

TST reconhece estabilidade de gestante mesmo em parto de natimorto

Para 2ª turma do TST, a garantia provisória de emprego prevista na CF não faz ressalva ao natimorto.

(Migalhas, 10/07/2019 – [acesse no site de origem](#))

A 2ª turma do TST reconheceu o direito à estabilidade assegurada à gestante a uma auxiliar de limpeza que perdeu seu filho no 2º mês de gravidez. Para o colegiado, a garantia provisória de emprego prevista na CF não faz ressalva ao natimorto.

O caso

A auxiliar trabalhou por dois meses com contrato de experiência, sendo dispensada posteriormente. Embora ela tenha tido conhecimento da gravidez um mês depois da rescisão, o fato, segundo a empresa, não lhe foi comunicado.

Com dois meses de gestação, a auxiliar perdeu a criança em aborto espontâneo. Meses depois, ela entrou com reclamação trabalhista contra o ex-empregador para pedir indenização correspondente aos salários do período de estabilidade, desde o início da gravidez até cinco meses após o parto.

O juízo da 23ª VT de São Paulo/SP e o TRT da 2ª Região indeferiram o pedido da auxiliar. Na interpretação do TRT, o direito à indenização substitutiva do período de estabilidade só deveria ser concedido da data da dispensa da auxiliar até a data do óbito do feto, e não até cinco meses após o aborto.

Estabilidade confirmada

Relatora, a ministra Delaíde Miranda Arantes adotou o disposto no ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que impede a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Segundo a ministra, ao prever a estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, o artigo não faz qualquer ressalva ao natimorto. “Logo, é forçoso concluir que a garantia provisória de emprego prevista no referido dispositivo não está condicionada ao nascimento com vida”.

- Processo: [1001880-03.2016.5.02.0023](#)

Veja a [íntegra](#) do acórdão.

Câmara deve melhorar aposentadoria para mulheres, diz Maia

Um acordo costurado pela bancada feminina deve melhorar a aposentadoria para as mulheres, disse hoje (9) à noite o presidente da Câmara, Rodrigo Maia. Ele anunciou a novidade após reunião com o ministro-chefe da Casa Civil, Onyx Lorenzoni, e com o governador do Rio Grande do Sul, Eduardo Leite.

[\(Agência Câmara, 09/07/2019 - acesse no site de origem\)](#)

A proposta de reforma da Previdência aprovada na comissão especial da Câmara tinha mantido o tempo mínimo de contribuição das mulheres da iniciativa privada em 15 anos, em vez de elevá-lo para 20 anos. No entanto, as seguradas se aposentariam com 60% da média das contribuições. Quem se aposentasse mais tarde só veria o valor do benefício se elevar a partir do 21º ano.

Com o acordo, o relator da emenda constitucional da Previdência, deputado Samuel Moreira (PSDB-SP), aceitou alterar o texto para que o benefício comece a subir no 16º ano de contribuição.

Segundo Maia, a reivindicação da bancada feminina aumentou o número de votos favoráveis à reforma da Previdência. “Estão todos compreendendo que há uma maioria sólida e na hora que for colocar em votação, essa maioria vai garantir o resultado que foi aprovado na comissão, apenas com a mudança de um erro de interpretação nosso com relação ao texto da bancada feminina, mas que já está acertado e esse assunto está resolvido”, declarou.

O presidente da Câmara acrescentou que o acordo prevê a votação de dois destaques supressivos (que retira pontos) e uma emenda aglutinativa (que aglutina pontos) para melhorar o valor do benefício para as trabalhadoras da iniciativa privada. “Das mulheres, são três textos, dois destaques supressivos e uma emenda aglutinativa, recompondo a questão dos 2% a partir dos 15 anos e não a partir dos 20 anos. Está tudo certo. Conquistamos até votos que nós não tínhamos”, disse.

Policiais

Em relação às negociações para retirar da reforma os policiais e agentes de segurança que servem à União, Maia disse não acreditar que haverá espaço para a Câmara excluí-los das mudanças nas aposentadorias. Na semana passada, a comissão especial [derrubou](#) destaque que pretendia criar condições diferenciadas de aposentadorias para a categoria, que engloba policiais federais, policiais rodoviários federais, policiais legislativos, agentes penitenciários federais, entre outros.

ONU Mulheres tem plataformas de apoio à gestão pública sobre direitos das mulheres, igualdade de gênero e sustentabilidade

Plataformas [Cidade 50- 50](#) e [Brasil 50-50](#) propõem ciclo de compromisso público entre lideranças, autoridades públicas e população com os direitos das mulheres, igualdade de gênero e sustentabilidade do início da apresentação de candidatas e candidatos à administração pública

Prefeituras e governos estaduais e federal contam com duas plataformas de apoio à gestão governamental com enfoque na [Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável](#), desenvolvidas pela ONU Mulheres Brasil. As ferramentas de apoio à administração pública foram desenvolvidas para facilitar a resposta de governos aos [17 Objetivos Desenvolvimento Sustentável](#), beneficiando homens e mulheres a partir de políticas, programas e investimentos públicos voltados à igualdade em municípios, estados e em todo o país.

São ações que podem ser adotadas: criar orçamento específico para alcançar os objetivos, alinhar as políticas do governo à Agenda 2030 para eliminação das desigualdades de gênero, aumentar o apoio para organizações de mulheres, promover a participação das mulheres na elaboração das políticas públicas, assegurar o monitoramento sistemático dessas ações e monitorar o progresso na vida de homens e mulheres com base em políticas e investimentos públicos.

As duas plataformas [Cidade 50- 50](#), lançada no ano de 2016, e [Brasil 50-50](#), ativa desde 2018, propõem ciclo de compromisso público entre lideranças, autoridades públicas e população com os direitos das mulheres, igualdade de gênero e sustentabilidade do início da apresentação de candidatas e candidatos à administração pública - para elaboração de programas de governos com atenção aos direitos das mulheres -, até o encerramento da gestão no Executivo municipal, estadual ou federal.

“Com os ODS, os governos do mundo são convidados a traçar planos e políticas que beneficiem toda a população e para não deixar ninguém para trás do desenvolvimento. Assegurar os direitos das mulheres implica estabelecer planos de governos precisos e, muitas das vezes, arrojados para que sejam realmente eliminados os obstáculos que impedem as mulheres de acessar direitos e cidadania por meio de políticas públicas e programas sociais”, afirma a representante interina da ONU Mulheres Brasil, Ana Carolina Querino.

Com mais de 208 milhões de habitantes, sendo 52% de mulheres e 48% de homens, o Brasil apresenta dados elevados de desigualdades de gênero. A renda média de mulheres é de R\$ 2.050,00 enquanto a de homens é de R\$ 2.579,00. Enquanto no mundo, cerca de 23,5% de mulheres estão no parlamento nacional; no Brasil, a representação política das mulheres é de 15% para a Câmara dos Deputados e 14,8 para o Senado.

Alterar essa realidade desigual e alcançar oportunidades e direitos iguais são propósitos da iniciativa internacional [Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero](#), elaborada pela ONU Mulheres e apoiada por mais de 90 países, entre os quais o Brasil, com enfoque na Agenda 2030.

No Brasil, a iniciativa foi adaptada à realidade do país e vem sendo discutida por gestores e gestoras de governos estaduais e municipais para implementação local. De acordo com Ana Claudia Pereira, gerente de Projetos da ONU Mulheres para Normas Globais, Governança, Liderança e Participação Política, o primeiro passo é desenvolver projetos-piloto com parcerias governamentais e consolidar os modelos de gestão mais adequados com base nesses projetos, divulgá-los em âmbito nacional e internacional e, por último, promover intercâmbio de experiências com os outros países.

“Esperamos ter muito sucesso com o programa, pois vai servir de exemplo nacional e internacional, mostrando que é possível, com poucos recursos ou redirecionamento de recursos, fazer políticas que beneficiem homens e mulheres e que os considerem igualmente”, considera.

Cooperação técnica e assessoria especializada - O [município de Itabira](#), em Minas Gerais, e o [estado de Alagoas](#) são os primeiros a iniciarem negociações para adesão às plataformas de apoio à gestão governamental sobre direitos das mulheres, igualdade de gênero e sustentabilidade.

Ana Claudia ressalta que: “A adesão de estados, cidades e municípios é importante pois demonstra uma vontade no país de trabalhar esse tema, que estamos respondendo a essa demanda da população e que há pioneiros nesse trabalho”.

Além das desigualdades de gênero, raça e etnia verificada em dados sociodemográficos, a população também sinaliza a compreensão dessa realidade e tem expectativas de mudanças por meio de políticas e investimentos públicos com enfoque em gênero e sustentabilidade. “Se a política não conseguir enxergar essa porção da população excluída e que precisa ser atendida com urgência, a política não vai funcionar. Nos dados vai ser observado que o país não avançou tudo que podia ter avançado, porque não olhou para as mulheres”, constata Ana Claudia Pereira.

Opinião pública e políticas focalizadas - Duas pesquisas de opinião pública Ibope/ONU Mulheres apuraram a percepção pública de brasileiros e brasileiras acerca de políticas focalizadas com base na igualdade de gênero. No ano de [2016](#), 75% dos brasileiros e brasileiras consideraram de grande ou extrema importância que gestores, gestoras, legisladores e legisladoras desenvolvam políticas de promoção da igualdade entre mulheres e homens. Considerando-se apenas as mulheres, esse número cresce para 78%, enquanto entre os homens é de 71%.

Indicador de demanda por equidade de gênero em políticas - Para chegar ao inédito indicador de demanda por equidade de gênero nas cidades, as pessoas entrevistadas responderam sobre que grau de importância vereadoras, vereadores, prefeitas e prefeitos devem dar a três dimensões: mesma oportunidades de acesso e desenvolvimento na educação e na cultura; no mercado de trabalho e mesmos salários; e de atuação nos partidos políticos e nos governos.

Para 77% são muito/extremamente importantes políticas públicas que incentivem as mesmas oportunidades de acesso e desenvolvimento na educação e na cultura. 78% consideram muito ou extremamente importante que as prefeituras e câmaras municipais promovam políticas que incentivem o acesso de mulheres e homens as mesmas oportunidades de trabalho e mesmos salários. E 69% consideram muito/extremamente importante que prefeitos/as, prefeitas, vereadoras e vereadores promovam políticas visando assegurar oportunidades iguais de atuação em partidos políticos e governos para mulheres e homens.

Colaboração entre União, estados e municípios - Em 2018, 81% consideram [na pesquisa](#) ser extremamente importante que o Executivo Federal estimule o acesso de mulheres e homens às mesmas oportunidades de trabalho e mesmos salários. Em relação ao transporte público, 77% das pessoas entrevistadas consideram que deve ser alta a importância o Governo Federal fazer parcerias com estados e municípios para garantir transporte público de qualidade. No que se refere à educação pública, 83% avaliam ser de extrema importância o governo auxiliar os municípios na ampliação do número de vagas em creches.

ODS e a igualdade de gênero - Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável são compromissos abrangentes, transversais e profundos, ou seja, se cumpridos, podem alterar profunda e positivamente a sociedade. Para que isso ocorra, benefícios devem ser alcançados igualmente para homens e mulheres. Apesar de existir o ODS 5, específico sobre igualdade de gênero, as mulheres estão presentes nas metas e indicadores de todos os demais 16 objetivos globais.

Um dos desafios da ONU Mulheres é a transversalização de gênero e a interseccionalidade nos ODS, ou seja, contemplar todas as mulheres e suas diferenças, que envolvem, entre muitos outros aspectos, classe, raça, etnia, cultura, localização geográfica, estado civil, religião, orientação sexual e identidade de gênero, idade e nacionalidade.

Confira:

- [Pesquisa Ibope/ONU Mulheres 2016 - indicador de demanda de igualdade de gênero nas cidades](#)
- [Pesquisa Ibope/ONU Mulheres 2018 - indicador de demanda de igualdade de gênero no país](#)

Acesse: cidade5050.org.br e brasil5050.org.br

[Câmara dos Deputados lança plano para trabalhadoras gestantes](#)

Uma das metas é ampliar a divulgação dos direitos das profissionais

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados lançou hoje (3) o Plano de Proteção à Gestante e Lactante Trabalhadora. Um dos objetivos do projeto,

que ganhará uma cartilha, é subsidiar parlamentares quanto à questão, para que possam elaborar leis que estejam em consonância com a defesa dos direitos das mulheres.

[\(Agência Brasil, 03/07/2019 - acesse no site de origem\)](#)

O procurador do trabalho Leonardo Osório Mendonça explicou que, para que fossem definidas as cerca de 20 metas do plano, diversas entidades que atuam com direitos trabalhistas e das mulheres foram consultadas ao longo de três audiências públicas. Na avaliação do procurador, a tendência é de que os benefícios trazidos pelo plano atinjam as famílias como um todo, pelo fato de o projeto se relacionar com a proteção à primeira infância.

Ele disse ainda que, além de instrumentalizar o Poder Legislativo, o plano tem a função de mobilizar a sociedade no combate ao machismo. “Esse plano tem vários alcances. Um deles é combater o machismo estrutural que existe na sociedade. Nós temos uma licença paternidade muito inferior a licença maternidade, porque, desde o início, já é colocado que a responsabilidade pelos cuidados do filho é da esposa. Homem toma conta do filho junto com a mulher, em parceria com a mulher”, ponderou Mendonça, que chefiava a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho.

Outra proposta do plano é ampliar a divulgação dos direitos das lactantes e gestantes. Fazer a informação chegar a todas as trabalhadoras é uma das ações que mais importam, já que, como sublinhou a procuradora do trabalho Silvana da Silva, na prática, ainda há, muitas vezes, o descumprimento da lei. “A CLT [Consolidação das Leis do Trabalho] já prevê dispositivos quanto a espaços de aleitamento, mas isso ainda está pouco implantado. E a gente pretende que essas medidas sejam cada vez mais priorizadas, porque a mulher está vulnerável.”

Maila Schilling esteve na audiência e, como representante da coordenação-geral de Saúde do Trabalhador do Ministério da Saúde, apresentou alguns números da pasta. De acordo com balanço do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan), atualizado nessa segunda-feira (1^o), foram registrados, desde o início do ano, 38.888 casos de acidentes de trabalhos em geral. Desse total, 96 envolveram gestantes.

O levantamento traz também um dado sobre gestantes que são submetidas a atividades causadoras de lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort). Ao todo, de 2007 a 2019, 502 casos desse tipo foram oficialmente comunicados, constando do Sinan. Adicionados à parcela classificada como acidente de trabalho, o total de casos acometendo gestantes, no período, é de 2.736.

Os índices são considerados, por Maila, menores do que os reais. Em sua fala, a representante do Ministério da Saúde destacou que acredita que isso se deve a uma subnotificação das ocorrências.

Por Narjara Carvalho

Com cancelamento de mais de mil creches, mães ficam “órfãs de trabalho”

Mãe de duas filhas, Edivânia Ferreira da Silva, 32, saiu de casa na chuvosa manhã de sexta-feira (28) em busca de uma creche para sua menina de 2 anos e 5 meses.

[\(UOL, 30/06/2019 - acesse no site de origem\)](#)

No conjunto Novo Jardim, periferia de Maceió, após outra negativa de creche pública, buscou uma particular para deixar a filha e atuar como diarista. “Já fui em duas creches públicas, mas não tinham vaga. Na privada que fui agora, a mensalidade é de R\$ 350. Não tenho como pagar”, diz.

A realidade de Silva é a mesma de milhares de mães que não têm onde deixar seus filhos para trabalhar. Segundo o FNDE (Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação), em novembro do ano passado, 1.495 creches tiveram obras canceladas.

Iniciado em 2007 pelo governo federal e conduzido pelo fundo, o programa Proinfância (Programa Nacional de Reestruturação e Aquisição de Equipamentos da Rede Escolar Pública de Educação Infantil) prevê assistência técnica e financeira aos municípios para a construção da infraestrutura educacional.

O FNDE afirmou ao UOL que o cancelamento dessas obras ao final do governo Michel Temer (MDB) atendeu a uma resolução de 2017, expedida pelo Comitê Gestor do PAC (Programa de Aceleração do Crescimento), “que dispõe sobre a necessidade de cancelamento dos empreendimentos que não tiverem sua execução iniciada”.

De acordo com a entidade, atualmente o programa tem 4.050 creches concluídas e 2.096 com obras em andamento.

“Tem gente que anda 5 km para trazer os filhos”

Uma das creches canceladas foi justamente no Novo Jardim, onde Edivânia não encontrou vaga. “Eu tive de largar uma das diárias que fazia porque não dava para levar a minha filha menor, nem ia deixar ela só com a outra filha [de 10 anos]. Preciso muito de uma creche”, conta.

Segundo a Associação de Moradores do Novo Jardim, na comunidade há apenas uma creche pública, e muitas mães acabam vindo de longe tentar vaga. “Tem gente que anda 5 km para trazer os filhos, temos muita reclamação das mães”, diz. “Além disso, na creche aqui há muitos problemas de falta de estrutura, faltam professores.”.

Na comunidade, o casal desempregado Paulo Jervásio, 35, e Taíres da Conceição, 28, relatam que os filhos de 2 e 4 anos estão fora da creche e também têm dificuldade em ir trabalhar. “Não conseguimos vaga neste ano. Pegaram nossos números de telefone e falaram que, se surgir vaga, iriam ligar”, conta Jervásio.

Já as mães que têm emprego com carteira assinada acabam pagando creches particulares por

falta de unidades públicas. Juliana dos Santos, 26, é empregada doméstica no bairro da Serraria, também em Maceió, e diz que não achou uma creche pública para a filha de três anos. “Pago R\$ 180, pesa muito para mim, mas não tem outra alternativa”, afirma.

Só 1 a cada 5 obras é entregue

Um relatório de maio feito pela ONG Transparência Brasil revela um quadro preocupante na execução do Proinfância. Desde junho de 2017, quando começou a fazer o levantamento, a entidade acompanha um total de 135 obras do Proinfância nos municípios participantes. Desse total, 55 foram canceladas em novembro.

“O panorama das obras monitoradas revela a baixa eficácia do programa nas localidades analisadas, com menos de uma em cada cinco obras previstas tendo sido entregue no período observado”, aponta.

Das obras monitoradas, diz o relatório, 43% (o equivalente a 58) nunca chegou a ser iniciada e só uma em cada cinco foi concluída no prazo. “A grande maioria dessas obras foi cancelada no final de 2018. Em âmbito nacional, a parcela de obras pactuadas e canceladas chega a 16%”, afirma a instituição.

“As obras do Proinfância são, na melhor das hipóteses, entregues com alguns meses de atraso. Na pior, são iniciadas e abandonadas por anos a fio, sem perspectiva de retomada e gerando desperdício de recursos públicos”, avalia.

Outro lado

Sobre o estudo da Transparência Brasil, o FNDE disse que não tinha tido acesso ao levantamento, mas, questionado pela reportagem, explicou que “os problemas que levam as obras do Proinfância a não cumprirem o cronograma e a não serem concluídas no prazo são vários, tais como abandono da empresa, descumprimento de contrato, falta de pagamento à construtora, falha na execução de serviços e irregularidades na gestão anterior, que acabam ocasionando a rescisão contratual e a necessidade de reliciar os serviços remanescentes”.

Para a construção de escolas ou creches com recursos do FNDE, o órgão explica que a contratação da construtora e a gestão das obras são atribuições dos governos locais. “Ao FNDE cabe o acompanhamento dos trabalhos via Sistema de Monitoramento, Execução e Controle (Simec) e a liberação gradual dos recursos, que são transferidos para o respectivo governo à medida que a obra avança”, explica.

Sobre a liberação de recursos, o órgão disse que o pagamento das parcelas depende da evolução física da obra.

Também procurada para comentar, a Prefeitura de Maceió informou que teve cinco creches canceladas no final do ano passado e reconheceu que ainda faltam vagas para crianças em creches.

Entretanto, diz que, nos últimos sete anos, foram 14 creches construídas, além de outros espaços adaptados. “Todos os investimentos estão sendo feitos para ampliar a quantidade de vagas nas creches em Maceió”, informou a Secretaria Municipal de Educação.

Sobre a falta de verbas federais, a secretaria informou que o prefeito Rui Palmeira (PSDB) já

foi algumas vezes a Brasília juntamente com a secretária Ana Dayse Dória para reivindicar mais recursos.

Por Carlos Madeiro

Colaboração para o UOL, em Maceió

OIT aprova convenção histórica contra violência e assédio no trabalho

Convenção reconheceu que a violência e o assédio no mundo do trabalho levam à violação ou abuso dos direitos humanos e são ameaça à igualdade de oportunidades e incompatíveis com o trabalho decente.

[\(G1, 21/06/2019 - acesse no site de origem\)](#)

Governos, patronais e sindicatos chegaram a um acordo histórico nesta sexta-feira (21) ao adotar a primeira Convenção para a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho na sessão de encerramento da conferência anual da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Este novo instrumento jurídico internacional cobre todas as categorias de trabalhadores, independentemente de seu status contratual, inclusive pessoas em formação - como aprendizes e estagiários -, assim como aqueles cujos contratos de trabalho terminaram, voluntários e pessoas que procuram emprego.

Na outra ponta, compreende a todos os que tenham a autoridade, cumprem os deveres e as responsabilidades de um empregador.

A convenção reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho “podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos... é uma ameaça à igualdade de oportunidades, é inaceitável e incompatível com o trabalho decente.”

Define “violência e assédio” como comportamentos, práticas ou ameaças que “visem, resultem ou provavelmente resultem em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos”. Isso lembra aos Estados membros que eles têm a responsabilidade de promover um “ambiente geral de tolerância zero”.

“Este é um dia histórico. No seu centenário, a OIT não podia trazer um melhor presente que uma convenção que aborda um dos problemas mais perniciosos do trabalho e que não deixa ninguém de fora”, disse a canadense Marie Clarke Walker, que representou os trabalhadores no comitê que redigiu o texto.

Ao expor o resultado desses trabalhos diante do plenário da OIT, Walker declarou que a convenção estabelece “padrões mínimos que dão a milhões de trabalhadores a esperança de que trabalhar sem serem vítimas de violência é possível”.

Uma das maiores dificuldades encontradas durante os quatro anos de negociação desta convenção foi definir o âmbito geográfico e as formas de assédio, com os sindicatos propondo um enfoque mais amplo que os empregadores, que temiam assumir responsabilidades que estariam além da sua capacidade de ação.

Finalmente foi decidido que a convenção se aplica tanto no local de trabalho, como em ambientes relacionados ou derivados deste, incluindo os espaços onde os empregados recebem sua remuneração, onde fazem intervalo e comem, assim como em banheiros e vestiários.

Além disso, estão compreendidas viagens, capacitações, eventos sociais relacionados ao trabalho, locais de hospedagem disponibilizados pelo empregador e o trajeto de ida e volta ao trabalho.

A convenção reconhece também que a violência e o assédio podem ocorrer através de comunicações vinculadas ao trabalho, incluindo as de caráter virtual.

A negociadora das patronais, a australiana Alana Matheson, reconheceu diante dos delegados que a violência e o assédio são “uma epidemia que deve terminar” e considerou que esta convenção “pode mudar significativamente esta realidade”.

A convenção, que entrará em vigor 12 meses depois que dois Estados a tenham ratificado, está complementada por uma “recomendação”, um texto que detalha ainda mais o alcance, mas que não tem o peso jurídico da primeira porque não será de cumprimento obrigatório.

Por Agência EFE

OIT aprova convenção histórica contra violência e assédio no trabalho

Convenção reconheceu que a violência e o assédio no mundo do trabalho levam à violação ou abuso dos direitos humanos e são ameaça à igualdade de oportunidades e incompatíveis com o trabalho decente.

(G1, 21/06/2019 - acesse no site de origem)

Governos, patronais e sindicatos chegaram a um acordo histórico nesta sexta-feira (21) ao adotar a primeira Convenção para a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho na sessão de encerramento da conferência anual da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Este novo instrumento jurídico internacional cobre todas as categorias de trabalhadores, independentemente de seu status contratual, inclusive pessoas em formação – como aprendizes e estagiários -, assim como aqueles cujos contratos de trabalho terminaram, voluntários e pessoas que procuram emprego.

Na outra ponta, compreende a todos os que tenham a autoridade, cumprem os deveres e as responsabilidades de um empregador.

A convenção reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho “podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos... é uma ameaça à igualdade de oportunidades, é inaceitável e incompatível com o trabalho decente.”

Define “violência e assédio” como comportamentos, práticas ou ameaças que “visem, resultem ou provavelmente resultem em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos”. Isso lembra aos Estados membros que eles têm a responsabilidade de promover um “ambiente geral de tolerância zero”.

“Este é um dia histórico. No seu centenário, a OIT não podia trazer um melhor presente que uma convenção que aborda um dos problemas mais perniciosos do trabalho e que não deixa ninguém de fora”, disse a canadense Marie Clarke Walker, que representou os trabalhadores no comitê que redigiu o texto.

Ao expor o resultado desses trabalhos diante do plenário da OIT, Walker declarou que a convenção estabelece “padrões mínimos que dão a milhões de trabalhadores a esperança de que trabalhar sem serem vítimas de violência é possível”.

Uma das maiores dificuldades encontradas durante os quatro anos de negociação desta convenção foi definir o âmbito geográfico e as formas de assédio, com os sindicatos propondo um enfoque mais amplo que os empregadores, que temiam assumir responsabilidades que estariam além da sua capacidade de ação.

Finalmente foi decidido que a convenção se aplica tanto no local de trabalho, como em ambientes relacionados ou derivados deste, incluindo os espaços onde os empregados recebem sua remuneração, onde fazem intervalo e comem, assim como em banheiros e vestiários.

Além disso, estão compreendidas viagens, capacitações, eventos sociais relacionados ao trabalho, locais de hospedagem disponibilizados pelo empregador e o trajeto de ida e volta ao trabalho.

A convenção reconhece também que a violência e o assédio podem ocorrer através de comunicações vinculadas ao trabalho, incluindo as de caráter virtual.

A negociadora das patronais, a australiana Alana Matheson, reconheceu diante dos delegados que a violência e o assédio são “uma epidemia que deve terminar” e considerou que esta convenção “pode mudar significativamente esta realidade”.

A convenção, que entrará em vigor 12 meses depois que dois Estados a tenham ratificado, está complementada por uma “recomendação”, um texto que detalha ainda mais o alcance, mas que não tem o peso jurídico da primeira porque não será de cumprimento obrigatório.

Jogue como uma menina, por Katia Rubio

Que seja de todas as mulheres o direito de poder demonstrar suas habilidades

(Folha de S.Paulo, 08/06/2019 - acesse no site de origem)

Hoje é dia de reverenciar as mulheres de uma seleção brasileira. Aquelas que ainda me fazem ter algum prazer em falar, ver ou discutir sobre o futebol. Que fazem esse esporte ter a beleza da competição que um dia pareceu ser um espetáculo em pés masculinos.

Proibidas de jogar por lei, desafiaram tudo e todos pelo direito de fazer acontecer nos mesmos campos nos quais os homens reinaram soberanos. Mais que jogadoras, foram guerreiras. Enfrentaram todo tipo de preconceito, discriminação e agressão pelo prazer de jogar um jogo que demorou quase cem anos para ser considerado também de mulheres.

Consideradas usurpadoras, enfrentaram diferentes argumentos sociais e familiares para hoje se firmarem como atletas. O esporte de menino foi invadido por meninas corajosas que impuseram seu desejo e foram em busca de um sonho. Enfrentaram com os pés e o coração determinações de quem pouco conhecia o esporte, mas detinha a mão que sustentava uma caneta que escreveu, assinou e determinou os rumos de uma prática esportiva apenas para varões. Sem evidências concretas que sustentasse essa proibição, coube às “infratoras” praticar clandestinamente o futebol, o que, naquele momento, era apenas uma paixão. Nossa reverência a essas contestadoras!

Mulheres dibradoras. Quem diria que elas conquistariam a oportunidade de ter uma Copa do Mundo só delas, que ganhariam transmissão ao vivo e cobertura in loco por mulheres jornalistas, outra conquista inquestionável. Enfim, era inimaginável que teriam visibilidade e fossem tratadas com o respeito que toda atleta merece ter, independentemente da modalidade que pratica. Assim é o tempo. Assim é a memória da qual retiramos feitos e fatos para não serem esquecidos.

Cansadas de ouvir gracinhas e impropérios, viraram o jogo e hoje se mostram poderosas. Adeus ao apupo: jogue como um homem. Meninas e mulheres podem agora, mais do que nunca, falar e ouvir em caixa alta e letras de forma: JOGUE COMO UMA MENINA!

Passado o tempo em que o modelo de jogo e habilidade era o outro, elas passaram a ser a referência para as gerações futuras. O desejo de vir a ser se firma no presente em pessoas como Marta, Cristiane, Formiga, que também já tiveram as pioneiras Acre, Didi, Elane, Fanta, Katia Cilene, Marcia Tafarel, Maravilha, Marisa, Meg, Michael Jackson, Monica, Nenê, Pretinha, Raquel, Roseli de Belo, Sissi, Suzana, Suzy, Tânia Maranhão, que foram a mundiais que ainda não eram Copa do Mundo. Que não tinham referência de jogo de mulheres e tiveram que inventar a si mesmas para o futebol feminino seguir em frente, alterando o artigo definido masculino o para o feminino A para uma jogadora e contemplar Andressinha e Ludmilla, ídolos dessa nossa geração.

Se hoje há no elenco a melhor jogadora do mundo, a única a ser escolhida para essa posição nada mais, nada menos do que seis vezes, é porque antes dela vieram outras que abriram um caminho onde ele não existia.

Se o futebol se confunde nessa terra com a própria identidade nacional, então que comece o espetáculo! Chega de jogo escondido. Adeus à necessidade de treinar com meninos por falta de times de meninas. Que seja de todas as mulheres, que assim o desejam, o direito de poder demonstrar suas habilidades. Que times e campeonatos sejam organizados para que toda a cadeia produtiva, das categorias de base ao profissional, tenha seleções estruturadas e calendários produtivos.

Salve, salve todas as que hoje estão na seleção e que mantêm viva a missão de ter a estranha mania de ter fé na vida.

Katia Rubio é professora da USP, jornalista e psicóloga, é autora de “Atletas Olímpicos Brasileiros”

STF proíbe que grávidas e lactantes trabalhem em local insalubre

Regra que permitia o exercício deste tipo de atividade por gestantes e lactantes estava prevista na nova lei trabalhista.

(HuffPost Brasil, 29/05/2019 - acesse no site de origem)

Maioria dos ministros do Supremo Tribunal Federal (STF), derrubou nesta quarta-feira (29), trecho da reforma trabalhista que admitia a possibilidade de mulheres grávidas e lactantes serem submetidas atividades insalubres.

A norma vigente permitia que trabalhadoras nessas condições fossem expostas à insalubridade, e o afastamento só poderia ocorrer depois de a mulher “apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança”.

No início deste mês, o ministro Alexandre de Moraes, relator do processo, suspendeu a norma por liminar. Hoje, o plenário do Supremo, por dez votos a um, estabeleceu que a regra é inconstitucional de forma definitiva.

Para o ministro, a regra fere a Constituição, que prevê proteção à maternidade e à dignidade humana. Segundo ele, esses direitos são “irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em juntar um atestado médico”.

“Como que uma mulher gestante ou lactante que trabalhar no interior do estado com carvão vai conseguir um atestado médico para evitar insalubridade? E a pressão que ela vai sofrer para não apresentar o atestado? É uma norma absolutamente irrazoável”, disse o relator em seu voto.

Dos 11 ministros do Supremo, Marco Aurélio Mello foi o único decano que votou contra o entendimento do relator. Em seu voto, Marco Aurélio afirmou que é pai de três filhas e que

duas delas foram gestantes e lactantes.

“Aqui não se discute direito a licença, que geralmente se deixa para tirar até após o parto. Se cogita tão somente da necessidade, se esse for o desejo da mulher, da necessidade de ela apresentar um atestado médico”, afirmou. “Não é desarrazoada essa exigência. É muito fácil conseguir-se atestado médico.”

A ação julgada nesta quarta foi protocolada no meio do ano passado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM). Na época, o presidente da CNTM, Miguel Torres, afirmou que era um caso de razão humanitária.

“Questionamos se esta situação imposta pela reforma trabalhista não é, também, uma questão humanitária uma vez que põe em risco a saúde da mulher e da criança que está sendo gestada ou alimentada”, disse.

A questão no Congresso Nacional

O texto que aprova o afastamento imediato de grávidas e lactantes em trabalhos insalubres foi aprovado em dezembro do ano passado no Senado e está em tramitação na Câmara dos Deputados.

“Ficamos devendo uma resposta às mulheres. Não tivemos sequer tempo para analisar a reforma trabalhista e a situação ficou numa penumbra. Podemos agora honrar o compromisso que fizemos”, afirmou na época a senadora Simone Tebet (MDB-MS).

A proposta, entretanto, prevê que mulheres tenham a oportunidade de escolher se querem continuar trabalhando, caso o nível de insalubridade seja leve ou médio.

Se preferir continuar o trabalho, ela receberá um adicional de insalubridade.

Andréa Martinelli

[Faltou vontade política para proteger a mulher grávida e lactante, por Rubens Glezer](#)

Previsão afrontosa à saúde da mulher empregada perdurou por quase dois anos

[\(Folha de S.Paulo, 29/05/2019 - acesse no site de origem\)](#)

O Supremo Tribunal Federal derrubou [a porção mais questionável da reforma trabalhista](#) realizada pelo Governo Temer: a presunção de que mulheres grávidas e em processo de amamentação [podem normalmente trabalhar em ambientes nocivos à saúde](#). É difícil entender como uma previsão afrontosa à saúde da mulher empregada, tenha perdurado

por quase dois anos dentre as normas jurídicas brasileiras.

Em parte, a resposta está no vai e vem legislativo em torno dessa questão. A previsão original na legislação trabalhista era de proibir que a gestante ou lactante trabalhasse em ambientes insalubres, como por exemplo, aqueles com níveis prejudiciais de ruído, impacto, calor, exposição à agentes químicos, poeiras minerais, entre outros.

A Reforma Trabalhista, de julho de 2017, [mudou a legislação](#) para que o afastamento total ocorresse apenas para as empregadas gestantes em relação aos ambientes classificados como insalubres em grau máximo; sem excluir as lactantes. Para situações de insalubridade mínima ou média, a presunção é de que gestantes ou lactantes podem trabalhar em tais ambientes, exceto se a empregada em questão apresentasse um “atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomendasse o afastamento”.

Houve alguma tentativa de ajuste sobre o tema. O ex-Presidente Temer [editou uma medida provisória](#) em novembro daquele ano, para que a gestante ou lactante pudesse trabalhar em ambiente insalubre apenas se apresentasse atestado médico que a autorizasse a tanto. Com isso, a medida provisória não voltava à situação original de proteção à gestante e lactante, mas pelo menos não exigia da mulher a postura de enfrentamento ao empregador para deixar de estar em ambiente nocivo à saúde.

Mas essa proposta deixou de ter validade em março de 2018, já que o Congresso não quis aprovar a medida provisória, transformando-a em lei. A falta de vontade política para a aprovação da medida foi tanta, que não se chegou a realizar o mínimo do trâmite legislativo: não houve designação de relator para que a proposta fosse debatida em comissão mista.

É só nesse cenário que a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos ajuíza ação judicial perante o STF, para que essa parte da reforma seja declarada inconstitucional. Aproximadamente após um ano do ajuizamento dessa ação judicial, o Supremo Tribunal Federal aceita o pedido da Confederação, para que gestantes e lactantes voltassem a ter a garantia de não trabalharem em locais categorizados legalmente como nocivos à saúde.

Para além da demora e confusão desse processo, o que ressalta é a falta de vontade em proteger essas pessoas em condição absolutamente frágil. Seria fácil responsabilizar o Supremo, mas a verdade é que o STF julgou com razoável rapidez, se considerado o tempo médio de julgamento de ações dessa natureza. Se há dedos a serem apontados, eles deveriam recair com mais contundência sobre aqueles no Legislativo e Executivo (de então e de agora). Nenhuma medida foi sinalizada para a proteção das mulheres, fetos e recém-nascidos.

Esse caso demonstra uma grande contradição no discurso daqueles que defendem no Legislativo e Executivo a criminalização na maior extensão possível do aborto, mas que não se moveram um centímetro pela saúde das mulheres, fetos e crianças que eram expostas às condições ou efeitos de trabalho insalubres. Com isso, é complexo compreender porque certas pautas morais que por vezes se apresentam de maneira tão veemente, se calam quando esbarram em outros interesses, como por exemplo, os econômicos. Aparentemente, não há vontade política comprometida com a proteção irrestrita da mulher ou do feto no Brasil.

Rubens Glezer, Professor e Coordenador do Supremo em Pauta da FGV Direito SP