



SENADO FEDERAL
SECRETARIA-GERAL DA MESA
SECRETARIA DE REGISTRO E REDAÇÃO PARLAMENTAR
REUNIÃO
12/12/2017 - 63ª - Comissão de Assuntos Sociais

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Havendo número regimental, declaro aberta a 63ª Reunião, Extraordinária, da Comissão de Assuntos Sociais da 3ª Sessão Legislativa Ordinária da 55ª Legislatura do Senado Federal. Antes de iniciar os nossos trabalhos, proponho a dispensa da leitura e a aprovação da ata da reunião anterior. Os Senadores que tenham acordo com essas propostas permaneçam como se encontram. *(Pausa.)*

Aprovadas.

A presente reunião destina-se à realização de audiência pública em atendimento ao Requerimento 141, de iniciativa desta Presidência, para debater o assédio sexual, moral e psicológico no ambiente de trabalho, em participação da campanha mundial 16 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra as Mulheres.

Convido, para compor a Mesa, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira Monteiro, Vice-Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho. *(Palmas.)*

Muito bem-vinda, Procuradora.

Maria Gabriela Prado Manssur, Promotora de Justiça do Estado de São Paulo. *(Palmas.)*

Muito bem-vinda.

Sandra Gomes Melo, Delegada-Chefe da Delegacia de Atendimento à Mulher. *(Palmas.)*

Janete Vaz, Presidente do Conselho de Administração do Grupo Sabin e Sócia-Fundadora do Laboratório Sabin. *(Palmas.)*

Luiza Sousa Cruz, Diretora de Articulação da ONG Ultra (União Libertária de Travestis e Mulheres Transsexuais), do Distrito Federal e Entorno. *(Palmas.)*

Nós estamos esperando - ela já chegou, mas está caminhando para cá porque não tinha onde parar - a Lourdes Maria Bandeira, Chefe do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília. Aliás, há uma entrevista ótima dela hoje no *Correio Braziliense*. Eu acho que é uma pesquisa dela.

Vamos abrir nossa audiência pública dando um boa-tarde a todos vocês. As pessoas podem nos acompanhar pela TV, pelas redes sociais do Senado, também no meu perfil nas redes sociais, pois nós estamos divulgando. O canal e-Cidadania do Senado, pela internet, está aberto a participações. Contamos com isso. Participem.

Sejam, portanto, todos muito bem-vindos e acolhidos neste ambiente presencial e de interação *on-line* da Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal.

Nosso principal objetivo é identificar vácuos na legislação brasileira para a apresentação de projetos de combate a assédios no ambiente de trabalho. Outro objetivo é fortalecer o ativismo social feminista.

Saúdo a equipe da Procuradoria da Mulher do Senado Federal, nossa parceira, e já cumprimento o empenho da Senadora Vanessa Grazziotin. São muitos os projetos e os debates. A Vanessa tocou muito bem com a equipe toda uma edição da campanha 16 Dias do Ativismo de Combate à Violência contra a Mulher, com a participação igualmente ativa e fundamental da ONU.

Houve atividades acontecendo entre o dia 20 de novembro e 10 de dezembro. E esta audiência decorre desse processo. Consideramos também que, em 25 de novembro, houve o Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres. Assim, na esteira de todos esses movimentos, nós estamos hoje diante de uma bela oportunidade para reunir convidadas com uma grande experiência, com muito a contribuir para nossa pauta. Todas muito gentilmente nos atenderam para compartilhar informações e fazer uma reflexão conosco sobre possíveis caminhos.

Nós procuramos equilibrar esta Mesa, dando a palavra a cada segmento importante que tem interface com a questão do trabalho e da mulher. Nós vamos tentar focar no trabalho.

Entre as muitas preocupações e dados de dificuldades que nós vamos ouvir, vislumbramos que seria necessário um contraponto. E já sinto isso ao trazer aqui uma experiência bem-sucedida e de acolhimento na área que emprega, como Janete Vaz. Tenho certeza de que, depois de ouvirmos várias questões complicadas, o bom exemplo nos será muito útil.

Sobre a questão da promoção de justiça, trazer a Dr^a Gabriela Manssur teve um propósito, que, eu espero, nos ajude muito, porque foi em uma reunião da PGR que eu ouvi pela primeira vez falar desse projeto. E eu achei realmente uma coisa incrível, que é a ressocialização de empresas, empreendimentos e chefias em comportamentos inadequados, diríamos assim, de homens. Então, em vez de só pagar uma multa ou ter qualquer punição, além disso, eles fazem uma ressocialização que eu espero que a Dr^a Maria Gabriela vá nos contar - porque eu ouvi lá, mas não era a senhora que estava contando - exatamente como isso é feito, porque isso pode ser expandido para muitas empresas. Eu achei o máximo.

Bom, ela também vai falar sobre outros assuntos no meio disso. Eu estou muito interessada nesse projeto, porque isso eu acho que não é fácil de replicar, mas é uma ideia muito inovadora.

Luiza Cruz é um perfil que visamos dar a voz à mulher trans. A visibilidade de trans é muito importante, pois nós temos a mulher excluída, de uma maneira que pouco acúmulo tem em debates públicos. Serão da maior importância os seus relatos, tenho certeza, porque nós temos que nos unir, nós temos que agregar, nós temos que ser um corpo feminino, um corpo feminino e feminista, vamos juntas lutar pelos nossos direitos e respeito.

A Delegacia de Atendimento à Mulher do DF é uma referência. Lá temos concentradas as atenções, as diversas formas de violência contra a mulher. Muito simbólica, pois estamos na Capital do Brasil. E ouvir sua exposição nos vai dar uma medida boa do Brasil, porque aqui é a Capital, onde nós temos Norte, Sul, Sudeste. Está todo mundo aqui, né? O fluxo migratório é muito grande. Então, nós estamos muito curiosas para ouvir a Dr^a Sandra Gomes Melo.

A Dr^a Ana Cláudia Rodrigues Bandeira Monteiro tem um olhar crítico sobre a reforma trabalhista recém-concluída que está em vigor. Abrimos espaço para ouvir suas considerações contra a proteção jurídica trabalhista e mais considerações que tiveram que fazer. A reforma trabalhista foi feita, ela pode ser sempre mexida, e no que achamos que dá para mexer, nós ouviremos com muito cuidado.

A Dr^a Lourdes Maria Bandeira, que deve, como eu mencionei, estar chegando, o olhar necessário da sociedade, da sociologia da academia, com a vivência de executar políticas públicas para as mulheres, quer pelo Núcleo de Estudos e Pesquisas da Mulher da UnB, quer como Secretária Executiva da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, ela certamente vai abrilhantar esse momento, pois o Parlamento precisa ouvir a sociedade, os desafios dos gestores. Ela tem uma experiência ímpar, e fiquei muito satisfeita de ela ter aceitado o nosso convite.

Então, como vocês viram, é uma Mesa bastante plural, com inquietações profundas, consistentes e gente que tem muito a contribuir e que eu espero que nós saíamos daqui com várias ideias de como podemos melhorar essa questão.

Então, eu vou passar primeiro a palavra à Dr^a Ana Cláudia Rodrigues Bandeira Monteiro, Vice-Presidente da Associação Nacional dos Procuradores.

A SR^a ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - Boa tarde a todos e todas.

A SR^a PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Espera aí. O tempo está calculado como? Quanto? Dez minutos.

A SR^a ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - Quero primeiro, na pessoa da Senadora Marta Suplicy, agradecer o convite, cumprimentar todas as componentes da Mesa, agradecer por este convite e pela oportunidade de discutir um tema tão pujante, tão necessário, cujo debate é tão necessário para a sociedade brasileira. Parabéns pela escolha das componentes desta Mesa, porque, pelos nomes que vejo aqui e pelas qualificações, tenho certeza de que será um debate riquíssimo.

E, em nome do Ministério Público do Trabalho, sou Procuradora do Trabalho, e também da entidade associativa que ora represento, sou Vice-Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, venho trazer aqui um pouco da experiência do Ministério Público do Trabalho nessa questão de combate aos assédios, o assédio moral, o assédio sexual.

Como V. Ex^a colocou aí, nós participamos muito ativamente do processo legislativo da reforma trabalhista, mas, com relação a esse tema aqui, não me parece que haverá qualquer mudança com relação ao combate e à atuação que nós temos feito firmemente pela promoção da igualdade e do combate à discriminação. Então, o meu viés será trazer a atuação do MPT à luz da Constituição, que é o que efetivamente nos garante promover direitos efetivamente para mulheres, para homens, para todos da sociedade, enfim.

Então, eu quero começar dizendo que esse tema da promoção da igualdade, do combate à discriminação é caríssimo ao Ministério Público do Trabalho, e, inclusive, nós temos uma coordenadoria própria para isso, que se chama Coordigualdade, que tem vários projetos nesse sentido. Foi criado um grupo de trabalho, neste ano de 2017, chamado GT Gênero, justamente para abordar essas questões relativas à igualdade de gênero e ao combate à discriminação em razão de gênero.

Desse grupo foi extraído um trabalho muito interessante, que resultou em uma cartilha de assédio sexual no trabalho, perguntas e respostas, que foi realizada em convênio com a OIT. Então, o texto aqui foi produzido basicamente pelo Ministério Público do Trabalho, mas também... E aí passo às mãos da Senadora agora essas cartilhas e, como eu digo, foi produzida pelo MPT, em convênio com a Organização Internacional do Trabalho. E o objetivo dessa cartilha, que vem em formato de perguntas e respostas, é colocar, de forma muito objetiva, clara, como essa questão deve ser definida, como ela deve ser reconhecida no meio social e, sobretudo, nos ambientes de trabalho, e como se faz para combatê-la, que é o nosso objetivo primordial, do Ministério Público do Trabalho. E aí essa cartilha, Senadora, inclusive tem esse conjunto de adesivos, que são frases produzidas por pessoas ligadas ao combate aos assédios - assédio moral, assédio sexual do trabalho -, pessoas de várias instituições, várias vertentes. Frases sugeridas para campanhas de combate, sobretudo ao assédio sexual.

Essa cartilha, eu trouxe impressa em poucos volumes aqui, porque foi produzida em pequena escala. E hoje se evita muito a impressão em papel, mas ela está plenamente acessível no *site* do Ministério Público do Trabalho - mpt.mp.br - e também no *site* da Organização Internacional do Trabalho. Então, colocando no Google "cartilha assédio moral, MPT, OIT", ela vai aparecer. É fácil de baixar e de imprimir também a quem interessar. Ela pode ser impressa livremente e distribuída.

Já agradeço pela oportunidade - mesmo que eu não viesse falar mais nada - de divulgar esse trabalho aqui, que para nós teve muito suor e muito valor. A gente acredita muito nele como instrumento de propagação da mensagem contra o assédio sexual.

Bom, aí eu já começo falando sobre os assédios propriamente ditos.

Segundo a Constituição Federal, lá no art. 7º, todo trabalhador urbano e rural, além de outras melhorias das suas condições de trabalho, tem direito a um ambiente de trabalho saudável, a um ambiente de trabalho livre de opressão, de adoecimento, a um ambiente de trabalho que o possibilite desenvolver plenamente suas capacidades e o seu trabalho, de forma a garantir a sua sobrevivência e a se realizar plenamente, considerando que o trabalho em si já é um direito social. Então, o trabalho digno é um direito social, digamos, qualificado, porque todo trabalho tem que ser digno e tem que ser saudável.

Bom, nessa perspectiva de que todo empregador, considerando o que está garantido na Constituição, tem a obrigação de manter o ambiente de trabalho sadio, acessível e inclusivo, é que nós verificamos que a situação do assédio, seja moral, seja o sexual, tem que ser firmemente combatida.

Começo rapidamente - e aí não vou realmente entrar numa definição, porque a gente precisaria de muito mais tempo para desenvolver isso - situando aqui, como faço nas minhas audiências, por exemplo, de investigação. Quando vou perguntar para uma pessoa se ela está sendo assediada, eu digo para ela o que se entende por assédio, de uma forma bem genérica, para que nós, Ministério Público, possamos atuar.

Então, eu digo assim: "Olha, para começar, assédio seria aquela situação de intimidação, humilhação e perseguição no ambiente de trabalho. São situações que não cabem em ambiente de trabalho algum. Ainda que se apresente justificativa, não cabem." Por sua vez ressalto, de uma forma bem genérica e bem superficial, que o assédio sexual, por sua vez, seria também essa reiteração de insistência impertinente de perseguição, de humilhação, de intimidação, aí já com a conotação sexual. Ambas as situações merecem a nossa atenção, todo o nosso repúdio e combate, como também a reparação para quem se sente assediado.

No caso de que estamos tratando aqui, que é o das mulheres, por que destaque para as mulheres? O assédio moral e o sexual tanto podem ser praticados em face de homens quanto de mulheres. Mas é fato - e aí nós temos alguns números, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, alguns números da Organização Internacional do Trabalho, que revelam que, a maior parte dos assediados, das vítimas de assédio sexual, são mulheres.

Então, esse recorte é muito interessante e faz com que nós pensemos como direcionar nossas ações para que esse efeito discriminatório do assédio não recaia, de forma tão forte, sobre as mulheres.

As mulheres, então, estão sujeitas a diversas lesões de ordem psicológica, como já venho falando, como assédio moral, assédio sexual, coação, intimidação. Todo tipo.

A que se atribui isso, de alguma forma? A mulher, desde o início do século XX, vem se firmando, nos espaços públicos, pelo trabalho. Então, na medida em que vem avançando nos espaços públicos, sobretudo no mercado de trabalho, ela vem também sendo exposta a um tipo de discriminação que resvala, muitas vezes, nesse tipo de assédio, nesse tipo de perseguição, sobretudo com conotação sexual.

Acho que o fundamental aí é deixar claro que as mulheres, tanto quanto os homens, têm direito ao acesso à educação, como estão tendo e como estão se destacando, e têm direito ao trabalho. Em razão das suas condições - das roupas que usam, ou da forma como se manifestam, ou da forma como elas se portam -, não há qualquer justificativa nunca para que elas sejam vítimas de qualquer tipo de abuso, de violência ou de assédio, seja ele moral ou sexual.

Aí a gente, no Ministério Público, trata essa situação do assédio sexual como....

(Soa a campanha.)

A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - ... efetivamente como discriminação em razão de gênero. Por quê? Porque acontece em grande número com relação às mulheres e acontece também muito em atividades própria... Não digo próprias, porque isso em si já é uma visão discriminatória, mas em algumas atividades que acolhem muitas mulheres. Aí cito algumas: *telemarketing*, em que há muitas mulheres e onde existem situações escandalosas de assédio moral e sexual.

Cito até aqui uma experiência do Ministério Público do Trabalho.

Em 2015, por intermédio de uma ação...

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP. *Fora do microfone.*) - Por telefone?

A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - Sim. Mas é porque esses *call centers* concentram um grande número de pessoas. E ali, naquele ambiente da grande concentração de pessoas, nos seus boxes, é que a coisa normalmente acontece.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Quer dizer que é dentro do ambiente do trabalho? Não é de gente que vem assediando.

A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - Pode acontecer também.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Mas é dentro do ambiente do trabalho?

A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - É, dentro do ambiente do trabalho é mais comum. Mas é comum também de... Depois vou até relatar outra situação. O tempo já está acabando.

O que quero dizer é que o nosso recorte, no Ministério Público do Trabalho, tem sido com relação à discriminação em razão de gênero. Tem-se tratado de assédio sexual também como situação de discriminação. Assim, nós temos tentado combater, por intermédio de campanhas, da nossa atuação tradicional que é investigação, ações judiciais, além de pedir também a implementação de políticas públicas.

Rapidamente, Senadora, para não tomar muito tempo, vou só colocar mais um pouquinho aqui do Ministério Público.

Consequências para a vítima, para o assediador e para o empregador. Para a vítima, normalmente, gera adoecimento, porque a pessoa que fica ali no trabalho, sentindo-se assediada, sendo moralmente, sendo sexualmente, ela vai ali entrando num estado de adoecimento e de situação emocionalmente perturbadora.

Para o assediador. O assediador pode ser tanto o superior hierárquico... Embora a lei que conceitua assédio sexual, que é o art. 216-A, do Código Penal, coloque como elemento do crime que o assediador seja o superior hierárquico, para fins trabalhistas, não. O assediador pode ser o colega que se senta do lado. O colega que se senta do lado, se ele for o assediador, chegando essa notícia ao empregador, vai ser cobrado desse empregador que, pelo menos, tome a atitude de mudar aquela pessoa do ambiente, do transferi-la de estabelecimento...

(Soa a campanha.) **A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO** - ... ou, quem sabe até, uma justa causa. Se ele for o próprio empregador, cabe uma rescisão indireta, que é a justa causa do empregador. A empregada ou o empregado pode pedir a rescisão desse contrato na Justiça, tendo todos os direitos, como se tivesse sido dispensada por iniciativa do empregador.

E a prova do assédio moral. A prova do assédio moral é difícil? É, mas não é impossível. Todo assediador deixa um rastro - manda um WhatsApp, deixa alguém ouvir. Então, é preciso que essa pessoa que se sente assediada peça a ajuda de alguém. Se a empresa tiver - é difícil, mas acontece - uma ouvidoria, uma comissão, ela dê notícia disso, ou ela peça de alguém que ela conheça do ambiente de trabalho. É muito complicado, mas não é impossível. É preciso que haja algum indício para que se possa agir, porque é complicado também partir para criminalizar uma pessoa sem ter o mínimo de indício.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Seu tempo está terminando.

A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - Está bom.

Agora, só finalizando então, coloco que o Ministério Público do Trabalho, nessa atuação, tanto tradicional quanto nessa... Este debate aqui representa um grande instrumento para que a gente fale sobre o tema, e cada vez mais torne isso comum. Mas a nossa intenção é deixar claro para toda a sociedade que é preciso denunciar, e realmente pedir ajuda para os órgãos competentes.

Muito obrigada! (*Palmas.*)

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Obrigada, Procuradora. É muito bom escutar que os procuradores estão com essa preocupação, e essa cartilha é realmente uma coisa muito boa. Acho que até vamos deixar - a Rita está aí? - encaminhado à Procuradoria aqui do Senado, que tem essas possibilidades de impressão, para que pudesse, como está livre a impressão, expandir a publicação, que é limitada e que poderíamos fazer para mais pessoas.

Queria chamar à mesa a Drª Lourdes Maria Bandeira, que é a chefe do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília. (*Palmas.*)

Vou pedir para todos virem um pouquinho para cá. Vamos nos apertar um pouquinho, para ela ficar mais confortável.

Já estão chegando as perguntas e observações do e-Cidadania, do Fabiano Souza, do João Estevo - esses são de São Paulo - e do Leonir Sousa, do DF. Depois, nós vamos ler.

Então, vou passar a palavra agora para Maria Gabriela Manssur.

A SRª MARIA GABRIELA PRADO MANSSUR - Boa tarde a todas e todos! Gostaria de cumprimentar todas as minhas colegas de mesa, na presença da Senadora Marta Suplicy. Muito me enaltece estar sentada ao lado de V. Exª, Senadora, que não deixa de ser um ícone, não só do feminismo, mas como mulher e como profissional. Receba meus cumprimentos, de todo o Ministério Público de São Paulo, minha gratidão e meu respeito.

Queria agradecer também porque soube que a Senadora mencionou o meu projeto e o meu nome em uma reunião do Conselho Nacional do Ministério Público, onde estavam presentes colegas minhas, e muito nos honrou, porque nós fazemos parte de uma comissão de combate à violência contra a mulher em todo o Brasil e, quando há o reconhecimento de um projeto ou de qualquer tipo de trabalho que nós desenvolvemos, é muito gratificante e nos mostra que vale a pena encarar essa luta.

Muito obrigada.

Como a minha colega do Ministério Público do Trabalho, a Ana Cláudia, mencionou a parte mais técnica do assédio moral e do assédio sexual, eu quero trazer algumas questões do que está sendo feito de mais novo no Ministério Público Estadual e também nas ONGs, nas empresas, para o combate à violência contra a mulher; mais especificamente, como é o tema do nosso debate, ao assédio moral e ao assédio sexual não só nas empresas, Senadora, como também nas universidades, pois os princípios são os mesmos.

A minha especialidade é na violência contra a mulher, na violência doméstica e familiar contra a mulher. Faço parte do grupo de atuação especial do Ministério Público, já atuando há 14 anos nisso, mas vários casos de assédio sexual nas empresas chegam para nós. Hoje em dia, a cada três mulheres, uma sofre algum tipo de violência. A cada hora e meia, uma mulher é morta no Brasil, o que faz com que nós sejamos o quinto país do mundo com o maior índice de violência contra a mulher, principalmente - aqui também eu chamo a atenção desse recorte - as mulheres negras, tanto do assédio sexual e moral nas empresas; e também nós temos, a cada 15 segundos, uma mulher que sofre algum tipo de violência no Brasil.

Eu pergunto para vocês e faço essa reflexão: onde a mulher sofre mais violência? Existem dois lugares - dois lugares. O primeiro lugar é dentro de casa, onde nós estamos mais seguras, ou seja, onde nós deveríamos nos sentir mais seguras. E o segundo lugar é o trabalho. É dentro do trabalho que as mulheres sofrem mais violência, seja internamente ou seja no transporte entre a casa e o trabalho, ou na porta do trabalho, onde o agressor sabe que a vítima irá percorrer naquele local.

Nós temos aqui alguns casos emblemáticos que deram voz às mulheres, e esse, hoje em dia, para mim, é um dos principais pilares do combate à violência contra a mulher, a voz que as mulheres ganharam. Agora o próximo desafio qual é? Fazer

com que essas vozes sejam ouvidas. Nós temos aqui o caso do José Mayer, e eu quero chamar a atenção para vocês de cinco ou seis partes:

1ª) Como foi abordado pela mídia;

2ª) Qual é a natureza da ação penal. E, como eu sou promotora de penal, de combate à violência, promotora criminal, eu falo aqui da natureza da ação penal.

3ª) A vitimização do autor: o autor, o agressor, via de regra, ele escreve uma carta se desculpando. Como se isso fosse, de alguma forma, diminuir o sofrimento das vítimas de assédio moral, e assédio sexual, principalmente; porque o assédio sexual é aquele, a violência sexual é aquela que mais causa danos à vida e à personalidade, à dignidade da mulher.

4ª) A revitimização da mulher não só pelo sistema de Justiça, pelas instituições, como também pela própria sociedade. Muitas pessoas falaram que ela só denunciou porque queria aparecer ou queria dar um salto na carreira. Quantas de nós mulheres não sofremos algum tipo de violência e nos sentimos intimidadas a denunciar, por sermos, de alguma forma, julgadas pela sociedade?

5ª) A violência institucional que a mulher sofre ao denunciar; o julgamento social, e mais, que é o mais importante, que eu falei que é o lado positivo: ela deu voz para outras mulheres. Olha só o que eu falei: como sai na mídia: "Figurinista [como se nós mulheres não tivéssemos nomes] acusa José Mayer ["acusa" José Mayer] de assédio sexual; ator nega."

A abordagem da vítima, qualquer tipo de violência contra a mulher, de alguma forma, já nos desvaloriza. Aqui eu trago outra forma de violência, que é a psicológica. Como nós estamos falando de assédio moral e assédio psicológico, que é aquela violência que não deixa marcas aparentes. É difícil, como bem disse a Procuradora de Trabalho, de provar, mas não é impossível. Nós estamos tendo um avanço nas provas e no sucesso de condenações por violências psicológicas. São aquelas que não deixam marcas, mas isolam, desqualificam moralmente, intelectualmente a mulher, humilham, depreciam em público. Ele comete uma verdadeira desmoralização dessa mulher, seja na vida privada, seja na vida profissional.

Eu quero lembrar aqui um caso que eu peguei na semana retrasada em que, insatisfeito com as investidas sexuais do homem contra a mulher dentro do ambiente de trabalho, ele acabou divulgando os *nudes*, as fotos íntimas em todo o *e-mail* institucional dessa empresa, trazendo um prejuízo inestimável para essa mulher, que estava em franca ascensão profissional.

Aqui eu chamo atenção também para como nós evoluímos. A personalidade do ano da revista *Time* do ano passado foi Donald Trump; deste ano, foram as mulheres que denunciaram os assédios sexuais nos Estados Unidos e criaram a *hashtag*, uma das mais acessadas e mais compartilhadas *hashtag* #MeToo.

Até quando nós mulheres vamos falar "eu também": "Eu também fui vítima de assédio moral, de assédio sexual ou de algum tipo de violência"? Nós precisamos e estamos mudando esse jogo, fazendo com que não só as empresas como todas as autoridades públicas se comprometam no combate a todo tipo de violência contra a mulher.

Aqui o que é o assédio moral e sexual, que já foi falado.

Mas eu quero chamar a atenção também rapidamente para alguns motivos que levam as mulheres, as alunas a não denunciarem.

Culpabilização da vítima: ela estava com roupa curta; ela deu atenção; ela queria ser promovida; ela não se dá ao respeito; ela se insinuou.

Medo de represália: expulsão da faculdade, da escola, do emprego; isolamento, o *cyberbullying* que é feito com ela; falta de apoio da universidade, da empresa, da escola; também a falta de confiança da mulher no sistema de justiça; a sensação de impunidade.

Justificativa da violência sexual: ele gostava de você; ele é um jovem, um empresário em ascensão; ele está sofrendo pressão; ele está passando por sérios problemas, justificando a violência contra a mulher.

Ela também tem vergonha de ser tratada como vítima.

A falta de informação das mulheres, principalmente em empresas: para quem falar; com quem falar; o que vai acontecer?

E o efeito silenciador: a violência, muitas vezes, num primeiro momento, silencia, paralisa, congela a mulher. Depois que ela se dá conta e tem acesso, tem apoio, pode ser tarde demais, porque, como eu disse, a ação penal nos crimes de assédio sexual, que é o art. 216-A do Código Penal, é de ação pública condicionada à representação, o que significa que a mulher tem seis meses para oferecer a representação, para falar: sim, eu quero processar. E esses seis meses, muitas vezes, é um tempo curto para a mulher ter coragem, romper o silêncio, a vergonha e ter o apoio da sociedade para essa denúncia.

Aqui nós já falamos.

Como é a postura das empresas e universidades hoje em dia? Não incentiva a denúncia, e sim a silenciar. Abafar o caso. Oferecem muitas vezes uma indenização para a vítima, podem até mandar embora, mas sem a participação do agressor. E ele vai ficar lá, na empresa, convivendo com outras mulheres e cometendo provavelmente violência contra a mulher, porque 65% dos agressores são reincidentes.

(Soa a campanha.)

A SRª MARIA GABRIELA PRADO MANSSUR - O prejuízo é muito grande para a instituição, prejuízo moral e financeiro.

Como tem de ser? Tem de haver um canal de denúncias nas empresas, com um RH especializado e preparado. Eu tenho feito a capacitação de RHs de empresas voluntariamente, para acolhimento das mulheres em situação de violência, com acolhimento psicológico e jurídico, parceria com órgãos públicos para investigação e apuração dos fatos. É um dos objetivos do desenvolvimento sustentável a erradicação de qualquer tipo de violência, o ambiente de trabalho saudável. Envolvimento dos sindicatos, campanhas informativas e a capacitação dos funcionários.

Aqui eu vou pular, porque quero rapidamente passar.

Tempo de Despertar. Eu tenho um minuto para falar sobre isso. É um projeto que foi citado pela Senadora de ressocialização do autor de violência e engajamento dos homens. Esse autor está repetindo comportamento aprendido numa sociedade que trata a mulher com desigualdade e inferioridade, e ele precisa mudar, modificar esse comportamento. Nós fizemos esse projeto por conta da reincidência da violência contra a mulher, que é de 65%. Eles precisam se responsabilizar, se conscientizar, refletir e se arrepender, de forma que não cometam mais esses fatos.

Nós tivemos sucesso nesse projeto. Na primeira edição, nós tivemos 2% de reincidência. De 65%, nós diminuímos para 2%. Na segunda edição, nós diminuímos para 1%. Na terceira edição, para 1%. E na quarta edição, nenhum dos homens envolvidos voltou a reincidir, zero de reincidência.

Aqui algumas fotos desses projetos. Foi com muito sacrifício que nós fizemos. É um projeto ousado, inovador e corajoso, Senadora. Eu comecei sozinha, com apoio do estagiário, e hoje esse projeto é lei municipal em Taboão da Serra, é lei municipal na cidade gaúcha, é lei estadual aguardando a sanção do Governador de São Paulo, já virou lei municipal agora sancionada pelo Prefeito Doria em São Paulo, é obrigatório o trabalho com os autores de violência. E existe uma lei aqui no Senado Federal para ser aprovada, eu já vim aqui debater algumas vezes.

Por fim, nunca é tarde para viver uma vida livre de violência. Eu quero só chamar a atenção, o Magazine Luiza, da Luiza Trajano, está envolvido nessa causa, está investindo na sua empresa. Ela é uma das pioneiras para que as empresas se engajem na luta contra a violência da mulher e no atendimento das vítimas dentro das empresas.

Aqui, por fim, todas as campanhas.

Eu quero deixar uma pergunta para vocês, para a gente debater.

Virada Feminina, Casa da Mulher Brasileira, campanhas de reflexão, informação para as mulheres. Essa cartilha também do Conselho Nacional do Ministério Público - Assédio Moral e Sexual: Previna-se - é muito boa e também pode ser baixada *on-line* do site do Conselho Nacional do Ministério Público.

Uma pergunta para vocês: a falta de representatividade feminina nas empresas, nos órgãos públicos, também é uma forma de assédio moral e psicológico?

Vou só passar algumas fotos para vocês. Reuniões, reuniões, eventos, reuniões, eventos, eventos, posses, posses, posses. Aqui há uma esperança. Na França, o concurso de ingresso na magistratura é uma mulher.

Alguma dúvida de que o futuro é feminino? Nós podemos e devemos estar lá.

Aqui eu faço uma homenagem à Senadora Marta Suplicy. Ela sempre foi uma das minhas inspirações, quando eu era criança, ao lado da Marília Gabriela. Inspirada nelas, eu fui convidada para participar do programa Debatendo com a Marília Gabriela, na reprise da TV Mulher. Então, dedico essa foto a V. Exª.

Por fim, era uma menina que tinha um sonho, que era viver uma vida livre de qualquer tipo de violência e ser aquilo que ela pudesse ser. E, inspirada em mulheres como vocês, que debatem a violência contra a mulher, como a Senadora, ela conseguiu esse sonho. E agora, como promotora de justiça, ela quer uma vida livre de violência para todas as mulheres.

Muito obrigada. Sempre é tempo de despertar. *(Palmas.)*

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Muito obrigada. Foi muito simpática.

Eu concordo que a TV Mulher foi realmente um marco. Que bom que ajudou várias mulheres a se conscientizarem, várias meninas a pensarem: "Eu posso fazer alguma coisa." É o resultado prático, bom.

Agora vou dar a palavra à Delegada-Chefe da Delegacia de Atendimento à Mulher, Sandra Gomes Melo.

A SRª SANDRA GOMES MELO - Boa tarde a todas e a todos. Eu quero iniciar os meus cumprimentos na pessoa da Senadora Marta Suplicy, que muito me honrou com o convite, assim como a minha Polícia Civil do Distrito Federal, em nome de quem eu gostaria de cumprimentar todas as colegas participantes da Mesa, algumas das quais inclusive parceiras da Delegacia da Mulher já de longa data, como a nossa querida Profª Lourdes Bandeira, também a Drª Janete Vaz, uma grande parceira.

Falar de violências contra a mulher, de modo geral, e aqui nós vamos focar a questão da mulher no trabalho, as violências que ela sofre no trabalho, nos impõe uma pequena reflexão, que eu sempre gosto de fazer quando tenho oportunidade de alguma fala, que é exatamente isto aqui: o mundo dividido entre o rosa e o azul. Essa, sem dúvida, é a causa, é a grande origem das violências que nós sofremos por séculos e séculos. Os papéis que nos são desenhados desde a nossa existência: o papel da mulher, um papel voltado para uma segunda colocação na sociedade, uma forma de ser vista como um ser de segunda categoria social, ainda assim, apesar de tantas lutas e de grandes conquistas, nós ainda temos esse grande reflexo do que é essa divisão de poder na nossa sociedade.

Falar de violência sem falar de gênero realmente é um conceito que surge grandiosamente nos anos 70, com os movimentos feministas, que buscavam nos fazer entender o porquê dessas desigualdades entre homens e mulheres e o porquê dessa situação de dominação a que nós ainda somos submetidas.

Logo, ao falar de gênero, a gente tem que se remeter a essa tentativa de compreender como essa subordinação feminina tem sido reproduzida ao longo do tempo nos espaços de poder, na sociedade, e, ainda assim, a gente tem que reafirmar que essa dominação masculina ainda se apresenta de maneiras múltiplas na nossa sociedade. E uma das maneiras como ela se representa, sem dúvida, é essa violência contra a mulher nos espaços de trabalho, não só no espaço público como no espaço privado.

A gente tem conseguido avançar. A Lei Maria da Penha tem sido uma ferramenta muito importante para nós operadores da lei, no que se refere à violência praticada no espaço familiar, nas relações afetivas. Ela nos trouxe muitos instrumentos importantes, mas, quando a gente chega na questão da violência contra a mulher, quer o assédio sexual, quer o assédio moral, quer as violências psicológicas experimentadas no nosso dia a dia, as ferramentas ainda nos são muito tímidas. Daí o meu contentamento como delegada da mulher, como uma pessoa que tem se dedicado a estudar essa questão de como eu poderia trabalhar a proteção das mulheres vítimas de crime, essa oportunidade é de grande importância porque nós não temos, por exemplo, uma lei que incrimine o assédio moral. Isso é uma grande dificuldade para as vítimas que nos procuram numa delegacia, porque mesmo o assédio sexual previsto na legislação traz uma certa confusão, porque muitas mulheres ainda acham que qualquer tipo de importunação de natureza sexual estaria dentro do assédio sexual, o que não é verdade. Para a grande problemática das mulheres que sofrem importunação ofensiva nos meios de transporte, por exemplo, eu não posso aplicar o art. 216, que é do assédio sexual, porque o assédio sexual está previsto no 216-A como constrangimento no intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual de alguém, quer dizer, a vítima pode ser homem ou mulher, o autor desse fato pode ser tanto homem como mulher, desde que se prevaleça da sua condição de superior hierárquico com ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função.

Então, eu volto porque eu quero muito provocar uma reflexão. Nós temos o Código Penal de 1940, temos a Lei de Contravenções Penais, de 1941, e a gente tem um certo avanço em 2009, quando a legislação brasileira passou a dizer: nós vamos proteger agora não nos comportamentos sexuais que são admitidos ou não socialmente. Ou seja, uma menor tem como consentir, não tem, em que idade? Não, nós passamos a proteger a dignidade da pessoa humana e a sua liberdade sexual. É daí que surge para nós o 216-A, um primeiro reconhecimento na legislação brasileira de que uma pessoa, numa relação de trabalho, numa relação de emprego, pode sofrer um constrangimento, uma perseguição, uma insistência para algum favorecimento sexual em relação ao seu superior. Aí, o que me resta, como delegada de polícia? Se eu não consigo enquadrar naquela situação exatamente, se eu tiver uma situação de violência ou grave ameaça, para que se chegue à conjunção carnal ou outro ato libidinoso qualquer - por exemplo, uma passada de mão, um beijo lascivo, um toque libidinoso... Se eu não tiver uma violência ou uma grave ameaça, porque já tive essa situação na delegacia, de o superior hierárquico trancar a funcionária no espaço de um depósito de roupas da lavanderia e violentá-la à força, mas ele já vinha cometendo contra ela o assédio sexual, dizendo: "Você podia sair comigo, a gente podia ter alguma coisa; olha, que eu te transfiro; olha, que eu dou um jeito de você ser demitida" - porque ela era terceirizada - "ou, na melhor das hipóteses, eu te transfiro para outro lugar". Só que ele não se contentou. Ela não denunciou o 216-A, e ele acabou chegando a uma situação de estupro. Aí, sim, ela resolveu nos procurar e nós procedemos como devíamos. Vale dizer que, nesse caso do assédio sexual, se for uma situação de uma menor de 18 anos, nós vamos ter um aumento de pena.

Agora, para o que eu quero chamar a atenção? É que o 216-A tem uma pena máxima de dois anos. Significa que cabem as famosas transações penais, e isso nos deixa tão indignados quanto as vítimas, porque ela vai chegar a uma audiência. Se a gente realmente não tiver profissionais muito envolvidos com essa causa, vai acabar se fazendo uma composição, em que, quando muito, vai se pagar uma cesta básica. Então, isso traz muita indignação à vítima, e com toda a razão.

O que eu quero colocar? Situação de estupro de vulnerável, se acontecer desse emponderamento sexual se dar em uma situação... Menor de 14 seria muito difícil, mas se por algum motivo a vítima não tiver livre o seu discernimento para a prática do ato, se ela não puder oferecer resistência por algum motivo, inclusive uma situação de uma pessoa, por exemplo, com deficiência mental... Ela pode estar em uma situação de trabalho, sim, mas se ficar provado que em razão dessa deficiência mental ela não podia discernir, consentir essa prática de uma forma livre e consciente, assim como a bebida alcoólica também, dependendo da situação...

(Soa a campanha.)

A SRª SANDRA GOMES MELO - Então, podemos até enquadrar aí, e teríamos um inquérito com penas maiores.

Temos a situação do ato obsceno, quando às vezes a pessoa que está assediando pode apenas se mostrar, mostrar o órgão genital. Não toca, mas pode mostrar. Aqui também nós temos uma situação de termo circunstanciado. Não vai haver um inquérito. Não posso autuar em flagrante. A questão do escrito obsceno, se ele deixa esse material circulando lá pelo trabalho...

Aqui eu estou mostrando alguns tipos penais que podem estar além do crime de assédio.

E aí a famosa Lei de Contravenções Penais. Quando tudo aquilo eu não posso enquadrar, eu posso ter uma importunação ofensiva ao pudor, cuja pena é apenas de multa, ou a perturbação de tranquilidade, quando molesta alguém, perturba a tranquilidade por acinte ou motivo reprovável, que também é prisão de até 15 dias.

Então, eu acho superimportante nós colocarmos essa situação, porque nós ainda estamos sob o reflexo de uma legislação que não acompanha os nossos dias atuais, não acompanha esse grande entendimento a que a sociedade está se abrindo, que é a questão da mulher, essa invisibilidade das violências que nós sofremos no dia a dia. É de suma importância que possamos fazer alguma adaptação na legislação.

Eu fico pensando: por que o art. 216-A não trouxe no *caput* o assédio sexual de um modo geral, inclusive para o caso de meio de transporte, e por que não o assédio sexual no trabalho como uma qualificadora do crime, com uma pena maior? Seria de uma grande valia para nós, Senadora. Se a senhora pudesse abraçar essa causa, nós teríamos mais instrumentos para trabalhar.

Aí, só finalizando, nós também podemos enquadrar subsidiariamente as questões das relações de trabalho nos crimes de calúnia, quando se imputa um crime à pessoa; de difamação, quando lhe ofende a reputação; e de injúria, quando lhe ofende a honra subjetiva, o conceito que ela tem de si mesma.

O constrangimento ilegal é mais difícil, porque tem que haver uma violência ou uma grave ameaça, mas pode acontecer quando ele obriga a pessoa a fazer alguma coisa que ela não tem que fazer ou o contrário - mas tem que haver violência ou grave ameaça para isso.

E ameaça, que é muito comum: "Vou demiti-la." "Vou pô-la na rua." "Vou transferi-la." Mas se ele não estiver usando o constrangimento para o favor sexual, aí trazemos só para esse crime, que também é termo circunstanciado.

Eu quero finalizar dizendo da criação das delegacias de mulheres - e sei que a nossa Senadora participou ativamente disso. A primeira Delegacia da Mulher foi inaugurada em 1985 na cidade de São Paulo. A nossa Deam/DF foi criada em 1986 e inaugurada em 1987. Já conta com 30 anos de existência.

Isso foi em 2010. Ela era muito pequena. Nós propusemos uma alteração em toda a sua estrutura, que respeita o acolhimento, espaços apropriados e reservados para atendimento. Hoje temos essa estrutura. Foi considerada em 2010 a melhor Delegacia da Mulher do Brasil.

Temos um grande compromisso com o compartilhamento do conhecimento dos direitos da mulher através de campanhas. Nós fazemos grandes campanhas, inclusive com os parceiros aqui presentes, e temos uma grande preocupação com que os nossos servidores policiais estejam preparados para acolher e receber essa mulher. Então, a disciplina de violência de gênero é parte obrigatória nos nossos cursos de formação e também toda a Polícia Civil trabalha com protocolos de feminicídio, de atendimento à violência contra a mulher e também da violência sexual.

Então, eu quero agradecer imensamente a oportunidade de aqui estar e dizer que a nossa Delegacia da Mulher e a Polícia Civil estão à disposição. *(Palmas.)*

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Obrigada, delegada.

Nós temos aqui a primeira notícia daquele homem que molestou uma mulher no ônibus. Eu fiz um projeto de molestamento, e o Senador Humberto Costa também fez. O dele é restrito a meios de transporte e o meu é molestamento em todas as áreas.

Então, está aqui e já está rolando. Vamos, porque aqui demora um pouco. É preciso ver. Aqui tem tido uma característica que mostra, às vezes, a limitação e o momento em que as mulheres sempre acabam arrumando um jeito de chegar a alguma coisa.

Quando nós temos o mês da mulher, realmente é o mês em que conseguimos passar todos os projetos que estão "encalhados" - entre aspas - em relação à mulher. E outro momento é também no final do ano, que é quando conseguimos passar bastante coisa. Agora, com esses dias de ativismo, também é uma forma de constrangimento aos Senadores e aos Deputados que não querem que não entre na pauta - é uma briga muito grande para entrar na pauta.

Então, estou pensando agora, falando em voz alta, você repara que se criou, primeiro... Aproveitar o Dia da Mulher, dia que virou mês, quando passamos as coisas - e, depois, nas comissões. Depois, agora, são os 16 Dias de Ativismo, em que nós conseguimos também fazer as coisas.

Mas é um jeito equivocado, porque, assim como nós aqui somos muito menos do que na população em geral, acabamos tendo que brigar muito para que os projetos de mulher entrem em votação, no sentido de que nunca são prioridades, não são considerados importantes, mas acabam sendo votados em virtude dessas circunstâncias. A mulher, às vezes, consegue fazer as coisas acontecerem, mas não é do jeito como um dia vamos conseguir fazer a coisa acontecer.

Vou passar a palavra agora à Srª Janete Vaz, que é Presidente do Conselho de Administração do Grupo Sabin e sócia fundadora do Laboratório Sabin.

A SRª JANETE VAZ - Boa tarde a todos.

Agradeço pelo convite. Fiquei muito honrada na hora em que eu olhei o título - até me assustei um pouco, porque realmente é um assunto muito pesado. Quero parabenizá-la e cumprimentar a Mesa em seu nome.

Senadora Marta, ninguém quer colocar esse assunto, ninguém quer trazer a bordo esse assunto. Temos carregado essa bandeira da mulher não só porque viramos uma inspiração para as mulheres, mas porque fazemos parte, desde o início, do Mulheres do Brasil, daquelas primeiras 40 mulheres. Junto com a Heloísa Helena, temos movimentado agora não só o Brasil mais. Nós acreditamos que quem vai fazer a situação mudar somos nós mesmas.

Eu gostei demais de ouvir cada uma. A Sandra eu já conheço há muito tempo. Nós, como instituto Sabin, temos tentado dar uma participação nesse assunto também, mas vou trazer o lado viável, o lado possível e o lado de que nem tudo precisa ser dessa forma. E, para que isso aconteça, precisamos, às vezes, ter algumas ferramentas que nos mostrem como fazer.

Então, quem somos? Somos um laboratório de análise clínica que começou há 33 anos, eu e a Sandra - a Sandra está aqui. Começamos com um sonho, como eu falo. *(Palmas.)*

Hoje nós estamos em todos as regiões do Brasil, em 225 unidades de negócio.

Mas eu trouxe isso aqui para mostrar que, daqueles três colaboradores com que começamos com aquele sonho, nós somos 4,2 mil colaboradores, sendo 77% mulheres. Muitas empresas até têm muitos homens, mas, quando se chega na liderança, aí afunila e ficam normalmente compostas de liderança masculina. Na nossa, 74% de liderança feminina.

Então, isto é o que é mais importante para nós: abrir esse espaço, falar abertamente, porque eu falo que é uma empresa de alma feminina e isso facilita realmente. Da mesma forma como nós conduzimos os nossos lares, nós queremos conduzir as nossas organizações.

E nós acreditamos que é possível desenvolver as pessoas no sentido de buscar a sua felicidade, falar do assédio psicológico, dizendo que ele costuma vir pela ausência e pela cobrança. Isso não tem gênero. É a cobrança de metas, a cobrança acima da capacidade da pessoa. Então, o que nós trabalhamos ali é que todo mundo tenha a liberdade de pensar, de falar, de fazer. É essa a liberdade que tira o medo das pessoas.

Então, é nisso que nós trazemos essa busca do clima organizacional mensurado. Nos quatorze últimos anos, estamos entre as melhores empresas para trabalhar. Mas nós temos auditoria, nós trabalhamos, nós temos ferramenta no sentido de trazer todos esses indicadores de imparcialidade, de respeito, de confiança, de credibilidade, de orgulho e de camaradagem.

Sempre foi assim? Não. A primeira vez que nós participamos foi a primeira vez que nós fomos nos conhecer. Então, quais desses indicadores nós precisávamos trabalhar? Nós buscávamos ali os menores indicadores e começávamos a trabalhar em cima de cada um deles. Por isso que é um processo viável de desenvolver e de você fazer com que ele possa acontecer.

A primeira vez, estava acima da média, mas era o nosso menor ponto: imparcialidade. Naquele ano, nós trouxemos um monte de trabalho de identificação de onde estava essa imparcialidade, com processos educativos mesmo, trabalhando a liderança, porque ela que fazia isso acontecer. No ano seguinte, nosso trabalho foi tão bom que, quando houve a classificação das melhores no quesito imparcialidade, nós tiramos o primeiro lugar.

Então, isso é só para demonstrar que qualquer anomalia que você percebe ou qualquer dificuldade que a empresa tenha, é só você criar ferramentas e trabalhar aquele aspecto individualmente.

Esse é o nosso modelo de gestão.

O nosso RH é um RH muito forte; é um RH que tem metodologia. Então, desde o processo da atração das pessoas - é o atrair, desenvolver, desafiar, reconhecer, recompensar e comemorar. Então, dentro desse modelo, nós temos diversos benefícios em que nós patrocinamos o clima organizacional. Nós desenvolvemos as pessoas, no sentido de elas terem não só metas para trabalhar, mas também com os desafios e também com as recompensas que elas têm.

Olhamos muito a família, no sentido de trazer a família para dentro de casa. Não queremos que nenhum colaborador não goste da segunda-feira, vibre pela sexta-feira, mas que ele entenda que a vida dele é o um processo contínuo e que na casa ou na família, em todos os dois lugares, eu gosto muito de estar. Eu tenho prazer e alegria de estar nesses dois ambientes, porque eles são todos os dois importantes para a gente.

Eu trouxe ali só alguns dos benefícios. Para cada um, nós temos. Mas eu trouxe alguns específicos para as mulheres. Além de ter salão de beleza, além de ter algumas coisas que fazem com que a mulher se sinta confortável também. Ela estuda à noite, mas, dentro do ambiente de trabalho, ela tem benefícios que a ajudam.

No meu aniversário agora, uma das meninas foi me abraçar e me apertava, apertava, e falava assim: "Doutora, tem seis meses que trabalho na sua empresa, e o que a sua empresa trouxe para mim foi segurança." Aquilo me trouxe muita reflexão, porque, em um período de demissões, ela fala em segurança; em um período de assédio, ela fala em segurança. Essa palavra é profunda. Eu fiz muita reflexão sobre isso, porque o que todas as pessoas precisam ter, nas organizações, é segurança. É isso o que vai garantir o seu desenvolvimento, o seu crescimento, a sua liberdade de fazer opções, de mudar de setor, de buscar promoção. Então, tudo isso é importante.

E alguns fatores a gente traz para o benefício das mulheres mesmo.

Nós estamos agora, entre grávidas e de licença, com 104 mulheres. A gente acredita que... (*Risos.*)

É, a Dr^a Valéria Guimarães falou que nós temos uma capacidade de trabalhar TPM nas mulheres que a gente nem percebe, porque são 77% de mulheres. Mas isso não faz diferença nenhuma para nós, porque a gente tem o respeito das pessoas e aprendemos a respeitar os limites de cada uma.

- Programa Gestação, em que trazemos uma médica todos os meses;
- o dono da fralda. Nossas grávidas não compram fraldas. Algumas fazem doação de fraldas em creches;
- auxílio babá, em que pagamos uma babá do 4º até o 12º mês;
- espaço beleza;
- se os dois trabalham na empresa, nós fazemos o casamento super bem feito;
- o censo social. Em 2010, desenvolvemos o censo social, porque queríamos conhecer o perfil dos nossos colaboradores. Ali nós vimos que máquina de lavar 19% das mulheres não tinham. Se nós estávamos incentivando o estudo, patrocinando o estudo, e 19% não tinha máquina de lavar, nós fizemos uma parceria e conseguimos fazer não só com que comprassem a sua máquina, mas que trocassem toda a linha branca.

Casa própria, para trazer conforto mesmo. Quem compra a casa? É o homem. Pois as nossas mulheres compram casa também, viu! Para 77% de mulheres incentivamos a compra da casa própria. Eu falo: "Aqui, quem compra a casa própria são as mulheres mesmo."

E fazemos a educação financeira. Normalmente se alega que os homens entendem mais de finança e de economia e que as mulheres não entendem disso. Então, nós trabalhamos a educação financeira, para que ela possa realizar seus sonhos, para que ela possa comprar a sua casa, o seu carro, para que ela entenda de negócio, para que ela saiba administrar o seu próprio dinheiro.

Essas são as ferramentas de garantia do Programa de Integridade. Nós temos uma apresentação que a Dr^a Lídia faz de integridade e de *compliance*. Eu digo que nós falamos de *compliance*, quando nem existia *compliance*, porque nós já falávamos sobre isso na empresa.

Mas a integridade, quando nós lançamos a SA 8000 na empresa e ali, todos os anos, nós temos o responsável eleito por eles mesmos, como representante deles na organização, em que ele vai poder ouvir qualquer queixa que não a trabalhista.

Mas se ele sentir que está sendo prejudicado em qualquer promoção ou se tiver qualquer coisa que o deixe desconfortável, ele pode ir ao representante e fazer a sua queixa.

Assim também nós temos um correio eletrônico, que é o Liberdade para Todos; o amigo oculto, uma caixa postal no correio, em que ele pode fazer uma denúncia anônima; a ouvidoria interna, que é um canal de comunicação dentro do RH; os *feedbacks* e tudo isso.

E o Cuidando das Flores nasceu pelo programa que você mostrou, Maria Gabriela, da Heloísa Helena. Quando ela lançou aquele programa dela, nós lançamos um. Ela incentivou todas a fazerem isso nas empresas. Nós criamos os *folders* e pegamos todas as datas do Ministério da Saúde. Ali nós temos, além da orientação para a mulher que sofre algum abuso dentro da casa dela, que ela tenha coragem de falar, que ela tenha canais para falar e que ela seja alertada de que ela pode e deve fazer isso e, para os nossos homens, que eles evitem e tenham também conhecimento. Então, é o desenvolver, é o escutar que é importante, criar canal de escutar.

Um dos papéis da nossa liderança ali... Tudo acontece com a liderança, porque ele é que tem essa capacidade de desenvolver e de fazer acontecer dentro de casa. Então, nós temos vários projetos de desenvolvimento de liderança para que ele tenha as ferramentas e as condições de fazer acontecer tudo isso aí.

Uma vez me perguntaram o que eu fazia com aquele líder que batia na mesa. Eu até assustei, porque eu nunca ouvi falar que, no Sabin, em 33 anos, alguém bateu na mesa, porque essa pessoa jamais vai chegar à liderança. Uma pessoa que tem esse perfil jamais vai chegar a ter um cargo de liderança dentro da empresa.

Estes são os nossos resultados: índice de absenteísmo - pessoas felizes produzem mais e melhor; essa é a nossa crença, e, por isso, nós trazemos tudo isso aí -; *turnover* baixíssimo - na saúde, ele é, em média, de 30%. E há dois indicadores que eu coloco em vermelho, porque eles são muito importantes para nós. O primeiro é a garantia do nosso exame, a qualidade daquele nosso contrato...

(Soa a campanha.)

A SRª JANETE VAZ - ... de entregar resultar com excelência: 98% dos nossos exames são entregues com assertividade máxima. São quase 4 mil colaboradores no Brasil - esse indicador é de Brasília, quase 3 mil colaboradores -, e sete processos trabalhistas nos últimos 17 anos. Isso é respeito e dignidade com as pessoas. Essa é a garantia de que aqueles projetos, aquele processo, aquela forma, o jeito Sabin de ser... Nós temos um livro - eu trouxe um para você, Marta - sobre o jeito Sabin de ser em que estão os 23 mandamentos do Sabin. Aqui está descrito como é esse nosso jeito, o que nós queremos, quais são os valores. O nosso propósito é inspirar pessoas para cuidar de pessoas. Isso já começa desde o momento em que uma pessoa chega à empresa; ela já sabe que precisa se alinhar a isso. Todos os líderes são alinhados à ideologia da empresa, e os resultados são esses.

Também há o resultado do Great Place to Work, que eu gosto de trazer, sobre a diversidade: as pessoas aqui são bem tratadas, independentemente da idade, 98%; da etnia, 98%; do gênero, 97%; da orientação sexual, 98%; e tratamento justo, 89%.

E os reconhecimentos vêm. Neste ano, nós tivemos mais de 50 premiações e reconhecimentos nacionais e internacionais. Ontem, nós estávamos em São Paulo. Fomos a empresa indicada de Brasília para Líder do Lide e, na semana passada, nós ficamos em primeiro lugar no de sustentabilidade. Neste ano, na revista *Exame*, nós fomos a empresa do ano, a melhor das melhores, e a empresa também foi reconhecida como a melhor para a mulher trabalhar. Foi a primeira vez que o Great Place realizou esse exame, fazendo investigação apenas para as mulheres. Então, essa resposta foi o seu diferencial.

Eu queria só terminar, deixando esta passagem de Dorival Caymmi - eu fui falar de diversidade em Salvador e busquei um baiano, mas eu gostei tanto que eu deixei o baiano continuar:

Gostar de si mesmo, sem egoísmo. Apreciar as pessoas em volta. Cuidar da saúde mental e física. Gostar dos seus horários. Não ficar melancólico, mas guardar na lembrança as melhores coisas da vida. E não abrir mão de ser feliz. A busca da felicidade já justifica a existência.

Então, é isso que procuramos para todos os colaboradores quando nós os encontramos no corredor, quando são promovidos. Nos eventos, a pergunta que nós fazemos sempre é: "Você é feliz?", porque aqui nós buscamos a felicidade das pessoas. Eu acho que isso é possível, sim.

Esse assunto, para nós, é muito delicado. Nós temos filhas... Eu tenho uma filha, uma neta, e está nascendo outra neta; eu tenho dois netos homens e dois filhos homens.

E eu acho que a gente precisa educar os nossos filhos para que eles possam entender o futuro, para que a gente não permita que outras mulheres continuem passando pelo que a nossa geração está passando.

E venho de uma geração de mulheres fortes. Minha avó ficou viúva aos 18 anos, mãe de dois filhos e grávida do terceiro. Pela minha mãe, morei em fazenda até os 10 anos de idade. Por causa da coragem da minha mãe, uma mulher extremamente tímida, eu estou aqui hoje, porque as primas ficaram todas na fazenda.

Então, eu gosto de citar esses exemplos de mulheres que, há cem anos, tiveram a coragem de pegar a bandeira das mulheres, seguir em frente e cuidar sozinhas das suas vidas. Eu acho que nós podemos estimular, incentivar e ajudar outras mulheres.

Parabéns, Marta, por abrir este espaço e fazer isso acontecer. (*Palmas.*)

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Bom, Janete: "Yes, we can". Olha, um exemplo exatamente de que a gente pode... É realmente muito bonito esse depoimento. E eu queria fazer um comentário: quando você disse dessa funcionária que falou que lá ela sentia segurança, uma das coisas mais importantes na escola é o ambiente ter segurança emocional. E o que eu pude perceber é que na sua empresa é exatamente isso. É a isso que ela se refere: segurança emocional - aqui eu tenho respeito, eu tenho segurança para me desenvolver, para fazer, para ir, para falar se eu não estou satisfeita. E como isso é importante, como é difícil conseguir.

A gente sempre acha que a gente está puxando a sardinha para as mulheres, mas, realmente... Não sei... Quer dizer, eu sei: por vários anos, séculos, cuidando de criança, de doente, de idoso, nós adquirimos uma *expertise*, diríamos, em cuidar das pessoas mais fragilizadas e ter essa sensibilidade. O importante é que a gente consiga ascender aos postos mantendo isso, que é aí que é a grande revolução. Por isso, eu quero lhe parabenizar, porque é exatamente levando todas as qualidades que a gente não pode jogar fora, porque muitas a gente... Ninguém hoje necessariamente cuida de idoso, porque todo mundo trabalha. Antes, sobrava para a filha solteira. Hoje, a filha solteira não quer.

Eu sei que tudo mudou, mas essa sensibilidade temos tempo de não deixar ir embora, porque senão nós não vamos conseguir dar esse avanço, que é um avanço que não tem... Quer dizer, não é que não tem treino, até teve das nossas bisavós, mas você não nasce sabendo, você tem que construir, aprender e depois levar para os seus espaços, cada espaço de nós todos, diferentemente.

Bom, agradeço esse depoimento, que foi muito interessante.

Agora, passo a palavra à chefe do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília, Drª Lourdes Maria Bandeira.

A SRª LOURDES MARIA BANDEIRA - Bem, inicialmente, gostaria de cumprimentar todas e todos aqui, agradecer a Senadora Marta Suplicy pelo convite, pela importância deste debate, no momento em que não só no plano nacional, mas internacional, nós temos uma avalanche de denúncias. Também queria cumprimentar uma grande amiga, a Drª Sandra, com quem já trabalhamos há décadas essa questão. Certamente, por falar depois e, como eu sou socióloga, preparei alguma coisa também no âmbito da legislação, mas isso vou deixar, porque as pessoas aqui da mesa são bem mais competentes, da área do Direito, e sabem muito melhor do que eu sobre essa questão.

Mas um viés um pouco sociológico, talvez me repita em algumas situações, mas... O conceito muitas vezes não é claro. É um pouco ambíguo o conceito de assédio. Então, existem muitas formas de assediar alguém. Mas é necessário considerar aquele e aquela, porque o assédio pode ocorrer tanto em relação ao sexo feminino como em relação ao sexo masculino. Ambos podem ser assediadores e podem ser assediados.

Quem assedia o outro, busca submetê-lo ou submetê-la sem trégua a ataques repetidos, com insistência, com atos que deixam - estou usando "vítima" entre aspas, exatamente porque é uma crítica sobre essa categoria - o sentimento de ter sido maltratada, desprezada, humilhada e rejeitada.

Esse é um conceito bastante atual do dicionário da infâmia, o *Dicionário Feminino da Infâmia*. Não sei se vocês conhecem, mas recomendo, porque é uma publicação que está disponível na internet, feito por feministas, que tem toda uma reflexão sobre a violência contra a mulher, feito pela Fiocruz. Quem organizou foi a Profª Stela, da Fiocruz.

Por assédio também se entende toda e qualquer forma de conduta abusiva que se manifesta em comportamentos, palavras, gestos, escritos, em presença e/ou pelas redes sociais, que possam trazer danos à personalidade, à dignidade e à integridade física ou psíquica da pessoa. Então, é fundamental que, às vezes, o assédio não é presencial, mas não significa que ele tenha menor importância.

Bem professoral. Eu ponho o texto, não ponho figuras. Desculpem-me, é um pouco cansativo.

Mas os assédios são diferentes formas de violência - é para isso que eu quero chamar atenção -, diferentes formas de violência contra a mulher que ocorrem nos ambientes públicos e de trabalho. E essas são expressões do poder ou do domínio masculino. É essa a questão fundamental, que se materializa na presença de relações desiguais, de gênero, características de uma sociedade patriarcal, onde mulheres e homens são "valorados", entre aspas, ontologicamente, de maneira diferenciada. E, como já foi dito aqui pelas colegas da mesa, nós continuamos sendo mulheres de segunda, nós não somos mulheres de primeira.

E aqui eu queria trazer um exemplo pessoal. Desculpem-me, mas muito rápido. Eu tenho uma filha que se casou este ano, no dia 18 de abril, no civil. E, quando terminou o casamento, o juiz de paz disse: "Bem, então, Natália, agora, depois das declarações de amor, etc., é só assinar para ter a certidão de casamento assinada, para finalizar." Aí, ele tira uma caneta, ele tem a faixa da República. Ele dá a caneta, a Natália vai se abaixar para assinar e ele diz: "Atenção, assine na segunda linha." Quem assina na primeira linha? Então, o patriarcado simbólico está posto. Quer dizer, você é uma mulher de segunda, você assina na segunda linha.

Aí, eu cutuquei meu ex-marido, que estava do lado, e ele: "Ai, Lourdes, até aqui você é feminista." Eu digo: "Mas, gente, não dá para não registrar." Nós somos sempre mulheres de segunda, não importa quem nós sejamos, onde nós estejamos, nós somos mulheres de segunda. E aí ficou configurada a que não deixa de ser uma violência institucional do ponto de vista simbólico.

Então, as primeiras, as mulheres, são destinadas às tarefas da reprodução e dos cuidados, como a Senadora colocou. Os segundos são preparados, socializados e constroem sociabilidades para as tarefas de expansão do poder.

Assim, ao tratar do assédio sexual, destaque-se que primordialmente o assédio não se restringe apenas à sexualidade. Ele se manifesta na sexualidade, o assédio sexual, mas é uma situação, uma condição de poder predominantemente masculina. Não significa que ele também não possa ocorrer com o outro sexo. Mas, predominantemente, ele é masculino - 52% das mulheres já tiveram uma situação de assédio, diz a OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Então, a naturalização da disponibilidade do corpo feminino no espaço público, expressão da presença de uma "cultura do estupro", entre aspas, enraizado no Brasil permite que muitos homens não compreendam ou, mais ainda, não respeitem a negativa feminina, a ausência de reciprocidade frente a uma tentativa de aproximação sexual. Eles não compreendem, eles não entendem. É um "sim" que quer dizer "não"; é um "não" que quer dizer "sim". É um jogo de poder que é alimentado.

A bibliografia de referência em relação ao assédio distingue, no geral, dois tipos de assédio: pela natureza das ações, do teor, da intenção, que é o assédio sexual e que é o assédio moral, o assédio psicológico. A Organização do Trabalho, como eu falei, define como assédio sexual no trabalho as ações como insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresente uma das características: ser condição clara para dar ou manter o emprego, influência nas promoções da carreira do (a) assediado (a), prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Bem, aqui tem o Ministério do Trabalho, cuja definição eu até trago, mas já foi falado. Então, vou passar para a próxima. Então, de acordo com os dados da OIT, 52% das mulheres já sofreram assédio em algum momento da sua vida laboral. Ou seja, no Brasil não há estatísticas mais precisas em relação a esse tipo de violência. A gente tem uma série de ausências em termos de estatísticas.

Eu me lembro que há alguns anos eu vim ao Congresso, na televisão aqui. Eu tinha orientado uma tese sobre o desaparecimento de pessoas, a deserção de pessoas, não pelo tráfico, de pessoas civis que foram à esquina comprar uma revista e nunca mais voltam etc. Naquela época, em 2008, havia uma estimativa de 250 mil pessoas desaparecidas. Nem a Receita Federal tinha esse dado. E, na banca, veio um procurador da Justiça que ficou muito impressionado, porque tinha a estatística dos carros desaparecidos. Então, como o patrimônio tem mais valor que a condição humana...

Aí, vieram as mães, equivalente movimento da Praça de Maio, que são as Mães da Cinelândia etc., e se começaram a pensar nas estatísticas. Então, nós não temos estatísticas sobre o tipo de assédio, pois se trata de uma violência pública e privada. Isso significa dizer que o corpo da mulher ainda não é considerado pertencente ao espaço público, porque toda vida que ele circula no espaço público ele se torna vulnerável a práticas do assédio.

E a violência sexual no ambiente de trabalho talvez possa ser o mais agudo exemplo da relação entre o controle exercido sobre corpo feminino que reforça a divisão sexual no mercado de trabalho, de manter as mulheres na sua condição de subordinação, responsáveis pela área de reprodução social, envolvendo todas as formas de cuidado, e os homens no exercício do poder.

Então, as características do assédio no ambiente de trabalho- por exemplo, durante jornadas prolongadas -, no exercício das funções, seriam: pedidos de favores, inclusive sexuais, por superior hierárquico; promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação por parte do subordinado; ameaça de represália em caso de recusa de convite ou proposta; risco de perda de emprego pela negação...

(Soa a campanha.)

A SRª LOURDES MARIA BANDEIRA - ... insinuações sexuais; comentários grosseiros, humilhantes; apalpadelas, beliscões, etc.

Eu digo isso porque esse é o resultado de uma pesquisa que nós fizemos. Então, saíram todas aquelas...

E o assédio pode se dar por intimidação. Há duas formas, basicamente: por intimidação ou por chantagem.

Por intimidação, não exige hierarquia nas relações de trabalho. Ou seja: pode começar com cantadas e insinuações, evoluir para um convite para sair e etc., entre parceiros, entre colegas do mesmo grupo, sem necessariamente ser hierarquicamente.

E por chantagem, que exige a hierarquia, não é? Ou seja: consiste na abordagem, repetida ou não - dependendo de sua gravidade, de uma pessoa em relação a outra -, com intenção de obter favores sexuais, mediante imposição de sua vontade... Ou seja, vale lembrar que, aqui, a hierarquia passa a ter um peso extremamente importante.

Um exemplo.

A pesquisa realizada pelo Sindicato das Secretárias do Estado de São Paulo - vou passar bem rapidinho, porque eu queria passar mais umas coisinhas - demonstra que 25% de suas filiadas foram assediadas por seus chefes.

Contratações sempre balizadas pela “preferência”, entre aspas, quase compulsória por profissionais do sexo feminino. Você praticamente não vê secretário do sexo masculino. Você só vê secretária, do sexo feminino.

As explicações para o alto índice de violência se dariam pelo local de trabalho ser isolado de outros setores.

Nesse mesmo sentido, é sabido que, ainda que subnotificados, os casos de assédio sexual a empregadas domésticas são bastante numerosos.

Aí, o assédio moral.

Embora, no plano jurídico, não haja uma lei específica que lida com o assédio moral no Brasil, pois trata-se de um conceito relativamente novo, em sua designação, o assédio moral pode ser definido como exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, sobretudo no ambiente de trabalho.

A atitude de constranger desestabiliza a outra pessoa, forçando-a a agir de acordo com os desejos e as intenções daquele que assedia.

No geral, são identificados três elementos que identificam - eu repeti aí. Desculpem-me - o assédio moral: a repetição, a persistência, a violência psicológica e a finalidade destrutiva.

Bom, aí há uma definição do Ministério do Trabalho, que eu não vou repetir, porque certamente já foi dita. Eu só queria chamar a atenção aqui para umas pesquisas:

Oito por cento (8%) das mulheres trabalhadoras (o equivalente a 12 milhões de pessoas), segundo a OIT, já foram vítimas de assédio - isso, em termos do mundo ocidental.

Estudo feito em 97 empresas no Estado de São Paulo concluiu que 42% das trabalhadoras sofreram assédio moral (na *Folha de S.Paulo* de 2012).

Estimativa da OIT - já falei, não é?

Margarida Barreto, que é uma pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, afirma que “as mulheres são as maiores vítimas de assédio moral, sendo que 65% das entrevistadas têm histórias de humilhação, contra 29% dos homens”. Aqui há um dado importante, sobre o qual temos que ter clareza: a pessoa que é vulnerável ao assédio provavelmente é portadora de uma experiência de violência no seu processo de socialização, ou porque foi violentada, ou porque sofreu violência; ou porque presenciou a violência, no convívio doméstico... Ou seja, não é um determinante 100%, mas é um elemento importante, o de que a vulnerabilidade, para ser assediada, ou ela se submete, ou ela reage. Então, esse não é um elemento desprezível, não é?

Os sintomas:

(Soa a campanha.)

A SRª LOURDES MARIA BANDEIRA - Estresse emocional, sentimento de culpa, etc.

Então, só vou passar... Aqui há uma figura que é bem... Quem assedia e quem é assediado. Quer dizer: é a ideia da humilhação.

Depois: "Por que as mulheres são as vítimas preferenciais." As mulheres... Por que elas são? Não são as exclusivas, mas são as vítimas preferenciais. Por quê? Exatamente por essas histórias de humilhações, e etc., que elas têm... Porque também há o estresse emocional; porque elas têm uma dificuldade, muitas vezes, de enfrentar autoridade... Muitas mulheres são profissionais qualificadas e etc., mas elas têm uma dependência emocional e, muitas vezes, elas são submetidas a isso.

Aqui temos "danos causados pelo assédio moral"... Eu vi que aqui já foram colocados.

Aqui é só uma pesquisa, no Ministério Público do Trabalho de São Paulo, que mostra que houve, de 2009 a 2014, mais de 100% de aumento do assédio das chefias e o assédio moral.

E: "o que fazer?"

Bem, as advogadas sabem muito melhor do que eu o que fazer, apesar de que está dito aqui, mas aqui eu trouxe aquela cartilha, porque estive lá no lançamento, mas, para o que eu queria chamar a atenção... Eu não vou chamar a atenção para a legislação. A Dr^a Sandra já colocou sobre isso aqui. Eu só quero chamar a atenção para a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida como Convenção de Belém do Pará, que é a base da Lei Maria da Penha, de 2006, que é a base que também vai possibilitar compreender a violência emocional e psicológica. Então, essa é uma decisão importante, porque, até então, na Lei Maria da Penha, ela é nominada, não só a violência sexual...

(Soa a campanha.)

A SR^a LOURDES MARIA BANDEIRA - ... a violência física e a violência patrimonial, como a violência psicológica.

E, finalmente, eu queria chamar a atenção para essas duas citações de uma advogada trabalhista e dizer que, nas universidades, nós temos as ouvidorias. E, nas universidades que têm as ouvidorias, estão sendo criados os comitês de ética - e eu explico o que é uma ouvidoria, o que é uma comissão de ética.

Eu queria voltar, só para dizer aqui... Depois eu posso deixar aí.

E quero dizer que a ouvidoria e o comitê de ética vão servir, necessariamente, para construir uma cultura auditiva, para nós podermos escutar. E eu tenho uma experiência bastante longa nessa questão da violência contra as mulheres, e ainda há, tanto no sistema de Justiça quanto na segurança pública, um problema: há uma escuta, mas não há uma credibilidade. As mulheres não são críveis.

Eu acompanhei dezenas de audiências, acompanhei dezenas de pessoas na delegacia, e, necessariamente, as mulheres não são críveis, não têm o crédito.

(Soa a campanha.)

A SR^a LOURDES MARIA BANDEIRA - E eu concluo com essas duas frases.

Por fim, a Dr^a Isadora Martinatti Penna, advogada trabalhista, afirma:

"Ademais, outro elemento que colabora para a subnotificação é o receio de represália no ambiente laboral. Levando-se em conta que hoje, por conta do posicionamento doutrinário e jurisprudencial, no sentido de que a universalização do FGTS aboliu a estabilidade no emprego e que o STF, há mais de duas décadas, se omite a pôr fim aos debates acerca da aplicabilidade da Convenção 158 da OIT no País, há um temor de que a queixa ou denúncia de assédio acarrete em sua dispensa."

Ainda: "Seja em qual ambiente de trabalho for, nossa condição de mulheres em uma sociedade patriarcal é colocada à prova a todo tempo, exposta a olho nu. Precisamos nos empoderar dos mecanismos legais e dos serviços já existentes, para publicizar, politizar e romper essa situação de violência e, paralelamente a isso, lutar coletivamente..."

(Soa a campanha.)

A SR^a LOURDES MARIA BANDEIRA - ... por uma verdadeira rede de enfrentamento à violência contra a mulher e, na utopia desejada e alcançável, por uma sociedade livre de quaisquer opressões."

E aí temos a Constituição Federal, que já nos assegura e nos garante a equidade entre mulheres e homens.

Obrigada.

Desculpem-me ter passado. *(Palmas.)*

A SR^a PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Muito obrigada, Dr^a Lourdes Bandeira. Foi muito interessante.

Só para corroborar os seus exemplos, eu fui, recentemente, participar de uma Mesa, para discutir a questão da mulher em geral. Era uma empresa importante. E, aí, o que aconteceu? A sócia da empresa comentou que, quando acontecia de haver alguém que visitasse a empresa ou que houvesse uma coisa muito importante e eles tivessem que sair - havia um outro sócio, mas era ela com o sócio -, ela não existia. Eram duas cadeiras: aqui, o dono da empresa, e a interlocução era com o homem. Os dois são sócios. Aliás, às vezes, ela é mais importante que ele.

Aqui nós vemos isso também, no Senado. *(Risos.)*

E há outra coisa de que eu lembrei também: uma pessoa, um brasileiro, que foi adquirir um banco no exterior. E era uma coisa para a qual ele tinha que ver os documentos, eram muitos documentos, e foi chegando 6, 7h, estavam com muita fome, havia uma pessoa ainda trabalhando - acho que ficou a secretária executiva da empresa, não sei -, e eles pediram: "A senhora poderia buscar um sanduíche para nós, porque nós vamos passar a noite?" E ela falou assim: "Não. Vocês parem um minutinho e vão comprar seu sanduíche."

Quer dizer: é automático. Se fosse um homem ali... Mas eles nunca pediriam para o cara sair dali e ir comprar um sanduíche. Quer dizer, é nas pequenas coisas que a gente vê...

(Intervenção fora do microfone.)

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Bom, no caso da subnotificação, existe mesmo, mas, com essa grande avalanche que houve nos Estados Unidos e aqui, eu acho que vai melhorar. Mas eu vou deixar uma pergunta, para o final também. Vou pedir para vocês fazerem alguma reflexão.

Se chegou mais alguma pergunta do e-Cidadania você me traz, Rita, por favor?

Agora, a palavra com Luiza Sousa Cruz, Diretora de Articulação da ONG Ultra (União Libertária de Travestis e Mulheres Transexuais, DF e Entorno).

Com a palavra, Luiza Cruz.

A SRª LUIZA SOUSA CRUZ - Boa tarde a todos e todas.

Quero cumprimentar a Mesa e agradecer pelo convite para estar aqui.

Eu gostaria de começar a minha fala dizendo que este é um lugar muito opressor para mim, que sou mulher trans, que sou negra, que sou preta, que sou periférica, pobre.

E falar de assédio relacionado à população trans dói, porque a primeira e principal forma de assédio que a gente sofre é que a gente não tem acesso ao mercado. O mercado de trabalho não abre as portas para a gente, e isso é visível. Há tantas meninas aí se prostituindo, porque não têm acesso ao mercado de trabalho. E, quando a gente tem algum acesso ao mercado de trabalho, são subempregos - não desvalorizando quem trabalha nesses empregos, mas, para a gente, só há isso.

Eu conheço meninas que estão pós-graduadas e estão na prostituição, porque não têm acesso ao mercado de trabalho. Então, isso é uma forma de assédio moral muito grande, assédio esse que a sociedade cria quando ela impõe padrões, impõe regras absurdas com relação a tudo. Aí, a gente acaba sendo muito marginalizada por causa disso, porque, automaticamente ao não ter acesso ao mercado de trabalho, a gente vai para a prostituição: como todo mundo, a gente precisa comer, a gente precisa de um teto para dormir. Aí, o que nos resta são subempregos, como eu falei, e prostituição.

E, quando a gente arruma esses subempregos, as formas de discriminações são as piores. Eu posso citar exemplos por que eu passei em empresas em que eu trabalhei: a dona da empresa apontar o dedo na minha cara praticamente, me agredir fisicamente, e eu não poder fazer nada, porque, se eu tivesse algum tipo de reação, aconteceria comigo o que aconteceu com a travesti Verônica: ela agrediu uma senhora, e a Justiça acatou só a voz da senhora, não quis nem ouvir o que a travesti tinha para falar. Acabou que ela está presa, foi muito espancada no presídio, inclusive por policiais que gravaram as cenas.

Eu me lembro de uma vez em que eu trabalhava numa pousada, e uma senhora da pousada falou para mim que, no Brasil, quem vai para a cadeia é pobre, negro e analfabeto. Quer dizer, eu posso fazer o que eu quiser com você, porque não vai acontecer nada comigo.

Eu falo essas coisas, mas eu sinto uma dor tão grande. Estar aqui hoje, tendo este momento de fala, e poder desabafar, porque essa é uma forma de desabafar as coisas que acontecem com a gente, que talvez a maioria das pessoas não saibam, não conheçam ou não queiram saber... Então, é muito importante estar aqui hoje para falar sobre isso em um país que é tão preconceituoso, que mata a cada dia.

O Brasil é o País que mais mata transexuais no mundo. Só neste ano, foram 170 mulheres trans assassinadas - esses são os casos que foram registrados, que tiveram ocorrência policial, mas a gente que foram bem mais. E essas 170 que foram noticiadas não foram mortas porque estavam roubando ou porque estavam fazendo algo de errado; elas foram mortas por serem transexuais, por serem mulheres, por serem travestis.

E eu até... É difícil falar. Eu fico muito triste com tudo isso e eu me emociono um pouco também às vezes. *(Pausa.) (Palmas.)*

Obrigada pelas palmas.

E aí, falando sobre tudo isso, eu me lembro de um caso que aconteceu no começo do ano com a travesti Dandara, que foi morta a pauladas no meio da rua, todo mundo gravando, rindo. E passou um ano já, e nada aconteceu. Mas a gente tem esperança de que... *(Pausa.)*

Desculpa, gente. Estou muito nervosa.

Mas a gente tem esperança de que algo possa mudar e possa melhorar.

Eu dei uma entrevista agora há pouco, e o entrevistador me perguntou o que é que poderia ser feito para melhorar a nossa situação. E aí, por impulso eu falei para ele que talvez se criassem leis que nos protegessem seria uma boa saída. Mas aí depois eu fiquei pensando: há tantas leis, a Lei do Racismo foi aprovada há quanto tempo, e ainda existe tanto racismo.

Então, só leis não adianta, leis sem estrutura, sabe? Eu acho que há que se começar lá desde o comecinho mesmo, de criancinha, educar, fazer com que ela entenda que nós somos pessoas, que nós existimos, que nós temos sentimentos, que nós amamos e que nós queremos viver, nós não queremos ser mortas. Nós queremos viver. Apesar de todo o preconceito, de toda a discriminação, de todo esse assédio, da falta de trabalho, a gente quer viver mesmo assim. A gente quer viver. *(Pausa.)*

E hoje eu faço parte de uma ONG que se chama Ultra, que é União Libertária de Travestis e Mulheres Transexuais, que atua no DF e Entorno. A ONG foi criada meio com o intuito de abordar esses assuntos mesmo, de trabalho, de assédio, de prostituição, que são temas que nos rodeiam e que... *(Pausa.)*

Estar aqui hoje falando para esse tanto de pessoas que não conhecem ou que talvez não queiram conhecer as nossas histórias, que não sabem nada sobre nós, é muito importante, representando toda uma população que é oprimida, que é jogada à margem por culpa da própria sociedade mesmo. Como eu disse, a sociedade cria normas e padrões que têm que ser seguidos e, se você estiver fora desses padrões e dessas normas que essa sociedade cria, se nós não nos encaixamos, nós somos jogadas à margem. E aí, o que acontece? *(Pausa.)*

(Soa a campanha.)

A SRª LUIZA SOUSA CRUZ - Desculpa, gente. Mas eu já vou encerrar.

Eu só gostaria de agradecer mais uma vez à Senadora pelo convite. É muito bom estar aqui, apesar de ser um lugar muito opressor, é muito bom estar aqui. Eu agradeço o convite. Desculpem o meu nervosismo, mas é a primeira vez que eu falo assim para tantas pessoas e tão abertamente. Eu geralmente sou muito tímida, sou muito retraída, sou muito calada.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP. *Fora do microfone.*) - E que não seja a última.

A SRª LUIZA SOUSA CRUZ - Que seja a primeira de muitas, não é?

Então é isso. Obrigada a todos e tenham uma boa tarde. *(Palmas.)*

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Eu gostaria de fazer alguns comentários, Luiza. Nós vamos depois dar a palavra para cada um falar alguma coisa.

Primeiro, obrigada pela manifestação pessoal. A sua manifestação tem tanto mais valor do que qualquer um de nós, porque você traz a sua vivência. É uma história muito dura. As pessoas não se expõem, e é muito bom que milhares de pessoas assistam tudo isso que você colocou, inclusive essa dificuldade de poder falar, porque é de sofrimento, é seu, não é? E eu acho que dá muita credibilidade, é verdadeiro, e as pessoas têm que entender isso. E foi muito bom você poder se colocar e fazer a sua exposição.

A outra questão é uma boa notícia. Eu deveria ficar mais contente, mas eu sei o quão difícil é aprovar. Há um projeto de lei meu para mudar o nome das pessoas trans. Não o nome social; mudar na carteira de identidade, sem nem colocar nada e sem haver necessidade de cirurgia. Esse projeto está na Comissão de Constituição e Justiça daqui. Ele já foi pautado várias vezes, e nós não conseguimos ainda votar.

Aqui é uma Casa, como você falou, opressora, mas às vezes ela não é opressora só para você; às vezes, eu me sinto desacomodada de estar aqui também, no sentido de que a gente não consegue aprovar coisas que são fundamentais de direitos humanos. Por exemplo, o projeto que legaliza o casamento entre pessoas do mesmo sexo está na pauta há duas semanas, e há todo tipo de confusão; é muito difícil chegar à pauta. Ele está, mas aqui se argui para não ser votado. E não se vai fazer nada mais do que pegar o que foi aprovado no Supremo Tribunal Federal, equiparando a união estável heterossexual, equiparando o homossexual com o heterossexual em todos os direitos. Só que há, como disse o Ministro do Supremo à época, Cezar Peluso, um vazio legislativo sobre isso. Então há que haver uma lei, porque senão isso pode mudar, pode cair, pode haver um juiz que implique. Então há que se mudar no Código Civil que o casamento não é mais entre homem e mulher, mas entre pessoas. Bom, está na pauta. Ele já entrou na pauta, ele saiu da pauta, ele volta. É muito, muito difícil. Nós conseguimos aprovar na Comissão de Constituição e Justiça, por unanimidade, só com uma abstenção. Isso já foi um gol. Mas agora está nessa situação. Agora, o importante é que está aí, a gente está fazendo, está na luta, está brigando.

Esta semana e a passada para mim foram muito difíceis nesse sentido de... É como se fosse, mas fica sempre parado; as pessoas vão embora na hora de votar. Quer dizer, elas não têm nem a capacidade de fazer um discurso de enfrentamento,

dizer: "Eu não quero votar isso", apesar de o Supremo ter feito. Não, elas saem. Então, não dá quórum, cai. Então, é muito. Esse outro, da trans, também está, e vamos avançando. É assim.

Estamos aqui, em uma Mesa, falando de assédio; nós não estamos falando, só dizendo, "queixas", entre aspas. Nós estamos falando de coisas concretas, de progresso, entendeu? O que ouvimos em uma empresa brasileira, de uma mulher contar o nível de satisfação, de empreendimento, de produção aumentada, de satisfação, isso é muito bom, é muito a nosso favor. E percebemos que as coisas não serão como eram mais, nem no caso de trans e nem no caso das mulheres em situação de assédio. Não serão mais. Vai demorar um pouco, mas está começando.

A pergunta que eu vou deixar para você já ir pensando: o que fazer? Você disse que a lei, você não sabe... Lei é bom. A Lei Maria da Penha mudou muito, ajudou muito. Claro, não há delegacias suficientes, não tem isso, não mudou muito.

Em relação ao racismo - outra coisa que achei boa - claro que há pessoas racistas ainda, mas veja o que acontece com quem faz comentários racistas na televisão. Acontecia isso antes? Há uma onda de as pessoas não admitirem mais esse politicamente incorretíssimo. Então, está mudando, e isso tem que dar muita esperança, porque sabemos que pode não ser hoje ou amanhã, mas vai ser, não tem volta.

E isso teve muito a ver também com um novo feminismo, com a internet, que saímos da jaula branca e heterossexual, com a entrada das negras, com a entrada das LGBT. O feminismo teve uma certa turbulência com essa entrada, porque estava muito arrumadinho, mas, de repente, ficou muito mais forte. Hoje nós temos muitas mulheres, de todas as classes sociais começando a pensar que nós não queremos ser tratadas assim. Seja rica, pobre, negra, branca, nós não queremos mais isso. E isso eu acho que está dando uma força, que é muito positiva.

A pergunta que eu deixo para você pensar: eu não vi a novela, mas onde eu estava, eu liguei a televisão, e estava passando uma cena, que era uma mulher jovem, muito bonita, sem maquiagem. Ela começou a explicar uma coisa para a outra, e era uma explicação do que é ser trans, mas não tinha uma palavra difícil, uma palavra científica. Ela estava explicando sobre ela. Eu falei: "Credo!" Era a novela do horário nobre. Eu não lembro o nome da novela, mas acabou agora.

E eu acredito, como foi quando fizemos o primeiro projeto de casamento *gay*, faz uns 17 anos - para se ter uma ideia de quanto tempo demora -, começaram a discutir o assunto, porque esse não era um assunto que se discutia na mesa. Começou a se discutir, a televisão foi a primeira que incorporou nas novelas homossexuais. Tudo estereotipado, ficávamos muitos desconfortáveis do jeito que eles figuravam, mas as pessoas começaram a discutir. E depois eles foram incorporando pessoas que não tinham nenhum estereótipo como homossexuais. Agora houve essa novela.

Eu queria que você me fizesse uma reflexão, que talvez sirva para todas nós, sobre quais os instrumentos que a gente tem. Eu ando pensando muito sobre como é que a gente pode lidar com a questão de gênero e eu fiquei felicíssima com o que a Janete colocou. Quando você colocou nível, não sei se era de reclamação ou de satisfação ou não, você pôs orientação sexual, você pôs identidade, você pôs todas as formas que são. Ninguém acha que é assim aqui, no Senado. É uma confusão quando você tenta mudar uma lei que vem a palavra sexo. O sexo não transmite mais hoje qual é o problema, e a gente vê o movimento que eu acho que serve para a gente pensar.

Nós todas aqui falamos de como nós estamos progredindo, a Maria Gabriela falou do curso, falou dos projetos que a promotoria está fazendo. Cada uma aqui colocou muito bem os progressos, só que a reação aos nossos progressos é extraordinária e vem na forma... Vem por quê? Porque nós estamos desmontando o patriarcado. É isso que está acontecendo. Então, quando eles não querem que vá a questão de gênero na escola, não tem nada a ver com aquela história que vai ensinar menino brincar de boneca ou que vai dizer que as crianças vão virar homo ou trans. É uma bobagem, e eles sabem perfeitamente. O que não se quer discutir é - eu acho que foi a representante da Universidade de Brasília que colocou, se não me engano - que a questão de gênero fala exatamente da desigualdade entre homens e mulheres. Isso que é o cerne. Por isso, eles proíbem nas câmaras municipais. Tem nada a ver com virar homem, virar mulher, nada disso. É desmonte do patriarcado.

Então, isso quando eu percebi, falei: "Bom, nós estamos indo bem!" A primeira coisa é uma grande satisfação; depois, nós não podemos deixar a peteca cair, porque o movimento está muito sério.

Quando eles ficam aqui e não deixam votar a questão do casamento homoafetivo, também é isso.

Aquela manifestação em relação ao Queermuseu - aquela exposição que eles não deixavam, diziam que estava nu, não sei o quê, uma bobajada que dava vergonha aquilo lá - também é isso, é o mesmo grupo, são as mesmas cabeças, é o conservadorismo brigando conosco, mulheres.

Então, eu acho que nós temos que continuar levando as nossas mensagens, porque quanto mais a gente se empoderar mais virá a reação.

A SRª LOURDES MARIA BANDEIRA - E quebrar as relações de poder. Desculpe-me a interromper. Eles não admitem perder o poder.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Bom, vamos começar com a sua observação.

Agora vai ficar meio livre. Aqui eles não fazem muito isso, mas eu gosto, porque é uma coisa mais de mulher. Quem quiser, entra e dá palpite.

Vamos começar.

Você começou a falar, agora fale.

Quem quiser, interromper...

A SRª LOURDES MARIA BANDEIRA - Eu só ia dizer que essa relação, a quebra de uma hegemonia historicamente construída que se mantém pelo patriarcado, que é a relação de poder, coloca em risco o masculino, porque todas as estruturas sociais da nossa sociedade, todos os poderes da nossa sociedade estão construídos em cima de relações estruturais do poder masculino, e, quando isso vem a sentir um abalo ou mesmo nem um abalo, quando isso passa a ser colocado à risca, aí a reação é forte. Então, o processo vai ficar engavetado, seja aqui, seja no Judiciário.

Eu vou só dar um exemplo e, com isso, eu me calo para outras colegas colocarem, considerando que a Mesa aqui tem muitas colegas da área jurídica.

A Lei Maria da Penha foi aprovada no dia 7 de agosto de 2006, na presença do Presidente Lula. Eu assisti ali no Palácio do Planalto, juntamente com uma... A Lei Maria da Penha entrou em vigor em setembro. Ela foi imediatamente questionada e só no dia 12 de fevereiro de 2012... Portanto, ela ficou seis anos sendo questionada como inconstitucional no Supremo Tribunal: só no dia 12 de fevereiro de 2012 é que ela foi não considerada inconstitucional e que ela foi aceita com todas as mudanças.

Então, essa reação mostra que é uma perda de poder, ela mostra o risco que nós corremos quando estamos aqui, em espaço de poder, em espaço público de visibilidade. É porque eles estão perdendo poder sobre nós, sobre a nossa mente, sobre o nosso corpo.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Muito bem, é isso mesmo.

Agora, a Drª Maria Gabriela Manssur.

A SRª MARIA GABRIELA PRADO MANSSUR - Obrigada, Senadora.

Queria colocar e complementar humildemente, porque sou grande admiradora do trabalho da Profª Lourdes Maria Bandeira, que a Lei Maria da Penha é tão moderna - é a terceira lei mais moderna do mundo - que ela traz esse conceito de unidade familiar, de união entre pessoas. Ela é a primeira lei brasileira que fala de união entre pessoas e também fala de orientação sexual.

Já estão falando que orientação sexual já está *démodé*, que agora é sexualidade. Mas, já é um grande avanço uma lei trazer a expressão "orientação sexual". E mais, ela traz todos os conceitos de violência, ainda que seja aplicada no âmbito familiar, em relações íntimas de afeto, ela é uma lei que traz todas as formas de violência contra a mulher sob a perspectiva de gênero. Ela traz também a palavra "gênero", que é um avanço para nós.

Nessa linha de raciocínio também, como a Professora e a Senadora Marta falaram, quanto mais nós avançamos - isso eu percebo no dia a dia, nos processos -, é como se a violência nunca diminuísse. Quanto mais poder a mulher adquire, conquista ou exerce, seja no seu ambiente privado, seja no seu ambiente de trabalho, no seu ambiente de poder, aumenta a violência. É impressionante como a violência não diminui, pelo contrário, a violência aumenta. Quanto mais poder as mulheres tem, maior é a violência, porém, maiores também são os mecanismos de enfrentamento dessa violência, da qual faço parte diuturnamente.

Queria só mencionar também mais duas coisas. Gostei muito da fala da Luiza. Luiza, você tem minha admiração, meu respeito. Faço muito trabalho com as mulheres trans, sempre as convido para os meus debates, as minhas palestras, porque acredito que tornar qualquer mulher invisível é uma forma de violência. Não podemos nos compactuar com isso.

O Tribunal de Justiça de São Paulo, o próprio Ministério Público tem avançado muito nessa questão e o TJ tem dado várias decisões favoráveis à alteração e modificação de nome, independentemente de cirurgia, independentemente de qualquer exigência. O simples fato de a mulher se identificar com o gênero feminino e assim querer ser reconhecida socialmente já lhe dá o direito de ter o nome que ela queira ser chamada.

Então, deixo aqui essa visão do tribunal e mais, a minha luta e de outras promotoras também para aplicação da Lei Maria da Penha para as mulheres trans. Mulher trans que sofre violência é protegida e abrangida pela Lei Maria da Penha. Isso também é um avanço e uma conquista.

E, por fim, eu queria falar que, na questão do assédio moral, Delegada, fiz uma avaliação, e é a mesma coisa da violência psicológica, por isso trouxe um exemplo. É claro que a violência psicológica está prevista na Lei Maria da Penha, que não tem nenhum tipo penal, mas fazemos aí a remissão e a adequação ao tipo penal adequado. E não temos um tipo próprio para o assédio moral e para a violência psicológica.

Porém, consegui algum sucesso fazendo essa tipificação com o art. 129, §9º, segunda parte do Código Penal, com a lesão à saúde de outrem, ou seja, a saúde psíquica, a saúde social e a saúde moral dessa mulher. Se qualquer ato cause um dano à saúde dessa mulher, a gente pode tipificar - e já consegui decisões nesse sentido - a violência psicológica ou assédio moral como o art. 129, §9º, segunda parte do Código Penal, que é importante por dois aspectos: primeiro, ação penal pública incondicionada, independe da vontade da vítima; segundo, a pena é mais alta e não pode aplicar a transação penal ou a suspensão condicional do processo, o que é um avanço e que vai ao encontro dos objetivos da Lei Maria da Penha.

Não aceitamos nenhum tipo de acordo com a vida, com a integridade sexual, com a integridade moral e física de nenhuma mulher. (*Palmas.*)

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Você poderia me dar algumas dessas sentenças da questão de trans?

A SRª MARIA GABRIELA PRADO MANSSUR - Sim, passo todas.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Para eu poder escolher uma para poder comentar.

Já vou passar a palavra, só vou ler aqui, do e-Cidadania, algumas observações, que mais ou menos estão sendo respondidas. Mas, como as pessoas tiveram o trabalho de escrever para cá, a gente vai veicular.

Fabiano Negreiros Alves de Souza. Ele diz que é um assunto muito importante, mas que deve ser analisado com muito cuidado. Existe um liminar entre o assédio, elogio e brincadeira.

Acho, Fabiano, que hoje a gente não acha mais que tem tanto assim, porque é a coisa pessoal que faz assédio depois diz que era brincadeira. Se alguém que for falar agora quiser comentar. Está bem, então, responde ao Fabiano.

"Devemos ser duros quanto ao assédio sexual, porém, estabelecer o que é o quê." Bom, isso a Drª Ana Cláudia vai lhe responder.

João Marcos Estevo: "Boa tarde! Não adianta apenas fazer encontros, *workshops* pra tentar minimizar este problema." Mais ou menos, porque a Drª Manssur já mostrou que adianta sim, que a ressocialização funciona. "O Ministério do Trabalho juntamente com os órgãos competentes relativos ao trabalho, deveria ouvir mais o trabalhador nestes casos de assédios e pressão psicológica."

Temos um terceiro de São Paulo, José Augusto Araújo Pudenzi: "O assédio tem que ser diurno, e testemunhado em pelo menos uma ocasião." Por quê? Tem? Não, tem que ser no trabalho. Tem trabalho noturno e diurno.

A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO (*Fora do microfone.*) - Ele quer dizer que tem que ser constante.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - "Assim caracterizado, esta prática deve ter os efeitos legais. As empresas adotam muito o assédio moral para 'fritar' os funcionários indesejados para forçar a que peçam demissão."

Quer comentar junto isso também, Ana?

A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - Pode ser.

A SRª JANETE VAZ - Queria só pedir um minutinho, porque eu adiei uma reunião às 14h...

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Você vai ter voo?

A SRª JANETE VAZ - Às 17h vou precisar sair.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Então, faz o seu comentário. Depois, eu acabo de ler. Não quero que você não fale.

A SRª JANETE VAZ - Só quero dar parabéns aqui para toda a nossa composição: só mulher inteligente demais. Eu fico super-honrada de estar aqui no meio.

Mas eu queria falar para a Luiza. Luiza, você me fez lembrar o primeiro dia em que eu fui fazer uma palestra, que foi no TJDF. Eu nunca tinha pegado antes em um microfone. Então, eu imagino que você tenha ficado sofrendo até a última falar, mas é muito importante que você tenha essa coragem de vir, porque muitas pessoas certamente hoje vão se espelhar na sua coragem de se manifestar e de falar.

A Marta falou daquele nosso indicador, que é uma pesquisa, em que 75% da empresa respondeu, e é uma pesquisa em que não é preciso colocar nome. Então, é sem identificação, e podemos ver que todos os indicadores nossos de diversidade são acima de 95%. Então, eu acho que o que me dá tranquilidade de estar aqui hoje é saber que todos os que responderam convivem com muita liberdade, com muito respeito, com todos, todos, dentro da organização, independentemente da etnia, do gênero, da classe social.

Eu falo que o médico tem para nós o mesmo valor. E, também, todos os benefícios que a organização dá para a menina da limpeza, para o motorista, dá para o médico. Então, ela se sente valorizada quando sabe que o filho do médico está recebendo o mesmo presente que o filho dela. Isso é uma inclusão muito grande, é uma forma de respeitar e valorizar as pessoas. Por isso, temos aqueles indicadores ali.

E a Luiza está de parabéns. Você se saiu muito bem. Essa parte da sensibilidade, isso você supera também. *(Risos.)*

Eu acho que a gente precisa ser cada vez mais forte para ter coragem de pegar essa bandeira, seja ela qual for. Hoje, a única bandeira que o homem respeita é a Lei Maria da Penha, e a gente precisa ter outras bandeiras de respeito também.

Por isso eu falo que é independente. Nós vamos para reuniões muitas vezes... Já estive em reuniões com 98 homens. Nós éramos 100: 98 homens e 2 mulheres, ou a maioria só de homens. Então, isso é um momento de mudança, e cada um representa a sua classe. Cada um precisa entender que chegou o nosso momento de ir à luta e de continuar a fazer a Luiza subir aos palcos e falar tudo o que tiver vontade. Parabéns.

Obrigada, Marta, pela oportunidade. *(Palmas.)*

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Muito obrigada pelas palavras, Janete.

Janete Vaz tem que se retirar agora. Muito obrigada. Foi muito bom.

(Intervenções fora do microfone.) (Pausa.)

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Não terminou.

Vou dar a palavra agora à Ana Cláudia, Vice-Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho.

A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - Bom, vou começar falando que aprendi muito aqui com vocês hoje. E, de todas as falas, extraem-se coisas muito interessantes. Eu tentei anotar aqui, mas não vou pontuá-las para não ser repetitiva. Vou, dentro da resposta que eu pretendo dar a quem fez os questionamentos, trazer alguma do que vocês disseram.

Foi perguntado se o elogio e a brincadeira vão ser sempre confundidos com o assédio.

O assédio se caracteriza como violência mesmo. Quer dizer, é tanto a ação de quem pratica quanto o sentimento de quem é atingido por aquela ação. Então, se a pessoa, com um comentário de conotação sexual, se sente atingida, é assédio, sim, ainda que a intenção tenha sido brincar.

É muito diferente de um elogio, de que todas nós gostamos, como "Você está bonita hoje" ou "Você emagreceu". E nós adoramos isso!

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Como a gente está na televisão, eu não queria perder essa oportunidade. É que a pessoa não acha graça, mas ela não fala.

A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - Sim!

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Então, fala um pouquinho sobre isso.

A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - Está bem. Certo.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Porque ela tem de falar, pois o cara acha que está na maior graça, ou...

A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - Não, não está. É verdade.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Tem que colocar.

A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - É verdade. Isso, assim, embora seja com intenção de gracejo, de brincadeira, ou de elogio, ofende aquela pessoa que está ouvindo. Muitas vezes ela não se manifesta porque, dentro da relação de trabalho, já existe uma relação de poder muito forte. Então, é aquela pessoa que está lá vendendo a sua força de trabalho, e a outra que compra. Então, ela vai se arriscar, reclamar, e vai dizer "Não, você me ofendeu" e se arriscar a perder uma posição?

(Intervenção fora do microfone.)

A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - Sim, se arriscar a perder uma posição no trabalho ou ser dispensada? Não vai.

E há outra coisa muito importante que eu não consegui falar no primeiro momento, mas agradeço pela oportunidade agora: é que o silêncio da vítima ou do assediado não consolida aquela situação, ele não desfaz o assédio, digamos assim. Ele não consolida aquela situação de assédio como normal. Então, o fato de o silêncio acontecer é por isto, é porque as relações de poder estão aí, e a pessoa, nessa tensão de forças, ela tem que optar: "ou eu fico com o meu emprego ou eu...".

Mas aí, os caminhos foram colocados aqui, e é preciso a empresa ter mecanismos para ouvir as pessoas, e as pessoas também terem conhecimento de que precisam denunciar, sim, e não tomar isso como normal, não engolir - desculpe a expressão -, não engolir sapo como se isso fosse a única solução para ela. É preciso achar... Nós estamos evoluindo, como a Senadora e as colegas aqui já disseram. Então, nós temos que aproveitar essa onda e gritar contra isso.

Quanto à questão de ouvir mais o trabalhador. Aí eu vou falar como Ministério Público do Trabalho que, até a gente ingressar com uma ação judicial ou a gente chamar a empresa para a gente tentar celebrar um termo de ajuste de conduta com relação a assédio moral, a gente faz uma investigação intensa: a gente ouve muitas pessoas.

Em uma investigação de assédio, raramente se ouve menos de seis pessoas, menos de seis testemunhas. Muito raro. Isso porque, primeiro, é preciso estarmos convencidos, até para tirar dessas situações: "Ah, é a convivência ali", ou o emprego...

Há muitas situações também, com relação ao assédio sexual, em que a primeira resposta que se dá para contrapor a denúncia é dizer: "Ah, não, aí havia envolvimento amoroso." Então, é complicadíssimo isso.

Então, não se faz uma investigação simples. Há sempre uma investigação rigorosa. E ouve-se, sim, o trabalhador. Esse, sim, é o primeiro a ser ouvido para que ele traga o maior número, a maior quantidade de elementos possível para que a gente possa fazer uma investigação eficaz.

Foi dito também que o assédio tem que ser diuturno e presenciado. Aí eu vou discordar porque, muitas vezes, uma única situação configura, sim, um assédio moral gritante. Imaginem isso... Eu já vi, não vou nem imaginar, porque é uma situação que eu já vivenciei, já vi em procedimento investigatório. Uma pessoa que é humilhada na reunião da empresa ou, como acontece demais, Senadora, nessas confraternizações de final de ano, demais, demais: o pessoal se altera, bebe um pouco e começa a humilhar aquele que é mais...

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - A ridicularizar.

A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - A ridicularizar e aí solta: "Olha, você é incompetente" ou "Você trabalha devagar" ou "Você faz isso, faz aquilo". Então, assim, um ato como esse, não tenho dúvida, esse ato, sim, é assédio moral.

Já vi também procedimento, um convite do chefe... Aliás, um de que tive conhecimento agora, há pouco tempo, e uma colega da Bahia está conduzindo, o dono de um posto de gasolina em que o uniforme das empregadas frentistas tinha que ser necessariamente *short* e em que o dono incentivava que elas tomassem cerveja para ficarem mais soltas.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - O que é isso...

A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - É! Então, é preciso mais alguma coisa? Se o empregador diz: "Você tem que usar *short* aqui e você pode tomar cerveja à vontade aí, contanto que você fique solta e atenda bem os meus clientes." Era essa a mensagem.

Então, não me parece que precise de mais nada.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Ele foi denunciado por uma das moças?

A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - Foi. Já houve um processo e foi bem-sucedido.

Com relação a fritar o empregado. Fritar o empregado é uma das consequências do assédio também. Muitas vezes, o assédio é motivado, como a Profª Lourdes falou muito bem aqui, para que a pessoa atinja uma meta, para que aquela pessoa peça dispensa. Então, isso está no contexto e tem que ser combatido na situação completa.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - É o assédio moral aí, não é?

A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - Sim. Assédio moral.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Moral e psicológico.

A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - Sim, sim.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Vai cobrando coisas impossíveis, humilhando a pessoa, destrói a autoestima da pessoa.

A SRª ANA CLÁUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO - Isso, exatamente.

Aí, Senadora, só para finalizar, quero dizer que, no contexto todo que colocamos, em que há, sim, avanços, apesar de a situação ser bastante complicada, lá no Ministério Público do Trabalho, nós temos tido várias ações vitoriosas. Temos conseguido, contra grandes empresas, condenações, no sentido de que essas empresas mudem a sua realidade e o seu contexto de tratamento interpessoal. Isso não é fácil. Isso é uma mudança de mentalidade. Mas na medida em que a gente vai avançando, seja por lei, seja por decisão judicial, é sempre importante esse passo à frente.

Aí vou pedir só mais um minutinho para falar com relação à Luiza.

Luiza, permita-me a expressão, você arrasou, porque você verbalizou o que muitas pessoas gostariam de falar, o que muita gente não sabe e o que muita gente não quer ouvir. Então, conte com o meu apoio! Nós também, do Ministério Público do Trabalho, temos um trabalho voltado, um GT de gênero, que não é só para mulheres, mas para toda a questão do gênero. No ano que vem, vou fazer - já me inscrevi e o meu projeto foi aprovado - mestrado na Universidade Católica de Brasília. O meu tema é: acesso ao mercado de trabalho e igualdade, ou... Igualdade não, parâmetro mínimo de condições de trabalho como as da mulher para as mulheres trans. Então, é um objeto grande de estudo. Ainda vou conversar muito com você.

Senadora, mais uma vez, muito obrigada por essa oportunidade. Coloco-me à disposição, como Ministério Público do Trabalho, como ANPT.

Faço votos de que esse esforço aqui produza bons frutos.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Muito obrigada, Procuradora. (*Palmas.*)

Vou dar a palavra para a Sandra Gomes Melo, Delegada-Chefe da Delegacia de Atendimento à Mulher.

Antes, vou ler uma... Não sei se é uma provocação que veio, mas, em todo o caso, se puder responder...

João Natalino Martins, de Santa Catarina: "No meu entender, no Brasil, isso não vai funcionar. Vai ter muita acusação falsa, pois é um povo, em sua maioria, sem ética e sem moral. Por outro lado, tem também maus patrões. Mas, em sua maioria, existem muitos aproveitadores com interesses em obter vantagem econômica."

A SRª SANDRA GOMES MELO - Já vou começar, então, respondendo a esse participante.

As pessoas precisam entender que investigação e processo judicial são coisas sérias e que têm parâmetros técnicos. É óbvio que quando você fala dessas violências que são tão invisibilizadas, que são tão aprisionadas, a palavra da vítima é de suma importância a assim deve ser. Mas é bom lembrar que a investigação, que o processo trabalham com uma série de outras informações. Trabalham com perícias, com testemunhas. Na verdade, é um quebra-cabeça que a gente vai formando. Posso dizer, com conhecimento de causa, com a vivência de 22 anos como delegada de polícia: a gente tem conseguido, sim, fazer boas investigações e mostrar que esses casos - e ainda são poucos os que nos chegam, as denúncias - são casos verdadeiros, são importantes. Essas mulheres têm profundo sofrimento. Uma prova disso aqui, hoje, é o que a gente ouviu da Luiza, ao externar quanto essa violência, ao longo de uma vida, causa dor. Aqui, Luiza, você receba realmente todo o nosso respeito em se tratando também de um órgão que é tão masculino como a polícia.

Quero colocar que nós também, mulheres que trabalhamos na causa de outras mulheres, nós profissionais, quando trabalhamos em instituições que são tão masculinas, ainda somos desafiadas a ter de provar a nossa capacidade, a ter de provar que essa luta não é uma luta em vão.

Lembro-me de quando fui fazer um curso no Japão, a única brasileira selecionada, a única mulher policial selecionada para fazer um curso no Japão, de quase 4 meses. É interessante como a todo o tempo as pessoas me olhavam com uma certa dúvida. "Mas você é policial? Você usa arma? Você usa uniforme de polícia?" Porque a nós não é dado o direito de estarmos em espaços que culturalmente se convencionou serem masculinos. Mas a gente tem provado que não são, que nós temos toda a condição, todo o preparo para estar nesses espaços.

É impressionante como a gente carrega a dificuldade. Fico até de certa forma confortada, Senadora, quando a senhora traz o seu depoimento como mulher, como uma mulher de tradição na luta da causa feminista, de uma vida. A senhora traz esse conforto para nós que estamos, no dia a dia, nesta causa, falando de suas dificuldades ainda hoje. Daí a importância... Porque eu também ouvi: "Ah, esses encontros, esses *workshops*..." Não, isso aqui é um espaço de discussão profunda de pessoas que estão, no dia a dia... Lembro-me de que, quando a Lei Maria da Penha entrou em vigor, eu estava à frente da Deam. Fui mandada para lá para implantar a Maria da Penha, fiquei de 2007 a 2011. Voltei agora depois de várias andanças e outras vulnerabilidades tratadas. Lembro-me de como eu era desafiada: "Por que uma lei para as mulheres?"

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - É como o feminicídio. Saibam que hoje há um projeto de lei acabando com o feminicídio.

A SRª SANDRA GOMES MELO - Mas não vai acabar. Não vai porque nós não vamos deixar. Sabe por que nós precisamos de leis especiais? Porque nós temos ainda, neste País, grupos sociais que são vulneráveis. Somos uma maioria qualitativa da população brasileira, mas uma minoria quantitativa em termos de direitos, em termos de igualdade.

Nós temos a questão da população LGBT que ainda carece, sim, de uma lei específica para proteger e promover essa igualdade que, por si só, não se consegue. Nós precisamos ter uma lei para o idoso, precisamos ter uma lei para a criança? Sim. Precisamos ter uma lei para a pessoa com deficiência? Sim, porque, infelizmente, a sociedade não consegue promover uma igualdade natural. Então, vamos, sim, usar mão de todos os instrumentos que forem necessários para que nós possamos proteger esses grupos vulneráveis, dentre eles as mulheres. Não me agrada fazer essa colocação de que como mulher estamos, sim, em um grupo socialmente vulnerável, ainda. Mas eu trabalho diuturnamente junto com uma equipe muito abnegada.

É importante dizer - a Luiza certamente sabe disso, mas quero colocar para os outros - que nós tivemos uma luta muito importante dentro da Polícia Civil do DF e conseguimos implantar uma delegacia especial para o tratamento dessas questões, dessas demais intolerâncias. E com relação à mulher trans, a Delegacia da Mulher também recebe e recebe com muito cuidado, com muito respeito e com muito carinho, porque uma sociedade sadia precisa ver as outras pessoas, as pessoas precisam se ver com respeito. Isso é o suficiente e o bastante.

Então, acho que temos de continuar a nos fortalecer. Acho que essa foto que foi feita aqui diz muita coisa. Ela mostra como nós estamos engajadas nessa causa e também a participação do homem, que é um homem à frente do seu tempo, o homem moderno, que consegue enxergar, que consegue ter a grandeza de enxergar que a nossa sociedade precisa ser cuidada e que esse cuidado começa a partir da proteção daqueles que estão mais em risco.

Muito obrigada. (*Palmas.*)

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Muito obrigada.

Com a palavra a Luiza Cruz. Agora você não vai chorar!

A SRª LUIZA SOUSA CRUZ - Não.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Foi tão aplaudida! Foi muito bem mesmo.

A SRª LUIZA SOUSA CRUZ - Nossa, quantos elogios!

Queria mesmo só agradecer os elogios. Estou levando choque aqui. (*Risos.*)

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Verdade?

A SRª LUIZA SOUSA CRUZ - Sério. Está dando choque!

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Ah, meu Deus do Céu!

A SRª LUIZA SOUSA CRUZ - Agradeço todos os elogios.

Quero dizer à doutora que conheço a Decrin. A gente conhece a delegada, conheço a Drª Gláucia.

Quero só agradecer mesmo a todos. É isso. Estamos aí na luta sempre.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Obrigada, novamente, por ter comparecido.

Acho que esta Mesa mostra que nós estamos falando sério.

A SRª LOURDES MARIA BANDEIRA - Queria fazer mais uma observação.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Claro! Aí eu encerro. Tenho um comentário engraçado sobre as perguntas.

A SRª LOURDES MARIA BANDEIRA - É um comentário final sobre essa frase que nos foi encaminhada: "Não vai funcionar."

Acho que é importante que a gente tenha a clareza de que quando essa afirmação genérica se espalha significa que há uma desqualificação, que há um descrédito e que há uma desconsideração do outro. Ou seja, não é possível que não vá funcionar. Quer dizer, é uma desqualificação, de alguma maneira, nossa, que estamos aqui fazendo alguma coisa extremamente séria...

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - É também: "Eu não quero que funcione!"

A SRª LOURDES MARIA BANDEIRA - Exatamente.

...competente, para o bem do outro ou da outra, que seja. Então, isso eu acho que a gente tem de combater.

Finalmente, também queria dizer que a violência, na forma em que se manifestar, em assédio ou de qualquer outra maneira, tem de ser nominada e denunciada. A nomeação é um ato político e a denunciada é um ato de responsabilidade social que a gente demanda que o Estado tome conta, através dessas pessoas tão capazes e competentes aqui presentes e de outras mais, que faça alguma coisa pelas mulheres brasileiras.

Obrigada. *(Palmas.)*

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Eu vou ler mais um. É do Leonir Luiz de Souza, do DF. Ele diz que é preciso definir o que é assédio sexual, moral e psicológico. Como já chegou há algum tempo essa afirmação dele, o assunto aqui foi amplamente discutido. Acho que ficou mais claro. Ele também quer mais divulgação com vídeos e folhetos em geral, penas mais duras e julgamentos rápidos, sem penas alternativas de prisão. Foi muito boa a afirmação.

Agora há uma coisa engraçada que eu queria falar. Nós tivemos uma participação razoável pelo e-Cidadania. Faço uma observação para a gente pensar em casa e para você, ouvinte, que está nos escutando. Não tivemos a manifestação, no e-Cidadania, de nenhuma mulher. No e-Cidadania, que é uma possibilidade de interação, só homens mandaram mensagens. Segundo a Rita, nossa assessora aqui, eles estão preocupados. Está muito interessante, não é? A gente está falando do desmonte do patriarcado e tem alguns, como o Leonir Luiz de Souza, que já acha, mais ou menos, que temos de fazer folhetos e de falar mais. E há outros que dizem que não vai adiantar, que não servir para nada. A discussão está na pauta e é muito boa.

Muito obrigada a cada uma que deu seu tempo e a você que está nos assistindo.

Obrigada a todos.

Está encerrada a reunião. *(Palmas.)*

(Iniciada às 14 horas e 39 minutos, a reunião é encerrada às 17 horas e 04 minutos.)