Defensoria Pública
do Estado do Paraná

A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

DIREITOS E VIOLÊNCIAS

EDEPAR
ESCOLA DA DEFENSORIA PÚBLICA
DO ESTADO DO PARANÁ

NUDEM
NÚCLEO DE PROMOÇÃO E DEFESA
DOS DIREITOS DA MULHER
DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ

Machismo pode ser definido, em síntese, como a "ideologia da supremacia do macho que nega a igualdade de direitos para homens e mulheres"[1] e um conjunto de atitudes, comportamentos e pensamentos que se baseiam na ideia de que os homens são superiores às mulheres, inclusive no **trabalho.** A "misoginia" é o machismo levado ao extremo.

O chamado "fenômeno do teto de vidro" registra a forte discriminação que as mulheres sofrem em relação a oportunidades iguais no trabalho: embora as mulheres possam ter a mesma formação ou disponibilidade dos homens para se dedicar ao trabalho, a carreira delas é cercada por preconceitos. Em comparação com os colegas homens, as mulheres têm carreiras mais tardias e passam mais dificuldades para alcançar postos de destaque no trabalho.

Ainda, estudo inédito do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) aponta que o índice de violência contra mulheres que integram a população economicamente ativa (52,2%) é praticamente o dobro do registrado pelas que não compõem o mercado de trabalho (24,9%)[2].

Portanto, a construção de uma sociedade não patriarcal, que reconheça a mulher como igual depende do rompimento de preconceitos e estereótipos também no ambiente de trabalho.

MULHERES NEGRAS:

A mulher negra é duplamente afetada: pelo machismo e pelo racismo. A conjugação dos dois fatores de discriminação fica evidente no exemplo da desigualdade salarial: enquanto a mulher branca tem renda média equivalente a 74% do salário do homem branco, a renda da mulher negra é de 44%[3].

MULHERES TRANS:

As pessoas transgêneras, sejam mulheres ou homens trans, transgridem as normas do sistema binário de gênero, o qual é considerado como único “inteligível”. Em razão disso, são incompreendidas, estigmatizadas, excluídas e invisibilizadas pela sociedade. São raras as oportunidades de trabalho para as mulheres trans, levando a cerca de 90% delas para a prostituição[4].

ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO:

A CADA 4.6 SEGUNDOS, UMA MULHER É VÍTIMA DE ASSÉDIO NO TRABALHO NO BRASIL[5].

[1] Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa Michaelis.

[2] Indice de violência doméstica é maior para mulheres economicamente ativas. Ipea, 2019. Disponível em : <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34977&Itemid=6>.

[3]Instituto Locomotiva a partir da PNAD 2017 – IBGE. Disponível em: https://www.institutonetclaroembratel.org.br/cidadania/wp-content/uploads/sites/3/2017/06/Mulheres-na-pol%C3%ADtica_pesquisa-Instituto-Locomotiva.pdf.

[4] O ABC da Violência contra a mulher no trabalho. Disponível em: https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/01/cartilha_violenciagenero-11.pdf

[5] Dados do Relógios da Violência do Instituto Maria da Penha: https://www.relogiosdaviolencia.com.br. Obs: os dados do site não especificam qual o tipo de assédio (moral, sexual, ou ambos).

ASSÉDIO MORAL:

Atinge a esfera moral por meio de constrangimento e humilhação, que resulta em prejuízo às oportunidades na relação de emprego ou na expulsão da vítima de seu ambiente de trabalho. Praticado por qualquer pessoa (horizontal, vertical ou vertical ascendente), dispensando a relação de hierarquia.

ASSÉDIO SEXUAL:

Tem conotação sexual e está associado à discriminação de gênero, pois a imensa maioria das vítimas é mulher. O termo "cultura do estupro" é expressão criada nos anos 70 pelo movimento feminista, e designa a tendência de naturalizar os comportamentos violentos de natureza sexual e culpabilizar a vítima. No ambiente de trabalho, é importante a divulgação de campanhas que contribuam para a desconstrução da cultura do estupro, não permitindo que certos comportamentos sigam se perpetuando.

O assédio sexual pode ser:

a) **Por chantagem,** ferindo a liberdade sexual da pessoa assediada – é crime tipificado no Código Penal, art. 216-A, com pena de detenção de 1 a 2 anos. Praticado por superior hierárquico.

b) **Por intimidação,** causando constrangimento à pessoa assediada visando desestabilizar o ambiente de trabalho e o desempenho da vítima e não necessariamente busca um favorecimento sexual. Apesar de não ser crime, o assédio na relação de trabalho pode ser punível como falta grave e cabível ação de indenização por danos morais e materiais. Praticado por qualquer pessoa (horizontal, vertical ou vertical ascendente), dispensando a relação de hierarquia. O empregador é responsável, de qualquer modo, pelos atos de seus empregados.

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:

A Lei 13.718/2018 inseriu o art. 215-A no Código Penal, que prevê que quem praticar contra alguém, sem sua anuência, ato libidinoso, com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, pratica crime de Importunação Sexual. Assim como outros crimes previstos no Código Penal, como Estupro e Assedio Sexual, o crime de Importunação Sexual é espécie de crime contra a liberdade sexual e também pode ocorrer no ambiente de trabalho. Na Importunação Sexual, diferentemente do estupro, não há uso de violência ou grave ameaça na prática do chamado ato libidinoso.

COMO AGIR:

Denunciar as atitudes e fatos é essencial para interromper o ciclo de opressão e machismo. Documente e denuncie internamente no setor próprio da empresa, ao Ministério Público do Trabalho que pode mover ação civil pública contra o assediador, a Sindicatos ou Associações, a Delegacia (da mulher ou comum). Cabíveis ação trabalhista para alterar o contrato de trabalho, ação de indenização por danos morais ou materiais e recondução ao emprego (em caso de demissão pela ameaça)[6]. No serviço público, também cabe punição na esfera administrativa, como dispensa, podendo também caracterizar improbidade administrativa.

OUTROS TERMOS:

ASSÉDIO VIRTUAL OU "CYBERBULLYING" – Violência psicológica ou moral, por meio de redes sociais, principalmente contra as mulheres, com conteúdos agressivos e de ódio, que incitam a violência e não se confundem com a liberdade de expressão.

JULGAMENTO MORAL OU "SLUT SHAMING" - É a tendência de ridicularizar e julgar a mulher pelo seu comportamento sexual, qualquer prática considerada provocante ou esteja em desacordo com o comportamento socialmente esperado para o seu gênero, por exemplo sua forma de vestir e de ser, contribuindo para a naturalização da violência contra a mulher. O respeito à individualidade e a solidariedade entre colegas integram o meio ambiente de trabalho saudável e sua promoção é dever do empregador.

O EXPLICA-TUDO OU "MANSPLAINING" - Junção das palavras "man" (homem) e "explaining" (explicando): é o hábito de o homem "explicar" a uma mulher algo óbvio e que não precisava ser explicado, porque ele supõe que ela não é capaz de entender por si mesma ou porque pretende desmerecer essa mulher, minando a confiança dela diante dos demais.

O INTROMETIDO OU "MANTERRUPTING" - Junção das palavras "man" (homem) e "interrupting" (interrupção): comportamento machista por meio do qual um ou mais homens interrompem a fala de uma mulher, sem necessidade, não permitindo que ela conclua um raciocínio, uma frase, uma observação.

O LADRÃO DE IDEIAS OU "BROPRIATING" - Junção de "brother" (irmão) e "apropriating" - (apropriação): o homem copia a ideia de uma mulher e leva o crédito no lugar dela.

[6] A Defensoria Pública Estadual não atua na justiça do trabalho.

O MANIPULADOR OU "GASLIGHTING" - Trata-se de uma modalidade de abuso psicológico, em que o homem manipula a mulher para que ela deixe de confiar em si mesma, acreditando que não está totalmente sã. No ambiente de trabalho, pode se manifestar nos casos de assédio moral e assédio sexual, em que o assediador tenta desqualificar a vítima, alegando que ela está louca e que não houve assédio algum.

DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES

A Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), da Organização das Nações Unidas (ONU) – Dec. 4377/02, prevê, em seu art. 15.1, a igualdade de gênero e, nos arts. 2º, b, e 11, aponta ser dever do Estado tomar medidas para eliminar a discriminação contra a mulher nas empresas e na esfera do emprego, a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos.

A Constituição Federal prevê em seu art. 5º, I, a igualdade de gênero, bem como o trabalho como um direito social (art. 6º), com a igualdade de salário (7º, XXX).

E no art. 7º, XX, estabeleceu incentivos para resguardar os direitos das mulheres, e minimizar as desigualdades de gênero, promovendo a participação da mulher no mercado de trabalho.

ALGUNS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

01. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) proíbe a diferença salarial, de ascensão profissional, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, definidas como práticas discriminatórias.

02. A CLT (art. 373 - A, VI) veda a realização de revista íntima nas empregadas.

03. Direito à licença-maternidade de 120 dias (a partir do 8º mês de gestação), sendo garantida a vaga de emprego e salário integral.

04. Também há o direito à licença-maternidade no caso de adoção ou obtenção de guarda judicial de menor, comprovadas mediante termo judicial, (CLT, art. 392-A).

05. Direito a trinta (30) dias de repouso no caso de aborto natural.

06. Direito a dois descansos diários de 30 minutos para amamentação, até a criança completar seis meses de vida. As mães que por alguma razão não possam se beneficiar dessas pausas, poderão negociar com seus empregadores, para usufruir os dois períodos de meia hora juntos, encerrar o expediente uma hora mais cedo ou iniciar a jornada de trabalho uma hora mais tarde.

07. Ampliação da licença-maternidade para 180 dias, a critério da empresa, desde que a mesma faça parte do Programa Empresa Cidadã (Lei Federal 11.770/08).

08. Direito à estabilidade no emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não podendo ser demitida sem justa causa.

09. A gestação não pode ser motivo de negativa de admissão.

10. Direito a ser dispensada no horário de trabalho para a realização de pelo menos seis consultas médicas e demais exames complementares durante o período gestacional.

11. Direito a mudar de função ou setor, de acordo com o estado de saúde, e ter assegurada a retomada da antiga posição.

12. Direito a local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres, facultado o convênio com creches.

13. A licença-paternidade pode ser de até 20 dias, em empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã, do governo.

14. A CLT art. 392-B, possibilita a extensão, ao cônjuge ou companheiro da gestante, o direito de usufruir do tempo de licença que esta teria direito, no caso de falecimento na fruição da licença.

15. A CLT (art. 373 – A, IV) proíbe a exigência de atestado ou exame de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, para a admissão ou para a permanência no emprego.

16. Direito a aposentadoria por idade com 60 anos.

17. O Estatuto da Criança e Adolescente (Lei nº 8.069/90 art. 9º) e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394/96) estabeleçam que "O poder público, as instituições e os empregadores propiciarão condições adequadas ao aleitamento materno, inclusive aos filhos de mães submetidas à medida privativa de liberdade", com salas de apoio à amamentação nos locais de trabalho.

A Defensoria Pública do Estado do Paraná, por meio da Escola da Defensoria Pública do Estado do Paraná (EDEPAR), estuda a possibilidade de propor a implementação de Salas de Apoio à Amamentação, destinadas à retirada e estocagem do leite materno esgotado durante a jornada de trabalho, das mulheres que trabalham na Instituição. O espaço será destinado às Defensoras, Servidoras, Estagiárias, Funcionárias Terceirizadas e Comissionadas.

O projeto foi idealizado como forma de incentivar o aleitamento materno, bem como para criar ambiente preparado para acolher mulheres no retorno da licença-maternidade, além de buscar promover a equivalência de oportunidades e resultados na vida de mulheres e homens, reconhecendo necessidades e interesses diferentes, na busca pela equidade de gêneros.

OUTROS CRIMES PODEM OCORRER NO AMBIENTE DE TRABALHO, COMO O CRIME DE ESTUPRO PREVISTO NO ART. 213, DO CÓDIGO PENAL. DENUNCIE!

PARA MAIS INFORMAÇÕES PROCURE A JUSTIÇA DO TRABALHO DE SUA REGIÃO
ENDEREÇO : AV. VICENTE MACHADO, 400
CENTRO, CURITIBA - PR
TELEFONE: (41) 3310-7000

FONTES:

Guia para implantação de salas de apoio à amamentação para a mulher trabalhadora / Ministério da Saúde, Agência Nacional de Vigilância Sanitária. – Brasília : Ministério da Saúde, 2015.

Instituto Locomotiva a partir da PNAD 2017 – IBGE.

Índice de violência doméstica é maior para mulheres economicamente ativas. Ipea, 2019. Disponível em : <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34977&Itemid=6>.

Programa Empresa Cidadã. Lei Nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.

Estatuto da Criança e Adolescente (ECA). Lei nº 8.069/90.

Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Leil nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Comitê para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) – Dec. 4377/2002.

Código Penal : DECRETO-LEI No 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940.

O ABC da Violência contra a mulher no trabalho. Disponível em: https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/01/cartilha_violenciagenero-11.pdf

LOCAIS DE ATENDIMENTO DA DEFENSORIA PÚBLICA

CAPITAL

Sede e Centro de Atendimento Multidisciplinar - CAM
Rua José Bonifácio, 66, Centro. Telefone: (41) (41) 3219-7300
Núcleos Especializados da Defensoria Pública
Rua José Bonifácio, 66, Centro.
NUCIDH - Cidadania e Direitos Humanos - Telefone: (41) (41) 3219-7363
NUFURB - Itinerante Questões Fundiárias e Urbanísticas - Telefone: (41) 3219-7384
NUDIJ - Núcleo da Infância e Juventude - Telefone: (41) 3219-7380
NUDEM - Promoção e Defesa dos Direitos da Mulher - Telefone: (41) 3219-7381
NUPEP - Política Criminal e Execução Penal - Telefone: (41) 3219-7398
Defensoria Pública em Santa Felicidade
Avenida Via Vêneto, 1490 – Santa Felicidade. Telefone: (41) 3272-3641
Defensoria Pública no Boqueirão
Avenida Marechal Floriano Peixoto, 8257. Telefone: (41) 3278-8619
Defensoria Pública no CIC
Lodovico Kaminski, n.° 2525, Caiuá – Curitiba - CEP: 81260-282. Telefone: (41) 3576-1027
Defensoria Pública no Pinheirinho
Avenida Winston Churchill, 2471 – Capão Raso - Curitiba/PR. Telefone: (41) 3268-3964
Casa da Mulher Brasileira
Avenida Paraná, 870, Cabral. Telefones: (41) 3221-2731 e (41) 3221-2732
Juizado de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher
Avenida João Gualberto, 1073, Alto da Glória. Telefone: (41) 3353-6738
Núcleo Criminal de Curitiba
Avenida Anita Garibaldi, 750, Cabral. Telefone: (41) 3256-7156
Vara da Infância e da Juventude e Adoção
Rua da Glória, 290, Centro Cívico, 1° Andar. Telefone: (41) 3352-8783
Vara de Adolescentes em Conflito com a Lei - Infracional
Rua Pastor Manoel Virgílio de Souza, 1310, Capão da Imbuia.
Vara de Infrações Penais contra Crianças, Adolescentes e Idoso
Avenida Iguaçu, 750, Rebouças. Telefone: (41) 4501-6413
Fórum do Boqueirão
Avenida Marechal Floriano Peixoto, 8257, Boqueirão. Telefone: (41) 3278-8619
Fórum de Santa Felicidade
Avenida Via Vêneto, 1490, Santa Felicidade. Telefone: (41) 3272-3641
Fórum da Cidade Industrial - CIC
Rua Lodovico Kaminski, 2525, Caiuá. Telefone: (41) 3576-1027
Fórum do Pinheirinho
Avenida Winston Churchill, 2471, Capão Raso.Telefone: (41) 3268-3964
Tribunal do Júri
Praça Nossa Senhora De Salette, Centro Cívico. Telefone: (41) 3352-2964

DEMAIS LOCALIDADES

São José dos Pinhais: Rua João Ângelo Cordeiro. Telefone: (41) 3088-1666
Guaratuba: Rua Tiago Pedroso, 417, Ed. do Fórum – Cohapar. Telefone: (41)3472-6256
Castro: Rua Padre Damaso, 81, Centro. Telefone: (42) 2122-5508
Ponta Grossa: Rua Doutor Leopoldo da Cunha Guimarães, 300. Telefone: (42) 3222-8063
Guarapuava: Avenida Manoel Ribas, 2537. Telefone: (42) 3627-6987 / (42) 3622-7055
Cianorte: Avenida Maranhão, 255, Centro. Telefone: (44) 3637-2469
Umuarama: Rua Desembargador Munhoz de Mello, 3792, Zona I. Telefone: (44) 3624-8413
Apucarana: Travessa João Gurgel Macedo, 100, Centro, no Fórum da Cidade.
Telefone: (43) 3424-1341
Londrina: Av. Bandeirantes, n. 263, Vila Ipiranga. Telefone: (43) 3521-3700
Maringá: Av. Tiradentes, 1289, Zona 4. Telefone: (44) 3262-8447
Cornélio Procópio: Rua Massudi Amim, 165, Centro. Telefone: (43) 3401-3419
Campo Mourão: Rua Duque de Caxias, 786, Jardim Lar Paraná, Centro.
Telefone: (44) 3524-4768
Cascavel: R. São Paulo, 346 - Centro, Cascavel - CEP 85801-020 Telefone: (45) 3224-1471
Foz Do Iguaçu: Rua Antônio Raposo, 923, Centro. Telefone: (45) 3523-5708 /
(45) 3422-3400
Francisco Beltrão: Rua Tenente Camargo, 2112, Centro. Telefone: (46) 3524-5594
União da Vitória: Rua Marechal Floriano Peixoto, 314, Centro União da Vitória/PR. Telefone: (42) 3523-3483