

Uma em cada 5 mulheres não busca trabalho para cuidar da casa ou de alguém

A entrada ou a volta das mulheres no mercado de trabalho encontra nas tarefas de casa um empecilho. Uma em cada cinco mulheres informou que não busca trabalho porque precisa cuidar de afazeres domésticos, dos filhos ou de algum outro parente. O resultado consta da Síntese de Indicadores Sociais divulgada ontem pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas) com dados referentes a 2018.

[\(Universa, 07/11/2019- acesse no site de origem\)](#)

A pesquisa revelou que 19,7% das entrevistadas afirmaram não ter tomado providência para conseguir uma ocupação por ter que cuidar de afazeres domésticos, de filho ou de outro parente —que pode ser criança, idoso ou deficiente. O número é nove vezes maior que o de homens. “O mesmo motivo representou apenas 2,2% das respostas dos homens, corroborando os dados apresentados anteriormente sobre a desigualdade de gênero na realização de atividades domésticas”, diz o IBGE.

Ainda segundo a pesquisa, os resultados “fundamentam a importância que é atribuída à expansão da rede de cuidados para crianças, idosos e pessoas com deficiência para ampliar a participação das mulheres no mercado de trabalho, o que, por sua vez, poderia implicar crescimento do PIB [Produto Interno Bruto] e das receitas tributárias do país”, afirma.

Por esse motivo, em 2018 as mulheres eram maioria nos três componentes da subutilização da força de trabalho, chegando a representar 59,3% da força de trabalho potencial. Além disso, assim como em todos os anos anteriores, as mulheres ainda seguem recebendo salários menores que os homens: R\$ 2.382 em média para eles, R\$ 1.874 para elas.

A arquiteta Mariana Lopes, 33, conta que decidiu cuidar da filha por “uma conjuntura de fatores”. Ela lembra que morava no Rio de Janeiro por quase

seis anos e resolveu voltar para Maceió.

“Eu voltei num dia e descobri que estava grávida no outro. E aí era final de ano e não quis procurar emprego grávida porque sabia que ninguém ia querer me contatar. Aí depois que Maria flor nasceu não procurei emprego porque eu vi que não ia valer a pena e talvez o salário que eu recebesse não ia ser o suficiente pra pagar ou daria somente pra pagar a creche ou babá”, explica.

Ela diz que também não queria colocar a filha ainda pequena em uma creche ou deixar com babá. “Depois que ela nasceu, achei que era importante estar junto dela nessa primeira infância e meu marido trabalha de manhã e só volta de novo. Achei que seria importante para mim e para ela estar com ela nesse período. Foi opção minha, eu que quis. Não valia a pena ficar trancada 8 h dentro de um escritório sem ver minha filha crescer “, explicou.

Falta o homem entrar nas tarefas domésticas

Dr.ª Doutora em comunicação e pesquisadora do tema, a professora da rede Laureate Beatriz Beraldo acredita que o homem não ingressou como deveria nos afazeres de casa —o que leva mulheres, em regra, a se manterem na missão.

“Existe uma constatação pouco comentada, mas que da qual as mulheres têm muita consciência, que é o fato de que a mulher ‘entrou’ no mercado de trabalho, mas os homens ‘não entraram’ nas atividades domésticas. A sobrecarga feminina produz dificuldades no ingresso, mas, principalmente na manutenção do emprego”, afirma.

Para ela, as famílias de baixa renda normalmente são as mais afetadas pela dificuldade financeira em contratar serviços —embora ela veja um problema de dimensão maior e atingindo mais estratos.

“Isso afeta especialmente a parcela mais pobre da população que não têm acesso à creche perto de casa, por exemplo. Mas é um fenômeno que atinge as camadas médias também. Recentemente, o recurso das ‘creches parentais’ tem sido uma alternativa para as mulheres autônomas conseguirem alguns

dias da semana para trabalhar em suas atividades”, pontua.

Desigualdade entre os sexos no desemprego

A Síntese do IBGE também traz outras constatações que mostram como a mulher é prejudicada em vários aspectos ligados ao trabalho.

Um dos pontos apontados é que a crise econômica levou mais mulheres para o trabalho para ajudar a renda das famílias. Entretanto, “sua taxa de participação em 2018 permaneceu bem aquém à dos homens, 52,9% e 72,0%, respectivamente”.

No quesito desocupação, estrato mais afetado entre as mulheres é o grupo das pessoas de até 29 anos, com uma diferença de 5 pontos percentuais entre homens e mulheres em 2018 — 25% a 20%, respectivamente.

“A desigualdade entre os sexos na taxa de desocupação diminui nos grupos de idade mais avançada, o que pode ser atribuído à saída mais cedo das mulheres da força de trabalho, que reduz a pressão sobre o mercado de trabalho. As taxas de desocupação dos homens e das mulheres, desagregadas por grupos etários”, diz a Síntese.

Ainda segundo a pesquisa, entre as mulheres, o nível de instrução aparece com maior influência do que entre os homens —ou seja, mulheres com menos escolaridade têm mais dificuldades de entrar no mercado de trabalho.

“Em 2018, a taxa de participação das mulheres com ensino superior completo era 2,6 vezes maior que a das mulheres sem instrução ou com ensino fundamental incompleto; já a dos homens mais escolarizados era 1,5 vez maior que a dos menos escolarizados.”

Por Carlos Madeiro

Mulheres ganham 16% a menos do que os homens na União Europeia

Segundo a Eurostat, as europeias continuam a trabalhar gratuitamente durante dois meses em comparação aos seus colegas.

[\(G1, 04/11/2019 - acesse no site de origem\)](#)

Mulheres na União Europeia ainda ganham em média 16% a menos do que os homens. Apesar das conquistas femininas, a desigualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho é, dependendo do país, bem marcante. Nos últimos anos, os avanços foram pequenos.

Um homem pode ganhar até 25% a mais do que uma mulher, ambos desempenhando a mesma função, na Alemanha, Reino Unido, República Tcheca e Estônia. Esta segunda-feira (4), Dia Europeu da Igualdade Salarial, assinala simbolicamente o dia que as mulheres deixam de ser remuneradas pelo seu trabalho em comparação com os seus colegas masculinos.

A nova presidente da Comissão Europeia, Ursula von der Leyen, que assume em 1º de Dezembro, deve apresentar medidas para que haja uma transparência salarial vinculativa nos primeiros cem dias de seu mandato. Recentemente, o executivo europeu lembrou que o princípio de igualdade salarial foi inscrito nos Tratados europeus há 60 anos, “no entanto, mulheres em toda a Europa continuam sem ver essa legislação refletida na realidade de suas vidas cotidianas”.

Segundo a Eurostat, a agência de estatísticas da União Europeia, as europeias continuam a trabalhar gratuitamente durante dois meses em comparação aos seus colegas e os progressos nesse domínio são muito lentos.

Em resumo, apesar da igualdade de gênero ser um dos valores fundamentais do bloco, na prática, o reconhecimento dos direitos das mulheres é

demorado, longe do ritmo veloz do século XXI. Na outra ponta, estão os países escandinavos – Suécia, Dinamarca, Finlândia e Noruega – que foram os pioneiros em implementar medidas para coibir a desigualdade salarial entre gêneros.

Em março passado, o Banco Mundial divulgou um relatório apontando que os suecos e dinamarqueses são os povos que mais oferecem direitos iguais para homens e mulheres. A França foi o país europeu que mais avançou na última década ao implementar uma lei para punir a violência doméstica, criar penalidades para o assédio sexual no local do trabalho e introduzir a licença paternidade remunerada -que existe desde os anos 70, na Suécia.

Brasil ocupa 71ª posição

Se o ritmo de evolução se mantiver, a igualdade de direitos entre homens e mulheres só vai conseguir ser atingida em 2073. O Brasil ocupa a 71ª posição, ao lado de Montenegro, Tajiquistão e Vietnã. Um estudo recente divulgado pelo IBGE mostrou que no Brasil a desigualdade salarial entre homens e mulheres é maior na faixa dos 40 anos.

A maternidade é outro fator que pesa para as mulheres no mercado de trabalho. Em geral, **os rendimentos das brasileiras que têm filhos, são em média 35% menores do que as mulheres que não têm.** Esta comparação diz respeito, principalmente, às famílias que não podem arcar com despesas de creches e babás.

Nove em cada dez europeus - mulheres e homens - consideram inaceitável que as mulheres tenham um salário inferior ao dos homens para o mesmo cargo. Discriminação, maternidade, trabalho em tempo parcial, cuidado a familiares dependentes ou idosos são fatores que contribui para o aumento da disparidade salarial das mulheres.

Certamente estas diferenças vão refletir, mais tarde, em suas pensões de aposentadoria devido às baixas contribuições para segurança social em vários países do bloco. É o que acontece, por exemplo, na Romênia, Chipre, Alemanha, Holanda e Áustria, onde as mulheres correm o risco de pobreza ou

exclusão social na velhice.

O papel das mulheres na segurança alimentar, por Rafael Zavala

Em artigo, o representante da Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura (FAO) no Brasil, Rafael Zavala, analisa o papel das mulheres na segurança alimentar à luz dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Ao mesmo tempo em que são responsáveis por mais da metade da produção de alimentos, mais de 60% das pessoas com fome crônica no mundo também são mulheres e meninas. Leia o artigo completo.

[\(ONU Brasil, 31/10/2019 - acesse no site de origem\)](#)

Quando falamos e estudamos sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), percebemos a dicotomia do papel das mulheres em questões que tocam vários temas da Agenda 2030 das Nações Unidas. Enquanto elas são consideradas peças-chaves para o alcance de muitos dos ODS, representam também a parte mais afetada por muitos dos problemas discutidos nesse marco.

No que toca o tema da fome e da desnutrição, mulheres são as grandes guardiãs de conhecimentos ancestrais sobre alimentação e saúde. São, em muitas culturas, as responsáveis pela alimentação de toda a família.

As mulheres rurais, por exemplo, representam 45% da força de trabalho agrícola em países em desenvolvimento como Brasil, chegando a 60% em partes da África e da Ásia. São responsáveis por mais da metade da produção de alimentos e também desempenham um importante papel na preservação

da biodiversidade, garantindo a soberania e a segurança alimentar a partir da produção de alimentos saudáveis.

São responsáveis pela compra de produtos, pela produção de subsistência, pelo conhecimento de manejo de sementes e hortaliças, pelo preparo e pela oferta de alimentos. São elas que, não só guardam esses saberes, como os transmitem para novas gerações e, muitas vezes, os reinventam.

Para além desse papel tradicional, mulheres têm participação cada vez maior nas cooperativas locais e associações de agricultores, e têm envolvimento crescente nos programas de formação agrícola.

Apesar de todo o esforço feminino em prol da alimentação, estudos da FAO apontam que muitas dessas mulheres vivem em situação de desigualdade social, política e econômica, além de contarem com a titularidade de apenas 30% das terras, 10% dos créditos e 5% da assistência técnica.

As mulheres rurais raramente possuem a terra que cultivam e muitas vezes são legalmente impedidas de serem proprietárias. As desvantagens vão muito além: cerca de 60% das pessoas com fome crônica no planeta são mulheres e meninas.

Apesar de diretamente afetadas pela desigualdade de gênero, que se reflete nas mais diversas camadas de suas vidas, elas também possuem ideias e liderança que podem transformar a situação nutricional de suas comunidades. Das agricultoras familiares às merendeiras que preparam diariamente as refeições de milhões de crianças que têm na escola a principal fonte de alimentação, mulheres dão contribuições significativas à segurança alimentar da sociedade e ao desenvolvimento econômico e agrícola.

A igualdade de gênero é um direito. Cumprir esse direito é a melhor chance que temos para enfrentar alguns dos desafios mais prementes de nosso tempo - da crise econômica e falta de assistência médica, às mudanças climáticas, violência contra as mulheres e conflitos crescentes.

A conquista da igualdade de gênero e do empoderamento das mulheres faz parte de cada um dos 17 Objetivos. Somente garantindo os direitos das

mulheres e meninas em todos os Objetivos, chegaremos à justiça e à inclusão sociais, economias que funcionam para todos e cresçam apoiadas nos princípios da sustentabilidade.

Por Rafael Zavala

Saiba como as mulheres serão afetadas pela reforma da Previdência

Com a conclusão do processo de aprovação da reforma da Previdência, nesta quarta (23), devem começar a valer, já em novembro, alterações profundas nas regras de aposentadorias e pensões que irão afetar diretamente as mulheres. Especialistas apontam que elas estão entre as mais prejudicadas pelas mudanças.

[\(Universa, 24/10/2019 - acesse no site de origem\)](#)

Apesar disso, apenas 3 das 12 senadoras mulheres votaram contra a reforma: Zenaide Maia (Pros-RN), Leila Barros (PSB-DF) e Eliziane Gama (Cidadania-MA). O placar final de aprovação do texto-base foi de 60 votos a favor e 19 contra.

A principal mudança da regra nova para as mulheres determina que elas tenham idade mínima de 62 anos de idade e 15 anos de contribuição para se aposentar.

Antes, a trabalhadora podia se aposentar por dois caminhos. Um deles era pelo tempo de contribuição, ao completar 30 anos de trabalho com carteira assinada. Uma mulher que começou a trabalhar com 18 anos e passou três décadas trabalhando com carteira assinada, por exemplo, poderia se

aposentar com 48 anos.

Outra possibilidade de aposentadoria era a por idade. Para isso, a trabalhadora teria que ter ao menos 60 anos de idade e pelo menos 15 anos de contribuição. Com a reforma, a idade mínima de aposentadoria foi imposta a todos. E a diferença de idade exigida para se aposentar entre homens e mulheres, que antes era de cinco anos, caiu para três (62 anos para a mulher e 65 anos para o homem).

“O motivo para essa redução que o governo apresenta é baseado em premissas equivocadas. Embora as mulheres tenham consolidado sua participação no mercado de trabalho, elas ainda são responsáveis por todo o trabalho doméstico e cuidados nas suas casas, o que as ocupa com uma média de 20 horas semanais a mais de trabalho”, diz a economista Juliane Furno.

“Essa dupla ou, às vezes, tripla jornada de trabalho não consta nas estatísticas macroeconômicas oficiais e nem tem contribuição previdenciária. Assim, o ‘bônus’ de cinco anos a menos era apenas o pagamento de uma parte de uma dívida social gigantesca com as mulheres, cujo trabalho é, em grande parte, invisível.”

Segundo o advogado Guilherme Portanova, especialista em direito previdenciário, “as mulheres são as principais vítimas da reforma, visto que o governo jogou por terra as medidas de redução de desigualdade de gênero que existiam”

“As trabalhadoras no Brasil encontram maiores dificuldades no mercado. No melhor dos cenários, por conta da dificuldade de conseguir emprego com carteira assinada, elas conseguem, a cada ano trabalhado, em média, 3,1 meses de registro em carteira para a contagem da aposentadoria. Para os homens, essa média é 26% maior”, diz Portanova.

Mesmo quem trabalhou formalmente e contribuiu regularmente para a Previdência se sente insegura quanto às novas regras. A autônoma Sueli de Sales, 51, está em dúvida se antecipa a aposentadoria para escapar das regras de transição. “Tenho 30 anos de contribuição e poderia me aposentar

agora, mas o fator previdenciário reduziria o meu benefício para quase a metade do que tenho direito. Se esperar para conseguir a aposentadoria integral, terei mais cinco anos de trabalho pela frente. Isso se a regra não mudar de novo”, diz.

Confira como fica a situação das mulheres a partir de agora:

Trabalhadora perto de se aposentar

Para as mulheres que têm a partir de 57 anos de idade e que estariam perto de se aposentar, foi criado um pedágio de 100% do tempo que faltaria pela regra anterior. Por exemplo, uma trabalhadora com 57 anos e 28 anos de contribuição, teria que completar mais dois anos para se aposentar. Com o pedágio, ela terá que contribuir por mais quatro anos.

Jovem trabalhadora

Quem entrou no mercado de trabalho e não tem muito tempo de contribuição terá que aguardar até a idade de 62 anos e somar, pelo menos, 15 anos de contribuição. A mulher de 62 anos que contribuir por 15 anos ganhará só 60% da média salarial. Para receber a aposentadoria integral, é preciso que contribua por 35 anos.

Pensionista

As novas regras para pensões por morte afetam principalmente as mulheres, já que viúvas, mães, filhas, ex-cônjuges e irmãs representam 83% dos que recebem esse tipo de pensão do INSS. Com a reforma, por exemplo, a viúva não vai receber mais o mesmo valor da aposentadoria a que o marido que morreu teria direito. O benefício será de 60% do valor original se não tiver filhos. Se tiver filhos, a pensão terá um acréscimo de 10% por dependente até o teto de 100%.

Servidora pública

Para as servidoras, a reforma não estabeleceu regra de tempo de contribuição menor em relação ao homem. Para se aposentar, elas terão que cumprir 25 anos de contribuição para o INSS, sendo, no mínimo, dez anos no

serviço público e cinco anos deles no cargo atual, além de ter a idade mínima de 62 anos.

Trabalhadora rural

As trabalhadoras do campo terão que se aposentar com, no mínimo, 55 anos de idade e 15 anos de contribuição para o INSS. Antes, era preciso comprovar o trabalho no campo por 15 anos, já que a contribuição era indireta, descontada na comercialização da produção.

Por Juca Guimarães

Igualdade entre homem e mulher no mercado de trabalho pode demorar 217 anos

A desigualdade de renda continua a crescer em todo o mundo. 82% de toda a riqueza mundial gerada entre setembro de 2016 e setembro de 2017 ficou nas mãos do 1% mais rico da população, enquanto a metade mais pobre do globo, equivalente a 3,7 bilhões de pessoas, não foi beneficiada com nenhum aumento em ganhos.

[\(UOL, 22/01/2018 - acesse no site de origem\)](#)

Nesse cenário, as mulheres são as mais prejudicadas, avalia o estudo publicado pela Oxfam nesta segunda (22).

Segundo o documento, será preciso 217 anos para que mulheres em todo o mundo tenham as mesmas oportunidades de trabalho e salários do que os homens. A estimativa da ONG tem como base um relatório do Fórum Econômico Mundial.

Não à toa, 9 a cada 10 bilionários são do sexo masculino. Atualmente, há 2.043 bilionários no planeta.

10 trilhões

O levantamento também mostra que elas sustentam 10 trilhões de dólares com serviços em que não recebem remuneração. Isso quer dizer: se as mulheres fossem pagas para fazer serviços domésticos, por exemplo, seriam injetados 10 tri em dólares na economia mundial.

Na avaliação do instituto, os números refletem uma realidade na qual mulheres têm menos posses de terras, menor participação em ativos financeiros e bens, além de receberem salários menores que os dos homens para exercer as mesmas funções.

E mais: às mulheres ainda costuma ser imposto cargos como o de doméstica, profissão ainda “caracterizada pela baixa remuneração, altos níveis de instabilidade e pouca abertura para que trabalhadores se organizarem em prol de direitos”. Segundo o estudo, 83% dos 60 milhões de trabalhadores domésticos no mundo é composto por mulheres.

Por que mulheres são minoria no 1%

“Normas sociais, atitudes e credos desvalorizam as habilidades e o status da mulher em sociedade e tentam justificar a violência e a discriminação contra elas, além de ditar quais trabalhos são permitidos para as mulheres e quais não são”, avalia o documento. Uma das principais recomendações da ONG, que atua em 20 países, é a criação de mecanismos governamentais para abolir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

“Para se alcançar a igualdade não é suficiente integrar a mulher ao modelo econômico como ele é. Nós precisamos desenvolver um ponto de vista novo para construir uma nova economia, na qual homem e mulher se unam para beneficiar a todos, e não somente a poucos privilegiados”.

Pesquisa

A conclusão dos pesquisadores da Oxfam tem como base entrevistas feitas

com 120 mil pessoas em 10 países, nos cinco continentes, além de estudos da ONU, Fórum Econômico Mundial, Organização Internacional do Trabalho, Banco Mundial, etc.

74% das mulheres já vivenciaram discriminação ou assédio no trabalho

Mais da metade dos trabalhadores já presenciaram discriminação ou assédio. Entre as mulheres, 74% já vivenciaram alguma dessas situações no ambiente de trabalho, segundo pesquisa feita por uma plataforma de trabalho freelancer

[\(O Estado de S.Paulo, 17/10/2017 - acesse no site de origem\)](#)

Uma pesquisa realizada com 5.151 pessoas na América Latina revela que, em 2016, 55% deles já presenciaram ou sofreram algum tipo de discriminação ou assédio no ambiente de trabalho. Os resultados também apontam que metade dos entrevistados (50%) já sofreram desigualdade no trabalho, tanto em relação ao gênero, raça ou orientação sexual. Os dados foram coletados pela Workana, plataforma de trabalho freelancer com atuação em toda a América Latina. Segundo a pesquisa, 74% das entrevistadas do sexo feminino afirmam terem sofrido algum tipo de discriminação ou assédio.

A relações públicas, Anna Paula Mathias, de 30 anos, teve a sua saúde prejudicada depois de trabalhar em uma agência de intercâmbio no Rio de Janeiro (RJ). Após dois meses de trabalho, Anna começou a receber o que considera cobranças excessivas e, segundo ela, ligações fora do horário de trabalho por parte do dono da empresa. “Não demorou muito para começarem os gritos e os xingamentos. Um dia ele matou uma barata e deixou o bicho morto dentro do banheiro para depois me perguntar se eu

havia gostado do presente”, conta. A situação levou a RP a um quadro de depressão e fez com que ela pedisse uma licença médica. “Em uma desavença ele ficou muito estressado, gritou, foi atrás de mim e pegou no meu braço. Eu me desvencilhei, mas aquilo me marcou, mexeu comigo de um jeito que parecia ter desconstruído tudo que eu vivi”.

Discriminação racial. Além do preconceito de gênero, a questão racial também aparece no ambiente de trabalho. Segundo o IBGE, o salário de brancos são 80% mais altos do que os de negros e pardos. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) também aponta que eles são 28,5% dos desempregados do país.

Lilian Moura, 26, é assessora de imprensa e faz parte dos 55% de latino-americanos que já sofreram ou presenciaram algum tipo de discriminação nas empresas em que trabalhou. “Eu sempre ouço que alguém ‘fez serviço de preto’ quando algo não foi realizado corretamente. Eu fico com receio de corrigir a pessoa, mas isso nunca me impediu de questionar”, diz Lilian, que é negra.

Indenização. De acordo com Guilherme Guimarães, Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, as empresas condenadas por assédio moral, sexual ou por discriminação podem ser penalizadas com indenizações morais e em relação à saúde do trabalhador.

Se há um tratamento associado a um Transtorno Mental e Comportamental relacionado ao trabalho (TMCRT), o empregador também pode ser condenado a pagar as despesas do tratamento, como um acompanhamento psíquico e os custos de medicamento.

Segundo o juiz, as discriminações podem ser diretas ou indiretas. “A discriminação direta é promovida intencionalmente quando, por exemplo, algum empregado não é promovido por ser negro ou por ter uma orientação sexual específica. Já a indireta é mais difícil de se perceber. Ela ocorre quando uma empresa discrimina pelas circunstâncias que ela define”.

Outros dados. A pesquisa desenvolvida pela Workana também aponta outros dados sobre as condições laborais dos latino-americanos. De acordo com a

empresa, 57% dos entrevistados tiveram menos de 10 dias de férias em 2016. Apenas 19% dos que responderam a pesquisa ganham mais de 1.000 dólares (cerca de R\$ 3.150) por mês. Trinta e sete por cento dos que responderam a pesquisa afirmaram ter dificuldades de conciliar a vida pessoal e profissional.

Cadê a mãe dessa criança? Está trabalhando doze horas por dia, para ‘salvar’ o país

Você se descobre grávida. Que alegria, né não? Mas na fábrica nem todos compartilham deste seu sentimento. Seu chefe decidiu que você pode continuar trabalhando naquela câmara frigorífica com temperaturas abaixo de zero ou na linha de montagem barulhenta que você e seus colegas só conseguem suportar graças aos protetores auriculares (já inventaram equipamentos de proteção para bebês? Não, né?). Mas ele pode me obrigar a continuar lá, mesmo grávida? Sim, parece que sim, e ainda essa semana. Bastará apenas um atestado médico dizendo que você pode trabalhar naquele ambiente com seu barrigão e você vai passar nove meses naquelas condições. O dono da empresa sempre consegue tudo o que quer, né? Esse atestado vai ser moleza, logo, logo estará em suas mãos - ou nem passará por elas, mas estará junto aos seus documentos no RH, tenha certeza.

[\(O Estado de S. Paulo, 25/04/2017 - Acesse o site de origem\)](#)

A CLT, que já previa a transferência de mulheres que trabalhavam em atividades perigosas ou insalubres (e que garante ainda a retomada às funções anteriores depois do parto) está prestes a não ter mais valor e as grávidas como você, assim como aquelas mulheres que decidirem ter filhos depois de você, vão ter que enfrentar isso e muito mais. E vai ser logo, logo,

nesta quarta-feira, segundo li nos jornais.

Se você sonhava amamentar seu filho até os dois anos, como aconselha o Ministério da Saúde e a Organização Mundial da Saúde, esqueça. A duração da licença-maternidade continuará a mesma, quatro meses, embora vários países já tenham comprovado os benefícios para a sociedade de uma licença parental ampliada. Mas a duração do seu almoço, ah, essa vai mudar! E para menos. A ideia é que você tenha apenas meia hora para se alimentar. E se planejava usar a outra meia hora para tirar leite e levar mais tarde para alimentar seu filho, temo que não irá dar tempo, viu? Não, não, nas novas regras não haverá nada que obrigue as empresas a criar um cantinho sossegado e limpinho para que as mães que amamentam possam tirar seu leite com paz e tranquilidade, nada disso. Para tirar leite abra mão do seu almoço, tranque-se no banheiro, sente na privada e alivie seus seios cheios de leite, que cismam em vazar como se chorassem de saudades do seu bebê.



Foto: Pixabay

E por falar em saudade, ela vai aumentar, viu? Essas novas regras querem ampliar a jornada de trabalho de todos, a sua e a do pai do seu filho, basta você e seu chefe “negociarem”. O dono da fábrica sempre consegue tudo o que quer, lembra? Se você trabalhava oito horas e perdia mais duas para ir e duas para voltar do trabalho, agora pode ter de trabalhar doze. Faça a conta: você pode ter ficar cerca de dezesseis horas longe do seu bebê. Continuar a amamentar vai ser quase impossível - mas esse será o menor dos seus problemas, veja só. Quem vai cuidar do seu filho enquanto você passa mais da metade do seu dia na rua? Como fazer se não há vaga na creche perto da sua casa e, mesmo que ela apareça, nenhuma instituição, nem as particulares, fica dezesseis horas com uma criança, nem que você tenha dinheiro para pagar. Consegue imaginar seu bebezinho dezesseis horas dentro de uma instituição? Não? Nem eu! Mas vai rolar, parece que ainda essa semana.

Você passará a vida trabalhando, enquanto seu filho será criado sabe-se lá por quem. Se tudo der errado (bata na madeira, mas é uma possibilidade) a culpa será sua, claro. Cadê a mãe dessa criança que não a educou direito?

Tava lá trabalhando, para salvar a economia do país, dizem os jornais. A economia vai continuar ruim, porque muitos estudiosos garantem que massacrar o trabalhador não é o caminho para recuperação. Mas agora sua família parece que vai falir também.

Mulheres ganharão tanto quanto homens, mas só daqui a 136 anos

Levantamento mostra disparidade salarial entre gêneros nos EUA

[\(O Globo, 23/09/2016 - acesse no site de origem\)](#)

As mulheres de Nova York têm a menor desigualdade salarial de todos os 50 estados americanos e recebem US\$ 0,89 por cada dólar que seus colegas do sexo masculino ganham. Dificilmente isso soará como uma boa notícia — até que se vejam os números de Wyoming. Apelidado de estado Igualitário, cujo lema é “Igualdade de direitos”, Wyoming é um lugar onde ser mulher não compensa muito — na verdade, lá, paga-se às mulheres apenas US\$ 0,64 por cada dólar do salário de um homem, a pior proporção nos EUA. O avanço para reduzir a desigualdade salarial entre os gêneros em todo o país desacelerou desde 2001, de acordo com “The Simple Truth About the Gender Pay Gap”, um relatório publicado pela American Association of University Women (AAUW). Se a mudança persistir nesse ritmo, as mulheres americanas ganharão o mesmo que os homens por volta de 2152.

Ao mesmo tempo, no entanto, a proporção de renda entre homens e mulheres em todo o país foi de 79,6% no ano passado, a menor em dados ajustados à inflação que remontam a 1960. E a perspectiva para a paridade difere drasticamente entre os estados.

Muito se debate sobre como interpretar a desigualdade salarial entre os gêneros. Quem usa como prova de discriminação o tão citado dado estatístico de que nos EUA as mulheres ganham US\$ 0,78 para cada dólar recebido por um homem (o número está mais para US\$ 0,80) não está usando a mesma medida para a comparação, argumentam alguns pesquisadores que citam diferenças na quantidade de horas trabalhadas e na escolha profissional, entre outras.

O ceticismo em relação a esse indicador é válido, diz Catherine Hill, vice-presidente de pesquisa da AAUW. Esse número é abrangente e mistura muitas coisas, como idade e ocupação. Ela afirma que esse número é mais interessante para evidenciar tendências, como a redução da diferença salarial durante as décadas de 1980 e 1990, “quando as conquistas acadêmicas das mulheres atuaram como um motor”, e a estagnação da linha que marca essa diferença nos últimos 15 anos.

Ao mesmo tempo, no entanto, a proporção de renda entre homens e mulheres em todo o país foi de 79,6% no ano passado, a menor em dados ajustados à inflação que remontam a 1960. E a perspectiva para a paridade difere drasticamente entre os estados.

Muito se debate sobre como interpretar a desigualdade salarial entre os gêneros. Quem usa como prova de discriminação o tão citado dado estatístico de que nos EUA as mulheres ganham US\$ 0,78 para cada dólar recebido por um homem (o número está mais para US\$ 0,80) não está usando a mesma medida para a comparação, argumentam alguns pesquisadores que citam diferenças na quantidade de horas trabalhadas e na escolha profissional, entre outras.

O ceticismo em relação a esse indicador é válido, diz Catherine Hill, vice-presidente de pesquisa da AAUW. Esse número é abrangente e mistura muitas coisas, como idade e ocupação. Ela afirma que esse número é mais interessante para evidenciar tendências, como a redução da diferença salarial durante as décadas de 1980 e 1990, “quando as conquistas acadêmicas das mulheres atuaram como um motor”, e a estagnação da linha que marca essa diferença nos últimos 15 anos.

Projeto veta incentivo fiscal a empresa que discriminar mulher no trabalho

(Câmara Notícias, 08/09/2014) A Câmara dos Deputados analisa projeto (PL 7156/14) que proíbe a concessão de incentivo fiscal e financiamento a pessoas jurídicas de direito privado e a pessoas físicas que utilizem práticas discriminatórias contra mulheres no mundo do trabalho.

Também ficam proibidos, nesses casos, contratos administrativos e participação em licitações, inclusive pregões e aquelas realizadas dentro de parcerias público-privadas (PPPs) nos âmbitos da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios.

O projeto é assinado conjuntamente pelos deputados Rogério Carvalho (PT-SE), Janete Rocha Pietá (PT-SP) e Jô Moraes (PCdoB-MG). De acordo com o texto, considera-se prática discriminatória à mulher a situação em que ela é submetida a igual trabalho ao do empregado homem, recebendo remuneração menor ou tendo jornada de trabalho maior. Também é discriminação contra a mulher o assédio sexual ou moral.

Ficam de fora das limitações impostas pelo projeto as diferenças salariais e de jornada de trabalho entre mulheres e homens em razão de enquadramento no plano de carreira, cargos e salários da empresa ou ainda em razão das normas de proteção às mulheres.

Ao justificar o projeto, os deputados citam dispositivo da Constituição Federal que prevê a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Exploração comum

“Um dos problemas constantemente relatados pelas entidades de defesa dos direitos da mulher é o assédio moral, sexual e a discriminação no ambiente de trabalho”, afirma Rogério Carvalho. “Há casos de exploração em que algumas acabam ficando 12, 14 horas por dia nos estabelecimentos”, acrescenta.

O deputado também cita levantamento recente realizado por um site especializado que revela que 32% das mulheres entrevistadas afirmam sofrer ou já ter sofrido assédio sexual no ambiente de trabalho. Por sua vez, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), datada de 2006, juntando-se as horas gastas com o trabalho formal e dentro de casa, as mulheres chegam a trabalhar mais de 58 horas por semana, 13 a mais que os homens.

Além disso, a quantidade de mulheres que ocupam cargos de chefia é muito baixa: apenas 23% na presidência ou posições similares, diz a pesquisa. Ainda segundo o levantamento, as questões culturais, que as colocam sempre no papel de “cuidadora” e “protetora”, acabam afastando a sua participação em algumas profissões mais técnicas que remuneram melhor, como engenharia.

Tramitação

O projeto será analisado, em caráter conclusivo, pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; de Seguridade Social e Família; de Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Acesse no site de origem: [Projeto veda incentivo fiscal a empresa que discriminar mulher no trabalho \(Câmara Notícias, 08/09/2014\)](#)

Mães acusam prefeituras de maquiar falta de vagas em creches municipais

(Gazeta do Povo, 03/09/2014) Obrigados a universalizar o ensino para crianças com mais de 4 anos até 2016, os municípios brasileiros lutam para cumprir a meta no prazo. No entanto, duas prefeituras do Paraná estão sendo acusadas de adotar ações questionáveis para alcançar o objetivo. Em Quatro Barras, na Região Metropolitana de Curitiba, a denúncia é de fechamento de vagas para bebês com menos de 1 ano. Já em Foz do Iguaçu, no Oeste, a reclamação é de que a cidade estaria “quebrando” o turno integral para aumentar as matrículas em meio período.

Na prática, com essas medidas, os municípios poderiam destinar uma fatia maior das vagas totais em creches para crianças com mais de 4 anos, facilitando o cumprimento da meta. Por exemplo: se uma prefeitura dispõe de 500 vagas em creches, sendo cem para crianças de 0 a 1 ano e outras 400 para os maiores de 4 anos, poderia, bloqueando novas inscrições, usar todas as vagas para suprir a demanda obrigatória. No caso de transformar o turno integral em dois turnos menores, o número de vagas disponíveis poderia dobrar, sem precisar construir novas unidades.

Demissão

Flaviane Garcia, 29 anos, mora em Quatro Barras e diz não ter nem conseguido inscrever seu bebê, de 4 meses, na fila de espera. “Dizem que só há vagas para crianças com mais de 4 anos e me mandam embora”, reclama a assistente de recursos humanos, que corre o risco de ter que se demitir do emprego. “Não tenho como pagar uma creche particular”, lamenta.

De acordo com o Conselho Tutelar local, outras três mães relataram histórias semelhantes à de Flaviane. Uma delas é Thais Augusta, 34 anos. “Não coloquei filho no mundo para a prefeitura cuidar, mas preciso trabalhar para ajudar meu marido e é um direito nosso”, reclama. Para Hirmínia Dorigan

Matos Diniz, da Promotoria de Justiça da Educação de Curitiba, a ação da prefeitura de Quatro Barras é inconstitucional. “A obrigação de ofertar a vaga vem desde a promulgação da Constituição [em 1988]. Não inscrever a criança é uma forma de maquiagem a demanda para dificultar o controle pelos órgãos competentes”, diz.

Obrigatoriedade

A Constituição estabelece que os municípios são obrigados a ofertar vagas na educação infantil, ou seja, são obrigados ao menos a inscrever as crianças em uma lista de espera. A partir de 2016, porém, toda criança com mais de 4 anos deverá ter vaga assegurada, ou seja, ela precisará ser matriculada. Hoje, a criança fica na fila de espera até conseguir vaga. O recém-aprovado Plano Nacional de Educação (PNE) também obriga o atendimento mínimo de 50% para menores de 3 anos a partir de 2024. Com isso, segundo especialistas do setor, os gestores estão apenas adiando a solução definitiva do problema e desassistindo uma parcela da sociedade.

Justiça determina ampliação do ensino infantil

No dia 5 de agosto, a Justiça determinou que a prefeitura de Curitiba crie 9.696 vagas para educação infantil até o fim de 2015. A medida tem caráter liminar e é uma resposta à ação civil pública movida pelo Ministério Público do Paraná (MP-PR). A decisão proferida é da 2.^a Vara da Infância e da Juventude e Adoção, e fixa multa diária de R\$ 10 mil caso seja descumprida.

A prefeitura anunciou que vai recorrer. Mas, caso não consiga reverter a decisão, terá de criar, até o início do ano letivo de 2015, 1.938 vagas – sendo 1.783 para a faixa etária entre 0 e 3 anos e 155 para crianças com mais de 4 anos. As outras 7.758 vagas deverão ser criadas até dezembro de 2015 (7.136 de 0 a 3 anos e 622 para crianças entre 4 e 5 anos). As vagas poderão vir por meio de construção de novas unidades, ampliação das já existentes ou convênios com unidades particulares.

Demanda

Inicialmente, a ação do MP-PR pedia que fossem criadas 10 mil vagas no início do próximo ano letivo em Curitiba e outras 14 mil até 2016. No último

dia 28 de junho, a prefeitura havia anunciado que pretende construir 46 Cmeis até 2016. Desses, 24 já teriam recursos assegurados. Todos eles, porém, já não são suficientes para atender sequer a demanda total de 2013. A prefeitura informou que vai apresentar recurso contra a decisão judicial e que está em curso um plano de expansão de oferta de vagas. Segundo a gestão municipal, nove Cmeis estão em obras e sete serão inaugurados no início de 2015.

Orçamento

Em reportagem publicada pela Gazeta do Povo em 26 de julho, a prefeitura informou que teria de acrescentar R\$ 419 milhões ao orçamento municipal para atender as 24 mil vagas pleiteadas pelo MP-PR. Na ocasião, a gestão municipal repassou cálculos indicando que orçamento atual é de R\$ 316,5 milhões e atende 43,1 mil crianças.

Outro lado

Quatro Barras nega ter destinado lugares de bebês a crianças

A prefeitura de Quatro Barras informou, por meio de nota, que não existe determinação para a recusa de matrículas de crianças entre 4 meses e 1 ano como forma de viabilizar a aplicação da Emenda Constitucional 59, que determina a universalização do ensino para crianças com mais de 4 anos.

O município, entretanto, confirmou que não foram abertas novas matrículas para essa faixa etária inicial em agosto. Isso teria ocorrido porque todas as vagas já estão preenchidas e esses bebês estarão no maternal em 2015. A prefeitura garantiu que, para a segunda quinzena de novembro, serão abertas novas vagas - inclusive para o berçário.

Sobre a universalização do atendimento para crianças com mais de 4 anos, a gestão municipal disse que vem realizando estudos sobre o assunto. Hoje, a fila de espera na cidade é de 197 crianças. Para aumentar a oferta, um Cmei

foi inaugurado, neste ano, com capacidade para 90 crianças (50 vagas destinadas a bebês), e uma nova unidade está sendo construída no bairro Jardim São Pedro. Além disso, outras unidades estão passando por reestruturação para aumentar suas capacidades.

Foz

A prefeitura de Foz do Iguaçu também confirmou parte das reclamações dos conselheiros tutelares. De acordo com o município, as crianças de 4 a 5 anos frequentavam o mesmo espaço que os alunos do ensino fundamental - em alguns casos em turno integral. Desde 2009, porém, esses alunos passaram para os Cmeis municipais, que funcionam com turmas em meio período. A prefeitura disse, por fim, que não entende a mudança como uma interrupção do serviço, e sim como um ajuste.

Direito

Constituição garante oferta na educação básica

A Emenda Constitucional 59/2009 determina que seja assegurada a oferta gratuita da educação básica a todos os brasileiros com idades entre 4 e 17 anos. O texto diz que os municípios devem implantar as medidas, progressivamente, até 2016. Quatro anos depois, a Lei 12.796 estabeleceu mudanças na Lei de Diretrizes e Bases prevendo o atendimento nas chamadas pré-escolas, fase anterior ao ensino fundamental. Já o artigo 54 do ECA garante o atendimento gratuito em creche e pré-escola a crianças de 0 a 6 anos. Na prática, isso quer dizer que o poder público tem o dever de, ao menos, oferecer o serviço, mesmo que não haja vagas disponíveis.

Conselhos

A reportagem procurou os conselhos tutelares de outros dez municípios paranaenses para checar se a situação se repetia. Em nove deles, a despeito da falta generalizada de vagas, os conselheiros disseram nunca ter visto reclamações como a de Quatro Barras. Mas em Foz do Iguaçu, eles reclamam do fechamento de vagas em período integral para ampliar o meio período. Ação que também é ilegal, segundo o MP-PR. “Atenta contra o princípio da proibição do retrocesso social”, explica a promotora Hirmínia, que teme a

repetição dessas práticas.

Déficit

A falta de vagas públicas na educação infantil é generalizada no país. Dados de 2012 coletados pelo MP-PR mostram que, naquele ano, esse déficit no Paraná era de 72% para até 3 anos e 30% para crianças com idades entre 4 e 5 anos. Para aumentar a oferta, a União prometeu investir R\$ 7,6 bilhões na construção de 6 mil unidades até este ano. Até semana passada, porém, só 25% dos 8.801 projetos aprovados haviam sido concluídos. Outros 20% estão em obras. Segundo especialistas do setor, os municípios têm dificuldades para conseguir terrenos e os prefeitos relutam em assumir os custos de manutenção dessas novas unidades devido a restrições orçamentárias.

Acesse no site de origem: [Mães acusam prefeituras de maquiar falta de vagas em creches municipais \(Gazeta do Povo, 03/09/2014\)](#)