

Por Mário Spinelli (*)



O mundo corporativo tem presenciado crises de reputação em relação a casos de assédio sexual no trabalho. Não são raras as empresas que têm dificuldade de enfrentar a questão, preferindo abafar os casos ocorridos, ao invés de dar tratamento adequado a um tema tão importante, intimamente relacionado ao respeito à dignidade humana.

O caso recente da Caixa trouxe o problema ao debate público e evidenciou a importância do estabelecimento de regras que garantam seu adequado enfrentamento. Sabendo que os danos psicológicos do assédio sexual são, muitas vezes, irreversíveis, há pessoas que perdem até mesmo a própria capacidade laboral. Isso sem contar que, frequentemente, efeitos do assédio ultrapassam as barreiras da empresa e abalam o convívio familiar e social, deixando sequelas que podem durar por toda a vida.

Do mesmo modo, não raramente, vítimas são tratadas com indiferença ou preconceito, imputando-se a elas a culpa pela transgressão ou por sofrerem pelos atos que “fazem parte de nossa cultura”. Sobre isso, em geral, é falacioso o argumento de que certas práticas seriam comuns e teriam sido supervalorizadas pela vítima, posto que não seriam ultrajantes ou agressivas.

Cada um, em função de aspectos psicossociais e de sua própria história de vida, pode reagir diferentemente. Um episódio que traga algum constrangimento de ordem sexual contra uma mulher que, por exemplo, sofreu alguma violência na infância ou adolescência, pode ser o gatilho para desencadear problemas psicológicos graves na vida adulta.

Outro efeito perverso do assédio sexual é a sensação de insegurança causada nas vítimas ao passar a falsa impressão de que eventuais oportunidades ou promoções de carreira tenham ocorrido não por competência ou talento, mas sim devido à aparência física ou a interesses de cunho sexual.

O enfrentamento da questão deve ser feito, portanto, por meio de um conjunto de medidas que visem prevenir, detectar e penalizar os envolvidos. Ou seja, é preciso desenvolver um programa sólido de combate ao assédio, tratando do tema com a importância que ele merece.

O primeiro ponto refere-se ao consagrado conceito do “tone at the top”, segundo o qual é preciso começar com o comprometimento da alta administração da organização em relação ao repúdio ao assédio sexual, sendo expresso em seu código de conduta ética, que deve conter dispositivos que estabeleçam a não aceitação a qualquer forma de violência nesse sentido.

Concomitantemente, é preciso instituir uma política de treinamentos sobre o assédio sexual, iniciando-se com os de maior nível hierárquico até chegar a todos empregados e colaboradores. O tema está relacionado a comportamentos de cunho sexual que causam constrangimento à vítima. Assim, é preciso esclarecer que tipo de conduta é ou não aceitável no trabalho e os limites que precisam ser observados.

Quanto ao controle e repressão ao assédio sexual, é essencial disponibilizar um canal de denúncia e acolhimento independente, que garanta o anonimato e a confidencialidade e que esteja submetido a controles que assegurem que os relatos serão corretamente tratados.

Para tanto, também é importante ter uma estrutura de investigação adequada, pois a apuração do assédio sexual muitas vezes é complexa diante da ausência de provas materiais, restando apenas a prova testemunhal. Práticas como o adequado acolhimento a vítimas fragilizadas ou a obtenção de informações de testemunhas com base em estratégias de oitivas são essenciais em uma investigação técnica e imparcial. Também é necessária uma política de não retaliação a denunciante, protegendo-as de eventuais perseguições.

Por fim, devem existir controles, com segregação de funções e mecanismos de reporte à alta direção, excluindo-se obviamente os denunciados, para assegurar a punição exemplar aos envolvidos, qualquer que seja a função por eles exercida. A questão é complexa, mas há meios de enfrentá-la adequadamente.

Em um mundo conectado, aspectos como respeito aos direitos humanos e responsabilidade social são e serão considerados pelos mercados consumidores. Crises de reputação, além de custar muito, têm efeitos prolongados na imagem das organizações, alguns deles irreversíveis. Empresas que não se limitam a assumir compromissos formais, mas que realmente conferem a adequada importância a questões como o assédio sexual e a discriminação, serão cada vez mais valorizadas pelo seu engajamento na construção de uma sociedade fundada no respeito à dignidade e no valor das pessoas.

(*) **Mário Spinelli** é professor da Fundação Getúlio Vargas (FGV) e atual diretor executivo de Compliance Regulatório na ICTS Protiviti, empresa especializada em soluções para gestão de riscos, compliance, ESG, auditoria interna, investigação, proteção e privacidade de dados. Foi ouvidor-geral da Petrobras, controlador-geral do Município de São Paulo e controlador-geral de Minas Gerais.

Fonte: IMAGE, em 07.07.2022