

Fórum Nacional de Mulheres Trabalhadoras das Centrais Sindicais presente no G20 Social



Na manhã de quinta-feira (14/11), entre as atividades autogestionadas do G20 Social no Rio de Janeiro, o Fórum Nacional de Mulheres Trabalhadoras das Centrais Sindicais - FNMTSC, composto pela NCST, UGT, CUT, CTB, CSB, FS, Intersindical com apoio do DIEESE, realizou debate com tema: "Superação das Desigualdades entre Mulheres e Homens".

O encontro contou a participação da ministra da Mulher, Cida Gonçalves, representação de mulheres da China, secretarias nacionais de mulheres das centrais sindicais, a diretora técnica do DIEESE, Adriana Marcolino, dentre outras convidadas.



A atividade destacou as desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho e apresentou um documento com 16 propostas, que após debate foram aprovadas por unanimidade pelos participantes presentes. A ação é uma oportunidade de ampliar vozes e demandas das trabalhadoras.

A expectativa é que o encontro dos chefes de Estado aborde mais do que questões macroeconômicas, e inclua também temas sociais. Nesse encaminhamento que seja possível trabalhar para reduzir as desigualdades no mundo do trabalho que se manifestam mesmo entre os países do bloco, como diferentes legislações e condições trabalhistas.



É importante que o debate leve em conta os interesses de todos. Hoje, temos regras diferentes de um lugar para o outro. A concorrência baseada nas desigualdades prejudica as trabalhadoras e o meio ambiente.

O documento aprovado está dentro do Eixo 1: Combate à Fome, Pobreza e Desigualdade. O documento será encaminhado à Cúpula dos chefes de Governo e Estado, pelo presidente Lula, como uma contribuição do FNMTCS, Dieese e sociedade civil brasileira.



O documento consta de 16 demandas. No que diz respeito a inserção no mercado de trabalho, a interseccionalidade entre classe, gênero e raça resulta em discriminação.

Em se tratando das desigualdades salariais entre mulheres e homens é possível destacar pelo menos três dimensões que contribuem com sua produção e reprodução:

1. Ocupações majoritariamente destinadas aos

**Brasília-DF, 18 de novembro de 2024**

homens versus ocupações majoritariamente destinadas às mulheres, ou chamadas de ocupações feminizadas, que são menos valorizadas do ponto de vista social, cultural e salarial. Essa desvalorização está assentada, dentre outros motivos, em uma concepção de que as ocupações majoritariamente destinadas aos homens versus ocupações majoritariamente destinadas às mulheres, ou chamadas de ocupações feminizadas, que são de vista social, cultural e salarial. Essa desvalorização estar assentada dentro outros motivos em uma concepção de que as atividades feminizadas tem menos valor econômico porque as mulheres fazem isso de forma natural sem ter o esforço de aprendizagem, diferentes das atividades masculinizadas;

2. Discriminação e obstáculos à progressão da carreira profissional das mulheres, particularmente para as mulheres negras;

3. Intermitência no mercado de trabalho, particularmente ligada à maternidade e às atividades de cuidados.

Essas três dimensões demonstram que a desigualdade salarial não é apenas resultado de remunerações desiguais em uma mesma função/cargo, mas resultado da interligação de diversas formas de reproduzir as desigualdades no mercado de trabalho e nas demais dimensões da vida social, com reflexos na autonomia financeira das mulheres e das mulheres negras. Desse modo, igualdade de oportunidades no acesso, progressão e permanência no mercado de trabalho são fundamentais para superar esse problema. Por isso a necessidade de legislações e políticas públicas que atuem sobre as dimensões e sobre as discriminações sobrepostas que geram as desigualdades.

A necessidade de mudança da mentalidade social é urgente e necessária, com a sensibilização em relação à desigualdade de gênero e ações que revertam a divisão sexual do trabalho nos âmbitos produtivo e reprodutivo. A desnaturalização da desigualdade entre mulheres e homens é essencial para estabelecer uma nova cultura de igualdade no mercado de trabalho e de compartilhamento das tarefas da casa e familiares.

Mas também é preciso que o Estado assuma sua responsabilidade como promotor da igualdade, induzindo empresas e demais instituições da sociedade a acelerar o movimento pela igualdade entre mulheres e homens na vida e no trabalho.

Legislações de promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens tem sido um instrumento potente em diversos países para garantir acesso, permanência e salários compatíveis no mercado de trabalho. O Brasil aprovou uma legislação com esse sentido em

2023 e o movimento sindical busca estratégias para acelerar seus efeitos benéficos.

De modo a garantir que esse fenômeno das desigualdades salariais entre homens e mulheres, que é estrutural e global, seja revertido, as lideranças sindicais propõe aos Estados membros do G20:

1. Os Estados devem promover políticas ativas de geração de trabalho e renda voltadas para as mulheres, com políticas específicas para mulheres negras.

2. Promover a efetivação e a ratificação das Convenções da OIT que promovem a igualdade de oportunidades, como as convenções C100 - Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951; C111 - Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958; C156 - Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981; e C190 - Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (no 190). Além de outras relacionadas ao tempo de trabalho e proteção ao emprego, que asseguram direitos fundamentais para promoção da igualdade entre mulheres e homens.

3. Redução da jornada de trabalho sem redução de salários de modo a garantir tempo livre para as famílias e compartilhamento de cuidados. Essa redução é possível dado o grande incremento tecnológico observado nas últimas décadas ao redor do mundo.

4. Desenvolver programas de bolsas de estudo e qualificação direcionados às mulheres, especialmente em áreas de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática e de liderança, para fomentar sua participação em setores de alta qualificação e melhores salários.

5. Promover a agricultura familiar coordenada por mulheres, por meio de acesso a crédito para a produção agroecológica, bem como apoio à sua comercialização.

6. Fortalecer as políticas de economia solidária voltadas especificamente para as mulheres e mulheres negras, garantindo uma alternativa para geração de renda possibilitando maior autonomia financeira, auto-estima e participação democrática.

7. Garantir direitos trabalhistas, sociais e sindicais para todas as trabalhadoras domésticas.

8. Os Estados devem promover o acesso público, universal e de qualidade à saúde, educação, aos serviços de cuidado e seguridade ao longo de toda a vida das pessoas, de acordo com as necessidades de cada fase é fundamental a garantia de uma política de cuidado em cada país.

**Brasília-DF, 18 de novembro de 2024**

9. Garantir o acesso à previdência social de todas as mulheres- do campo e da cidade que realizam trabalho produtivo ou trabalho de reprodução social;

10. Garantir a licença parental para pais, mães e adotantes:

- Período mínimo de 180 dias de licença maternidade conforme orientação da OMS (Organização Mundial da Saúde); a ratificação da Convenção 183 da OIT que amplia a proteção à maternidade; o acesso a licença maternidade para trabalhadoras que se encontram no trabalho informal; o direito à amamentação mesmo após os 180 dias da licença maternidade.

- Licença-paternidade/parental com igual período.

11. A violência e os assédios moral e sexual no mundo do trabalho são violações dos direitos humanos e ameaça à igualdade de oportunidades, afetando a saúde física e mental, a dignidade e a segurança das trabalhadoras. Os Estados devem implementar políticas e leis para prevenir a violência e o assédio no trabalho, enquanto empregadores devem adotar medidas de prevenção e criação de um ambiente seguro para todas as trasladadoras, independente do vínculo de trabalho.

12. Garantir a estabilidade no emprego e suporte psicológico e legal para trabalhadoras vítimas de violência doméstica, além de promover a conscientização sobre o tema no ambiente de trabalho.

13. No que diz respeito ao acesso às vagas, os Estados devem estimular as empresas para que:

- Definam critérios precisos e objetivos na divulgação de vagas: estabelecer critérios claros e transparentes para a divulgação e oferta de vagas, incluindo informações sobre salário e regime de contratação, é fundamental para garantir que as candidatas tenham acesso às informações necessárias para tomar decisões informadas sobre suas candidaturas. É relevante também usar uma linguagem que não caracterize a vaga como "feminina" ou "masculina".

- Ofertem vagas exclusivas para mulheres e para mulheres negras: a criação de mais vagas exclusivas para mulheres e para mulheres negras, pode ser uma estratégia eficaz para promover a igualdade de gênero no local de trabalho. Isso cria mais oportunidades em diferentes carreiras para as mulheres, diversifica a equipe, gerando ganhos de produtividade.

- Descentralizem a oferta de vagas para mulheres e para mulheres negras: além de ampliar a oferta de vagas é importante descentralizá-las para além de cargos tradicionalmente femininos. Isso pode incluir áreas como tecnologia, engenharia, finanças, cargos

de direção e outros setores ou segmentos em que as mulheres estão sub-representadas, como na indústria e em cargos de gerência e direção. A diversificação das oportunidades de emprego pode abrir novos caminhos para as carreiras profissionais das mulheres.

- Acessem programas de sensibilização das equipes de Recursos Humanos: esse setor tem papel fundamental para colaborar com a oferta de vagas e recrutamento com maior diversidade. É essencial promover programas de sensibilização para superação das desigualdades entre mulheres e homens, de modo que não reproduzam automaticamente as discriminações social e culturalmente enraizadas.

14. As legislações trabalhistas devem prever a negociação dos Planos de Cargos, Carreiras e Salário (PCCS) entre empresas e entidades sindicais para garantir a atenção necessária na definição dos salários e critérios remuneratórios. Os PCCS devem estabelecer critérios objetivos e transparentes que promovam efetivamente a igualdade entre mulheres e homens e as legislações nacionais de suporte devem orientar esse processo.

15. Os Estados devem promover a negociação coletiva de cláusulas de igualdade de gênero e de raça no mercado de trabalho: há muitas experiências de temas negociados entre empresas e entidades sindicais que colaboram com um processo de mudança social e de garantia de oportunidades iguais. Essas experiências podem e devem ser ampliadas.

16. As legislações de igualdade salarial devem ser reforçadas e disseminadas para todas as instituições da sociedade, particularmente as empresas, que devem também ser promotoras e co-responsáveis pela mudança. Essas legislações devem ter o acompanhamento das entidades sindicais como forma de garantir a efetividade e a transparência dos processos de promoção da igualdade de gênero e raça nos locais de trabalho.



Brasília-DF, 18 de novembro de 2024

Redução da Jornada Já!



Nós, dirigentes das centrais sindicais brasileiras, nos somamos ao clamor nacional pelo fim da jornada 6x1 e insistimos, como temos feito em toda a nossa história, na redução da jornada de trabalho sem redução de salários.

A mais recente redução da jornada que tivemos no Brasil, quando passou de 48 para 44 horas semanais, ocorreu na Constituição de 1988. A mudança na legislação resultou das campanhas salariais de novembro de 1985, quando diversos sindicatos conquistaram a redução da jornada em suas convenções coletivas. A conquista virou lei e foi nacionalizada através da Constituição Cidadã.

Desde então temos lutamos por uma redução gradual, viável, respeitando os acordos em cada categoria e que esteja em consonância com um projeto de um desenvolvimento com justiça social.

Com o avanço da automação e mudanças tecnológicas no processo de produção, o mundo do trabalho já não é o mesmo de 1988. Já está mais do que na hora de reajustar essa jornada, sem reduzir os salários e os empregos.

Diferentes propostas de Emenda Constitucional que visam a redução da jornada sem redução dos salários e até pela implantação da Semana de 4 Dias tramitam no Congresso Nacional.

A “viralização”, como se diz no jargão das redes sociais, do tema “fim da escala 6x1” (conforme proposta de PEC, da deputada federal Érika Hilton - Psol), mostra que se trata de um forte anseio da classe trabalhadora. Os brasileiros querem mais qualidade de vida, bem-estar e menos doenças ocupacionais. Querem, enfim, trabalhar com base em relações mais humanizadas. Isso é possível e é mais do que justo.

E experiências, como a semana de 4 dias, já implementadas em outros países e em algumas empresas brasileiras, mostram que a jornada reduzida aumenta a produtividade do trabalho e estimula a criação de novos postos. No Brasil poderá estimular o surgimento de até seis milhões de vagas de trabalho.

Nossa luta é para que a automação resulte em mais tempo livre e nunca em desemprego. É pela valorização do trabalho formal, com registro em carteira, para que mais trabalhadores sejam contemplados com as conquistas sindicais e legais. E é pelo fortalecimento das entidades sindicais, que garantirão na prática do dia a dia, a implementação dos direitos trabalhistas conquistados à base de muita luta e resistência.

São Paulo, 13 de novembro de 2024

Moacyr Roberto Tesch Auersvald, Presidente da NCST (Nova Central Sindical de Trabalhadores)

Sérgio Nobre, Presidente da CUT (Central Única dos Trabalhadores)

Miguel Torres, Presidente da Força Sindical

Ricardo Patah, Presidente da UGT (União Geral dos Trabalhadores)

Antonio Neto, Presidente da CSB (Central dos Sindicatos Brasileiros)

Nilza Pereira, secretária-geral da Intersindical Central da Classe Trabalhadora

José Gozze, Presidente da PÚBLICA, Central do Servidor

Fonte: NCST

