerindo intenções espúrias, fazendo insinuações aviltantes que, através de um pretenso humor, humilham o profissional da imprensa. Via de regra, a autoridade pode alegar que “estava apenas brincando”.

Mas o ciclo não acaba aí.

Em seguida, as mesmas palavras são repercutidas pela imprensa - quase sempre de maneira crítica -, mas ganham calorosos aplausos nas redes sociais e passam a ser usadas para assédio virtual, numa série de mensagens direcionadas aos perfis do jornalista nas redes sociais. São perfis que jamais interagiram com o jornalista em questão, muitos deles sem foto ou nome identificáveis. Muitas vezes, o ataque pode ser tão massivo que acaba chamando mais atenção do que o trabalho do jornalista, e dali a pouco ninguém mais se lembra qual foi a reportagem que originou a celeuma. Aos poucos, a reputação do jornalista - seu bem mais precioso - sai lastimada, e toda vez que ele voltar a escrever, investigar ou publicar algo, o episódio será lembrado. O jornalismo fica, assim, neutralizado.

Ao longo de um ano investigando o comportamento das turbas virtuais aliadas aos Bolsonaro, nós, na Agência Pública, identificamos alguns métodos muito pouco sofisticados, mas muito eficientes, para esse assédio. Por exemplo: os ataques virtuais são coordenados a partir de grupos de WhatsApp, onde os administradores dão ordem às “hienas” - eles de fato chamam assim os voluntários, que podem ser mobilizados a qualquer hora - para atacar um determinado perfil no Twitter, uma postagem no Facebook ou um vídeo no Youtube. Até reportagens em sites noticiosos viram alvo e suas caixas de comentário acabam virando palco para a destruição de reputação de autores, fontes, entrevistados e especialistas citados no artigo.

O caso da jornalista Patricia Campos Mello, do jornal *Folha de S.Paulo* - que, em 2018, denunciou um esquema de compra de mensagens massivas para

propagar fake news por empresas aliadas a Bolsonaro durante a campanha presidencial, numa ação que fere a lei eleitoral - demonstra como, dependendo do alvo, o processo pode ser mais sofisticado e meticuloso.

Patricia foi atacada diretamente pelo próprio presidente e por pessoas próximas a ele, assediada nas redes sociais, teve seu WhatsApp invadido por hackers e seus dados pessoais expostos (um tipo de ataque que se chama *doxxing*). Meses depois, uma das fontes da sua reportagem, um rapaz chamado Hans River, que processara a empresa de envio massivo de e-mails por questões trabalhistas, mudou sua versão da história. Tratou, então, de acusá-la de ter tentado seduzi-lo em troca de informações. Entre a entrevista com a jornalista e a mudança de discurso, Hans passou a ser representado por um advogado que foi candidato a governador de São Paulo [em uma chapa aliada a Bolsonaro](#).

A acusação de avanço sexual contra a jornalista foi repetida em um depoimento ao Congresso e, dias depois, reverberada pelo presidente, que usou uma expressão chula, aviltante - e que ele poderia depois chamar de "brincadeira" contra ela. O repúdio de quase todas as organizações de classe, de liberdade de expressão e de direitos humanos teve pouco ou nenhum efeito sobre a postura do presidente. Ele não se retratou e voltou a atacar a jornalista no Twitter semanas depois, assim como suas "hienas".

Está cada vez mais claro que o grupo de "hienas" bolsonaristas não age organicamente nas redes sociais, mas é comandado de perto pelos próprios filhos do presidente do Brasil. O núcleo duro desta operação é chamado de "gabinete do ódio" e sua principal função é destruir reputações. A lógica na qual opera é tão antiga quanto o mais antigo déspota da história: toda e qualquer crítica aos governo deve ser aniquilada; "ou estão conosco, ou estão contra nós". Para reforçar essa lógica, aplica-se constantemente a falsa equivalência, procurando equiparar um ataque vindo do cargo mais alto da República a uma crítica feita por um comunicador via sua conta de Twitter, por exemplo.

Registros enviados pelo Facebook para uma comissão parlamentar que investiga o uso de fake news para deturpar o debate público revelam que uma página usada repetidamente para atacar inimigos do governo - incluindo

a própria Patricia Campos Mello - foi criada usando o email do gabinete de Eduardo Bolsonaro na Câmara dos Deputados.

Para quem acompanha de perto essa estratégia de destruição de reputações, é muito claro que o ataque a comunicadoras mulheres é muito mais amplo, violento e brutal.

Entidades como a Unesco e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos vêm chamando a atenção para o aumento da violência contra jornalistas mulheres, em especial os linchamentos virtuais. Segundo o [relatório da Unesco](#) sobre liberdade de expressão no mundo em 2017/2018, as tecnologias digitais ampliaram os potenciais do trabalho jornalístico, mas “essas novas oportunidades vieram acompanhadas de um aumento de abuso online em particular contra mulheres jornalistas”. O estudo descreve que uma análise de 20 milhões de tuítes feita pela *think thank Demos* concluiu que as mulheres jornalistas recebem três vezes mais comentários abusivos do que jornalistas homens no Twitter. “A violência digital contra mulheres frequentemente tem sido de natureza psicológica”, afirma o relatório. Ela inclui mais comentários e ameaças de cunho sexual, assim como ameaças às famílias ou, mais especificamente, aos filhos.

Também é fato que as mulheres jornalistas reagem de maneira diferente a tais ataques. Vale lembrar o episódio envolvendo a jornalista Vera Magalhães, do jornal *Estado de S.Paulo*, que tornou-se alvo de assédio digital após revelar que Bolsonaro estava chamando seus apoiadores para uma marcha contra o Congresso - uma atitude antidemocrática que imita estratégias de Hugo Chávez na Venezuela. Além de ter seu rosto estampado em memes que a acusavam de “comunista” ou “petista” e de ter os nomes de seus filhos divulgados nas redes, ela foi alvo do presidente em sua “live” semanal pelo Facebook. Corajosamente, Vera usou seus canais para expor as consequências desse tipo de ataque sobre uma mulher. “Estou bem, mas não sou de aço. Ontem vomitei três vezes ao ouvir o presidente do meu país mentir a meu respeito e me ofender em rede nacional”.

É impossível dissociar a trajetória de Bolsonaro, assim como a de Trump e outro grupos antidemocráticos que avançam no continente, da postura misógina e contrária aos direitos das mulheres e a todo tipo de feminismo. O

presidente brasileiro ganhou notoriedade quando disse, ainda deputado federal, que não estupraria uma colega “porque ela não merecia”. E, já no discurso de posse, prometeu combater o que chama de “ideologia de gênero” para “valorizar a família” - que, na sua concepção, é heteronormativa, liderada pelo homem, com uma esposa subjugada a essa liderança.

É óbvio que esse tipo de discurso só tem ganhado apoio, votos populares e eleições mundo afora porque há um enorme mal-estar da população masculina com o avanço das mulheres nos mais diversos campos. De certa maneira, as mulheres jornalistas cristalizam esse fenômeno por serem representantes das demais e por falarem diretamente ao centro do poder - exercido, ainda, majoritariamente por homens.

De acordo com [um relatório de 2018](#) da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, *“el impacto de estas prácticas discriminatorias es particularmente grave en el caso de mujeres que ejercen la libertad de expresión de manera activa y mantienen un alto perfil público, tales como las mujeres periodistas, las mujeres defensoras de derechos humanos y las mujeres políticas”*. Até agora, são poucas as iniciativas que buscam reverter essa tendência que, segundo a Unesco, tem funcionado. “O nível de abuso tem tido o efeito de silenciar as mulheres jornalistas”, diz o relatório já mencionado.

Como em quase todas as questões relativas a assédio online e fake news, é chocante a inação das plataformas de redes sociais. O Twitter, em especial, que tem se solidificado como a rede oficial de membros dos governos de ultra-direita, tem sido no mínimo omissos. Uma história anedótica, ocorrida com uma das repórteres da Agência Pública, ajuda a esclarecer como funcionam as desculpas que essas plataformas usam para não fazer nada. Ela não é de nenhuma maneira um caso isolado.

No ano passado, nossa jornalista foi alvo de um ataque organizado à sua conta do Twitter após assinar uma reportagem revelando que robôs estavam sendo usados para subverter as críticas às queimadas massivas na Amazônia e defender o ministro brasileiro do Meio Ambiente. O padrão do ataque repetia todos os elementos já descritos anteriormente. Entre os vinte tuítes mais ofensivos que coletamos para enviar a um executivo do Twitter, havia frases como “cara de ânus”, “imbecil” “canalha”, “escrota”, “chupa”

(referência a sexo oral) e “no teu cool” (referência a sexo anal). Outros negavam seu profissionalismo e imparcialidade como jornalista, afirmando que ela era “esquerdopata”, “petralha” e “extrema-imprensa”. Finalmente, diversos posts atacavam sua ética e idoneidade profissional, afirmando que sua motivação secreta seria o fato de que o novo governo teria suspenso verbas públicas que pretensamente ela recebia do governo petista (a Agência Pública jamais recebeu verbas do governo federal). Dentre os vinte tuítes denunciados, catorze vieram de perfis com fotos ou nomes de homens.

São ataques diretos à reputação, à credibilidade e à honra de uma jornalista e de uma mulher.

No entanto, a resposta do Twitter foi protocolar: as postagens não puderam ser removidas nem seus autores penalizados porque não violavam as regras da empresa. “Eu entendo demais a sua frustração. A gente pode tomar medidas em relação a tuítes que violem as nossas regras”, me escreveu o executivo.

Há três problemas centrais com essa linha adotada pelo Twitter – e pelas demais plataformas, deve-se dizer, como YouTube, Google e Facebook.

Primeiro, ao analisar os comentários separadamente, essas empresas não dão a devida gravidade em relação a ataques coordenados e massivos que, em conjunto, inegavelmente atentam contra a reputação e a honra das comunicadoras. E sabemos que as empresas têm meios de medir se está havendo um ataque coordenado.

Segundo, ao se eximir de modular conteúdos que estão sendo publicados na sua plataforma, essas empresas fingem que não são responsáveis por boa parte do debate público em diferentes países. Fingem que não são meios de publicação que prestam um serviço público – e portanto, que deveriam ser regulados.

E terceiro: é claro que quem está tomando as decisões sobre a retirada de conteúdos são homens, que, como tal, nem mesmo percebem quando há um ataque que configura uma violência de gênero. Resta a eles dar de ombros e lamentar, dizendo que “entendem a nossa frustração”.

*Natalia Viana é jornalista há vinte anos, diretora e co-fundadora da Agência Pública de Jornalismo Investigativo. É autora e coautora de quatro livros sobre violações de direitos humanos. Como repórter e editora, venceu diversos prêmios de jornalismo, entre eles o Vladimir Herzog de Direitos Humanos (2005/2016), o Comunique-se (2016/2017), o Troféu Mulher Imprensa (2011/2013) e o Gabriel García Márquez (2016). Em 2016, foi a jornalista brasileira mais premiada. Em 2019, sua série Efeito Colateral, sobre civis mortos pelo Exército, foi finalista do prêmio Shining Light Award, da Rede Global de Jornalistas Investigativos. Desde 2018, integra o Conselho Reitor da Fundação Gabriel García Márquez.*

---

## **Assédio, assalto e preconceito: o dia a dia das motoristas de aplicativos**

*Mulheres ganharam as ruas em busca de independência financeira, mas o medo e a insegurança acompanham a rotina das motoristas de aplicativos*

**[\(ND Mais, 05/12/2019 - acesse no site de origem\)](#)**

Medo e insegurança. Esses são os sentimentos mais frequentes descritos por mulheres que trabalham como motoristas de aplicativos de transporte. Em alguns casos, pavor seria a palavra mais precisa.

Esse sentimento permeia o relato de L.C., 49 anos, moradora de Florianópolis. Traumatizada, desistiu da atividade após pouco mais de um ano e inúmeras situações de assédio. Ela conta que começou a dirigir por aplicativos porque não encontrava emprego e precisava sustentar os dois filhos.

Para ganhar um pouco mais, trabalhava à noite. “Quando um homem sentava no banco da frente, eu gelava: era mão na perna, no ombro, cantadas de todos os tipos e convites para encontros”, conta a mulher.

O assédio vinha de passageiros de todas as idades. “Eu avisava que não estava ali para isso e que se não me respeitassem era melhor descer do carro. Vários desceram”.

Após seis meses enfrentando assédios e o medo em áreas de risco, trocou para o turno da manhã. Aí, passou a enfrentar o assédio moral.

“Ouvi de tudo: que mulher não sabe dirigir, que não sabe usar o celular, ‘você é tão pobre que está dirigindo para mim e nem sabe usar um celular’, era daí para pior. Em 80% das vezes eu não conseguia chegar ao fim do turno de trabalho. Chegava exausta, chorando”.

“Nunca sofri agressão física, nem fui assaltada, mas o medo era constante, principalmente em áreas mais perigosas. Incrivelmente, nessas regiões mais pobres eu nunca sofri preconceito por ser mulher e dirigir”, conta.

## **‘Saio de casa, mas não sei se volto’**

Casos como esse são muito comuns, mas poucas têm coragem de falar. A representante comercial Eliete Aparecida de Ávila, 55 anos, é motorista há três anos. Ela conta que na primeira vez em que foi abordada, o passageiro estava um pouco embriagado, sentou na frente e agarrou a perna dela.

“Morri de medo, mas fiquei firme. Empurrei a mão dele, dei a volta no carro e liguei no 190. A polícia veio e ele negou tudo. Me disseram para ir embora e ele ficou lá. Me senti muito mal pela sensação de impotência”, afirma Eliete. “Saio de casa todos os dias, mas não sei se vou voltar”, desabafa.

Segundo Eliete, 90% das passageiras que ela transporta relatam casos de assédio por parte de motoristas homens. Já as que trabalham nas plataformas, enfrentam também o risco diário de assaltos.

“Estamos com medo de trabalhar, se a gente fizer muito B.O. seremos excluídas da plataforma. Por isso, o app só para mulheres nos dá mais

segurança”, avalia.

## Assalto e assédio

Para a motorista Maria Margarete Moraes, 48 anos, de Joinville, a situação mais assustadora foi durante um assalto, quando ela ficou duas horas e meia em poder dos bandidos.

“Recebi uma chamada próxima ao presídio e me aproximei devagar. Quando vi, um homem colocou a arma na janela e disse para eu abrir o vidro”, conta.

Depois de exigir que ela abrisse a porta, o homem sentou no banco de trás, mantendo a arma em suas costelas.

“Ele não deixou cancelar a corrida, então peguei as duas moças que haviam me chamado e elas entraram com ele dentro. Aproveitei para clicar no pedido de socorro. Quando elas desceram, finalizei a corrida e consegui informar meu grupo no Whatsapp que era um assalto”, relembra.

“Então ele me fez dirigir por uma estrada de chão onde pegamos outro bandido. Tive que sentar atrás com esse segundo homem, enquanto o primeiro dirigia. Pedi para eles levarem o carro e me deixarem. O primeiro disse para eu ficar tranquila porque ‘só queriam uma corrida’. Mas o segundo era violento e levei várias coronhadas na cabeça”.

Eles rodaram pela cidade, mas devido aos golpes, Maria não conseguiu identificar os locais e as conversas. Após duas horas e meia, o combustível acabou e eles abandonaram o carro com Maria dentro, no Centro de Joinville.

“Antes de sair, o segundo bandido me chamou de tudo, passou a mão em mim e me bateu tão forte que perdi a consciência. Não levaram o celular, então, quando acordei, liguei para o grupo de motoristas que participo no Whatsapp. Chegaram em dois minutos”.

Segundo Maria, uma das colegas da rede social ligou para a polícia, que a instruiu a permanecer no local.

“Levou mais duas horas para chegarem e fiz o B.O., mas como não consegui

identificar os rostos e já havia passado algumas horas, nada foi feito”.

Conforme a motorista, o rastreamento pelo aplicativo revelou que o perfil das moças que chamaram o transporte era falso. Porém, a plataforma ressarciu o valor da corrida.

Maria conta que já foi assediada, mas não registrou ocorrência. “Um menino de uns 17 anos fingiu que ia me cumprimentar e passou a mão no meu seio ao sair do carro. Falei para ele que ia reportar para a empresa, mas descobri que o celular que originou o chamado não era dele e sim de um amigo”, conta.

“Outro colocou a mão na minha perna, me chamou de gostosa e perguntou do meu perfume. Pedi para ele descer ou ia denunciar para a empresa. Como ele desceu sem me agredir, acabei deixando pra lá”, revela.

A motorista diz que só faz o horário noturno se for pelo aplicativo exclusivo para mulheres.

“Aproveito para falar para as adolescentes sobre o jeito de se vestir, pois elas vão para as baladas de shorts e saias muito curtos, difícil evitar cantadas”. Mas a culpa não é dos homens? “Acho que é dos dois”, opina Maria.

## **A roupa não é relevante**

Embora a opinião sobre as vestes não seja um consenso nem mesmo entre mulheres, o fato é que a roupa não faz a mínima diferença quando a questão é a importunação sexual.

“Eu trabalhava sem maquiagem, com o cabelo preso, de óculos e roupas largas e soltas para evitar comentários, mas não adiantou nada em relação a ser assediada”, diz L.C.

A estratégia pode ser vista como alternativa, mas é ineficaz contra o agressor. “Mulheres de burca [vestimenta feminina em alguns países islâmicos, que cobre o corpo inteiro, cabelo e rosto] não são violentadas? A questão está no assediador, não na mulher”, opina Janete Teixeira, outra motorista de Florianópolis.

Além do empoderamento da mulher com a mudança de postura em relação a quem é o culpado pelo assédio (é o agressor), há a necessidade de formalizar as denúncias.

“Eu me visto como quero: já usei vestido, saia, bermuda... e não venham dizer que isso é errado ou ‘mi mi mi’. Pode ser o que for, sempre vou denunciar quem tiver comportamento inapropriado”, diz Janete.

Esse também é o entendimento da promotora de Justiça de São Paulo, Fabiana Dal’ Mas.

“Uma exposição de roupas de vítimas de estupro na Bélgica mostrou que a roupa pouco importa para o agressor. Lá estavam calças compridas, camiseta e até blusas estampadas com personagens infantis”, afirmou a especialista.

“As mulheres não podem parar de trabalhar ou deixar de usar o que gostam por conta da conduta inadequada dos homens. Ainda que esteja de roupa curta ou decotada, isso não é uma permissão para o assédio”, acrescenta Fabiana.

Para a promotora, as ‘investidas’ masculinas dizem respeito à condição da mulher na sociedade.

“Sempre fomos vistas como do lar, ocupando o espaço da vida privada e não pública. Ao irmos para o mercado de trabalho e ocuparmos determinadas posições, estamos ‘invadindo’ um espaço que era do homem. Por isso, acredito que a violência de gênero tem uma mensagem subliminar que é a de que não deveríamos estar naquele espaço”, avalia.

“Também há os que dizem não saber a diferença entre uma cantada e a importunação. É fácil: a partir do ‘não’ a mulher está sinalizando que sua investida não é desejada e, sem o consentimento dela, pode ser crime”, aponta.

# Lei da importunação sexual

É importante dizer que ações como as descritas pelas motoristas nessa reportagem, as 'encoxadas' dentro de coletivos e passadas de mão, por exemplo, não são consideradas assédio sexual.

A promotora de Justiça Fabiana Dal' Mas explica que embora sejam popularmente chamados de assédio, juridicamente tais atos são tipificados como importunação sexual.

O termo foi definido após uma discussão sobre um caso ocorrido em 2017, em que um homem ejaculou sobre uma passageira de transporte coletivo em São Paulo. Na época, havia dúvidas se o caso poderia ser considerado um crime, como o de estupro, ou uma contravenção penal de punição mais branda.

O consenso foi de que seria uma importunação sexual, que é crime na legislação brasileira, com pena de um a cinco anos de reclusão.

## Tipificação dos crimes

- **Importunação sexual:** descrita na lei 13.718/2018 como o ato de praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro. Pena de reclusão de um a cinco anos, se o ato não constitui crime mais grave.
- **Assédio sexual:** é descrito no artigo 216-A do Código Penal brasileiro como o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo seu agente de uma relação de poder. Por exemplo, do chefe com subordinados ou do professor com alunos. A punição inclui detenção de 1 a 2 anos. A pena é aumentada em até um terço se a vítima for menor de 18 anos.
- **Estupro:** considerado crime hediondo, é definido pelo artigo 213 da Lei nº 12.015/09 como o ato de constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso. Pena: de 6 a 10 anos de reclusão. A pena é aumentada de 1/3 a 2/3, nos casos de

estupro coletivo (mediante concurso de dois ou mais agentes) e corretivo (para controlar o comportamento social ou sexual da vítima).

## O que dizem as empresas

Por meio de nota, a 99 informou que investe em sistemas preventivos, ferramentas de proteção e atendimento humanizado para passageiros e motoristas, especialmente mulheres, que são a maioria das passageiras da plataforma.

Entre as ações preventivas está a inteligência artificial. Por meio de machine learning, que vasculha padrões de comportamento suspeitos em poucos segundos no ato da chamada - como o histórico do usuário na plataforma, horário e local da chamada, forma de pagamento, entre outros - são adotadas medidas automáticas, como bloqueios e confirmação de dados.

Segundo a empresa, em situações de risco, o motorista pode cancelar a corrida caso não se sinta seguro. Desde 2018, começou a implementar câmeras de segurança nos veículos, conectadas à Central de Segurança da empresa.

O apoio, segundo a empresa, ocorre quando motoristas acionam o botão físico integrado à câmera ou passageiros acionam o botão virtual no app. Quando os alertas são gerados, a câmera garante acesso às imagens em tempo real e os dados são mantidos em confidencialidade.

Além disso, condutores podem acionar o kit de segurança do aplicativo, que compartilha a rota com parentes e amigos em tempo real. A inteligência artificial também ajuda a combater casos de assédio na plataforma.

Por meio de um rastreador de comentários, as avaliações das usuárias ao fim das corridas são vasculhadas para identificar casos de assédio ou violência sexual. Atualmente, cerca de 350 palavras e contextos que podem estar relacionados a esse tipo de conduta são mapeados.

Após a detecção pelo algoritmo, uma equipe especializada faz uma segunda

checagem sobre detalhes da ocorrência. A 99 afirma ainda que não tolera esse tipo de violência e adota medidas que podem incluir o bloqueio definitivo do motorista ou passageiro, o suporte para investigação policial e informações sobre suporte psicológico e jurídico, caso necessário. Em caso de assédio a uma mulher, o atendimento é feito exclusivamente por mulheres.

## **Outros recursos incluem:**

- opção de o motorista escolher não receber pagamento em dinheiro, e receber informações sobre o destino, a nota e frequência de chamadas do passageiro.
- O app pede ao passageiro que inclua CPF ou cartão de crédito antes da primeira corrida.
- Oferecimento de cursos online e presenciais para todos os motoristas, com módulos sobre combate ao assédio e à LGBTQfobia
- Câmeras de segurança durante as corridas, disponível para motoristas das cidades de São Paulo, Porto Alegre, Belo Horizonte, Goiânia, Salvador, Fortaleza e Manaus. Deve ser expandido para todo o Brasil.
- Central telefônica emergencial com profissionais especializados, 24 horas por dia, 7 dias por semana para atendimento pós corridas. Pode mandar um veículo para alguém que tenha sido deixado em uma região remota, por exemplo.
- Motoristas e passageiros estão cobertos por um seguro contra acidentes pessoais, desde o aceite até a finalização das corridas.
- Em casos de assédio, o atendimento é feito exclusivamente por mulheres.
- Passageiros e motoristas assediados devem comunicar a empresa, por meio de seu app, ou no telefone 0800-888-8999.

Já a Uber, também por meio de nota, afirma que considera inaceitável e repudia qualquer ato de violência contra mulheres. Recentemente, reforçou o compromisso de fortalecer ações de enfrentamento à violência contra a mulher, destinando R\$ 5 milhões nos próximos cinco anos a projetos junto a ONGs que são referência no assunto na América Latina.

Atualmente, a empresa está presente em mais de 100 cidades brasileiras, com mais de 600 mil motoristas parceiros. Desses, apenas 6% (3.600) são mulheres. O número de usuários do sistema ultrapassa 22 milhões de pessoas.

De acordo com a plataforma, o atendimento a motoristas parceiras e às usuárias vítimas de violência foi revisto, tornando-os mais empáticos e eficientes e incentivando o encaminhamento de casos às autoridades competentes. Os números de denúncias não foram divulgados.

No mês passado, a empresa também anunciou a ferramenta U-Elas, que permite que mulheres motoristas recebam somente chamadas de passageiras. O recurso está sendo testado em Campinas, Curitiba e Fortaleza, e deve ser expandido em 2020.

Entre as ações voltadas à segurança, estão o registro das viagens por meio de GPS, o compartilhamento do trajeto com amigos e familiares, e uma equipe de resposta a incidentes disponível 24 horas, diariamente, direto do app ou por telefone.

## **Novos recursos anunciados no início de novembro:**

- ferramentas de gravação de áudio no aplicativo e verificação de documentos de usuários
- recurso de senha/ultrassom para ajudar o usuário a verificar sua viagem
- aprimoramento no recurso de selfie do motorista, que pede a ele que realize movimentos antes de checar a foto de identidade
- ferramenta de checagem de rota, que dispara mensagens quando há uma parada muito longa não prevista na viagem
- opção de reportar um problema ainda durante a viagem.

*Por Andréa da Luz*

---

# Em 2019, indenizações por assédio sexual no trabalho somam R\$ 49 mi

*Ano passado, os pagamentos totalizaram R\$ 126 milhões. A profissão que liderou a incidência dos casos foi de empregado de restaurantes*

**[\(Metrópoles, 20/08/2019 - acesse no site de origem\)](#)**

Processos referentes ao crime de assédio sexual no ambiente de trabalho geraram indenizações de R\$ 126,97 milhões em 2018. Já em 2019, entre 1º de janeiro e 19 de agosto, esses pagamentos somaram R\$ 49,13 milhões, queda que, no plano mensal, é de aproximadamente 40%. Apenas como comparação, em agosto do ano passado, foram registrados 147 processos. No oitavo mês deste ano, até o dia 19, somente 20.

Levantamento exclusivo feito pela plataforma Data Laywer, que utiliza big data e inteligência artificial para analisar processos trabalhistas de todos os estados brasileiros, revelou que, em 2018, foram concluídas 1.448 ações durante o ano. Dessa forma, o valor médio das indenizações nesses casos foi de R\$ 87.928. Entre janeiro e agosto de 2019, foram 692 ações, com média de R\$ 71.721 por causa. Nos dois anos, a região da Grande São Paulo lidera como local com maior ocorrência de [assédio](#) em ambiente de trabalho.

A sondagem dos dados também aponta as profissões que mais registraram esse tipo de crime no país. Em 2018, o ranking era liderado pela classe de restaurantes e similares, seguido por atividades de teleatendimento; lanchonetes, casas de chá, de sucos e similares; comércio varejista de mercadorias em geral com predominância em supermercados e limpeza de prédios e domicílios. Neste ano, a categoria de restaurantes segue em primeiro lugar - porém, a área de comércio varejista de mercadorias em geral, bem como de limpeza de prédios e domicílios, subiu de patamar na

tabela.

### **O que fazer em caso de assédio?**

Questionamentos como o que é o assédio, quando a atitude de um chefe pode ser classificada assim e a quem recorrer ainda confunde vítimas desse crime. Segundo o advogado trabalhista Fábio Ferraz dos Passos, do Ferraz dos Passos Advocacia e Consultoria, o assédio sexual no ambiente de trabalho é uma conduta ilegal praticada necessariamente por um superior hierárquico, que se aproveita do cargo para praticar, sob ameaças explícitas ou não, condutas de cunho sexual.

“Devem ser reunidas todas as provas possíveis, como fotos, conversas de aplicativos, imagens de câmeras ou testemunhas, e a vítima pode e deve ainda registrar boletim de ocorrência por se tratar de ato criminoso”, explicou o advogado. Ferraz dos Passos lembra ainda que, em caso de não resolução do problema na empresa, o empregado deve fazer denúncia no Ministério Público do Trabalho (MPT) e propor ação trabalhista com pedido de rescisão indireta - espécie de ação por justa causa do empregador.

A acusação de assédio, porém, em muitos contextos preocupa o empregado pelo medo de perder o cargo. Sobre o assunto, o advogado criminalista Fernando Parente, do Guimarães Parente Advogados, ressalta que o caso é passível de indenização no âmbito trabalhista e até mesmo no penal, como uma consequência natural de eventual condenação, pois o juiz pode determinar o pagamento de indenização mínima, que está inserido no art. 387, inciso 4, do Código Penal.

### **Tratado internacional**

A [Organização Internacional do Trabalho \(OIT\)](#) adotou, em junho deste ano, o primeiro tratado internacional relacionado à violência e ao assédio no mercado de trabalho, incluindo o princípio de sanções. Na ocasião, a convenção reconheceu que os crimes configuram violações ou abusos aos direitos humanos, constituindo ameaça à igualdade de oportunidades, além de serem “inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno”.

“O documento define violência e assédio como comportamentos, práticas ou ameaças que visam, resultam ou se aproximam de prejuízos físicos,

psicológicos, sexuais ou econômicos [aos trabalhadores]. Lembramos aos Estados-Membros que eles têm a responsabilidade de promover um ambiente geral de tolerância zero [a esses comportamentos]”, informa o texto da OIT. Segundo a própria organização, trata-se da primeira nova convenção aprovada desde 2011, quando foi adotada a Convenção dos Trabalhadores Domésticos.

*Por Juliana Barbosa*

---

## **Coletivo lança pesquisa sobre assédio sexual a jornalistas no trabalho**

O Coletivo de Mulheres Jornalistas do Distrito Federal lançou uma pesquisa sobre assédio sexual no ambiente de trabalho. O levantamento é realizado através de documento online e, inicialmente, fica aberto à participação até o fim de fevereiro.

**[\(Portal Imprensa, 30/01/2019 - acesse no site de origem\)](#)**

“A pesquisa é com foco no Distrito Federal, mas é aberta a jornalistas de todos os lugares. Na tabulação serão separados os dados específicos do DF a serem entregues ao sindicato para que a entidade possa atuar junto às jornalistas. Mas é um levantamento mais amplo até porque, infelizmente, o assédio não é localizado. Essa é uma informação que serve para todos os sindicatos e entidades trabalharem depois com o objetivo tanto de conscientizar quanto de combater”, ressalta Renata Maffezoli, coordenadora do Sindicato dos Jornalistas Profissionais do DF e integrante do Coletivo.

Uma publicação foi o ponto de partida da iniciativa. “Desde o fim de 2017, começamos a ter uma demanda forte por causa da publicação de um colunista no Correio Braziliense na qual transparecia muito a questão do

assédio sexual nas redações. Isso despertou a categoria para o assunto”, diz Renata

Em novembro do ano passado, o Coletivo começou a mobilização: organizou debates virtuais e um presencial, na sede do Correio, que estabeleceu uma política específica sobre o assunto.

O movimento também lançou a campanha “Assédio sexual não faz parte do trabalho. Denuncie!”. Divulgada nas mídias sociais, seu objetivo, destaca a coordenadora, era sensibilizar a comunidade jornalística “sobre o que de fato é assédio, porque muitas vezes as pessoas assediam até sem perceber por ser tão naturalizado”.

Foram criadas várias peças com situações tanto no ambiente de trabalho quanto por parte de entrevistados. “Atos que acabam sendo naturalizados ou silenciados até por necessidade de sobrevivência no mercado de trabalho”, alerta a coordenadora.

O levantamento é a segunda etapa da campanha. Com base nas respostas obtidas, o Coletivo definirá o que será feito na próxima fase. “Queremos buscar formas de eliminar, ainda é um patamar distante, mas o objetivo é esse: eliminar essa prática do nosso espaço de trabalho”, completa Renata.

O resultado do levantamento deve ser divulgado em março, quando é celebrado o Dia Internacional das Mulheres.

---

## **Caso Zé Mayer: nosso #MeToo pioneiro, por Antonia Pellegrino**

# e Manoela Miklos

*Em sociedade onde violência de gênero ainda é regra, caso é marco histórico*

[\(Folha de S.Paulo, 21/01/2019 - acesse no site de origem\)](#)

Em março de 2017, fizemos a quebra de silêncio da figurinista Su Tonani. O texto publicado no blog [#AgoraÉQueSãoElas](#), editado por nós —hospedado por essa mesma Folha— chamava-se “José Mayer me assediou”. A repercussão pautou nos veículos de imprensa brasileiros a discussão sobre assédio, meses antes do #MeToo derrubar poderosos em Hollywood, ensinando ao mundo que um novo tempo chegou. Depois de quase dois anos na geladeira, na última semana, [Zé Mayer foi demitido](#) e desligado da Rede Globo.

Muitas e muitos viram com naturalidade o fato da empresa querer se distanciar da imagem negativa que o Brasil hoje tem do ator. Afinal de contas, ele cometeu um crime, assediou uma profissional em seu local de trabalho e fez tudo o que podia para silenciar sua vítima. Algumas e alguns, contudo, seguem incapazes de compreender o que está em jogo.

Após a divulgação da demissão de Mayer, outro ator, Humberto Martins, ao ser questionado sobre o caso do colega em uma coletiva de imprensa, o defendeu: “José Mayer não merecia essa retaliação”. Tese semelhante foi enunciada pelo também ator Paulo Betti, quando disse, no passado, que Mayer estaria sofrendo “uma punição violenta demais”. Afinal, como falou à época da denúncia o ator Caio Blat: “Zé Mayer fez uma brincadeira fora de tom, e na presença de outras pessoas. Não houve intimidação”.

A atriz Betty Faria também saiu em defesa do colega e chamou Su de “piveta”. Ela inclusive criticou colegas de Hollywood que denunciaram casos de assédio, chamando de “tempestade em copo d’água”.

Reações assim, de solidariedade com o agressor e jamais com a agredida, são indícios de que muita gente ainda desconhece o poder da empatia na luta por igualdade. Cabe perguntar: será que estas pessoas, do alto de seus privilégios, sabem em que mundo vivemos?

O Banco Mundial publicou um estudo, em 2015, afirmando que um terço das mulheres do mundo são ou serão vítimas de violência. Segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, [uma mulher no Brasil é estuprada a cada 11 minutos](#). Em 70% dos casos de estupro, a vítima conhece seu algoz. O assédio não acontece no baile, na noite; ele não depende do tamanho da saia da vítima; de quantas doses ela bebeu. O assédio tem todas as cores, raças, ele é de direita e de esquerda. O assédio é regra, é norma.

Também na semana passada, a Human Rights Watch tornou público seu [relatório anual sobre violações de direitos humanos no mundo](#). A importante e prestigiada organização concluiu: a violência contra a mulher é uma pandemia global que afeta todos os grupos socioeconômicos de países ricos e pobres.

Quanto ao Brasil, de acordo com o relatório, o número de feminicídios aumentou vertiginosamente.

Ao defender Mayer, enxovalhar Su Tonani ou confundir justiça com retaliação, essas vozes relevantes aderem a um discurso perverso que faz da regra exceção.

Um discurso que não nos permite como sociedade olhar para a [violência contra a mulher](#) entendendo que temos um problema cultural a ser enfrentado —um conjunto de práticas que vão desde o fiu-fiu até o [feminicídio](#), e estão presentes em todos os espaços a todo tempo.

Em uma sociedade onde a violência de gênero ainda é regra, o caso Zé Mayer é um marco histórico na construção do novo normal antimachista que as feministas estão construindo.

O ator está sendo responsabilizado pela violência que cometeu. E aqueles que o defendem também precisam tomar consciência de sua responsabilidade ao repetir velhas cantilenas machistas e cooperar para a manutenção de um cruel status quo.

*Antonia Pellegrino e Manoela Miklos*

*Antonia é escritora e roteirista. Manoela é assistente especial do Programa para a América Latina da Open Society Foundations. Feministas, editam o*

## **90% das mulheres da área de comunicação já sofreram assédio, diz estudo**

A realidade do assédio no trabalho no mercado de comunicação, especialmente nas agências de publicidade, está bem próxima daquela retratada na premiada série “Mad Men”.

**[\(UOL, 16/11/2017 - acesse no site de origem\)](#)**

Uma pesquisa realizada pelo Grupo de Planejamento em parceria com o Instituto Qualibest durante o mês de outubro de 2017 aferiu que 90% das mulheres e 76% dos homens que trabalham nesta área já experimentaram algum tipo de assédio, seja moral ou sexual.

O estudo “Hostilidade, silêncio e omissão: o retrato do assédio no mercado de comunicação de São Paulo” obteve respostas e avaliações de 1.400 profissionais de agências, produtoras e veículos de imprensa da capital e região metropolitana do estado.

Em relação a outras áreas, a diferença é grande: o mercado de trabalho em geral possui um índice de 52% de profissionais já assediados, segundo uma pesquisa do site Vagas.com.

A percepção de que há assédio na categoria é generalizada: quase 100% dos profissionais consultados concordam com a afirmação. Enquanto 89% das mulheres afirmam que o assédio moral é frequente, 85% dos homens se veem na mesma situação. Já o assédio sexual é recorrente para 67% das mulheres e 52% dos homens.

O levantamento ainda apontou que o assédio é um problema estrutural, parte de um ciclo em diferentes níveis hierárquicos: 22% dos estagiários e assistentes apontaram assédio por parte de presidentes e sócios das empresas, enquanto diretores — com cargos intermediários e de contato imediato com as equipes — afirmam em sua maioria (83%) ter sido assediados pelos seus superiores, enquanto também são citados como agressores por 63% do restante dos profissionais ouvidos.

## **Assédio Sexual**

A questão do assédio sexual atinge, principalmente, as mulheres. Uma a cada duas (51%) já passou por uma situação do gênero no trabalho, sendo que 39% dos casos envolveram contato físico. Entre as profissionais da área de criação, 64% já foram assediadas sexualmente.

Os homens são os principais agressores sexuais; não importa o gênero do profissional agredido. 9% dos homens afirmam ter sofrido assédio sexual, mas, deles, 72% foram assediados por outros homens.

A violência tem impacto direto na saúde dos profissionais: 62% das mulheres ouvidas e 51% dos homens afirmam ter sofrido algum sintoma por causa de assédio moral. Os mais comuns foram: crises de choro; ansiedade; sentimento de inutilidade; depressão; abuso de bebida alcoólica; diminuição de libido e ideação suicida.

Ainda de acordo com a pesquisa, a cultura da hostilidade é alimentada pela relação com clientes, que perpetuam o assédio moral e são responsáveis por um terço das histórias relatadas. Prazos impossíveis, pressão intensa, extensão indevida do horário de trabalho estão entre as situações mais frequentes.

Os departamentos de Recursos Humanos das empresas são vistos como ineficientes pelos entrevistados e raramente são procurados para resolver os casos. 12% das mulheres e 8% dos homens que sofreram assédio moral afirmaram que procuraram esta alternativa. Estes números caem para 3% e 7% em casos de assédio sexual. 87% de todos os ouvidos afirmaram ainda nunca ter recebido orientações de seus empregadores sobre como lidar com

assédio e apenas 5% encontraram nas companhias um canal direto para denúncia.

---

## **Pesquisa: 87% das vítimas não denunciam assédio no trabalho**

*O assédio praticado em ambiente de trabalho ganhou destaque na mídia e virou tema de debate nas últimas semanas quando o caso envolvendo uma celebridade se tornou público.*

**[\(O Estado de S. Paulo, 24/04/2017 - acesse o site de origem\)](#)**

A discussão, no entanto, só foi possível porque a vítima fez a denúncia. Mas tomar essa atitude é um tabu para mais de 87% das pessoas que já sofreram assédio moral ou sexual no local de trabalho e não denunciaram.

O percentual foi identificado por meio de pesquisa realizada com 4.975 usuários do site Vagas.com. O resultado do estudo aponta que 52% dos entrevistados já sofreram assédio moral ou sexual no trabalho.

*Leia Mais: [No que consiste o assédio sexual \(O Estado de S. Paulo, 19/04/2017\)](#)*

“O fato de mais da metade dos participantes terem passado por essa situação chamou a nossa atenção, bem como o número de vítimas que não fizeram denúncia. Isso ocorre, principalmente, por medo de perder o emprego ou sofrer represália. Algumas pessoas afirmaram que não denunciaram por vergonha e receio de acharem que elas eram as responsáveis, demonstrando forte sentimento de culpa”, afirma o coordenador da pesquisa, Rafael Urbano.

Sócio da área trabalhista do Veirano Advogados, José Carlos Wahle diz que esse é um problema recorrente e exige esforço continuado das empresas.

Segundo ele, normalmente as companhias têm uma diretriz de conduta que prega que o ambiente de trabalho deve ser livre de qualquer constrangimento e que o tratamento de hierarquia não deve ultrapassar as linhas de respeito. “Só que é preciso fazer treinamento frequente para manter a informação viva na mente dos funcionários.”

Wahle considera que boa parte das companhias tem pouca consciência sobre os problemas que essas tensões no ambiente de trabalho podem causar. “Todas deveriam adotar e garantir a perenidade de suas políticas. Caso contrário, haverá danos à reputação da empresa e com o tempo, ela não conseguirá mais atrair bons profissionais”, ressalta.

**84% dos agressores era chefe direto ou ocupava cargo mais alto que a vítima, segundo pesquisa.**

**74,6% dos denunciantes disseram que o agressor permaneceu na empresa mesmo após queixa**

A tipificação de assédio, segundo o advogado e sócio da S2 Consultoria - especializada em prevenir e tratar atos de fraude e de assédio nas organizações -, Renato Almeida dos Santos, só ocorre de cima para baixo.

Poder. “O assédio moral ou sexual é sempre cometido por uma pessoa de nível hierarquicamente superior em relação ao subordinado. Não precisa ser a chefia direta, necessariamente. Mas para ter essa configuração o assediador deve ter uma posição hierárquica superior, porque a base do assédio é o uso do poder. Ele se vale do poder que tem para subjugar a outra pessoa”, diz.

Santos acrescenta que estudos mundiais mostram que 87% das vítimas são mulheres. “É interessante ter isso em mente, porque pouco se fala em assédio sexual sofrido por homens, mas ele também ocorre.” Ele afirma que o comportamento das empresas está evoluindo sobre essa questão, por conta da implantação de áreas de compliance.

“Muita gente pensa que compliance ou programa de integridade estão sempre associados à corrupção. Na verdade, essas áreas dão diretrizes para a empresa agir conforme as regras. Se um funcionário está assediando

alguém, está agindo contra essas regras e a equipe de compliance deve intervir.”

Para eliminar esse tipo de agressão do ambiente de trabalho, Wahle afirma que é preciso vigiar e ter canais de diálogo. “O maior problema talvez seja cultural e não tanto legal porque, em geral, há grande receio por parte do trabalhador de fazer uma reclamação e sofrer algum tipo de retaliação.”

Esse tipo de temor faz sentido, uma vez que o resultado da pesquisa realizada pelo site Vagas.com indica que entre os 12,5% que decidiram fazer a denúncia, 20% foram demitidos após a iniciativa, 17,6% sofreram perseguição e 8,6% resolveram levar o caso à Justiça. Sendo que para 39,2% nada mudou após a denúncia.

“Isso ocorre porque o empresariado brasileiro ainda não atingiu um nível de sofisticação de cumprimento das boas normas, que inclui tratar as pessoas de maneira educada, ser respeitoso e não ultrapassar linhas de relacionamentos consensuais”, pondera Wahle.

Segundo Urbano, a sensação de impunidade também se mostrou alta na pesquisa. “74,6% dos entrevistados que fizeram a denúncia disseram que o agressor permaneceu na empresa e apenas 12,1% declararam que ele foi demitido. Os que não sabem o que aconteceu com o agressor somam 11%. Já os que informaram que o agressor pediu demissão somam apenas 2% do grupo dos denunciantes”, afirma.

Defesa. Gestora de capital humano e educação corporativa na Thomas Case & Associados, Marcia Vazquez recomenda que em primeiro lugar, a vítima deixe claro ao assediador que o seu comportamento não é admissível e que o abuso não será permitido, em qualquer hipótese.

“Em segundo lugar, a pessoa deve denunciar, sempre. Ela não pode ficar à espera de uma nova ocorrência, pois o assediador acabará por contar com o silêncio da vítima para persistir no assédio”, afirma.

Márcia diz que a área de recursos humanos das companhias deve ser um canal de recepção e estímulo das denúncias e de real efetivação de ações que coíbam o assediador, especialmente se ele for o superior imediato.

Segundo Santos, o canal de denúncia deve ser seguro e amplamente divulgado. “Quando a pessoa vive essa situação, muitas vezes não percebe que está em situação de vulnerabilidade. Por isso, a intervenção externa é necessária. Caso contrário, o assediador não terá limite, pode mudar o alvo, mas é uma postura retroalimentada.”

## **Ações de combate**

### **Compliance**

*Também denominado de programa de integridade, o compliance não está relacionado somente ao combate à corrupção. Ele dá diretrizes para que a empresa possa agir conforme as regras, inclusive em casos envolvendo assédio*

### **Comunicação**

*Para eliminar esse tipo de agressão do ambiente de trabalho é preciso vigiar e ter canais de diálogo. Empresa deve criar e compartilhar código de ética e conduta, deixando claro que assédio é crime e que não será conivente*

### **Consequência**

*A omissão da empresa causa danos à sua reputação e, com o tempo, não conseguirá mais atrair bons profissionais*

### **Trauma**

*Muitas vezes esse tipo de constrangimento desestrutura a vítima, que acaba se tornando incapacitada para o convívio pleno, seja no ambiente profissional ou pessoal. Isso ocorre porque as inseguranças que foram geradas por outrem, são entendidas como nascidas dela própria*

---

# **Assédio não afeta só a vítima,**

# mas todos no trabalho, diz especialista dos EUA sobre caso José Mayer

Em casos de assédio no trabalho, a vítima não é a única pessoa afetada: a situação tem impacto sobre as pessoas que ali trabalham e sabem o que acontece. A opinião é de Susan Heathfield, especialistas americana em Recursos Humanos (RH), consultora que presta assessoria a mais de cem empresas e autora de artigos sobre gestão e organização de pessoal.

[\(BBC Brasil, 06/04/2017 - acesse no site de origem\)](#)

Heathfield conversou com a BBC Brasil sobre o caso do ator José Mayer, que confessou ter assediado uma figurinista — “li tudo sobre ele” — e sobre as melhores práticas para não permitir que esse tipo de comportamento se dissemine pela empresa.

## ***Leia mais:***

[Como o machismo breiou a carreira de Isis Valverde \(Estilo/UOL, 05/04/2017\)](#)

[Pressão das mulheres da Globo é um marco e exemplo a ser seguido \(Estilo/UOL, 05/04/2017\)](#)

[Caso Zé Mayer: “não foi brincadeira. Foi violência de gênero”, afirma defensora \(Estilo/UOL, 05/04/2017\)](#)

[Antes de José Mayer, três escândalos sexuais que abalaram a televisão \(Notícias da TV, 06/04/2017\)](#)

Na visão da especialista, é preciso treinar os funcionários para que eles saibam que devem denunciar casos que chegam ao seu conhecimento, e para que eles conheçam potenciais consequências de se assediar alguém. Ela enumera seis comportamentos de funcionários que caracterizam o assédio sexual, como por exemplo “tocar e ter qualquer outro contato corporal, como dar palmadinhas nas costas”.

Heathfield também falou sobre o problema da “cultura do assédio” em

empresas americanas, como na rede de notícias Fox News.

Veja abaixo a entrevista:

**BBC Brasil: Quando é que uma empresa deveria começar a investigar uma possível ocorrência de assédio sexual?**

**Susan Heathfield:** Acredito que no minuto em que qualquer pessoa fica sabendo oficialmente [de uma ocorrência]. Seja porque o funcionário reclamou ao superior, reclamou para o RH, mencionou a um colega — eu penso que a empresa fica então obrigada a conduzir uma investigação séria.

**BBC Brasil: Muitas pessoas parecem demandar que a pessoa afetada faça uma queixa, embora isso nem sempre aconteça, já que ele ou ela pode ter vergonha...**

**Heathfield:** Ou estar com medo de perder seu emprego, especialmente se o assediador for um superior direto. [A pessoa pode estar] preocupada com essa relação [de trabalho], com o que isso significa para o seu emprego e seu futuro.

É por isso que os empregadores inteligentes têm uma política escrita sobre assédio — não só sexual, mas todo tipo de assédio — ser proibido no local de trabalho. E se qualquer funcionário entender que houve, ou ficar sabendo que houve com um colega, com ele próprio ou com quem quer que seja, o HR tem a obrigação imediata de começar uma investigação.

Isso também seria tema de treinamento seguido da assinatura dos empregados a cada dois anos, para garantir que isso tudo esteja fresco na cabeça das pessoas o tempo todo.

Porque não é só a pessoa [a vítima] que é afetada pelo assédio, são todos. Acho que esse caso — do ator e das funcionárias fazendo barulho com as camisetas que apoiavam a vítima —, acredito que isso seja evidência de que o assédio não afeta apenas a pessoa envolvida, afeta o local de trabalho como um todo, que sabe do que está acontecendo.

**BBC Brasil: A figurinista relatou que o assédio ocorria no meio de outras pessoas, inclusive no set. O quão ruim é isso?**

**Heathfield:** Parte da política [contra o assédio] é que as pessoas precisam

denunciar esses casos.

Se você tem um local de trabalho em que os funcionários estão observando esse tipo de comportamento e não fazendo nada a respeito, você tem uma cultura de assédio. E isso é prejudicial às pessoas que têm que trabalhar nesse ambiente e não estão à vontade para fazer denúncias.

Eu não vi no artigo que li, mas me pergunto se essa figurinista não tinha feito uma reclamação interna, foi ignorada e, por isso, decidiu levar a história a público. As pessoas não querem se expor publicamente desse jeito a não ser que nada esteja acontecendo [internamente, contra o assediador].

**BBC Brasil: Sabemos que ela reclamou internamente, mas não sabemos quais foram os resultados ou se as investigações foram concluídas.**

**Heathfield:** Sim, esse é um dos problemas com qualquer investigação interna, especialmente aquelas relacionadas a assédio sexual. Os funcionários que procuram o RH querem que sua denúncia seja confidencial. Eles não querem que ninguém saiba dela.

Isso só é possível de acontecer em alguns casos. Digamos que temos uma pessoa assistindo a pornografia no computador, dentro de seu cubículo, e que o funcionário do cubículo vizinho esteja muito incomodado com isso. A equipe de TI (Tecnologia de Informação) tem como checar o que a pessoa estava fazendo e o RH pode botar essa pessoa para fora da empresa, sem que ela saiba quem reclamou.

Mas no caso de ser tocada de maneira inapropriada, o RH precisa dizer [por exemplo]: “A Jane te acusou”. Então o assediador sabe quem está acusando.

Os funcionários que testemunharam o assédio também precisam ser entrevistados. Se não há testemunhas, vira a palavra de um contra a do outro. E, por mais crível que seja a pessoa fazendo a queixa, o RH pode chegar ao resultado de [dizer]: “Sinto muito, mas é a sua palavra contra a dele e nós não podemos chegar a uma conclusão”.

Então quem sabe o que aconteceu [no caso da investigação interna da figurinista]? O resultado seria confidencial. O RH não pode anunciar aos

funcionários, isso seria uma violação de confidencialidade.

**BBC Brasil: Então nem sempre o RH pode dar um retorno à vítima, informando as medidas tomadas contra o assediador?**

**Heathfield:** Isso. Se o RH estiver fazendo o seu trabalho, dirá à vítima que haverá uma investigação interna, entrevistará qualquer pessoa que possa ter visto o comportamento inapropriado, chegará a uma conclusão e decidirá quais serão as consequências para o indivíduo.

Mas você pode nem chegar a ficar sabendo disso, pois todos os funcionários têm o direito a confidencialidade, inclusive os que agiram de maneira errada.

**BBC Brasil: Então isso também pode ter influenciado a decisão da figurinista de vir a público?**

**Heathfield:** Bem, se ela não viu nada acontecer e se nada mudou, esse poderia ser o caso.

Se o RH tiver feito seu trabalho e confrontado a pessoa sobre o comportamento inapropriado, você poderá ver alguma punição [mesmo sem ser informado]. Poderá ver a pessoa em questão sumir do ambiente de trabalho por um tempo. Você poderá ver que ele não estará na próxima temporada da novela. Poderá reparar em alguma coisa.

Se a vítima não constatou nada, não teve a sensação de que acreditaram nela, não teve a sensação de que algo aconteceria com o seu assediador... Então isso poderia ser um motivo pelo qual alguém decide tornar a situação pública.

**BBC Brasil: Você disse que é preciso treinar os funcionários periodicamente e fazê-los assinar embaixo da política contra assédio. Essa seria uma ocasião para fazer isso?**

**Heathfield:** Eu acredito que treinamento seja necessário para que as pessoas entendam a gravidade dessas coisas, para que elas entendam as potenciais consequências de assediar outra pessoa, e para que elas entendam que haverá consequências.

E os funcionários não assinam a política da empresa para indicar que concordam, elas assinam para indicar que elas leram, entenderam e vão agir

de acordo.

**BBC Brasil: Você diria que esse caso da figurinista é uma coisa que infelizmente ocorre muito ou que é um ponto fora da curva?**

**Heathfield:** Olha, você me pergunta isso durante um período em que, aqui nos Estados Unidos, nossa maior emissora de TV a cabo, a Fox News... Há crescentes acusações emergindo.

Baseado em tudo o que vi sobre a Fox News, você tem mais uma configuração em que houve, por muito tempo, uma cultura em que o assédio é OK, ou é ignorado, ou ao menos não é abordado.

Eu diria que o ambiente aí, em que o José [Mayer] fez isso, é muito potencialmente o mesmo tipo de ambiente.

Sobre o quão recorrente é tudo isso, eu só posso falar dos Estados Unidos. Esses tipos de acusações são levados em consideração imediatamente na maioria dos lugares. Então, quando você se depara com esse tipo de cultura como a da Fox News, em que isso não acontece, isso me causa um pouco de surpresa.

A maioria dos empregadores compreende o significado e a gravidade de não lidar com uma acusação de assédio.

**BBC Brasil: Então o caso da Fox, comparado à postura de outras empresas, é mais uma exceção?**

**Heathfield:** Eu vejo mais como exceção. Talvez seja diferente em empresas pequenas ou médias, onde a presença do RH não é muito forte, ou onde não há treinamento contra assédio ou política empresarial registrada sobre isso.

Mas quanto maior a organização, mais provável passa a ser a possibilidade de que qualquer acusação assim seja respondida com esforço, de que haverá regras escritas, de que haverá funcionários bem treinados sobre os cinco ou seis tipos de assédio e sobre o que consiste assédio no local de trabalho. E elas terão funcionários que se comportam melhor.

No caso da Fox News, com sua cultura do assédio, houve pagamento [referentes a acordos negociados oficialmente] a cinco mulheres que [fizeram

acusações contra] um dos principais apresentadores. Porque ele se comportou de maneira inapropriada.

Então eles sabiam que eles tinham essa cultura, eles sabiam que esse tipo de coisa acontecia. O Roger Ailes [ex-presidente da empresa], e possivelmente seu antecessor, permitiram que essas pessoas se comportassem dessa maneira. Isso está errado.

**BBC Brasil: Quais são os cinco ou seis tipos de assédio sexual no trabalho que você mencionou?**

**Heathfield:** O primeiro seria fazer piadas ou gestos indesejados, falar palavras ofensivas sobre a roupa que está vestindo, fazer comentários e réplicas indesejados.

O segundo seria tocar e ter qualquer outro contato corporal, como dar palmadinhas nas costas de um colega, agarrar um colega pela cintura, bloquear ou interferir com a capacidade de um funcionário se mover. Tudo isso seria inapropriado.

[O terceiro seria] Fazer recorrentes pedidos de encontro que são rejeitados, ou flertes indesejados.

[O quarto tipo seria] Transmitir ou postar e-mails ou fotos de natureza sexual ou relacionadas a demais tipos de assédio. Então sabe aquelas piadinhas sujas que as pessoas ficam trocando por e-mail? Isso é assédio sexual, quando são enviadas ao trabalho.

O próximo tipo seria exibir objetos, imagens ou cartazes sugestivos. O último tipo seria tocar música sugestiva.

E, se você tiver feito treinamento sobre assédio, tudo isso seria explicado extensamente e com exemplos, de modo que não teria nenhum jeito de um funcionário não saber o que é que ele está fazendo.

**BBC Brasil: E os funcionários assinam para demonstrar que leram e que sabem do que se trata?**

**Heathfield:** Sim. E [para demonstrar] que entendem as consequências de participar de qualquer atividade que tenha natureza de assédio.

*Paula Reverbel*

*Da BBC Brasil em São Paulo*

---

# **Pressão das mulheres da Globo é um marco e exemplo a ser seguido**

O caso de assédio cometido por José Mayer só teve um desfecho efetivo após funcionárias da Globo manifestarem-se nas redes sociais e nos estúdios da emissora. Para Mario Rocha, diretor comercial da Omnia Safe Consultoria, a mobilização de mulheres pressionando a chefia é o caminho ideal quando o assédio acontece em qualquer empresa.

[\(Estilo/UOL, 05/04/2017 - Acesse no site de origem\)](#)

“Esse tipo de movimento é importante. Os homens já são muito unidos, há uma cumplicidade em diferentes circunstâncias. Nas mulheres isso ainda é visto com menos frequência. Mas a partir de uma vítima que denuncia e se revolta, as outras todas confirmam. Já presenciei casos de profissionais sendo demitidos após essas denúncias virem à tona. As empresas hoje estão dando muito mais importância a isso”, acredita o profissional.

## ***Leia mais:***

[Caso Zé Mayer: “não foi brincadeira. Foi violência de gênero”, afirma defensora \(Estilo/UOL, 05/04/2017\)](#)

[Mobilização contra José Mayer, marco feminista e chamado às empresas \(El País, 05/04/2017\)](#)

[Assédio não afeta só a vítima, mas todos no trabalho, diz especialista dos EUA sobre caso José Mayer \(BBC Brasil, 06/04/2017\)](#)

[Os passos das mulheres até o afastamento de José Mayer da Globo \(Nexo, 05/04/2017\)](#)

## [Senadoras elogiam mobilização das mulheres em caso de assédio \(Agência Senado, 05/04/2017\)](#)

Para a antropóloga e professora da Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo Caroline Freitas, a atitude da figurinista de trazer o caso a público foi fundamental. “Su Tonani foi muito corajosa e é a personagem principal de um grande marco. Com certeza não é a primeira vez que um caso de assédio sexual acontece nos bastidores de uma emissora, mas só agora tomou essa proporção e reuniu atrizes do alto escalão da Globo para fazer pressão na cúpula da empresa”.

### **Vítima de assédio em empresa teme ter a carreira destruída**

Rocha, que trabalhou por 20 anos em empresas de grande porte, conta que o mais comum é a funcionária só denunciar após sair da empresa em que trabalha, por medo de sofrer represálias. “Normalmente em empresas machistas — e existem várias — as posições de liderança são de homens. Então, ela vai reclamar para quem? Isso acaba, por outro lado, dando um pontapé em uma indústria do assédio. Mas as barreiras têm sido quebradas ao longo do tempo”, afirma.

Luanna Tomaz, doutora em Direito e coordenadora da Clínica de Atenção à Violência da Universidade Federal do Pará, ressalta que nem sempre as denúncias são levadas adiante pelas empresas. “Muitas vezes, se você denuncia é vista como chata e acaba tendo represálias no ambiente de trabalho. E a conduta do agressor é sempre vista como uma brincadeira. Há toda uma sociedade que acredita que esse tipo de comportamento é um comportamento razoável. As pessoas ainda têm muita dificuldade de compreender o que é assédio sexual”.

A antropóloga Caroline também levanta a questão das punições a quem já é vítima. “A vítima de assédio sexual, que quase nunca tem uma prova de que o crime aconteceu, teme ter sua carreira destruída se enfrentar o assediador, que pode ser o chefe direto ou até o presidente da companhia”.

## **Empresas tentam desacreditar a vítima**

O machismo ainda é muito presente no mundo corporativo e há uma tentativa de desacreditar o depoimento da vítima, diz Mario Rocha. “Muito do que eu escutei ao longo da carreira é que se há o assédio é porque há a provocação do outro lado. Acabam invertendo os papéis”.

Fabíola Marques, advogada trabalhista e conselheira da Ordem dos Advogados do Brasil em São Paulo, afirma que muitas vezes a empresa dificulta o testemunho de funcionários que presenciaram o assédio e, sem provas materiais, acaba sendo a palavra da vítima contra o agressor. “Em quem se vai acreditar? No ídolo ou na funcionária desconhecida?”, questiona Fabíola.

Para Fabíola, a Globo também tem culpa no caso. “A empresa é responsável pelo que José Mayer fez, porque tem de garantir um ambiente seguro, que garanta a dignidade de quem trabalha lá”.

## **Como denunciar e combater o assédio?**

“Esse tipo de assédio acontece nos mais diversos espaços, até em escolas e universidades, e as mulheres encontram muita dificuldade de denunciar e de ver a apuração disso. As empresas têm que assumir compromissos de combate ao assédio. Campanhas dentro do ambiente de trabalho, manuais de orientação, pessoas responsáveis, ouvidorias que cuidem disso”, acredita a doutora em Direito Luanna Tomaz.

Segundo Fabíola Marques, as grandes empresas normalmente têm canais para denúncias dessa natureza. Mas, quando não têm, o funcionário pode procurar uma delegacia, o Ministério do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho ou o sindicato da categoria para registrar a ocorrência.

De acordo com Luanna, a solução para diminuir o número de abusos envolve denunciar esse tipo de prática e também conscientizar as pessoas.

“Um dos aspectos fundamentais é trabalhar a prevenção, com uma educação

que repense as questões de gênero. Há convenções internacionais abordando debate de gênero nas escolas. Mas, no Brasil, temos visto leis estaduais e municipais que impedem hoje que o professor discuta isso na sala de aula. É um absurdo. É justamente através desse debate que as pessoas compreendem as relações na nossa sociedade entre homem e mulher e de que forma elas podem ocorrer de maneira mais igualitária, com mais respeito”, declara Luanna.

*Denise de Almeida e Adriana Nogueira*

---

## **Mobilização contra José Mayer, marco feminista e chamado às empresas**

*Denúncia de figurinista Su Tonani reverbera campanhas anteriores e reforça combate ao assédio*

Quando a figurinista Susllem Tonani tomou a decisão de publicar um texto acusando o ator José Mayer de assédio sexual sistemático (foram cerca de oito meses) estava sozinha e não estava. Sua decisão foi solitária, mas veio depois de anos de mobilizações feministas que buscam tirar da invisibilidade as mulheres e seus onipresentes relatos de assédios sofridos e emudecidos. E, se estava sozinha no momento da publicação, poucos dias depois se viu apoiada por uma mobilização de funcionárias que adotou a hashtag #MexeuComUmaMexeuComTodas e ganhou as redes sociais. Agora, analisam ativistas e pesquisadoras do tema, a história de Tonani é mais uma pedra, mais um marco, que oferecerá amparo para outras vítimas de abuso sexual em ambientes de trabalho.

[\(El País, 05/04/2017 - acesse no site de origem\)](#)

“O caso trouxe para o centro do debate situações que ocorrem em empresas e instituições públicas, mas que ficam em geral restritas à vítima”, diz Nadine Gasman, representante da ONU Mulheres Brasil. “A mobilização que se seguiu à denúncia revela união na defesa de direitos das mulheres em ambientes de trabalho, além de mostrar para outras empresas que políticas e mecanismos eficazes para que as queixas das trabalhadoras sejam escutadas são necessários”, argumenta Gasman. Em uma cartilha desenvolvida pela instituição das Nações Unidas, empresas privadas são orientadas a ter uma política de tolerância zero contra qualquer tipo de assédio, além de criar mecanismos claros, eficazes e de responsabilização de atos.

***Leia mais:***

[Caso Zé Mayer: “não foi brincadeira. Foi violência de gênero”, afirma defensora \(Estilo/UOL, 05/04/2017\)](#)

[‘José Mayer não errou. Ele cometeu um crime’, diz Marcha das Mulheres \(RBA, 05/04/2017\)](#)

[Pressão das mulheres da Globo é um marco e exemplo a ser seguido \(Estilo/UOL, 05/04/2017\)](#)

[Assédio não afeta só a vítima, mas todos no trabalho, diz especialista dos EUA sobre caso José Mayer \(BBC Brasil, 06/04/2017\)](#)

Segundo a diretora-executiva do Instituto Patrícia Galvão, Jacira Melo, o assédio vivido por Tonani e o desenrolar dele foi exemplar por diferentes motivos. Primeiro, porque ao reagir e expor o caso, Tonani elevou o enfrentamento de assédios a um ponto sem volta: “É claro que outras mulheres que agora sofrem assédio em uma condição de invisibilidade vão se sentir encorajadas”. Segundo, porque apesar de um intervalo de alguns dias, a posição corporativa da TV Globo foi rápida e muito simbólica. “Estamos falando da maior emissora do Brasil e isso, com certeza, terá um impacto sobre os departamentos de recursos humanos e a mentalidade de muitas outras empresas no país”, diz Melo. Terceiro, por fim, está a carta de Mayer que, apesar de ser claramente de “redução de danos” e de fazer uma tentativa de individualizar a questão, como se esse episódio fosse um ponto fora da curva, não deixa de ser uma confissão.

A exposição do caso revela também que o assédio pode ter diferentes facetas,

reflete Juliana Faria, criadora da Think Olga, ONG feminista. “O tipo de violência praticada por Mayer foi, antes de atingir o extremo, algo que as pessoas têm dificuldade de encaixar na cultura do estupro”, diz. “Se foi uma cantada, há quem diga que foi só uma palavra. Se foi passar a mão no cabelo, no ombro, há quem diga que foi só um carinho. Só que isso depende do consentimento. Houve consentimento? Tudo depende disso”, continua. E há um caminho que vítimas de assédio devem seguir? “É complicado falar de um passo a passo, porque a discussão não pode passar apenas pelo que a vítima deve fazer, mas por como a sociedade e as empresas lidam com o assédio”, completa.

Nesse sentido, Melo acredita que o caso representa um marco, pois ajudará também na percepção que há sobre o que é assédio e o que não é. “E, mais importante, é um marco que tem a ver com a percepção pública, criada a partir da mobilização das novas gerações, de não tolerar mais esse tipo de coisa”, diz Melo. “Culpar a idade, como fez Mayer, não dá. Mas, de fato, os tempos são outros e, se a Suslem tomou uma decisão sozinha, ela não estava, de fato sozinha”, completa. Uma prova concreta e numérica disso está, por exemplo, no aumento de ligações para o 180, número da Central de Atendimento à Mulher, do Governo Federal.

Criado em 2005, o serviço está disponível 24 horas por dia no Brasil e mais 16 países e tem como função orientar e encaminhar mulheres brasileiras vítimas de assédio - ou qualquer pessoa que queira fazer uma denúncia ou receber orientação sobre a legislação vigente. Se em 2015, o 180 já tinha batido recorde de atendimento, com 749 mil ligações; em 2016, ano dos últimos dados disponíveis, o número pulou para 1.133.345. O aumento exponencial é creditado não só ao enraizamento do serviço, mas também ao fato de que a violência contra a mulher está mais visível, mais gritante, como atesta o desfecho da história de assédio sofrida por Tonani.

*André de Oliveira*