

Visão do Direito



Roberta Ferme Sivolella

Juíza do Trabalho. Doutora em direito processual e pós-doutora em direito público pela Uerj. Juíza auxiliar da Corregedoria Nacional de Justiça. Membro do Fonavim e do Comitê Executivo da Ouvidoria Nacional da Mulher

No strings attached: a exclusão da mulher do mercado de trabalho como elemento de dependência e perpetuação do ciclo de violência

Recentemente terminado mês de março contempla, segundo o calendário da ONU, o Dia Internacional da Mulher, o Dia contra a Discriminação Racial e o Dia em Memória das Vítimas da Escravidão. A concomitância de datas fala muito sobre sobreposição, interseccionalidades e vulnerabilidades, característica marcante na violência de gênero. Diversos estudos vêm demonstrando como a violência contra a mulher traz impactos ao mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, confirmam que a desigualdade de gênero no mundo do trabalho fomenta essa mesma violência.

Não há dúvidas de que a igualdade real da participação da mulher no mercado de trabalho é meio necessário para que possa exercer a sua própria cidadania, por meio de empoderamento e inclusão socioeconômica. Em decorrência, a mulher passa a ter maior independência e maior acesso às ferramentas de combate e proteção à violência.

Por outro lado, é inegável o efeito prejudicial que a violência contra a mulher gera ao mercado produtivo e ao cotidiano das mulheres de que dela são vítimas.

Especificamente no caso da violência doméstica, pesquisas dividem o impacto causado no mercado de trabalho entre os

efeitos produzidos nos padrões de mercado (participação, horas trabalhadas e salários), e aqueles produzidos na habilidade e produtividade da vítima no emprego.

Em curto prazo, a violência doméstica afeta, principalmente, o segundo rol de efeitos, por meio de episódio de absenteísmo, atrasos no trabalho, redução momentânea de produtividade e de capacidade laborativa e perda de emprego, em ciclo vicioso que reforça a exclusão estrutural já existente.

Efeitos na saúde mental, produtividade e capacidade laborativa decorrentes da violência sofrida evidenciam os efeitos perniciosos à saúde mental da mulher e prejuízos ao exercício de sua função laboral.

Há, ainda, impactos na satisfação com o emprego, o que possui aparente ligação com a falta de autonomia dessas vítimas em respeito à sua renda pessoal, já que, não raro, há o controle ou o repasse dos rendimentos para seus respectivos agressores. A violência patrimonial é uma realidade, incluindo a restrição ao acesso ao mercado de trabalho por desejo do parceiro.

Importante notar que, muito embora os dados estatísticos oficiais indiquem crescimento da taxa de participação feminina de 34,8% em 1990 para 52,2% em 2023, ainda

há graves desigualdades estruturais no mercado de trabalho por questões de gênero. O trabalho de cuidado, não remunerado, é realizado no Brasil majoritariamente pelas mulheres, em média de horas superior ao dobro daquelas realizadas pelos homens.

A discrepância na jornada exercida por homens e mulheres agrava, ainda, a desigualdade salarial existente. Segundo o Painel do Relatório de Transparência Salarial divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego divulgado em 2024, as mulheres possuem remuneração salarial média em percentual menor de 19,4% em relação aos homens no Brasil, sendo a diferença de 25,2%, em cargos de dirigentes e gerentes. Ao serem acrescidos recortes interseccionais, a situação se agrava.

Considerando o fator racial, as mulheres negras representam 16,9% do número total de vínculos e recebem salários correspondentes a 68% da média geral. Ao se considerar o valor recebido pelos homens não negros (que recebem 27,9% acima da média), esse percentual aumenta. No caso das mulheres indígenas, o percentual de participação no mercado de trabalho chega a 0,1%, sendo ainda menor em cargos de liderança.

Desigualdades são combatidas com

políticas sérias de inclusão. A igualdade faz parte do chamado tripé democrático que compõe o arcabouço da dignidade da pessoa humana, junto com a liberdade. Dependência gera desigualdade.

A desigualdade, por sua vez, gera estado de desconformidade, como verdadeiro problema estrutural. A desconformidade gera violência. A dependência alimenta esse ciclo perverso, funcionando como poderosa amálgama que liga as correntes da escravidão moderna do patriarcado disfarçado de pequenas concessões.

O mero oferecimento de vagas de emprego a mulheres (mecanismo de entrada) sem a coexistência de medidas que viabilizem a sua permanência, ascensão na carreira e independência econômica (mecanismos de manutenção), torna-se remédio placebo no universo da grave enfermidade estrutural da desigualdade de gênero.

Não há como quebrar as correntes da opressão com pequenos ajustes. O martelo poderoso da inclusão socioeconômica das mulheres é ferramenta essencial para tal função e deve estar presente em todas as políticas públicas voltadas à eliminação de todas as formas de violência de gênero.

No strings attached, pela liberdade e inclusão das mulheres.



Jordana Luz

Advogada e consultora jurídica

Consultório jurídico

Como identificar o assédio moral no trabalho e quais medidas tomar?

O local de trabalho é onde o trabalhador desenvolve a sua atividade laborativa e produz algo significativo para a empresa, além de passar a maior parte do seu dia. Muitos trabalhadores passam mais tempo no trabalho do que em casa com a família. Dessa forma, é inegável à proporção que o ambiente de trabalho ocupa na vida de um ser humano.

Diante disso, é justo que o local de trabalho seja um ambiente civilizado e educativo que provoque o bem-estar de todos em função da dignidade da pessoa humana. Por isso, o ambiente de trabalho deve ser, sobretudo, digno e respeitoso.

O assédio moral é uma forma de atentar contra a dignidade da pessoa humana, visto que é qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O assédio moral pode ser identificado

por ações diretas ou indiretas, desde gritos, humilhações, insultos e até a propagação de boatos, fofocas e o isolamento do sujeito no local de trabalho. Atitudes como não levar em conta problemas de saúde do trabalhador, criticar a vida particular ou, ainda, contestar a todo o momento as suas decisões também se enquadram como assédio moral.

Normalmente, o assédio é sutil, pois a agressão aberta permite a denúncia. Não necessariamente as condutas do assediador serão alarmantes.

As manifestações são variadas e abrangem controles diversificados a fim de

desqualificar e intimidar o profissional.

Se você for vítima de assédio moral, é importante reunir provas que comprovem o ocorrido por meio de e-mails, mensagens, gravações, anotações das situações com detalhes e testemunhas. Após ter o conjunto probatório, deve-se tentar um diálogo dentro da própria empresa, denunciando o ocorrido ao RH ou superior hierárquico.

Se essa movimentação não surtir efeitos, o trabalhador deve procurar um advogado trabalhista para avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.