



SINTRAPAV - SP

FOLHA DA

PESADA

e Infraestrutura

www.sintrapavsp.com.br

Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção Pesada
- Infraestrutura e Afins do Estado
de São Paulo

ANO IV
EDIÇÃO 45
Março de 2020



PALAVRA DO PRESIDENTE

O SINTRAPAV-SP VALORIZA A LUTA DA MULHER TRABALHADORA

Chegamos ao mês de março, marcado pela conscientização, reflexão e mobilização em favor de todas as mulheres na conquista, garantia e manutenção de direitos e medidas de proteção. Isso devido, principalmente, à celebração do Dia Internacional da Mulher, em 08/03.

A origem histórica desta data é de luta operária, na busca de melhores condições de trabalho, salário justo e igualdade de condições. E os objetivos das primeiras mulheres que inspiraram a criação desta data orientou, e ainda orienta, as novas gerações na luta pela igualdade de gênero.

Muitas conquistas foram alcançadas ao longo dos últimos anos, e a mulher tem obtido cada vez maior destaque nos mais diversos campos de atuação da sociedade, aumentando sua participação no mercado de trabalho, ocupando cargos de liderança e participando ativamente do desenvolvimento econômico e social.

Mas muitos desafios ainda estão para ser superados. Os salários e oportunidades para as mulheres permanecem muito inferiores aos oferecidos aos homens, a violência doméstica é uma triste realidade para muitas, e os direitos da mulher trabalhadora continuam sendo atacados. E esta situação, muitas vezes, é minimizada, tolerada, e até incentivada.

O Sintrapav-SP apoia a causa feminina e quer, em nome de toda a categoria, ser solidário na luta pela igualdade de direitos e oportunidades e contra qualquer tipo de violência contra a mulher.



MULHER: SUA LUTA É A NOSSA LUTA!!!!

Antonio Bekeredjian – Presidente do Sintrapav-SP



PÁG 2

▶ **CLÁUSULAS DA NORMA COLETIVA
PROTEGEM A MULHER DA CATEGORIA**

PÁG 3

▶ **MULHERES:
FAÇAM VALER OS SEUS DIREITOS!!!**



CLÁUSULAS DA NORMA COLETIVA PROTEGEM A MULHER DA CATEGORIA

AUXÍLIO CRECHE

Cláusula 19ª

- A. As empresas onde trabalharem pelo menos 30 empregadas com mais de 16 anos de idade e que não possuam creche própria poderão optar entre celebrar o convênio previsto no § 2º, do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância, e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 30% do salário normativo, mensalmente, por filho, com idade de 0 a 1 ano de vida. Na falta do referido comprovante, será pago diretamente à empregada valor fixo de 20% do salário normativo, mensalmente, por filho com idade entre 0 a 1 ano;
- B. O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para efeito algum, o salário da empregada;
- C. Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis.



DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO

Cláusula 42ª

As empresas concederão descanso para amamentação, no total de 1 hora por dia. Havendo recomendação médica, poderá ser estendido o período de amamentação de 6 meses, estabelecido no artigo 396 da CLT, para 12 meses.

Parágrafo Único: Caso a empregada tenha mais de um filho nascido do mesmo parto, será concedido descanso para amamentação de 1 hora por dia para cada filho.

LICENÇA MATERNIDADE

Cláusula 57ª

De acordo com o artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento, na forma da lei.

Parágrafo Único: Em caso de falecimento da genitora, é assegurado ao



pai empregado o gozo da licença por todo o período da licença maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho, ou de seu abandono.

LICENÇA DA MÃE ADOTANTE

Cláusula 58ª

As empresas concederão uma licença remunerada de 120 dias, os quais serão contados a partir da data efetiva da adoção judicial da criança.

Parágrafo Único: Em caso de falecimento da mãe adotante, é assegurado ao pai empregado o gozo de licença por todo o período da licença da mãe adotante, ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

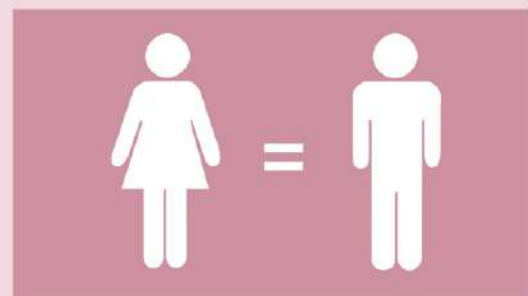


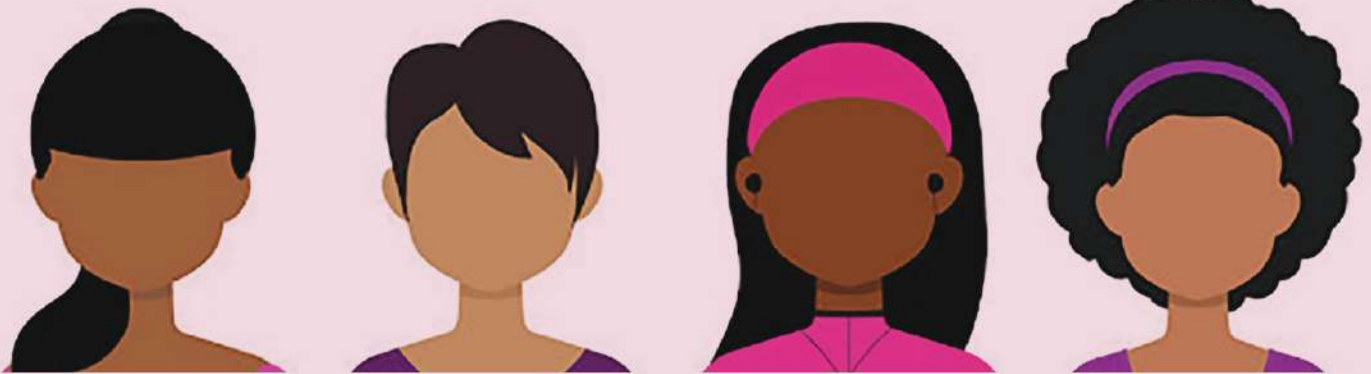
ERRADICAÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO

Cláusula 66ª

Fica estabelecido que a diferença de sexo, raça

e nível social não constituirá motivo para diferença salarial. As empresas, nos termos da Constituição Federal, comprometem-se a não discriminar, no ato de admissão do empregado ou durante a vigência do contrato de trabalho, a cor, raça, credo, idade, ideologia política ou qualquer outro que possa ferir sua integridade como ser humano e cidadão.





MULHERES: FAÇAM VALER OS SEUS DIREITOS!!!

CONHEÇA ALGUMAS NORMAS QUE GARANTEM PROTEÇÃO, GARANTIAS E BENEFÍCIOS PARA TODAS

CLT (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO)

Além das cláusulas da Norma Coletiva da categoria, a CLT também garante a mulher trabalhadora outros direitos:

- 1 – A mulher tem direito a duas semanas de repouso no caso de aborto natural (**art. 395**).
- 2 – Estabilidade no emprego: do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, a gestante não poderá ser demitida sem justa causa (**art. 391-A da CLT**).
- 3 – A gestação não pode ser motivo de negativa de admissão. Não pode ser exigido atestado ou exame, de qualquer tipo, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego (**art. 373-A, II e IV da CLT**).
- 4 – O empregador ou quem o represente não pode fazer revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias (**art. 373-A, VI da CLT**).
- 5 – Ser dispensada no horário de trabalho para a realização de pelo menos seis consultas médicas e demais exames complementares (**art. 392, § 4º da CLT**).
- 6 – Mudar de função ou setor de acordo com o estado de saúde e ter assegurada a retomada da antiga posição (**art. 392, § 4º da CLT**).
- 7 – A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluindo, nesse caso, o pagamento do adicional de insalubridade (**art. 394-A da CLT**).
- 8 – O empregador é proibido de exigir que a mulher trabalhe em serviço que demande o uso de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional (**art. 390 da CLT**).



LEIS FEDERAIS:

Como resultado da luta daqueles que buscaram garantir mais direitos, proteção e igualdade para todas as mulheres brasileiras, os últimos 20 anos foram marcados pela entrada em vigor de várias leis federais que ampliaram e garantiram conquistas. Confira algumas destas leis:

LEI FEDERAL No.11.340/2006 (Lei Maria da Penha): Definiu os parâmetros que determinam a violência doméstica contra a mulher, que vão de violência verbal a psicológica, passando por agressões físicas, até o homicídio.

LEI FEDERAL No.13.104/2015: Alterou o art. 121 do Código Penal. Qualificou como feminicídio o assassinato de mulheres, somente pela condição de serem mulheres. Aumentou a pena e o definiu como crime hediondo, que também agrava o cumprimento das penas.

LEI FEDERAL No. 13.239/2015: Dispõe sobre a oferta e a realização, no Sistema Único de Saúde (SUS), de cirurgia plástica reparadora de sequelas de lesões causadas por atos de violência contra a mulher.

LEI FEDERAL No. 11.977/2009: Dispõe sobre o Programa Minha Casa, Minha Vida - o título de legitimação de posse será concedido preferencialmente em nome da mulher e dá outras providências.

LEI FEDERAL No. 11.108/2005: Garante a presença de acompanhante durante o trabalho de parto e pós-parto, no SUS.

LEI FEDERAL No. 9.029/2005: Proíbe a exigência de atestado de gravidez e esterilização ou práticas discriminatórias para efeitos admissionais.

LEI FEDERAL No. 10.714/2003: Autoriza o governo a oferecer número telefônico destinado a atender denúncias de violência contra a mulher.

É O NÚMERO 180.



OS DESAFIOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Hoje, as mulheres respondem por 43,8% dos 93 milhões de brasileiros ocupados e chefiam 39% dos lares no País, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Mas apesar de sua participação expressiva no mercado de trabalho, as mulheres ainda sofrem com a desigualdade de salários e oportunidades.

E mesmo a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) determinando que os salários precisam, obrigatoriamente, ser iguais, se a função for idêntica e exercida no mesmo estabelecimento, para o mesmo empregador e entre pessoas cuja diferença de tempo na função não seja maior que dois anos, a prática se mostra bem diferente.

Dados do IBGE mostram que as mulheres ganham menos do que os homens em todas as ocupações selecionadas na pesquisa. Mesmo com uma queda na desigualdade salarial entre 2012 e 2019, as trabalhadoras ganham, em média, 20,5% menos que os homens no país.

Ainda de acordo com estes dados, as mulheres trabalham, em média, três horas por semana a mais do que os homens (somando-se trabalho remunerado, atividades domésticas e cuidados com outras pessoas).

As mulheres dedicam, em média, 18 horas semanais a trabalhos domésticos ou a cuidados com pessoas (filhos ou parentes idosos, por exemplo), contra 10,5 horas dos homens. Isto leva mais mulheres do que homens a buscar empregos de jornada parcial, com remuneração inferior.

No entanto, mesmo com o trabalho em tempo parcial, a mulher trabalha mais, pois somadas as horas de trabalhos remunerados com as de cuidados e afazeres, a mulher trabalha, em média, 54,4 horas semanais, contra 51,4 dos homens.

Para as mães, as dificuldades são maiores

O salário das mulheres brasileiras com filhos é, em média, 35% menor que o das que não têm filhos. O estudo foi feito pelo Instituto Brasileiro de Economia da FGV Rio.

Este estudo comparou os rendimentos de mulheres casadas, empregadas e com idades de 25 a 35 anos levantados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua, do IBGE, no terceiro trimestre de 2018.

As mulheres desse grupo que não tinham filhos recebiam, em média, R\$ 2.182,06 por mês, contra R\$ 1.618,47 das mulheres com filhos.

E quanto mais filhos, menor o rendimento médio: uma mãe de três ou mais crianças ganhava R\$ 1.426,53 em média.

Ainda segundo este estudo, 48% das mulheres são demitidas até um ano depois do nascimento de seu bebê.

Mulheres respondem por **43,8%** dos 93 milhões de brasileiros ocupados e chefiam **39%** dos lares no País. *

As trabalhadoras ganham, em média, **20,5%** menos que os homens no País. *

A MULHER TRABALHA MAIS:

somadas as horas de trabalhos remunerados + cuidados e afazeres
Mulher: **54,4** horas semanais
Homens: **51,4** horas semanais.
(em média) *

* Fonte: IBGE

ENTRE EM CONTATO COM A GENTE

(11) 3227-3166

faleconosco@sintrapavsp.com.br

(11) 99409-7136

www.sintrapavsp.com.br

O jornal Folha da Pesada e Infraestrutura é uma publicação mensal oficial de comunicação do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada – Infraestrutura e Afins do Estado de São Paulo. Distribuição gratuita **EXPEDIENTE: Presidente:** Antonio Bakeredjian **Jornalista:** Alexandre Redia MTb 30999 **Imagens:** Arquivo SINTRAPAV/SP **Diagramação e arte:** Spress Diagramação & Design **Impressão:** Enggraf Gráfica e Editora Ltda. Layout desenvolvido por Spress Diagramação & Design. Proibida a reprodução total ou parcial sem prévia autorização da empresa.

Fotos: Sintrapav/SP

