

Marcelo Ferreira/CB/D.A Press



Rafaela cita que as profissionais pretas também enfrentam racismo estrutural, além das dificuldades passadas pelas mulheres

intimidada, ela afirma não ter conseguido se defender diante de uma postura passiva-agressiva e ameaçadora. Assim, que percebeu o que estava acontecendo, recorda que pensou “mas espera aí, eu que sou assediada e eu que me ferro?”

Antes de chegar ao limite, relata que vinha sendo frequentemente silenciada, assim como funções haviam sido retiradas sem qualquer motivo formal. “Nunca me deram feedback negativo, nem sentaram para conversar. Simplesmente cortaram minhas funções principais. Foi como se tivesse sido armado para mim”, conta. “Foi bizarro, fora que tinham diversos comentários que ofendiam e depreciavam o trabalho dos outros”.

Segundo a analista, essas não foram nem a primeira nem segunda vez que violências ocorreram no ambiente de trabalho. “O funcionário-estrela do meu chefe passou a mão na minha cintura enquanto estava distraída. O mesmo foi usado como comparação de potencial quando fui demitida. Como é que eu ia denunciar? Sou mulher, isso acontece sempre”, desabafa.

Hoje, trabalhando como autônoma, percebe que o que sofreu na época foram graves insultos e violências. A conclusão veio após pesquisar e assistir vídeos de relatos sobre o tema nas redes sociais.

Ela declara que além de duvidar do próprio trabalho, as situações também passaram a afetar a autoconfiança pela constante necessidade de se provar capaz em um ambiente majoritariamente composto por homens.

Reação

Para Rafaela Santana, especialista em diversidade no mundo corporativo, a trajetória profissional das mulheres costuma ser marcada por obstáculos adicionais. “O tempo que um homem leva para alcançar um cargo de liderança geralmente não é o mesmo para uma mulher. As condições, as expectativas e até o estilo de gestão exigido também diferem”, analisa. “Quando olhamos as estruturas e hierarquias, os topos, tanto de órgãos, quanto de organizações como todo, seja privado, público ou terceiro setor, é muito mais recorrente e fácil encontrar homens no topo da hierarquia”.

Segundo Santana, as estruturas organizacionais ainda refletem desigualdades históricas. A diferença de tratamento entre homens e mulheres, mostra como muitas profissionais são subestimadas. “Isso atinge o número de mulheres que são perseguidas em ambientes de trabalho, que estão em menos cargos de gestão, então tomam menos

decisões. Muitas vezes, elas são associadas apenas a locais de serviço e cuidado, principalmente quando pensamos em profissionais pretas”.

A profissional destaca que, além das dificuldades passadas pelas mulheres, profissionais pretas também precisam lidar com o racismo estrutural, e cita que o silenciamento também é uma forma de violência. “Não permitir que uma mulher conclua uma fala ou expresse seu posicionamento impacta na performance, no desempenho e consequentemente na permanência no ambiente de trabalho”, explica. Esse processo reduz oportunidades de crescimento, influencia a remuneração e aumenta a evasão feminina do mercado. “É um problema sistêmico”, reflete.

Assim, defende que a responsabilidade pelo enfrentamento da violência não deve recair exclusivamente sobre a vítima. “Também é violência a gente esperar que uma pessoa que foi violentada tome as decisões e tome as rédeas da situação”, afirma.

Para Santana, empresas precisam criar canais seguros, como comitês ou um lugar que garanta acolhimento e investigação adequada das denúncias. “Segurança não é apenas a ausência de uma violência explícita. É importante que o ambiente seja seguro para

que essas mulheres consigam denunciar”. Outro ponto fundamental para a especialista é a resposta da empresa. “Às vezes, o que acontece é não ter um canal seguro para a denúncia e mesmo assim a vítima faz a queixa e não recebe resposta”, explica. “É importante que a denúncia não seja desacreditada e que não gere nenhum tipo de consequência”.

O investimento contínuo na formação das lideranças também é defendido por Santana. O real problema das violações são “violentadores”, e não as vítimas. O melhor ambiente de trabalho se constrói por meio do dia a dia, comunicação com transparência e uma cultura que explicita que a vítima será protegida ao fazer a denúncia. “Quando isso ocorre, o ambiente deixa de parecer seguro e passa a realmente a ser”.

Ajuda

A psicóloga Jéssica Martins, especialista em saúde mental no ambiente corporativo, ressalta que as formas mais comuns de violência são, muitas vezes, as menos explícitas. “Desqualificação constante, isolamento, exclusão de decisões, sobrecarga seletiva e abuso de poder criam um ambiente emocionalmente inseguro e adoecedor”, explica.

Correio fará debate terça-feira

Para aumentar a visibilidade para o tema, o **Correio** promove o evento **CB Debate — Pela proteção das mulheres: um compromisso de todos**, na próxima terça-feira (27/1). O debate reúne especialistas e autoridades para debater caminhos, políticas de prevenção e estratégias de acolhimento integral. Com credenciamento a partir das 8h30, o evento ocorrerá no auditório do **Correio Braziliense** (SIG Qd. 2, nº 340). As inscrições são gratuitas, e devem ser feitas no link: <https://link.dev/VNe1K>.

Martins reforça a importância de procurar ajuda e um apoio profissional. “O primeiro passo é ajudar a mulher a entender que aquilo que ela vive é violência e não uma fragilidade pessoal. A partir daí, o trabalho psicológico fortalece a identidade, reorganiza emoções e devolve a autonomia”, diz. A especialista confirma que recuperar a confiança e autoestima é possível a partir do entendimento de que “o problema não está na vítima, mas sim no contexto que viveu”.

A psicóloga realça que não é preciso esperar chegar ao limite para buscar ajuda. “Quanto mais cedo o apoio chega, menor o impacto emocional”, lembra. “O apoio começa pela escuta sem julgamento. Acreditar, acolher e não minimizar a dor”. De acordo com a psicóloga, o papel dos gestores inclui criar canais seguros e agir rapidamente diante de comportamentos abusivos. “A omissão, nesses casos, também é uma forma de violência”.

Como recado para aquelas que estão enfrentando situações parecidas como a de Grazielle ou da analista, a profissional reforça: “Você não está exagerando e não está sozinha. Nenhuma forma de violência é normal ou aceitável. Buscar ajuda é um ato de força, não de fraqueza. Seu valor profissional e humano não é definido pelo ambiente que te adoce. É possível se reconstruir e é possível trabalhar em lugares que respeitem sua saúde emocional. Entenda que a responsabilidade de mudar o cenário é sua, você precisa querer sair da situação”.

* **Estagiária sob a supervisão de Ana Sá**