

Microagressões e assédios: desafios das mulheres no trabalho

Juliana Andrade Oliveira
Tecnologista Sênior – Fundacentro
juliana.oliveira@fundacentro.gov.br

A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO SOCIAL

De um modo geral, ao longo da história da sociedade capitalista, o mundo do trabalho tem sido dividido socialmente entre os sexos “masculino” e “feminino”. É o que chamamos de **divisão sexual do trabalho social**.

Essa divisão faz uma **separação** e uma **hierarquização** das diversas atividades de trabalho. Há os trabalhos que são considerados “**para mulheres**” e aqueles “**para os homens**”.

Souza-Lobo (2011) Hirata (2006) Soares, (2011); Kergoat (2005); Laugier (2009)

Qual o valor do trabalho reprodutivo?

Cuidar da casa, do asseio, da alimentação, das crianças, dos idosos, é visto como um “dom feminino”, e não como uma atividade realizável por qualquer ser humano. Sendo um “dom”, “natural”, não é considerado trabalho.

No entanto, o trabalho de cuidado (care) é essencial para a reprodução e a manutenção da sociedade.

Souza-Lobo (2011) Hirata (2006) Soares, (2011); Kergoat (2005); Laugier (2009)

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO DOMÉSTICO

PNAD (2019): horas semanais dedicados aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos:

- Homens - 11 horas semanais
- Mulheres – 21,4 horas semanais

Mulheres dedicam cerca de 10,4 horas semanais a mais!

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO DOMÉSTICO ENTRE OCUPADOS

PNAD (2019): horas semanais dedicados aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos:

- Homens - 10,4 horas semanais
- Mulheres – 18,5 horas semanais

EFEITOS DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA CARREIRA PROFISSIONAL

Para dar conta do trabalho reprodutivo, as mulheres ocupam postos de trabalho de contrato precário, flexível:

Ganho por comissão; 6 horas por dia, 4 horas por dia...

28,2% das mulheres e 14,1% dos homens trabalham em tempo parcial (PNAD 2016)



Charge do cartunista Arionauro.

“Trabalho de mulher ?”

- Nas atividades de trabalho em que é mais alto o grau de subalternidade a clientes e usuários, há uma classificação social de atividades como sendo femininas, porque **teriam menos uso de força física, embora com frequência suas trabalhadoras sofram de lesões por esforços repetitivos.**
- Seriam apropriadas para mulheres por exigirem um determinado tipo aparência emocional (construção social das emoções).
- Construção do papel social ensinado e reforçado desde a infância às meninas, sobre fragilidade, delicadeza e dedicação ao bem estar do outro. (Hochschild (2003), Goffman (1977) e Bourdieu (2000) e outros...

Carreiras profissionais

Mesmo no Ensino Superior, as mulheres estão concentradas nas carreiras profissionais ligadas ao cuidado, que tradicionalmente são menos valorizadas social e financeiramente.

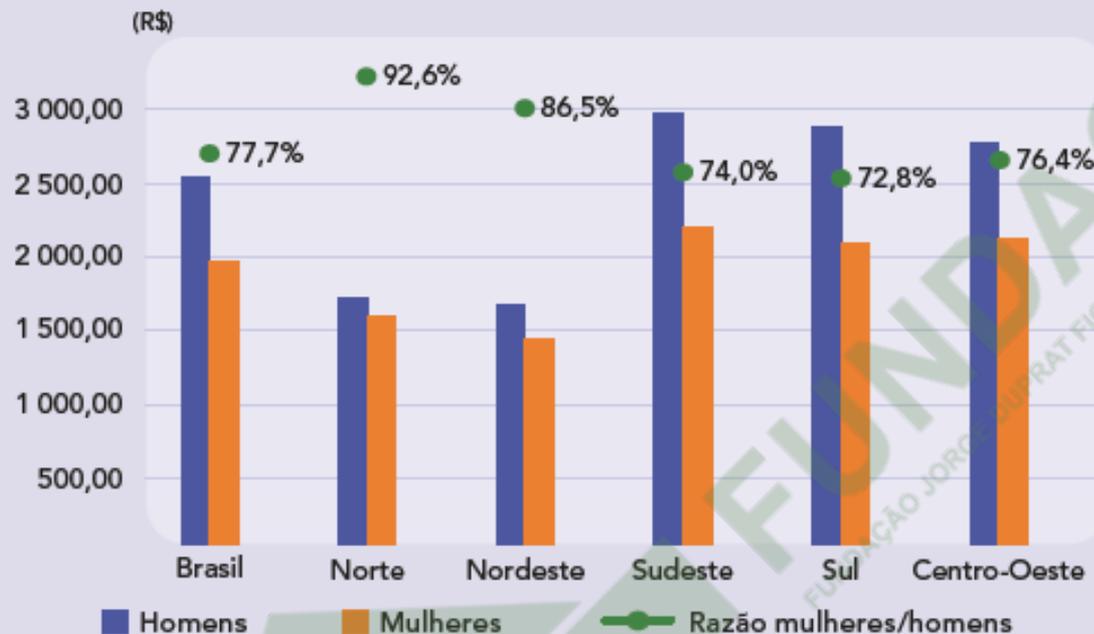
Ainda dentro do setor saúde, as mulheres estão nas profissões com menos comando nos estabelecimentos de saúde e processos de trabalho.

- Bem estar: 88,3%
- Serviços pessoais: 77,9%
- Educação: 65,6%
- Saúde: 73,2%
- Medicina: 59,7%
- Direito: 55,2%
- Engenharias: 21,6%
- Computação: 13,3%

“Falta qualificação profissional ?”

- Desde o Censo Demográfico de 2010, observa-se uma tendência **de crescimento do grau de instrução da população feminina.**
- PNAD 2016: População com alto grau de instrução (ensino superior): Mulheres: 11,3 milhões. Homens: 8,7 milhões de homens.
- Pós-graduação: Do total de 7 milhões: Mulheres: 4,3 milhões. Homens: 2,7 milhões dos homens.
- Ou seja, a hipótese de que a falta de qualificação profissional das mulheres impede sua ascensão aos postos de comando afasta-se cada vez mais.

Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos



A carreira interrompida ou iniciada mais tarde que a dos homens, **dificulta o acesso** das mulheres à qualificação profissional, à postos de comando, às remunerações mais altas, à aquisição de bens, ou seja, **ao poder econômico e político.**

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.

Nota: Consolidado de primeiras entrevistas.

Barreiras para o reconhecimento profissional

- E quando adquirem alta qualificação e galgam postos, podem encontrar a “barreira de vidro” (“glass ceiling effect”):
- Não chegam à alta direção, aos cargos com maior poder, por não terem redes de influência tão boas quanto as dos homens, que são tradicionais nos postos de comando, e vistos como “mais adequados”.

Cargos gerenciais:

(PNAD 2019): Homens: 62,6%

Mulheres : 37,4%

Microagressões

- Conceito criado para colocar em relevo **formas sutis de discriminação** e violência psicológica racial:

“Atos verbais, comportamentais ou ambientais de indignidade, diários, breves e comuns, sejam intencionais ou não intencionais, que comunicam desprezos e insultos raciais hostis, depreciativos ou negativos em relação às pessoas de cor ” (tradução livre – **Derald Sue et.al,2007**).

- Utilizado também nos estudos sobre discriminação de gênero no trabalho. (Bessford et.al, 2014 e outros).

Microagressões

- Interrupções constantes a uma mulher quando esta se pronuncia numa reunião.
- Desqualificar argumentos de uma mulher insinuando que a trabalhadora tem desequilíbrio psicológico ou biológico.
- Atribuir as tarefas mais estratégicas e importantes aos homens.
- Não dar crédito e visibilidade pelo trabalho realizado por mulheres
- Deixar a trabalhadora de fora de conversas importantes.

Importante: Quem pratica microagressão nem sempre percebe que o que está fazendo, portanto não enxerga o problema e não vê necessidade de combatê-lo (Derald Sue).

DEFINIÇÃO JURÍDICA BRASILEIRA DO ASSÉDIO SEXUAL.

Lei 10.224, de 15 de maio de 2001.
Art. 216 do Código Penal:

"Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função."

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL

“consiste num comportamento de conotação sexual não desejado pela destinatária, que ofende a sua integridade física e moral, o seu desempenho e progresso profissionais, violando o seu direito constitucionalmente garantido, ao trabalho e ao emprego em igualdade de circunstâncias”

Isabel Dias,(2008)

ASSÉDIO SEXUAL

- De acordo com o Guia de Prevenção ao Assédio Sexual da OIT (2010)

“O assédio sexual no ambiente de trabalho refere-se a um ato físico ou verbal praticado num recrutamento ou no local de trabalho pelo chefe, gerente, empregado, cliente ou colega de trabalho , que faz a pessoa sentir-se agredida, incomodada, violada, insultada **e inserida num ambiente de trabalho insuportável e hostil**”

Obrigada pela sua atenção!

juliana.oliveira@fundacentro.gov.br