A violência contra a mulher no ambiente de trabalho

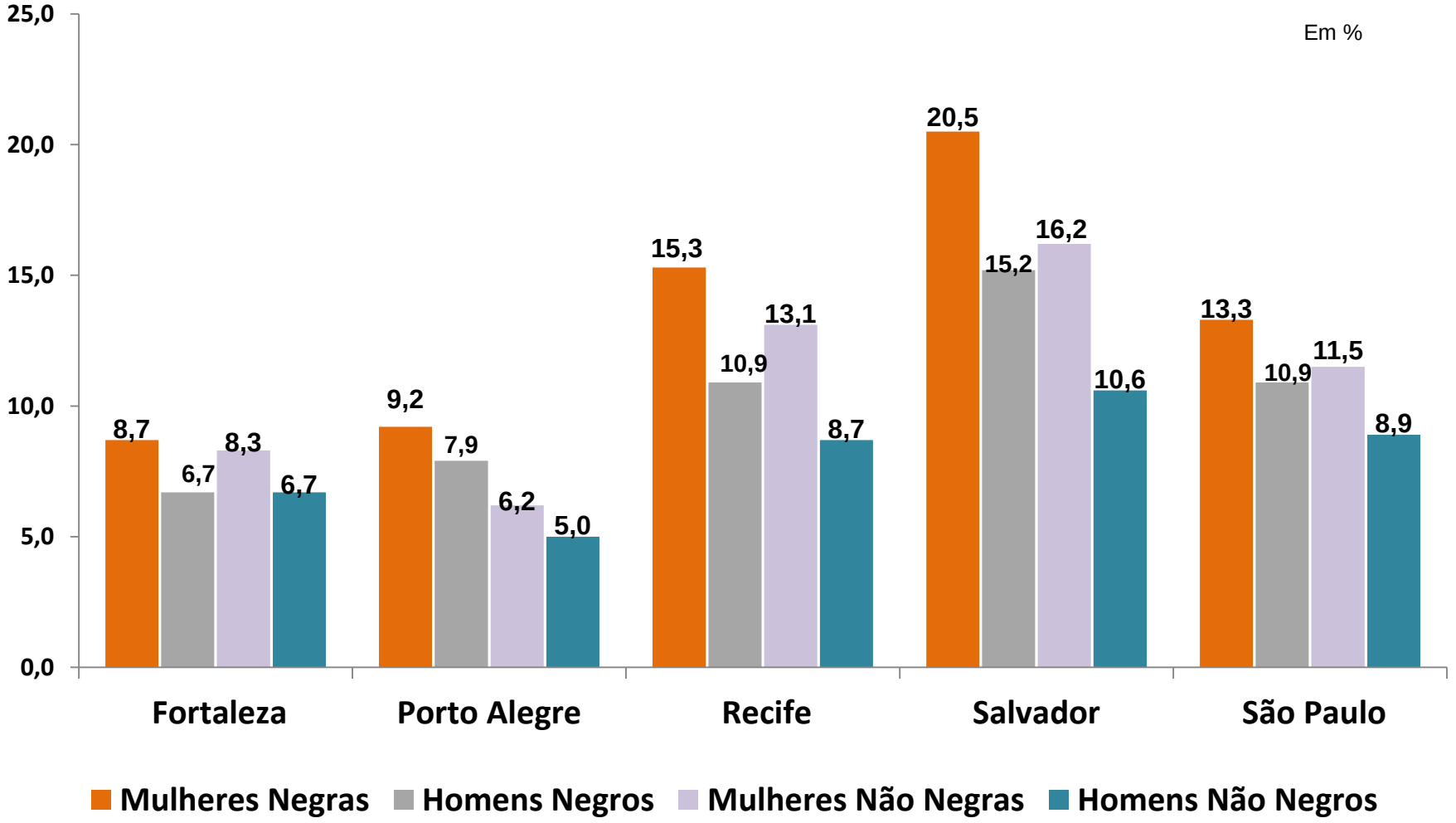
AS DIFERENÇAS NO MERCADO DE TRABALHO – ALGUNS DADOS

Pessoas de 15 anos ou mais de idade, ocupada na semana de referência, total e contribuintes de instituto de previdência no trabalho principal, segundo os grupamentos de atividade do trabalho principal
Brasil - 2004 - 2014

Setor de atividade	Ocupados (mil pessoas)					
	2004			2014		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Agrícola	5.501	11.492	**16.993**	4.476	9.550	**14.025**
Indústria	4.398	7.939	**12.337**	4.743	8.222	**12.965**
Construção	132	5.234	**5.365**	293	8.778	**9.072**
Comércio e reparação	**5.554**	8.886	**14.441**	**7.466**	10.441	**17.906**
Alojamento e alimentação	1.492	1.484	**2.976**	2.627	1.968	**4.595**
Transporte, armazenagem e comunicação	466	3.411	**3.877**	737	4.704	**5.441**
Administração pública	1.577	2.651	**4.228**	2.159	2.986	**5.145**
Educação, saúde e serviços sociais	**5.755**	1.685	**7.440**	**7.780**	2.419	**10.200**
Serviços domésticos	**5.988**	428	**6.416**	**5.924**	515	**6.439**
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	2.042	1.441	**3.483**	2.660	1.515	**4.175**
Outras atividades	2.130	3.592	**5.722**	3.704	4.889	**8.593**
Total	**35.056**	**48.446**	**83.503**	**42.580**	**56.040**	**98.621**

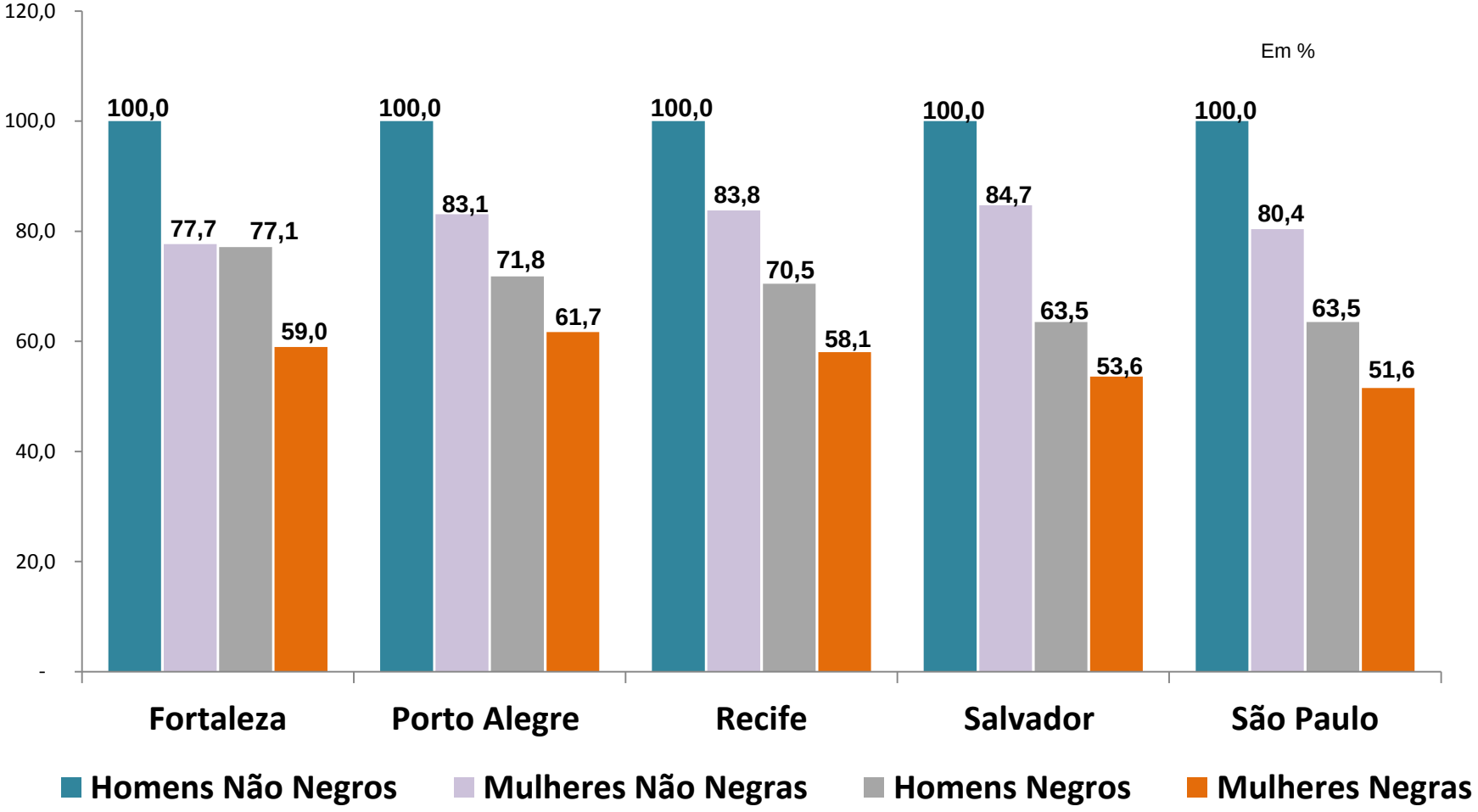
Fonte: IBGE. Pnad
Elaboração: DIEESE

Taxas de desemprego, por raça/cor e sexo
Regiões Metropolitanas - 2014



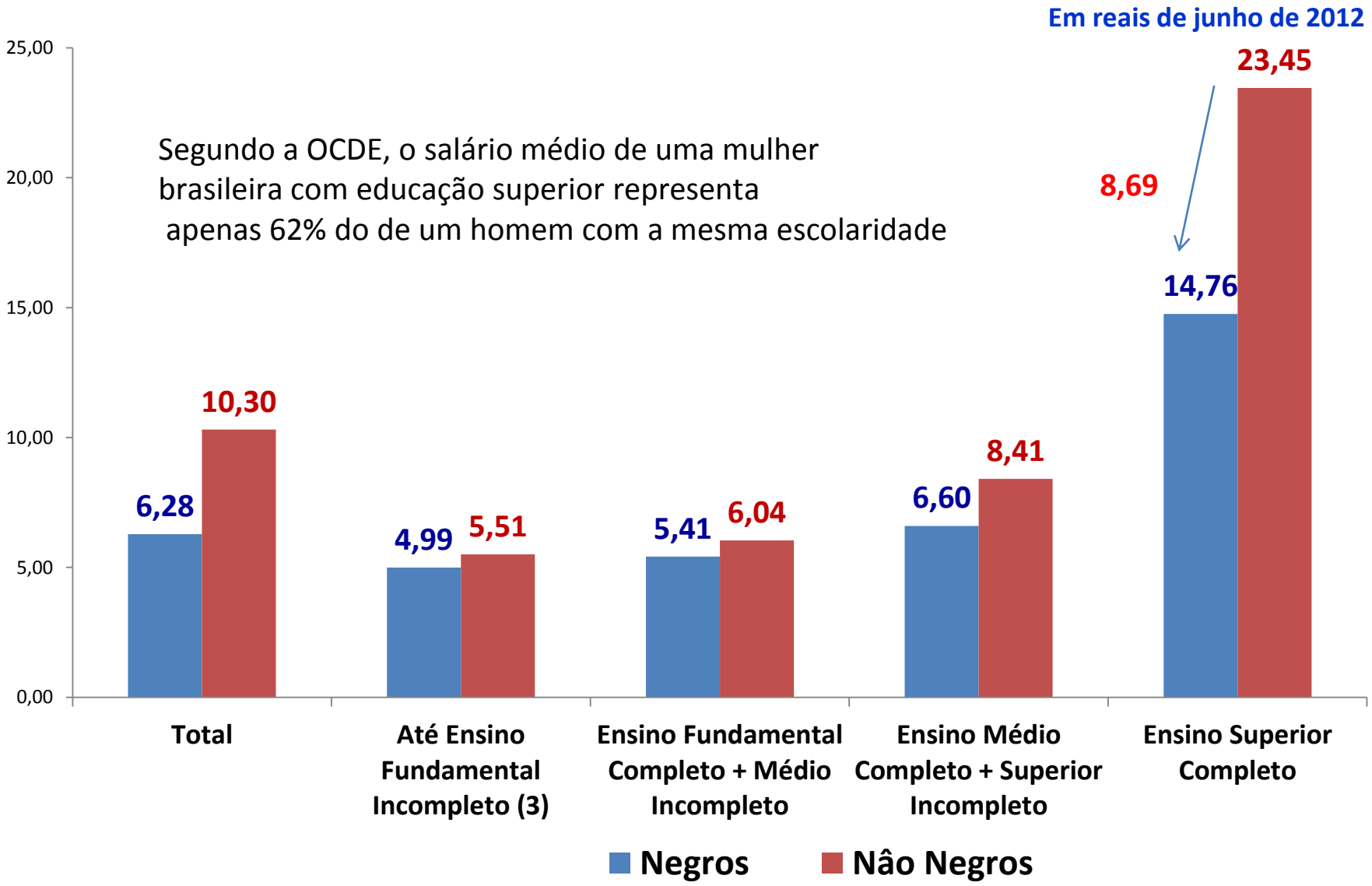
Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

Proporção dos rendimentos médios reais por hora (1) dos Ocupados (2), por raça/cor e sexo, em relação aos rendimentos médios reais por hora dos homens não negros Regiões Metropolitanas - 2014



Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE
(1) Inflatores utilizados: INPC-RMF/IBGE; IPC-IEPE; INPC-RMR/IBGE; IPC-SEI/BA; e, ICV/DIEESE.
(2) Exclusive os assalariados e os empregados domésticos mensalistas que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os empregados que receberam exclusivamente em espécie ou benefício.

Rendimento Médio Real por Hora dos Ocupados no Trabalho Principal, por Raça/Cor, segundo Escolaridade
Região Metropolitana de São Paulo - 2011



Participação dos ocupados e número médio de horas dedicadas na realização dos afazeres domésticos por sexo

Cuidava dos afazeres domésticos na semana de referência (em %) dos ocupados			Número médio de horas que dedicava normalmente por semana aos afazeres domésticos		
Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
51,4	90,6	68,3	10,0	21,1	16,3

Fonte: IBGE. Pnad - 2014
Elaboração: DIEESE

Assédio Moral no Trabalho

- “toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. Por vezes, são pequenas agressões que, tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas.
- frequência e a intencionalidade da conduta, não se confundindo com uma desavença isolada ou esporádica por conta do trabalho.
- Geralmente abuso de autoridade
- Pode ser exercida por uma pessoa ou também por um grupo.

Assédio Moral

- Não é uma doença, mas propicia o surgimento de consequências nefastas à saúde do trabalhador, dentre elas as psicopatologias, responsáveis pela maioria dos afastamentos no trabalho.

- Busca por metas (individuais ou coletivas), competitividade no ambiente de trabalho, busca de melhores resultados a qualquer custo.

- Mesmo características individuais (beleza, cor/raça) são motivos de prática do assédio moral.

Assédio Moral

- Pesquisas demonstram que os sexos reagem de forma diferentes, sendo mais comum entre as mulheres bancárias, por exemplo, crises de choro, palpitações e tremores, sentimento de inutilidade, diminuição da libido, dores de cabeça, distúrbios digestivos, tonturas, falta de apetite.

- Homens: Depressão, sede de vingança, pressão arterial, ideia de suicídio, alcoolismo, entre outras.

- Alguns casos, geram incapacidades permanentes.

Assédio Sexual

- O assédio sexual, na definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), são atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites inconvenientes, que apresentem as seguintes características: condição clara para manter o emprego, influência em promoções na carreira, prejuízo no rendimento profissional, humilhação, insulto ou intimidação da vítima.

- O assédio sexual é uma forma de assédio mais constrangedora e mais violenta, porque sugere ou busca de fato favores sexuais de um trabalhador (geralmente as vítimas são mulheres) usando alguma forma de chantagem.

- Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indicam que 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas sexualmente (http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/a-mulher-esta-mais-sujeita-ao-assedio-em-todas-as-carreiras)

Assédio Sexual

- Difícil comprovar: envolve apenas duas pessoas: o assediador e o assediado.
- Muitas vítimas, por receio, preferem o silêncio, com medo de perder o emprego, principalmente se dependem dele para seu sustento e o da família,
- São inevitáveis consequências psicológicas, como a depressão.

Assédio Sexual

- Existem profissões em que a mulher está mais sujeita ao assédio sexual por propiciarem a ação do assediador e serem exercidas em espaços privados, com pouca ou nenhuma profissionalização e com reduzido número de empregados, como acontece com as domésticas. (Sônia Mascaro Nascimento – Advogada)

- Outra profissão, segundo ela, é o secretariado. "A facilidade do abuso decorre do fato de muitas vezes o trabalho da secretária ser solitário, o que a isola de outros setores da empresa, o que também gera sensação de isolamento e medo da denúncia", afirmou Sônia.

- Grandes empresas têm adotado políticas antiassédio sexual ostensivas, esclarecendo seus empregados sobre a conduta delituosa e suas consequências por meio da assinatura de termos de compromisso e palestra sobre o tema. A preocupação se justifica ante as decisões judiciais que condenaram empresas a pagar indenizações por danos morais, por julgarem-nas corresponsáveis pelas atitudes de seus empregados.

Ações de combate ao assédio sexual e moral

- Acordos e Convenções Coletivas tratam da questão do Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho.

- Ação Sindical forte e crescente

- Algumas empresas também têm adotado políticas antiassédio sexual ostensivas, esclarecendo seus empregados sobre a conduta delituosa e suas consequências por meio da assinatura de termos de compromisso e palestra sobre o tema. A preocupação se justifica ante as decisões judiciais que condenaram empresas a pagar indenizações por danos morais, por julgarem-nas corresponsáveis pelas atitudes de seus empregados.

Clausulas sobre Violência Doméstica

Ainda aparece muito pouco (mas influencia o trabalho da mulher, seu desempenho e ascensão profissional, entre outro fatores)

LEI MARIA DA PENHA

- As empresas se comprometem a divulgar internamente campanhas e informativos sobre o Lei nº 11.340/06, ajudando no processo de conscientização visando coibir a violência contra a mulher.

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

- Respeitadas as condições legais vigentes, a empresa oferecerá à sua empregada em situação de violência doméstica e familiar comprovada, **15 dias de licença não remunerada.** A concessão dessa licença limitar-se-á a uma única vez por ano e sua duração não prejudicará o direito de férias e 13º salário.

Violência contra a mulher

- A violência contra a mulher, seja no ambiente doméstico ou no ambiente de trabalho, gera uma série de consequências, como incapacidades temporárias e permanentes, depressão, doenças, traumas, entre outros.

- Mercado de Trabalho: influi diretamente na produtividade da mulher e no ambiente de trabalho

- Custo alto para a vitima e para a sociedade

OBRIGADA

LILIAN ARRUDA MARQUES

lilian@dieese.org.br