

Jornal Fêmea

Impresso Especial

555/2001-ECT/BSB
CFEMEA

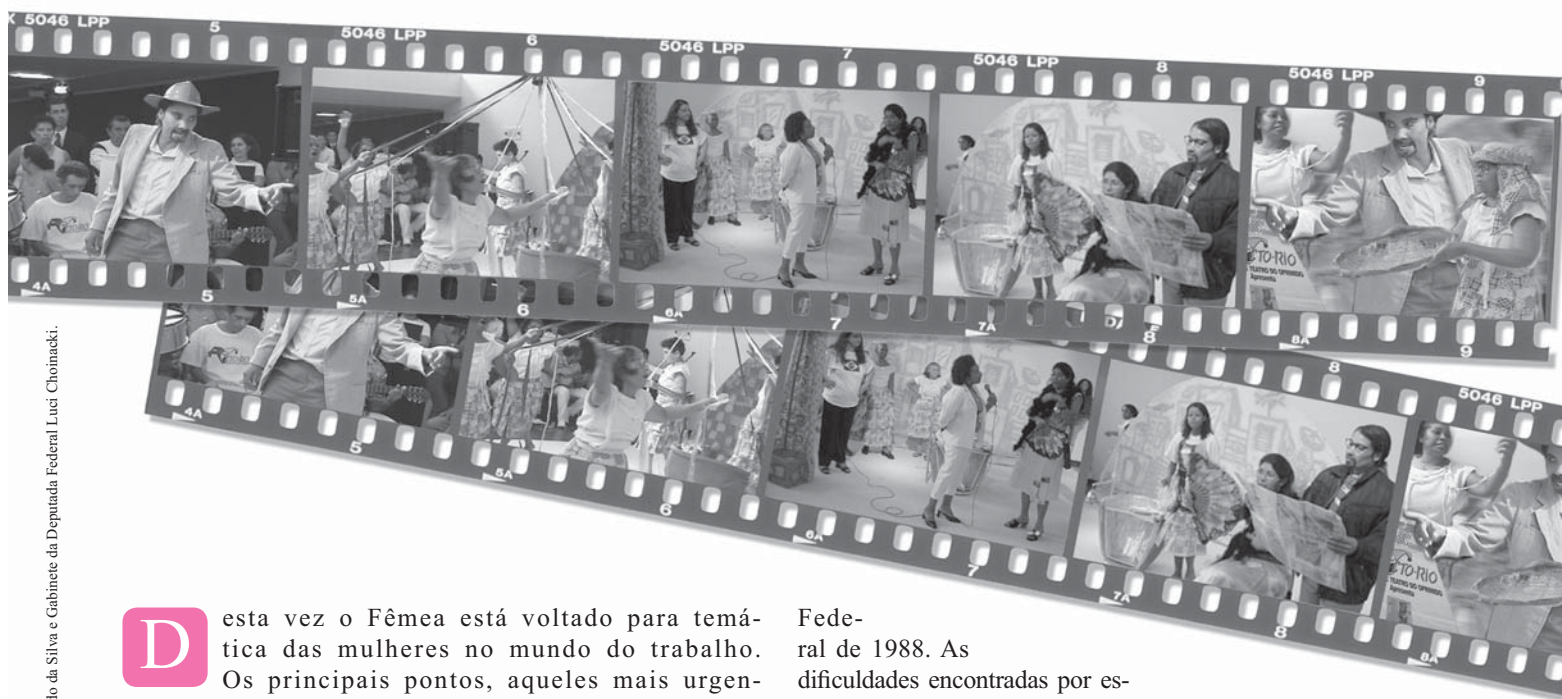
CORREIOS



CFEMEA - Centro Feminista de Estudos e Assessoria

Ano XIII – Nº 143 – Brasília/DF

Abril/2005



Fotos: César Ricardo da Silva e Gabinete da Deputada Federal Lúci Choinacki.

Desta vez o Fêmea está voltado para temática das mulheres no mundo do trabalho. Os principais pontos, aqueles mais urgentes nas agendas dos movimentos de mulheres e feministas serão abordados nas páginas seguintes.

As questões do trabalho doméstico remunerado; das responsabilidades familiares das mulheres e da implicação disso em sua inserção no mercado de trabalho; como está o orçamento para a área de trabalho (no que se refere aos direitos das mulheres); as leis do trabalho nos Estados e municípios; as discussões no Congresso Nacional; além do Guia dos Direitos das Mulheres voltado para o tema estão presentes nesta edição.

A divisão histórica das tarefas domésticas entre mulheres e homens e a falta de amparo do Estado no fornecimento de equipamentos públicos como creches afeta profundamente a forma como as mulheres se inserem no mercado e no mundo do trabalho. As mais prejudicadas são as mulheres de baixa renda, pois sem condições de pagar para que seus filhos não fiquem sozinhos acabam reduzindo suas jornadas de trabalho (formal), seus salários, ou optando por formas de trabalho que não garantem seus direitos trabalhistas, ou ainda recorrendo a outras mulheres (filhas, mães, avós)

As trabalhadoras domésticas formam a única categoria que não possui todos das leis trabalhistas contemplados nem na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nem na Constituição

Federal de 1988. As dificuldades encontradas por essas trabalhadoras passam por vieses enraizados em nossa sociedade, dentre eles destacam-se três: racismo, machismo e visão capitalista dos sistemas produtivo e reprodutivo (veja páginas 8 e 9).

As fotos que ilustram esta capa são da apresentação das mulheres do Centro de Teatro do Oprimido do Rio de Janeiro (CTO-Rio) realizada no Congresso Nacional, no dia 24 de novembro de 2004. Na ocasião, o grupo entregou um abaixo assinado aos parlamentares presentes pela garantia dos direitos trabalhistas das trabalhadoras domésticas.

No âmbito do Congresso Nacional, algumas agendas se apresentam atualmente na discussão sobre trabalho, por exemplo, as Reformas Sindical e Trabalhista; e a criação da Comissão Especial sobre Trabalho Doméstico na Câmara dos Deputados. Nas duas primeiras o desafio, já conhecido pelos movimentos de mulheres e feminista, é inserir as perspectivas de gênero nas discussões. A criação da Comissão Especial enfrenta ainda dificuldades por não ter indicações de deputad@s de alguns partidos, o que impede sua implantação. O trabalho dessa comissão será analisar as mais de 30 proposições que tramitam na casa e elaborar uma proposta legislativa, contendo um resumo das reivindicações desse segmento social.



COMO ANDAM OS DEBATES SOBRE TRABALHO NO CONGRESSO NACIONAL?

No mês de abril, o Congresso Nacional (CN), mais uma vez, teve seus trabalhos paralisados pelo grande número de Medidas Provisórias (MPs) enviadas pela Presidência da República. Líderes partidários firmaram acordo para garantir a desobstrução das pautas do Plenário da Câmara dos Deputados e algumas MPs puderam ser votadas, entre elas a da Correção da Tabela do Imposto de Renda e a da criação do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado. A Reforma Tributária, no entanto, continua parada. Os presidentes da Câmara dos Deputados e do Senado Federal indicaram suas representações para a Comissão Tripartite que irá rever a legislação punitiva sobre o aborto, coordenada pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.

Os debates no CN sobre trabalho têm se voltado para a Reforma Sindical, desdobramentos da Reforma Previdenciária (ver edição anterior do Fêmea), além de projetos pontuais com ênfase no tema do trabalho doméstico remunerado.

Reforma Sindical

O conteúdo da Reforma Sindical refere-se à estrutura da organização sindical. A proposta oriunda do Fórum Nacional do Trabalho (FNT) é polêmica por estar propondo mudanças numa estrutura vigente há 70 anos e encontra resistência dos partidos PC do B, PDT, PSB, PMDB e PTB. Os pontos mais polêmicos da proposta estão em torno da unidade versus pluralidade sindical; fim da compulsoriedade do imposto sindical; direito de organização nos locais de trabalho e direito de greve (pontos fortemente questionados pela bancada empresarial no FNT); negociação coletiva; composição de conflitos.

O fato é que ao se pensar a futura organização sindical, nem a proposta que vem do FNT, nem as proposições legislativas que tramitam no CN apresentam elementos para mudar as relações históricas de desigualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho e no âmbito sindical. A socióloga Silvia Yannoulas já apresenta alguns pontos que poderiam ser debatidos, como por exemplo: a) inclusão de mulheres na composição do Conselho Nacional de Relações de Trabalho, visando garantir a participação igualitária das trabalhadoras e empresárias nos âmbitos de decisão sobre as relações de trabalho; b) estabelecimento de quesitos de sexo/gênero e raça/cor em todos os programas, estudos e pesquisas financiados pelo Fundo Solidário de Promoção Sindical; c) promoção e registro, na base de dados sobre negociação coletiva, de cláusulas favoráveis à promoção da equidade de gênero (íntegra do texto no sítio do CFEMEA/ temas e dados/ artigos e textos/ Trabalho).

Reforma Trabalhista

O movimento de mulheres e feminista tem de se apropriar melhor do debate e se preparar para a discussão desta Reforma, refletindo sobre as questões que são fundamentais para a cidadania das mulheres nas relações de trabalho, como por exemplo: a garantia de equipamentos sociais por parte do Estado, tais como, creches, lavanderias e restaurantes comunitários, e benefícios previdenciários para @s trabalhador@s doméstic@s remunerad@s ou não.

Trabalho Doméstico

Sobre o tema, destacamos a articulação para se criar a Comissão Especial sobre Trabalho Doméstico na Câmara dos Deputados. Em decorrência do dia 27 de abril (Dia Nacional das Empregadas Domésticas),

foi realizada uma audiência pública na Comissão de Direitos Humanos para chamar a atenção d@s parlamentares sobre a questão. O debate foi realizado com vistas à visibilizar a falta de direitos sociais, além do não reconhecimento dos direitos já garantidos para as mulheres, em sua maioria negra, pobre e jovem, que se dedicam ao trabalho doméstico remunerado (confira as entrevistas nas páginas 8 e 9 desta edição).

Sobre as proposições tramitadas, enfatizamos a rejeição na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados (CTASP) do Projeto de Lei (PL) 3353/2004 do Deputado Valverdes (PT/RO) que proíbe o trabalho doméstico aos menores de 16 anos. O relator da matéria deu parecer contrário alegando já existir ordenamento jurídico para este ponto. Já o PL do Senado 287/2004 do Senador Rodolpho Tourinho (PFL/BA) foi aprovado na Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal (CAS). O PLS pretende determinar concessão ao servidor ou empregado de abono do dia em que comprovar a vacinação de seu filho ou dependente menor.

Medida Provisória 242

Também destacamos o envio da proposta de MP 242 encaminhada ao CN pelo Executivo. A medida estabelece algumas mudanças na concessão de benefícios para auxílio-doença, auxílio-acidente e aposentadoria por invalidez, pois altera o cálculo para os dois auxílios (diminuindo o tempo de contagem do cálculo para os últimos três anos, desconsiderando a média do conjunto das contribuições); aumenta o tempo de carência em casos de agravamento do quadro de saúde d@ segurad@, dentre outras. Uma das alegações é que estas mudanças evitarão fraudes contra o INSS. Como se a diminuição de direitos d@s trabalhador@s contribuisse para coibir corrupções.

A MP prevê ainda alterações no tempo de carência para o acesso das trabalhadoras desempregadas ao auxílio-maternidade. A lei atual diz que se a trabalhadora autônoma ou facultativa deixa de contribuir e perde a qualidade de segurada, quando volta à qualidade de segurada, precisa contribuir durante três meses (período de carência) para ter direito ao auxílio-maternidade. Se aprovada a MP 242, este tempo de carência aumenta para 10 meses, ou seja, 10 contribuições.

“Excepcionalmente, o encarte Articulando não circulará este mês”

Nota: Neste Jornal, usamos o símbolo @ para o masculino e feminino, quando falamos dos dois sexos.
Exemplo: filh@ significa filha mulher ou filho homem.



SCS, Quadra 2, Bloco C, Sala 602,
Ed. Goiás – 70317-900 – Brasília-DF,
Telefax: 55+(61) 224-1791

Endereço eletrônico:
imprensa@cfemea.org.br

Sítio:
http://www.cfemea.org.br

Conselho Deliberativo:

Iáris Ramalho Cortês, Leila Linhares,
Maria Aparecida Schumacher, Maria
José Rosado e integrantes do
Colegiado Diretor: Almira Correia
de C. Rodrigues, Guacira César de
Oliveira e Malô Simões Lopes.

Conselho Consultivo:

Albertina Costa, Carmem Campos,
Clair Castilhos, Fátima Oliveira, Helecieth
Saffioti, Jacira Melo, Jacqueline
Pitanguy, Leilah Borges Costa, Mara
Régia, Marcelo Lavenere, Margareth
Arihla, Maria Amélia Teles, Maria
Bethânia Melo Ávila, Nair Goulart,
Saleta Maccaloz, Sônia Correa
e Sueli Carneiro.

Comitê de Especialistas:

Álvaro Vilaça, Comba Porto,
Delaine Martins, Edna Roland,
Ella Wieko, Éster Kosovski, Gilberta
Soares, Hildete Pereira, Paola
Cappellin e Sílvia Pimentel.

Conselho Fiscal:

Cristina Araújo, Elisabeth
Barreiros, Maria Zulene Farias Timbó
e Tereza Montenegro.

Demais integrantes da equipe:

Adriano Fernandez Cavalcante,
Ângela Alves, Camilla Valadares,
Catherine Braga Monteiro, Cláudia
Almeida Teixeira, Elizabeth Saar,
Francisco Rodrigues, Giane Boselli,
Gilda Cabral, Glaci do Carmo
Bren, Iáris Ramalho Cortês, Juliano
Alessander Lopes Barbosa,
Kauara Rodrigues Dias Ferreira,
Mirla de Oliveira Maciel, Myllena
Calasans de Matos, Natalia Mori,
Rafael Moreira Soares.

Conselho de Parlamentares do Programa DIREITOS DA MULHER NA LEI E NA VIDA:

Deputadas Jandira Feghali, Iara
Bernardi, Laura Carneiro, Luci
Choinacki, Yeda Crucius e Zulaiê
Cobra. Deputados Alceu Colares,
Fernando Gabeira, João Grandão e
Roberto Freire. Senadora Maria do
Carmo Alves. Senador
Paulo Paim.

Jornalista Responsável:

Camilla Valadares – JP3014/DF

Apoio:

UNIFEM/DFID

Tiragem:

13.000 exemplares.

Editoração Eletrônica:

Quiz Design Gráfico
(Eduardo Meneses)

Impressão:

Gráfica Positiva



COMO ANDAM AS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AUTONOMIA ECONÔMICA DAS MULHERES?

Responder esta questão é tarefa bem difícil. De um lado temos de olhar para o Orçamento da União, para ver se estas políticas públicas estão paradas ou caminhando; e, nesta hipótese, a que velocidade. Por outro lado, temos de olhar para o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres que estabelece a autonomia e igualdade no mundo do trabalho como uma das suas diretrizes.

O problema é que o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e o Orçamento da União ainda não estão compatibilizados. Algumas ações previstas no Plano ainda não constam do Orçamento, pelo menos de forma explícita, o que dificulta saber ao certo quanto dos recursos públicos estão sendo alocados na efetivação do Plano.

Por outro lado, apesar de existir no PPA - Plano Plurianual 2004/2007 diretriz que assegura a “Garantia do recorte transversal de gênero, raça, etnia, geracional, pessoa com deficiência e orientação sexual na formulação e implementação de políticas públicas.”, na prática o que se percebe é que a quase totalidade das ações e programas não está definida nem balizada pela desigualdade de gênero e étnico-racial. Por isso é difícil dimensionar se os recursos públicos estão sendo investidos em políticas que resultem na superação dessas desigualdades.

O Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA) vem monitorando a execução orçamentária de 16 programas previstos no Plano Plurianual, nas áreas de trabalho, emprego e renda, que têm implicações diretas sobre a autonomia econômica das mulheres. Vejam a seguir como vai a execução orçamentária de cada um dos programas.

O Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e a Diretriz para a Autonomia e Igualdade no Mundo do Trabalho e Cidadania

Assumindo tal diretriz, o governo objetiva promover a autonomia econômica e financeira das mulheres e a equidade de gênero, racial e étnica nas relações de trabalho, mediante inclusive políticas de ação afirmativa. Ademais, visando a área rural, quer ampliar a inclusão das mulheres na reforma agrária e na agricultura familiar; e na área urbana, pretende promover o direito à vida nas cidades com qualidade.

Para alcançar tais objetivos, o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres estabelece 5 prioridades: ampliar o acesso das mulheres ao mercado de trabalho; promover a autonomia econômica e financeira das mulheres por meio do apoio ao empreendedorismo, associativismo, cooperativismo e comércio; e promover relações de trabalho não discriminatórias, com equidade salarial e de acesso a cargos de direção.

Um conjunto de 76 ações, também definidas pelo Plano, buscam a concretização dos objetivos e o alcance destas metas.

A íntegra do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres está disponível no seguinte endereço eletrônico: www.mec.gov.br/spmu/PNPM.pdf

POLÍTICAS PÚBLICAS



Roberto Neri - Brasil

O Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF) apresentou execução expressiva em 2004 de R\$ 2,678 bilhões, atingindo quase 90% da dotação autorizada. Esse valor é 84,4% acima do executado em 2003 que atingiu R\$ 1,45 bilhões. Segundo a coordenadora do Programa de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia do ministério, Andréa Butto, "mais de 20% dos financiamentos concedidos destinam-se às mulheres, mas a meta é aumentar para 30% essa participação." Em 1999, apenas 9% das mulheres do total de agricultores familiares participavam do PRONAF. Comparando com a safra 2001/2003, o número de contratos fechados por mulheres atualmente é três vezes maior." Nós passamos de 121 mil para 322 mil contratos na safra 2004/2005" garante a coordenadora.³ Para 2005, a dotação é de R\$ 3,7 bilhões, superior em 22% a de 2004. Até abril, já estão empenhados R\$ 3,5 bilhões e pagos quase R\$ 500 milhões.

O programa **Primeiro Emprego** tem como objetivo inserir jovens no mercado de trabalho, facilitando a obtenção do seu primeiro emprego e destaca a questão de gênero/raça/cor na definição do público-alvo.

Em 2004, a execução do programa foi muito aquém do esperado, apenas 27% da dotação autorizada foi paga. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), cerca de 300 mil jovens se inscreveram para participar do programa. A principal ação orçamentária "Estímulo Financeiro ao Empregador para Geração do Primeiro Emprego destinado a Jovens" cuja dotação inicial era de R\$ 92,5 milhões executou insignificantes R\$ 248 mil. Em agosto de 2004 o programa foi modificado para torná-lo mais atrativo e flexível, elevando de R\$ 1,2 mil para R\$ 1,5 mil o subsídio anual concedido às empresas para cada jovem admitido afim de compensar os custos de contratação pelo Programa e a inclusão de jovens com o Ensino Médio conclu-

ído, mas, os efeitos ainda não se fizeram sentir. Destaque para a ação "Qualificação de Jovens para o Serviço Voluntário" que executou cerca de R\$ 17,1 milhões.

O Orçamento para 2005 prevê dotação de R\$ 140,7 milhões, sendo que até 29 de abril foram empenhados aproximadamente 22% deste valor.

O programa **Economia Solidária** é um programa estratégico para a conquista da autonomia e do empoderamento da mulher, especialmente as que se encontram em situação de pobreza, mas ainda não apresenta recorte de gênero e raça. Em 2004 estavam previstos quase R\$ 60 milhões, mas foram gastos apenas R\$ 22 milhões, ou seja, 36,4%. Para 2005 estão previstos R\$ 57,4 milhões, mas até 29 abril só foram empenhados R\$ 864 mil, menos de 2%.

O programa **Qualificação Social e Profissional** apresenta uma trajetória de execução crescente. Em 2003, foram pagos cerca de R\$ 48 milhões e, em 2004, R\$ 77 milhões, e a previsão para 2005 é de R\$ 131 milhões. Até 29 de abril foram empenhados R\$ 48 milhões. Vale lembrar que o Plano Nacional de Qualificação (PNQ) apresenta recorte transversal de gênero e raça, garantindo preferência de acesso às mulheres, sendo que a orientação pedagógico-metodológica reconhecerá e valorizará a diversidade cultural, étnica, social, regional, de gênero, que perpassa os trabalhadores.

O programa **Rede de Proteção ao Trabalho** tem como objetivo garantir o cumprimento das normas legais e convencionadas de proteção ao trabalho. Assim, além de promover a fiscalização, contribui com a divulgação da Convenção nº 111 da OIT, junto ao setor público nos programas relativos à área trabalho, influenciando a adoção de políticas públicas de combate à discriminação.

Em 2004 quase toda a dotação autorizada foi executada, atingindo cerca de R\$ 18 milhões. A previsão para 2005 é de R\$ 20 milhões e até 29 de abril foram empenhados 73,4% deste total. A ação orçamentária “Combate a Discriminação” no trabalho é ainda insignificante do ponto de vista de volume de recursos, apenas R\$ 200 mil, mas o desenvolvimento de ações não orçamentárias tem sido de grande importância nesta área.

No programa **Integração das Políticas Públicas de Emprego e Renda** destaque para a ação “Pagamento do Seguro-Desemprego ao Trabalhador Doméstico”. Em 2003, foram pagos R\$ 6,2 milhões, em 2004, R\$ 7 milhões e a previsão para 2005 é de R\$ 8 milhões. Ressalta-se que esses valores representam apenas 0,1% do que é pago de seguro desemprego às/aos outras trabalhadoras@s do setor formal, perspectiva que se mantém em 2005.

Esta é uma despesa obrigatória. Não há como cortá-la. O que chama a atenção, é o fato de que apesar de crescente, ainda seja tão pequeno o número de trabalhadoras que acessem este direito. Uma das explicações pode-se supor que seja os poucos recursos destinados a ação “Publicidade de Utilidade Pública”, com dotação de quase R\$ 700 mil para todo o programa. Afinal, o desconhecimento do direito e das formas de acessá-lo é um obstáculo fundamental ao seu exercício. Pode-se inferir que a outra explicação esteja na própria legislação do seguro desemprego, que discrimina negativamente a categoria das trabalhadoras domésticas, dificultando sobremaneira o acesso ao seguro desemprego.

O programa **Organização Produtiva de Comunidades Pobres (PRODUZIR)** está vinculado aos programas de desenvolvimento regional do governo federal e tem como objetivo promover a capacitação e organização produtiva de comunidades pobres. Não apresenta recorte transversal de raça e gênero. Em 2004, foram pagos quase R\$1,8 milhões, o que representou 70% da dotação autorizada. Em 2005, a previsão é de quase R\$ 2,7 milhões e até 29 de abril nada tinha sido empenhado.

O programa **Incentivo à Autonomia Econômica das Mulheres no Mundo do Trabalho** apresentou uma execução de menos de 50% das despesas autorizadas na Lei Orçamentária em 2004. Dos quase R\$ 4 milhões previstos foram pagos apenas R\$ 1,8 milhões. Tal desempenho se deve aos efeitos do contingenciamento realizado em 2004 que “cortou” 45,5% do orçamento deste programa naquele ano. A quase totalidade de seus recursos foram aplicados na “Capacitação de Mulheres Gestoras nos Setores Produtivos Rural e Urbano”, sendo que mais de 80% foram aplicados através de entidades sem fins lucrativos, cabendo a Estados e municípios o restante. Do ponto de vista regional observa-se uma maior concentração no sudeste e sul do País, com cerca de 55% da aplicação dos recursos.²

A dotação inicial para 2005 é de R\$ 3,2 milhões, o que representa uma queda de quase 20% relativamente à dotação inicial de 2004. Mas ainda não se sabe o efeito do contingenciamento sobre este programa para uma avaliação mais precisa. Até 29 de abril, o nível de empenho era de 5,4%, o que pode ser explicado pela divulgação apenas em 24 de março da Portaria que define os termos de referência e os prazos para entrega e análise dos projetos. Como a Portaria Nº 003 estabelece como data limite o dia 30 de abril e 30 de maio em segunda chamada, e estabelece ainda prazo máximo de 60 dias para análise final dos projetos, supõe-se que a execução orçamentária deste programa só terá início no segundo semestre.

Os programas **Desenvolvimento Sustentável de Territórios Rurais, Assentamentos Sustentáveis para Trabalhadores Rurais e Desenvolvimento Sustentável na Reforma Agrária**, que estão a cargo do Ministério do Desenvolvimento Agrário que tem envidado esforços no sentido de garantir a transversalização de gênero em suas políticas, apresentaram, em 2004, execução de 60% a 80% relativamente à despesa autorizada. Para 2005, as despesas autorizadas sofrerão significativa elevação, 470%, 28% e 160%, respectivamente, mas o nível de empenho e pagamento em 2005 é ainda muito baixo.

Destacam-se ainda os programas **Artesanato Brasileiro, Arranjos Produtivos Locais, Desenvolvimento centrado na Geração de Emprego, Trabalho e Renda e Crédito Fundiário**, que apresentaram nível de execução baixo em 2004 e que não apresentam recorte transversal de gênero e raça.

Passados os 4 primeiros meses de 2005, observa-se que o nível de execução do conjunto dos programas analisados ainda é baixo, como era de se esperar. Dos 16 programas selecionados, 9 apresentam nível de pagamento abaixo de 1% relativamente às dotações autorizadas. Pode-se concluir que muito ainda falta para que a diretriz de garantia de transversalidade de gênero e raça seja uma realidade nas políticas públicas federais.

¹ O Orçamento Mulher conforme definição do CFEMEA é constituído por 50 programas, presentes no Plano Plurianual 2004-2007 para sua composição. Os critérios adotados organizaram os programas em 3 grupos:

Grupo A: Cuja maioria do público-alvo seja a mulher, ou que apresentem definição forma/legal da participação da mulher ou explicita o enfoque de gênero no programa ou ação.

GRUPO B: Tenham relevância (que se destaquem) na alteração do cotidiano da mulher.

GRUPO C: Mesmo não atendendo os critérios acima, possam ser estratégicos para as mulheres do ponto de vista de seu empoderamento e autonomia econômica.

² Governo quer ampliar participação feminina no desenvolvimento rural.

³ Fonte: Entrevista para Rosamélia de Abreu Repórter da Agência Brasil.

TRABALHO E RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Bila Sorj*

Nas últimas décadas cresceu significativamente o interesse internacional pelo tema do equilíbrio entre trabalho e responsabilidades familiares. Cada vez mais se reconhece que os conflitos entre vida laboral e vida familiar têm efeitos negativos sobre a qualidade de vida das pessoas (notadamente sobre o bem-estar das mulheres e das crianças) e sobre as condições de trabalho, particularmente, a produtividade do trabalho e a saúde dos trabalhadores.

Diferentemente de muitos países europeus e da América do Norte, no Brasil o reconhecimento explícito de que a articulação entre a esfera do trabalho e as responsabilidades familiares constitui um problema social é ainda incipiente. De fato, o Brasil não está entre os 34 países que ratificaram a *Works with Family Responsibilities Convention (C156)* adotada pela OIT em 1981.

Todavia, as duas últimas décadas foram fortemente marcadas por mudanças na estrutura das famílias e do mercado de trabalho que agravam os problemas da relação entre a esfera do trabalho e a esfera privada. Estas mudanças não foram acompanhadas, na mesma medida, de ações por parte do Estado e das empresas voltadas explicitamente para responder aos novos desafios que as famílias enfrentam. Assim, não seria exagero dizer que a regulação entre a esfera do trabalho e a esfera familiar permanece, ainda, em boa medida, um assunto privado das famílias.

Nas duas últimas décadas, as mudanças na composição das famílias foram profundas. Houve uma forte retração do tipo tradicional de família formada por casais com filhos. Reduziu-se também a proporção de famílias compostas por casais com filhos e com parentes, as chamadas famílias extensas. Em compensação, cresceu expressivamente o número de famílias compostas por chefes mulheres e filhos sem a presença do cônjuge, i.e., as famílias mono parentais femininas.

Do ponto de vista da família, a principal mudança relativa ao mercado de trabalho corresponde ao ingresso massivo das cônjuges no mercado de trabalho. A estratégia adotada pelas famílias para enfrentar esse desafio é alocar os seus membros em empregos de naturezas diferentes, nas quais a jornada de trabalho é um importante diferenciador.

Para os homens prevalecem os empregos formais, i.e, protegidos pela legislação trabalhista, com vários benefícios decorrentes desta relação contratual. Para as mulheres predominam empregos informalizados, que implicam jornadas

de trabalho menores e salários reduzidos. Sobretudo as cônjuges com filhos se inserem nas ocupações mais precárias oferecidas pelo mercado de trabalho.

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho indica que o papel feminino tradicional vem mudando rapidamente sem que o masculino tenha se alterado na mesma proporção.

Um passo importante na redefinição das responsabilidades familiares entre a esfera privada e pública é promovido pela ampliação do acesso das crianças de 0 a 6 anos às instituições de educação infantil. A eficácia deste mecanismo em equilibrar as demandas do trabalho e da família é notável.

Em cerca de 39% dos domicílios brasileiros, as crianças com até 6 anos estão em creche ou pré-escola. Nesses domicílios a renda familiar per capita é cerca de 50% maior que os domicílios onde as crianças não estão em creche. As mães de crianças em creche têm uma taxa de participação no mercado de trabalho maior que as mulheres cujos filhos não estão em creche ou pré-escola. Essas mães conseguem trabalhar uma hora e meia a mais em relação as que trabalham, mas os filhos estão em casa. Também recebem salários 55% superiores. Evidencia-se que a creche é um mecanismo eficiente na conciliação de família e trabalho, tendo em vista que além de possibilitar às mães trabalharem, permite uma melhor inserção delas no mercado de trabalho.

O impacto positivo da educação infantil no aumento da participação no mercado de trabalho, na renda e na jornada de trabalho das mães ocorre para todas as camadas sociais da população. A Tabela 1 mostra a divisão dos domicílios com crianças de até três anos em quatro grupos segundo a renda familiar per capita. Para os 75% mais pobres, a renda familiar per capita dos domicílios com mulheres que têm filhos em creche é praticamente a mesma dos domicílios que os filhos não estão em creche. Entretanto, o salário das mães que deixam os filhos na creche é bem superior ao das mulheres que não têm acesso a esse mecanismo. A diferença chega a ser 38% no primeiro quarto, ou seja, nos 25% mais pobres. O acesso à creche e pré-escola cria, pois, um círculo virtuoso no qual as mulheres que obtêm pouco mais de renda no trabalho colocam os seus filhos na creche e a possibilidade de deixar os filhos na creche permite que elas ganhem mais no trabalho.

Tabela 1: Características da inserção das mulheres segundo a frequência à creche ou pré-escola dos filhos de até 3 anos de idade por quarto de renda

	Filhos não frequentam a creche ou pré-escola	Filhos frequentam a creche ou pré-escola
1º quarto da distribuição de renda		
Porcentagem de domicílios	74,0	26,0
Renda familiar per capita	R\$ 34,2	35,6
Taxa de participação	43,0%	49,1%
Salário	R\$ 54,3	75,1
Jornada de trabalho semanal	27,5 horas	29,1
2º quarto da distribuição de renda		
Porcentagem de domicílios	77,4	22,6
Renda familiar per capita	111,6	111,4
Taxa de participação	47,6	60,0
Salário	158,2	189,1
Jornada de trabalho semanal	35,0	37,1
3º quarto da distribuição de renda		
Porcentagem de domicílios	76,5	23,5
Renda familiar per capita	224,8	222,6
Taxa de participação	56,2	69,4
Salário	275,0	317,5
Jornada de trabalho semanal	37,7	38,1
4º quarto da distribuição de renda		
Porcentagem de domicílios	64,9	35,1
Renda familiar per capita	733,7	948,5
Taxa de participação	66,8	74,9
Salário	821,8	1111,7
Jornada de trabalho semanal	38,3	37,3

Fonte: Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios (Pnad) de 2001.

Em famílias com renda per capita muito próximas, o fato das crianças estarem em creche e pré-escola faz com que as mães participem mais do mercado de trabalho, ganhem mais e tenham uma jornada de trabalho maior.

O impacto do acesso à educação infantil sobre as oportunidades de trabalho das mulheres revela que este serviço é altamente eficaz em promover um equilíbrio entre as necessidades laborais e as responsabilidades familiares.

O impacto da frequência dos filhos de 4 a 6 anos à creche e à pré-escola sobre os salários e jornada de trabalho das mães das famílias mais pobres é superior ao das famílias mais ricas. Enquanto nas famílias pobres o salário das mães que têm filhos frequentando a pré-escola se eleva cerca de 35%, nas famílias mais ricas esse percentual cai para cerca de 14% (Fonte: Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios (Pnad) de 2001). Com a duração da jornada de trabalho o mesmo padrão se repete: para as mães mais pobres, ter filhos frequentando à pré-escola possibilita aumentar a sua jornada de trabalho em duas horas (passa de 27,5 para 29,6), enquanto que para as mães mais ricas, com filhos na pré-escola, a jornada de trabalho permanece igual, cerca de 37 horas semanais. Assim, podemos concluir que o grupo de renda que mais se beneficia do acesso à educação infantil são os pobres.

Dessa maneira, a ampliação dos investimentos públicos na educação infantil deve ser considerada uma prioridade na agenda das políticas públicas voltadas à promoção da equidade de gênero.

* UFRJ

TRABALHADORAS DOMÉSTICAS: A LUTA PELA IGUALDADE DE DIREITOS

Os debates sobre Trabalho e Emprego Doméstico estão na lista de urgências na luta das mulheres brasileiras por igualdade no mundo do trabalho. Esta edição temática do jornal Fêmea traz uma entrevista com duas importantes militantes na luta pelos direitos dessas trabalhadoras: Creuza Maria Oliveira, presidente da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad) e Cleusa da Silva, coordenadora da Articulação de Mulheres Negras Brasileiras (AMNB).

A categoria das trabalhadoras domésticas é uma das mais expostas à baixa remuneração, ao assédio moral, ao assédio sexual, dentre outras situações. Como a história do Brasil contribuiu e contribui para essa realidade?

Creuza Maria: No processo de colonização quando os negros eram traficados para várias partes do mundo, principalmente para o Brasil, vinham trabalhar na lavoura e no trabalho doméstico. Na relação: casa grande e senzala havia os escravos que ficavam dentro de casa, eram as amas de leite etc. Elas sofriam muitos abusos mesmo parecendo ter mais privilégios estando dentro de casa (não estar exposta ao sol, à chuva). Mas essa escrava dentro da casa grande estava exposta a vários tipos de violência incluindo a sexual, como, por exemplo, iniciando os meninos sexualmente.

A princesa Isabel assinou a Lei Áurea, acabou a escravidão, entre aspas, então os europeus vieram para ficar no lugar dos escravos, mas em outra situação com terra e recursos. Ela assinou a Lei, mas esqueceu de dar moradia, carteira assinada e cidadania para os negros. As escravas domésticas passaram ser as criadas, logo depois da escravidão.

Hoje o número de mulheres nessa mão-de-obra é imenso, continuamos lutando por cidadania, moradia, educação, direito sobre o nosso corpo. Além disso há também a exploração do trabalho infante-juvenil que não começou agora, se dá desde antes da Lei do Ventre Livre. Com ela, as crianças nasciam e deixavam, entre aspas, de serem escravas porque nasciam na casa, mas com cinco ou seis anos estavam engraxando sapatos, trabalhando na lavoura etc. Essa exploração ainda acontece hoje, mas com um processo

diferente. As meninas continuam sendo exploradas, fora da escola, sendo arrancadas do seio da sua família para trabalhar com outra.

Cleusa da Silva: A matriz ideológica do trabalho doméstico brasileiro se estrutura no viés do processo de transição entre trabalho escravo para o trabalho livre, cujo marco institucional fora a urbanização sem planejamento, a industrialização/imigração e a transformação espacial da casa grande e senzala em favelas e sobrados.

Refletir sobre a maior categoria sócio-profissional feminina e negra no mundo do trabalho brasileiro pressupõe olharmos como se estruturaram as desigualdades de tratamento, de oportunidades e de condições no trabalho doméstico.

O escravismo faz parte da história da humanidade, o Brasil possui uma herança de escravização negra e colonização. Este contexto de patriarcado e escravismo remodela o trabalho doméstico no pós-abolição. Consta nos anais da história, nas décadas de 20 e 30, do século passado, que mulheres negras, organizadas na Frente Negra Brasileira colocaram em pauta o reconhecimento e a valorização do trabalho doméstico, como qualquer outro trabalho passível de direitos e deveres. Em 1936, Laudelina de Campos Mello, cria a primeira Associação de Empregadas Domésticas no Brasil, na cidade de Santos/SP. Na década de 50, esta categoria ganha capilaridade em diferentes Estados e cidades da federação e em 70, ganham reconhecimento profissional e conquistam o direito à carteira de trabalho assinada, com redução de direitos e regulamentações. Na década de 80, conquistam a autonomia sindical, filiam-se à central sindical, realizam

encontros nacionais e internacionais e ampliam direitos na Constituição Federal. Finalmente na década de 90 buscam uma nova institucionalidade, criam Federação própria e dialogam com o Executivo, o Legislativo e o Judiciário para a efetivação e ampliação dos direitos trabalhistas.

Quais são as principais reivindicações das trabalhadoras domésticas hoje? Há perspectivas de que estas reivindicações possam ser conquistadas, na atual conjuntura brasileira?

Creuza Maria: Nossas reivindicações são como as de qualquer trabalhadora. As mulheres têm uma luta histórica para reconhecimento do seu trabalho como o de qualquer trabalhador/a, se as mulheres que estudaram, fizeram faculdade etc, lutaram e continuam lutando, imagine as trabalhadoras domésticas que são afetadas pelo machismo e ainda pela relação da casa grande e senzala em sua vida? A maioria das trabalhadoras domésticas tem baixa escolaridade são pobres e negras.

Hoje, queremos o reconhecimento da profissão, que a sociedade reconheça que o trabalho doméstico é profissão e tem um papel importante na sociedade, mesmos direitos que os demais trabalhadores: horas extras, salário família, seguro desemprego, FGTS, acidente de trabalho etc.

Para alcançar isso precisaremos de muita mobilização o que é difícil, porque nós mulheres não fomos criadas para nos mobilizar nem politizar. É preciso mudar a mentalidade da sociedade e dos três poderes governamentais. E pensar no fato de que o Legislativo, o Executivo e o Judiciário são formados por empregadores e estamos

reivindicando para eles. Nos outros sindicatos vemos os companheiros sindicalistas que também são empregadores, no movimento feminista, as mulheres lutando pelos direitos também são patroas, na academia também são os patrões fazendo estudos.

Atualmente na discussão de Reforma Trabalhista estamos participando tentando inserir a luta das trabalhadoras domésticas nela e na Reforma Sindical. A maioria dos sindicatos das trabalhadoras doméstica é liderado por mulheres, diferente do que acontece em outras categorias em que os homens estão nos cargos de decisão e as mulheres raramente estão nesses lugares. Mesmo com toda batalha, sendo mãe etc estamos lutando para dirigir os sindicatos. Na história do movimento sindical brasileiro vemos que ele tem um modelo europeu e dentro dele a categoria das trabalhadoras domésticas está fora.

Nos nossos sindicatos não temos os mesmos direitos como desconto em folha, contribuição sindical, estabilidade sindical. Então nós nos auto liberamos para estar no sindicato, às vezes participar escondida, o que não nos dá as mesmas condições das demais categorias.

Enquanto categoria tentamos participar de vários segmentos e instâncias, como na Secretaria Especial para Políticas de Promoção da Igualdade Racial, no Conselho da Promoção da Igualdade, no Conselho dos Direitos da Mulher, na CUT. Procuramos participar dos eventos que dão espaço para as bandeiras de luta como manifestações do 1º de maio para dar visibilidade à nossa causa.

Cleusa da Silva: As conseqüências destas desigualdades vulnerabilizam as mulheres, a ausência de estabilidade na gestação, jornada de trabalho definida, horas extras, adicional noturno, salário família, proteção a saúde entre outros direitos estão na pauta e na agenda nacional a serem implementados. A realização da Audiência Pública sobre Precariedade do Trabalho Doméstico no Brasil, no dia 26/04/05, na Câmara dos Deputados, pela Comissão de Direitos Humanos e Minorias, traz como objetivo fundamental criar a Comissão sobre Trabalho Doméstico, cuja tarefa é de mapear os projetos de lei em trâmite na Casa e avançar na implementação de mecanismos para superação das desigualdades. O Seminário Trabalho Doméstico: Políticas Públicas e Promoção da Igualdade Racial, organizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego; pela Federação Nacional dos Trabalhadores Domésticos; pela Organização Internacional do Trabalho e pela Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, no dia 27/04/05, em Brasília, mobilizou inúmeros parceiros/as estratégicos nesta luta. O cenário político sinaliza avanços, porém só a mobilização garante conquistas, o controle social e o monitoramento das políticas públicas voltadas para essa categoria.

Por que as trabalhadoras domésticas não têm os mesmos direitos que @s demais trabalhador@s? Por que os direitos que elas já têm não conseguem ser implementados?

Creuza Maria: Pela falta de verem o trabalho doméstico como profissão. Quem legisla é empregador, o Executivo também, nas esferas de decisão sempre são patrões. Não existe fiscalização, o trabalho é em âmbito privado que

não pode ser violado. Como as mulheres que sofrem violência e, como dizem: em briga de marido e mulher ninguém mete a colher.

Mas a gente tem tentado conscientizar a categoria em relação à auto-estima. A própria doméstica não se vê como trabalhadora, ela foi educada para o trabalho doméstico, vindo como trabalho de mulher, e a patroa que dá um salário a mais é boazinha. Buscamos organizar, conscientizar e resgatar a auto-estima das trabalhadoras olhando para os patrões de igual para igual, os dois lados com direitos e deveres.

Cleusa da Silva: As relações sociais no âmbito do trabalho doméstico, muitas vezes se estruturaram a partir, da simbiose: proteção – obediência; e da afetividade: patroa e empregada que constituem obstáculos às reivindicações por direitos trabalhistas e denúncias de violação dos direitos humanos, prejudicando o estabelecimento de contratos modernos de trabalho, onde ambas as partes possam reivindicar direitos e deveres.

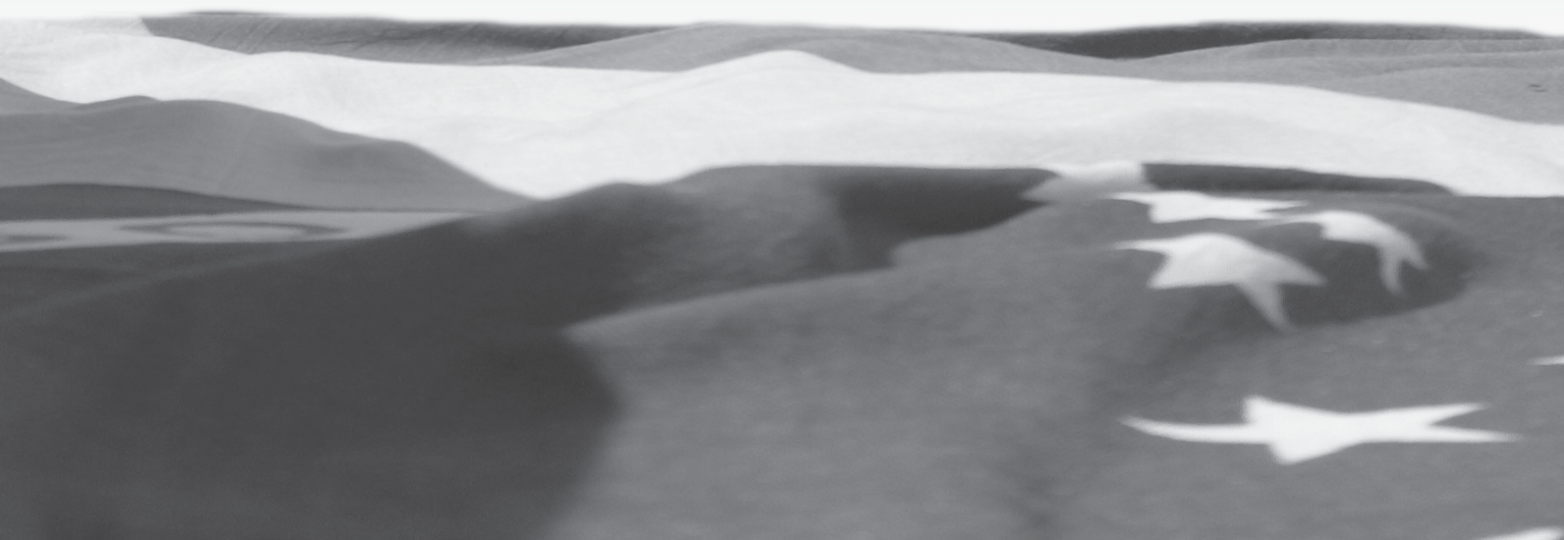
Como você analisa as questões de gênero e racial nesta categoria trabalhadora?

Creuza Maria: Mesmo quando encontramos homens que vêm para o trabalho doméstico, eles são mais bem tratados, sofrem menos violência física, abuso etc. Aqui no Brasil, neste trabalho é predominante a presença das negras e indígenas também, que são as populações mais pobres. Enquanto isso, no México e na Bolívia, por exemplo, a maioria é indígena.

Sabemos que para mudar a mentalidade da sociedade não é brincadeira, existe ainda muito machismo, racismo e visão capitalista e é assim que olham para o trabalho doméstico. Racismo porque ainda acham que só a mulher negra deve fazer esse trabalho; machista, pois pensam que só mulher pode fazer trabalho doméstico. Hoje isso já mudou muito, mas os próprios homens ainda são julgados de forma preconceituosa e como se fossem afeminados; e capitalista, porque o trabalho doméstico não gera lucro para o patrão e assim não é considerado trabalho.

Cleusa da Silva: Neste cenário, raça e gênero constituem coletividades ambivalentes no sentido de que socialmente são vítimas de injustiças econômicas e simbólicas, onde raça estrutura a divisão dentro do trabalho assalariado entre ocupações mais desvalorizadas e menos remuneradas. Essa categoria sócio-profissional sofre três formas de desvantagens simultâneas: a sócio-ocupacional, educacional e locacional. Estas se articulam com os estereótipos sexistas oriundos da construção social do ser mulher e ser homem na sociedade patriarcal, e a ideologia do racismo que tudo indica originar-se do eurocentrismo. Com esta compreensão, a Articulação de Mulheres Negras Brasileiras (AMNB) tem como umas das prioridades de luta, colocar o trabalho doméstico na agenda política brasileira, articulado ao debate de um novo modelo de desenvolvimento cuja centralidade esteja nos direitos humanos – ambientais, na promoção da igualdade e da equidade.

UM OLHAR VOLTADO ÀS LEIS DO TRABALHO NOS ESTADOS E MUNICÍPIOS



Em abril de 1995, foi sancionada a Lei Federal 9.029, proibindo a exigência de atestados de gravidez e esterilização e a indução ou instigamento à esterilização, controle de maternidade e outras práticas, para admissão ou permanência de uma mulher no seu emprego. Esta lei também proíbe a adoção de práticas discriminatórias por motivos de origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

Antes mesmo do surgimento desta lei em âmbito federal, alguns Estados e Municípios já haviam se adiantado em relação ao enfrentamento das discriminações contra a mulher no mercado de trabalho. O Distrito Federal foi o primeiro a sancionar uma lei deste tipo. A lei 331/92 - DF proíbe a exigência de quaisquer testes para diagnosticar gravidez, bem como atestado comprovando esterilização ou ligadura de trompas, como forma de restringir o direito da mulher ao emprego. Os outros Estados que se adiantaram foram o Rio Grande do Sul (Lei 9.810/93) e Minas Gerais (Lei 11.039/93).

Em relação aos Municípios, sabemos que em 1990, Porto Alegre já contava com a Lei 6.751, que prevê advertência, multa, suspensão e até cassação de alvará de funcionamento dos estabelecimentos comerciais e industriais que praticarem atos discriminatórios contra as mulheres. Não sabemos se foi o primeiro município a sancionar este tipo de lei, pois não se tem acesso às leis de todos os municípios brasileiros.

A temática do assédio sexual também foi tratada pelo Estado do Rio Grande do Sul antes do surgimento da Lei Federal 10.224, em 2001. Em 2000, esse Estado já possuía legislação referente à prática do assédio sexual, como "exercício abusivo de cargo em emprego, na função pública."

Uma inovação muito importante surgiu na cidade de São Paulo, que com a Lei Municipal 13.288/2003, passou a punir a prática do assédio moral nas dependências da administração pública direta e indireta do município. A legislação caracteriza como assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja a auto-estima e a

segurança de uma pessoa de tal forma que ela duvide de sua competência, fato que poderia gerar danos ao trabalho do funcionário, à evolução de sua carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício.

A questão da discriminação no trabalho em razão da orientação sexual, tema também de extrema relevância, está começando a permeiar os debates legislativos. O Piauí sancionou, em 2004, a Lei Estadual 5.431, que dispõe sobre as sanções administrativas a serem aplicadas quando forem praticados atos de discriminação em razão da orientação sexual no exercício efetivo de atividades profissionais. Como podemos ver acima, a Lei Federal 9.029, não atenta para a questão da orientação sexual, proibindo apenas a discriminação em razão do sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. No entanto, é notória a recorrência da discriminação contra homossexuais no ambiente de trabalho, sendo esta uma questão que deve urgentemente ser tratada em âmbito federal.



Sou cidadã, conheço meus direitos

Justiça do Trabalho

*Iáris Ramalho Cortês

Através da Emenda Constitucional nº 45, de 08 de dezembro de 2004 (que tramitou durante mais de 12 anos no Congresso Nacional), vários artigos que regulamentam o Poder Judiciário foram alterados, dentre eles, os relativos à Justiça do Trabalho.

Já em 1999, com a Emenda Constitucional nº 24, na Justiça do Trabalho foram feitas algumas alterações, como a extinção da representação classista.

Atualmente, a Justiça do Trabalho está assim delineada:

Órgãos da Justiça do Trabalho

- Tribunal Superior do Trabalho - TST
- Tribunais Regionais do Trabalho
- Juizes do Trabalho

Atribuições da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho tem como atribuições julgar ações originadas na relação de trabalho (entre empregad@s e empregador@s, inclusive da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios), ações que envolvam o exercício do direito de greve, representação sindical (entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhador@s, e entre sindicatos e empregador@s), mandados de segurança, habeas corpus e habeas data (quando envolver matéria trabalhista), ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho, ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregador@s pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho e as decorrentes da execução de contribuições previdenciárias (devidas por empregad@s e empregador@s).

Outra atribuição da Justiça do Trabalho é julgar os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista (exceto conflitos entre Tribunais Superiores, de competência do Supremo Tribunal Federal)

Como se divide a Justiça do Trabalho

- Primeira Instância: Varas do Trabalho (antigas Juntas de Conciliação e Julgamento)
- Segunda Instância: Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs)
- Instância extraordinária – Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Varas do Trabalho

É o primeiro lugar onde empregad@s ou empregador@s buscam para resolver seus conflitos. Ali são apresentadas as reclamações trabalhistas. As Varas do Trabalho julgam os conflitos individuais nas relações trabalhistas, entre empregador/a – pessoa física ou jurídica e @ empregad@ (pessoa física).

As Varas do Trabalho têm Jurisdição (só podem atuar) no local onde @ empregad@, reclamante ou reclamad@, firmou o contrato (mesmo que preste serviço em outra localidade, até mesmo, no exterior, as reclamações devem ser apresentadas dentro da jurisdição própria).

Uma Vara pode ter jurisdição em mais de um município. Temos muitas Varas nesta situação, pois, no Brasil só existem atualmente, 1.109 Varas do Trabalho para aproximadamente 5.500 municípios (e cerca de 20% delas estão localizadas na região Sudeste).

Em cada Vara deve haver um/a juiz/a do trabalho titular e um/a juiz/a do trabalho substitut@. Nas comarcas onde não existe ainda Vara do Trabalho, @ juiz/a de direito pode resolver as questões trabalhistas. A sociedade brasileira, ao total, conta com 2.288 juizes do trabalho, sendo 1.109 titulares e 1.179 substitut@s.

Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs)

Entre as competências dos TRTs estão a de julgar decisões já proferidas nas Varas do Trabalho, questões originadas de dissídios coletivos de categorias – sindicatos patronais ou de trabalhador@s. Nestes julgamentos devem ser respeitadas disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas em acordos coletivos.

A legislação diz que “haverá pelo menos um TRT em cada Estado e no Distrito Federal”. Entretanto, ainda não foram criados TRTs em todos os Estados. De acordo com informações colhidas na página do TST existem 24 Regiões (sendo duas no Estado de São Paulo). Portanto, quatro Estados brasileiros ainda não contam com Tribunais Regionais.

Visando assegurar o mais amplo acesso à justiça do trabalho, a Constituição Federal, estabelece, também, que os TRTs “instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de suas atividade, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários”.

Tribunal Superior do Trabalho (TST)

O TST tem sede no Distrito Federal e jurisdição em todo o território nacional. É composto por 17 ministr@s, nomead@s pelo Presidente da República, depois de aprovad@s pela maioria absoluta do Senado Federal. Atualmente apenas uma mulher compõe o TST.

Uma de suas principais funções é uniformizar a jurisprudência trabalhista. Além disso, julga outras matérias, entre elas decisões tomadas pelos TRTs e dissídios coletivos de categorias organizadas em âmbito nacional.

Junto ao TST estão a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (que exerce a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema).

Nota: Texto elaborado a partir da legislação em vigor e da página do Tribunal Superior do Trabalho (<http://www.tst.gov.br/>)

*advogada e assessora técnica do CFEMEA



SIM, EU APÓIO

Começamos a receber as primeiras doações d@s amig@s que estão colaborando financeiramente com o Jornal Fêmea, para sua continuidade. Gostaríamos de agradecer a cada pessoa que foi sensível ao nosso pedido. Se você também quiser nos apoiar, preencha o formulário abaixo e nos envie por Correio ou fax: (61) 224-1791.

DADOS PESSOAIS

Nome: _____ E-mail: _____ Sexo: Feminino Masculino
Endereço: _____ Bairro: _____ Cidade: _____ UF: _____
CEP: _____ Telefone: _____ Ocupação: _____ Data de nascimento: ____ / ____ / ____

FORMA DE CONTRIBUIÇÃO

Vou contribuir com parcela: única mensal semestral anual outra: _____

Vou contribuir com: R\$ 10,00 R\$20,00 R\$ 50,00 100,00 outro valor: _____

() Autorizo débito automático em minha conta corrente:

Banco do Brasil Banco Itaú Agência: _____ Conta: _____ Dia para débito: _____

() Depósito em Conta Corrente

Em nome do: CFEMEA – Centro Feminista de Estudos e Assessoria

Banco do Brasil • Agência: 2883-5 • Conta-corrente: 15640-X ou Banco Itaú • Agência: 0522 • Conta-corrente: 65433-4



Trabalho Doméstico – Direitos e Deveres

Este ano o Ministério do Trabalho e Emprego lançou uma cartilha de orientações sobre os direitos e deveres na relação trabalhista entre trabalhadoras domésticas e suas/seus empregador@s. Entre os pontos abordados estão as questões das contribuições previdenciárias; rescisão do contrato de trabalho; condições mínimas de segurança, saúde, conforto e alimentação; abordagens sobre assédio moral e assédio sexual. A publicação traz em seus anexos modelos de documentos utilizados, entre eles: o Contrato de Trabalho; Contrato de Experiência; Recibo de Salário; Recibo de Férias; e Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho. Mais informações: Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), (61) 224-7312/226-1997.

Assédio Moral – Defenda-se

O assédio moral afeta trabalhadoras do mundo inteiro, as conseqüências dessa prática trazem uma série de problemas a essas mulheres incluindo aqueles que afetam sua saúde, como, por exemplo, distúrbios de saúde mental. O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas no Distrito Federal (STIU-DF) publicou uma cartilha sobre como identificar e se defender do assédio moral no ambiente de trabalho. As informações são extraídas do sítio eletrônico www.assediomoral.org.br. Mais informações pelo e-mail: urbanitarios@stiudf.org.br.

A Convidada de Pedra

A Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais Sede Acadêmica Brasil (FLACSO) em convênio com o Ministério do Trabalho e Emprego (ABC/MTE/SPPE) publicou o livro: Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho e Renda: entre a descentralização e a integração supranacional - Um olhar a partir do Brasil 1988-2002. Entre as autoras dos textos estão: Maria Conceição de Sant'Ana Barros Escobar, Maria Fátima dos Santos Rosinha Motta, Maria Luiza Marques Evangelista, Sílvia C. Yannoulas, Zélia Maria de Abreu Paim, Auriléa Gomes Abelém, Lília Rodriguez Farrell. Gênero e mercado de trabalho; sistema e normas que regulam o trabalho feminino; inovação na educação profissional das mulheres; e a geografia de uma política pública de trabalho e renda integrada e descentralizada, com considerações de gênero são tópicos que estão dentro da abordagem do livro. A publicação está disponível em pdf no endereço: www.flacso.org.br. Mais informações: Telefax: 55 (61) 328-6341/328-1369 E-mail: flacsobr@flacso.org.br.

