

LIVE

O PAPEL DA MULHER TRABALHADORA



Com **Lúcia Helena Rincón Afonso**

Doutora em Educação e integrante da Coordenação Nacional da União Brasileira de Mulheres (UBM)

SEXTA | 4 MARÇO | 10H



/SINTAEMASP



/TVSINTAEMASP



Saudando um encontro que é de Mulheres! Quem são?

- Classe
- Etnia
- Gênero/relações sociais de gênero
- Geração
- Identidade Cultural
- Orientação sexual
- Dignidade Humana
- Felicidade
- Conjuntura/momento histórico

Momento Histórico Mundial e Brasileiro

- . Interesses do grande capital financeiro
- Forças Políticas e Sociais, Ideológicas e Culturais em disputa
- **Avanços dos setores conservadores:**
 - no parlamento
 - na sociedade brasileira
 - nos fóruns internacionais
 - sobre os direitos sexuais e reprodutivos das mulheres.

Conjuntura pós Golpe 2016

Perspectivas de atraso/retrocessos

- . Venda de setores da Petrobrás/ELETROBRAS
- . Reforma Administrativa PEC 32
- . Reforma Trabalhista
- . Reforma Sindical
- . Reforma da Previdência
- . Golpeamento dos canais democráticos – Conselhos e comissões
- . Destruição das Políticas Públicas

A pandemia e a fome tem cor e tem gênero definidos



Governo inimigo da democracia, carrasco do povo e traidor do país

- De acordo com os dados **do 2º trimestre de 2021 da PNADC**:
 - as mulheres **são minoria** entre as pessoas na força de trabalho (45%)
 - e entre as ocupadas (43,4%), contudo,
 - **são maioria** entre as pessoas desempregadas (54,5%),
 - subocupadas (54,9%) e
 - fora da força de trabalho (64,4%). (p. 24)
- Levantamento feito pelo Ministério do Trabalho revelou que 96% dos 480 mil postos de trabalho com carteira assinada que foram fechados em 2020 eram ocupados por mulheres. **Ou seja, mais de 462 mil mulheres perderam empregos formais só no primeiro ano da pandemia.**
file:///C:/Users/lucia/Downloads/jornal%20mulheres%20petroleiras%202022.pdf

- a maioria está concentrada em ocupações de baixos salários que variam entre um e dois salários mínimos: **83,0%** das mulheres **negras**, **64,4%** das mulheres **brancas**, recebiam **até dois salários mínimos** no quarto trimestre de 2020. (p.25)
- Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE do 2º trimestre de 2021 indicam que **26,6% das mulheres** e **2,1% dos homens** que se encontravam fora da força de trabalho alegaram como motivos as responsabilidades com **cuidados e afazeres domésticos**. (p.23)
- Em julho de **2021**, o valor médio dos **benefícios concedidos às mulheres urbanas foi de 1.488,24 reais** e às mulheres **rurais, 1.101,42** reais. Considerando os valores médios para urbanas e rurais, na comparação com julho de 2019, houve uma **queda de 7,7%**.
- É neste contexto de **pressões, vínculos precários, insegurança e desemprego, adoecimento, demissões e discriminações crescentes** que ocorre o assédio moral e que **funciona pedagogicamente para modelar o coletivo ao silêncio, à sujeição e à submissão**. Não como testemunhas passivas e cruéis, mas como uma organização que tenta controlar corpo e mente de todos/as os/as seus/suas colaboradores/as.



#trabalho

SEM

ASSÉDIO

Por mais respeito às mulheres



ASSÉDIO

MORAL X SEXUAL

Assédio moral é uma conduta repetitiva dentro da relação de trabalho em que o empregado é submetido à situações humilhantes e constrangedoras.

Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou distintas das suas atribuições.

Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz.

Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas.

Assédio sexual é o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Promessas de tratamento diferenciado com insinuações explícitas ou veladas.

Contato físico não desejado e convites impertinentes.

Chantagem para permanência no emprego, conversas indesejáveis sobre sexo.

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é um tema complexo cujo conceito em si é polissêmico. Faz parte de um fenômeno mais amplo – a **violência genérica** –, revelando-se como uma de suas faces mais complexas e desafiadoras. **Está relacionado aos fatores psicossociais que se manifestam durante a jornada de trabalho e nas relações laborais, em decorrência da forma de organizar o processo produtivo.**

Devemos considerar o assédio moral como um risco não visível que gera mal-estar e reação social, causa danos psíquicos, desencadeia doenças e pode levar à morte por suicídio.



MANIFESTAÇÃO INICIAL DOS AGRAVOS À SAÚDE (ASSÉDIO MORAL)

-  Aumento do **presenteísmo** (comportamento de pessoas que, mesmo presentes fisicamente, têm seus pensamentos longe das tarefas do trabalho que precisa desenvolver);
-  Sinais de **ansiedade** e **insônia**, além de outras manifestações subjetivas e invisíveis. Deste modo, abordagens exclusivamente psicológicas ou biológicas não conseguem apreender a amplitude e a complexidade do fenômeno e sequer sua causalidade.

FATORES PSICOSSOCIAIS

-  Situações diretamente relacionadas à forma de organizar e administrar o trabalho; à divisão e ao conteúdo das tarefas; ao reconhecimento do trabalho realizado; à falta de apoio e respeito nas relações laborais; à falta de participação nas decisões; à forma de ser avaliado na execução do seu trabalho; à sobrecarga de trabalho e à ambiguidade de papéis; ou mesmo ao modo como a empresa lida com as dificuldades daqueles que não conseguem cumprir a meta de produção, entre outros. São exterioridades sutis que, a um olhar superficial, não parecem guardar relação com as deficiências da organização de trabalho e, sim, com questões individuais.

Não sendo uma doença, o assédio moral pode ocasionar e desencadear enfermidades, agravar males preexistentes ou desencadear novas patologias, **causando dano físico, dor moral e transtornos à saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras**. Igualmente, pode levar à morte por **suicídio**, quando os ataques e constrangimentos são constantes e culminam com a demissão. Não esqueçamos que a **violência moral possui barreiras invisíveis**, não materiais e intangíveis e, portanto, abrange a subjetividade dos/as trabalhadores/as, o que pode favorecer novas configurações de dominação e servidão.

Assediar é não dar trégua ao outro. Trata-se de terror psicológico no local de trabalho, consistindo em um tipo de comunicação hostil e sem ética, dirigida de maneira sistemática a um/as trabalhador/as ou coletivo, de tal modo que todos/as estão expostos a humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho. Estes atos de violência repetidos e sistemáticos desestabilizam emocionalmente, rompem o equilíbrio profissional e comprometem o rendimento no coletivo, forçando a exclusão do assediado.

76% DAS MULHERES JÁ SOFRERAM VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO

VIOLÊNCIA CONTRA
AS MULHERES **EM DADOS**

Violência e assédio contra mulheres no trabalho

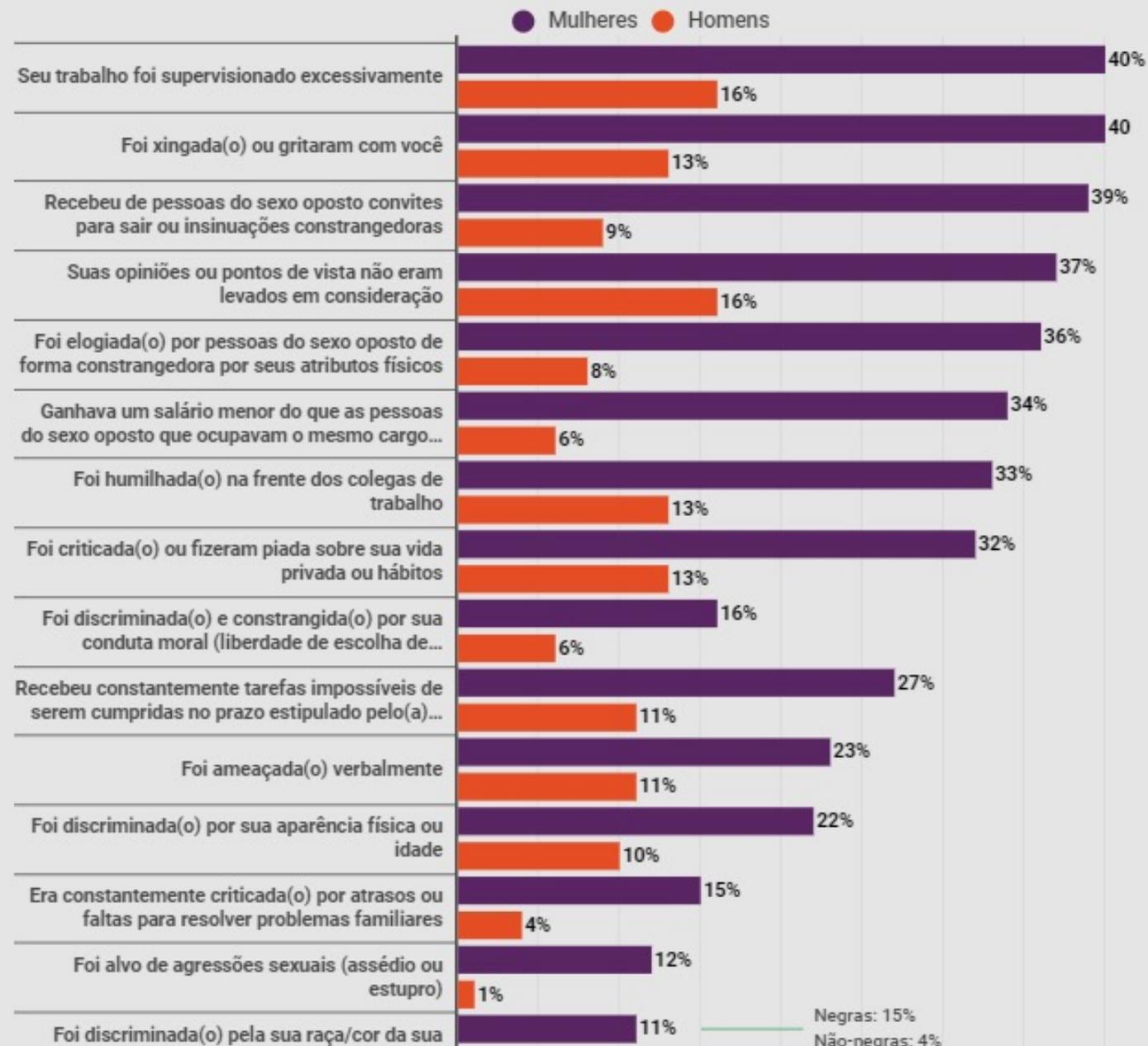
76%

das trabalhadoras
relatam já ter sofrido
violência e assédio
no trabalho

92%

das pessoas entrevistadas
concordam que mulheres
sofrem mais situações de
constrangimento e assédio
no ambiente de trabalho que
os homens

Pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão e Locomotiva aponta que violências cotidianas no trabalho ainda não são reconhecidas: **36% das trabalhadoras dizem já haver sofrido preconceito ou abuso por serem mulheres; porém, quando apresentadas a diversas situações, 76% reconhecem já ter passado por um ou mais episódios de violência e assédio no trabalho.** Realizada com apoio da Laudes Foundation, a pesquisa entrevistou mil mulheres e 500 homens a partir de 18 anos, em todas as regiões do País.



E COMO SE SENTEM E REAGEM AS MULHERES QUE JÁ VIVERAM ESSAS SITUAÇÕES?



Tristeza, ofensa, humilhação e raiva são os sentimentos mais comuns; apenas 16% disseram não ter se importado.



Em **apenas 28% dos casos relatados, a vítima soube que o agressor sofreu alguma consequência**. Em 39%, a vítima não soube o que houve com o agressor e em 36% nada aconteceu e ele não foi punido.



Já com relação à vítima, a maior parte tratou o caso no âmbito individual: confrontando pessoalmente o agressor ou evitando contato, contando apenas para amigos/as e familiares ou pedindo demissão; 11% não formalizaram a denúncia por terem sido assediadas pelo superior e 10% por terem visto o mesmo ocorrer outras vezes, sem solução; e 3 em cada 10 consideraram que o episódio não havia sido grave o suficiente para ser levado adiante.



Dos casos que foram denunciados:

- Em apenas 34%, a empresa ouviu o relato da vítima e puniu o agressor;
- Em 12%, a empresa sequer ouviu a vítima.
- 1/4 das mulheres que foram assediadas passou a desconfiar das pessoas com quem trabalham e/ou não tiveram mais vontade de ir trabalhar; 21% saíram da empresa.

ALVOS MAIS FREQUENTES

Os alvos frequentes das condutas de assédio são as mulheres e os/as servidores/as, estagiários/as ou terceirizados/as enfermos/as ou que sofreram acidente de trabalho, que são discriminados/as e isolados/as. Sendo comuns as seguintes condutas:

-  Ridicularizar o/a enfermo/a e sua doença;
-  Controlar as consultas médicas (no caso das mulheres gestantes, as consultas de acompanhamento pré-natal);
-  Substituir o posto do/a servidor/a, estagiário/a ou terceirizado/a em licença médica, a fim de constrangê-lo/a em seu retorno, quando, muitas vezes, o substituto é deslocado sem necessidade, apenas evidenciando a ausência do colega;
-  Estimular a discriminação em relação aos/às adoecidos/as ou acidentados/as, colocando-os, sem necessidade, em locais diferentes dos colegas;
-  Colocar o/a servidor/a, estagiário/a ou terceirizado/a em local sem função alguma;
-  Não fornecer ou retirar instrumentos de trabalho;
-  Dificultar entrega de documentos à concretização de perícia médica;
-  Ameaçar, insultar, isolar;
-  Restringir o uso do banheiro;
-  Discriminar grávidas, mulheres com filhos e mulheres casadas;
-  Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das pessoas de sexo feminino;
-  Ser hostilizado por colegas por se tornar mais produtivo;
-  Discriminar o trabalhador devido à sua orientação sexual.

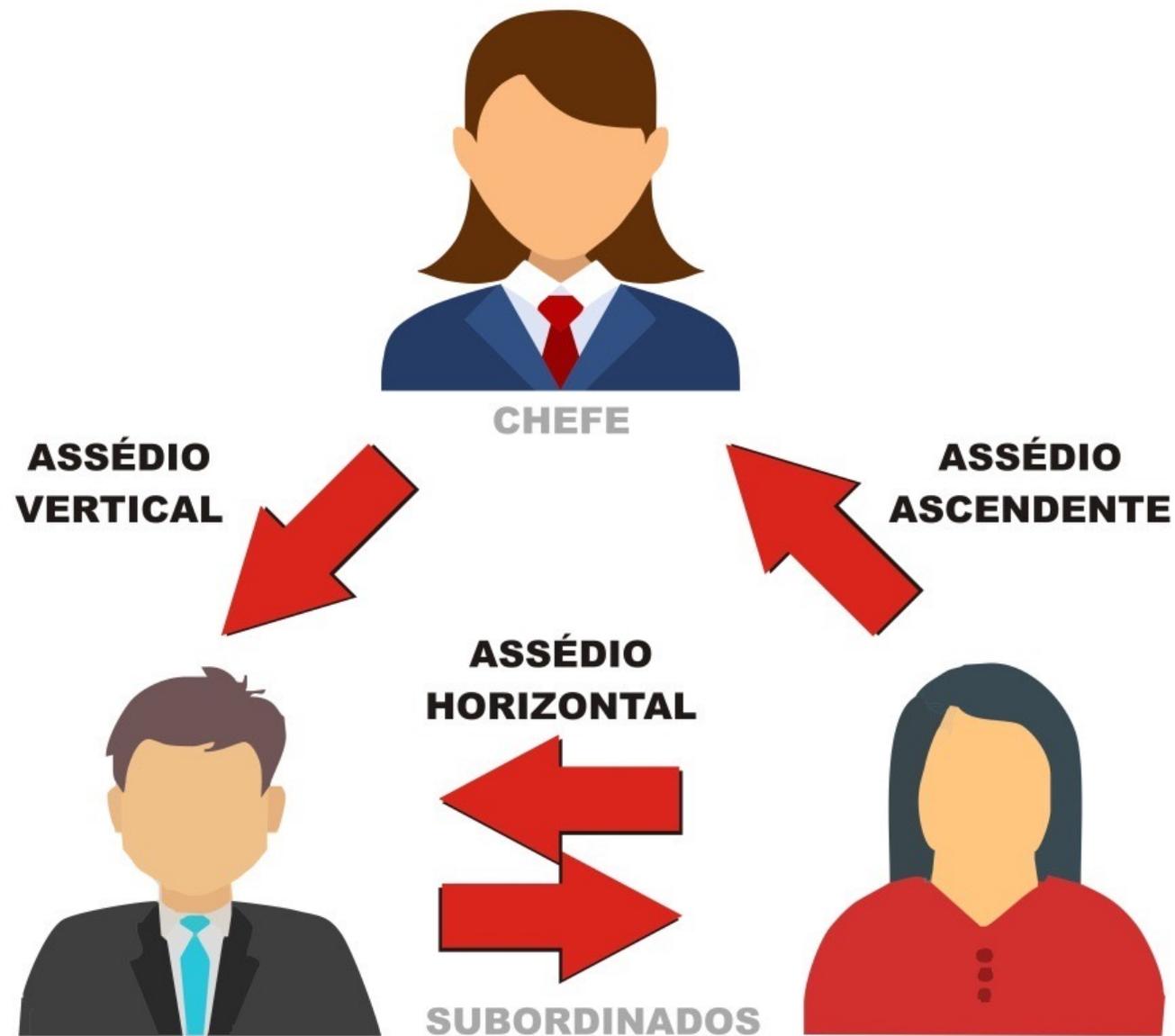
SAIBA IDENTIFICAR O ASSÉDIO MORAL

Confira as práticas que o caracteriza:

- ➔ Sobrecarregar o empregado de tarefas
- ➔ Ignorar sua presença
- ➔ Espalhar rumores
- ➔ Vigiar excessivamente



ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO



CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

- Atitude negativa em relação uma pessoa ou grupo
- Conduta reiterada e sistemática
- Exposição permanente



**QUAL O PAPEL DA MULHER
TRABALHADORA?**

DENUNCIAR!

LEGISLAÇÃO



CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Em respeito à dignidade do/a trabalhador/a, a Constituição Federal, ao estabelecer princípios gerais, e, portanto, também aplicáveis ao Direito do Trabalho, consagra em seu **art. 1º, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, “a dignidade da pessoa humana”**.

 O Art. 3º, além de outros objetivos fundamentais, prevê “a construção de uma sociedade livre, justa e solidária”.

 No Art. 5º e incisos V e X, é taxativa ao afirmar que: **“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”**.

 **O Art. 7º dispõe especificamente sobre “os direitos dos/as trabalhadores/as urbanos e rurais”**.

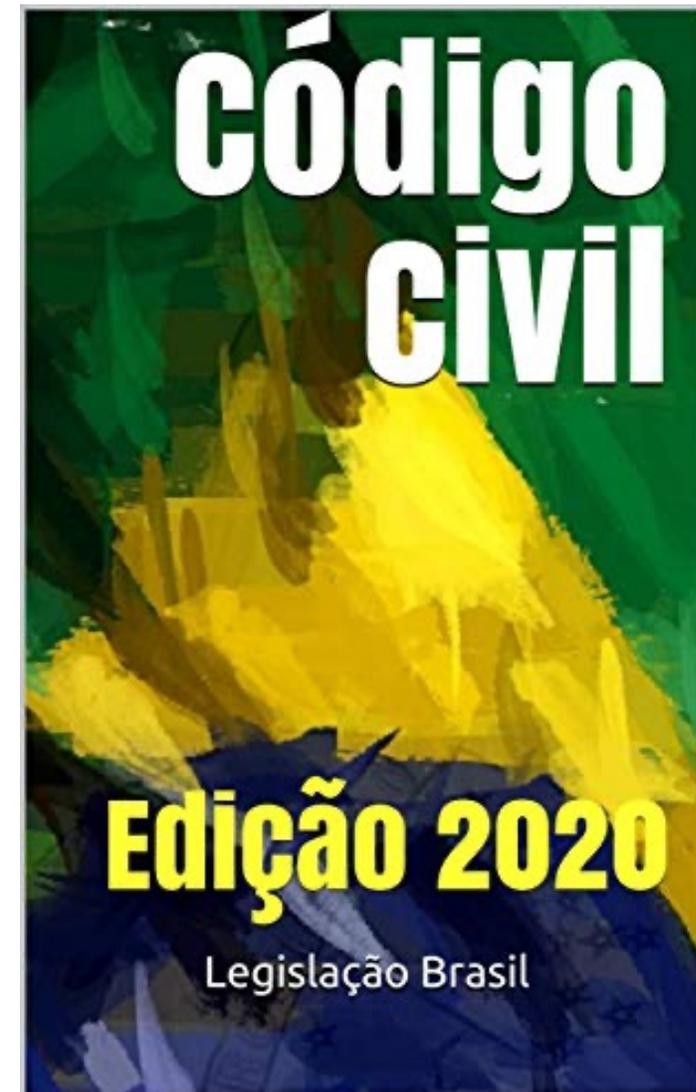
 Cumpre mencionar ainda, que o Art. 205 considera que: “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. A importância desse artigo consiste em entendermos a educação como forma de desenvolver valores no ser humano, como ética e caráter, fundamentais para o exercício da cidadania, a vida em sociedade e as relações de trabalho.

CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO

Conforme dispõem os artigos 186 e 187 do Código Civil Brasileiro:

Art. 186 - “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Art. 187 - “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.



CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

A CLT estabelece as situações de rompimento unilateral de contrato de trabalho quando houver uma falta grave de uma das partes. O art. 482 refere-se aos/às empregadores/a e dispõe sobre a rescisão por justa causa, ao passo que o Art. 483 dispõe sobre a rescisão por iniciativa do/a trabalhador/a. **Como o assédio moral se constitui numa falta grave por parte da empresa, o/a trabalhador/a pode recorrer a esse dispositivo para pleitear a rescisão do contrato de trabalho, necessitando para isso constituir um/a advogado/a.**



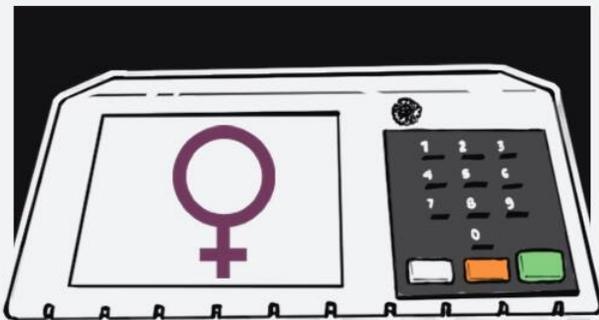
Um dos fatores que **dificultam** a formulação de leis e, conseqüentemente, a penalização por assédio está relacionado ao **elevado grau de subjetividade em questão**, bem como à dificuldade de verificação do nexo causal (ou seja, definir que a ocorrência do assédio levou ao adoecimento, por exemplo). Em casos de ações na Justiça, o assédio moral somente poderá ser caracterizado se, além das impressões do assediado, forem apresentadas provas materiais e testemunhas da conduta lesiva.

Por se tratar de uma **violência de ordem psicológica**, as medidas legislativas nem sempre são suficientes para combater e prevenir as práticas de assédio moral no trabalho. Entende-se que o assédio deve ser reconhecido e coibido pela gestão das próprias organizações, como forma de garantia dos direitos individuais dos seus trabalhadores, bem como da saúde psicológica destes e da própria organização.



5 FATOS SOBRE DIREITOS DAS MULHERES

Fontes: Código Civil de 1916, História do voto no Brasil, A Dificil Igualdade, Jornal da USP e CLT.



O VOTO FEMININO SÓ APARECEU NA LEI EM 1932

(A PRIMEIRA CONCESSÃO DE VOTO FOI EM 1927)

ATÉ 1962, AS MULHERES CASADAS PRECISAVAM DE AUTORIZAÇÃO DO MARIDO PARA TRABALHAR FORA...

MULHER MINHA NÃO PRECISA TRABALHAR



NA VERDADE, NEM PRECISA SAIR DE CASA

... ABRIR CONTA NO BANCO, VIAJAR OU TER UM COMÉRCIO

ENTRE 1941 E 1983, MULHERES FORAM PROIBIDAS DE JOGAR FUTEBOL



E ATÉ HOJE A LEI VEDA O EMPREGO DE MULHERES EM ALGUMAS ATIVIDADES, COMO AS QUE DEMANDAM LEVANTAMENTO DE CARGAS SUPERIORES A 20KG



AF

CONHECE OUTROS FATOS SOBRE OS DIREITOS DAS MULHERES? CONTA PRA GENTE!

ASSÉDIO SEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO





O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio sexual pode ser definido como **o comportamento de característica sexual que ocorre de forma não consentida, causando situações humilhantes, vexatórias e constrangimentos**. O assédio, em geral, ocorre quando há uma **relação de poder entre a pessoa que assedia e a que está sendo assediada**, e a primeira utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.

O assédio pode ocorrer por **intimidação** ou **chantagem**.

Por intimidação: pode ou não envolver ameaça, mas é caracterizado por **atitudes impertinentes que são definidas pelo perpetrador como “brincadeiras”**. **Abrange todas as condutas que resultem em um ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante**. Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular.

Por chantagem: há, em geral, **uma coação na busca por favores e troca de benefícios**. Nesse caso, a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que a pessoa assediadora tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada.



COMO SABER SE ESTOU SENDO ASSEDIADA?



ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

Reconheça os indícios



Receber propostas constrangedoras que violem a sua liberdade sexual



Ser vítima de chantagem em troca de benefícios ou para evitar prejuízos

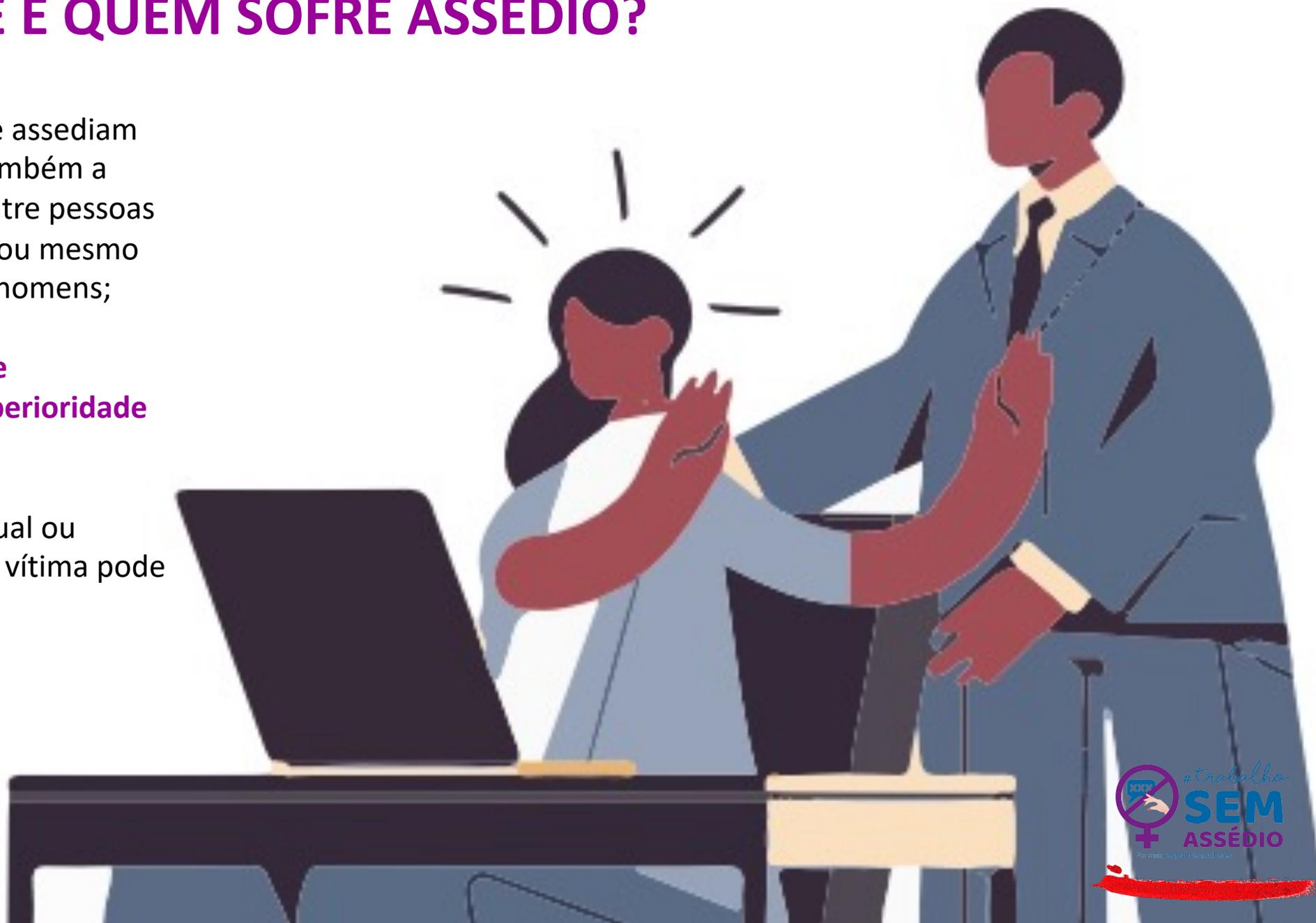


Passar por intimidação e humilhação

NOTA: Para que configure assédio no trabalho, é necessário que o assédio sexual ocorra por conta do trabalho, ainda que fora do estabelecimento. Por exemplo, durante intervalos de repouso e alimentação, antes do início do turno ou após o término, durante caronas ou transporte entre trabalho e residência, desde que ocorram por conta do trabalho prestado. Além disso, há relações de trabalho que não requerem a presença física da empregada ou do empregado na estrutura da empresa, como as atividades externas e o teletrabalho⁵.

QUEM COMETE E QUEM SOFRE ASSÉDIO?

- Em geral, são homens que assediam mulheres, mas é possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero, ou mesmo de mulheres que assediam homens;
- **O assédio sexual acontece independentemente de superioridade hierárquica no trabalho.**
- A prática pode ser individual ou coletiva, da mesma forma a vítima pode ser uma ou muitas.



COMO ASSEGURAR A PROTEÇÃO DAS VÍTIMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

A Justiça do Trabalho reconhece o assédio sexual no contexto de dano e reparação, dessa vez por parte da empresa, quando o ato ocorre em relações horizontais. Ou seja: quando não há relação hierárquica entre agente e vítima do assédio. A empresa, por sua vez, após o pagamento à vítima, pode entrar com ação de ressarcimento contra o/a perpetrador/a.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui a Convenção nº 190, sobre a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho.

Protege trabalhadores e trabalhadoras e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo quem trabalha por conta de outrem, de acordo com a legislação e práticas nacionais, as pessoas que trabalham independentemente da sua situação contratual, as pessoas em formação, incluindo em estágio e aprendizes, as pessoas que foram despedidas, em voluntariado, pessoas candidatas à procura de emprego e as pessoas que exercem a autoridade, as obrigações ou as responsabilidades de um empregador.



O QUE FAZER QUANDO SOFRO ASSÉDIO?

- Realizar a **denúncia no MPT** (Ministério Público do Trabalho) pessoalmente na sede da Procuradoria Regional do seu estado ou na Procuradoria do Trabalho no Município, ou pelo site do MPT - <https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie> - que atende todos os estados brasileiros;
- **Na Delegacia da Mulher, caso a vítima seja mulher (CIS ou TRANS), e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum;**
- Relatar o fato à CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e ao SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho);
- Nos Sindicatos ou Associações;
- Nas Gerências do Ministério do Trabalho;
- Disque 100, Disque Direitos Humanos, gratuitamente;
- Ligue 180, Central de Atendimento à Mulher, no caso da vítima ser mulher.

2018 – A importunação sexual feminina passou a ser considerada crime



Ser mulher ainda – e infelizmente – é motivo para vivenciar situações de assédio e violência no dia a dia, no ônibus, em aplicativos de carros particulares ou numa simples ida ao mercado. **A ocorrência deste tipo de prática contra as mulheres é tanta que a pauta feminista precisou incluir em suas ações a defesa da lei que caracteriza o assédio como crime (Lei nº 13.718/2018).**

Apesar desta legislação garantir proteção às pessoas de todos os gêneros, a força do movimento feminista foi essencial para que ela se tornasse uma realidade em nossa sociedade.

QUAIS PROVAS POSSO UTILIZAR EM JUÍZO EM CASO DE ASSÉDIO SEXUAL?

✔ Ligações telefônicas gravadas

✔ Mensagens de texto via aplicativos de mensagem e/ou redes sociais

✔ Bilhetes e/ou cartas

✔ Testemunhas



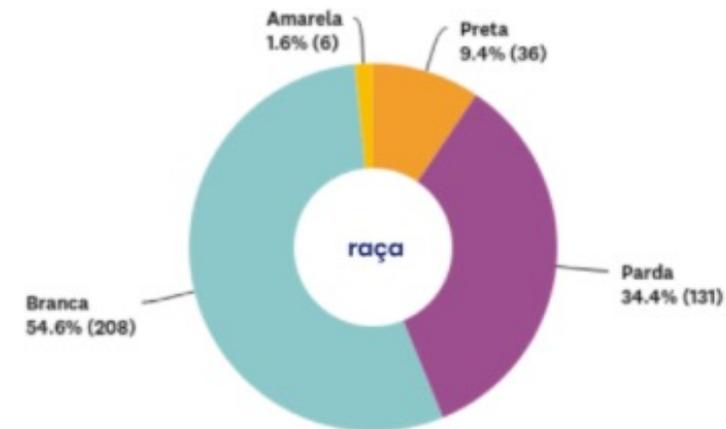
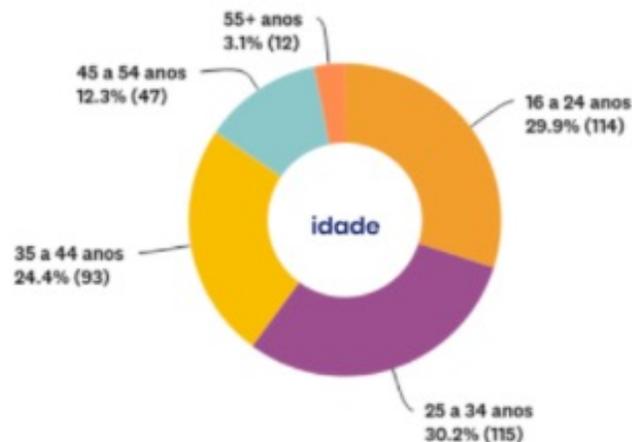
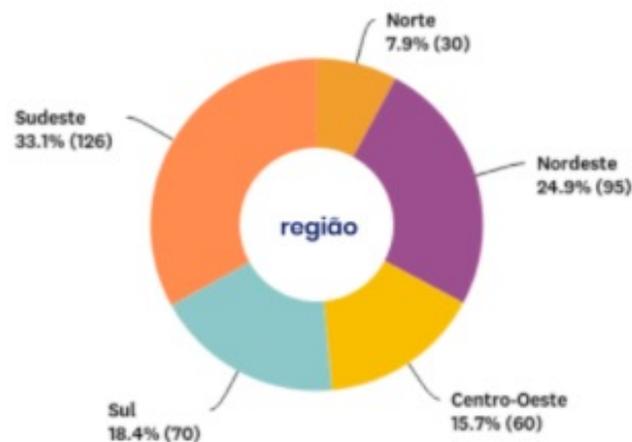
REINVENTAR O AMBIENTE PROFISSIONAL INCLUI COMBATER O ASSÉDIO SEXUAL

Raiva. Nojo. Impotência. Medo. Humilhação. Esses são alguns dos sentimentos que as participantes da **pesquisa “O ciclo do assédio sexual nos ambientes profissionais”** disseram sentir por serem vítimas do assédio sexual no ambiente de trabalho. No início de 2020, a Think Eva entrevistou mulheres para esta pesquisa ao redor do Brasil e constatou que, para a maioria delas, o assunto é recorrente e um velho conhecido.

Com um índice de confiabilidade de 99%, o questionário online recebeu 414 respostas. Conscientes da diversidade brasileira -e de como alguns contextos podem tornar determinados grupos sociais mais ou menos suscetíveis a violências-, a mostra, que teve o recrutamento via Instituto Netquest, é representativa da população brasileira em relação à raça, região, idade e renda, considerando o público presente na internet.



Amostra da pesquisa



Quase metade das mulheres entrevistadas já sofreu assédio sexual

O ambiente de trabalho foi o espaço em que 47,12% das participantes afirmam ter sido vítimas de assédio sexual em algum momento. Neste universo, a maioria são mulheres negras (52%) e mulheres que recebem entre dois e seis salários mínimos (49%). Além disso, o Norte (63%) e Centro-Oeste (55%) têm uma concentração de relatos superior às demais regiões.

Quando olhamos para os rendimentos individuais, identificamos que 30,2% têm uma remuneração variável entre 2 e 4 salários mínimos; 20,5% de 4 a 6; 20,2% de 1 a 2 salários mínimos. O perfil financeiro que menos aparece é de mulheres com salários mais altos. Apenas 8,1% das respondentes indicam ter um rendimento superior a 6 salários.

A pesquisa indica que o assédio sexual atinge as mulheres de maneira desigual. Negras (pretas e pardas) e mulheres com rendimentos menores são as principais vítimas.

52%



das vítimas são mulheres negras

63%



Região Norte reúne o maior número de casos

49%



têm renda entre dois e seis salários

Os dados econômicos são coerentes com o resultado de perfis profissionais que mais apareceram na pesquisa. **A maioria afirmou ocupar cargos de assistente (32,5%), posição pleno ou sênior (18,6%), estagiária (18,1%) e posições júnior (13,4%). Mulheres em cargos de direção representam o menor número, com 2,4%.**

E mesmo que o número de mulheres que ocupam posições hierárquicas mais altas sejam quantitativamente menores, o assédio não deixa de ser uma realidade. Entre as entrevistadas que **declararam desempenhar a função de gerente, 60% afirmaram terem sido vítimas de assédio. No caso de diretoras, o número chegou a 55%.**

RAÇA E CLASSE COMO FATORES AGRAVANTES

Diante deste contexto, olhar para o mercado de trabalho com uma lupa interseccional é fundamental para compreender a origem dessas violências. Historicamente, a população negra enfrenta os piores indicadores de empregabilidade no Brasil. A desigualdade social e de raça provoca uma maior suscetibilidade a trabalhos precarizados e, por consequência, à violação de direitos.

Segundo o estudo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça, do IBGE, 32,9% das pessoas pretas e pardas estão abaixo da linha da pobreza. A população branca na mesma condição representa 15,4%. E quando o assunto é o trabalho informal, o número também é maior para as mulheres negras (47,8%) do que para mulheres brancas (34,7%).

O cruzamento de outros dados com o quesito racial também escancara outras disparidades. **O Atlas da Violência lançado em 2020 mostrou que, em 2018, uma mulher foi assassinada no Brasil a cada duas horas**, totalizando 4.519 vítimas. Dessas, 68% são mulheres negras.

Em outra vertente, o estudo ‘A cor da violência: Uma análise dos homicídios e violência sexual na última década’, desenvolvido com base nos dados do Sistema Único de Saúde (SUS), aponta que, em 2017, mulheres negras sofreram 73% dos casos de violência sexual registrados no Brasil. Para as mulheres brancas o percentual é de 12,8%.

E é necessário ainda reconhecer que a hiperssexualização do corpo da mulher é, historicamente, um símbolo das narrativas que compõem a publicidade, filmes e novelas brasileiras. Portanto, a **coisificação do corpo feminino faz parte do imaginário e da cultura nacional**.

Este é mais um aspecto que atinge mulheres negras de forma particular, já que o corpo negro foi desumanizado, visto como reprodutor e objeto sexual por séculos, herança do nosso período escravocrata.

Partindo deste cenário, **a pesquisa “O ciclo do assédio sexual nos ambientes profissionais” reconhece o racismo como um dos fatores que agravam a condição das mulheres negras. Por isso, combater o ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho também passa por considerar essas especificidades**.

Estabelecer políticas que combatam o assédio precisa caminhar junto com a construção de organizações que vislumbrem um futuro antirracista, antissexista e mais igualitário para todas as mulheres.

SABEM O QUE É E FALAM SOBRE ASSÉDIO, MAS FALTA APOIO PARA REAGIR

As mulheres estão cada vez mais vocais em relação à violência sexual. A pesquisa mostra que este é um assunto recorrente. Elas conhecem o tema e sabem do que se trata. Do total de entrevistadas, 51,4% disseram conversar frequentemente sobre isso e 95,3% afirmam saber o que é assédio sexual no ambiente de trabalho. Apenas 0,3% das mulheres ouvidas disseram não saber. A renda familiar tem uma influência neste aspecto. **Quanto maior o rendimento, maior a frequência com que as discussões relativas a esta pauta acontecem.**

As mulheres que mais falam sobre assédio

- **68%** das mulheres que declararam ocupar posições de gerência
- **67%** das mulheres acima de 55 anos
- **57%** das profissionais que desempenham funções em nível pleno ou sênior
- **54%** das mulheres que são pardas e pretas, e 46% das mulheres que são brancas

Esse processo de conscientização das mulheres tem feito com que empresas e organizações busquem opções para a promoção de mudanças organizacionais estruturais. **O relatório “Tendências Globais de Talentos 2019”, criado e publicado anualmente pelo LinkedIn**, analisa perspectivas comportamentais, reúne estudos de casos e dicas de especialistas para inspirar e nortear empresas a caminharem para o futuro do trabalho.

Entre as recomendações de 2019, **uma das quatro tendências que aparecem como fundamentais no mundo dos talentos é o desenvolvimento de políticas antiassédio e a necessidade de implementar ações para a construção de um ambiente de trabalho livre da violência sexual.**

Mesmo assim, na atualidade, a identificação dos casos continua sendo um desafio. As participantes mostraram um entendimento mais literal sobre o que é ou não assédio. Neste âmbito, a associação tende a ser às violências mais explícitas, como a física, deixando de lado as mais sutis, como a verbal e a psicológica.



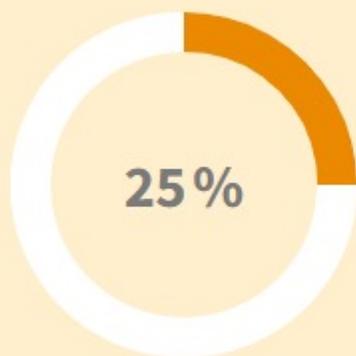
Ao mesmo tempo, **nos casos em que a mulher reconhece ter sido vítima de um caso de assédio, existe uma distorção entre a identificação e a reação.** Os principais sentimentos que as vítimas relatam são raiva, nojo, medo, impotência, vergonha, humilhação e culpa. Em 15% dos casos, sentem-se confusas e em dúvida. E **10% acham que a culpa pela violência é delas.**

O sentimento de insegurança é 11 pontos percentuais maior entre classes econômicas mais baixas

Aqui, a intersecção de classe e raça volta a trazer aspectos específicos para as mulheres negras e mais pobres. **A sensação de insegurança é maior entre mulheres com renda de até 2 salários mínimos (50,8%). Este mesmo grupo, assim como as participantes pretas e pardas (54%), também são maioria em afirmar que sentem vergonha por serem vítimas de assédio sexual.** O índice chega a ser 10 pontos percentuais superior à média de mulheres com outros perfis.

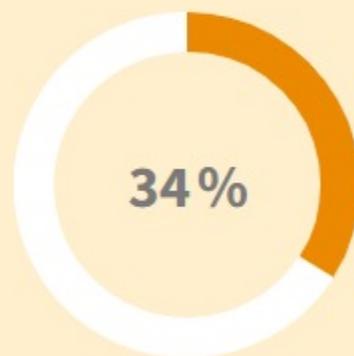
A **perda da autoconfiança é outra consequência relatada com frequência**, assim como um **impacto negativo na performance profissional**, a sensação de que seriam culpabilizadas pelo que aconteceu ou de que provocaram o episódio. Em todos esses casos, mulheres com um rendimento financeiro menor lideram os percentuais. Este cenário evidencia como **o ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho traz impactos emocionais e profissionais profundos para a vítima.**

Performance profissional afetada pelo assédio



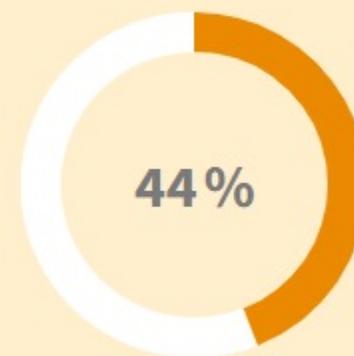
Mulheres de até 2 salários mínimos +11 p.p.

Perda de autoconfiança



Mulheres pretas e pardas + 4 p.p.

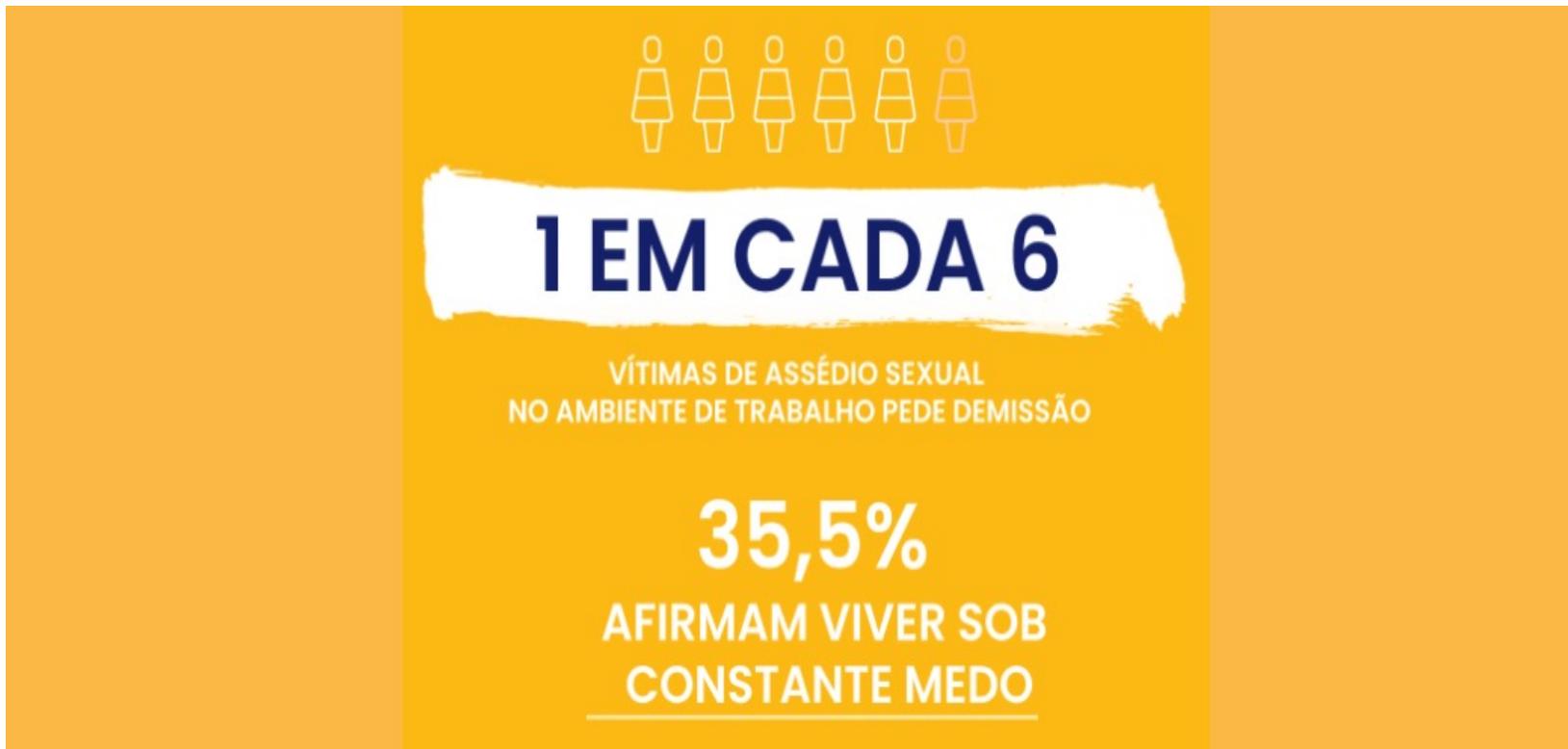
Perda de autoconfiança



Mulheres de até 2 salários mínimos +14 p.p.

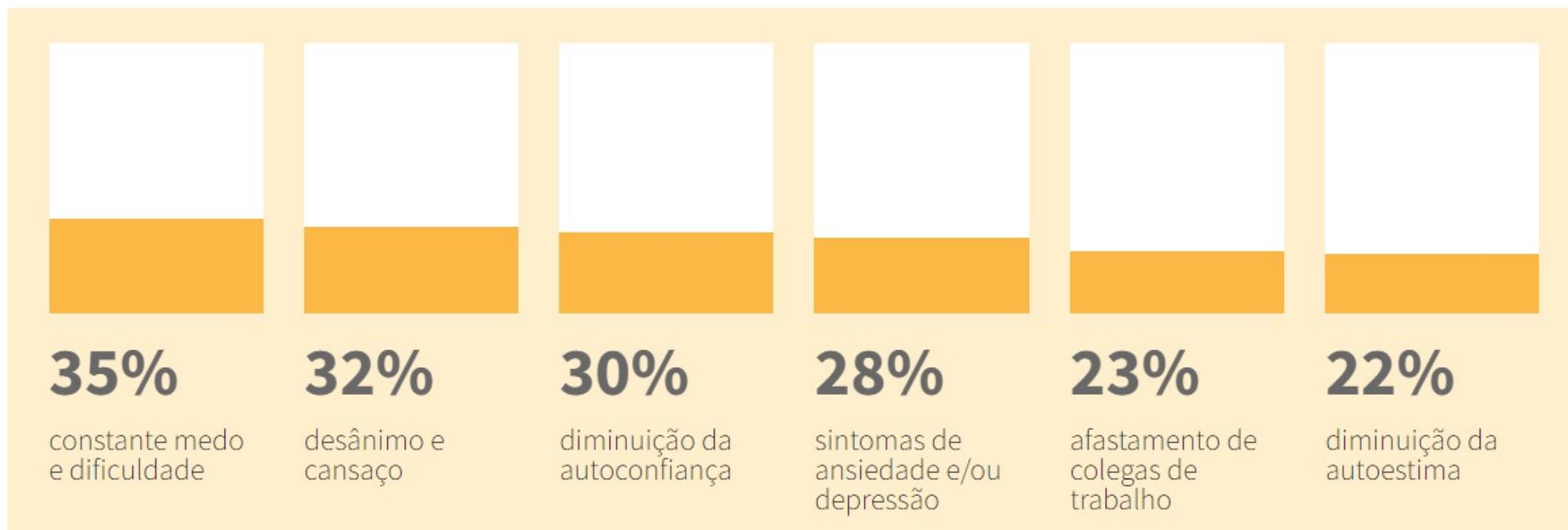
Uma das constatações da pesquisa é que enquanto o agressor sai impune, a vítima é a única que sofre as consequências.

Após o período de pandemia, este cenário só agravou. Um levantamento realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), indicou que a **participação das mulheres no mercado de trabalho é a menor em 30 anos**.



Portanto, **o risco de perder o posto de trabalho e enfrentar o desemprego por mais tempo é mais iminente para mulheres**. E o contexto de desigualdade social pode trazer impactos estruturais muito graves para grupos sociais mais vulnerabilizados.

Além disso, as participantes afirmam terem sentimentos como cansaço (31,7%) e falta de confiança em si e nos outros (30,3%). Sintomas de ansiedade e depressão também são comuns e aparecem em quarto lugar no ranking.



Como reagiu ao assédio?



50%

confei para pessoas próximas



33%

não fiz nada



15%

pedi demissão



14%

outros



8%

recorri a sistemas de denúncia anônimos da minha empresa



5%

recorri ao RH



4%

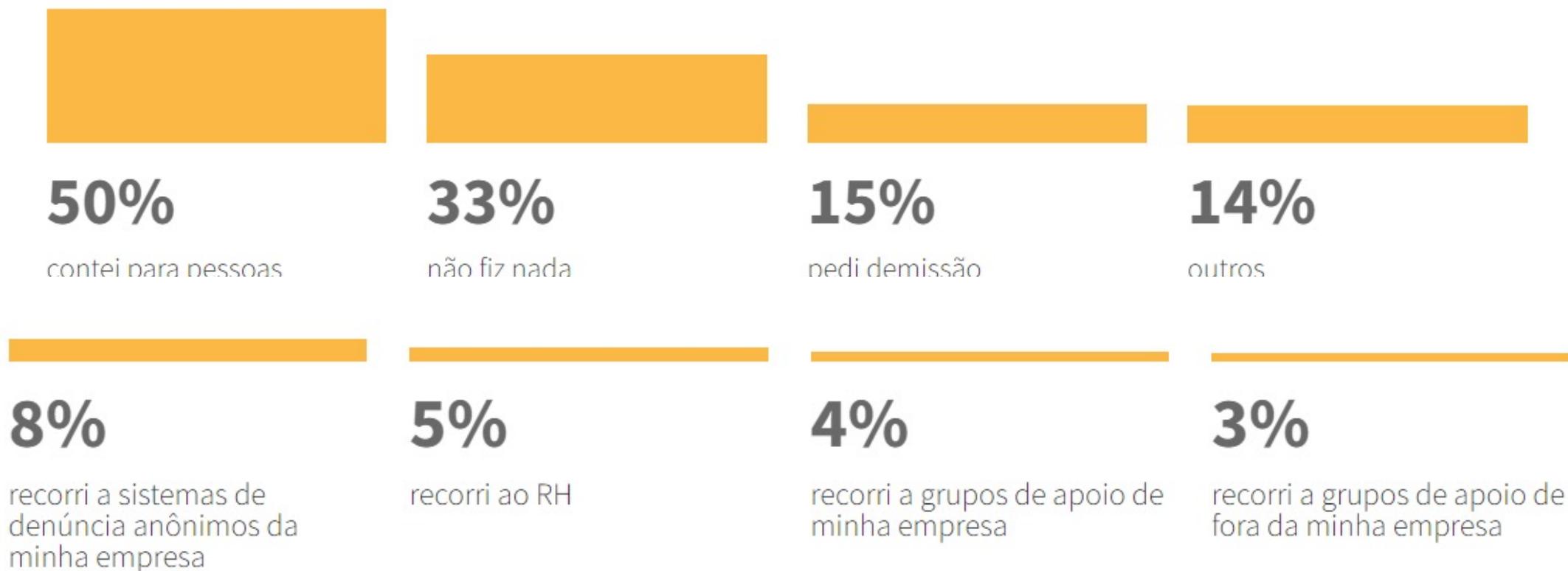
recorri a grupos de apoio de minha empresa



3%

recorri a grupos de apoio de fora da minha empresa

Como reagiu ao assédio?



Maiores barreiras para a denúncia



78%

impunidade - nada de fato acontecerá



64%

descaso - as pessoas diminuem o que aconteceu



64%

medo de ser exposta



60%

descrença - as pessoas dificilmente acreditam no que aconteceu



60%

medo de ser demitida



41%

colocariam a culpa em mim



27%

falta de certeza se foi um assédio sexual



16%

sentimento de que a culpa foi minha - eu mereci / eu pedi

ASSÉDIO SEXUAL NAS REDES SOCIAIS PROFISSIONAIS E NÃO PROFISSIONAIS

Além da amostragem colhida pela parceria com o Instituto Netquest, com um total de 418 respondentes, o LinkedIn também aplicou um questionário feito dentro da própria plataforma. No total, 1600 pessoas participaram da pesquisa. Neste caso, **o foco era analisar como as usuárias são atingidas por casos de assédio sexual nas redes sociais.**

O LinkedIn é a rede mais utilizada com fins profissionais. Segundo as participantes, 69,3% preferem este recurso, seguido do Whatsapp (60,4%), que é mais comum entre pessoas com rendimentos financeiros mais baixos. O Facebook aparece logo em seguida (41, 2%) e o Instagram está na quarta posição (36,7%).

Com relação ao espaço virtual com maior suscetibilidade ao assédio, o LinkedIn aparece na última posição. Numa escala de vulnerabilidade de 1 a 5, sendo 5 mais vulnerável e 1 menos, o LinkedIn recebeu uma nota média de 2,32. **As redes com maior possibilidade de sofrer assédio sexual**, segundo as participantes, são o **Facebook** (4,13), **Instagram** (4,12), **Whatsapp** (4,08) e **Twitter** (3,29). O fato do LinkedIn ser a rede em que as pessoas se sentem menos vulneráveis pode estar relacionado ao fato desse ser um espaço mais ligado ao ambiente profissional e, por isso, estar associado a um comportamento que carrega estes valores.

Assédio **NÃO É**

Brincadeira
Cultura Brasileira
Interesse
Elogio
Sedução
Coisa boa
Parte de ser homem
Parte de ser mulher

Assédio **É**

Medo
Exercício de poder
Trauma
Intimidação
Crime
Limitador
Violência
Humilhação

O Papel da Mulher Trabalhadora

A construção de um ambiente profissional livre de assédio é urgente e as próprias mulheres sugerem que as empresas:

Adotem um posicionamento oficial e público

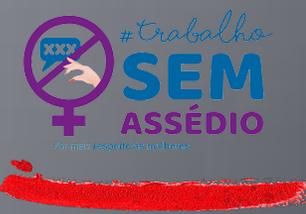
Desenvolvam ações preventivas

Criem uma ouvidoria especializada para acolhimento das vítimas

Façam um monitoramento constante para avaliação das políticas e práticas

Adotem um processo de denúncia seguro e transparente

Elaborem um protocolo de encaminhamento dos casos com a punição do agressor



MOVIMENTO #ME TOO

O movimento Me Too (ou movimento #MeToo), com uma grande variedade de nomes alternativos locais e internacionais, é **um movimento contra o assédio sexual e a agressão sexual**. O movimento começou a se espalhar viralmente em outubro de 2017 como uma hashtag nas mídias sociais, na tentativa de demonstrar a prevalência generalizada de agressão sexual e assédio, **especialmente no local de trabalho**. Este movimento levou às acusações de abuso sexual contra o produtor de cinema de Hollywood, Harvey Weinstein. Ele foi condenado a 23 anos de prisão depois de ser considerado culpado de duas das cinco acusações de má conduta sexual que respondia na Justiça americana. O caso foi considerado por especialistas em mídia e direito, à época, um momento crucial do movimento #MeToo, marcado pela repreensão global ao assédio contra mulheres e que viralizou graças às primeiras acusações contra Weinstein em 2017.

Tarana Burke, uma ativista social estadunidense e organizadora comunitária, que luta pelo empoderamento das mulheres negras, começou a usar a frase "Eu também" ("Me too") em 2006 e a frase foi mais tarde popularizada pela atriz estadunidense Alyssa Milano, no Twitter em 2017. **Milano encorajou as vítimas de assédio sexual a twittar sobre e "dar às pessoas uma noção da magnitude do problema". Uma série de mensagens de alto nível e respostas das celebridades estadunidenses Gwyneth Paltrow, Ashley Judd, Jennifer Lawrence e Uma Thurman, entre outras, logo a seguiram.**

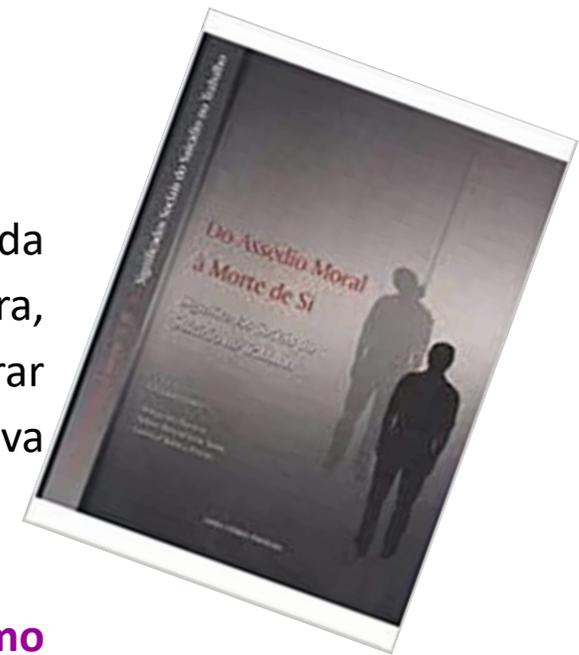
O movimento foi tão relevante que foi escolhido como a “personalidade” do ano de 2017 pela Revista Time, que anualmente escolhe pessoas para figurarem no posto. **A publicação afirmou que #MeToo foi usada milhões em mais de 85 países diferentes, entre eles, o Brasil. O movimento pode ainda ser descrito como inserido num conjunto de movimentos de “hashtag activism”, referindo-se ao seu desenrolar nos espaços *on line*, de acordo com uma tendência que se verifica no modo de expressão e na luta ativista da contemporaneidade, marcada pela interligação através das redes sociais.**

SUGESTÃO DE LEITURA

O livro **“Do Assédio Moral a Morte de Si”** é de autoria da Professora Doutora da PUC-SP, Margarida Barreto, pioneira no estudo sobre assédio moral e sexual no País. De acordo com a pesquisadora, para entendermos o contexto da violência nos ambientes de trabalho é fundamental que lembrar que o Brasil é uma sociedade patriarcal, um dos países mais desiguais do planeta e que preserva estruturas oriundas de um sistema escravocrata.

Em entrevista à Equipe de Comunicação do TRF-4, a pesquisadora ressaltou que **o autoritarismo está presente em todas as categorias profissionais e é ainda mais nítido quando se analisam os recortes de gênero, raça e divisão sexual do trabalho**. Segundo ela, mais de 50% das mulheres relatam situações de humilhação e assédio no ambiente de trabalho. “Tudo o que é exercido individualmente, toda essa violência, tem ligação com o social”, explicou.

A professora destacou o **agravamento da violência no trabalho dentro do contexto da pandemia, quando há uma crise social ampliada pela fome, pelo crescimento da miséria e o paradoxal aumento de grandes fortunas no País**. “Nunca pensei que dentro de uma pandemia teríamos essa situação de violência no trabalho acentuada”, ressalta.





- Em sua caixa do zap está registrado: “Não zombar, não lamentar, não detestar, mas **COMPREENDER**”. Baruch Spinoza
- + 03 de março de 2022

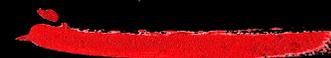
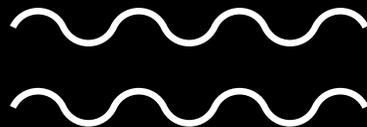
- Quando são cometidos grandes erros na governação de uma comunidade, só a rebelião mantém uma promessa de restauração dos direitos fundamentais.

-

- *Quando a Tirania é lei a Rebelião é Justiça!!*

- John Locke (1632-1704)

RESISTIR E
LUTAR:
SEMPRE!!!





Muito obrigada!

luciarincon@gmail.com



FONTES:

- http://arquivosbiblioteca.fundacentro.gov.br/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/JN1H7A3DQVCYQAXF46XHH4HB5F8JUG.pdf
- <https://i.pinimg.com/736x/e4/c5/38/e4c538fa6c52b02175875bd944defaa7.jpg>
- <https://www.legiscompliance.com.br/artigos-e-noticias/3337-triplica-o-numero-de-assedio-moral-e-sexual-no-primeiro-semester-deste-ano-aponta-icts-protiviti>
- <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/76-das-brasileiras-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>
- <https://www.controladoria.go.gov.br/component/content/article?id=15567&Itemid=101>
- <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>
- http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=451
- <https://vermelho.org.br/2018/10/04/ela-sim/>
- <https://www.cenpec.org.br/tematicas/8m-as-mulheres-na-educacao>
- <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>
- https://www.conjur.com.br/2021-ago-05/pratica-trabalhista-assedio-moral-mulheres-meio-ambiente-trabalho#_ftn5
- <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/06/cartilha-assedio-no-mercado-de-trabalho-digital.pdf>
- https://pt.wikipedia.org/wiki/Movimento_Me_Too
- <https://www.estudopratico.com.br/o-que-e-o-movimento-metoo/>
- <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2020/09/11/em-uma-semana-me-too-brasil-ja-recebeu-30-relatos-de-assedio-sexual.htm>
- https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/19387/4/master_sara_lee_almeida.pdf
- <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>
- <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/452282>

Pesquisa realizada pela jornalista Ana Carolina Skorupski

