Plenária Nacional de Mulheres da Força Sindical

"As mudanças começam aqui, equidade já!"

Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres da Força Sindical

"Por um mundo onde sejamos socialmente iguais, humanamente diferentes e totalmente livres"

Rosa Luxemburgo

Companheiras e Companheiros,

Somos mulheres brasileiras, trabalhadoras, mães e esposas, que desde há antiguidade fomos colocadas em uma situação de inferioridade. Hoje queremos gritar para o mundo que não somos invisíveis, que estamos aqui lutando diariamente pelo direito de participar da composição de forças responsáveis por criar ambiente favorável para as mudanças na situação de desigualdade de oportunidades deste país.

Não pensem que queremos passar de oprimidas para opressoras, o objetivo não é este, porque conhecemos bem a expressão "opressão" vivemos décadas combatendo este mal na sociedade; apenas buscamos resgatar e corrigir erros do passado.

Neste intuito realizamos no dia 08 e 09 de março, na Praia Grande/SP, a Plenária Nacional das Mulheres da Força Sindical, foram dois dias de discussões; estiveram presentes lideranças sindicais de 25 estados + o Distrito Federal, são eles: Acre, Alagoas, Amapá, Amazonas, Bahia, Brasília-DF, Ceará, Espirito Santo, Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Maranhão, Minas Gerais, Paraíba, Pará, Paraná, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro, Santa Catarina, São Paulo, Sergipe, Tocantins, Rio Grande do Norte e Rondônia; totalizando 292 mulheres representantes dos trabalhadores e trabalhadoras.

Momento único pois nos permitiu conhecer detalhes e característica especifica de cada região; as lideranças debateram sobre os temas propostos, falaram sobre experiências e diferenças que ainda persistem no Brasil, foi uma troca de saberes e de informações vitais para a confecção deste documento.

Democraticamente aprovamos cada ponto das propostas apresentados pelos grupos; as resoluções aqui contidas tem o *DNA* das trabalhadoras brasileiras, que representam 52% da população nacional.

Ao término do 8º Congresso FS, a Secretaria Nacional de Politicas para as Mulheres apresentara a Diretoria Executiva da Central plano de trabalho, com objetivos e metas para o desenvolvimento das atividades, bem como a estrutura para monitoramento dos resultados almejados.

A Força Sindical foi criada em 1991no dia 08 de março, Dia Internacional da Mulher, não foi ao acaso que esta data foi escolhida; entendemos que a Central precisa assumir o papel protagonista neste cenário de mudanças e transformações politicas, econômicas e sociais. Nas paginas a seguir trazemos a soma de todas as experiências vividas por cada mulher dirigente; a ocasião é agora, somos criadores dos próprios destinos, temos em nós o que fazemos de nós. Juntos mulheres e homens podem escrever uma nova página na história da Brasil e da Central, pois sempre é tempo de corrigir para avançar rumo a um futuro melhor, aonde não existam diferenças entre homens, mulheres, etnias, raças, pessoas com deficiência, homossexual, transexual, binário, transgênero; aonde todos possam viver em paz em uma sociedade denominada apenas como "HUMANA".

"8º Congresso da Força Sindical Nacional um marco em mudanças. Porque as mudanças começam aqui!"

Saudações Sindicais

Maria Auxiliadora dos Santos
Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres/FS

Grupos de Trabalho

1) **Grupo Azul**
   - Coordenação/Relatoria: Maria Nelcy Ribeiro O. Costa – Estado Minas Gerais/ Região Sudeste
   - Secretaria: Teresinha Maria do Rosário – Distrito Federal / Região Centro Oeste
   - Assessoria Técnica Sindical: Ana Cristina Cugler

2) **Grupo Verde**
   - Coordenação: Ida de Jesus - Estado Paraíba/Região Nordeste
   - Relatoria: Regina de Cássia Guimarães – Estado Paraná/Região Sul
   - Secretaria: Andréia Alves Martins – Estada São Paulo/Região Sudeste
   - Assessoria Técnica Sindical: Lino Almeida

3) **Grupo Ouro**
   - Coordenação: Fernanda Queiroz – Estado Paraná/Região Sul
   - Relatoria: Sumaya Felix Monção – Estado Minas Gerais/ Região Sudeste
   - Secretaria: Maria Izabel R. da Silva – Estado São Paulo/ Região Sudeste
   - Assessoria Técnica Sindical: Cleide Gonçalves Ferreira

4) **Grupo Rosa**
   - Coordenação: Clara Borges – Pará/ Região Norte
   - Relatoria: Kátia Roberta: Estado São Paulo/ Região Sudeste
   - Secretaria: Dulcilea de Matos Barbosa: Estado Amapá/ Região Norte
   - Assessoria Técnica Sindical: Vera Lucia Almeida

5) **Grupo Prata**
   - Coordenação: Karine Souto – Estado Mato Grosso /Região Centro-Oeste
   - Relatoria: Geraldina Bonfim da Silva: Estado Ceará/ Região Nordeste
   - Secretaria: Ester Regina Borges: Estado São Paulo/ Região Sudeste
   - Assessoria Técnica Sindical: Paulo Cesar Rotta

Índice

I. Violência Contra Mulher.....7
II. Reforma da Previdência.....11
III. Empoderamento da Mulher.....15
IV. Mulher no Mercado de Trabalho 19
IV.I. DIEESE – Síntese de inserção das mulheres nos Mercados de Trabalho Metropolitanos 20
.....21
V. Ratificação da Convenção 156 - OIT (Organização Internacional do Trabalho) 31
Referências Bibliográficas 33
Anexos.....34

I. Violência Contra Mulher

A discriminação contra mulher teve inicio na formação da humanidade, quando homem alicerçou a construção ideológica da superioridade em detrimento da mulher; desta maneira, a violência contra a mulher remonta a antiguidade cabendo esclarecer que o termo violência é tomado em sentindo amplo, para abranger todas as formas.

Denominada nos tempos atuais como "violência de Gênero", o que significa que a violência contra mulher, não são apenas as diferenças biológicas entre os homens e mulheres que determina o emprego da violência, e sim sob os papéis sociais impostos a homens e mulheres, reforçados por culturas patriarcais, estabelecendo as relações de violência entre os sexos.

Concluímos que a expressão violência de gênero é uma das formas mais graves de discriminação em razão do gênero, manifesta-se de diferentes formas, tais como: o estupro, a violência sexual, a prostituição forçada, o assédio sexual nas ruas ou local de trabalho, e violência nas relações do casal, também conhecida como violência doméstica ou familiar.

Em especial no âmbito familiar, no Brasil, a violência contra mulher representa aproximadamente 76% dos crimes, e o agressor é o próprio marido ou companheiro; causando a mulher, sérias e graves consequências não apenas no seu desenvolvimento pessoal integral, mais também no exercício da cidadania e dos Direitos humanos.

Cabe ressaltar que existe pouca divulgação dos números sobre a violência contra a mulher, o que impede que os dados quantitativos possam demonstrar com exatidão a magnitude desse fenômeno que considerado uma espécie de território do silêncio e fora do alcance da Lei.

O tempo passou, a sociedade civil e movimentos de mulheres têm trabalhado na busca de alternativas para colocar FIM a violência de gênero, como também colocar o tema nas agendas nacionais e internacionais. No entanto os desafios persistem para que de fato as Leis sejam respeitadas e cumpridas; ao mesmo tempo, a limitação do acesso das mulheres e meninas a segurança e justiça, constitui o maior impeditivo para a tão almejada sociedade equitativa.

Resoluções:

01. Elaborar Programa Multidisciplinar "*Em Ação 24 horas*" em parceria com as Secretarias do Trabalho e Segurança Pública nos Estados para:

a) Qualificação e aperfeiçoamento profissional no atendimento a temática de gênero e de violência contra as mulheres; tendo como público alvo trabalhadores e trabalhadoras das áreas de segurança pública, saúde, educação, assistência social, bem como de operadores de direito;

b) Lei Maria da Penha, convidar os representantes públicos em nível municipal, estadual e federal para elaboração de projetos de leis e emendas que obriguem as várias esferas do poder judiciário, a aplicação integral da lei de proteção às mulheres.

✓ Participar de todas as discussões sobre projetos e emendas a respeito das mulheres. Destaque para a aprovação da PL 8330/15, que garante à

mulher vítima de violência doméstica o recebimento de benefício eventual e define o termo "situação de vulnerabilidade temporária". A proposta altera a lei que regulamentou a assistência social no Brasil (Lei 8.742/93) e a Lei Maria da Penha (Lei 11.340/06);

- ✓ Criação de mecanismo para manter as Delegacias de Proteção as Mulheres em funcionamento 24 horas, inclusive sábado, domingo e feriados;

- ✓ Difusão da Lei e dos instrumentos de proteção dos direitos das mulheres.

- ✓ Criação dos Serviços de Responsabilização, Educação e tratamento do Agressor na dimensão psicossocial;

02. Promover e intensificar campanhas educativas voltadas ao público escolar e à sociedade em geral, em parceria com as Secretarias de Trabalho e Segurança Pública nos Estados, para a prevenção da violência doméstica e familiar, assedio moral e sexual contra a mulher;

- ✓ Mulher idosa: intensificar as ações de amparo às mulheres idosas vitimas da violência de seus familiares.

03. Promover mobilizações e criar parcerias com as Secretarias de Segurança Pública nos municípios, estados e em todas as esferas dos Poder Judiciário, garantindo a proteção das mulheres que denunciam o agressor até a finalização do processo;

04. Dar apoio e criar nas estruturas sindicais "Núcleos de Pesquisa Aplicada Força Mulher" (NPAFM), visando planejar e executar pesquisa de campo, processamento de informações e análises estatísticas que forneçam suporte técnico e institucional às ações de prevenção e combate contra a

qualquer tipo de violência gênero, com também incorporar links nas mídias sociais com estatísticas oficiais atualizadas;

05. Incluir no planejamento financeiro da Central, recursos específicos para promoção de Fóruns permanentes em defesa aos direitos e segurança das mulheres trabalhadoras em âmbito municipal, estadual, federal e internacional;

- ✓ E, também emprenho das entidades sindicais para desenvolver em suas estruturas programas de suporte social para as mulheres vitimas de violência e vivendo em ambiente de vulnerabilidade social.

06. Os dirigentes sindicais deverão seguir atentamente as resoluções, e promover em dentro de suas bases ações de prevenção e auxilio as mulheres que ainda sofrem pressões psicológicas e violência física, saliento que os representantes dos trabalhadores e trabalhadoras que não desenvolverem nenhum tipo de atividade, nem se engajarem nas questões de equidade de gênero, sejam punidos com sanções financeiras. No entanto aqueles que se destacarem na elaboração e aplicação ações em defesa dos direitos das mulheres ou de equidade de gênero deverão ser premiados com a "Medalha Nair Goulart"

II. Reforma da Previdência

A Mesa Diretora da Câmara dos Deputados recebeu do Poder Executivo no dia 05 de dezembro de 2016, Proposta de Emenda a Constituição Federal – nº 287-A/2016, que trata da Reforma da Previdência Social, entre as modificações sugeridas uma das mais significativas é equiparar o tempo de aposentadoria entre homens e mulheres.

Essa medida proposta pelo governo retira uma conquista histórica das mulheres, enquanto trabalhadoras, dona de casa e mães, porque na Constituição Federal de 1988 foi criada essa diferenciação justamente para compensar o fato da mulher cumprir duas ou três jornadas; com uma carga horaria maior que os homens, além do trabalho diário, o cuidado com os filhos e o companheiro, a atenção da casa, entre outras funções que as mulheres assumem concretamente.

Além disso, quando da apresentação do aumento no tempo de serviço para as mulheres, apenas foi levado em consideração a divulgação de dados sobre a diferença de expectativa de vida entre homens e mulheres no Brasil, ou seja, as mulheres vivem mais; outro ponto para justificar foi alegar que os homens vão menos ao médico porque trabalham mais e por isso não tem tempo.

> *"O fato das mulheres chegarem à velhice sem companheiros e apresentarem uma participação considerável no total de chefes de família justifica a importância da Previdência como fonte de renda".*
> *Estudo realizado pela própria presidência e publicado em 2001*

O PNAD divulgou recentemente dados que mostram que as mulheres trabalham em média 7,5 horas a mais que os homens por semana, e que no ano de 2015, a jornada total média das mulheres era de 53,6 horas, enquanto a dos homens era de 46,1 horas, quando somado a jornada de trabalho e os afazeres domésticos. Também de acordo com a pesquisa entre 1995 e 2015, não houve modificação na proporção de mulheres ocupadas com o trabalho doméstico: 90%, contra 50% dos homens que se dedicam aos mesmos afazeres.

Mais um ponto que devemos abordar é que nas ultimas décadas, aumentou significativamente o número de famílias em que as mulheres chefiam de forma integral o sustento do lar.

Igualmente, entende-se que a Previdência tem papel fundamental nas correções e distorções sociais e que aposentadoria antecipada da mulher minimiza questões de desigualdade no mercado de trabalho; a proposta do governo desvirtua o caráter de proteção da Previdência Social e passa a encará-la meramente como um seguro, aproximando-se da lógica de mercado da Previdência Privada, segundo a economista Fatima Guerra do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese).

Resoluções:

07. Encaminhar ao Deputado Federal Paulo Pereira da Silva, partido Solidariedade/SD e aos demais poderes da Administração Pública; "Moção de Repúdio" contra a aprovação da PEC 287/2016 que trata da Reforma da Previdência;

- ✓ Coletar assinaturas nas bases dos sindicatos filiados, para encaminhamento ao governo federal reforçando com esta ação a entrega da Moção de Repúdio.

08. Que a Força Nacional e as Estaduais apoiem a participação das Lideranças Sindicais Mulheres nas mobilizações, movimentos de rua, audiências públicas, que visem à retirada imediata da PEC 287/2016 da pauta do Congresso Nacional; as mulheres "Ocuparão o Congresso Nacional" demonstrando de forma intransigente que são contra a Reforma da Previdência, deixando claro que este processo insano de Reforma precisa ser interrompido. "Nenhum Direito a Menos!"

- ✓ Que o Conselho Nacional de Previdência Social amplie seu poder de decisão; devendo deliberar sobre as questões administrativas e financeiras de interesse da sociedade, inclusive com poder de veto as propostas que restrinjam os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, como exemplo a PEC 287/2016.

09. Que a Central elabore e efetue a distribuição de cartilha informativa nas bases dos sindicatos filiados em nível nacional, esclarecendo sobre a Reforma da Previdência, apontando todos os pontos negativos que retiram ou restringem direitos:

- ✓ O conteúdo desta cartilha informativa deve destacar as diferenças no ambiente de trabalho; levando em conta o aspecto de desgaste físico e mental para os trabalhadores e trabalhadoras que desempenham funções penosas e insalubres, bem como esses fatores influenciam realmente na expectativa de vida do cidadão; portanto torna-se impraticável em determinados ramos de atividade a aposentadoria aos 65 anos de idade.

10. Defender o direito a previdência do trabalhador rural, que não contribuem de forma oficial, porém, produzem varias riquezas para o país contribuindo de forma indireta;

11. Investir mais em mídia digital para divulgação das propostas do movimento sindical;

12. Ampliar o apoio aos sindicatos filiados nas grandes manifestações, fomentando assim a participação das entidades com menor poder de mobilização;

13. É chegada a hora de separar o Joio do Trigo. Que os representantes dos trabalhadores e trabalhadoras nos estados de origem, articulem reuniões

em todas as esferas da administração pública; visando conscientiza-los da importância do parecer contrario a Reforma da Previdência; fazendo valer a voz e os direitos da população;

14. Empenho dos representantes da Central na aprovação da CPI da Previdência Social, tendo como finalidade desvendar o mistério dos gastos do dinheiro público. Ressaltando que já existem 35 assinaturas no senado, sendo que o total necessário é 29;

- ✓ Realizar ações exigindo do Governo Federal, a cobrança dos devedores da Previdência e também a questão da isenção de impostos das empresas "filantrópicas".

- ✓ Criar mecanismos para priorização da Reforma Tributária e Politica em detrimento a Reforma da Previdência.

15. Que nos processos de reconhecimento de vinculo empregatício e recolhimento da contribuição devida à seguridade social na justiça de trabalho; não exista distinção sobre a incidência da contribuição a nenhuma forma de contratação dos trabalhadores e das trabalhadoras; porque o principio da ausência de contrato do trabalho, não exclui a existência de prestação de serviço.

III. Empoderamento da Mulher

Inicialmente esclarecemos que "Empoderamento das Mulheres" é ato de conceder o poder de participação social às mulheres, garantindo que possam estar cientes sobre a luta pelos seus direitos, como a total igualdade entre os gêneros; consistindo no posicionamento das mulheres em todos os campos sociais, políticos e econômicos. Atualmente o debate sobre esse tema torna-se cada vez mais amplo; as mulheres esperam a décadas por este momento de transformação e resgate do seu papel na sociedade.

De acordo com a ONU – Organização das Nações Unidas "Empoderar as Mulheres" consiste em promover a equidade de gênero em todas as atividades sociais e garantindo o fortalecimento efetivo das economias, o impulsionando os negócios, a melhoria da qualidade de vida de mulheres, homens e crianças, e para o desenvolvimento sustentável.

Neste sentido, a Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres), desenvolveu uma lista com 7 princípios básicos do empoderamento feminino no âmbito social e profissional:

- Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível;
- Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação;
- Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa;
- Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres;
- Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing;
- Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social;

- Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

Embora tenha ocorrido avanços nas questões referentes às mulheres, ainda há um longo caminho a ser percorrido, seja rompendo barreiras como profissional nas empresas ou na vida pessoal, como também desenvolver mecanismo na sociedade para compreender que mulher ocupara de forma definitiva seu lugar no mundo e mercado de trabalho.

Resoluções:

16. Mudança no Estatuto da Central: Capítulo X - DAS ELEIÇÕES DA DIREÇÃO NACIONAL, EXECUTIVA NACIONAL E DO CONSELHO FISCAL, que o item IV do artigo 73, seja reformulado, passando a vigorar na Força Sindical Nacional a partir do 8º Congresso da Força Sindical no dia 12 de junho de 2017, e nas Direções Estaduais do próximo Congresso, conforme segue:

- ✓ Item IV: Cada Chapa deverá estar composta de 50% de homens e 50% de mulheres. Quando da formação das direções estaduais e nacional da Força Sindical, obrigatoriamente cumprir o princípio da igualdade de gênero.

17. Estimular os sindicatos filiados a criarem Secretaria de Políticas para Mulheres nas sedes, com esta ação fortalecer a bancada das lideranças mulheres, e ao mesmo tempo aproximar as trabalhadoras da base do movimento sindical. Esta ação deverá ser capitaneada pela Força Nacional e pelas Estaduais;

18. Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres: Elaborar e promover programa de Formação Politica Sindical em nível nacional. O Conteúdo programático e a metodologia serão desenvolvidos respeitando as

características regionais, esta formação será em caráter permanente. Além de atualizar as mulheres lideres sindicais sobre o mercado de trabalho, também terá como objetivo habilita-las a ocupar os assentos e atuarem de forma propositiva; nos conselhos, comissões, coordenadorias, Negociação Coletiva, participação politica partidária e na elaboração de projeto de politicas públicas para mulheres trabalhadoras junto aos parlamentares;

19. Atendimento Social: incentivar e subsidiar "Sindicato Cidadão" para atuar nas comunidades, acabando com a distância entre a população e o movimento sindical. Resgatando o principal o objetivo das entidades sindicais que é de oferecer sustentação aos trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias, a Força Sindical e as Estaduais serão parceiros nesta ação;

20. Secretaria Nacional de Mulheres: Incentivar os Sindicatos Filiados a manter agenda permanente sobre tema: Mulher, participando das Campanhas: Outubro Rosa, Março Mulher, 16 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra as Mulheres, Ratificação 156 e 100 da OIT;

21. Acompanhar as atividades das Mulheres Líderes Sindicais contribuindo para discussão de pauta única entre os estados; como preparação para os Encontros Nacionais que deverão acontecer duas vezes por ano, em regiões a ser definida. Os custos serão rateados pelas Estaduais;

22. Secretaria Nacional de Políticas para Mulher: promover debates para construção de plano de ações com o objetivo principal de valorizar as Políticas Sindicais para as Mulheres; como também criar cronograma de atividades com prazos e metas para depois do 8º Congresso;

23. Instituir a premiação "Nair Goulart", para dirigentes sindicais que se destacarem na luta por melhores práticas sindicais e no desenvolvimento de politicas públicas para mulheres, o prêmio será entregue anualmente.

- ✓ Dia Internacional da Mulher: instituir a medalha de honra ao mérito "Nair Goulart", que será concedida as pessoas e entidades atuantes na defesa dos direitos e do empoderamento das mulheres trabalhadoras; combate a violência doméstica e de gênero. A Secretaria Nacional de Politicas para Mulher e a Central desenvolverá critérios para avaliação das propostas encaminhados pelas entidades e as melhores serão divulgadas em nível nacional e serviram de exemplos para as demais entidades;

IV. Mulher no Mercado de Trabalho

As mulheres estudam mais e têm maior nível de instrução, porém as mulheres mesmo quando ocupam funções idênticas as dos homens a remuneração é menor, quando observado o valor da remuneração em nível nacional as diferenças diminuem nas maiores cidades e na maioria das capitais brasileiras, sendo que a remuneração média na Região Nordeste é 43% menor que a da Região Sudeste

Em todo momento é mencionado às conquistas das mulheres; parece que os direitos foram reconhecidos e respeitados por toda a parte, e que houve avanços em diversas questões, mas ainda estarmos muito distante da situação ideal.

Enquanto as pesquisas apontarem a disparidade entre as remunerações e benefícios para mulheres e homens; o alerta de luta continua acionado, constituindo que a um longo caminho para ser percorrido ao encontro do significado real de "Equidade de Gênero" nos diferentes espaços e dimensões da vida; é essencial que a sociedade compreenda que esta tarefa e de todos, pois a busca pela liberdade, igualdade e justiça não é somente para mulheres e sim para a sociedade em geral.

O IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada divulgou no dia 11/03/2017, estudo sobre o avanços das Mulheres no mercado de trabalho, o período foi 2004 a 2014. Esta pesquisa mostrou que, apesar da evolução, o perfil histórico de ocupação ainda mantém diferenças entre homens e mulheres. Os homens, negros ou brancos, continuam sendo a maioria no mercado de trabalho, com uma taxa de 80% de presença, enquanto as mulheres dos dois grupos raciais não chegavam a 60% de ocupação em postos de trabalho.

No período pesquisado a renda melhorou, mas não o aceitável para igualar os ganhos entre gênero e raça, o rendimento médio do brasileiro cresceu quase 50%, neste período as mulheres negras foram as mais beneficiadas com 77% de aumento, enquanto homens conseguiram 43%, e as mulheres, 61%. No entanto, os homens, continuam ganhando mais do que as mulheres (em média,

R$ 1.831, contra R$ 1.288, em 2014), sendo que os homens brancos ganham ainda mais (R$ 2.393, em 2014) e as mulheres negras seguem na base, com renda de R$ 946 no mesmo ano.

Além disso, o trabalho doméstico continua sendo um dos líderes entre os postos ocupados por mulheres, concentrando 14% da população feminina, ou 5,9 milhões. As mulheres negras são maioria entre as trabalhadoras domésticas: 17,7%, contra 10% das brancas.

Segundo a pesquisa as mulheres que se lançam no mercado de trabalho muitas vezes se deparam com a barreira de encontrar posição. Essa é uma dificuldade maior para as mulheres que para os homens. Em 2015, a taxa de desocupação feminina era de 11,6% – enquanto a dos homens foi de 7,8%. No caso das mulheres negras, a proporção chegou a 13,3% (a dos homens negros, 8,5%). Os maiores patamares encontram-se entre as mulheres negras com ensino médio completo ou incompleto (9 a 11 anos de estudo): neste grupo, a taxa de desocupação em 2015 foi 17,4%.

IV.I. DIEESE – Síntese de inserção das mulheres nos Mercados de Trabalho Metropolitanos

- A variação do número de ocupados por setor de atividade segundo sexo, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2015/2016.

A PEA feminina elevou-se em quase todas as regiões, com exceção de Porto Alegre. Enquanto a PEA masculina aumentou no Distrito Federal e em Salvador.

- ✓ A ocupação declinou em todas as regiões, para ambos os sexos.
- ✓ O número de desempregados aumentou intensamente para ambos, mas apenas em São Paulo o acréscimo foi maior para as mulheres que para os homens.

Tabela 1 - Estimativa da População Economicamente Ativa, Ocupada e Desempregada Segundo Sexo - Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2015 e 2016.

Regiões	2015			2016		
	PEA	Ocupados	Desempregados	PEA	Ocupados	Desempregados
Mulheres						
Distrito Federal (1)	733	620	112	763	612	151
Fortaleza	831	752	79	835	717	118
Porto Alegre	899	817	82	877	779	98
Salvador	879	698	180	910	673	236
São Paulo	5.165	4.426	739	5.218	4.258	953
Homens						
Distrito Federal (1)	779	686	93	797	671	126
Fortaleza	1.011	932	79	1.008	885	123
Porto Alegre	1.039	952	87	1.011	907	104
Salvador	966	802	165	982	763	220
São Paulo	5.919	5.195	724	5.884	4.979	912

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego
(1) A População em Idade Ativa do Distrito Federal corresponde a pessoas de 14 anos e mais

- Variação do Número de Ocupados por Setor de Atividade Segundo Sexo - Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2015 e 2016

✓ Mulheres: a ocupação aumentou apenas na Indústria de transformação do Distrito Federal, diminuindo nas demais regiões. Os demais setores apresentaram decréscimo em todas as regiões, com menor intensidade nos Serviços no DF e nas RMS de Fortaleza, Salvador e São Paulo. Em Porto Alegre, o setor que apresentou a menor redução foi o Comércio. O setor da Construção só permite desagregação para as mulheres em São Paulo, onde apresentou o maior declínio entre os setores.

Tabela 2 - Distribuição dos Ocupados por Setor de Atividade Econômica Segundo Sexo Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2015 e 2016

Regiões	2015					2016			
	Ocupados (2)	Indústria de Transfor-mação (3)	Construção (4)	Comércio e Reparação (5)	Serviços (6)	Indústria de Transfor-mação (3)	Construção (4)	Comércio e Reparação (5)	Serviços (6)
Mulheres									
Distrito Federal (1)	**100,0**	2,5	(7)	15,7	80,1	2,5	(7)	15,1	80,6
Fortaleza	**100,0**	17,9	(7)	22,5	58,3	17,6	(7)	21,8	59,3
Porto Alegre	**100,0**	12,6	0,8	17,7	68,4	11,7	(7)	18,4	68,7
Salvador	**100,0**	4,6	(7)	17,9	75,6	3,9	(7)	17,9	76,2
São Paulo	**100,0**	11,7	0,9	16,5	70,3	10,8	0,8	16,1	71,7
Homens									
Distrito Federal (1)	**100,0**	3,9	9,3	20,0	64,7	4,1	8,8	19,7	65,5
Fortaleza	**100,0**	16,4	15,0	25,1	40,7	15,5	14,1	24,9	42,3
Porto Alegre	**100,0**	19,9	12,1	19,7	46,6	19,9	12,6	20,4	45,8
Salvador	**100,0**	11,4	14,8	20,2	51,2	10,7	14,0	21,0	51,7
São Paulo	**100,0**	19,6	12,4	18,9	47,5	18,4	11,7	19,0	49,1

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego.
(1) A População em Idade Ativa do Distrito Federal corresponde a pessoas de 14 anos e mais. (2) Incluem ocupados nas demais atividades. (3) Seção C da CNAE 2.0 domiciliar. (4) Secão F da CNAE 2.0 domiciliar. (5) Secão G da CNAE 2.0 domiciliar. (6) Incluem Atividades Imobiliárias (Secão L da CNAE 2.0 domiciliar). (7) A amostra não

- Nível de Ocupação das Mulheres Assalariadas no Setor Privado Com Carteira Assinada e no Setor Público - Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2009-2016

✓ O assalariamento formalizado no setor privado cresceu intensamente, para as mulheres, entre 2009 e 2013, em todas as regiões. Em Fortaleza e Salvador e, de modo menos acelerado, em São Paulo manteve tendência ascendente até 2015. Porto Alegre oscilou entre elevação e declínio entre 2013 e 2015. Em 2016, o emprego assalariado com carteira assinada no setor privado diminuiu em todas as regiões.

✓ No Setor Público, os movimentos regionais foram diversos até 2014, com Porto Alegre e São Paulo apresentando crescimento do emprego; Fortaleza oscilando entre diminuição e aumento, assim como Salvador. No período 2014-2016 todas as regiões mostraram tendência decrescente do assalariamento no setor público.

- ✓ O Emprego Doméstico de modo geral, aumentou apenas em Porto Alegre, entre 2014-2015, impulsionado pela categoria de mensalistas. Nesse período aumentou, também, as domésticas diaristas em Fortaleza.
- ✓ Entre 2015-2016, é importante destacar o aumento do emprego doméstico exclusivamente entre as diaristas em todas as regiões analisadas em proporções superiores a 8,7%, chegando a 35,1% na RM de Salvador.
- ✓ O emprego doméstico ainda tem importante participação na estrutura ocupacional das mulheres, em especial, em Salvador, onde ocupa quase 16,8% delas.

Tabela 3 - Distribuição dos Ocupados por Posição na Ocupação Segundo Sexo, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2015 e 2016.

Regiões	Ocupados								
		Assalariados (1)					Autônomos	Empregados Domésticos	Demais (2)
			Setor Privado			Setor Público			
				Com Carteira Assinada	Sem Carteira Assinada				
Mulheres									
Distrito Federal (3)	100,0	70,3	47,0	40,5	6,6	23,2	10,1	12,2	7,4
Fortaleza	100,0	54,4	45,5	37,4	8,1	8,9	27,2	13,9	4,5
Porto Alegre	100,0	69,2	54,5	50,2	4,3	14,7	10,0	11,6	9,2
Salvador	100,0	63,7	53,5	46,6	6,9	10,2	14,7	16,8	4,8
São Paulo	100,0	68,1	57,6	51,0	6,6	10,5	12,1	14,1	5,7
Homens									
Distrito Federal (3)	100,0	74,5	50,7	42,4	8,3	23,8	14,1	(4)	10,7
Fortaleza	100,0	66,6	59,2	48,9	10,3	7,4	27,6	(4)	4,8
Porto Alegre	100,0	71,0	62,3	55,8	6,5	8,7	17,0	(4)	11,7
Salvador	100,0	71,4	63,7	56,9	6,7	7,8	22,2	(4)	5,7
São Paulo	100,0	71,9	66,1	57,2	8,9	5,8	19,7	(4)	8,0

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego
Notas: (1) Excluem os empregados domésticos e incluem aqueles que não sabem a que setor pertence a empresa em que trabalham. (2) Inclui empregadores, donos de negócio familiar, trabalhadores familiares sem remuneração, profissionais liberais e outras posições ocupacionais. (3) A População em Idade Ativa do Distrito Federal corresponde a pessoas de 14 anos e mais. (4) a amostra não comporta desagregação para essa categoria.

Tabela 4 - Rendimento Médio Real Mensal dos Ocupados no Trabalho Principal Segundo Sexo - Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2015 e 2016

Regiões	2015			2016		
	Ocupados (1)	Assalariados (2)	Autônomos	Ocupados (1)	Assalariados (2)	Autônomos
Mulheres						
Distrito Federal (3)	2.877	3.213	1.550	2.760	3.170	1.286
Fortaleza	1.150	1.307	804	1.115	1.310	774
Porto Alegre	1.864	1.906	1.458	1.722	1.779	1.251
Salvador	1.283	1.459	875	1.207	1.381	763
São Paulo	1.781	1.908	1.202	1.695	1.878	1.057
Homens						
Distrito Federal (3)	3.866	3.789	2.283	3.644	3.621	2.111
Fortaleza	1.517	1.490	1.285	1.473	1.500	1.189
Porto Alegre	2.335	2.179	2.115	2.146	2.012	1.926
Salvador	1.633	1.627	1.352	1.476	1.468	1.230
São Paulo	2.399	2.316	2.003	2.281	2.220	1.903

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego.
(1) Excluem os assalariados e os empregados domésticos que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os trabalhadores que ganharam exclusivamente em espécie ou benefício. (2) Excluem os assalariados que não tiveram remuneração no mês. (3) A População em Idade Ativa do Distrito Federal corresponde a pessoas de 14 anos e mais.

O aumento da participação da mulher no mercado de trabalho é a alavanca necessária para a transformação e correção da história da humanidade, desta forma lutar para que a desigualdade de gênero seja uma pagina virada é uma questão imediata, pois quando tomamos posse dos nossos direitos os cidadãos serão capazes de traçar uma trajetória vitoriosa na vida pessoal e profissional.

Resoluções:

24. PL 6653/2009 - Lei de Igualdade nas Relações de Trabalho;

- ✓ Organizar Comissão de Mulheres, com 02 representantes por estado, com o intuito de promover ações e mobilizações para acompanhamento no Congresso Nacional de todas as Propostas de Emendas a Constituição

(PEC), programas e projetos que digam respeito às mulheres trabalhadoras e a sociedade em geral;

- ✓ Igualmente, esta Comissão deverá provocar em âmbito estadual e federal no cumprimento das Leis já aprovadas, como também levar o entendimento aos representantes públicos das responsabilidades e o seu papel na organização social;

25. Licença Maternidade: Direito a um maior período de tempo possível garantindo a criança o aleitamento materno no primeiro ano de vida; o acompanhamento próximo em período integral da mãe, garantindo a criança um desenvolvimento cognitivo maior, pois os neurônios de uma criança se forma nos dois primeiros anos de vida e o vinculo mãe e filho se fortalece o que traz inúmeros benefícios na formação do cidadão, além de, diminuir os gastos do governo com creche pública.

- ✓ Promover ações visando à aprovação da PEC 30/2007 que amplia para 06 meses a licença maternidade;

- ✓ Creches Públicas: Que os dirigentes sindicais nos municípios e capitais, articulem junto as Secretarias de Educação, a criação de dispositivo para viabilizar parceria com público/privada, com objetivo de ampliação das estruturas existentes, como também a construção de novas unidades,

26. Estimular a criação de cláusula nos Acordos Coletivos e Convenções visando à garantia de estabilidade no emprego da mulher trabalhadora após a licença maternidade, por no mínimo 12 meses;

- ✓ Incluir cláusula nos Acordos Coletivos e Convenções garantam cotas para mulheres consideradas idosas;

- ✓ Incluir Cláusula de abono por falta ou dias afastada da atividade no trabalho, em virtude das mulheres trabalhadoras se ausentarem para acompanhar seu filho menor a consulta médica, tratamento ou internação; conforme o Estatuto da Criança e Adolescente dispõe que é dever do tutor, pai, mãe ou responsável dar assistência aos filhos e ainda que os estabelecimentos de atendimento à saúde deverão proporcionar condições para a permanência em tempo integral de um dos pais ou responsável, nos casos de internação de criança ou adolescente.

- ✓ Auxilio - doença parental: O benefício de auxílio-doença é um benefício concedido pelo INSS – Instituto Nacional do Seguro Social, aos segurados do Regime Geral;

27. Assédio Moral e Sexual: Convenções e acordos Coletivos de trabalho: instruir os Sindicatos Filiados a incluir Clausula contra todas as formas discriminação, violência, assedio moral e sexual no ambiente de trabalho;

    Exemplo: Discriminação, Assédio Sexual, Assedio Moral e outras violências: A Empresa implementará políticas de orientação, prevenção e combate a discriminação, ao assédio moral e sexual, devendo:

    a) Promover por palestras e debates nos locais de trabalho;
    b) Publicar ou divulgar obras específicas;
    c) Realizar oficinas com especialistas da área;

- Caso as orientações desta clausula não surtam o efeito desejado e a violação persistir, deve o dirigente sindical enviar comunicado por escrito a empresa, para que as providencias legais. Mencionamos a seguir Projeto de Lei nº 61/1999 - "ASSÉDIO SEXUAL'. Art. 216-A - Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes

a exercício de emprego, cargo ou função. Pena: Detenção de 1 (um) ano a 2 (dois) anos.

- ✓ Elaborar boletim ou informativo semestral com objetivo de levar informações e esclarecimentos sobre formas de assedio e prevenção no local de trabalho;
- ✓ Criar e fazer ampla divulgação de um canal de denúncias nas estruturas sindicais (e-mail e telefone).

28. Formação profissional: desenvolver projeto tripartite (Governo, Empresários e Trabalhadores) para qualificar social e aperfeiçoar profissionalmente dos trabalhadores; com o objetivo de oferecer oportunidade de permanência no posto de trabalho e ao mesmo tempo oferecendo oportunidade de reinserção aos trabalhadores desempregados, proporcionando uma nova chance no mercado de trabalho.

29. Inclusão da Pessoa com Deficiência: Ressaltamos que o maior impedimento para a inclusão dos trabalhadores e das trabalhadoras com deficiência no ambiente de trabalho ainda é cultural, ou seja, as relações interpessoais ainda estão baseadas em estereótipos e preconceitos. As pessoas com deficiência enfrentam desafios todos os dias, é uma luta muitas vezes solitária; lidam com situações críticas, resolvem problemas, e passam parte de suas vidas se adaptando a falta acessibilidade e sensibilização da população. É imprescindível que o movimento sindical olhe atentamente para a questão da inclusão das Pessoas com Deficiência no mundo do trabalho. A contratação desses trabalhadores e trabalhadoras contribui para sua dignidade, autoestima, reabilitação social e psicológica; inclui-las, não é apenas a oferta de um salário, é o termino de um ciclo de *segregação* que a sociedade por falta de conhecimento impôs a uma parcela da população, igualmente, e um ato de reparação e justiça.

Para darmos um salto de qualidade no processo de inclusão, é necessário em primeiro lugar transformamos a mentalidade antiga de que as pessoas com deficiência são menos qualificadas, menos produtivas e que exigem muitos investimentos:

- ✓ Promover campanhas educativas dentro do movimento sindical para a importância da Integração das Pessoas com Deficiência no mundo do trabalho e nas estruturas sindicais. O movimento sindical deve abraçar essa causa contribuindo de forma decisiva para o processo de inclusão;
- ✓ Providênciar a inserção do curso de libras nas Oficinas de Formação Politica Sindical;
- ✓ Observar e fiscalizar as empresas na hora da contratação, verificando se os profissionais de RH estão habilitados para a aprovação e avaliação dos candidatos estão levando em conta suas competências e formação profissional; desta forma acabar com o preconceito de que pessoas com deficiência não possuem perfil necessário para posições melhores.
- ✓ Fiscalizar o cumprimento da Lei de Cotas nas categorias representadas, como também ficar atento para a acessibilidade e acolhimento dos funcionários destes trabalhadores e trabalhadoras;

> *Prefira usar o termo hoje mundialmente aceito: **"PESSOA COM DEFICIÊNCIA** (física, auditiva, visual ou intelectual)", em vez de "portador de deficiência", "pessoa com necessidades especiais" ou "portador de necessidades especiais";*

30. Mercado de Trabalho e a Saúde da Mulher Trabalhadora: Embora o aumento acentuado da participação das mulheres no mercado de trabalho, ainda existe desconhecimento sobre os efeitos do trabalho sobre sua saúde. Certamente esse desconhecimento, procede em primeiro lugar, da invisibilidade das atividades laborais das mulheres, porque o conceito de trabalho estava restrito às atividades produtivas desenvolvidas

nas indústrias em sua maioria por homens. Com isso as ocupações exercidas pelas mulheres eram "inexistentes"; nesta ótica não poderiam ter efeitos sobre sua saúde.

- ✓ Implementação do Programa Nacional de Atenção a Saúde da Mulher Trabalhadora, com objetivo de levantar questões relacionadas a saúde da mulher, de modo a contribuir para a discussão sobre os desafios a curto e médio prazo na definição de políticas voltadas para a melhoria das condições de trabalho e de saúde da mulher;

- ✓ Seminários, Encontros e Workshops nas cinco regiões, para discussão e troca de informações sobre Saúde da Mulher Trabalhadora, tais como: Doenças Ocupacionais Psicossociais (síndrome do pânico, depressão, estresse, ataques de ansiedade), Doenças Ocupacionais por repetição, Doenças Ocupacionais Respiratórias, entre outros doenças relacionadas as mulheres;

É importante apoiar a participação das mulheres lideranças sindicais na 2ª Conferência Nacional de Saúde das Mulheres, prevista para acontecer no segundo semestre de 2017 (Agosto) em Brasília/DF. Tendo como o tema central "Saúde das mulheres: Desafios para a integralidade com equidade", a conferência terá como objetivo propor diretrizes para a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde das Mulheres; contemplando políticas de equidade: da população Negra (racismo, desigualdades étnico-raciais e racismo institucional), da População LGBT (discriminação por orientação sexual e identidade de gênero/preconceito e estigma social), da População em situação de Rua (reconhecimento dessas pessoas como cidadãos de direitos), da População do Campo, da Floresta e das Águas (redução de riscos decorrentes dos processos de trabalho e das tecnologias agrícolas);

- ✓ Promover o ª Conferência Nacional sobre Saúde da Mulher Trabalhadora; (local a ser definido);

31. Aproximar e aumentar o diálogo com os trabalhadores, para que tomem conhecimento sobre seus direitos, e com isso participem de forma propositiva nas lutas que buscam a melhoria da qualidade de vida;

32. Elaborar campanha de Conscientização para a sociedade em geral participar ativamente da luta pela promoção da equidade de gênero, como também respeito à diversidade sexual, enfim combater qualquer forma de preconceito em todos os ambientes sociais e do trabalho;

- A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948 pela Organização das Nações Unidas (ONU), reconhece em cada indivíduo o direito à liberdade e à dignidade. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 também adota o princípio da dignidade humana, e afirma como objetivo fundamental, entre outros, "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação". Lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais são cidadãs e cidadãos e têm direitos e deveres como todas as pessoas.

V. Ratificação da Convenção 156 - OIT (Organização Internacional do Trabalho)

A Convenção 156 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) aborda sobre a igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, definindo regras e conceitos de responsabilidade com a elaboração de políticas públicas que garantam a igualdade efetiva de oportunidades, no que se refere ao direito ao trabalho, sem qualquer discriminação advinda de suas responsabilidades familiares. A convenção se aplica a homens e mulheres com responsabilidades em relação a filhos e filhas dependentes; partindo de que o papel tradicional do homem na família e na sociedade deve evoluir tanto quanto o da mulher, se quiser alcançar uma autêntica igualdade entre o homem e a mulher

Partindo da ideia de que convenção é de grande relevância para que homens e mulheres tenham igualdade de oportunidades, e também tenham garantido direitos fundamentais; o Brasil não pode continuar na contramão do progresso, países vizinhos como: Argentina, Bolívia, Chile, Paraguai, Peru, Uruguai e Venezuela já assinaram.

No entanto o Brasil não ratificou a Convenção 156; apesar de ter uma Comissão Tripartite formada por Empresários, Representantes dos Trabalhadores e Governo; que já debateu longamente o assunto e que encaminhou em dezembro de 2009 para Câmara dos Deputados, que tinha como obrigação levar para o Senado e posteriormente para o Congresso Nacional, e assim as providencias cabíveis seriam tomadas para ratificação.

Sete anos se passaram desde o encaminhamento aos Congressistas, o que demonstra que os fatores históricos ainda são muito fortes na sociedade brasileira, e reflete diretamente nos representantes públicos, influenciando de forma direta na tomada de decisões que abrangem direitos que beneficiam as mulheres trabalhadoras. Como se não bastasse toda a problemática do machismo enraizado; temos um Congresso Nacional formado em sua maioria por empresários e minoria trabalhadores.

Existe em andamento um expressivo processo de mudança social, em diversos segmentos; entretanto essa nova realidade deveria ser acompanhada pelos legisladores, é preciso reconhecer que os problemas de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares são aspectos de questões mais amplas relativas à família e à sociedade que devem ser levados em conta nas políticas nacionais, rompendo o padrão de divisão sexual do trabalho para que as igualdades de gênero seja uma realidade entre homens e mulheres.

Resoluções:

33. Enviar Carta Moção, solicitando a ratificação imediata da Convenção 156 da OIT, a qual será assinada por essa plenária;

34. Unificar as estruturas sindicais com objetivo de elaborar e distribuir material com informações sobre a necessidade da Ratificação da Convenção 156, e importância do encaminhamento ao Congresso Nacional da Carta Moção com as assinaturas da sociedade. As entidades sindicais nos estados devem criar mecanismos de mobilização com objetivo de coletar as assinaturas dos trabalhadores de base, e também a população em geral;

35. Promover Eventos nos sindicatos filiados, para maior divulgação e esclarecimento sobre a convenção 156, (seminários, oficinas, palestras, reuniões, panfletagens)

36. Petição Pública eletrônica em favor da ratificação 156 (abaixo assinado eletrônico)

"Fim"

Coordenação e Organização

Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres da Força Sindical

Maria Auxiliadora dos Santos

Sec. Políticas Mulher

Sistematização/Elaboração

Marcos Valério de Castro – Consultor Político Sindical

Ana Cristina Cugler – Assessora Sindical

Cleide Gonçalves Ferreira – Assessora Sindical

Lino Almeida – Assessor Sindical

Paulo Cesar Rotta – Assessor Sindical

Vera Lucia Almeida – Assessora Sindical

Diagramação

Iuri Castro – Assessor de Comunicação

Referências Bibliográficas

Anexos

Ratificação da 156 – Carta ao Deputado Federal Paulo Pereira da Silva-SD

Considerando, a criação da Convenção 156 em 03/06/1981 que dispõe sobre a igualdade de oportunidade e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares que entrou em vigor na data de 11/08/1983;

Considerando que a declaração da Filadélfia afirma que todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo ou sexo, têm direito de buscar tanto o seu bem-estar material, quanto o seu desenvolvimento pessoal, social e espiritual, em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e de igualdade de oportunidades;

Considerando os termos da declaração sobre a igualdade e oportunidade de tratamento para trabalhadoras e da resolução referente a um plano de ação com vistas à promoção da igualdade de oportunidade e tratamento para trabalhadoras adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho em 1975;

Considerando que as nações unidas e outros organismos especializados adotaram instrumentos sobre a igualdade de oportunidade e tratamento entre homens e mulheres, e, em particular no Parágrafo 14º do preambulo da Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de toda a forma de discriminação contra a mulher, de 1979;

Considerando que muitos dos problemas enfrentados por todos os trabalhadores e trabalhadoras se agravam no caso daqueles e daquelas com responsabilidades familiares e reconhecendo a necessidade de melhorar as condições, quer com medidas que atendam às suas necessidades especificas, quer com medidas destinadas a melhorar as condições dos trabalhadores e trabalhadoras em geral;

Considerando ainda que o encontro de Genebra do conselho de administração da Organização Internacional do trabalho – OIT, na sua sexagésima sétima reunião em três de junho de 1981,

Considerando por fim que após 36 anos da criação da Convenção 156 que tem como objetivo a eliminação de qualquer forma de discriminação, seja na vida em família ou no desempenho de atividades profissionais, esta plenária nacional de mulheres da força sindical, realizada em 08/03/2017, em Praia Grande – SP, com a presença de representantes de 25 estados da federação e o distrito federal, **REQUER** a Vossa Excelência vistas ao andamento do processo para aprovação da Ratificação da Convenção 156, por medida que se impõe para justiça aos trabalhadores e trabalhadoras do Brasil.

Praia Grande, 08 e 09 de março de 2017.