



# FOLHA DE METAL



ANO XX - Nº 420 (ESPECIAL DIA DA MULHER) 01 de Março de 2024

Mais informações, acesse  
nossa página através do QR CODE



[www.metalcampinas.org.br](http://www.metalcampinas.org.br)

Siga nossas redes sociais



## O perverso cotidiano de assédio nas fábricas

*A maioria das mulheres trabalhadoras já sofreu assédio no ambiente de trabalho. No entanto, pouquíssimas tiveram condição ou coragem para denunciar seu agressor.*

Você não serve para trabalhar comigo!, ouviu Viviane\* do chefe que vociferava contra ela em pleno chão de fábrica.

Você sabe como subir de cargo na empresa e ganhar mais, mas parece que você não quer... sentenciou em tom provocador o líder da Elaine\* na mesa do refeitório, durante o almoço.

O problema é quando vocês pensam, intimidou o chefe ao ouvir sugestões das trabalhadoras para melhoria dos processos de trabalho.

É a minha palavra contra a sua; você tem como provar? ameaçou o supervisor da Jéssica\* enquanto a apertava contra a parede no escritório.

Olha o jeito que a Larissa\* pega no câmbio, comentou rindo um operador aos colegas de linha em uma montadora.

\*Viviane, Elaine, Jéssica, Larissa são nomes fictícios.

8 de Março - Dia Internacional de Luta da Mulher

## É hora de quebrar o silêncio e lutar por direitos iguais.



ATIVIDADE

### DIA INTERNACIONAL DE LUTA DA MULHER

✓ Dia 08/03 (Sexta-feira) Concentração às 17h no Largo do Rosário

✓ Dia 10/03 (Domingo) no Clube de Campo a partir das 10h

- TEATRO
- BINGO
- BARRACAS DE ARTESANATO
- AULA SAMBA ROCK
- APRESENTAÇÕES MUSICAIS (GRUPO MANADINGA / DUO D'ÁGUA)

### A VÍTIMA NUNCA É A CULPADA!

Pág. 2

### NEM MENOS, NEM MAIS, DIREITOS IGUAIS!

Pág. 3

### GOVERNO LULA REGULAMENTA LEI DA IGUALDADE SALARIAL

Pág. 3

### FORJADAS NA LUTA!

Pág. 4

# A vítima nunca é a culpada!

Por vergonha, medo de perder o emprego, constrangimento dos familiares que muitas vezes trabalham na mesma empresa, as mulheres assediadas se calam, choram sozinhas, adoecem, e/ou pedem demissão.

Desistem de lutar e assumem para si todos os prejuízos causados pelos assediadores, que na maioria das vezes seguem com suas rotinas intactas, dentro e fora da empresa.

Portanto, se você foi ou está sendo vítima de assédio, tenha certeza: a culpa não é sua!

## Denuncie!

Apesar das ameaças de perder o emprego, da falta de apoio dos colegas de trabalho, das tentativas do agressor e do líder ou chefe de desacreditá-las e tentar desestabilizá-las moral e emocionalmente, e ainda da cultura que rotula o sofrimento das mulheres de "vitimismo", é importante reforçar às trabalhadoras que denunciem toda e qualquer prática de assédio.

Não se calem! Procurem o Sindicato, denunciem no **Fale Conosco** ou de forma anônima no canal de **Denúncias**, ambos no nosso site. ([www.metalcampinas.org.br](http://www.metalcampinas.org.br))

**S**ão incontáveis e nojentos os exemplos de assédios sofridos pelas trabalhadoras nas fábricas metalúrgicas.

Tanto que é comum ouvir relatos de assédios moral e/ou sexual sofridos pelas trabalhadoras em todo e qualquer momento, nos mais diversos contextos e variados espaços relacionados ao trabalho: na produção, no escritório, no refeitório, nas filas para bater o ponto, no estacionamento, no transporte fretado...

Tão frequente quanto comum também é a sensa-



ção de impotência e frustração ao reclamar ou confrontar a prática com o assediador e ouvir que tudo não passou de "brincadeira sem maldade" ou como se a violência física ou psicológica sofrida fosse "coisa da cabeça dela". **É hora de dar um basta nisso!**

## Mulheres em números

**51,7%**

da população com mais de 14 anos (homens 48,3%)

**44%**

de participação no mercado de trabalho (homens 56%)

**64,5%**

estão fora do mercado de trabalho (homens 35,5%)

Recebem **21%** menos que os homens



# SE LIGA!

## ■ Pesquisa confirma abismo salarial entre mulheres negras e homens brancos

*Remuneração média das mulheres negras no Brasil era de R\$ 1.948. Esse valor corresponde apenas a 48% do que homens brancos recebem*



01/08/2023

RBA))  
Rede Brasil Atual

## ■ Denúncias por assédio moral e sexual disparam no Brasil em 2023

*Quantidade de denúncias de janeiro a julho já é quase igual a de 2022 inteiro; números de assédio sexual mais que dobraram no período.*



16/08/2023

G1

## ■ Por um mundo mais igualitário, precisamos reorganizar o trabalho de cuidado



21/12/2023

BdF

## ■ Empresa é condenada após gerente criticar aparência de ex-estagiária



20/02/2024

UOL

## ■ Tribunal responsabiliza banco BMG por assédio a trabalhadoras terceirizadas grávidas

*TST considerou que a terceirização, embora lícita, não exclui a responsabilidade subsidiária de quem contrata o serviço*



21/02/2024

RBA))  
Rede Brasil Atual

## ■ Desigualdade salarial entre homens e mulheres cresce pelo quarto mês consecutivo, aponta Caged

*Em postos que solicitam ensino superior, a diferença de salários chega a 29,3%*



21/02/2023

BdF

# Pela redução da jornada!

A redução da jornada de trabalho é uma bandeira de luta importante para todos os trabalhadores. Principalmente para as mulheres trabalhadoras que ainda convivem com a dupla, e às vezes tripla, jornada. Com a redução das horas trabalhadas durante a semana, inclusive com o fim do trabalho aos sábados, as trabalhadoras terão mais tempo para convívio familiar, o descanso, o lazer, os estudos e a socialização. E com isso, mais possibilidades de cuidar mais da própria saúde física e mental.

Também terão mais oportunidades de crescimento pessoal, profissional e financeiro. Além da ampliação da representatividade nos espaços públicos e políticos.

Portanto, vamos à luta pela redução da jornada de trabalho sem redução de salário.



✓ **40 HORAS SEMANAIS SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO**

✓ **FIM DO TRABALHO AOS SÁBADOS**

✓ **INÍCIO DO 3º TURNO NA SEGUNDA-FEIRA A PARTIR DAS 21H**



(1984 - 2024)  
40 ANOS DA RETOMADA DO NOSSO SINDICATO

# Assédio não é brincadeira. É crime!



**Não há uma legislação específica sobre assédio moral no trabalho, mas as leis abaixo contêm dispositivos para proteger as trabalhadoras vítimas de assédio:**

**CLT (artigos 483 e 482):** a prática de ofensas físicas ou morais por parte do empregador contra o empregado pode motivar rescisão indireta.

**CLT (artigo 373-A):** estabelece que é ônus do empregador manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, o que inclui proteger os trabalhadores contra qualquer forma de assédio, inclusive o assédio sexual.

**Constituição Federal de 1988 (artigo 5º, inciso X):** estabelece que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

**Lei nº 9.029/95:** proíbe a prática de qualquer discriminação relativa à contratação e manutenção da relação de trabalho, em razão de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, entre outras, configurando-se o assédio moral e o assédio sexual como formas de discriminação.

**Lei 10.224/2001:** acrescentou o Art. 216-A ao Código Penal para definir o crime de assédio sexual como o de "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função".

Fontes: Agência Senado e Conselho Nacional de Justiça

# Você sabia?

Em 2021 o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) elaborou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero que oferece orientações para que os julgamentos nos tribunais possam garantir o direito à igualdade e à não discriminação. O Protocolo é uma forma de reconhecer que o patriarcado, o machismo, o sexismo, o racismo e a homofobia influenciam diversas áreas do direito, afetando de forma discriminatória e preconceituosa a interpretação e a aplicação do direito em várias áreas, inclusive a trabalhista.

O objetivo é fazer com que os juízes atuem de forma a evitar estereótipos e diferenças injustas. Afinal, somos diferentes, mas não desiguais!

*Baixe o aplicativo MPT PARDAL*

## A denúncia é sigilosa

O MPT PARDAL foi desenvolvido para facilitar a produção de provas relacionadas a denúncias de graves violações a direitos dos trabalhadores.

Se você estiver sofrendo ou presenciando casos de discriminação de trabalhadores por questões de raça, gênero, religião, idade, deficiência e demais; assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho; riscos de acidentes de trabalho ou de adoecimento relacionado ao trabalho, não se cale! **Denuncie!**

Fonte: [http:// portal.mpt.mp.br](http://portal.mpt.mp.br)



## Governo Lula regulamenta lei da igualdade salarial

Em novembro, o presidente Lula regulamentou a lei 14.611, que torna obrigatória a igualdade salarial entre mulheres e homens bem como a igualdade na definição de valores para os cargos e funções e nas regras de progressão na carreira. Pela lei também é obrigatória a divulgação dos dados relacionados a esses temas, garantindo a possibilidade de fiscalização efetiva.

Se for constatada desigualdade salarial entre mulheres e homens, o MTE irá notificar a empresa, para que elabore, em 90 dias, um plano de ação com medidas a serem adotadas. Tanto a elaboração como a implementação deverão ter a participação do Sindicato da categoria.

### Punição ao patrão

A nova lei aumenta em até dez vezes a multa nos casos em que a mulher receber menos do que o homem na mesma função, elevada ao dobro em caso de reincidência. Atualmente, a multa máxima é de R\$ 4 mil. A Lei também prevê indenização por danos morais em situações de discriminação por sexo, raça, etnia, origem ou idade.

### Sindicato é fundamental na consolidação da lei

É sempre bom lembrar que a diferença salarial só não é gritante na nossa categoria, porque temos os pisos das Convenções. Além disso, a Política de Cargos e Salários (PCS) defendida pelo Sindicato também reduz essas desigualdades.

No caso da lei 14.611, os dirigentes sindicais, sobretudo as mulheres, deverão ficar de olho na divulgação dos relatórios pelas empresas e numa eventual denúncia, se for o caso.



# Nem menos nem mais, direitos iguais!

Fonte: Dieese e PnadC-IBGE/2022

O mercado de trabalho no Brasil ainda é precário e desigual quando se trata de oportunidades de acesso, permanência e ascensão profissional. As maiores vítimas dessa desigualdade são as mulheres, principalmente as mulheres negras (pretas e pardas).

Vítimas de discriminação e preconceito, essas mulheres querem e precisam de trabalho remunerado e regulamentado, mas além de faltarem creches, serviços de cuidados com familiares idosos e doentes e a divisão igualitária do trabalho domésti-

co, faltam também a garantia de direitos à maternidade, políticas que enfrentem a discriminação de gênero, etnia e etarismo e combata os assédios moral e sexual.

Nesse sentido, por meio da conscientização, formação, organização e luta das trabalhadoras, o Sindicato tem papel fundamental no combate a essas desigualdades históricas e estruturais impostas às mulheres dentro e fora das fábricas.

**Portanto, junte-se a nós nessa luta. Sindicalize-se!**



# Forjadas na luta!



Imagem: freepik.com

Dayse  
MalconCris  
SamsungNice  
SamsungLeila  
ValeoSilvana  
Samsung

Marion Ferraz

Maria Angélica  
BoschAline  
Sonavox

Nestes 40 anos de retomada do Sindicato para as mãos dos trabalhadores, pela primeira vez a atual direção tem um grupo mais expressivo de mulheres.

## Agora, vamos com tudo:

**Defender** cada vez mais políticas que garantam igualdade de oportunidades e direitos, como acesso à educação e à capacitação profissional, inclusive em setores tradicionalmente masculinos.

**Acompanhar** a implementação da Lei 14.611/23, quanto à publicação em site e redes sociais da própria empresa de relatórios semestrais de transparência sobre salários e critérios de remuneração. Bem como, em caso de irregularidade, participar do plano de

ação da empresa para a corrigir a eventual desigualdade.

**Lutar** pela licença paternidade para promover a equidade na divisão do cuidado com os filhos.

**Reivindicar** mais flexibilidade no local de trabalho, como horários em que se possa conciliar as responsabilidades familiares e profissionais e lutar pela ampliação das licenças remuneradas para cuidados familiares.

**Combater** os assédios sexual e moral a partir da conscientização de mulheres e de homens sobre essas questões e da efetiva responsabilização e punição dos assediadores / agressores.

**Organizar** as mulheres para que ocupem mais espaços e tenham mais representatividade dentro e fora das fábricas.

