

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.

Diálogos Transformadores - São Paulo/SP, 16/05/2019

O Ministério Público do Trabalho em São Paulo e a Organização Internacional do Trabalho - OIT, convidam para uma tarde literária onde os escritores Virginia Guitzel, Amara Moira, Felipe Franco Munhoz, Paula Fábrio e Marcelino Freire irão falar sobre a temática LGBTQ+ presente nas suas obras.

(MPT, 02/05/2019 - acesse no site de origem)

Venha participar dessa tarde literária! Convide seus amigos! Inscrições gratuitas!

Data: 16 de maio de 2019.

Horário: 13 horas.

Local: auditório do MPT/SP - Rua Cubatão, 322 - 3º andar (metrô Paraíso).

***Anexo, programação completa. Acesso para as inscrições no site: <http://www.prt2.mpt.mp.br/> Informe-se / Palestras ou [clique aqui e se inscreva.](#)**

Lacuna de gênero no trabalho quase não

reduziu nos últimos 27 anos, diz OIT

A lacuna de gênero no trabalho quase não diminuiu nos últimos 27 anos e em 2018, a probabilidade de uma mulher trabalhar foi 26% inferior do que a de um homem, uma melhoria de apenas 1,9% com relação a 1991, revelou nesta quarta-feira a Organização Mundial do Trabalho (OIT).

Esse resultado contrasta com um estudo recente e que evidenciou que 70% das mulheres preferem ter um emprego do que ficar em casa, algo com o que, além disso, 66,5% de homens estão de acordo.

“Já não se pode afirmar de maneira crível, em nenhuma região e nem com relação a nenhum grupo social, que as diferenças quanto a emprego entre homens e mulheres acontecem porque as mulheres não querem trabalhar fora do lar”, disse a chefe da Área de Gênero, Igualdade e Diversidade da OIT, Shauna Olney, em entrevista coletiva.

As mais afetadas pela desigualdade são as mulheres com filhos menores de seis anos, que sofrem com o que chamou de “penalização profissional da maternidade”.

Segundo os últimos dados, em dez anos a diferença entre as mulheres sem filhos pequenos e as mulheres com filhos menores de seis anos que trabalham passou de 5,3% a 7,3%, sendo a principal razão para isso o aumento da presença das mulheres do primeiro grupo no mercado de trabalho.

A penalização da maternidade não se limita ao acesso a um emprego, mas segue as mulheres durante grande parte de sua trajetória profissional e dificulta suas possibilidades de chegar a postos de liderança.

Isso é demonstrado com fatos, já que apenas 25% dos cargos de gerentes com filhos menores seis anos são ocupados por mulheres, enquanto a proporção de mulheres em cargos diretivos aumenta para 31% se não tiverem filhos pequenos.

A OIT, além disso, estabeleceu em um recente relatório que em nível mundial persiste uma diferença de remuneração de 20% entre homens e mulheres, uma realidade da qual não se salvam nem os países considerados mais evoluídos na matéria.

A Islândia é o único que alcançou plena paridade nas oportunidades de trabalho para homens e mulheres, mas ainda não conseguiu igualdade de remunerações, por isso que o Governo anunciou medidas concretas para acabar com a lacuna salarial no próximo ano.

Com esse fim, o governo tomou diversas medidas que vão desde a certificação de empresas que pagam por igual a homens e mulheres que realizam um trabalho de valor similar ao estabelecimento de um sistema para que as firmas privadas prestem contas a respeito.

Outro aspecto que preocupa a OIT é que a rentabilidade da educação obtida pelas mulheres – em termos de emprego – é menor que para os homens. Em nível mundial, 41,5% das mulheres com título universitário não trabalham, enquanto no caso dos homens são apenas 17,2%.

Além da penalização da maternidade, as mulheres são prejudicadas por serem as que assumem

em geral o cuidado de pessoas dependentes, seja por velhice, doença ou incapacidade; assim como o trabalho doméstico.

A diretora do Departamento sobre Condições de Trabalho e Igualdade da OIT, Manuela Tomei, disse que para que isto mude não é suficiente apenas eliminar tudo aquilo que faz possível a discriminação e o estabelecimento de regras de cumprimento voluntário, os países devem se dotar de leis específicas que garantam não só a igualdade de tratamento e de oportunidades, mas igualdade de resultados, elementos que também deveriam estar incluídos nos convênios coletivos.

“Quando isto é deixado à vontade das empresas, o impacto que tem é limitado”, afirmou Tomei.

Isabel Saco

Se mulheres e homens ganhassem salários iguais, PIB mundial seria 26% maior, diz OIT

Estudo embasa campanha internacional para igualdade de gênero nas empresas

(O Globo, 29/08/2018 - [acesse no site de origem](#))

Se mulheres e homens tivessem o mesmo salário e igual papel no mercado de trabalho, o PIB mundial cresceria 26%. A estimativa, da Organização Mundial do Trabalho (OIT), está sendo usada como mote para promover a igualdade de gênero em empresas. Batizado de “ganha ganha”, ou “win win”, em inglês, o programa é liderado pela ONU Mulheres em parceria com a OIT e União Europeia e pode ter impacto no Brasil.

— O Brasil é ainda um país muito machista e racista e o motor da mudança será o setor privado — afirma Carlo Pereira, secretário executivo da Rede Brasil do Pacto Global, durante evento da ONU Mulheres em São Paulo

Luiza de Carvalho, diretora da ONU Mulheres para as Américas e Caribe, também acredita que o setor privado deve liderar as mudanças sociais.

O desafio de promover a igualdade de gênero não é exclusivo do Brasil. Na União Europeia, 44% das mulheres com idade entre 30 e 44 anos têm diploma universitário. Entre os homens o percentual é menor, de 34%, mas mesmo assim elas seguem subrepresentadas nos cargos de direção e com salários menores do que o dos homens que exercem a mesma função.

— É um absurdo. Estamos em 2018. Já colocamos gente no espaço e ainda estamos falando de igualdade de gênero no trabalho — diz João Cravinho, embaixador da Delegação da União Europeia no Brasil.

Segundo Cravinho, 44% dos europeus ainda acham que cabe às mulheres os cuidados com a família e a casa e em um terço dos países da Comunidade Europeia esse percentual é ainda maior, de 70%.

— Também temos um longo caminho a percorrer — admite.

Martin Hahn, diretor da OIT no Brasil, garante que existe hoje, por parte das empresas, interesse de colocar em prática a igualdade de gênero:

— As mulheres não são apenas trabalhadoras. São consumidoras. E o conceito de empresa sustentável é hoje muito próximo ao do trabalho decente — explica.

A prévia de um estudo que será lançado pela OIT apenas em 2019 dá indícios de que as empresas podem ganhar com a adoção de programas de igualdade de gênero. Elas relatam ter conseguido melhorar seus produtos e atuar com mais criatividade no mercado, além terem se tornado mais hábil para atrair o interesse dos consumidores.

A despeito dos ganhos promissores para as empresas, as mulheres ainda são minoria em cargos de direção. A pesquisa Insper/Talenses, feita em parceria com a Aliança Para o Empoderamento das Mulheres, feita com 920 empresas no país, mostra que as mulheres seguem em minoria nos cargos de liderança. Ocupam apenas 18% dos postos de presidente, 25% dos cargos de diretoria, 19% entre vices-presidentes e 13% entre conselheiros de empresas.

Por Cleide Carvalho

Negros enfrentam mais dificuldades que brancos no mercado de trabalho, diz MPT

Negros sofrem três tipos de discriminação no mercado de trabalho: ocupacional, salarial e pela imagem, diz Cleber Santos Vieira, membro da Associação Brasileira de Pesquisadores Negros

(Agência Brasil, 08/11/2017 - [acesse no site de origem](#))

Os negros enfrentam dificuldade na progressão de carreira, na igualdade de salários e são os mais vulneráveis ao assédio moral no ambiente de trabalho, apesar da proteção constitucional contra o racismo e a discriminação. A avaliação é do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Segundo a coordenadora da Coordigualdade do MPT e procuradora do trabalho Valdirene Silva de Assis, por causa do preconceito, os negros têm também dificuldade de ocupar cargos de maior exposição, como relações públicas, caixa bancário, secretários e recepcionistas.

“Observamos que nosso texto constitucional traz proteção - nós temos vários dispositivos, alguns específicos sobre a questão trabalhista, que versam sobre os direitos sociais e que mencionam expressamente a vedação de toda e qualquer forma de discriminação, de diferenciação de salário, e o crime de racismo também é tipificado pela Constituição Federal.

Apesar disso, a sociedade nos mostra que essa estrutura legal não consegue fazer com que se caminhe em uma situação diversa [da discriminação e da exclusão racial]", disse Valdirene na tarde desta quarta-feira (8), ao participar do Seminário Racismo no Mundo do Trabalho, na sede do MPT em São Paulo.

A procuradora destacou que o percentual de negros na população brasileira é superior a 50%, embora o índice não se reflita em uma representação no ambiente de trabalho.

O professor Cleber Santos Vieira, da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp), que é membro da Associação Brasileira de Pesquisadores Negros, apontou três tipos de discriminação frequentes no ambiente de trabalho: a primeira é a ocupacional, que questiona a capacidade do negro de desempenhar tarefas mais complexas, mesmo que este profissional seja capacitado para tais funções.

A segunda é a discriminação salarial, com o desrespeito à equiparação na remuneração de brancos e negros, sugerindo que o trabalho feito pelo negro tem menor valor. E a terceira é a discriminação pela imagem, na qual a pele escura e os cabelos crespos são alvo de preconceito e deixam os negros de fora de diversas oportunidades de trabalho.

Problema histórico

"O trabalho foi inicialmente usado no país como ferramenta de opressão e aprisionamento da população negra. A invisibilidade dos trabalhadores negros resulta diretamente da forma como a divisão social do trabalho foi constituída entre nós", afirmou Cleber Vieira. Segundo o professor, o sistema escravista "racializou" toda a estrutura da sociedade brasileira, e a permanência do racismo é um traço estruturante fundamental.

"No Brasil escravista, os papéis dados aos indivíduos eram determinados pela cor da pele. Enquanto o trabalho na administração pública, política, justiça, nas atividades comerciais, era reservado à população branca, o trabalho manual das matas, fazendas e minas era realizado por negros", disse Vieira. Ele acrescentou que os trabalhos mais qualificados, considerados nobres, eram exercidos por uma minoria branca. Já o trabalho braçal e mal remunerados cabia aos negros, primeiramente os escravos e os negros chamados livres após a abolição da escravidão no papel, enfatizou.

A representante da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no evento, Thaís Faria, apresentou dados que mostram a continuidade desse modelo de discriminação e racismo. "Quando olhamos os dados sobre salários e sobre informalidade, vemos como a situação é extremamente real e cruel. A média de salário do homem branco é R\$ 2.507; a da mulher branca, R\$ 1.810; a do homem negro, R\$ 1.458; e a da mulher negra, R\$ 1.071", disse Thaís, que é oficial técnica em princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT.

Quando o recorte é o trabalho informal, a mulher negra tem a maior taxa de informalidade no mercado de trabalho no Brasil. "Vemos, por exemplo, que, na categoria das trabalhadoras domésticas, quase 90% são mulheres negras", ressaltou a representante da OIT. Ela acrescentou que grande dessas mulheres é chefe de família e que a categoria das domésticas é uma das que mais sofrem de depressão, inclusive pela instabilidade no trabalho.

"Porque, se ela é chefe de família, tem filhos para criar e está na informalidade, se adoecer, não recebe dinheiro. Como é que cria sua própria família? Qualquer crise que a pessoa tenha e perca o emprego, como é que vai criar a família? São pessoas que têm um número muito

grande acidentes de trabalho e que também estão envolvidas em casos de assédio sexual e outros tipos de violência”, disse Thaís.

A representante da OIT destacou que não existe desenvolvimento econômico sem justiça social. “[É preciso] promover a justiça social e a diminuição da pobreza. Não se diminui a pobreza sem dar condições iguais a todas as pessoas, para que possam produzir, ter um trabalho decente, um trabalho digno. Por fim, é um tema de desenvolvimento social e econômico, porque estamos falando de força de trabalho de igual valor. E quando excluímos essa juventude [negra] de participar da força de trabalho e produtividade do Brasil, perdemos dinheiro, perdemos na economia, perdemos no desenvolvimento econômico, perdemos na promoção da justiça social.”

Setor bancário

A discriminação, como mostra a história do Brasil, ocorre em diversos setores, inclusive no bancário, destacou a secretária-geral do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, Neiva Santos. O sindicato realizou dois censos, em 2008 e 2014, para avaliar a discriminação de gênero e cor no setor bancário. “No topo da pirâmide [cargos mais altos] não tem mulheres, não tem negros nem mulher negra. De forma alguma. Porque não haverá ascensão enquanto não quebrarmos o preconceito e o racismo no setor financeiro”, afirmou a sindicalista.

Segundo as informações mais atualizadas, do censo de 2014, as mulheres no setor bancário ganham 77% da remuneração dos homens. “Melhoramos esse indicador desde 2008 em 1,5%. Conforme cálculo do Dieese [Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos], se a cada seis anos conseguirmos melhorar 1,5%, vamos demorar 88 anos para ter salários iguais aos dos homens, se continuar neste ritmo.”

“Se olharmos o rendimento médio dos bancários por cor, a média mensal dos negros é 84% em relação ao dos brancos. No mesmo ritmo [considerado entre 2008 e 2014], nós demoraríamos 23 anos para ter equiparação salarial entre negros e brancos”, acrescentou Neiva.

Para a sindicalista, outra questão grave é que as mulheres negras recebem o equivalente a 68% do rendimento dos homens brancos. “Se você olhar o setor financeiro, é muito raro você ver uma gerente negra. Então os bancos, vão contratar [negras] para áreas invisíveis.”

No censo de 2008, os negros representavam em torno de 18% da categoria dos bancários. No último levantamento, em 2014, o percentual passou para 24,7% (21,3% pardos e 3,4% pretos), o que ainda não reflete o presença dos negros na sociedade brasileira. Apesar desse aumento na participação em cargos no setor bancário, Neiva afirmou que a ascensão na carreira continua difícil.

Por Camila Boehm - Repórter da Agência Brasil

ONU e parceiros lançam iniciativa pela igualdade salarial entre homens e mulheres

Coalizão Internacional pela Igualdade Salarial (EPIC, sigla em inglês para 'Equal Pay International Coalition') inclui a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a ONU Mulheres e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Coalizão Internacional pela Igualdade Salarial (EPIC, sigla em inglês para 'Equal Pay International Coalition') inclui a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a ONU Mulheres e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

[*\(ONU Mulheres, 21/09/2017 - acesse\)*](#)

Em um esforço para aumentar e igualar o salário das mulheres em relação ao dos homens em todo mundo, foi lançada nesta segunda (18/9) uma aliança global. Duas agências da ONU participam da iniciativa.

A Coalizão Internacional pela Igualdade Salarial (EPIC, sigla em inglês para 'Equal Pay International Coalition') inclui a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a ONU Mulheres e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

“Cem anos é muito para esperar e devemos trabalhar juntos para que a remuneração igual para o mesmo trabalho seja uma realidade”, disse o diretor-geral da OIT, Guy Ryder, observando que a igualdade salarial está assegurada pela Constituição da OIT de 1919.

A média de ganhos mensais de pessoas do sexo feminino em 2014 estava 17% mais baixa que do sexo masculino, de acordo com a OCDE. Além disso, em muitos países, quanto maior o nível de ganhos e habilidades, maiores as diferenças de remuneração entre homens e mulheres.

Segundo a OIT, o pagamento justo para as mulheres se traduz em benefícios ao longo de suas vidas, bem como de suas famílias. Isso impulsiona as perspectivas de carreira e os ganhos ao longo da vida, além da maior independência e maiores investimentos na educação e saúde de seus filhos.

A diretora-executiva da ONU Mulheres, Phumzile Mlambo-Ngcuka, afirmou que “não há justificativa para um salário desigual para mulheres quando seu trabalho tem o mesmo valor que o de homens. Essa injustiça tem sido invisível por muito tempo e juntos mudaremos isso”.

Além de empoderar as mulheres, a igualdade salarial irá impactar outros objetivos-chave, como promover sociedades inclusivas, reduzir a pobreza, criar condições de trabalho decentes e a igualdade de gênero.

De acordo com o comunicado à imprensa, a EPIC “reunirá um conjunto diversificado de atores nos níveis global, regional e nacional para apoiar os governos, empregadores, trabalhadores, organizações e outras partes interessadas, para fazer o mesmo salário entre mulheres e homens por trabalho de igual valor, uma realidade”.

Os objetivos estão vinculados à [Agenda 2030 para Desenvolvimento Sustentável](#), em particular o Objetivo oito, sobre o trabalho decente e o crescimento econômico, e o cinco, sobre igualdade de gênero. A meta é alcançar a igualdade salarial por trabalhos iguais até 2030.

MP e OIT lançam cartilha para ajudar no combate ao assédio sexual em empresas

Material inclui lista de perguntas e respostas sobre esse tipo de violência; objetivo é ‘romper o silêncio’ das vítimas. Em 2016, MP do Trabalho recebeu ‘apenas’ 252 denúncias.

(G1, 21/06/2017 - acesse no site de origem)

O Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançaram, nesta quarta-feira (21), uma cartilha para ajudar no combate e no reconhecimento do abuso sexual dentro de escritórios e empresas. Nas 26 páginas do exemplar, perguntas e respostas sobre o assunto são elencadas com objetivo de “romper o silêncio” das vítimas.

Responsável por ajudar na elaboração do material, a procuradora do trabalho Sofia Vilela disse que, embora as pesquisas revelem um índice alto de assédio sexual nos ambientes de trabalho, o número de denúncias ainda é baixo. O MPT registrou, em 2016, apenas 252 reclamações de assédio sexual em todo o país; no ano anterior, foram 266.

De acordo com o texto da cartilha, a subnotificação dos casos de assédio sexual e a confusão da prática com assédio moral são grandes. Isso ocorre porque a vítima ainda enfrenta uma série de barreiras e de preconceitos para romper com o silêncio e, em muitos casos, se responsabiliza pela ocorrência.

“A violação é feita por intimidação ou chantagem. As mulheres, principais vítimas, têm dificuldades em denunciar e colher provas, e isso dificulta as nossas investigações dentro do ministério.”

Segundo Sofia, que também atua na Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do MPT (Coordigualdade), em 90% dos casos, as mulheres são os alvos. “As pessoas acham que são brincadeiras, elogios..., mas, na verdade, essas atitudes não deixam de ser uma violação à intimidade das mulheres”, apontou.

Para criar a cartilha foram necessários seis meses de trabalho. O documento foi finalizado com apoio da OIT mediante verba de termo de ajuste de conduta.

A versão impressa da circular conta com um encarte de adesivos com 25 frases destacáveis. São mensagens de conscientização, advertência e de enfrentamento do assédio sexual, que serão usadas em campanhas de conscientização promovidas pelo ministério.

OIT: Mais mulheres no mercado elevaria PIB em US\$ 5,8 tri até 2025

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) defende que uma maior presença de mulheres no mercado de trabalho global é capaz de injetar mais de US\$ 5 trilhões na economia mundial. De acordo com o relatório “Perspectivas sociais e de emprego no mundo Tendências para mulheres no mercado de trabalho em 2017”, lançado nesta pela OIT, uma redução de até 25% na diferença entre gêneros no mercado de trabalho, com maior presença de mulheres trabalhadoras, tem o potencial de proporcionar um crescimento do Produto Interno Bruto global medido pela paridade de poder de compra (PPP, na sigla em inglês) de US\$ 5,76 trilhões até 2025.

(Valor Econômico, 14/06/2017 - acesse no site de origem)

Para chegar a esse valor o mundo precisaria aumentar em 3,9% a mão de obra feminina — acrescentar ao mercado de trabalho global 203,9 milhões de trabalhadoras.

No caso da economia brasileira, cujo mercado de trabalho tem participação masculina de 78,2% e feminina de apenas 56%, o acréscimo de 3,3% de mulheres (ou 5,1 milhões delas) à força de trabalho até 2025 renderia ao PIB brasileiro US\$ 116,7 bilhões, levando em conta a paridade de poder de compra.

Além disso, a redução das diferenças de gênero no mercado de trabalho do país tem um potencial de elevar em R\$ 131 bilhões as receitas tributárias, conforme estatísticas apresentadas hoje pela OIT.

Um dos caminhos para alcançar esse objetivo no Brasil, conforme estabelecido por líderes do G-20 em 2014, é investir em uma abordagem multidimensional, recomenda a OIT. “Isso inclui políticas focadas no equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho e na eliminação da discriminação de gênero, além de criação e proteção de empregos de qualidade no setor da saúde.”

Segundo o relatório, a taxa de participação da força de trabalho global das mulheres será de 49% neste ano, 27,1 pontos percentuais menor do que a mesma referência masculina (76,1%).

Em países desenvolvidos, a lacuna entre homem e mulher no mercado de trabalho é de 16,1 pontos percentuais. Nos emergentes, de 30,6 pontos e nas nações em desenvolvimento, de 12,3 pontos. No caso brasileiro, 78,2% da população masculina trabalha contra 56% das mulheres, um gap de 22,1 pontos percentuais.

Em 2014, os líderes do G20 se comprometeram a reduzir a diferença nas taxas de participação

no trabalho entre homens e mulheres em 25% até 2025. “Esses gaps de gênero são um dos desafios mais urgentes do mercado de trabalho que a comunidade mundial enfrenta. As mulheres são substancialmente menos propensas do que os homens a participar do mercado de trabalho, seja trabalhando ou buscando emprego. Fechar essas lacunas de gênero exigirá esforços orquestrados em várias áreas por parte dos líderes políticos e empresariais”, destaca o relatório.

Luciano Máximo

“Nossa palavra de ordem é fortalecer as nossas bases”, diz Creuza Oliveira no Dia Nacional das Trabalhadoras Domésticas

Na Semana de Valorização do Trabalho Doméstico, a ONU Mulheres entrevistou Creuza Oliveira, secretária-geral da [Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas \(Fenatrad\)](#) e integrante do Grupo Assessor da Sociedade Civil Brasil (GASC) Brasil da ONU Mulheres. Em Salvador, ocorrem sessão especial na Câmara Municipal e outras atividades de mobilização das trabalhadoras domésticas. Na capital paulista, acontecem atos em praças públicas, com o apoio da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e do Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (Inspir).

[\(ONU Mulheres, 28/04/2017 - Acesse o site de origem\)](#)

Neste 27 de abril, Dia Nacional das Trabalhadoras Domésticas, Creuza faz um balanço entre as conquistas e os desafios para a categoria, a exemplo da [Emenda Constitucional nº 72/2013](#), regulamentada pela [Lei Complementar nº 150/2015](#), destacando o histórico de mobilização: “A gente tem cerca de 80 anos de organização sindical. Tivemos avanços importantes, mas, como as outras trabalhadoras e trabalhadores, estamos diante de um retrocesso histórico nas reformas trabalhistas e da Previdência”.



Creuza Oliveira, secretária-geral da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad) - Foto: Agência Brasil/José Cruz

Há quatro anos, a categoria obteve a equiparação de direitos trabalhistas na Constituição Federal, de 1988. Por mais de 25 anos, o trabalho doméstico foi a única categoria profissional com menos direitos trabalhistas no País. Creuza Oliveira elenca os direitos recentemente obtidos pelas trabalhadoras domésticas. “A gente sabe que nós, enquanto classe trabalhadora, corremos o risco de perder direitos que conquistamos há tão pouco tempo. São eles: carga horária, FGTS, horas extras. Apesar de não ter sido o direito como a gente queria, houve avanços. Não podemos negar os avanços que ocorreram, tais como horas extras, adicional noturno. Hoje, a gente corre risco de perder esses direitos”, aponta.

Em 2015, o emprego doméstico era a ocupação de 18% das mulheres negras e de 10% das mulheres brancas. Nos últimos 20 anos, a renda média das trabalhadoras domésticas registrou crescimento de 64%, em virtude da valorização do salário mínimo e ao aumento da formalização do setor. Com isto, foi a categoria que apresentou os mais expressivos ganhos salariais no período. Apesar disto, a renda média, em 2015, não alcançava sequer o salário mínimo (R\$ 739 contra R\$ 788).

De acordo com o estudo [Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça](#), houve um aumento na proporção de carteiras assinadas: em 1995, 17,8% tinham carteira; em 2015, chegou a 30,4%. “Com a aprovação da PEC [Proposta de Emenda Constitucional, revertida na EC nº 72/2013], a gente vê que teve mais controle da formalização. Com o E-Social, a gente pode ter mais controle da situação da formalização. Antes da aprovação da PEC, na questão da previdência, se a patroa não pagava o INSS, a trabalhadora era responsabilizada. Hoje, com o E-Social, a patroa assina a carteira. Se a patroa não contribuir para a previdência, a trabalhadora não é responsabilizada pela não contribuição. Isso melhorou. Agora, a gente ainda não tem uma pesquisa nacional atualizada depois de 2015”, considera.

Ainda segundo o [Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça](#), apesar de as mulheres negras constituírem o maior número entre as trabalhadoras domésticas, apenas 29,3% das trabalhadoras negras tinham carteira assinada em 2015, comparadas a 32,5% das brancas. Outro aspecto revelado pela desagregação de dados apresentada pelo Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – que além de apresentar dados por sexo e raça, também os apresenta por Grandes Regiões e Localidade do Domicílio – são as disparidades regionais. Enquanto na região Centro-Oeste 37,5% das trabalhadoras domésticas tinham carteira assinada em 2015, na região Nordeste somente 19,5% acessavam esse direito.

Um dos pontos negativos salientados por Creuza Oliveira acerca das condições de trabalho da categoria se refere ao aumento da proporção de trabalhadoras domésticas enquadradas como diaristas. Dado mais expressivo para mulheres negras. Elas eram 18,3% da categoria em 1995 e chegaram a 31,7% em 2015. Entre as brancas, 34,1% trabalhavam em mais de um domicílio, condição que em geral está relacionada a rendas mais altas, embora com menos acesso a direitos e proteção social. “Tivemos o aumento de formalização na questão da contratação das trabalhadoras domésticas. Mas também houve crescimento do número de diaristas, o que precariza e deixa as trabalhadoras em situação de terceirização e precarização. Esses são pontos negativos”, elucida.

Envelhecimento de mulheres e redução do trabalho infanto-juvenil – Entre as mudanças mais recentes no trabalho doméstico no Brasil, Creuza ressalta a presença de mulheres com mais idade no exercício da profissão, ao passo que reduziu o trabalho de crianças e de adolescentes. Em 1995, mais de 50% das trabalhadoras domésticas tinham até 29 anos de idade (51,5%); em 2015, somente 16% estavam nesta faixa de idade. Isto se justifica tanto pelo enquadramento legal do trabalho doméstico como uma das piores formas de trabalho infantil, quanto pelas janelas de oportunidades abertas as meninas jovens em relação ao estudo e à escolha de sua profissão.

Conforme Creuza Oliveira, os dados “mostram que as trabalhadoras domésticas, hoje, são mais velhas ou maduras. E caiu o número de crianças e adolescentes no trabalho doméstico. Ainda não é o que se espera, mas houve uma diminuição em âmbito nacional e nos grandes centros. Agora, a gente sabe que, nas periferias e no interior dos nossos estados, crianças e adolescentes ainda continuam trabalhando. Mas isso depende muito de divulgação, denúncias, campanhas de conscientização e de combate ao trabalho infantil e juvenil. Lugar de criança e de adolescente é na escola”, sentencia.

Entre os grupos em situação de maior vulnerabilidade em relação às mudanças econômicas no Brasil, Creuza evidencia preocupação com os “direitos dos jovens, das mulheres e dos negros”. E pergunta: “O que será da geração futura? O Congresso não ouve a população. Não ouve a sociedade. As trabalhadoras domésticas continuam sendo, a grande maioria, mulheres negras. São chefas de família. São arrimo de família”.

As inquietações políticas de Creuza estão sintonizadas com o cumprimento da [Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável](#), adotada pelos Estados-Membros da ONU, em 2015, cujo lema é atender as populações em situação de vulnerabilidade e atuar para que “ninguém fique para trás” nas mudanças que precisam ser feitas para garantir o pleno alcance do plano de ação global centrado nos direitos humanos de todas as pessoas até 2030.

No Brasil, o governo federal aderiu ao [Marco de Parceria das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável 2017-2021](#), incrementando os compromissos com a [Década](#)

[Internacional de Afrodescendentes \(2015-2024\)](#) à Agenda 2030, com foco na promoção da igualdade de gênero e raça e no enfrentamento ao racismo.

Como um dos grupos em maior situação de vulnerabilidade devido ao racismo e ao sexismo, as trabalhadoras domésticas estão mobilizadas para a conquista de direitos básicos. “A gente ainda continua com a luta pela moradia, pela creche, pela escola em período integral, pela ampliação de direitos. Porque direito não se reduz, se amplia. Não queremos nenhum direito a menos”, frisa Creuza.

Convenção 189 - Dentre as normativas internacionais, a [Convenção 189](#) - adotada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) - sobre trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos é uma das prioridades para o movimento sindical das trabalhadoras domésticas no Brasil. “Mais de 20 países ratificaram a Convenção, menos o Brasil. Queremos a ratificação. Estamos vendo a reforma trabalhista e percebemos que fica mais distante a esperança de ratificar a Convenção. Mas a luta vai ser para a ratificar a Convenção. No momento em que vivemos, a palavra de ordem é: fortalecer as nossas bases. E continuar na luta conscientizando a nossa categoria, fortalecendo a autoestima e lutando pela valorização da profissão”, diz Oliveira.

Ícones da mobilização antirracista - No Dia Nacional das Trabalhadoras Domésticas, Creuza Oliveira formula uma mensagem especial na interseccionalidade política de gênero, raça e classe, evocando ícones do enfrentamento ao racismo no Brasil. Uma espécie de resgate do pilar reconhecimento - da [Década Internacional de Afrodescendentes](#), o qual se integra aos outros dois eixos: justiça e desenvolvimento.

“Não devemos parar de sonhar. Não podemos deixar que retrocessos, que nos ameaçam, nos desestimular nem apagar os nossos sonhos. A gente tem que continuar lutando. Agora, mais do que nunca, precisamos estar mais unidas, procurando informações, participando dos movimentos contra os retrocessos. É participar dos sindicatos, das organizações democráticas que lutam por direitos de gênero, raça e classe. A gente tem que respirar fundo e fazer como diversas líderes, mulheres e homens, disseram há anos atrás. Zumbi, Dandara, Luiza Mahin, Luiz Gama, Lélia Gonzalez, Luiza Bairros. A gente tem que dar continuidade ao que essas mulheres e homens iniciaram há muito tempo atrás. A gente tem que continuar na luta e não dar trégua”, finaliza.

[**Empregadores devem enfrentar violência de gênero no local de trabalho, diz ONU Mulheres**](#)

Altos funcionários da ONU pediram na quinta-feira (16), durante painel de discussão sobre a violência de gênero no local de trabalho promovido pela ONU Mulheres e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que governos e instituições em todo mundo criem normas e

medidas adequadas para prevenir tal prática.

[\(ONU BR, 17/03/2017 - acesse no site de origem\)](#)

“A violência contra as mulheres tem consequências de longo prazo”, disse a diretora-executiva da ONU Mulheres, Phumzile Mlambo-Ngcuka, destacando que as crianças que viram suas mães e irmãs serem espancadas dentro de casa podem ser tornar perpetuadores de tais práticas ou pessoas infelizes quando crescessem.

Ela também observou que as mulheres podem morrer devido à violência e experimentar várias formas de sofrimento, incluindo danos físicos e emocionais, traumas, estigma e acesso limitado ao mercado de trabalho.

“Os empregadores também terão de pagar o preço alto por tolerar a violência contra mulheres no ambiente de trabalho, incluindo perdas de produtividade, despesas legais, alta rotatividade e danos à reputação corporativa”, destacou.

“A violência contra as mulheres é uma violação dos direitos humanos, uma ameaça à segurança e à saúde das mulheres e uma intimidação ao empoderamento delas”, acrescentou a diretora do Departamento de Condições de Trabalho e Igualdade da OIT, Manuela Tomei.

Ela afirmou que uma pesquisa conduzida pela OIT descobriu que um dos principais desafios que as mulheres enfrentam no local de trabalho é o assédio e o abuso.

“O universo do trabalho vai além do local de serviço, e inclui conversas, eventos sociais, casa”, frisou, destacando a importância de responder à questão através de uma abordagem integrada que inclui prevenção, proteção e assistência às vítimas.

“A OIT está liderando os esforços para estabelecer um novo padrão global até 2019 e 2020 contra a violência e o assédio no local de trabalho”, continuou.

O painel de discussão foi realizado à margem da 61ª Comissão sobre o Status da Mulher, conhecida como o maior fórum intergovernamental sobre direitos da mulher e igualdade de gênero. O tema deste ano é sobre o empoderamento econômico das mulheres na mudança do mundo do trabalho.