CNTC
Somos todos nós

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO

70 anos CNTC 1946 - 2016

MULHER: IGUALDADE DE DIREITOS

PRESIDENTE
Levi Fernandes Pinto

1° VICE-PRESIDENTE
Vicente da Silva

2° VICE-PRESIDENTE
Luiz Carlos Motta

DIRETOR SECRETÁRIO GERAL
Lourival Figueiredo Melo

DIRETOR 1º SECRETÁRIO
Idelmar de Mota Lima

DIRETOR TESOUREIRO GERAL
Saulo Silva

DIRETOR 1° TESOUREIRO
Edson Geraldo Garcia

DIRETOR DE ASSUNTOS LEGISLATIVOS
José Francisco de Jesus
Pantoja Pereira

DIRETOR DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS
Luiz de Souza Arraes

DIRETOR DE FORMAÇÃO SINDICAL
Ronaldo Nascimento

DIRETOR DE ASSUNTOS JURÍDICOS
Valmir de Almeida Lima

DIRETOR DE PREVIDÊNCIA
E SEGURIDADE SOCIAL
Ageu Cavalcante Lemos

DIRETOR DE POLÍTICAS SOCIAIS, CIDADANIA
E DIREITOS HUMANOS
Ronildo Torres Almeida

DIRETORA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES
Maria Bernadete Lira Lieuthier

DIRETOR DE SAÚDE E
SEGURANÇA DO TRABALHO
Armando Henrique

DIRETOR DE ESPORTES, CULTURA,
LAZER E JUVENTUDE
Márcio Luiz Fatel

DIRETOR DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA
E RELAÇÕES DO TRABALHO
Guiomar Vidor

DIRETOR DE MEIO AMBIENTE E
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
José Ribamar Rodrigues Filho

DIRETOR DE IMPRENSA
E COMUNICAÇÃO SOCIAL
Edson Ribeiro Pinto

DIRETOR DE POLÍTICAS DE
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
Carlos Dionísio de Morais

DIRETOR DE POLÍTICAS DE ECONÔMICAS
José Martins dos Santos

DIRETORIA | SUPLENTES
Francisco Soares de Souza
José Alves Paixão
Eduardo Genner de Sousa Amorim
Francisca das Chagas Soares da Silva
Luiz Fernando Nunes
Antônio Caetano de Souza Filho
Raimundo Miquilino da Cunha
Helena Ribeiro da Silva
Silvana Maria da Silva
Maria Normélia Alves Nogueira
Maria Euridéia Mendes
Leocides Fornazza
Antônio Marco dos Santos
Edson Ramos
Luiz José Gila da Silva
Valmir Andrade da Silva
Dorival Pereira Bambil
Roberto Galo Ferreira
José Carlos Pavão Diniz
Eusébio Luiz Pinto Neto
Valdemar Manrich

CONSELHO FISCAL | EFETIVOS
José Lucas da Silva
Marcos de Holanda Moura
Dorvalino de Oliveira

CONSELHO FISCAL | SUPLENTES
Raimundo Firmino dos Santos
Elizeu Ferrato Cavalcante
Roosevelt Torres Almeida

CNTC
Somos todos nós

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO

70 anos CNTC 1946 - 2016

MULHER: IGUALDADE DE DIREITOS

DEPARTAMENTO DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS (DRI)

Brasília 2016

Copyright © 2016. Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio.
É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.
Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC).

MULHER: IGUALDADE DE DIREITOS
Uma realização das Diretorias de Assuntos Legislativos e Políticas para Mulheres

Elaborado pelo Departamento de Relações Institucionais da CNTC

DIRETORA | Maria Bernadete Lira Lieuthier

COORDENADOR | Lourival Figueiredo Melo

CONTEÚDO | Letícia Tegoni Goedert, Quênia Adriana Camargo, Renan Bonilha Klein, Sheila Tussi Cunha Barbosa, Tamiris Clóvis de Almeida e Victor Velú Fonseca Zaiden Soares

REVISÃO | Sheila Tussi Cunha Barbosa e Marina Gomes Barbosa

SUMÁRIO

PALAVRA DO PRESIDENTE 7

PALAVRA DA DIRETORA 9

I. PREÂMBULO 11

II. CONSTITUIÇÃO FEDERAL E O DIREITO DAS MULHERES 13

III. DA PROTEÇÃO À MULHER NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO 17

IV. NORMAS JURÍDICAS ESPARSAS DE PROTEÇÃO À MULHER 23

V. DIREITO DE FAMÍLIA 25

VI. DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS DA MULHER TRABALHADORA 33

VII. DIREITO À VIDA, A CONSTRUIR RELACIONAMENTO CONJUGAL E A PLANEJAR SUA FAMÍLIA, BEM COMO AO ACESSO AOS BENEFÍCIOS DO PROGRESSO CIENTÍFICO 43

VIII. DIREITO À SAÚDE E À SUA PROTEÇÃO 47

IX. DIREITO À LIBERDADE, À SEGURANÇA PESSOAL E A NÃO SER SUBMETIDA A TORTURAS E MALTRATO 73

XI. DIREITO À IGUALDADE E A ESTAR LIVRE DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO 85

XII. DIREITO À INFORMAÇÃO E EDUCAÇÃO 95

XIII. DIREITO À LIBERDADE DE PENSAMENTO E DE EXPRESSÁ-LO, SEM INFLUÊNCIA ALHEIA NA MANIFESTAÇÃO DE SUA VONTADE EM TODOS OS ESPAÇOS DA SOCIEDADE 101

XIV. DIREITO À PRIVACIDADE 103

XV. DIREITO À LIBERDADE DE REUNIÃO E PARTICIPAÇÃO POLÍTICA 107

XVI. CNTC E A PROMOÇÃO DA DEFESA DOS DIREITOS DAS MULHERES 113

CONCLUSÃO 117

FONTES CONSULTADAS 119

PALAVRA DO PRESIDENTE

A nossa Constituição, em seu Artigo 5º, inciso I, diz que todos são iguais perante a Lei. Mas a realidade é bem diferente para as mulheres. Elas sabem as dificuldades e preconceitos que enfrentam diariamente. Desde o Século Dezessete, quando se originaram os movimentos feministas como ação política, as mulheres vêm lutando para que essa Lei seja colocada em prática.

Só recentemente, na Constituição de 1932, é que a legislação brasileira introduziu mecanismos com o objetivo de diminuir as desigualdades entre homens e mulheres nas relações de trabalho. Mesmo assim, as desigualdades entre homens e mulheres perduram.

Infelizmente, grande parte deste problema é cultural e tem a ver com a forma com que educamos nossos filhos, replicando estereótipos que reforçam o modelo machista, patriarcal que tentamos combater quando nos tornamos adultos.

Esse tipo de eco cultural é algo que precisamos combater com todas as forças. A nossa luta pela igualdade de direitos, dos salários e pelo incentivo à ascensão aos postos de comando se mantém incansável.

O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro foi uma das mais marcantes transformações ocorridas no país desde os anos setenta. No entanto, ainda há muito que avançar na luta pela "promoção da igualdade de oportunidades e a eliminação de todas as formas de discriminação", como preconiza a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho e da Agenda do Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

As mulheres estão despertando e tomando cada vez mais consciência de sua força e capacidade. É assim que se muda a história e temos orgulho de viver este tempo e de contribuir para estas mudanças.

É por meio de movimentos organizados, sérios e conscientes como das Diretorias de Assuntos Legislativos e Políticas para Mulheres da CNTC que seremos capazes de promover mudanças; promover justiça; promover desenvolvimento, reconhecendo e valorizando o papel da mulher na sociedade.

Boa leitura,

Levi Fernandes Pinto
Presidente

PALAVRA DA DIRETORA

É com muito orgulho que nós da Diretoria de Políticas para as Mulheres da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC) iniciamos nossa gestão com o lançamento da cartilha *Mulher: Igualdade de Direitos*. Nossa atuação é prioritariamente para que as mulheres trabalhadoras no comércio e serviços possam ter mais e melhores oportunidades, mais autonomia econômica e não sofram tratamento desigual. Para isso é fundamental assegurar-lhes a garantia de direitos e acesso à informação, à educação, à capacitação e ao mercado de trabalho.

Temos muito que avançar na legislação vigente e principalmente na aplicação dos nossos direitos já garantidos. Nossa sociedade deve ser capaz de superar as tradições milenares que oprimem as mulheres.

A implantação da Lei Maria da Penha (11.340/2006) no Brasil, representa um avanço significativo em relação aos direitos das mulheres no mundo, por tornar crime todo ato de violência física, moral, patrimonial, psicológica e sexual contra as mulheres na esfera das relações domésticas e familiares.

É inegável a mudança provocada pela Lei Maria da Penha no imaginário e na vida cotidiana das mulheres. Hoje, a noção de que é crime "bater em mulher" está amplamente assimilada pela sociedade.

Nossas ações estão direcionadas para a garantia da Igualdade de Gênero. Para nós da CNTC, não basta somente uma legislação que garanta igualdade salarial entre homens e mulheres que desempenhem a mesma função. Queremos ver a lei garantida no nosso dia-a-dia. Assim como: igualdade de oportunidade de tratamento e

de acesso às vagas de emprego; inserção de cláusulas que contemplem igualdade de gênero nas convenções coletivas de trabalho; promoção da capacitação de mulheres (dirigentes, trabalhadoras e associadas), saúde da mulher e família. Combate e punição irrestritos às práticas de assédio moral e sexual contra as mulheres no ambiente de trabalho.

Esperamos que esta cartilha traga informação e conscientização do papel de cada um de nós na luta pela garantia dos direitos das mulheres de todo o país.

Boa leitura!

Maria Bernadete Lira Lieuthier
Diretora de Políticas para Mulheres

I. PREÂMBULO

O que o movimento de mulheres têm a ver com os avanços alcançados até hoje sobre a igualdade de gênero?

Na inocência da infância despertamos a observar as diferenças entre meninos e meninas no aspecto das dessemelhanças físicas existentes entre os dois gêneros. Na adolescência e na fase adulta passamos a verificar as diferenças sociais entre homens e mulheres – diferenças essas que somos submetidos a aceitar inconscientemente – notadamente em razão da forte carga histórica de dominação à mulher que nos antecede.

Ainda vigora e vigorará por algum tempo a cultura machista perpetrada pelos homens e sendo aceita e incorporada pelas mulheres.

Essa cultura somente confirma a importância do feminismo e do movimento das mulheres na luta pela igualdade e não discriminação. Se muitos direitos foram conquistados foi porque muitas mulheres se uniram em torno de ideais de igualdade e de justiça e provocaram mudanças na sociedade, na cultura e nas leis.

Vale destacar a luta iniciada por Bertha Lutz[1], uma das pioneiras do movimento feminista no Brasil, ao criar em 1919, a Liga para a Emancipação Intelectual da Mulher, o embrião da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino (1922).

A primeira vitória veio no ano de 1932, quando as mulheres conquistaram o reconhecimento do direito de votar e ser votada. Dois anos depois participou do comitê elaborador da Constituição (1934) e garantiu às mulheres a igualdade de direitos políticos.

Aos poucos as mulheres foram conquistando condições de igualdade, luta que levou mais de 50 anos de intenso combate, incorporando a busca pela modificação das práticas masculinas, bem como o respeito às diferenças entre mulheres

[1]Bióloga nasceu em 1894 e foi educada na Europa. Voltou ao Brasil em 1918. Foi a segunda mulher a ingressar no serviço público brasileiro. Começou daí a militância. Foi deputada federal e chefe de botânica do Museu Nacional e faleceu aos 82 anos no ano de 1976.

e homens. A busca pela igualdade é colocada na ordem do dia e se reflete na luta por igualdade salarial, apoio às mulheres trabalhadoras e a sua participação na política.

Nesse período, no Brasil, se iniciava a ditadura militar e as mulheres começam a participar mais ativamente da vida política, através de movimentos contra a ditadura militar, contra o alto custo de vida, pela anistia política, por creches.

Nos anos 1980 são incorporadas às reivindicações sindicais temas como a desvalorização e a diferença salarial entre mulheres e homens, a ausência de infraestrutura para a trabalhadora gestante e a violência no local de trabalho.

Com a redemocratização do país o movimento feminista se mobilizou para colocar no texto da Constituição regras que reflitam as prioridades desse movimento.

Chegou a Constituição de 1988 com muitos avanços para o reconhecimento da igualdade entre homens e mulheres.

Conquistam-se muitos direitos e uma situação de igualdade no papel a qual deve ser transformada em prática, contudo ainda há muito para se alcançar e muita cultura que deve ser modificada.

Espera-se que todos e todas tenham a consciência de que apenas quando mulheres e homens estiverem em total igualdade de diretos será possível que todos juntos construam uma sociedade mais livre, justa e solidária.

Essa cartilha dedica-se a trazer informações importantes para mulheres e homens, a fim de contribuir com a erradicação da desigualdade de tratamento da violência e da discriminação contra a mulher.

II. CONSTITUIÇÃO FEDERAL E O DIREITO DAS MULHERES

A CNTC considera de extrema importância fomentar o conhecimento dos aspectos legais da igualdade de gênero no mundo do trabalho e um passo importante nesse sentido é conhecer as normas de proteção à mulher presentes na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A Constituição Federal de 1988 representa um marco na defesa da igualdade entre homens e mulheres no país. Simboliza a Carta Cidadã pela restauração da democracia, ruptura com o regime ditatorial instituído em 1964, e institucionalização dos direitos humanos. Anuncia a igualdade jurídica entre homens e mulheres; amplia os direitos civis, sociais e econômicos das mulheres; estabelece a igualdade de direitos e responsabilidades na família; define como princípio do Estado brasileiro a não discriminação por motivo de sexo, raça e etnia; proíbe a discriminação da mulher no mercado de trabalho e estabelece direitos reprodutivos.

Segmentos da sociedade marginalizados são protegidos pela Carta Cidadã com reconhecimento da proteção necessária aos desiguais como: crianças e adolescentes, mulheres, população negra, pessoas com deficiência e idosa, até então, inexistente na norma constitucional brasileira.

Vale destacar que ao longo do período pré-1988 o movimento de mulheres teve uma participação marcante, com inserção das demandas feministas na agenda política do Brasil, com propostas pela inclusão dos direitos humanos para as mulheres, pela igualdade de condições de acesso ao trabalho, à política, aos direitos civis, econômicos, sociais e culturais e pela dignidade da pessoa humana, como fundamento do Estado democrático de direito.

No corpo normativo da Constituição Federal, foi acolhida a maioria das demandas feministas. Para a advogada e coordenadora da ONG CEPIA – Cidadania, Estudo, Pesquisa, Informação e Ação, Leila Linhares Barsted[2], o Brasil apresenta "um quadro legislativo bastante avançado no que se refere à igualdade de direitos entre homens

[2]Lei e realidade social: igualdade x desigualdade. In: As mulheres e os direitos humanos. Coletânea Traduzindo a Legislação com a perspectiva de gênero. Rio de Janeiro: Cepia, 2001.

e mulheres". "Esse quadro legislativo favorável foi fruto de um longo processo de luta das mulheres pela ampliação de sua cidadania", segundo Barsted.

A Constituição de 1988 deu grande passo na superação do tratamento desigual fundado no sexo, ao equiparar os direitos e obrigações de homens e mulheres, e principalmente ao assumir como meta a adoção de políticas que levam o Estado a uma conduta ativa, positiva, como é o caso da aplicação de ações afirmativas.

Assim, pela Constituição Federal firmou-se a base da igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações. Demais direitos correspondem tanto aos homens quanto às mulheres, todos de fundamental importância para convívio equilibrado entre indivíduos que compõem a população brasileira.

A Carta Magna de 1988 incorporou os seguintes avanços:

Igualdade de direitos e deveres

Art. 5º *caput*

> *"Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:"*

Isonomia entre homens e mulheres

Inciso I do art. 5º

> *"homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição".*

Direitos Sociais

Art. 7º *caput*

> *"São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social".*

Proteção especial da mulher no mercado de trabalho

Inciso XX do art. 7º

> *"proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;"*

Licença Gestante e Paternidade

Incisos XVIII e XIX do art. 7º

> *"licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;"*

Creche – um direito da criança

Inciso XXV do art. 7º

> *"assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas"*

Proibição de discriminação entre homens e mulheres

Inciso XXX do art. 7º

> *"proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;"*

Prazo menor para aposentadoria

§ 7º do art. 201

> *"É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições:*
>
> - *trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher;*
> - *sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, reduzido em cinco anos o limite para os trabalhadores rurais de ambos os sexos e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal".*

Reconhecimento da união estável

§ 3º do art. 226

"os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos pelo homem e pela mulher."

Igualdade no Casamento e na família

§ 5º do art. 226

"os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos pelo homem e pela mulher".

Igualdade no planejamento familiar

§ 7º do art. 226

"fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas."

Combate à violência nas relações familiares

§ 8º do art. 226

"o Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações."

Vanguardista no reconhecimento da igualdade entre gêneros, a Constituição vigente criou direitos especiais para as mulheres, agora fazem-se necessárias novas ações para materializar essa igualdade combatendo toda forma de discriminação contra as mulheres seja em casa, no trabalho ou na vida em sociedade.

III. DA PROTEÇÃO À MULHER NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Para cumprir seus deveres e exigir seus direitos torna-se necessário tomar conhecimento das normas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, conhecida popularmente como "CLT", que vem a ser a união de toda legislação trabalhista existente no Brasil.

Pretende-se destacar as normas sobre a proteção especial dada ao trabalho feminino, disciplinada no Capítulo III, do Título III da CLT, com as adequações necessárias pela não recepção pela Constituição Federal vigente, por exemplo, sobre a restrição do trabalho noturno, prestação de horas-extras, e trabalhos em locais insalubres e perigosos, assim toda trabalhadora tem direito a:

Proteção ao trabalho da Mulher

Vítima de preconceitos e de humilhações quanto ao seu desempenho profissional em decorrência de uma sociedade patriarcal, a mulher era sobrecarregada de serviços, sem o mínimo respeito à dignidade da pessoa.

Diante desse desequilíbrio tornou-se necessária a proteção da mulher no mercado de trabalho, a fim de garantir que tenha acesso e igual oportunidade de trabalho que os homens, buscando afastar toda e qualquer forma de discriminação.

Para tanto, as regras que disciplinam o trabalho masculino aplicam-se ao trabalho feminino respeitado as disposições especiais.

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo único - Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.

Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de

trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

A fim de corrigir distorções que afetam a igualdade de condições para acesso ao mercado de trabalho da mulher há no art. 373-A da CLT medidas vedadas ao empregador como: 1) anúncios de emprego não podem conter referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, exceto quando a natureza da atividade, pública ou notoriamente o exigir; 2) Esses critérios não podem ser considerados para fins de remuneração, formação profissional e possibilidades de ascensão profissional, nem para recusa de emprego ou dispensa; 3) Revista íntima, solicitação de atestados ou exames para comprovar esterilidade ou gravidez, quer na admissão ou permanência no emprego.

Trabalhadora gestante

Uma tarefa exclusiva da mulher e que não pode ser delegada ao homem é a maternidade. Ter filhos é uma das aventuras mais fascinantes da vida, apesar disso na atualidade ser mãe implica numa conciliação entre diversas funções simultâneas do trabalho profissional, da vida familiar, da vida pessoal.

A proteção à maternidade está prevista nos arts. 391 a 392 da CLT que garantem o emprego a mulher grávida a contar da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Disciplina a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de consultas médicas e demais exames complementares, bem como em casos excepcionais os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas semanas cada um, mediante atestado médico.

Para a preservação da saúde durante a gestação é assegurada a transferência de função quando a atividade laboral for prejudicial à gestação, assegurada à retomada da função anteriormente executada logo após o retorno ao trabalho.

Outras garantias específicas à trabalhadora gestante poderão ser conquistadas mediante a negociação coletiva, portanto, participe de seu sindicato e proponha novas condições mais benéficas que as legais ou mesmo outros benefícios não previstos em lei.

Licença Maternidade

Toda trabalhadora com contrato formal, ou seja, que trabalha com carteira assinada seja como comerciária, temporários ou terceirizados tem direito a licença maternidade de 120 dias e ao recebimento do benefício do salário-maternidade no valor igual ao do salário mensal.

Quanto ao momento do afastamento poderá iniciar 28 dias antes do parto, ou a partir da data de nascimento do bebê.

Mesmo donas-de-casa, estudantes e autônomas, que não tenham salário fixo, têm direito ao salário maternidade, desde que tenham contribuído para a Previdência Social ao menos por 10 meses, e o valor do benefício será de acordo com o salário referência da contribuição, por exemplo, se uma trabalhadora autônoma recolheu sobre o salário mínimo, receberá o salário maternidade de um salário mínimo por mês. Nessas condições a mãe deve requerer a licença maternidade diretamente na Previdência Social, que se encarregará do pagamento do salário maternidade.

A licença é também assegurada a pessoas que adotam crianças, assim como a quem obtiver a guarda judicial de uma criança para fim de adoção. A licença de adoção é familiar, ou seja, pode ser usufruída por um dos adotantes, mas não pelos dois. A adoção pode ser realizada, tanto por pessoas solteiras quanto por casais hetero ou homossexuais.

Em caso de um aborto espontâneo ou em caso de falecimento do bebê não suprime o direito a licença, já que a legislação sobre o tema "não exigem que a criança nasça com vida, para que a empregada tenha direito à licença-maternidade e à garantia de emprego[3]." Abortos espontâneos antes de 23 semanas de gestação dão direito a um afastamento de duas semanas.

Cabe destacar que a **trabalhadora desempregada** tem direito ao salário maternidade mesmo que tenha parado de contribuir à Previdência durante um determinado prazo, ou seja, de 12 meses a partir da demissão ou da última contribuição para todas as pessoas e de 24 meses para aquelas que tenham contribuído por ao menos 10 anos. O período de "proteção previdenciária" pode ainda ser estendido por outros 12 meses se a mãe comprovar que continua desempregada.

VI - proceder ao empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

DICAS

- A trabalhadora poderá prolongar o convívio com o filho por mais 30 dias ao acordar com o empregador a fruição das férias ao final da licença maternidade.
- Os meses de afastamento de licença maternidade são contados como trabalhados para a contagem do novo período aquisitivo das próximas férias.
- Poderá a licença ser prorrogada por mais 60 dias se o empregador aderir ao programa "Empresa Cidadã", conforme disciplina a Lei 11.770/08.

[3]BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p 1.055.

"Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares."

Ficou complicado de entender, então vamos com um exemplo tentar clarear o tema: Trabalhadora com registro em Carteira de Trabalho é demitida em janeiro de 2015, e a partir daí não conseguiu outro emprego, logo parou de contribuir com a Previdência Social (INSS). Em março de 2015 fica grávida e ao dar a luz ao filho em dezembro de 2015, poderá entrar com o pedido de salário-maternidade no INSS.

Amamentação

O leite materno é o melhor alimento para a criança, além de proporcionar contato físico, carinho, estímulo e proteção contra doenças, portanto, amamentar é uma parte fundamental do cuidado com o filho.

Após a licença maternidade, a trabalhadora mãe precisa ajustar a rotina para continuar amamentando, e para cumprir essa função ela tem direito a dois descansos especiais, de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, até o sexto mês de vida do bebê, além dos intervalos normais para repouso e alimentação.

Quando a saúde do filho exigir poderá ser ampliado o prazo de amamentação conforme prescrição médica.

O esforço aqui é constar nas negociações coletivas a implantação de salas de apoio à amamentação, a fim de prover um ambiente acolhedor e adequado ao aleitamento, e quando necessário à coleta e ao armazenamento do leite, para que ele seja oferecido posteriormente para a criança com segurança e qualidade.

Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Creche

Toda empresa (multinacional, empresa de grande, pequeno porte e microempresa), nos estabelecimentos em que trabalharem pelo menos trinta mulheres, com mais de 16 anos de idade, é obrigada a ter local apropriado para as empregadas guardar em vigilância e assistência, seus filhos no período de amamentação.

Algumas negociações coletivas têm avançado no estabelecimento do benefício de creche independente do número de mulheres maiores de 16 anos.

Embora conste na CLT o direito à creche como benefício para as mães trabalhadoras esse dispositivo deve obedecer à inovação trazida pela Constituição de 1988 (inciso XXV do artigo 7º), que reconheceu como **um direito da criança o acesso à creche**, e não limita seu recebimento a mãe trabalhadora, e sim em favor do filho dos trabalhadores, homens

Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

. . . . . .

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

. . . . . .

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

Art. 198 - É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher.

.....

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho continuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

ou mulheres, que tem filho menor de cinco anos, proporcionando segurança e tranquilidade aos pais para trabalhar.

Agora o desafio é implantar o funcionamento das creches 24 horas ao dia para atender as demandas dos comerciários que trabalham em horários diferenciados no comércio principalmente em *shopping center* e em supermercados, e não têm outra alternativa de onde deixar seus filhos.

Auxílio-creche

Por meio da Portaria 3.296 de 1986 do Ministério do Trabalho, pode a empresa optar pelo pagamento de auxílio-creche, que vem a ser um valor que a empresa repassa diretamente ao trabalhador de forma a não ser obrigada a manter uma creche no local de trabalho. Esse benefício deve ser objeto de negociação coletiva e será concedida a toda empregada-mãe, independentemente do número de empregadas no estabelecimento.

A inclusão desse benefício nas negociações coletivas é de vital importância para as trabalhadoras e aos trabalhadores.

Limite de peso que uma mulher pode carregar no trabalho

O limite do peso ideal para movimentação manual de carga, do ponto de vista biológico, é aquele que a pessoa tem condições de fazê-lo sem comprometer a sua saúde. A CLT fixou em 60 kg para homens e 20 kg para mulheres.

IV. NORMAS JURÍDICAS ESPARSAS DE PROTEÇÃO À MULHER

Trata da legislação federal sobre direitos das mulheres com a finalidade de proporcionar uma visão de conjunto sobre esses direitos, contemplados na Constituição Federal de 1988 e desdobrados em legislação infraconstitucional e nos tratados internacionais assinados pelo Brasil.

Não muito distante, a mulher necessitava de autorização do marido para trabalhar "fora de casa".

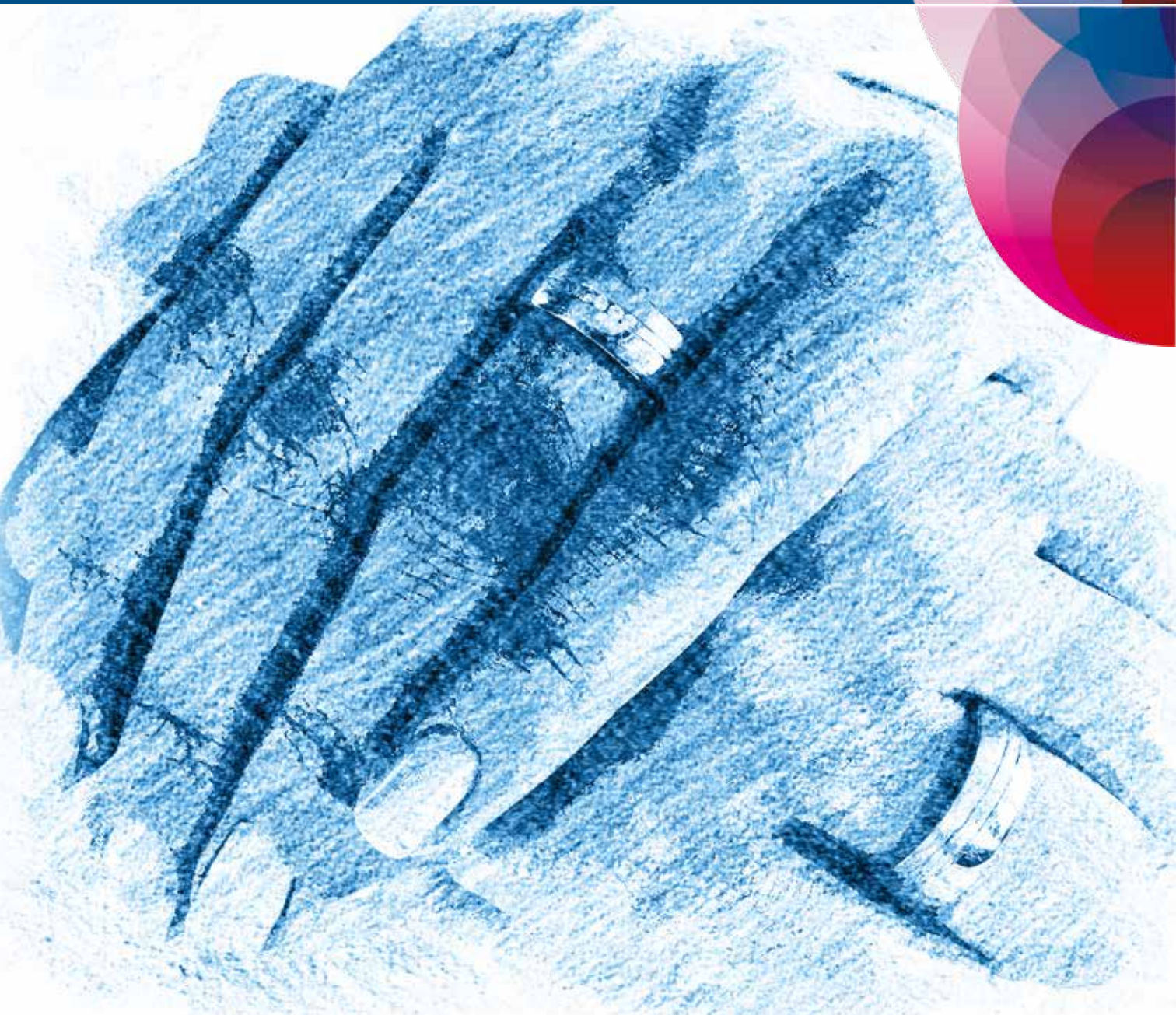
Contudo alguns textos legais avançaram na busca da igualdade entre os sexos, como por exemplo, a Lei 4.121 de 1962, conhecida como Estatuto da Mulher Casada, considerada como o primeiro grande marco para romper a hegemonia masculina. Essa lei devolveu a plena capacidade à mulher, que passou à condição de colaboradora na administração da sociedade conjugal.

Possibilitou a libertação laborativa da mulher com o princípio do livre exercício de profissão da mulher casada permitindo seu ingresso livremente no mercado de trabalho tornando-a economicamente produtiva e aumentando sua importância nas relações de poder no interior da família.

Avançando nessas conquistas veio a Lei 6.515 de 1977, a famosa Lei do Divórcio que possibilitou a dissolução do casamento e tornou facultativa a adoção do sobrenome do marido. Outra mudança foi quanto ao regime legal de bens no casamento, passando de comunhão total para comunhão parcial de bens, assim o que era do homem ou da mulher enquanto solteiros não se transmite no casamento.

Mesmo com a existência de toda a legislação na busca da igualdade entre os sexos, ainda encontra-se muitos entraves para sua aplicação e não raras vezes as normas garantidoras da igualdade dos direitos tornam-se ineficazes ou impraticáveis.

A ação agora é disseminar o conhecimento adquirido e incentivar as mulheres para exigirem o cumprimento dessas leis.



V. DIREITO DE FAMÍLIA

Igualdade no casamento e na união estável

O Código Civil de 1916 era uma codificação do século XIX, retratando uma sociedade conservadora e patriarcal. Consagrava a superioridade masculina em autoridade para o comando exclusivo da família. A mulher era submissa às ordens do pai e ao se casar transferia essa subordinação ao marido. Perdia ela sua capacidade civil, tornando-se relativamente capaz, como os índios, os pródigos e os menores.

A igualdade entre homem e mulher foi reconhecida no novo Código Civil – Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002, fixando que os encargos da família no casamento são assumidos mutuamente, pelo homem e pela mulher, na condição de consortes, companheiros e responsáveis pelos encargos da família, deixando que a chefia da família seja exercida conjuntamente pelo casal em parceria.

O custeio das despesas familiares agora é de responsabilidade do homem e da mulher na proporção dos respectivos rendimentos e de seus bens.

Igualaram-se os direitos dos cônjuges com os companheiros em união estável, ampliando as formas de constituição da família, que antes se circunscrevia ao casamento, acrescendo-se como entidades familiares a união estável e a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes, e a união de pessoas do mesmo sexo[4]. A união estável foi

Código Civil de 1916

Art. 240. "A mulher assume, pelo casamento, com os apelidos do marido, a condição de sua companheira, consorte e ***auxiliar nos encargos da família.*** *" (grifamos).*

[4] Resolução n. 175, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

DICAS

- As ações de investigação de paternidade e de pensão alimentícia são feitos pela mãe representando o filho ou filha.
- Caso a mãe não tenha condições de contratar advogado, poderá recorrer à defensoria pública para entrar com as ações.

ARTIMANHAS PARA ESCAPAR DA RESPONSABILIDADE ALIMENTAR

Mudança de endereço para evitar citação: *Além do endereço conhecido do devedor é importante informar também o endereço de seu local de trabalho e outros endereços onde poderá ser encontrado, como, por exemplo, o endereço dos pais.*

Guarda compartilhada: *Pedir para fugir da responsabilidade de pagar pensão pra alguém, ou seja, mesmo sendo omisso o genitor propõe a guarda compartilhada fazendo-se de um pai amoroso e dedicado, contudo após livrar-se da obrigação monetária acabam não convivendo o quanto deveriam com o filho.*

Alegar que ganha pouco: *Trabalhar como prestador de serviço ou autônomo e sonegar informações do quanto recebe para que a pensão seja fixada com valor pequeno.*

equiparada ao casamento celebrado em regime de comunhão parcial de bens, que assegura a comunhão dos bens adquiridos após o casamento, sendo os bens havidos anteriormente não se comunicam, bem como o direito de herança dos ascendentes.

Passa a família a ser constituída com base da parceria, da comunhão de vida, do amor, da amizade, podendo o casal decidir se querem ter ou não filhos.

Tanto o homem como a mulher podem no casamento acrescentar o sobrenome do outro cônjuge, e o domicílio da família será fixado pelo casal.

Reconhecimento de paternidade

O direito ao reconhecimento da maternidade é um direito do filho e a mãe tem obrigação de proteger esse direito. Para auxiliar no combate a paternidade irresponsável o Código Civil incorporou o registro de nascimento do filho feito pela mãe com a indicação do suposto pai, o qual será notificado e solicitado que reconheça a paternidade de forma espontânea. Poderá o próprio filho maior de idade propor o reconhecimento de paternidade.

O processo será encaminhado ao Juiz competente, que colherá informações da mãe ou do filho maior (se necessário), notificando o pai apontado para se manifestar no prazo legal de 30 dias. Caso o pai concorde e reconheça o filho, será reduzido a termo e remetido ao Oficial da Serventia de origem do registro de nascimento para a averbação. Se o pai não se manifestar no prazo, o magistrado remeterá todo expediente para o Ministério Público ou Defensoria Pública para iniciar a ação de investigação de paternidade.

Havendo recusa do suposto pai ocorrerá o exame de DNA. Em ação de investigação de paternidade, a recusa do suposto pai a submeter-se ao exame de DNA – Ácido desoxirribonucleico – teste de laboratório que comprova o parentesco natural entre pessoas, induz presunção de paternidade.

Pensão alimentícia

Visa a pensão alimentícia a garantir as necessidades básicas da criança como alimentação, moradia, vestuário, educação e lazer, bem como de manter o padrão de vida que a criança tinha antes da separação, como continuar estudando na mesma escola ou em escola do mesmo padrão, mantendo inclusive eventuais atividades extracurriculares como cursos de inglês, natação, etc.

Muitas vezes a negociação não acontece por via pacífica. Cabe esclarecer que a pensão alimentícia não é para o sustento da mãe e sim do filho, portanto, muitos ex-casais vivem brigando por ter a mulher ou homem outro relacionamento e não quererem pagar a pensão alimentícia. Deve ficar bem claro que a vida continua, homem e mulher rompem o relacionamento, contudo o filho continua a ser de responsabilidade dos dois.

Deve os genitores ter consciência de que o sentimento dos filhos e sua vontade de conviver em harmonia não poderão ser comprometidos pela divergência monetária.

Não é somente o pai que deve pensão alimentícia, pois o cônjuge que mantém a guarda do filho, tanto a mãe como o pai, tem o direito de requerer a pensão, em nome do filho, para suprir as suas necessidades.

O pagamento ou não pagamento da pensão alimentícia em nada interfere no relacionamento do pai com a criança ou adolescente, inclusive quanto ao direito de visitação. As visitas são estabelecidas por decisão judicial ou em acordos judiciais ou extrajudiciais e não podem ser proibidas senão após nova decisão mediante a ação adequada.

A falta de pagamento da pensão alimentícia por decisão judicial pode levar à prisão do inadimplente, acusado de débito alimentar.

Caso aconteça alguma modificação na situação financeira de quem paga a pensão, ou mesmo de quem está com a guarda da criança, é possível que seja revista, via judicial, seu valor para mais ou para menos, considerando diversos motivos, como: promoção a cargo superior, desemprego ou mudanças de emprego.

COMO PROTEGER O DIREITO DE SEU FILHO

- *Fique atenta ao novo endereço do genitor responsável pelo pagamento da pensão alimentícia. Isso não é fácil, mas uma boa dica é de vez em quando, no dia de visita, você entregar o filho na casa do genitor e manter contado com os familiares de seu ex.*

- *Se o pai sempre foi omisso com os cuidados do filho não caia nessa cilada, quando for proposta a guarda compartilhada informe ao juiz que seu ex nunca foi um pai amoroso e atencioso às necessidades do filho.*

- *No mundo atual não dá para você conviver com uma pessoa e não saber detalhes de sua vida profissional. Se durante o relacionamento ele demostrava ganhar bem, dando conforto para a família, você tem condições de provar em juízo que ele está mentindo.*

DICAS

- Antes de tratar do valor da pensão alimentícia faça um levantamento de todas as despesas do filho, como: 1) educação: mensalidade, transporte, material e uniforme, curso de idioma; 2) despesas para a manutenção da casa: aluguel, energia elétrica, água, internet, supermercado, farmácia. O cálculo deverá ser proporcional ao número de moradores na residência; 3) Recreação: cinema, viagens, clube, lanches, presentes de aniversário para os coleguinhas, etc. Após esse levantamento inicie a negociação levando em consideração o total de despesas necessárias para a subsistência do filho.

- Ao fixar o valor da pensão prefira que seja em um percentual do rendimento do pai ou mãe, a fim de preservar o poder aquisitivo do que o filho receberá.

- Caso o pai ou mãe não tenha renda fixa ou não seja possível demonstrar quanto recebe, uma forma de comprovar suas condições de arcar com pagamento de pensão alimentícia é levantar seu padrão de vida (fotografias em restaurantes, com carro, viagens e estada em hotéis de excelente padrão, etc.)

- Não pode o genitor se escusar do pagamento dos alimentos ao filho com a desculpa que é autônomo ou prestador de serviços. Se persistir a desculpa pode ser pedido ao juiz uma ordem judicial determinando que o valor da pensão alimentícia seja retido de qualquer pagamento feito em benefício do devedor de pensão alimentícia.

- Na guarda compartilhada é possível estipular um valor a ser pago como ajuda de custo, especialmente quando há diferença na renda dos pais e no tempo em que ficam com o filho.

- Mesmo em caso de desemprego o devedor da pensão é obrigado a pagá-la, pois os alimentos para os filhos são como item de primeira necessidade.

A obrigação de pagamento da pensão alimentícia não se extingue com a maioridade do filho (quando completa 18 anos). Caso ele continue a estudar até a conclusão de seu curso de ensino superior limitada à idade de 24 anos de idade e comprove a necessidade de ser sustentado pelos pais, continuará a receber alimentos.

Outra possibilidade é o alimento gravídico, melhor explicando, a pensão antes de o filho nascer, a fim de dar subsistência da mãe durante a gravidez. Para requerer essa pensão é necessário comprovar indícios da paternidade, como por exemplo, prova de namoro ou da união estável entre vocês.

Alienação Parental

Foi definido pelo psiquiatra Richard Alan Gardner[5] em 1985 como sendo um distúrbio mental que está diretamente atrelado à alienação que pais, parentes ou tutores exercem sobre a criança ou adolescente em face de um dos genitores, destruindo a imagem deste.

Segundo afirma a assistente social, Carmem Tassiany Alves de Lima[6] essa alienação leva o filho a crer na existência de determinados episódios desagradáveis entre este e o genitor não guardião quando estão na companhia um do outro. Para conseguir tal intento, o genitor guardião se utiliza das formas mais ardis, insistindo e repetindo tais acontecimentos para a criança, objetivando que esta absorva tais informações como se verdadeiras fossem. Dentre diversas situações que levam o ressentimento e distanciamento, tem-se o ciúme da nova

[5]Doutor em Medicina, Universidade de Columbia, USA.

[6]Assistente Social efetiva da Universidade Federal Rural do Semi-Árido – UFERSA. Pós-graduanda em Políticas Públicas e Intervenção Social pela faculdade internacional do Delta.

família, a distância entre os períodos de visitação, a demanda e morosidade dos processos judiciais, dentre outros.

Conclui Lima que o ato de Alienação Parental é a situação em que a mãe ou o pai de uma criança a conduz ao rompimento dos laços afetivos com o outro genitor, criando nela fortes sentimentos de ansiedade, temor e repúdio.

Já a desembargadora aposentada do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul e membro do Instituto Brasileiro de Direito da Família, Maria Berenice Dias[7], afirma que o distanciamento entre pais e filhos produz sequelas de ordem emocional e reflexos no seu sadio desenvolvimento.

Dias complementa afirmando que muitas vezes, quando da ruptura da vida conjugal, um dos cônjuges não consegue elaborar adequadamente o luto da separação e o sentimento de rejeição, de traição, o que faz surgir um desejo de vingança: desencadeia um processo de destruição, de desmoralização, de descrédito do ex-parceiro. O filho é utilizado como instrumento de agressividade – é induzido a odiar o outro genitor.

Para Gardner[8] a personalidade do genitor alienador muitas vezes é superprotetora, movida pela inveja ou pela cólera e se faz de vítima.

No Brasil a síndrome da alienação parental está disciplinada na Lei 12.318 de 2010, que a define como a interferência na formação psicológica da criança ou do adolescente promovida ou induzida por um dos genitores, pelos avós ou pelos que tenham a criança ou adolescente sob a sua autoridade, guarda ou vigilância para que repudie o outro genitor ou que cause prejuízo ao estabelecimento ou à manutenção de vínculos.

Consequências para as filhas e filhos

Distanciamento entre o filho e o genitor vítima da alienação parental, aflorando um ódio e levando-o a rejeitar o genitor que a ama e do qual necessita. Muitas dessas crianças desenvolvem sérios transtornos psiquiátricos,

DICAS

A lei traz formas exemplificativas de alienação parental como:

- realizar campanha de desqualificação da conduta do genitor no exercício da paternidade ou maternidade;
- dificultar o exercício da autoridade parental;
- dificultar contato de criança ou adolescente com genitor;
- dificultar o exercício do direito regulamentado de convivência familiar;
- omitir deliberadamente a genitor informações pessoais relevantes sobre a criança ou adolescente, inclusive escolares, médicas e alterações de endereço;
- apresentar falsa denúncia contra genitor, contra familiares deste ou contra avós, para obstar ou dificultar a convivência deles com a criança ou adolescente;
- mudar o domicílio para local distante, sem justificativa, visando a dificultar a convivência da criança ou adolescente com o outro genitor, com familiares deste ou com avós.

[7] Dias, Maria Berenice. Manual de Direito das Famílias. 4ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2007, p 407-409.

[8] Gardner, Richard A. *Family therapy of the moderate type of parental alienation syndrome*.

como depressão crônica, incapacidade de adaptação em ambiente psicossocial normal, transtornos de identidade e de imagem, desespero, sentimento incontrolável de culpa, sentimento de isolamento, comportamento hostil, falta de organização, dupla personalidade e, às vezes, desejos suicidas.

Como identificar

O genitor vítima muitas vezes não identifica os sinais da alienação apresentado pelo filho. A seguir alguns exemplos de ação do filho e como o pai deve reagir segundo Gardner[9]:

AÇÃO DO FILHO	AÇÃO DO GENITOR VÍTIMA
O filho não é cooperativo	O genitor deve aprender a não dar muita importância às alegações dos filhos a seu respeito, e a tolerar a animosidade deles no momento da transição. O genitor não deve perder a coragem e deve ver esta animosidade como nada mais que o resultado da programação do genitor alienador.
Ocorre frequentemente que o filho, que é bom e amigável durante a visita, tenha em certo momento uma crise de cólera ou raiva.	Este episódio será considerado como extensão da visita inteira, e nenhuma menção se fará aos 95% dos bons momentos restantes. Às vezes esta crise provém da cólera gerada pela confusão do filho no meio do conflito entre os pais
O filho o acusa de falsas alegações.	Pode-se corrigir uma alegação do genitor alienador perguntando se o filho realmente a viveu. O melhor antídoto contra as ilusões criadas pelo genitor alienador é uma sadia experiência vivida.
O filho manifesta ódio a seu respeito	O genitor deve aprender que o inverso do amor não é o ódio, mas a indiferença. A campanha de desmoralização dos filhos esconde sua afeição reprimida, por mais estranho que isto possa parecer ao genitor alienado.

[9] Gardner, Richard A., *Recommendations for dealing with parents who induce a parental alienation syndrome in their children*, 1998.

AÇÃO DO FILHO	AÇÃO DO GENITOR VÍTIMA
O vínculo parece quebrado	Falar dos bons tempos vividos, multiplicar as atividades e os intercâmbios, entreter-se com brincadeiras "secretas" entendidas somente para quem as decifra (códigos de palavras, canções preferidas entre outras atividades).

Com a identificação da alienação parental, deve-se procurar a intervenção psicoterapeuta profissional para todos os envolvidos, e caso haja resistência do genitor alienador, deve acionar o socorro judicial.

Ações de pais que tiveram êxito em superar a alienação parental

Segundo a psiquiatra Jayne Major[10], os genitores que superaram a alienação parental, apresentavam o seguinte perfil:

» eram pessoas decentes, tinham princípios e amavam os filhos;

» tinham condições acima da média para ser pais;

» eram equilibrados e controlavam suas emoções;

» não os abandonaram nunca, apesar da vontade de fazê-lo e do desânimo que os acometia;

» queriam (e eram capazes) de suportar os gastos necessários;

» solicitaram estudo de perícia médico-legal, que diagnosticou a SAP (síndrome da alienação parental) e recomendaram a troca de guarda;

» tinham um plano de ação para a educação das filhas e filhos e mostraram que eram racionais e razoáveis;

» buscaram a paz e as soluções, mais que complicar a situação, apiedando-se do mal que fizeram;

» elaboraram relatos das sucessões dos acontecimentos, úteis para convencer os tribunais;

[10]Major, Jayne A, Ph.D. em psiquiatria. *Parents who have successfully fought parental alienaiton syndrome*.

» respeitaram sempre os direitos de visitas mesmo se as filhas e filhos não estavam em casa, e conseguiram provar que eram assíduos, contrariamente ao que o outro genitor dizia;

» durante as visitas das filhas e filhos, não pensaram mais do que em divertir-se, e não lhes mostraram nunca as sentenças ou outros documentos "sensíveis".

Como combater a alienação parental

Defende o doutor em psicologia Lowenstein[11] para combater a alienação parental as seguintes opções:

Tentar a mediação

Uma mediação procurando encontrar uma forma de entendimento e uma maneira de viver com harmonia, é preferível a uma ação na justiça que venha a deteriorar de maneira dramática a relação entre os genitores por um grande período.

Recorrer à justiça

Se a mediação não for bem sucedida deve o genitor vítima acionar a justiça, pois induzir uma Síndrome de Alienação Parental em uma criança é uma forma de abuso, e poderá sofrer a intervenção judicial a pedido do genitor vítima, oportunidade que o juiz, sem prejuízo da decorrente responsabilidade civil ou criminal, poderá utilizar de instrumentos processuais aptos a inibir ou atenuar seus efeitos, segundo a gravidade do caso como:

» declarar a ocorrência de alienação parental e advertir o alienador;
» ampliar o regime de convivência familiar em favor do genitor alienado;
» estipular multa ao alienador;
» determinar acompanhamento psicológico e/ou biopsicossocial;
» determinar a alteração da guarda para guarda compartilhada ou sua inversão;
» determinar a fixação cautelar do domicílio da criança ou adolescente;
» declarar a suspensão da autoridade parental.

[11] Lowenstein, Ludwig F, *Parental alienation syndrome (PAS)*, 1999.

VI. DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS DA MULHER TRABALHADORA

Aposentadoria

Após anos de trabalho, nada mais justo do que obter uma aposentadoria digna que garanta segurança em um período tão especial da vida, a terceira idade. No Brasil, o sistema previdenciário oferece uma série de possibilidades de aposentadoria e um sistema de proteção social que busca promover a dignidade da pessoa em momentos difíceis e de pouco amparo.

As últimas mudanças nas regras para se aposentar vieram com a sanção da **Lei 13.183 de 2015**, que instituiu dois critérios básicos para livrar o contribuinte incidência do fator previdenciário:

» **Pontuação mínima**, resultado da soma entre idade e tempo de contribuição;

» **Progressividade da pontuação**, o que significa que de tempos em tempos será elevada a pontuação mínima para requerer a aposentadoria.

A referida pontuação começa com **85 pontos para a mulher** e **95 para o homem**.

Na prática tem-se a seguinte situação:

» Uma **mulher** com 55 anos, que já tenha contribuído por 30 anos, poderá se aposentar livre do fator previdenciário, uma vez que a soma de sua idade com o tempo de contribuição atingiu **85 pontos**.

» Para os **homens**, basta converter a regra para somar 95 pontos. Atingirá a pontuação o trabalhador que tiver contribuído por 35 anos e estiver na casa dos 60 anos de idade, resultando em **95 pontos**.

A partir de 31 de dezembro de 2018, e a cada dois anos, deverá ser somado um ponto no cálculo para que se possa aposentar sem a incidência do fator. Dessa forma, até o ano de 2026 a progressividade funcionará da seguinte forma:

DATA DE MUDANÇA DA PONTUAÇÃO	IDADE E TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO
31 de dezembro de 2018	86/96
31 de dezembro de 2020	87/97
31 de dezembro de 2022	88/98
31 de dezembro de 2024	89/99
31 de dezembro de 2026	90/100

	OBSERVAÇÕES
1	A progressividade não altera o tempo mínimo de contribuição exigido para que se requeira a aposentadoria, por outro lado, paulatinamente requer uma idade maior para se aposentar.
2	Caso uma trabalhadora tenha 56 anos de idade e 29 de contribuição, ela não poderá se aposentar, mesmo tendo atingido 85 pontos, tendo em vista que não cumpriu o requisito das contribuições mínimas de 30 anos.
3	A regra atual é **optativa**, ou seja, quem tiver interesse em se aposentar antes de alcançar a pontuação poderá fazer, porém, o cálculo da renda será feito da forma antiga, ou seja, com a aplicação do fator previdenciário.
4	Quem já fez o pedido e teve o benefício concedido pela regra antiga e quer mudar de opção poderá fazer desde que desista formalmente. Para desistir deve-se comprovar que não sacou nenhuma mensalidade do benefício e nem utilizou a carta de concessão para efetuar saque do FGTS e PIS.

Além da nova fórmula progressiva para concessão da aposentadoria, existem outros tipos de aposentadoria e alguns benefícios previdenciários, que continuam a valer independente da nova lei:

Aposentadoria por Idade	Aposentadoria por Tempo de Contribuição	Salário-família	Salário-maternidade
Aposentadoria Especial	Aposentadoria por Invalidez	Auxílio-doença	Auxílio-acidente
Pensão por Morte	Auxílio-reclusão	Reabilitação Profissional	–

Sigamos ao exame de cada um:

Aposentadoria por idade

Benefício concedido quando a trabalhadora atinge certa idade prevista em lei. Essa idade é diferenciada entre trabalhadoras urbanas e rurais:

» **Trabalhadoras urbanas:** as trabalhadoras da cidade, que tenham atingido **60 anos** de idade e o mínimo de 15 anos de contribuição, podem solicitar a aposentadoria.

» **Trabalhadoras rurais:** já as do meio rural podem requerer o benefício com **55 anos** de idade, prevalecendo o mesmo período de 15 anos de tempo de contribuição.

Aposentadoria por tempo de contribuição

Neste caso não há idade mínima, a trabalhadora deve ter completado 30 anos de serviço. Em todo caso, é preciso haver cumprido a carência mínima de contribuições, que após julho de 1991 passou a ser de no mínimo 180 contribuições – 15 anos.

IMPORTANTE

A trabalhadora que estava em serviço, mas deixou de recolher as contribuições para o INSS no momento certo, pode fazer o pagamento retroativo para fins de contagem do tempo de serviço e concessão da aposentadoria. Basta procurar uma agência do INSS.

JÁ PAROU PARA PENSAR?

- A aposentadoria por tempo de contribuição associada com o **fator previdenciário** gera uma distorção que atinge principalmente as mulheres;
- Por terem o tempo de contribuição menor, as mulheres acabam aposentando-se mais cedo.
- Acontece que a idade é um dos elementos que compõe a fórmula do fator previdenciário, ou seja, quanto mais cedo se aposenta maior será a fatia abocanhada pelo fator.

Salário-família

É um valor pago à empregada e à trabalhadora avulsa, baseado no número de filhos ou equiparados que possua.

Cabe destacar que filhos maiores de quatorze anos não têm direito, exceto no caso dos inválidos, que no caso não há limite de idade.

Para ter direito ao benefício, é preciso enquadrar-se no limite máximo de renda estipulado pelo governo federal.

> *Quem possui remuneração mensal de até R$ 806,80 recebe R$ 41,37 por dependente. Já quem possui remuneração mensal entre R$ 806,81 e R$ 1.212,64 recebe R$ 29,16 por dependente.*
>
> ** Os valores são atualizados anualmente, conforme o reajuste do salário mínimo.*

Como requerer?

A empregada deve requerer o salário-família diretamente ao empregador. Já a trabalhadora avulsa deve solicitar ao sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra ao qual está vinculada.

Caso as trabalhadoras estejam recebendo auxílio-doença, aposentadoria por invalidez e aposentadoria por idade rural, o requerimento deve ser realizado no INSS.

Salário-maternidade

É o benefício que a segurada recebe após o parto ou quando adota uma criança.

O salário-maternidade é direito de toda segurada do INSS durante 120 dias. O período começa 28 dias antes do parto e termina 91 dias depois. E o valor varia de acordo com a profissão.

Porém, há múltiplas possibilidades de se conceber uma família. Em função disso, há diferentes formas de aquisição do salário-maternidade e nem todas são restritas à mulher.

De acordo com o Ministério da Previdência Social, têm-se as seguintes possibilidades de usufruir deste benefício, que serve de auxílio em um momento tão importante na vida das famílias:

EVENTO GERADOR	TIPO DE TRABALHADOR	ONDE PEDIR?	QUANDO PEDIR?	COMO COMPROVAR?
Parto (inclusive de natimorto)	Empregada (só de empresa)	Na empresa	A partir de 28 dias antes do parto	Atestado médico (caso se afaste 28 dias antes do parto) ou certidão de nascimento
	Desempregada	No INSS	A partir do parto	Certidão de nascimento
	Demais seguradas	No INSS	A partir de 28 dias antes do parto	Atestado médico (caso se afaste 28 dias antes do parto) ou certidão de nascimento
Adoção	Todos os adotantes	No INSS	A partit da adoção ou guarda para fins de adoção	Termo de guarda ou certidão nova
Aborto não-criminoso	Empregada (só de empresa)	Na empresa	A partir da ocorrência do aborto	Atestado médico comprovando a situação
	Demais trabalhadoras	No INSS		

Fonte: Ministério da Previdência Social. Disponível em: http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/salario-maternidade/

IMPORTANTE

Caso a segurada recupere a capacidade para o trabalho, a aposentadoria por invalidez é interrompida.
O benefício é pago enquanto persistir a incapacidade e pode ser reavaliado pelo INSS a cada dois anos.

Aposentadoria especial

Consiste em benefício concedido à cidadã que trabalha exposta a agentes nocivos à saúde, como calor ou ruído, de forma contínua e ininterrupta, em níveis de exposição acima dos limites estabelecidos em lei própria.

É possível aposentar-se após cumprir 25, 20 ou 15 anos de contribuição, conforme o agente nocivo. Além do tempo de contribuição, é necessário ter efetivamente trabalhado por no mínimo 180 meses nessas condições.

Aposentadoria por invalidez

Este benefício é concedido à trabalhadora que permanentemente não pode mais exercer suas funções por problema de saúde e que também não pode ser reabilitada em outra profissão.

Como requerer?

Basta ir a uma agência do INSS e levar os documentos de trabalho, assim como comprovantes de pagamento das contribuições. Será agendada uma perícia que irá examinar se há ou não condições de trabalhar.

A carência geralmente é de 12 meses de contribuição. Porém, se o problema foi decorrente de acidente ou doença adquirida no trabalho, não há carência.

IMPORTANTE

- Não há tempo de carência, uma vez que ele é concedido em função de acidente de trabalho.
- A segurada que durante o gozo do auxílio-doença vier a exercer atividade que lhe garanta subsistência poderá ter o benefício cancelado a partir do retorno à atividade.

Auxílio-doença

É um benefício temporário concedido em função de incapacidade adquirida por doença ou acidente que torne a segurada temporariamente incapaz para o trabalho.

Para ter acesso ao auxílio-doença é preciso:

» Comprovar doença que torne temporariamente incapaz de trabalhar;

» Possuir carência de 12 contribuições, ficando isenta em caso de acidente de trabalho;

» Estar afastada da empresa há pelo menos 15 dias, corridos ou intercalados dentro do prazo de 60 dias.

O valor do auxílio-doença não pode exceder a média das últimas 12 contribuições.

Em caso de remuneração variável o limite é a média simples das contribuições existentes.

Auxílio-acidente

É um benefício a que a segurada do INSS pode ter direito quando desenvolver sequela permanente que reduza sua capacidade de trabalho. Este direito é analisado pela perícia médica do INSS.

Uma diferença em relação a outros tipos de auxílio é que este é pago como uma forma de indenização em função de um eventual acidente e, portanto, não impede o cidadão de continuar trabalhando.

Podem requerer o auxílio-acidente:

» Empregadas em empresas situadas em meio urbano ou rural;
» Empregadas domésticas, para acidentes ocorridos a partir de 01/06/2015;
» Trabalhadoras Avulsas em empresas;
» Seguradas Especiais (trabalhadoras rurais).

Pensão por morte

A pensão por morte é um benefício pago aos dependentes da segurada do INSS que vier a falecer ou, em caso de desaparecimento, tiver sua morte presumida declarada judicialmente.

Existem diferentes formas de adquirir o benefício:

SERÁ DE 4 MESES.	Se o óbito ocorrer sem que a segurada tenha realizado 18 contribuições mensais à Previdência ou;
	Se o casamento ou união estável se iniciou em menos de 2 anos antes do falecimento da segurada.
VARIÁVEL, COM BASE NA IDADE DO DEPENDENTE NA DATA DO ÓBITO.	Se o óbito ocorrer depois de recolhidas 18 contribuições mensais pelo segurado e pelo menos 2 anos após o início do casamento ou da união estável; ou
	Se o óbito decorrer de acidente de qualquer natureza, independentemente da quantidade de contribuições e tempo de casamento/união estável.
Caso a dependente tenha 44 anos ou mais na data do óbito do segurado, a pensão passa a ser vitalícia.	

Auxílio-reclusão

O Auxílio-reclusão é um benefício destinado apenas aos **dependentes do segurado do INSS** que esteja preso em regime fechado ou semiaberto, durante o período da reclusão ou da detenção.

O segurado não pode estar recebendo salário de empresa nem benefício do INSS.

Para que os dependentes tenham direito, é necessário que o último salário recebido pelo segurado esteja dentro do limite previsto pela lei, que atualmente é de R$ 1.089,72.

Caso o último salário do segurado esteja acima deste valor, não há direito ao benefício.

A reabilitação profissional

Essa modalidade de serviço se dá em caso de trabalhadoras e de pessoas com deficiência que ficaram incapacitadas para o trabalho.

Dessa forma, o INSS oferece auxílios como treinamentos, cursos, orientações, podendo inclusive receber equipamentos para ajudar no exercício da profissão. Eles podem ser próteses e também instrumentos para auxílio da locomoção.

A desaposentação

Mesmo depois que se aposentam, algumas pessoas optam por não deixar de trabalhar. Com isso, continuam contribuindo com o INSS, só que sem nenhum benefício em troca.

Essa situação fez com que milhares aposentados requeressem o recálculo do valor do benefício, tendo em vista que continuam contribuindo. Após diversos questionamentos na justiça, o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou a repercussão geral da matéria, ou seja, a extensão da validade de sua decisão a todos os processos em andamento na Justiça.

O assunto encontra-se no STF desde 2003, onde o atual relator, ministro Luís Roberto Barroso votou para que haja o recálculo do benefício ao aposentado que continue trabalhando.

No Congresso Nacional, a possibilidade da desaposentação foi incluída na medida provisória que instituiu o critério da progressividade das aposentadorias com base na fórmula 85/95, porém a Presidente Dilma vetou a matéria.

Nesse sentido, caberá ao STF decidir sobre a validade ou não da mudança do valor da aposentadoria aos que continuam trabalhando.

Considerações finais

Como vimos, nosso país dispõe de um vasto mecanismo de proteção social e cada cidadão deve buscar auxílio da seguridade social sempre que precisar.

Nesse sentido, é importante guardar todos os documentos médicos e previdenciários para dar celeridade ao processo.

Para saber qual tipo de aposentadoria ou qual outro benefício está disponível basta consultar o INSS, que por sua vez deverá apresentar a melhor opção conforme o perfil do solicitante.

Mulher faça valer seus direitos. Uma aposentadoria segura e bem estruturada é o melhor meio para garantir uma vida saudável e prevenida de infortúnios. Dessa forma, certifique-se que sua carteira de trabalho esteja sempre em bom estado de conservação e com as devidas ocupações registradas.

VII. DIREITO À VIDA, A CONSTRUIR RELACIONAMENTO CONJUGAL E A PLANEJAR SUA FAMÍLIA, BEM COMO AO ACESSO AOS BENEFÍCIOS DO PROGRESSO CIENTÍFICO

De acordo com a época e o lugar, o Estado atribui aos cidadãos direitos que correspondem a valores universais, como liberdade, igualdade e dignidade, e que representam liberdades asseguradas a cada pessoa, indistintamente. Inalienáveis, universais e invioláveis, os **direitos fundamentais** são amparados por uma ordem jurídica, que no caso do Brasil é a Constituição Federal de 1988, e seu cumprimento deve ser garantido pelo Estado a partir do reconhecimento, para garantir uma convivência livre e igual a todos os cidadãos.

A Constituição de 1988 determina como fundamentos da República Federativa do Brasil "a cidadania e dignidade da pessoa humana[12]" e tem, entre seus objetivos, "promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor e idade e quaisquer outras formas de discriminação[13]", para promover o desenvolvimento do ser humano de forma digna.

Direitos sexuais e reprodutivos

Direitos Sexuais e Reprodutivos também são considerados direitos fundamentais de qualquer indivíduo. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada em 1948, levou à elaboração de Convenções Internacionais e à formulação, por parte de organizações e entidades de âmbito internacional, de normas que foram incorporadas à jurisdição brasileira, o que simbolizou o reconhecimento e importância dos Direitos Sexuais e Reprodutivos. No Brasil, aspectos relativos aos direitos sexuais e reprodutivos passaram a ser abordados em consonância a debates existentes em outros países e que ganharam maior repercussão a partir da década de 70.

É importante esclarecermos a distinção entre Direito Sexual e Reprodutivo; o primeiro diz respeito à sexualidade humana e saúde sexual, enquanto o segundo se

[12]BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, Título I, art. 1º.
[13]BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, Título I, art. 3º.

relaciona ao exercício individual da sexualidade e da reprodução humana, e tem sido interpretado vinculado a políticas de assistência à saúde reprodutiva.

Em 1983, ainda durante o governo militar de João Figueiredo, foi criado o "Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher" (PAISM) que representou um avanço no trato à saúde da mulher, englobando todas as fases de sua vida e não apenas o período referente à gestação, o qual passou por reestruturação para "Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher".

DIREITOS SEXUAIS

- O Direito à igualdade e a não discriminação;
- O Direito à vida, liberdade e segurança pessoal;
- O Direito à autonomia e integridade corporal;
- O Direito de estar isento de tortura, tratamento ou punição cruel, desumano ou degradante;
- O Direito de estar isento de todas as formas de violência ou coerção;
- O Direito à privacidade;
- O Direito a serviços de saúde, inclusive de saúde sexual;
- O Direito de usufruir dos benefícios do processo científico e suas aplicações;
- O Direito à informação;
- O Direito à educação e o direito à educação sexual esclarecedora.

DIREITOS REPRODUTIVOS

- Direito de decidir livre e espontaneamente sobre ter ou não filhos e em que momento de sua vida;
- Direito a informações, meios, métodos e técnicas para ter ou não filhos;
- Direito de exercer a sexualidade e reprodução livre de discriminação.

Planejamento familiar

Reconhecido tanto como Direito Sexual, quanto como Direito Reprodutivo, o **planejamento familiar** representa ações, técnicas e métodos que podem ser utilizados para auxiliar na concepção de um filho ou para a prevenção de uma gravidez indesejada. Independentemente do objetivo, é importante esclarecer que as decisões referentes ao planejamento familiar não podem ser impostas pelos parceiros, empregadores ou instituições.

Segundo a Lei nº 9.263 de 1996, conhecida como Lei do Planejamento Familiar, é o assegurado a todo e qualquer indivíduo o direito à reprodução, à saúde reprodutiva e ao controle da fecundidade.

Nesse sentido, a Constituição Federal discorre sobre a responsabilidade do Estado de garantir o respeito ao princípio da dignidade humana por meio, por exemplo, do planejamento familiar, que é de "livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas[14]".

IMPORTANTE

Em hipótese alguma a mulher pode ser obrigada a adotar determinado método anticoncepcional.

Métodos anticoncepcionais

O planejamento familiar relaciona-se diretamente aos métodos anticoncepcionais, que são medicamentos, procedimentos cirúrgicos ou objeto que auxiliam na prevenção de gravidez. Existem diferentes métodos anticoncepcionais, podendo ter caráter irreversível ou reversível, ou seja, assim que suspendida a utilização, a mulher pode engravidar.

De acordo com dados da Pesquisa Nacional de Demografia e Saúde da Criança e da Mulher (PNDS), realizada em 2006, a grande maioria das mulheres já utilizou algum método anticoncepcional e cerca de 67% usa algum método atualmente.

É importante ter a ciência de que cada organismo reage de um modo diante do uso de métodos anticoncepcionais, portanto a mulher deve optar por aquele com o qual tenha melhor adaptação, sem esquecer-se que é fundamental o acesso às informações por meio dos serviços de saúde antes de iniciar qualquer tratamento.

Entre os métodos ditos irreversíveis, as mulheres podem se submeter à **ligadura de trompas**, um procedimento cirúrgico após o qual os espermatozoides ficam impedidos de chegar ao óvulo, uma vez que as trompas são cortadas e amarradas ou fechadas. Segundo a Lei do Planejamento Familiar, esse procedimento pode ser realizado por mulheres com mais de 25 anos de idade ou com pelo menos dois filhos, ou quando há risco à vida de mulher ou risco de complicações para a saúde da mulher e do futuro bebê[15].

[14] BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, Título VIII, Capítulo VII, art. 226, § 7º.

[15] A Lei do Planejamento Familiar determina que o procedimento de esterilização voluntária, ou seja, a laqueadura das trompas, é proibido em períodos em que a mulher esteja em parto ou sofrendo um aborto, exceto quando sua necessidade por confirmada a fim de proteger a saúde da paciente. Também é estipulado que o procedimento só ocorrerá mediante manifestação da mulher por meio de documento escrito e firmado, estando ela ciente dos eventuais riscos e efeitos colaterais.

O uso da **camisinha** é um dos métodos reversíveis mais conhecidos, junto ao uso de pílulas anticoncepcionais. A camisinha, tanto masculina quanto feminina, oferece proteção dupla ao casal, sendo eficaz na prevenção de gravidez e de transmissão de DST/HIV/AIDS, doenças sexualmente transmissíveis, ao impedir que o esperma ejaculado durante a relação sexual entre em contato com o corpo da mulher. Além da camisinha feminina, a mulher pode optar por usar o **diafragma**, uma capa flexível que, após introduzida na vagina, protege o colo do útero e impede a entrada dos espermatozoides e pode ser aliada ao espermicida, uma substância química que imobiliza ou destrói os espermatozoides.

As **pílulas anticoncepcionais**, por sua vez, agem impedindo a ovulação e dificultam a entrada dos espermatozoides no útero. As pílulas são compostas por hormônios produzidos pelo corpo da mulher (estrogênio e progesterona) e tem alta eficácia quando tomadas corretamente. Como todo medicamento, podem levar a efeitos colaterais, como enjoos, dor de cabeça, mudanças de humor, dor nas mamas e a falta da menstruação, uma vez que o organismo está se adaptando à pílula. Entretanto, ao persistirem os sintomas, a mulher deve procurar assistência médica.

Uma alternativa de tratamento hormonal a ser adotado é o de **injeções anticoncepcionais**, que, assim como as pílulas, são compostas por hormônios do corpo da mulher e podem ser aplicados mensalmente ou a cada três meses. A injeção trimestral pode ser aplicada inclusive em mulheres em amamentação, com a restrição de o uso ser iniciado seis semana após o parto, assim como a minipílula anticoncepcional.

O **Dispositivo Intrauterino (DIU)** é um dispositivo que é inserido no útero da mulher e tem ação espermicida, ou seja, impede que os espermatozoides cheguem ao óvulo. A estrutura, geralmente recoberta de cobre, pode ficar no corpo da mulher por até cinco anos e apresenta eficácia de 99,6% contra a gravidez, conforme dados do Ministério da Saúde. Entre os efeitos colaterais, a mulher pode ter aumento do período menstrual e de sangramento durante a menstruação, o que torna esse método contraindicado a mulheres diagnosticadas com anemia severa.

Ainda, há a **pílula anticoncepcional de emergência**, conhecida como "pílula do dia seguinte", que é adotada depois da relação sexual sem proteção anticoncepcional, seja essa por meio da camisinha ou pílula anticoncepcional. A pílula de emergência deve ser tomada até 72h após a relação sexual e quanto mais cedo usada, maior é a sua eficácia[16]. Esse método adia a ovulação e pode interferir na produção hormonal da mulher, o que eventualmente leva à desregulação do ciclo menstrual e atraso da menstruação, que pode ocorrer até 10 dias antes ou depois da data esperada. É importante ressaltar que a pílula anticoncepcional **não deve ser adotada como método regular de anticoncepção** e **não é um método abortivo.**

IMPORTANTE

A interrupção da gravidez por meio do aborto induzido, o consentimento da gestante e a realização do aborto por terceiro são atos considerados crime.

No Brasil, o aborto é legalizado quando:

I. A gravidez significar risco para a vida da gestante;

II. A gravidez resultar de estupro e o aborto for precedido de consentimento da gestante, ou, se incapaz, por seu representante legal.

Fonte: Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940)

[16]BRASIL, Ministério da Saúde. "Assistência em Planejamento Familiar", p. 133.

VIII. DIREITO À SAÚDE E À SUA PROTEÇÃO

De acordo com a Constituição Federal a saúde é um dos direitos garantidos a todos os cidadãos, cabendo ao Estado o dever de resguardá-lo[17]. Este direito social[18] equivale a tudo o que compõe a medicina, como a saúde reprodutiva, sexual, oncológica, clínica e preventiva, na intenção de tratar não apenas doenças, mas o bem-estar completo do indivíduo.

A igualdade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, na participação política e nos direitos reprodutivos, deve ser atribuída conforme necessidades singulares de cada um. Dessa forma, a saúde também é calcada nesta ideia, onde o homem e a mulher têm e precisam de cuidados específicos e corretos, assegurando desse modo a **isonomia** de gênero.

São específicas as doenças acometidas às mulheres, bem como suas explicações fisiológicas e biológicas. Além disso, os tratamentos conferidos a cada uma, por meio de recursos oferecidos pelo Estado, são exclusivos às mulheres, trazendo dessa maneira o tratamento igualitário.

Saúde da Mulher

Diante de diversos fatores que nos rodeia, a saúde não significa a ausência de doença, mas o bem-estar do indivíduo na sua plenitude, a combinação de aspectos físicos, mentais e sociais. Diante disso, como enfoque principal desta cartilha, será apresentado abaixo as principais doenças que acometem às mulheres, juntamente com os cuidados preventivos e orientações necessárias para que a mulher possa cuidar de sua saúde de forma a atingir seu bem-estar integral.

[17] Artigos 196 a 200, Constituição Federal.

[18] Artigo 6º, Constituição Federal.

Tensão Pré-menstrual

A comumente chamada TPM (Tensão Pré-menstrual) é constituída por um conjunto de fatores que contribuem para o surgimento de sérios problemas psicológicos e comportamental da mulher. Não é uma "frescura" ou um "defeito de toda mulher", como a sociedade machista e sem conhecimento impõe, e sim alterações fisiológicas nas quais a mulher está suscetível a ter em vista do seu ciclo reprodutivo.

Este período ocorre após a ovulação e termina com o início da menstruação, tendo por justificativa as alterações hormonais, estrogênio e progesterona, os quais provocam o surgimento da hipersensibilidade hormonal, estresse, sintomas de depressão, perda de apetite e dificuldades com o sono.

Nos casos mais intensos destes e de outros sintomas a mulher pode procurar orientação médica (ginecologista) na tentativa de tratamento específico, podendo utilizar-se de medicamentos que aliviem determinadas alterações.

A Tensão Pré-menstrual é algo delicado que toda a mulher tem nestes períodos específicos, variando de acordo com sua intensidade. Diante de uma sociedade preponderantemente machista e preconceituosa, a ignorância existente quanto a este assunto ocasiona em brincadeiras taxativas, como, por exemplo, dizer que a mulher está na TPM quando demonstra algum estresse com determinada situação.

A não compreensão deste fenômeno pode acarretar ao agravamento do quadro, intencionando ainda mais os sintomas da TPM e prejudicando a saúde e o relacionamento psicológico e social da mulher.

Endometriose

Um dos fenômenos ligados à mulher é o ciclo menstrual (a menstruação), o qual ocorre antes de sua ovulação, fazendo parte do processo da reprodução. Seu período aparece sete dias antes da ovulação, quando o corpo feminino aumenta sua produção de hormônio (estrogênio), permitindo a estimulação de célula, glândulas e vasos sanguíneos da parede do útero (endométrio).

O endométrio, ou seja, a parede do útero, tecido que o reveste, tem sua espessura alargada durante o período menstrual para que complemente a ovulação para uma possível fecundação e então gravidez. No caso de não ocorrer gravidez, esta camada mais espessa se desprende da parede uterina e é expelida na menstruação. Entretanto, pode ocorrer deste sangue fluir para outro sentido, alcançando os ovários ou a cavidade abdominal provocando a lesão endometriótica[19].

[19]Conteúdo disponível em http://www.gineco.com.br. Acesso em 27 jan. 2015.

Orientação quanto ao diagnóstico e busca por tratamento

Esta doença pode ocorrer desde a primeira até a última menstruação, entretanto, a frequência maior é vista a partir dos 30 anos de idade. O reconhecimento da doença é por meio de dores e infertilidade. As cólicas menstruais intensas, dores pré-menstruais, dores durante relação sexual, sangramento menstrual irregular e dificuldade para engravidar, são sintomas que podem indicar a endometriose.

O diagnóstico é feito por meio de exame físico ginecológico, o qual é realizado uma ultrassonografia endovaginal, produzindo imagens capazes de identificar o problema. Detectada a doença, cabe a (ao) ginecologista avaliar a sua gravidade para então orientar ao tratamento adequado, podendo ser o uso de medicação ou cirurgia.

Infelizmente não existe explicação para surgimento deste distúrbio e, consequentemente, nem mesmo uma prevenção definida, sendo recomendada apenas que a mulher tenha consultas periódicas com ginecologista para se certificar de sua saúde.

Gravidez

A gravidez é o fenômeno caracterizado pela geração de outro ser vivo, ocorrendo através da fecundação do óvulo com o espermatozoide. Durante a gestação (9 meses) a mulher sofre diversas alterações físicas e hormonais por seu corpo estimular o desenvolvimento do feto.

Para uma gestação tranquila e de cuidado adequado da mãe com o filho, aconselha-se realizar o **pré-natal** de forma consciente e responsável. São diversos os exames que englobam o pré-natal, destacando-se os seguintes:

» Hemograma completa: exame de sangue completo para averiguar se a gestante encontra-se com anemia, risco o qual está suscetível por ter um aumento do sangue de 50% durante e tendo assim a diluição do ferro;

» Glicemia: exame para saber a quantidade de glicose no sangue e verificar se há suspeita de diabetes gestacional;

» Sistema ABO e fator Rh: verifica o tipo sanguíneo da mãe e do filho possibilitando tratamento no caso de incompatibilidade e possíveis problemas no parto;

» Sorologia para HIV e VDRL: verifica se a mãe possui AIDS ou sífilis, respectivamente, para então iniciar tratamento adequado a fim de não prejudicar o bebê;

» Teste de toxoplasmose e de rubéola: certifica se a mãe já teve contato com alguma dessas doenças para prosseguir cuidados necessários e tratamento objetivando na não interferência no desenvolvimento da criança;

» Sorologia para hepatite B, C e para citomegalovírus: verifica se a mãe já teve para impedir que prejudique o desenvolvimento da criança;

» Urina: verifica se não há infecção urinária e impede que prejudique a mãe e cause nascimento prematuro do bebê;

» Fezes: para também verificar se há possibilidade de a gestante ter anemia;

» Ultrassonografia: tem como funcionalidade certificar-se do desenvolvimento do bebê, se seus membros e órgãos estão evoluindo e, perto do parto, se está na posição correta de nascimento.

Para a realização de acompanhamento médico adequado e que inclua um pré-natal completo, o Governo Federal, desde 2011, criou a **"Rede Cegonha"**, para possibilitar que gestantes com níveis socioeconômicos baixo tenham atendimento integral pelo SUS desde a descoberta da gravides até dois anos de idade da criança[20].

Dermatoses da Gestação

A gravidez provoca na mãe diversas alterações hormonais e fisiológicas, e uma delas é a mudança de pele, como pigmentações, melasma, estrias, entre outras. A melasma, mais precisamente, é a alteração na pigmentação, acometendo mais em mulheres negras. Felizmente, a melhora e desaparecimento dessas manchas ocorre com o passar do tempo após o parto, chegando a demorar até 1 ano[21].

Microcefalia

O Zika Vírus é uma doença associada ao da dengue por também ser transmitido pelo mosquito Aedes aegypti. Sua transmissão é por meio de vetores, ou seja, após contaminação a pessoa pode carregar o vírus em seu corpo em toda a sua vida e transmitir para outras. Os sintomas surgem entre 3 a 12 dias após a picada do mosquito, provocando febre baixa, dores de cabeça e atrás dos olhos, dores muscular, dores nas articulações e aparecimento de erupções cutâneas acompanhadas de coceira. Infelizmente, assim como a dengue, não existe tratamento específico.

No ano de 2015 foram registrados diversos casos de bebês nascidos com dano cerebral, denominado como microcefalia. Esta doença equivale à má formação do cérebro, a qual teve como principal associação a influência da contaminação do vírus Zika.

[20]Conteúdo pode ser encontrado no site http://www.brasil.gov.br/saude/2011/10/brasil-garante-pre-natal-a-mais-gestantes. Acesso em 27. Jan. 2016.
[21]Conteúdo extraído da Cartilha da Saúde da Mulher, OAB, Goiás.

Para tanto, ao final de 2015, o Ministério da Saúde confirmou a relação após verificar presença do vírus em exame de sangue realizado com bebê nascido com microcefalia. Sua relação ainda não foi esclarecida totalmente, porém, como forma de prevenção é de extrema importância o acompanhamento ginecológico com mulheres que pretendem ter filhos, bem como a realização do pré-natal durante a gravidez.

Menopausa

A menopausa representa o encerramento definitivo da menstruação da mulher, iniciando dos 45 aos 55 anos. Significa a cessação do ciclo ovulatório, o qual o organismo deixa de produzir os hormônios estrogênio e progesterona responsáveis pela fertilidade e fundamentais para a reprodução.

Esta etapa é a passagem para o chamado "climatério". Existem cinco fases do ciclo reprodutivo feminino:

Fonte: http://www.mdsaude.com | Elaboração: CNTC.

A primeira, denominada "menarca", representa a primeira menstruação. Ocorrida durante a puberdade da mulher. É nesta fase em que o corpo da mulher se desenvolve mediante os principais hormônios: estrógeno e progesterona. Tem duração de 40 anos, até chegar a pré-menopausa.

A pré-menopausa (2ª fase), classificada como a segunda fase do ciclo, dura em média de 3 a 7 anos antes da menopausa (4ª fase), representando os últimos anos de fertilidade. Entre esta fase e a pós-menopausa encontra-se a "perimenopausa", período em que a mulher sofre diversas alterações fisiológicas, como:

» Alteração na temperatura corporal;
» Redução nos níveis de estrogênio;
» Distúrbios de sono;
» Alteração de humor;
» Redução da libido sexual;
» Ansiedade;
» Depressão;
» Menstruação irregular;
» Memória fraca; e
» Cansaço.

Posteriormente chega-se à menopausa, consistindo na última menstruação da mulher. Alguns destes sintomas citados acima ainda permanecem e são mais observados durante a fase do climatério, iniciada após a menopausa. As chamadas "ondas de calor", em muitos casos, permanecem até o fim da fase do climatério (ou pós-menopausa).

IMPORTANTE

A Reposição hormonal é fundamental para a vida da mulher durante sua fase da menopausa. É a partir dela que o organismo feminino consegue tomar conta de todas as suas alterações fisiológicas advindas do fim da sua fertilidade.

São muitas as alterações fisiológicas ocorridas durante estas 5 fases do ciclo reprodutivo feminino, entretanto, a junção de todas tem por objetivo demonstrar a falência dos ovários ao longo do tempo e o encerramento da vida reprodutiva da mulher.

Sugere-se que, a partir dos 45 anos, idade de início da menopausa, a mulher realize exames ginecológicos mais detalhados para dar início a um acompanhamento e tratamento de reposição hormonal. Existem sérios riscos à saúde da mulher em razão da falta do hormônio estrogênio, como o desencadeamento de hipertensão, uma vez que este composto tem por função regular a pressão arterial.

Diferenças fisiológicas entre Homens e Mulheres

Cientificamente existem diferenças fisiológicas entre gênero e sua relação com doenças de maior incidência a cada um. Algumas delas são demonstradas no quadro abaixo:

ASPECTOS FISIOLÓGICOS	MULHERES	HOMENS
Audição	Capacidade auditiva melhor. Entretanto, o quadro se estabiliza com o dos homens a partir dos 50 anos de idade.	Capacidade auditiva menor, iniciando a partir dos 30 anos.
Olfato	O bulbo olfatório, região do cérebro responsável pelas percepções de cheiros e aromas, apresenta ter mais células em comparação ao do homem. Dessa forma, o olfato da mulher é mais aguçado.	Possui menos células no bulbo olfatório em relação às mulheres.
Ossos	A densidade óssea das mulheres é menor em comparação aos homens, refletindo quadro de osteoporose de maior ocorrência. A questão hormonal influencia na calcificação dos ossos.	Possuem densidade óssea melhor em comparação com as mulheres. Sua perda óssea é mais lenta uma vez que não possui alterações hormonais como as mulheres.
Paladar	Mais aguçado.	Menos aguçado.
Pele	Camada de pele mais fina em comparação aos homens, por isso a ocorrência maior de cânceres de pele em mulheres. Este fato justifica-se pelo hormônio da mulher, a progesterona e estrogênio concederem menos secreção sebácea, glândula que produz secreção responsável por regular a lubrificação da pele e evitar ressecamento e perda de água.	O hormônio masculino, a testosterona, produz em grande medida as glândulas sebáceas, trazendo maior oleosidade para a pele de homens. O uso de filtro solar, tanto em homens quanto mulheres é uma forma de proteção da pele em relação aos raios solares e sua intensidade, evitando o surgimento de câncer.

ASPECTOS FISIOLÓGICOS	MULHERES	HOMENS
Pressão arterial	A pressão é mais baixa comparada ao do homem pela presença do hormônio estrogênio regular a pressão. Entretanto, durante a menopausa o desenvolvimento de hipertensão tem maiores probabilidades.	Possuem pressão arterial mais alta. O hormônio testosterona, presente nos homens influencia no aumento da pressão arterial. Entre 20 a 50 anos a pressão costuma ser maior que em mulheres, depois se equipara ou chega a ser menor. Os homônimos andrógenos (produzidos pelos testículos) tem papel de regular a pressão arterial.
Pulmão	Capacidade pulmonar 20% menor em comparação ao do homem.	Capacidade pulmonar maior.
Sistema imunológico	A presença do hormônio feminino, o estrogênio, contribui para a mulher ter um sistema imunológico mais forte em comparação ao homem.	A ausência de estrogênio e presença de testosterona contribui para a pouca produção de anticorpos, concluindo por um sistema imunológico menos eficiente.
Temperatura corporal	Possui temperatura corporal mais baixa, uma vez que possuem uma taxa metabólica menor em relação ao dos homens.	Por possuir o hormônio testosterona, seu metabolismo é mais acelerado e dessa forma contribui para ter uma temperatura corporal mais alta.

Fonte: Cartilha da Saúde da Mulher, OAB, Goiás.

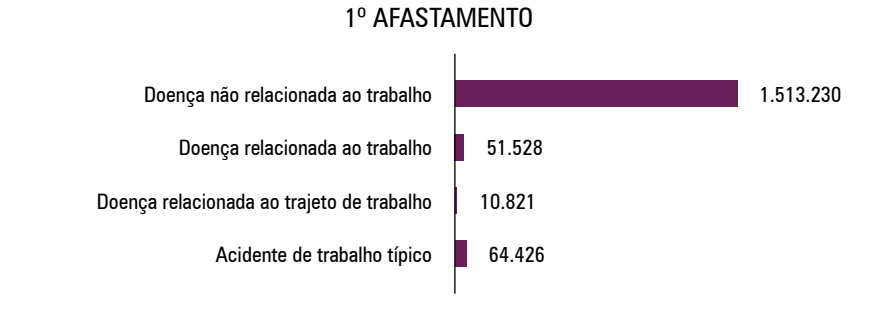
Doenças Ocupacionais

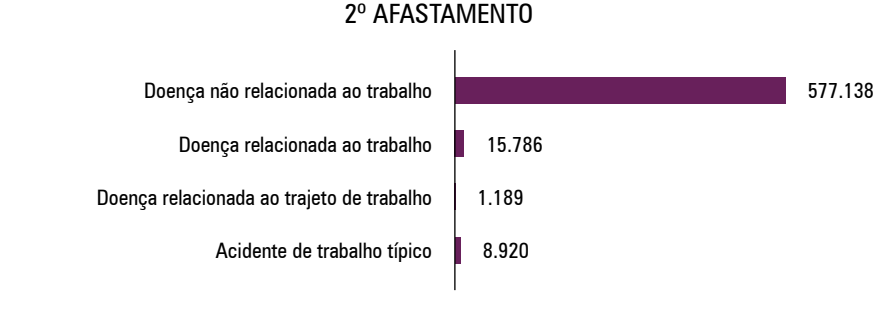
As doenças ocupacionais são aquelas relacionadas ao ambiente de trabalho, algumas ocasionadas pela atividade profissional e outras que podem ou não ser provocadas pelo trabalho, mas que pode agravar mediante ele.

As doenças relacionadas diretamente com a atividade laboral são geralmente causadas por fatores físicos, químicos ou biológicos. Já outras são específicas de algumas atividades laborais, como, por exemplo, pessoas que trabalham com computadores e tem horas de função de digitação, provocando lesões por esforços repetitivos (LER).

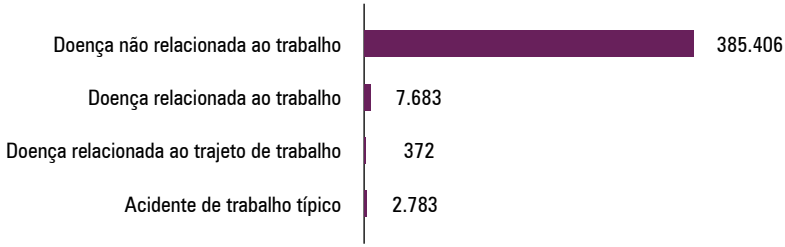
De acordo com o último estudo realizado pelo Ministério da Previdência Social (MPS), por meio de pesquisas efetuadas entre 2004 e 2013, o número de afastamento de empregados foi visivelmente maior entre mulheres e a sua maioria em razão de acidentes de trabalho. Esta estatística justifica-se pela falta de adaptações dos espaços laborais em relação às necessidades das mulheres.

Por meio de dados retirados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), do Ministério do Trabalho e Previdência Social, foi possível identificar o número de afastamentos de mulheres da atividade laboral, no ano de 2014, em diversos setores pelo Brasil:





3º AFASTAMENTO

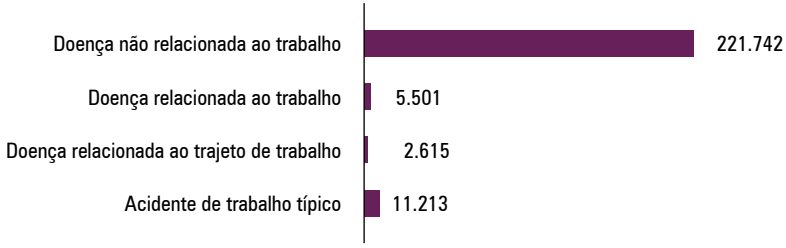


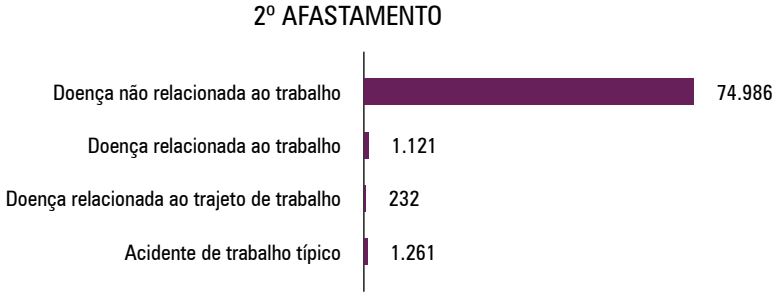
Pelos resultados representados nos gráficos, conclui-se que o maior número de afastamento da atividade laboral por mulheres justifica-se por doenças não relacionadas ao trabalho. Entretanto, o estresse, o assédio moral presente em muitos ambientes, a competitividade, pressão psicológica, são problemas enfrentados pela mulher que, diretamente e indiretamente são acarretados pelo exercício do trabalho, e, dessa forma, ocorrendo o afastamento em maior medida.

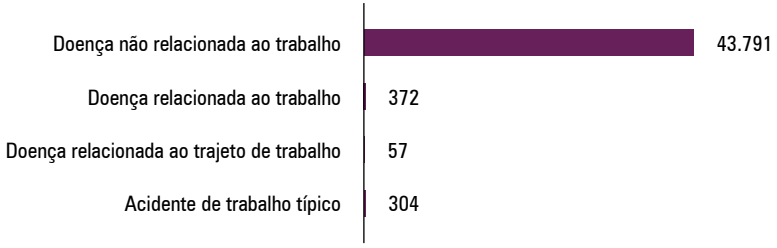
Os três momentos de afastamentos abordados demonstram que a mulher que obteve seu terceiro afastamento encontra-se também na estatística apresentada no primeiro e segundo afastamento. O número total de trabalhadoras avaliadas foi de 21.397.799.

Se observarmos apenas o setor de comércio, número atualizado em 2014 de 4.138.179 comerciárias, o quadro de afastamentos (1º, 2º e 3º) equipara-se ao geral de trabalhadoras pelo Brasil, prevalecendo número maior de causas por doenças não relacionadas ao trabalho:

1º AFASTAMENTO







Doenças sexualmente transmissíveis

As doenças sexualmente transmissíveis (DSTs) são contraídas através da relação sexual sem proteção, podendo sua causa ser por bactéria, fungos, vírus ou parasitas. A maioria dos sintomas apresenta corrimento vaginal, feridas na região genital e aparecimento de verrugas ou bolhas contendo líquidos.

Alguns tipos de doenças e suas características:

DST	CARACTERÍSTICA	PREVENÇÃO E TRATAMENTO
Candidíase (Monoliase Vaginal)	Infecção por fungo, caracterizada como micose. Não é considerada doença sexualmente transmissível, entretanto, acomete em mulheres por seu órgão sexual ser mais exposto, mais vulnerável a desenvolver tipos de corrimento ou micose. **Sintomas:** coceira, corrimento esbranquiçado e coloração vermelha na vagina.	Sua aparição recorre por múltiplos fatores, como estresse, imunidade baixa, ausência de higiene adequada e alimentação desregulada, um desequilíbrio do bem-estar do organismo. Depois de diagnosticado por meio de exame clínico ginecológico, a candidíase pode ser tratada com o uso de pomadas vaginais e antibióticos. *É uma doença séria e em casos extremos pode ocasionar úlceras.
Sífilis	Causada pela bactéria *Treponema pallidum* e transmitida por meio de relação sexual sem camisinha. Também pode ser transmitido pelo sangue, por meio de transfusão e da mãe para o filho durante gestação ou parto (sífilis congênita, podendo ocasionar aborto espontâneo, morte fetal, neonatal e lesões neurológicas no feto). **Sintomas:** feridas nos órgãos genitais e caroços na virilha.	O diagnóstico é feito através de teste gratuito fornecido em unidades de saúde. Seu tratamento consiste no uso de medicamentos de orientação médica. É utilizada a penicilina no caso de gestante para que também haja tratamento com o bebê.
Herpes genital (HSV)	Causada por vírus e provocada por feridas na pele ou membranas mucosas dos genitais. A multiplicidade de parceiros sexuais e a ausência de preservativo acarreta a transmissão. Em gestante pode ocasionar aborto espontâneo.	Diagnosticadas feridas na região genital, o tratamento adequado inclui pomadas, antibióticos e antivirais específicos.

DST	CARACTERÍSTICA	PREVENÇÃO E TRATAMENTO
AIDS	É causada pelo HIV (vírus da imunodeficiência humana), o qual atinge o sistema imunológico do indivíduo, ou seja, o sistema composto por células de defesa. **Sintomas:** gripe, febre, mal-estar, diarreia prolongada, rápido emagrecimento.	O diagnóstico é realizado por meio de teste específico em laboratório, por meio da coleta de sangue e sua análise. A AIDS não tem cura, entretanto, através de medicamentos antirretrovirais, os coquetéis antiaids que aumentam a sobrevida do soropositivo, ajuda o ser humano conviver com a doença. O tratamento é fornecido pelo SUS.
Hepatite B (HBV)	É a inflamação do fígado causada por agentes específicos, como o álcool, drogas e vírus. Existem cinco tipos: a A (HAV), B (HBV), C (HCV). Em específica a B, esta é transmitida pelo sangue e fluídos corporais, através de compartilhamento de seringas e relação sexual sem preservativo. **Sintomas da hepatite B:** febre, urina escura, perda de apetite, vômitos, dores abdominais e amarelamento da pele.	O diagnóstico pode ser reconhecido mediante consulta com gastroenterologista, hepatologista, infectologista e profissional da área de imunologia. Tratamento mediante uso prolongado de medicamentos; e em casos mais sérios a realização de transplante de fígado.
HPV (Human Papiloma Virus)	Provocada por vírus e transmitida através de relação sexual sem o uso de preservativo. Doença pré-cancerígena podendo afetar o colo do útero. **Sintomas:** verrugas genitais na vagina e ânus.	O tratamento será escolhido de acordo com a idade do paciente, o tipo de HPV, sua extensão e localização.

Fonte: http://www.aids.gov.br.

IMPORTANTE

- A camisinha é o método mais eficaz na prevenção de doenças sexualmente transmissíveis.
- O preservativo pode ser encontrado em qualquer posto de saúde.
- É um direito bem-vindo e gratuíto.

Diante destas doenças expostas acima, pode-se inferir que para uma vida saudável e com menor risco possível de contrair qualquer tipo de enfermidade sexualmente transmissível, faz-se necessário o uso de **preservativo (camisinha)**. A camisinha, além de proteger de DST's, também evita a gravidez não programada.

Câncer de mama

Os cânceres mais recorrentes em mulheres são os de mama, colorretal e o do colo de útero. O primeiro, da mama, não tem uma causa científica definida, para tanto, muitos são os fatores considerados influentes para o surgimento deste tumor. Dessa forma, segundo especialistas da saúde, uma dieta balanceada, o não consumo de álcool e fumo, amamentação, e a não exposição à radiação podem ser considerados **fatores de proteção** contra o surgimento deste câncer.

De acordo com o Ministério da Saúde, a idade mínima para início de exames preventivos deste câncer é a partir dos 40 anos. Este procedimento é chamado de **mamografia**, o qual consiste na análise das mamas por meio de uma radiografia local, capaz de visualizar qualquer possibilidade de nódulo aparente.

Fatores de risco relacionados ao surgimento do Câncer de Mama:

Por meio de estudo realizado pelo Instituto Nacional de Câncer (INCA), Órgão do Ministério da Saúde, foi possível identificar fatores relevantes que podem justificar o surgimento do câncer de mama em mulheres. Os fatores foram divididos em três:

OBESIDADE E SOBREPESO APÓS A MENOPAUSA	
Fatores ambientais e comportamentais	• Sedentarismo (não fazer exercícios); • Consumo de bebida alcoólica; • Exposição frequente a radiações ionizantes (Raios-X).
Fatores da história reprodutiva e hormonal	• Primeira menstruação (menarca) antes de 12 anos; • Não ter tido filhos; • Primeira gravidez após os 30 anos; • Parar de menstruar (menopausa) após os 55 anos; • Uso de contraceptivos hormonais (estrogênio-progesterona); • Ter feito reposição hormonal pós-menopausa; principalmente por mais de cinco anos; • Não ter amamentado.

OBESIDADE E SOBREPESO APÓS A MENOPAUSA	
Fatores genéticos e hereditários	• História familiar de câncer de ovário; • Vários casos de câncer de mama na família, principalmente antes dos 50 anos; • História familiar de câncer de mama em homens; • Alteração genética, especialmente nos genes BRCA1 e BRCA2.

Fonte: Inca. | Elaboração: CNTC.

Conforme o INCA, caso a mulher apresente algum dos fatos genéticos e hereditários demonstrados no quadro acima, esta contém alto risco de desenvolver câncer de mama em algum momento da sua vida.

Políticas e Programas de cuidado com o câncer de mama:

O câncer de mama é considerado o mais recorrente entre mulheres e com alto índice de mortalidade. De acordo com o INCA, este câncer responde por cerca de 25% dos casos novos surgidos a cada ano. Sua incidência cresce progressivamente e o público de maior risco encontra-se dentro da faixa etária de 50 a 69 anos.

Por meio do programa "Viva Mulher - Programa Nacional de Controle do Câncer do Colo do Útero e da Mama", iniciado em 1998, no intuito de reduzir a mortalidade e promover medidas de prevenção, tratamento e assistência integral das vítimas destes cânceres, o tema passou a ser prioritário nas agendas da saúde em todo o país passando assim a cada vez mais aprimorar políticas com este foco.

Programas existentes:

» Plano de Ações Estratégicas para o Enfrentamento das Doenças Crônicas Não Transmissíveis (DCNT) no Brasil lançado pelo Ministério da Saúde;

» Vigilância do Câncer e seus Fatores de Risco, coordenada por equipes espalhadas pelo Brasil todo;

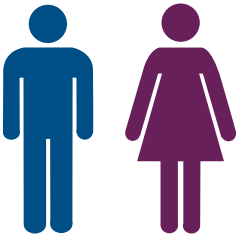
» Diretrizes Nacionais para a Detecção Precoce do Câncer de Mama instituída no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS);

» Campanha Outubro Rosa, organizada pelo INCA, tendo por objetivo a divulgação de informações acerca do câncer de mama; conscientizar mulheres da necessidade de cuidado com a saúde da mama a partir da idade de risco; e promover conhecimento sobre medidas e benefícios concedidos de tratamento.

Estes programas foram instituídos visando a melhorar o quadro de mortalidade advindo deste câncer. Como exemplo, abaixo, quadro demonstrativo, desenvolvido por estudos do INCA, acerca da estimativa do número de casos novos de cânceres no ano de 2014 no Brasil.

Homens

Localização primária	Casos novos	%
Próstata	68.800	22,8%
Traqueia, Brônquio e Pulmão	16.400	5,4%
Cólon e Reto	15.070	5,0%
Estômago	12.870	4,3%
Cavidade Oral	11.580	3,7%
Esôfago	8.010	2,6%
Laringe	6.870	2,3%
Bexiga	6.750	2,2%
Leucemias	5.050	1,7%
Sistema Nervoso Central	4.960	1,6%



Mulheres

Localização primária	Casos novos	%
Mama feminina	57.120	20,8%
Cólon e Reto	17.530	6,4%
Colo do Útero	15.590	5,7%
Traqueia, Brônquio e Pulmão	10.930	4,0%
Glândula Tireoide	8.050	2,9%
Estômago	7.520	2,7%
Corpo do Útero	5.900	2,2%
Ovário	5.680	2,1%
Linfoma não Hodgkin	4.850	1,8%
Leucemias	4.320	1,6%

Fonte: Estimativa 2014: Incidência de Câncer no Brasil / Instituto Nacional de Câncer José Alencar Gomes da Silva. *Números arredondados para 10 ou múltiplos de 10.

A alta taxa de mortalidade em torno desta doença justifica-se por fatores socioeconômicos e a dificuldade de acesso aos métodos de detecção e tratamento da doença. Visto isso, programas do governo têm como objetivo conscientizar a população sobre os meios de acesso ao tratamento adequado e subsidiado pelo SUS.

TAXAS DE MORTALIDADE POR CÂNCER DE MAMA, CONFORME IDADE E COM BASE POPULACIONAL DE 2010, POR 100.000 HOMENS E MULHERES, NO ANO DE 2013

	HOMENS		MULHERES	
Faixa Etária	Número de Óbito	Taxa Específica	Número de Óbito	Taxa Específica
00 a 04	0	0	1	0,01
05 a 09	0	0	0	0
10 a 14	0	0	0	0
15 a 19	0	0	4	0,05
20 a 29	0	0	101	0,58
30 a 39	6	0,04	928	6,02
40 a 49	9	0,07	2.426	18,6
50 a 59	45	0,51	3.499	35,59
60 a 69	50	0,94	3.066	49,65
70 a 79	36	1,29	2.230	61,99
80 ou mais	35	3,05	1.949	106,66
Idade ignorada	0	0	2	0
Total	181	-	14.206	-
Taxa Bruta	-	0,19	-	14,35
Tx Padr. Mundial	-	0,19	-	12,66
Tx Padr. Brasil	-	0,21	-	13,55

Fontes: MS/SVS/DASIS/CGIAE/Sistema de Informação sobre Mortalidade – SIM; MP/Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE; MS/INCA/Conprev/Divisão de Vigilância.

Tratamento

Existe tratamento para câncer de mama e oferecido pelo atendimento do Sistema Único de Saúde, o SUS. Este câncer tem cura e sua descoberta precoce ajuda no resultado eficaz do tratamento e na recuperação da autoestima da mulher.

Com a Lei 9.797/1999, que dispõe sobre a obrigatoriedade da cirurgia plástica reparadora da mama pela rede de unidades integrantes do Sistema Único de Saúde - SUS nos casos de mutilação decorrentes de tratamento de câncer surtiu avanço no aspecto de melhoria mais rápida do quadro da vítima uma vez que o tratamento como um todo requer cuidados também psicológicos. Tanto médicos quanto pessoas próximas a pacientes devem ter consciência que se trata de uma parte delicada do corpo da mulher a qual representa o símbolo feminino.

Exame Preventivo e Sintomas

Como já dito aqui, a mamografia é o exame preventivo mais eficaz na detecção de células cancerígenas. Toda mulher, a partir dos seus 40 anos, tem direito a realização deste procedimento. Este direito foi conferido através da Lei 11.664/2008 [22], a qual inclui a efetivação de ações de saúde que assegurem a prevenção, a detecção, o tratamento e o seguimento dos cânceres do colo uterino e de mama, no âmbito do Sistema Único de Saúde – SUS.

IMPORTANTE

O exame da mamografia é o direito conferido à toda mulher a partir dos seus 40 anos de idade.

Ainda sobre o câncer de mama, é recomendado antes da idade mínima de realização da mamografia, o autoexame da própria mulher e clínico, para verificar se tem a presença de alguns destes sintomas abaixo:

» Caroço (nódulo) fixo, endurecido e, geralmente, indolor;
» Pele da mama avermelhada, retraída ou parecida com casca de laranja;
» Alterações no bico do peito (mamilo);
» Pequenos nódulos na região embaixo dos braços (axilas) ou no pescoço;
» Saída espontânea de líquido dos mamilos.

[22] Segundo o Instituto Nacional de Câncer, a Lei 11.664/2008 indica o acesso gratuito de mulheres a partir dos 40 anos ao exame mamográfico oferecido pelo SUS, mediante pedido médico.

Câncer do cólon e do reto

Estes canceres são considerados os que mais atingem as mulheres, vindo apenas depois do de mama. Os dois acometem o intestino grosso, atingem a parede deste órgão.

TAXAS DE MORTALIDADE POR CÂNCER DE COLON, CONFORME IDADE E BASE POPULACIONAL DE 2010, POR 100.000 HOMENS E MULHERES, ENTRE 2010 E 2013

	HOMENS		MULHERES	
Faixa Etária	Número de Óbito	Taxa Específica	Número de Óbito	Taxa Específica
00 a 04	3	0,01	1	0
05 a 09	0	0	0	0
10 a 14	5	0,01	1	0
15 a 19	26	0,08	9	0,03
20 a 29	136	0,2	138	0,2
30 a 39	441	0,75	516	0,84
40 a 49	1.274	2,62	1.625	3,13
50 a 59	2.887	8,18	3.050	7,8
60 a 69	4.396	20,68	3.965	16,14
70 a 79	4.748	42,66	4.713	32,92
80 ou mais	3.199	69,98	4.897	67,34
Idade ignorada	2	0	1	0
Total	17.117	-	18.916	-
Taxa Bruta	-	4,53	-	4,81
Tx Padr. Mundial	-	4,61	-	4
Tx Padr. Brasil	-	5,01	-	4,42

Fontes: MS/SVS/DASIS/CGIAE/Sistema de Informação sobre Mortalidade – SIM; MP/Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE; MS/INCA/Conprev/Divisão de Vigilância.

TAXAS DE MORTALIDADE POR CÂNCER DE RETO, POR IDADE E COM BASE POPULACIONAL DE 2010, POR 100.000 HOMENS E MULHERES, ENTRE 2010 E 2013

	HOMENS		MULHERES	
Faixa Etária	Número de Óbito	Taxa Específica	Número de Óbito	Taxa Específica
00 a 04	0	0	0	0
05 a 09	0	0	0	0
10 a 14	1	0	2	0,01
15 a 19	8	0,02	9	0,03
20 a 29	95	0,14	96	0,14
30 a 39	275	0,47	263	0,43
40 a 49	721	1,49	775	1,49
50 a 59	1.545	4,38	1.477	3,78
60 a 69	2.146	10,09	1.728	7,03
70 a 79	2.014	18,09	1.814	12,67
80 ou mais	1.335	29,2	1.744	23,98
Idade ignorada	2	0	0	0
Total	8.142	-	7.908	-
Taxa Bruta	-	2,16	-	2,01
Tx Padr. Mundial	-	2,19	-	1,71
Tx Padr. Brasil	-	2,36	-	1,86

Fontes: MS/SVS/DASIS/CGIAE/Sistema de Informação sobre Mortalidade – SIM; MP/Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE; MS/INCA/Conprev/Divisão de Vigilância.

Infere-se pelos dados que a diferença entre homens e mulheres na incidência deste câncer é relativamente pequena, todavia, a ocorrência tem alto nível. Este grau elevado é caracterizado pelo envelhecimento, entretanto, um *check-up* periódico a partir dos 50 anos e a redução no consumo de comidas gordurosas e carne vermelha pode colaborar na prevenção do surgimento deste infortuno.

Existem os fatores de riscos representados pelo histórico de doenças presentes na família, como polipose adenomatosa familiar (FAP) e câncer colorretal hereditário sem polipose (HNPCC). Os sintomas são:

» Desconforto abdominal com gases ou cólicas;
» Sangramento nas fezes e anal;
» Sensação de intestino "preso" após evacuação;
» Perda de peso;
» Náuseas e vômitos.

O diagnóstico é feito por meio de *biópsia* do tecido da região suspeita, retirado por meio do equipamento chamado *endoscópio*. Tratamento inicia-se por meio de cirurgia, retirando parte do intestino em que se encontra o tumor. Em seguida, iniciaria a radioterapia (podendo ter quimioterapia) para impedir o surgimento de novas células cancerígenas. A detecção precoce facilita o tratamento e a melhora do quadro do paciente.

Câncer do Colo do Útero

O câncer do colo de útero é o terceiro tumor, atrás do de mama e o colorretal, de maior ocorrência em mulheres. Seu cuidado é feito através da realização de exame preventivo periódico (a cada ano), começando desde o início da vida sexual. Este câncer se associa com doenças sexualmente transmissíveis, mais precisamente o HPV (papiloma vírus humano), presente em 90% dos casos.

Prevenção e Detecção

O principal método de prevenção é o uso de camisinha durante relações sexuais, entretanto, os fatores de maior risco equivalem ao início precoce da atividade sexual e múltiplos parceiros.

Este câncer advém de diversos fatores, como condições socioeconômicas, fumo e higiene íntima. Como forma de prevenção, são realizados exames ginecológicos por meio da coleta e análise de material, conhecido como **Papanicolau**. Caso ocorra alguma alteração neste exame, como aparecimento de lesão pré-maligna ou suspeita na mucosa da vagina, é realizada a **Colposcopia**, exame mais minucioso do

colo do útero. E, em último, para um diagnóstico mais preciso, é feita uma **biópsia** na região analisada.

Desde o ano de 2014 o Ministério da Saúde consolidou a vacinação contra os subtipos de HPV (4,11, 16 e 18), instituindo um "calendário vacional" para meninas de 9 a 13 nos de idade. Porém, a vacina não protege contra todos os tipos de HPV oncogênicos, tendo dessa forma todas as mulheres vacinadas (ou não), a partir dos seus 25 anos de idade, iniciarem os exames preventivos periódicos.

TAXAS DE MORTALIDADE POR CÂNCER DE COLO DE ÚTERO, POR IDADE E COM BASE POPULACIONAL DE 2010, POR 100.000 MULHERES, ENTRE 2010 E 2013

MULHERES		
Faixa Etária	Número de Óbito	Taxa Específica
00 a 04	0	0
05 a 09	0	0
10 a 14	0	0
15 a 19	0	0
20 a 29	24	0,03
30 a 39	71	0,12
40 a 49	245	0,47
50 a 59	778	1,99
60 a 69	1.384	5,63
70 a 79	1.315	9,19
80 ou mais	823	11,32
Idade ignorada	1	0
Total	4.641	-
Taxa Bruta	-	1,18
Tx Padr. Mundial	-	1,04
Tx Padr. Brasil	-	1,09

Fontes: MS/SVS/DASIS/CGIAE/Sistema de Informação sobre Mortalidade – SIM; MP/Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE; MS/INCA/Conprev/Divisão de Vigilância.

Osteoporose

A osteoporose acomete em grande medida as mulheres, justificando-se pela sua densidade óssea ser 10% menor que a do homem. O enfraquecimento dos ossos pode ser explicado pela falta de alimentação adequada, como também o envelhecimento e histórico familiar, se agravando com a falta de reposição hormonal durante a menopausa.

Outros fatores também contribuem para o desenvolvimento desta doença, como o tabagismo, alcoolismo e sedentarismo. Como forma de prevenção, recomenda-se a reposição hormonal durante a menopausa, a realização de exercício físico com impacto reduzido durante idade mais avançada e uma alimentação balanceada e rica em cálcio e vitamina D.

Além destas recomendações, mulheres e homens a partir dos 65 e 70 anos, respectivamente, devem fazer anualmente o exame de **densitometria óssea (DO)**. Para àquelas com fatores de risco precoce o exame também pode ser realizado anualmente.

Esta doença é individualizada, ou seja, o tratamento adequado depende da sua motivação. Todavia, infelizmente depois de identificada resta apenas um tratamento objetivado no seu retardo, pois a cura é de difícil realização.

Além de medicamentos específicos para o tratamento da osteoporose e em caso mais sérios a realização de cirurgias, existem terapias[23] eficazes e intrinsecamente ligadas às mulheres, como a reposição do hormônio estrogênio e controle de cálcio e vitamina D, que podem ajudar na estabilidade do quadro. Uma delas consiste no controle deste hormônio feminino, produzido durante o período menstrual (estrogênio) e que contribui para a fixação do cálcio nos ossos e o fortalecendo. A redução de sua produção durante e após a menopausa contribui para a perda de massa óssea e incentiva o desenvolvimento da osteoporose.

Entretanto, mesmo esta terapia colaborando na remodelação dos ossos, seu uso prolongado incentiva no aumento do risco de câncer de mama. Com isso, sua recomendação é apenas no início do tratamento. Já a suplementação de cálcio e vitamina D, a combinação dos dois e classificada como terapia para a osteoporose, é a forma de tratamento e prevenção mais adequada. A união destes componentes se sustenta pelo cálcio formar os ossos e a vitamina D permitir a absorção do cálcio para atuar na formação do esqueleto.

[23] Conteúdo extraído do site: http://www.minhavida.com.br/. Acesso em 27 jan. 2016.

Depressão e estresse

A depressão e o estresse são doenças interligadas e cada vez precocemente presentes em mulheres. A explicação científica está na presença dos hormônios ovarianos estrógeno e progesterona na mulher, produzidos, respectivamente, para regulação menstrual, mamária e distribuição da gordura corporal; e produzido na menopausa.

A falta de estrógeno durante a menopausa provoca o surgimento de desequilíbrio na temperatura corporal, reduzindo libido sexual, e colaborando para o desenvolvimento de estresse e depressão.

O uso de anticoncepcional e outros medicamentos de reposição hormonal influenciam na regulação de todo o sistema reprodutivo da mulher. Para verificar a situação hormonal, faz-se necessário a realização de exames anuais para averiguar se o organismo carece de determinados cuidados específicos.

De acordo com dados da Organização Mundial da Saúde, a depressão representa uma das causas de afastamento laboral. Ela está associada a desequilíbrio de substâncias químicas do cérebro, que, por meio de antidepressivos é capaz de reestabelecer aos níveis normais. Todavia, para tratar de qualquer distúrbio sofrido, é recomendada orientação médica.

Um dos mecanismos recomendados pelos médicos que trazem benefícios e melhorias no quadro de depressão é a prática de exercícios físicos, pois estes estimulam no aumento do nível da **serotonina** (neurotransmissor que age na transmissão de sinais entre os neurônios). Este neurônio contribui para a melhora do humor, do sono, autoestima, recuperando seu estado de tranquilidade e bem estar.

Síndrome de Burnout

Esta síndrome tem muita relação com estresse e depressão, entretanto, sua incidência é decorrida de exagerada dedicação ao trabalho e vida profissional, com poucos intervalos de descanso.

Esta síndrome afeta, em grande medida, profissionais que cuidam de pessoas, tendo como sintomas dores de cabeça, transtornos de ansiedade, problemas digestivos, irritabilidade e perda de memória.

Como tratamento, o ideal seria o auxílio psicológico e em casos mais sérios psiquiátricos, na intenção do uso de medicamentos que possam melhorar o quadro e a pessoa ter sua vida profissional mais tranquila e com bem-estar.

Hanseníase

A hanseníase é uma doença crônica e infectocontagiosa causada pela bactéria denominada *"mycocacterium leprae"* ou *"bacilo de Hansen"*, que afeta a pele e posteriormente nervos periféricos. Alguns dos sintomas observados são por meio de manchas na pele com perda de sensibilidade; diminuição da força muscular devido à inflamação de nervos; e área lesionada seca e sem suor.

Quando a pessoa não procura tratamento imediato, a doença pode ser transmitida pelas vias respiratórias e o período médio de incubação, ou seja, do desenvolvimento dos sintomas em outra pessoa, é de 2 a 5 anos.

Por que em mulheres?

Mulheres estão mais vulneráveis a esta doença por sua pele ser considerada mais fina em relação ao do homem. A justificativa de diferença fisiológica e biológica refere-se à presença dos hormônios femininos, a progesterona e o estrogênio, os quais produzem menos secreção sebácea (glândula responsável por produzir secreção de regulação da lubrificação da pele), a qual permite sua proteção evitando ressecamento e perda de água.[24]

Orientação quanto ao diagnóstico e busca por tratamento

Percebida a suspeita da doença, deve ser contatado um profissional da área de dermatologia, o qual realizará o diagnóstico por meio de exames dermatoneurológicos, avaliando a pele, palpação dos nervos e avaliando à sensibilidade na área lesionada e/ou força muscular.

O tratamento específico é concebido pelo Sistema Único de Saúde (SUS) e se chama **poliquimioterapia (conhecida como PQT)**. Esta medicação é indicada pelo Ministério da Saúde e modelada pela Organização Mundial da Saúde e se constitui pelos seguintes medicamentos: rifampicina, dapsona e clofazimina.

O tratamento dura em média 6 meses, entretanto, como forma de prevenção recomenda-se uma boa alimentação, higiene considerável e controle da eficiência imunológico, inibindo o surgimento da doença.

Política de tratamento

Em 2010 foi instituída a Portaria 3.125[25] discorrendo sobre Diretrizes de Vigilância, Atenção e Controle da *Hanseníase*. A normativa compreende um conjunto de ações para o tratamento adequado da *Hanseníase*, proporcionando a assistência integral aos portadores desta doença e de acordo com a necessidade de cada caso subsidiada por toda a rede do SUS.

IMPORTANTE

- O tratamento precoce da *Hanseníase* e adequado corrobora para a não transmissão e posteriormente a cura da *Hanseníase*.
- Tratamento da *Hanseníase* é integralmente subsidiado pelo SUS.

[24]Conteúdo extraído na Cartilha da Saúde da Mulher, OAB, Goiás.

[25]Portaria encontra no site: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2010/prt3125_07_10_2010.html. Acesso em 25 jan. 2016.

IX. DIREITO À LIBERDADE, À SEGURANÇA PESSOAL E A NÃO SER SUBMETIDA A TORTURAS E MALTRATO

Como já dito nesta cartilha, as mulheres tiveram uma longa jornada de mobilizações para alcançarem a igualdade de direitos, como civis, trabalhistas e eleitorais, frente a uma sociedade machista e preconceituosa. Esta luta nunca cessou e mesmo aparentemente ter melhorado o quadro de desigualdade de gênero, ainda é necessário um considerável caminho pela frente na busca por avanços mais efetivos.

Dia Internacional da Mulher

O intitulado Dia Internacional da Mulher teve como referência a militante do Partido Socialdemocrata Alemão, Clara Zetkin, que em 1910 propôs na Segunda Conferência Internacional das Mulheres Socialistas a criação de um dia (não especificando o 8 de março) para representar a luta constante das mulheres pelo reconhecimento de seus direitos equiparados aos dos homens.

Através da pesquisa realizada pela canadense Renée Côté, com o objetivo de encontrar o "elo" perdido da história do Dia Internacional da Mulher, pode ser observado que o relato de um incêndio ocorrido em uma fábrica nos EUA ocasionando a morte de diversas trabalhadoras não foi encontrado em nenhum registro e passando a ser considerada falsa essa explicação da criação do Dia da Mulher comumente disseminado. Todavia, diante de diversas manifestações de trabalhadoras e greves heroicas encontradas pela história feminista, conclui-se que a data teve como objetivo representar e simbolizar a participação ativa das mulheres na busca por direitos (Eva A. Blay, de 1999).

AS MOBILIZAÇÕES E COMEMORAÇÕES DO DIA DA MULHER ENCONTRADAS PELA PESQUISA DE RENÉE CÔTÉ

1908
3 de maio, Chicago (EUA), ocorreu o "Woman's Day", com a participação de 1500 mulheres, mobilizadas em prol de melhorias nas condições econômicas e políticas, bem como das condições de trabalho e em defesa do voto feminino.

1909
28 de fevereiro, Nova York, o partido socialista americano, juntamente com o comitê de mulheres, comemorou o "Woman's Day".

1909
Novembro a fevereiro ocorreu greve de operárias da indústria têxtil exigindo melhorias nas condições de trabalho.

1910
27 de fevereiro, Nova York, 3000 mulheres em comemoração ao "woman's Day" e manifestação a favor do sufrágio universal.

1911
19 de março, comemoração do Dia Internacional das Mulheres pelas Alemãs e Suecas.

1913
Rússia, Primeira Jornada Internacional das Trabalhadoras pelo sufrágio. Infelizmente, no ano seguinte a Jornada não ocorreu em vista da prisão das organizadoras do movimento.

1914
8 de março, Alemanha, mobilização entorno do Dia da Mulher com lutas pelo direito ao voto e emancipação política.

1917
23 de fevereiro (equivalente ao dia 8 de março no antigo calendário ortodoxo), Rússia, mobilização de mulheres contra a Guerra e condições precárias, simultaneamente ocorreu greve de operárias da indústria têxtil.

Pelos documentos encontrados, durante Conferência Internacional das Mulheres Comunistas em 1921, uma búlgara propôs o dia 8 de março como a data comemorativa do Dia Internacional da Mulher. Entretanto, a data apenas foi oficializada em 1975, pela ONU.

As duas versões mais conhecidas do fato histórico que teria levado as militantes na Conferência de Mulheres Socialistas a eleger o dia 8 de março como o Dia Internacional da Mulher são:

» Uma manifestação espontânea — levada a cabo por trabalhadoras do setor têxtil da cidade de Nova York, em protesto contra os baixos salários, contra a jornada de trabalho de 12 horas e o aumento de tarefas não remuneradas — foi reprimida pela polícia de uma forma brutal (8 de Março de 1857). Muitas jovens trabalhadoras foram presas e algumas esmagadas pela multidão em fuga. Cinquenta anos mais tarde, no aniversário dessa manifestação, esse dia é declarado, em sua memória, o Dia Internacional da Mulher. (Temma Kaplan, *On the socialist origins of International Women's Day, Feminist studies* 11, n.º 1, 1985, p. 163).

» O Dia Internacional da Mulher Trabalhadora é considerado como uma jornada de luta feminista em todo o mundo em comemoração do dia 8 de Março de 1908, data em que as trabalhadoras da fábrica têxtil 'Cotton', de Nova York, declararam greve em protesto pelas condições insuportáveis de trabalho. Na sequência disso, ocuparam a fábrica e o patrão prendeu-as lá dentro, fechou todas as saídas, e incendiou a fábrica. Morreram queimadas as 129 trabalhadoras que estavam lá dentro. (Victória Sal, Dicionário ideológico feminista, 1981).

No Brasil a história da data se remete à ao incêndio, porém, de fato o dia criado foi resultado de diversas mobilizações organizadas por mulheres focalizadas na igualdade. Início da década do século XX o símbolo brasileiro foi representado por Berta Lutz, líder em prol de direitos políticos e voto feminino, direito concedido apenas em 1933 e estabelecido na Constituição de 1934, durante governo provisório de Getúlio Vargas.

Combate à violência contra a Mulher

O Estado é responsável, constitucionalmente, por garantir a igualdade, o bem estar e a segurança da população, e, dessa forma, mediante um cenário ainda muito preconceituoso e discriminatório da mulher, deve impor medidas por meio de políticas públicas que proporcionem a proteção da mulher[26].

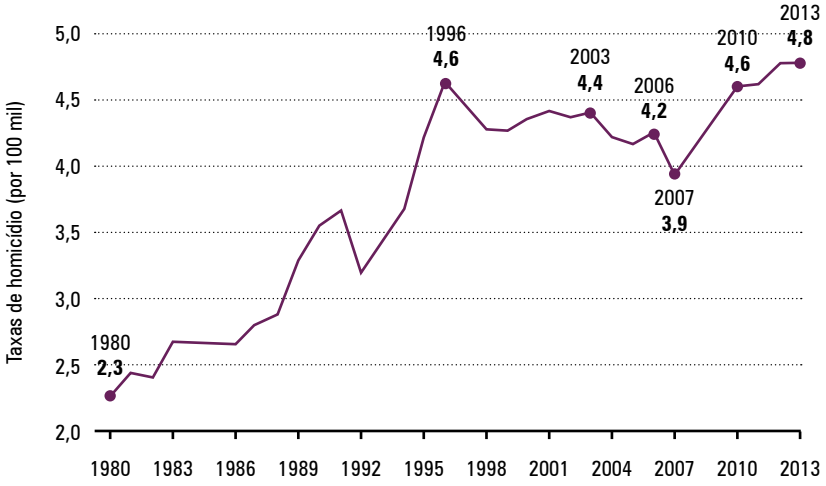
A famosa Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006), advinda do PL 4559/2004, de autoria do Poder Executivo, teve e tem por objetivo proteger a mulher de qualquer tipo de violência, seja física, psicológica ou moral. O nome dado a Lei foi em homenagem

[26] BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1988.

à senhora Maria da Penha Maia, biofarmacêutica e cearense, que ficou paraplégica após ter sido violentada pelo seu marido.

A Lei, que completa uma década neste ano, contribuiu para a criação de mecanismos preventivos e punitivos de agressões sofridas pelas mulheres em meio a uma cultura machista. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Ampliada – IPEA, desde a sua elaboração houve a redução de 10% da taxa de homicídios contra as mulheres dentro de suas casas. A queda a princípio se refere ao período de institucionalização da Lei. Entretanto, ainda existem desafios de melhorias para aprimorar a sua implementação.

EVOLUÇÃO DAS TAXAS DE HOMICÍDIO DE MULHERES (POR 100 MIL) – 1980/2013



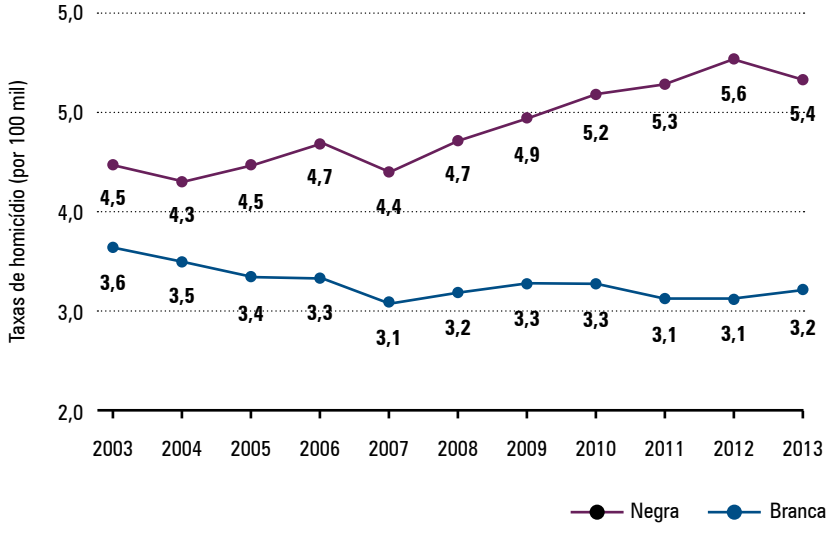
Fonte: Mapa da Violência 2015. Homicídio de mulheres no Brasil.

Segundo dados levantados pelo "Mapa da Violência 2015: homicídios de Mulheres no País"[27], através do Sistema de Informações de Mortalidade (SIM) e da Secretaria de Vigilância em Saúde (SVS), houve regresso do Brasil no *ranking* de homicídios contra mulheres, o qual caiu da 7º posição (segundo dados observados do mapa de 2012) para a 5º (dados dos anos de 2010 e 2013).

[27]Material encontrado no sítio: http://www.mapadaviolencia.org.br/pdf2015/MapaViolencia_2015_mulheres.pdf. Acesso em 25 jan. 2016.

Pelos resultados apontados do Mapa, a violência tem maior incidência com vítimas negras, no âmbito doméstico e causada por pessoas próximas, como namorados, marido ou ex-cônjuges. A principal razão do aumento neste índice refere-se à cultura machista ainda muito enraizada, a falta de conscientização da sociedade e, mais ainda, falhas de implementação de políticas de enfretamento e mobilização maior da população.

EVOLUÇÃO DAS TAXAS DE HOMICÍDIO DE MULHERES BRANCAS E NEGRAS
(POR 100 MIL) – 2003/2013

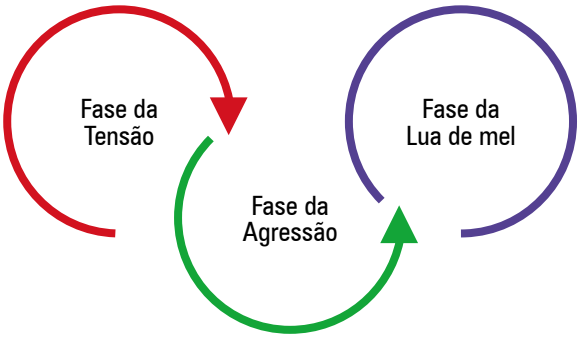


Fonte: Mapa da Violência 2015. Homicídio de mulheres no Brasil.

Os tipos de violência (Lei Maria da Penha)

A **violência física** consiste naquela em que o agressor usa da sua força, causando alguma lesão física à vítima, inclui socos, mordidas, estrangulamento, chutes, tapas, cortes, queimadura, e o uso de arma, também considerado um meio de cometer esta violência.

Ciclo da violência[28]



A primeira fase (da tensão) consiste no acumulo de violência, como agressões e insultos verbais. Em seguida (fase da agressão), parte para a agressão física. Por fim (fase da Lua de mel), representa aquela em que o agressor se mostra "arrependido" e manipula a vítima por meio de desculpas, presentes e ações carinhosas. Esse ciclo costuma ser vicioso e se intensifica quando ocorre novamente, uma vez que a última fase configura uma falsa impressão de que a violência se encerrou.

A **violência psicológica** inclui insultos, menosprezo, subestimação, chantagem emocional, ocasionando desestabilidade do desenvolvimento pessoal e autoestima da mulher. Algumas situações podem ser vistas com a presença desta violência, demonstrando na sua maioria por **relacionamentos abusivos**, em que a mulher não enxerga enquanto está envolvida:

» Quando o companheiro usa da chantagem emocional dizendo não querer sair com a família ou amigos da mulher ao afirmar que se sentirá "deslocado" e que mesmo tentando proximidade não consegue se inteirar;

» Situação igual à de cima, mas quando o companheiro (ou até a companheira em relacionamentos homoafetivos) não demonstra vontade de estar presente com a mulher no seu ciclo social;

» Ou quando a mulher sempre está presente no ciclo do (a) companheiro (a), porém, não ocorre o mesmo com seu próprio convívio social.

[28]Ciclo apresentado na Cartilha de Perguntas e Respostas sobre a Lei Maria da Penha, formulada pela Procuradoria Especial da Mulher, a Bancada Feminina do Senado e a Comissão Permanente Mista de Combate à Violência contra a Mulher, acessada pelo sítio http://www12.senado.gov.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-lei-maria-da-penha-perguntas-e-respostas. Acesso em 25 jan. 2016.

[28]Viver sem violência, cartilha da Secretaria da Presidência da República, acessada pelo sítio http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livreto-maria-da-penha-2-web-1.pdf. Acesso em 25. Jan. 2016.

» Quando há o controle do que vestir, aonde ir, com quem falar como falar, com quem sair;

» Quando o (a) parceiro (a) não respeita a privacidade da mulher e vigia suas ligações, mensagens do celular;

» Quando julga a crença a qual a mulher segue.

» Situações onde há correção de como falar, de modo grosseiro e com deboche, frente a pessoas alheias.

» Criticar e desvalorizar surpresas feitas ao (a) parceiro (a) e consideradas importantes à mulher.

Já a **violência sexual** implica usar da persuasão para ter relações sexuais, por meio de chantagens emocionais com a mulher, à fazendo pensar que não deve negar qualquer tipo de interesse do (a) parceiro (a). Além disso, inclui também situações de coagir à pratica de aborto, sexo sem preservativo e o não uso de contraceptivos.

A **violência patrimonial, econômica ou financeira** ocorre quando o agressor demonstra controlar o uso de dinheiro, destruir documentos da mulher ou de trabalho causando danos propositais de bens pessoais da vítima. Também, não pagar pensão alimentícia e não participar dos gastos familiares representa este tipo de violência.

Por fim, a violência moral, quando o agressor difama ou comete injúria contra a mulher por meio de xingamentos, comentários ofensivos em públicos e/ou em redes sociais, expõe vida íntima do casal ou da vítima para outras pessoas (**pornografia de vingança**), acusa de crimes não cometidos, entre tantas outras atitudes que menosprezem moralmente a mulher.

A **violência moral** nos remete ao **Assédio Moral** encontrado em ambiente de trabalho, caracterizado por violência antiética entre relações de trabalho. Aqui, violência que tanto homens quanto mulheres podem vir a sofrer.

Estas violências elencadas são consideradas também para análise de ocorrências em relacionamentos homoafetivas. A mulher homossexual, assim como a heterossexual, também está suscetível a sofrer qualquer tipo de agressão. O preconceito, discriminação e a falta de caráter e respeito também caracteriza hostilidade. Dessa forma, a violência pode ser encontrada em qualquer relacionamento, entretanto, como a história demonstra maior índice acometido em mulheres, políticas de proteção são focadas neste público.

Resistência da mulher e orientação para a denúncia:

Muitos são os casos vistos de resistência da mulher, aquelas que "aguentam" a violência e não denunciam o abusador e/ou violentador. A falta de atitude por buscar seus direitos e proteção não se justifica pela sua "aceitação" simplesmente, mas por um contexto todo construído que desfavorece a figura feminina.

O **medo** é a maior das razões do silêncio das vítimas. Este sentimento caracteriza-se pelo receio de sofrer novas agressões; por perder a dependência financeiramente do agressor; criar expectativas de mudança do (a) parceiro (a); acreditar que aquilo faz parte do relacionamento; e medo de perder a guarda dos filhos no caso de pedido de divórcio.

Cada mulher tem seu tempo de reconhecimento da situação vivida, porém, com a ajuda de amigos e parentes, dando conselhos, pode contribuir para surtir a coragem de tomar determinadas atitudes de forma mais rápida. Para isso existem mecanismos os quais a mulher pode recorrer:

UNIDADES DE ASSISTÊNCIA E ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

- Centros de Referência de Atendimento à Mulher (CRAMs);
- Casas Abrigo (Casas de Acolhimento Provisório ou "Casas-de-Passagem");
- Centros de Referência dea Assistência Social (CRAS); e
- Centros de Referência Especializados em Assistência Social (CREAS).

Estes centros acolhem mulheres no sentido de oferecer ajuda psicológica e orientação quanto a procedimentos jurídicos a serem tomados.

LIGUE 180 – CENTRAL DE ATENDIMENTO À MULHER

Canal de comunicação gratuito e que permite denunciar casos próprios ou de outras mulheres em apenas uma ligação.

*Em caso de emergência, a vítima ou cumplice pode acionar a policia ligando para o 190 (emergência).

DELEGACIAS ESPECIALIZADAS DA MULHER

Delegacias especializadas no atendimento a mulher em situação de violência sofrida. Delegacias comuns também têm equipes para atendimento a este público. Qualquer tipo de agressão pode ser registrado nestas unidades para o trato correto e encaminhamento, quando necessário, ao hospital, abrigo ou local seguro.

MEDIDAS PROTETIVAS

As medidas protetivas são instrumentos estabelecidos pela Lei Maria da Penha para que, após denúncia da vítima e análise de caso, a autoridade judicial poder estabelecer medidas ao agressor e a favor da vítima, como:

- Afastamento ou prisão preventiva do agressor;
- Proibição do agressor de aproximação da vítima;
- Proibição de qualquer tipo de contato do agressor com a vítima seja por meio virtual ou presencial, como através de amigos e familiares;
- Restrição do agressor de visitar dependentes;
- E proibir de frequentar lugares comuns à vítima.

Estas medidas permitem conceder o empoderamento necessário à mulher.

Desafios futuros

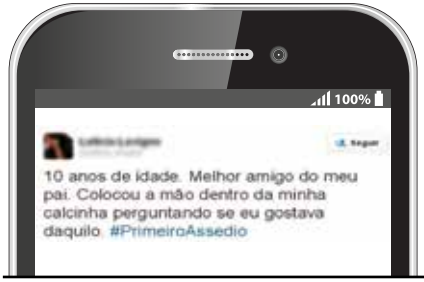
Apesar de existirem diversas normativas esparsas a favor da proteção a mulher, como a **Lei do Feminicídio** sancionada em 2015, a sociedade ainda precisa se mobilizar para que de fato as mudanças nos quadros de violência melhorem.

Com a entrada recorrente da temática nas agendas governamentais, muitas foram as campanhas realizadas no ano de 2015 pelas redes sociais. As chamadas "#" repercutiram de forma a evidenciar o quanto a sociedade ainda reflete a prevalência do machismo e a subestimação da mulher.

Campanhas nas redes sociais

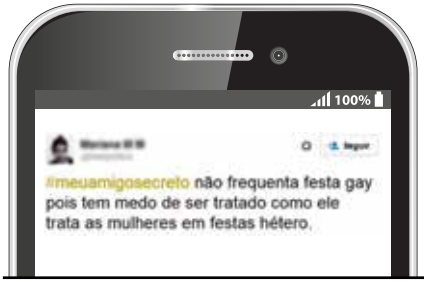
» **#VamosJuntas?:** surgida para coibir as ações de criminosos que tentam cometer crimes contra mulheres vulneráveis pela rua. Esta campanha possibilitou o surgimento de diversos depoimentos de mulheres que, por meio de outras, vivenciaram e sofreram os mesmos medos, angústias e crimes acometidos a elas.

» **#PrimeiroAssédio:** após episódios de manifestações de pedofilia advindas do programa "MasterChefe Junior" no Brasil, a campanha contra abuso, e qualquer tipo de assédio, foi estabelecida nas redes sociais. Por meio dela, mulheres relataram momentos em suas vidas em que sofreram algum tipo de abuso e como este foi feito:



Com estes relatos foi possível perceber que a maioria das mulheres, ou sua totalidade, já sofreu algum tipo de abuso durante sua vida.

» **#MeuAmigoSecreto:** após sucesso da campanha #MeuPrimeioAssédio, no dia 25 de novembro de 2015, marcando o Dia Internacional da Não Violência contra a Mulher e dando início aos 16 Dias de Ativismo pelo fim da violência contra a mulher, foi instalada a campanha para denunciar e/ou expor depoimentos e relatos de machismo vivenciado. Não apenas mulheres, mas homens também fizeram suas exposições de fatos ocorridos e presenciados:



Inclusão do tema da violência em exame nacional

No último Exame Nacional de Ensino Médio (ENEM) o tema da redação foi "a persistência da violência contra a mulher na sociedade brasileira". Diante do assunto em voga, esta foi considerada mais uma forma de incluir a reflexão da situação que mais acomete as mulheres.

De acordo com o ministro da Educação, Aloizio Mercadante, após correções das provas, afirmou que muitas mulheres relataram cenas de violência testemunhadas ou acontecidas com elas. Foram apenas constatações de especialistas, mas nada de comprovação de depoimentos constatados. O objetivo da inclusão do tema é erradicação desta prática e trazer a reflexão sobre a valorização do papel da mulher na sociedade.

Campanha anual

A campanha **16 Dias de Ativismo pelo fim da Violência Contra a Mulher** é realizada a cada ano e existe desde 2003. Este movimento tomou como início e fim datas específicas: 25 de Novembro – Dia Internacional da Não Violência contra a Mulher, ate dia 10 de Dezembro – Dia Internacional dos Direitos Humanos. Entre estas duas datas também se encontram a da Consciência Negra (20/novembro) e de Mobilização dos Homens pelo Fim da Violência contra as Mulheres (6/dezembro).

São realizadas palestras, mobilizações e reflexões sobre o papel da mulher na sociedade, a violência ainda muito presente no cotidiano, o preconceito, a discriminação, a desigualdade e a subjugação. É desenvolvida em diversas regiões do país e por meio de parcerias, como a Organização Pan-Americana da Saúde; a ONU Mulheres; Secretaria da Mulher da Presidência da República; Comissão Mista Parlamentar de Combate à Violência Contra a Mulher; Comitê pela Promoção de Igualdade de Gênero; entre tantas outras entidades responsáveis por propagar o respeito e reconhecimento da mulher.

XI. DIREITO À IGUALDADE E A ESTAR LIVRE DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

Condições de igualdade entre mulheres e homens é um fator primordial e necessário para propiciar a autonomia do indivíduo, o direito à livre escolha e a participação em potencial na economia. Liberdade e igualdade se traduzem em empoderamento e, sobretudo, dignifica a mulher no ambiente familiar e laboral.

Assim sendo, desigualdades de gênero podem ser dirimidas com políticas e ações afirmativas de conscientização da plena capacidade feminina de atuar em qualquer área do mundo do trabalho. Paralelo a isso, se faz de suma importância à consolidação de uma política que garanta os direitos reprodutivos da mulher e condições seguras de reinserção no mercado após a gravidez.

O assunto não é novo

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui 12 convenções que tratam dos direitos da mulher e igualdade de gênero. A primeira delas foi a Convenção nº 3 sobre a proteção à maternidade editada já no ano de 1919.

O Brasil ratificou seis Convenções, a saber:

» **Convenção nº 3** sobre Proteção à Maternidade – 1919 e ratificada pelo Brasil em 1934 – não está em vigor;

» **Convenção nº 89** sobre Trabalho Noturno das Mulheres – 1948 ratificada pelo Brasil em 1957;

» **Convenção nº 100** sobre Igualdade de Remuneração – 1951 e ratificada pelo Brasil em 1957;

» **Convenção nº 103** sobre Proteção à Maternidade - 1952 e ratificada pelo Brasil em 1965;

» **Convenção nº 111** sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação – 1958 e ratificada pelo Brasil em 1965;

» **Convenção nº 171** sobre Trabalho Noturno – de 1990 e ratificada pelo Brasil em 2002.

Como podemos perceber, a luta pela igualdade entre mulheres e homens é algo que está na agenda das instituições há quase um século. O problema não é nenhuma novidade, tampouco sazonal. O distanciamento se acentuou na revolução industrial em que, com a mecanização dos meios de produção, a remuneração do trabalho feminino era menor. Os direitos que as mulheres conquistaram ao longo dos séculos foram fruto do sacrifício da vida de muitas trabalhadoras ao redor do mundo.

Nesse contexto, chamamos atenção para a Convenção da OIT nº 100, sobre Igualdade de Remuneração. A Carta estabelece que cada signatário deve incentivar e assegurar a aplicação a todas as trabalhadoras e trabalhadores o princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

Em vigência no Brasil desde 1957, o texto da referida Convenção propõe que a promoção da igualdade salarial pode ser posta em prática por meio das seguintes alternativas:

» Legislação nacional;

» Qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação;

» Convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados;

» Combinação dos meios supracitados.

No âmbito da legislação nacional, o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe que:

> *"Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade".*

Ademais, as convenções e os acordos coletivos são instrumentos de negociação e as mulheres têm a possibilidade de utilizar desses espaços para reivindicar direitos que assegurem o desempenho do trabalho em condições de igualdade e benefícios que atendam suas necessidades enquanto mulheres.

Ainda assim, é notório que as desigualdades entre homens e mulheres vêm sendo dirimidas a passos lentos.

Merece destaque também a Convenção da OIT nº 111 de 1964, que dispõe sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação. No Brasil, ela entrou em vigor em 1968.

De acordo com o texto:

> ***Discriminação*** *compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.*

Na Convenção 111 é estabelecido que os países signatários comprometem-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação.

Ou seja, desde 1968 nosso país comprometeu-se a elaborar políticas públicas para reduzir a desigualdade no ambiente laboral e garantir a igualdade de oportunidades entre as pessoas. Dessa forma, podemos perceber que o Brasil possui embasamento legal para dar cabo a políticas de inclusão e de empoderamento feminino. A despeito disso, a própria sociedade organizada deve procurar os ocupantes do poder para reivindicar melhorias e o atendimento a seus anseios.

A cooperação entre as pessoas fortalece a capacidade de influenciar os tomadores de decisão e é engrandecedora.

Desigualdade de gênero no Brasil

De acordo com os dados no último censo, realizado no ano de 2010, a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho vêm aumentando paulatinamente, apesar de os homens continuarem a ser maioria na composição do mercado. Entre 2000 e 2010 a taxa de atividade das mulheres, que é a razão entre a população economicamente ativa e a população em idade ativa, elevou-se 4,5% atingindo 54,6% das mulheres em idade ativa.

O número ainda é baixo quando comparado ao dos homens, que ficou em 75,7%, porém observou-se uma redução de 9% na distância entre homens e mulheres na taxa de atividade. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)[29], esse dado reflete tanto a expansão do mercado de trabalho feminino quanto à redução relativa da participação dos homens.

Por outro lado, o IBGE detectou que a expansão do mercado de trabalho feminino se deu de forma desigual entre mulheres de diferentes cores e idades.

A taxa de atividade entre as mulheres jovens e as de cor negra ou parda apresentou comportamento distinto do observado para os demais grupos investigados, o que é um dado importante, pois indica que estes segmentos devem ter atenção especial nas políticas voltadas para a expansão da autonomia das mulheres.

IMPORTANTE

A diversidade é um fator que estimula a criatividade das pessoas. Aceitar as diferenças e saber conviver em harmonia e respeito mútuo é a chave para um ambiente de trabalho propício ao desenvolvimento!

Para comprovar a situação de desigualdade que vivem as mulheres negras e pardas, basta olharmos os dados do trabalho formal. Entre 2000 e 2010 houve um aumento de 32,7% para 39,8% – 7 pontos percentuais – na presença de mulheres no mercado formal. Dentro desse patamar, 58,4% das trabalhadoras com carteira assinada eram brancas e 40,2% eram negras.

Nesse sentido, a mulher negra sofre duas vezes os efeitos da desigualdade: o gênero e a de cor.

Essa questão se articula com outras dimensões da desigualdade de gênero. É preciso ter em mente que generalizar um tipo de figura feminina como sendo compatível com toda a categoria de mulheres é um erro básico e muitas vezes ignorado. Lésbicas, bissexuais e transexuais estão mais expostas aos cenários de discriminação e exclusão por não se encaixarem no padrão binário heteronormativo que categoriza as pessoas unicamente como "homem" e "mulher", postura essa que desqualifica a multiplicidade da identidade de gênero e perversamente exclui pessoas tidas como diferentes.

Mesmo com o aumento da formalização de mulheres no mercado de trabalho, é errado pensar que elas não haviam desempenhado trabalho remunerado antes da carteira assinada. Como exemplo, podemos citar as empregadas domésticas e cozinheiras que com o fim da escravidão continuaram a trabalhar, porém recebendo salários baixíssimos.

[29]Informações extraídas da publicação Estatísticas de Gênero - Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010, Brasil, 2013.

Conforme destacado pelo Observatório Brasil de Igualdade de Gênero[30], a responsabilidade das mulheres pelas tarefas concretas de cuidar de outros, combinada aos valores associados à feminilidade, as leva a estarem em menor quantidade e em piores cargos do que os homens no mercado de trabalho.

Ainda segundo o IBGE, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) revelou que em 2014 as mulheres receberam em média somente 74,5% do valor obtido pelos homens. Ademais, elas encontram maior dificuldade para alcançar postos de chefia e direção.

Esses são dados que não podem passar ao largo da opinião pública. Provam que no nosso país há uma diferença no tratamento entre homens e mulheres. A disparidade econômica é um dos fatores que subjugam a condição da mulher na nossa sociedade. Cabe a cada cidadão e a cada cidadã reconhecer que igualdade é uma forma de progresso, ao governo promover políticas públicas afirmativas e ao setor privado aderir à promoção da diversidade aliada ao incremento da produtividade.

A segregação e suas consequências

Já parou para pensar na criação diferenciada que recebem meninos e meninas?

É comum que as pequenas garotas sejam presenteadas com objetos que remetam ao cuidado familiar e ao trabalho doméstico, nisso incluem as bonecas, pequenas máquinas de fazer alimentos e outros brinquedos que visam desenvolver habilidades de casa. Ademais, são consideradas virtudes da menina a delicadeza, a ternura e a feminilidade.

Já os meninos possuem uma criação voltada para a atuação no espaço público. As brincadeiras de rua, os esportes em equipe e, em casos mais conservadores, são comuns o estímulo que o menino seja agressivo no sentido de saber se defender. Qual garoto já não ouviu a famosa ameaça: *"se apanhar na escola vai apanhar em casa também!"*.

Essas diferenças que tradicionalmente norteiam a criação segmentada de meninas e meninos, na fase adulta abre caminho para algo muito perverso, que é a **divisão sexual do trabalho**.

[30]Disponível em http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/areas-tematicas/trabalho Acessado em 22. Jan. 2016.

Do que estamos falando?

Essa mentalidade que permeia a criação das crianças desenvolve-se no sentido de valorizar o trabalho remunerado na esfera pública e tratar de maneira secundária os afazeres domésticos.

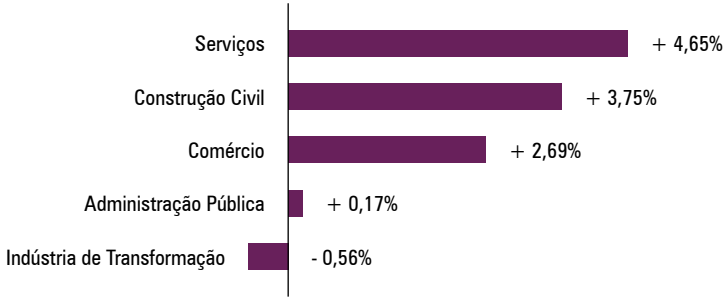
As mulheres que vivem atreladas às atividades do lar ficam menos disponíveis para a inserção no mercado de trabalho formal, sendo relegadas a ocupações precárias e de menor remuneração, o que reflete inclusive no nível de formalização do mercado de trabalho feminino. A expectativa de interrompimento da carreira em função de uma eventual gravidez é outro fator que submete as mulheres a funções menos prestigiadas.

Acontece que com o advento da mulher no mercado de trabalho, aos poucos essa forma de pensar está perdendo espaço para a cultura em que há a redistribuição das tarefas da casa, tendo em vista que a mulher que precisa trabalhar para a manutenção da família não pode arcar sozinha com todos os afazeres domésticos, configurando em uma dupla e penosa jornada de trabalho.

Cresce a presença da mulher no mercado de trabalho

De acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais de 2014 (Rais), a presença feminina no mercado de trabalho teve um aumento de 2,35%, contra 0,45% de aumento da presença masculina[31].

PRESENÇA FEMININA NO MERCADO EM 2014



[31]Informações do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Disponível em: http://www.mte.gov.br/index.php/noticias-mte/emprego-e-renda/1096-rais-2014. Acessado em 26. Jan. 2016

É preciso que a própria mulher reflita sobre sua condição e reivindique seus direitos, caso conclua que está sendo prejudicada em função do machismo ou tolhida de desempenhar seu trabalho em condições de igualdade.

Como melhorar?

No intuito de reduzir a discrepância entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), órgão vinculado ao governo de Portugal, elaborou um conjunto de boas práticas[32] recomendado às empresas que prezam por propiciar a igualdade.

Entre as recomendações elencadas constam:

1. Adoção de medidas de discriminação positiva em favor do sexo sub-representado no recrutamento e seleção;

2. Promoção de forma sistemática de contratação de mulheres e homens para áreas onde estejam sub-representados;

3. Promoção de uma representação mais equilibrada de mulheres e homens nas diversas categorias profissionais, principalmente nas de quadro de chefia;

4. Tratamento de forma sistemática de toda a informação relativa aos recursos humanos da entidade desagregada por sexo;

5. Utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação interna e externa da entidade;

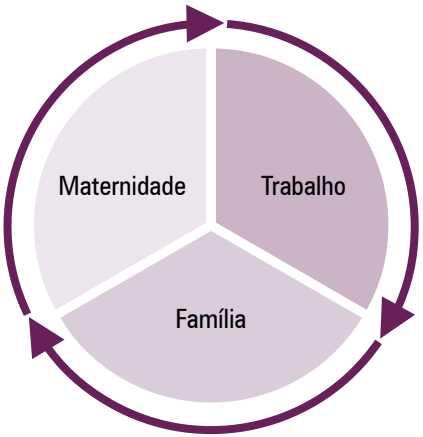
6. Adoção de medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida ativa de trabalhadores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares.

IMPORTANTE

A eliminação de barreiras formais de acesso ao mercado de trabalho não significa que ainda não haja preconceitos invisíveis e que resultam em segregação e no trabalho feminino precário.

[32]Informações retiradas de http://www.cite.gov.pt/pt/acite/boaspraticas.html. Acessado em 21. Jan. 2016.

No Brasil, o governo federal desenvolveu o **programa Pró-Equidade de Gênero e Raça**, que atua para disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional das empresas brasileiras.



Funciona da seguinte forma:

1. Ao se conveniar, a empresa assume o compromisso de elaborar um plano de ação em que detalha como vai desenvolver ações de equidade de gênero e raça;

2. Dentro da empresa, as metas são criadas de forma transversal e interseccional, para conquistar resultados efetivos em termos de qualidade do ambiente de trabalho e produtividade;

3. Após a confirmação de que a empresa atingiu as metas do plano de ação, ela conquista o selo Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Em síntese, para que a mulher efetivamente se encontre em condições de igualdade, é preciso que sejam atendidas suas especificidades enquanto mulher, mãe, jovem, adulta ou idosa.

Conforme divulgado pela Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres (SAEA), órgão do Ministério das Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos, a **dupla jornada de trabalho** das mulheres é uma das principais responsáveis pelas condições desiguais entre mulheres e homens no mundo do trabalho.

Em função disso, é preciso buscar ampliar os direitos à licença maternidade e paternidade, bem como incentivar o fortalecimento das políticas de autonomia econômico financeira das mulheres. Mulheres economicamente autônomas representam múltiplos ganhos sociais e impulsionam os indicadores socioeconômicos do país.

No âmbito familiar, o **companheiro da mulher** deve fazer jus ao seu papel de apoiar sua parceira nas diferentes fases da vivência familiar, desde auxiliar nos afazeres domésticos, até na educação, formação dos filhos e acompanhamento escolar.

A Casa de uma família é um ambiente que necessita sempre de muitos cuidados e constante manutenção. Nesse sentido, é injusto aceitar que a mulher, após uma longa jornada de trabalho, tenha que ser a encarregada de todas as tarefas que o lar demanda.

Infelizmente esse é um hábito que permanece sem nenhuma obstrução em grande parte das famílias brasileiras. Cabe, portanto a cada núcleo familiar repensar se as tarefas domésticas estão sendo divididas de forma justa e respeitosa, uma vez que mães e filhas merecem uma vida digna e com oportunidades de ascensão.

A família é um time em que todos se amparam!

IMPORTANTE

Estamos falando de garantia e ampliação da proteção legal à maternidade; remuneração igual para um trabalho de igual valor; e outros direitos que promovam o equilíbrio entre o **exercício da maternidade**, do trabalho e das **responsabilidades familiares**.

XII. DIREITO À INFORMAÇÃO E EDUCAÇÃO

Amar, Cozinhar e Bordar

A inserção das mulheres na educação formal é um fenômeno recente na história. A relação entre homens e mulheres foi marcada pela subordinação da mulher ao pai e ao marido, como função principal de gerar herdeiros e responsável pelas tarefas domésticas. De acordo com Rodrigues e Marques, "dentro de casa, as mulheres recebiam instruções de suas mães, escravas, avós, governantas e tias, tais como: bordar, cozinhar, costurar e outros afazeres, em sua maioria ligada ao cotidiano doméstico".[33]

O papel da mulher de servir ao homem remete a antiga civilização grega. Na Grécia Antiga é possível perceber as disparidades de gênero entre as maiores cidades-estados, Esparta e Atenas. A função das mulheres atenienses se limitava a gerar filhos saudáveis, com o intuito de preservar o patrimônio do marido, e de cuidar dos afazeres domésticos. Em Esparta, a expectativa para as mulheres também era definida pela capacidade de conceber herdeiros saudáveis com a exceção de que a mulher exercia poder sobre os maridos.

Ainda que a sociedade de Atenas vivesse sobre um regime democrático, a educação se mantinha como privilégio dos meninos. Já as meninas ficavam no gineceu (local onde as mulheres eram separadas dos homens). E não existia nenhum interesse em educar as mulheres atenienses.

Em Esparta as meninas recebiam educação específica, participavam de atividades desportivas e torneios. Contudo, a educação feminina era voltada para a formação de boas mães e esposas.

A música "Mulheres de Atenas" de Chico Buarque retrata a vida das mulheres atenienses, voltada exclusivamente para o marido e filhos. No trecho – Mirem-se no exemplo/ Daquelas mulheres de Atenas/ Geram pros seus maridos/ Os novos

[33]RODRIGUES, Joice Meire; MARQUES, Eliza Cristiane de Rezende. O civilizar da mulher na história da Educação. S/d. Disponível em: < http://bibliotecadigital.unec.edu.br/ojs/index.php/unec03/article/viewFile/310/386 > Acesso em: 21 de jan. 2016.

filhos de Atenas – o autor sintetiza o papel principal que a mulher assumia em Atenas, o de ser mãe.

Portanto, sua função de corresponder ao homem era delimitada pelo seu órgão reprodutor. Milhares de anos adiante não foram suficientes para alterar a concepção de como a mulher era vista.

A educação recebida pelas meninas no Século XVII foi inteiramente voltada para atender a manutenção dos bons costumes da sociedade. Sendo assim, a instrução recebida pelas mulheres nesse período tinha o objetivo de administrar a tarefas domésticas, cuidar da educação dos filhos e atender às necessidades do marido.

Jean-Baptiste Poquelin conhecido também como Molière, representa na sua obra "Escola de Mulheres" como seria a mulher ideal no diálogo entre Crisaldo e Arnolfo. A comédia teatral desenha o retrato dos hábitos e costumes da sociedade francesa da época. Em um trecho do livro Arnolfo diz o seguinte: "Caso com uma tola pra não bancar o tolo. (...) Mulher que escreve sabe mais do que é preciso! Pretendo que a minha seja bastante opaca para não saber nem mesmo o que é uma rima. (...) Em suma, desejo uma mulher de extrema ignorância. ***Que já seja demais ela saber rezar, me amar, cozer, bordar!".***[34]

Sob a influência da Revolução Francesa observa-se o surgimento das escolas públicas de tempo integral. Apesar do ideário da revolução 'Liberdade, Igualdade e Fraternidade' a educação recebida por meninos e meninas não eram iguais. As meninas aprendiam a ler e escrever, quatro operações aritméticas, cozinhar e bordar. Já os meninos tinham a oportunidade de estudar Filosofia, Poesia, História, Geografia e outras disciplinas.

Até meados do século XIX, a educação feminina continuava sobre as tarefas domésticas. A partir de então as mulheres estão preenchendo os espaços na vida acadêmica e assumindo papéis que antes eram exercidos exclusivamente por homens.

O relatório "Gênero e Educação: Conquistas e desafios" elaborado pela UNESCO confirmou o progresso na paridade de gênero nos ensinos primário e secundário. Entre 2000 e 2015, ocorreu a elevação do número de meninas para cada 100 meninos de 92 para 97 no ensino primário e de 91 para 97 no ensino secundário.

A entidade estima que agora existam 84 milhões de crianças a menos fora da escola em relação a 2000. E desse total pelo menos 62% são de meninas (52 milhões).

Ainda que os números sejam favoráveis à igualdade de gênero, a UNESCO acredita que a trajetória para alcançar a plena paridade de gênero não está no fim. As meninas, em especial as mais pobres, são as que mais enfrentam as barreiras de acesso à educação primária. Acredita-se que 15 milhões de meninas nunca terão oportunidade de estar em uma sala de aula.

[34]MOLIÈRE. ***Escola de mulheres.*** Tradução Millôr Fernandes. São Paulo: Círculo do Livro S.A., 1974.

Acesso à educação

Em 1948, os representantes dos países membros da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovaram a Declaração Universal dos Direitos Humanos. O artigo 26 da Declaração reconhecia o direito ao ensino gratuito, pelo menos o ensino fundamental, a todas as pessoas.

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) adotado pela Assembleia Geral da ONU, criado em 1968, teve o objetivo de tornar juridicamente vinculante os dispositivos presentes na Declaração Universal dos Direitos dos Homens. O Pacto foi assinado por 71 estados-membros e ratificado por 164 países. Dentre os direitos sociais, o Pacto buscava reconhecer e garantir o acesso à educação pelos cidadãos.

Antes disso a Constituição de Weimar da República Federativa da Alemanha já garantia, dentre os direitos sociais, a obrigatoriedade, a gratuidade e a presença do Estado na educação.

Entretanto, a gratuidade do ensino e o seu acesso não é igualitário em todos os países. Para assegurar o acesso a educação para todos é necessária ser garantido por lei nacional. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 no seu artigo 205 diz que "a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho". A CF/88 garante também a gratuidade da educação infantil até o ensino médio.

Existem inúmeros documentos de caráter internacional que garantam o direito à educação. Mesmo assim, milhões de meninas em todo mundo enfrentam barreiras ao ensino. O caso da menina paquistanesa, Malala Yousafzai, que foi baleada pelo grupo extremista Talibã só por defender a educação feminina no seu país, retrata a luta das meninas pela educação.

Felizmente no Brasil o acesso ao ensino por meninos e meninas é equilibrado. Em 2014, 49,5% do total de matrículas na educação básica foi realizada por alunas do sexo feminino. No ensino fundamental elas respondem por 48,3% das matrículas. Já no ensino médio as meninas são maioria. 53% das matrículas efetuadas são de alunas.

Fornecer o ensino público de qualidade é de responsabilidade do Estado, mas a tarefa de matricular as crianças e adolescentes nas escolas assim como manter a frequência escolar é dever dos pais.

Alguns países levam a frequência escolar muito sério. É o caso do Reino Unido que processou mais de 16 mil pais e mães devido ao número de faltas dos seus filhos em 2014. As multas chegam a ultrapassar R$ 10 mil e os pais podem ser

condenados até três meses de prisão. O rigor da fiscalização teve como resultado nos últimos cinco anos na queda de 200 mil faltas.

Promover a educação de crianças e adolescentes no país é responsabilidade de toda a comunidade. Educação feminina é empoderar as mulheres.

Educação feminina e os benefícios para a sociedade

Investir em educação feminina não é apenas a solução para uma sociedade mais igualitária, mas também promove o crescimento econômico dos países, eleva a renda per capita e a produtividade. Investir em mulheres beneficia toda a sociedade.

Segundo o relatório da Goldman Sachs investir na educação de mulheres é a chave para o desenvolvimento econômico de longo prazo. Eliminar as disparidades de gênero no emprego, um dos benefícios da educação feminina, pode aumentar a renda per capita em 14% até 2020 e acima de 20% até 2030. Estimativas apontam que a educação de mulheres pode elevar o Produto Interno Bruto dos BRICS em 0,2% por ano.[35]

Mais benefícios socioeconômicos podem ser obtidos com investimentos na educação de mulheres e meninas, tais como:

» **Rendimentos mais altos:** um ano a mais de educação no ensino primário pode elevar os salários, em média, de 5% a 15%. A cada ano adicional de educação no ensino médio tem como efeito em salários de 15% a 25% superior. Logo, as meninas que tenham finalizado os ensinos primário e secundário geralmente recebem salários maiores.

» **Mais oportunidades:** mulheres que receberam educação formal estão aptas a competir igualmente com os homens e são absorvidas pelo mercado de trabalho com mais facilidade.

» **Famílias mais saudáveis e educadas:** mulheres instruídas tendem a ter menos filhos e, consequentemente destinam parte dos rendimentos para cobrir despesas com saúde e educação da família. Onde as mães recebem educação formal, os filhos costumam frequentar as escolas por mais tempo.

[35] GOLDMAN SACHS. 10,000 Women. Disponível em: < http://www.goldmansachs.com/citizenship/10000women/10000-women-immersive/10000-women-brochure.pdf > Acesso em 21 de jan. 2016.

Estratégias para o Futuro

A fim de incentivar o acesso ao ensino das crianças e jovens, principalmente as do sexo feminino, as famílias e o governo devem estar engajados para tal propósito. As estratégias a seguir visam reduzir o hiato de gênero dentro do sistema educacional e foram fundamentados em ações eficientes adotadas por outros países e de acordo com as recomendações da UNESCO.[36]

» **Redução do número de casamentos precoces:** dentro do contexto brasileiro contemporâneo é difícil encontrar casos de casamento precoce. Porém o casamento de crianças e adolescentes continua a permanecer em algumas culturas. Em 2012, uma em cada cinco mulheres casadas tinham entre 15 e 19 anos. O casamento prematuro pode ser listado como um dos principais obstáculos para a educação formal. Assegurar aos pais meios para manter suas filhas na escola é uma forma de adiar o casamento precoce.

» **Formação de professoras e professores com perspectiva de gênero:** a ação busca contribuir para o combate aos estereótipos de gênero e eliminar as normas sociais discriminatórias ainda enraizadas na sociedade.

» **Redução dos custos com educação aos pais:** é necessário cortar as despesas com taxas escolares e fornecer programas de ajuda financeira e/ou bolsas de estudos para elevar o número de matrículas das meninas do ensino fundamental até o médio.

» **Melhorar as condições de saneamento básico e fontes de água:** segundo a UNESCO, a redução de uma hora de caminhada até a fonte de água foi capaz de aumentar o nível de matrículas das meninas no Paquistão (19%) e no Yemen (9%). Nos países africanos e asiáticos, onde as condições de saneamento e de acesso à água são precárias, as meninas não permanecem nas escolas quando estão menstruadas.

» **Diminuir a distância entre a escola e a casa:** encurtar a distância escola-casa pode elevar o número de matrículas e a frequência escolar.

» **Envolver a sociedade civil na formulação, implementação e fiscalização das estratégias de desenvolvimento educacional:** mobilizar as comunidades em prol da educação é importante para garantir o acesso de todas as crianças ao ensino e a qualidade do ensino.

[36] UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION. ***Gender and EFA 2000-2015: Achievements and challenges.*** Disponível em: < http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002348/234809E.pdf > Acesso em 21 de jan. 2016.

XIII. DIREITO À LIBERDADE DE PENSAMENTO E DE EXPRESSÁ-LO, SEM INFLUÊNCIA ALHEIA NA MANIFESTAÇÃO DE SUA VONTADE EM TODOS OS ESPAÇOS DA SOCIEDADE

O direito à liberdade de pensamento e de expressão representa a possibilidade que todos os indivíduos têm de expressar seus pensamentos e opinião sem sofrer censura ou influência de outras pessoas[37, 38]. Entretanto, devemos considerar que nenhum direito é absoluto, ou seja, possuir o direito à liberdade de pensamento e expressão não significa que opiniões racistas e discriminatórias são aceitas e possam ser manifestadas.

Ainda, conforme defende o ministro do Supremo Tribunal Federal, Gilmar Mendes, existem comportamentos e acontecimentos atinentes aos relacionamentos pessoais em geral que o individuo não deseja que se espalhem ao conhecimento do público[39], e isso deve ser respeitado quando se discute a o direito à liberdade de pensamento de expressão.

A liberdade de expressão deve estar em sintonia constante com outros direitos humanos, não podendo ser, portanto, um mecanismo de violação dos demais direitos. Todavia, há de se reconhecer a grandeza e importância da liberdade de expressão como fomentadora do crescimento social do país[40] e do fortalecimento da democracia, uma vez que permite o debate de diferentes ideias e pontos de vistas a fim de criar políticas que supram as demandas sociais.

Sérgio Alves Gomes afirma que o desejo pela liberdade "foi o grande responsável pelas mudanças históricas, fruto de uma percepção que brota da consciência de que o ser humano, por sua própria natureza, não se adapta definitivamente à dominação[41]". Esse pensamento se fortalece quando observamos as conquistas obtidas pelas mulheres ao longo da história por meio do direito à liberdade de pensamento e de expressão.

O movimento feminista teve seu ápice no século XIX e consolidou-se como a luta pela igualdade de direitos entre homens e mulheres, inicialmente no cenário trabalhista durante a Revolução Industrial, mas que se expandiu para outros

[37] BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil. Título II, Capítulo I, art. 5º, IV e IX.

[38] O art. 220 da Constituição de 1988 prevê a liberdade de "manifestação do pensamento, a criação, a expressão e a informação, sob qualquer forma, processo ou veículo [...]".

[39] MENDES, Gilmar Ferreira. Curso de direito constitucional, 2008, p. 377.

[40] GOMES, Marina Pereira Manoel. "A liberdade de expressão no estado democrático de direito: ponderações sobre a repressão estatal aos direitos fundamentais e a ADPF 187/DF", 2012, p.147.

[41] GOMES, Sergio Alves. "Hermenêutica Constitucional. Um contributo à Construção do Estado Democrático de Direito." 2008, p. 230.

aspectos da esfera pública e para a esfera privada. Desde então, as mulheres tem se organizado para manifestar-se e reivindicar, por exemplo, por maior participação e visibilidade no espaço público, melhores condições de trabalho e o fim da opressão e distinção de gênero.

As mulheres têm denunciado o alto custo envolvido ao competirem profissionalmente em espaços predominantemente masculinos e se esforçam para demonstrar que são capazes de conciliar as atividades domésticas à jornada de trabalho[42], quebrando paradigmas sustentados durante muitos anos em decorrência da cultura patriarcal que predomina na sociedade desde o período da colonização do país.

No Brasil, um dos primeiros resultados das manifestações das mulheres foi o direito ao voto, concedido às mulheres em 1932. Com a Constituição de 1988, foi conquistada mais um direito fundamental: a igualdade de gênero.

Mariana Gomes destaca que, além de garantir o direito à liberdade de pensamento e expressão, "é dever do Estado formar pessoas para o exercício livre e consciente desse direito fundamental, sendo essa a finalidade da educação[43], uma vez que esta consiste em 'formar para a liberdade vem do conhecimento, pela possibilidade de opções e alternativas: formar para a cidadania, a plenitude dos direitos e, por último, formar para a dignidade da pessoa[44] ", seguindo assim princípios e objetivos fundamentais previstos na Constituição de 1988.

A "Marcha das Margaridas" destaca-se como um movimento que dá voz às mulheres, sobretudo às trabalhadoras rurais, que trazem em sua pauta reinvindicações como o combate à pobreza, o enfrentamento à violência contra a mulher e a autonomia das mulheres.

A marcha, que acontece desde 2000 e é organizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (Contag), junto a outras entidades sindicais, trouxe algumas conquistas para as trabalhadoras, como:

- Plano Nacional de Agroecologia e Produção Orgânica (PLANAPO)
- Programa Nacional de Documentação da Trabalhadora Rural (PNDTR)
- Unidades móveis de combate à violência contra as mulheres no campo, nas águas e nas florestas
- Expansão dos direitos tabalhistas
- Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (Pronaf Mulher)

[42]RAGO, Margareth. "Adeus ao Feminismo?", 1996, p. 199.
[43]GOMES, Marina Pereira Manoel. ."A liberdade de expressão no estado democrático de direito: ponderações sobre a repressão estatal aos direitos fundamentais e a ADPF 187/DF", 2012, p.156.
[44]GARCIA, Maria. "A Nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional", 1998, p. 59.

XIV. DIREITO À PRIVACIDADE

O **direito à privacidade** tem sido interpretado de forma conexa ao direito à liberdade individual, que também trata sobre o direito à intimidade, e é visto como um "poder determinante que todo indivíduo tem de assegurar a proteção a interesses extrapatrimoniais através de oposição a uma investigação na vida privada com a finalidade de assegurar a liberdade e a paz da vida pessoal e familiar[45]".

A proteção à dignidade da pessoa humana é um fundamento constitucional e serve como norte para a jurisdição e atividade legislativa brasileira. Como desdobramento, é determinado que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação[46]".

Os **direitos da personalidade** são considerados inerentes à pessoa humana e, juntamente aos direitos fundamentais e aos direitos humanos, prezam pela preservação da pessoa e de sua vida privada diante de possíveis ataques na esfera pública. Carlos Alberto Bittar afirma que os Direitos de Personalidade são "reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos no homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos[47]".

O Código Civil determina que os direitos da personalidade sejam intransmissíveis e irrenunciáveis, e também declaram que a vida privada é inviolável, podendo ser adotadas medidas que ameassem essa condição.[48] A Declaração dos Direitos Humanos de 1948 e o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos de 1966 também estipulam que a vida privada de cada indivíduo deve ser preservada, bem como sua reputação e honra.

[45]SZANIAWSKI, Elimar. Direitos de personalidade e sua tutela. São Paulo: RT, 1993, p. 147.
[46]BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, Título II, Capítulo I, art. 5, X.
[47]BITTAR, Carlos Alberto. Os Direitos da Personalidade. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995, p. 3.
[48]BRASIL. Código Civil, Capítulo II, 2002.

A despeito da proteção à vida privada das mulheres e da igualdade de direitos proclamadas pela Constituição Federal, por exemplo, é inegável que, atualmente, as mulheres ainda estão propensas a ter sua intimidade violada e exposta. José Afonso de Lima e Claudiene Santos defendem que "as relações entre homens e mulheres são constituídas socialmente e se fundam em poder[49]", o que reforça a ideia de subordinação das mulheres dentro da sociedade brasileira, traço da cultura patriarcal, que conferiu fraqueza e inferioridade às mulheres.

Discriminação da mulher no trabalho

A desigualdade observada no mercado de trabalho também é um reflexo da organização social brasileira, que faculta às mulheres as atividades domésticas e a esfera privada, enquanto os homens são vistos como provedores da família e atuantes na esfera pública. A realidade do mercado de trabalho brasileiro aponta para a contínua existência de desigualdade de gênero, apesar dos avanços e conquistas recentes para as mulheres.

A Organização Internacional do Trabalho tem se dedicado a reduzir as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho por meio da publicação de Convenções, como a n. 100/1951, que dispõe sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores e disciplina o princípio de igual remuneração para o trabalho de igual valor.

Um estudo publicado pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) em 2011, junto ao Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e à Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), mostrou que as taxas de desemprego em 2009 eram significantemente maiores entre mulheres, cerca de 9% para mulheres brancas e 12% para as mulheres negras.

Quando inserida no mercado, a mulher depara-se com discrepâncias em relação à remuneração. De acordo com dados do CENSO de 2010, divulgados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), o rendimento médio mensal das mulheres era de R$ 1.074,00, enquanto o dos homens era R$ 1.587,00, sendo a variação ainda maior para mulheres negras, cujo rendimento mensal médio era de R$ 727,00.

Além do preconceito racial, muitas mulheres têm sido discriminadas no mercado de trabalho por sua **orientação sexual**, que tem sido um fator de exclusão social. Contra isso, existem movimentos que lutam pelos direitos da comunidade LGBTT (composta por lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais), defendendo que a sexualidade é direito de personalidade, ou seja, uma característica inerente aos indivíduos e fruto de suas respectivas construções sociais, sem impactar sua produtividade e capacidade intelectual[50].

[49]LIMA, José Afonso de; SANTOS, Claudiene. Violência Doméstica: vulnerabilidade e desafios na intervenção criminal e multidisciplinar. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009, p. 23.

[50]SANCHES, Vanessa Karam de Chueiri. Discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 2009.

Assim sendo, o empregador não pode submeter à mulher a qualquer padrão social e deve promover um ambiente a favor dos direitos da personalidade da mulher trabalhadora, independentemente de sua orientação sexual. São inaceitáveis condutas que representem abuso do poder por parte do empregador, como situações em que o chefe lê e-mails pessoais da trabalhadora, mexe em seus pertences e impõe condições de trabalho, como tempo para utilizar o banheiro ou fazer refeições.

Violação da intimidade da mulher

O direito à intimidade é muitas vezes interpretado como o direito de ficar ou deixar algo íntimo, isolado ou só, reconhecendo que cada pessoa tem uma esfera mais particular e reservada, que deve ser protegida, conforme determina a Constituição quando diz ser inviolável a intimidade, honra e imagem dos indivíduos.

Qualquer comportamento que cause dano físico, psicológico ou sexual às mulheres, em uma relação íntima, é tido como violência de gênero[51], e infelizmente, com o avanço da comunicação e da tecnologia, houve também um aumento da exposição e violação da intimidade das mulheres.

Segundo relatório apresentado pela Comissão de Banda Larga da Organização das Nações Unidas (ONU), em setembro de 2015, cerca de 73% das mulheres que estão conectadas em todo o mundo já foram vítimas de alguma violência na internet, que de acordo com Nadine Gasman, representante da ONU Mulheres no Brasil, pode ocorrer por meio da exposição de fotos ou vídeos íntimos, intolerância, perseguição e assédio sexual nas redes sociais, e até mesmo ameaças físicas[52].

As maiores vítimas são jovens entre 18 e 24 anos e uma entre cinco usuárias da internet mora em países em que não há punição para casos de violação da intimidade e assédio na internet. O relatório ainda mostrou que apenas 26% dos 86 países analisados tomam medidas punitivas apropriadas para casos de violência na internet[53].

As advogadas Márcia Dresch e Barbara Guimarães afirmaram que a exposição da intimidade da mulher acaba resultando na depreciação de sua identificação moral e a humilhação sofrida pelas vítimas pode se estender aos seus familiares mais próximos[54].

No Brasil, para tratar de casos de violência e abuso sexual na internet, tramitam na Câmara dos Deputados alguns Projetos de Lei que objetivam, por meio de alterações na Lei Maria da Penha, criminalizar a divulgação de vídeos, fotos ou qualquer documento íntimo sem o consentimento da vítima, além de criar mecanismos para o combate a condutas ofensivas contra a mulher, como propõe o PL 5555/2013, de autoria do Deputado João Arruda (PMDB-PR), e seus apensados.

[51] LIMA, José Afonso de; SANTOS, Claudiene. Violência Doméstica: vulnerabilidade e desafios na intervenção criminal e multidisciplinar. 2009, p. 22

[52] LETRA, Leda. Rádio ONU, < http://www.unmultimedia.org/radio/portuguese/2015/09/73-das-mulheres-que-estao-conectadas-ja-sofreram-violencia-online/#.VqeZL_krKWg>. Acessado em: 26 de Janeiro de 2016.

[53] Id.

[54] DRESCH, Márcia Leardini; GUIMARÃES, Barbara Linhares. Violação dos Direitos à intimidade e à privacidade como formas de violência de gênero. UNICIRITIBA, 2014.

A Lei Maria da Penha tem sido utilizada como um dispositivo contra a violência na internet, uma vez que prevê em seu Art. 2º que:

> *"Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social[55]".*

Ainda, o Código Penal considera como crimes de difamação ou injúria a divulgação de material íntimo na internet, interpretando essa conduta como prejudicial à reputação e dignidade da vítima[56].

Em 2012, a aprovação da Lei 12.737/2012 ganhou grande repercussão e tornou-se popularmente conhecida como "Lei Carolina Dieckmann" após a atriz ter o seu computador pessoal invadido e fotos íntimas vazadas na internet. A lei tornou-se um marco na legislação brasileira por ser a primeira a tratar especificamente sobre crimes eletrônicos.

[55]BRASIL. Lei nº 11340 de 7 de agosto de 2006.
[56]BRASIL, Código Penal. Arts. 139 e 140, 1940.

XV. DIREITO À LIBERDADE DE REUNIÃO E PARTICIPAÇÃO POLÍTICA

A luta das Sufragistas

Na lápide lê-se: Atos, não palavras (Deeds, not words). A lápide em questão é da sufragista (suffragette) Emily Wilding Davison. Davison era uma militante do movimento feminino pelo direito ao voto na Inglaterra.

Emily se tornou um símbolo para a emancipação feminina. Em 1913, durante a maior corrida de cavalos, conhecida por Epsom Derby, a sufragista se atirou no meio dos cavalos como forma de protesto, o que resultou na sua morte após quatro dias.

A opinião pública da época condenou o ato da ativista, sendo considerada uma "anarquista irresponsável". Ao contrário do argumento de que Emily havia tentado o suicídio, quase 100 anos depois foi comprovado a sua intenção de prender uma bandeira ao corpo do cavalo do rei George V com os dizeres "Votos para as mulheres" (Votes for Women).

Emily se tornou a primeira mártir para as sufragistas. O seu protesto reaqueceu a luta das mulheres a favor do sufrágio universal. Cinco anos após a sua morte foi aprovada a Lei de Representação do Povo 1918 (Representation of People Act 1918), que concedia o direito ao voto às mulheres acima de 30 anos. Quinze anos depois, em 1928, todas as mulheres acima de 21 anos tinham direito ao voto.

O direito de a mulher decidir sobre questões políticas é recente. A Nova Zelândia foi o primeiro país do mundo a aprovar o voto feminino em 1893. Já na América do Sul, o registro do primeiro voto feminino aconteceu em um plebiscito no município de Cerro Chato no Uruguai, em 1927. Pesquisas do Centro de Estudos Históricos de Cerro Chato indicam que a primeira mulher a exercer a sua cidadania no Uruguai não foi uma nativa, mas uma imigrante de origem brasileira chamada Rita Ribeira. Na Suíça e em Portugal o voto feminino só foi reconhecido na década de 70.

Recentemente, em 2015, as mulheres na Arábia Saudita tiveram permissão para escolher seus representantes pela primeira vez e conseguiram eleger dezenove candidatas a cargos públicos. O único país que as mulheres ainda não podem votar é o Vaticano. A atriz Meryl Streep, estrela do filme "As Sufragistas", criticou a posição da Igreja Católica de excluir as mulheres do processo democrático.

A grande representante do movimento sufragista no Brasil foi Bertha Maria Julia Lutz. Em 1919, Lutz fundou a Liga pela Emancipação Intelectual da Mulher, que posteriormente foi substituída pela Federação Brasileira pelo Progresso Feminino. As militantes do movimento e a Federação organizaram, em 1922, o primeiro Congresso da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino. A voz das sufragistas brasileiras foi amplificada e conseguiram mobilizar mais mulheres para a causa.

A Federação mantinha um programa de rádio para promover o movimento e pressionava o Congresso Nacional pela aprovação de projetos favoráveis ao voto feminino. Entretanto, os projetos encabeçados pelas sufragistas acabaram sendo engavetados pelo Congresso.

No Brasil, o direito das mulheres votarem foi garantido pelo Decreto n° 21.076 do Código Eleitoral Provisório, de 24 de fevereiro de 1932. O Decreto assegurava o voto das mulheres casadas, com autorização do marido, e as viúvas e solteiras que comprovasse renda própria. Mas somente no ano de 1934 as barreiras para o pleno exercício da cidadania foram eliminadas e as mulheres puderam votar livremente.

Antes disso o primeiro registro de uma mulher no processo eleitoral aconteceu no Rio Grande do Norte, em 1927. A professora Celina Guimarães Viana fez o uso de uma lei eleitoral em vigor no Estado que autorizava todos a "votar e ser votados, sem distinções de sexo". O movimento estimulou outras mulheres da região a fazer o mesmo. No entanto os votos de Celina Viana e outras mulheres foram anulados pela Comissão de Poderes do Senado Federal. O Rio Grande do Norte também elegeu a primeira mulher prefeita do Brasil. Em 1929, Alzira Soriano foi eleita prefeita na cidade de Lages.

Participação feminina na política

Na luta por mais direitos dentro da sociedade brasileira, as mulheres estão a cada dia ocupando espaços que, antigamente, eram majoritariamente de homens. Princesa Isabel, primeira senadora por direito dinástico, movida pela coragem ao enfrentar o conservadorismo da época assinou a Lei Áurea em 1888 e ajudou a limpar a história do Brasil. Seu ato emancipou milhões de negros da escravidão, mas não foi possível emancipar outros milhões de mulheres das correntes do machismo que seriam excluídas por séculos da vida política brasileira.

A primeira mulher a chegar ao Senado Federal pelo voto popular só foi ocorrer em 1979. A professora, Eunice Mafalda Berger Michiles, representando o Estado do Amazonas conseguiu ser eleita como suplente do ex-senador João Bosco. Apesar da expressiva participação feminina nas urnas, poucas mulheres conseguiam se eleger.

Uma entrevista do "O Estado de São Paulo" com Eunice revela a participação da mulher naquela época. Segundo a ex-senadora, seu papel era de "ficar quietinha" e se comportar como uma dama.[57]

Na década de 70, as mulheres respondiam por 35% do eleitorado brasileiro. Hoje, elas são maioria com a fatia de 52% do total de votos. Nas últimas eleições, 1.796 candidatas do sexo feminino e 4.382 do sexo masculino concorreram a mandatos de deputado federal. O percentual de mulheres que concorreram a cargos públicos na época é bem inferior ao de homens, ou seja, apenas 29% do total de candidatos. Caso a mesma proporção das candidatas refletisse nas urnas, ainda assim as mulheres seriam minoria na Câmara dos Deputados.

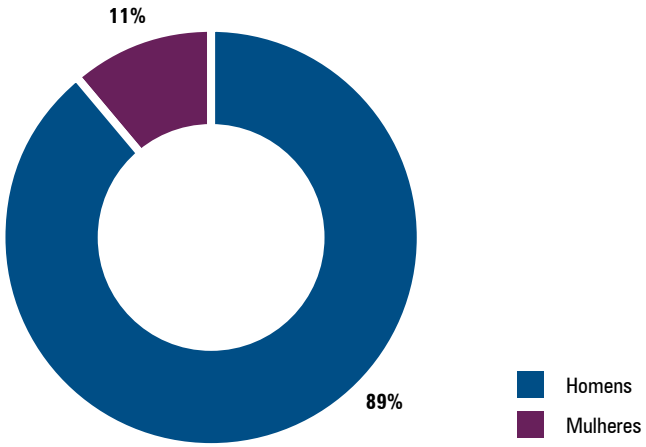
O percentual é ainda muito pequeno, entretanto confere o aumento no interesse das mulheres pela política. Em 1994, apenas 185 mulheres se candidataram à Câmara dos Deputados, o equivalente a 6% do total de candidatos. Na teoria mais mulheres votando resultaria em mais cargos públicos ocupados por elas. Mas na prática não é isso o que acontece, embora a representatividade feminina esteja progredindo.

Dados disponibilizados pelo Tribunal Superior Eleitoral (TSE) confirmam o avanço da participação política feminina no Brasil. Não houve nenhuma candidata do sexo feminino concorrendo à cadeira de chefe do Executivo no ano de 1994. Contudo na última eleição, em 2014, as mulheres responderam por 27% das candidaturas (3 mulheres) a Presidente da República e uma delas venceu nas urnas.

[57] TAVARES, Flávia. 'Meu papel era ficar quieta', diz primeira senadora eleita, 2010. Disponível em: < http://brasil.estadao.com.br/noticias/geral,meu-papel-era-ficar-quieta-diz-primeira-senadora-eleita-imp-,633096 >. Acesso em: 28 de jan. 2016

O balanço final das últimas eleições levou 178 representantes das demandas femininas a postos de Presidente da República, Governadora, Senadora e Deputada (Federal, Estadual e Distrital). No geral os homens conquistaram 1.464 cargos públicos (89%).

QUADRO 1: RESULTADO ELEITORAL – BRASIL - 2014



Fonte: Tribunal Superior Eleitoral. Elaboração: CNTC.

As mulheres eleitas correspondem a 10% das cadeiras da Câmara dos Deputados, inferior ao percentual de candidatas do sexo feminino que se candidataram a Casa. Atualmente, são 52 mulheres influenciando os interesses nacionais na Câmara Baixa brasileira.

No Senado Federal a situação não é diferente. São apenas 12 cadeiras ocupadas por parlamentares do sexo feminino (15%). Somando as duas Casas, elas representam quase 11% das vagas no Legislativo Federal.

No mundo, o percentual de representatividade, em ambas as Casas, é de 22,7%, segundo a União Interparlamentar.[58] Os países nórdicos se destacam no ranking de igualdade de gênero na política. A participação das mulheres na política desses países chega a 41,1% do total de parlamentares. Os países das Américas (27%) e do continente europeu (25,7%) dão exemplo em igualdade de gênero dentro do parlamento.

[58] INTER-PARLIAMENTARY UNION. Women in Parliaments Data. Disponível em: < http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm >. Acesso em: 28 de jan. 2016.

O Estado brasileiro precisa destinar atenção a esta parcela tão importante da sociedade a fim de fortalecer a democracia no país. As cotas para as mulheres ingressarem em cargos públicos favoreceram o acesso delas a um espaço que era majoritariamente de homens.

A Lei 12.034, de 29 de setembro de 2009, alterou a Lei de Cotas de Gênero de 2009 e conferiu avanços na legislação eleitoral em defesa da igualdade de gênero. A mudança na redação da lei garantiu que os partidos políticos ou coligações preenchessem o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo.

Além disso, o dispositivo determina a destinação de pelo menos 5% dos recursos do Fundo Partidário na criação e manutenção de programas e difusão da participação política das mulheres. O órgão nacional de direção partidária que descumprir a lei terá acrescido o seu percentual em 2,5% do Fundo Partidário para essa destinação.

A lei ainda visa promover e difundir a participação política feminina ao estipular o mínimo de 10% do tempo da propaganda partidária gratuita.

No início do ano passado, a Câmara dos Deputados aprovou a Proposta de Emenda à Constituição 590/06, de autoria da deputada federal Luiza Erundina (PSB/SP), que garante a participação de, pelo menos, uma mulher nas Mesas Diretoras e comissões de cada Casa Legislativa. Matéria aguarda apreciação pelo Senado Federal (PEC. 38/15).

Na corrente de uma sociedade mais igualitária, o Plenário do Senado Federal aprovou em 2° turno a PEC 98/15, que visa reservar vagas para cada gênero na Câmara dos Deputados, nas Assembleias Legislativas, na Câmara Legislativa do Distrito Federal e nas Câmaras Municipais. A proposta assegura o mínimo de 10% das cadeiras para cada gênero no pleito de 2016, de 12% nas eleições de 2018 e de 16% em 2020.

Caso o percentual mínimo não seja preenchido pelos candidatos de cada gênero, as vagas serão ocupadas pelos candidatos com maior número de votos desse gênero que não atingiu o percentual. A proposta segue para ser deliberada na Câmara dos Deputados e, se for aprovada, irá cooperar para a igualdade de gênero dentro do parlamento brasileiro.

O Senado Federal tem se mostrado mais preocupado em mudar esse cenário do que a Câmara dos Deputados. Na pauta da Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) está o PLS n° 132/14, de autoria do senador Anibal Diniz (PT/AC), que reserva uma vaga para candidaturas masculinas e outra vaga para candidaturas femininas, quando da renovação de dois terços do Senado Federal.

Medidas como essas contribuem para a promoção da atuação política feminina. A maior participação política feminina motiva outras mulheres a concorrer nas

urnas. A eleição da primeira mulher Presidente da República, em 2011, também teve papel importante no estímulo a candidaturas femininas.

É imprescindível a participação ativa das mulheres sindicalistas no cenário político brasileiro. A experiência, adquirida no meio sindical e a percepção singular da sindicalista para a resolução das questões mais delicadas de interesse do trabalhador e toda a sua família, assim como a determinação para combater as ameaças a classe trabalhadora são qualidades essenciais, no entanto escassas na política brasileira. Por isto, você mulher, em especial mulher sindicalista, participe da vida política da sua cidade e promova o engajamento de outras mulheres, pois só assim vocês serão representadas.

XVI. CNTC E A PROMOÇÃO DA DEFESA DOS DIREITOS DAS MULHERES

A busca pela participação das mulheres na CNTC é antiga e uma ação embrionária ocorreu sob a presidência de Antonio Alves de Almeida, em 1º de março de 2010, quando da realização da primeira reunião com a criação de estrutura mínima provisória para a Coordenação das Mulheres, deliberando pela fixação de regras para a efetiva participação das mulheres no Congresso da Confederação, e a inclusão na programação desse evento da temática "O papel da mulher trabalhadora na sociedade atual e no movimento sindical", bem como de uma oficina sobre "Gênero e Sindicalismo".

A promoção da igualdade entre mulheres e homens foi definida como um dos compromissos da gestão de 2012 a 2016 da diretoria da CNTC, que no início de seu mandato criou a Coordenadoria da Mulher em 2012.

Dentre os desafios da Coordenadoria foi definida a promoção da conscientização das mulheres no meio sindical e das trabalhadoras comerciárias a combater e denunciar a discriminação ou a violência contra as mulheres no mercado de trabalho, ampliar a participação da mulher nos cargos decisórios do meio sindical e nos cargos públicos em todas as instâncias, bem como criar mecanismos necessários para o efetivo cumprimento das leis de proteção às mulheres no sentido da construção da igualdade.

Grande avanço foi essa Coordenadoria da Mulher do CNTC, que tinha assento nas reuniões de diretoria, contudo sem direito a voto, quando da reforma estatutária ocorrida no ano de 2015, foi transformada em Diretoria da Mulher, agora com direito a voto.

Importante esclarecer que no sistema confederativo o sindicato indica os seus representantes para compor a diretoria da federação e, a federação indica seus representantes para a diretoria da confederação, e deve-se estimular que mais trabalhadoras no comércio e serviços participem da atividade sindical em seu município, e como consequência participe da diretoria de seu sindicato, e conquiste espaço em sua respectiva federação e, por conseguinte mais cargo de direção na CNTC.

O que já foi feito

Sob a batuta da Coordenadoria da Mulher foram realizados eventos com a finalidade de disseminar conhecimento, dos quais destacamos:

1º Seminário Nacional de Inclusão da Mulher na Política e Igualdade de Gênero

Com o objetivo de debater a proteção legal de mulheres e homens e o acesso à igualdade de oportunidades para todos e todas foi realizado no dia 11 de agosto de 2015, na sede da CNTC em Brasília-DF, o 1º Seminário Nacional de Inclusão da Mulher na Política e Igualdade de Gênero, com a participação do colegiado de mulheres representando todas as regiões do país, e desse evento foram aprovadas resoluções que podem ser conhecidas por meio do site da CNTC.

Conferência Livre de Políticas para as Mulheres

Para viabilizar a participação de mulheres da CNTC na 4ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, a ser realizada de 10 a 13 de maio de 2016, em Brasília (DF), foi realizada a Conferência Livre de Políticas para as Mulheres, no dia 29 de setembro de 2015. Resultou desse evento várias recomendações da quais destacam-se:

1. Lutar pela ratificação da Convenção 156 da OIT, sobre a igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares;

2. Inserir pauta mínima de cláusulas de gênero nas convenções coletivas, como por exemplo: abono de faltas para mães trabalhadoras em caso de consulta ou tratamento médico dos filhos, e também para acompanhamento escolar, horário especial para aleitamento materno, fomentar o compromisso do empregador para propiciar local ou manter convênio com creche para a guarda e assistência dos filhos das trabalhadoras e trabalhadores, visto que creche é um direito da criança;

3. Ampliar o número de creches com funcionamento 24 horas, e oferecer financiamento público para construção de novas creches;

4. Criar e implementar as Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher, com equipe multidisciplinar plena e humanização da equipe e funcionamento 24 horas;

5. Promover campanha de Igualdade Salarial a ser divulgada em todas as instâncias;

6. Promover formação sindical e política das mulheres com enfoque nas questões de gênero, inclusive com a preparação de trabalhadoras para ocupação de cargos de chefia.

Campanha dos "16 dias de ativismo pelo fim da violência contra as mulheres"

A CNTC apoia à Campanha 16 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra as Mulheres com a realização junto às Federações e Sindicatos dos trabalhadores no comércio e serviços uma mobilização nacional de enfrentamento a todo tipo de violência contra a mulher.

Monitoramento das proposições na Câmara dos Deputados e Senado Federal

CNTC identifica e acompanha as proposições em tramite no Congresso que poderá auxiliar na mudança pela igualdade entre homens e mulheres e de oportunidade de acesso igualitário no mercado de trabalho.

Dessa forma, podemos observar que todas as transformações vividas pelas mulheres e impulsionadas pelos esforços do movimento feminista, do governo e sociedade, ainda não conseguiram garantir às mulheres igualdade de oportunidade e tratamento no mercado de trabalho bem como na defesa dos direitos femininos, a fim de romper o ciclo de violência de gênero.

A CNTC, por reconhecer este quadro, identifica e acompanha as proposições punitivas e reparadoras, apresentadas no Congresso Nacional para o enfrentamento das desigualdades de gênero.

Planos para o futuro

Com a Diretoria da Mulher, pretendem-se várias ações na busca da igualdade entre companheiros e companheiras, com ações regionais na busca de aproximação com os representados. Para tanto, planeja-se:

» Mobilizar as entidades do sistema CNTC para uma grande campanha nacional pela Igualdade de Gênero e Inclusão da Mulher na Política, para possibilitar a ocupação de espaços de poder nas empresas, no movimento sindical e na sociedade como um todo.

- Realizar eventos no âmbito regional, com o universo sindical dos trabalhadores no comércio e serviços, dando continuidade aos debates iniciados no I Seminário Nacional de Inclusão da Mulher na Política e Igualdade de Gênero, no sentido de conhecer as políticas públicas executadas sobre ações de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero no Trabalho. O objetivo é tornar os participantes desses eventos em agentes multiplicadores do conhecimento adquirido, bem como de tornarem-se atores ativos para propor, discutir e incentivar iniciativas de promoção de igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, com atenção especial para a dimensão de gênero.

- Orientar o sistema confederativo a incluir e ampliar em suas pautas de reivindicações as cláusulas de gênero, garantindo a igualdade.

- Buscar analisar as repercussões da segregação, por razões de gênero, no mercado de trabalho.

CONCLUSÃO

Conquistar a igualdade e a justiça, esses são alguns dos objetivos que as mulheres lutam diariamente. Já alcançamos muitos resultados, mas temos ainda muito pelo que lutar. O preconceito, a discriminação, a violência, as desigualdades sociais ainda são um tormento que atingem a mulher.

As mulheres não devem se calar, devem ir atrás de seus direitos e nunca se deixar abater pelos obstáculos que a sociedade impõe. Devem trabalhar em grupo, denunciando e reagindo contra a impunidade para que sejam reconhecidas e respeitadas.

Apesar das leis civis, constitucionais e trabalhistas serem voltadas para a proteção dos direitos da mulher, podemos perceber na prática que, apesar de todo este aparato legal, a mulher ainda não conseguiu ver os seus direitos plenamente respeitados. As barreiras culturais têm-se mostrado mais fortes do que as leis criadas para elevar a mulher a sua real posição de igualdade intelectual, civil, trabalhista e ao pleno exercício da cidadania.

Apesar do discurso de igualdade de condições e oportunidades há evidências de que existem desigualdades na participação masculina e feminina no mercado de trabalho, seja em relação aos níveis salariais, possibilidade de crescimento na carreira ou oportunidades de exercer determinadas funções.

A violência contra a mulher é também um gravíssimo problema, trazendo inúmeras consequências à sociedade, dentre elas as sequelas físicas e psicológicas nas vítimas. A violência de gênero não se resume a agressão física, sendo esta na maioria das vezes, o último nível de uma série de agressões que envolvem violência psicológica, sexual, moral, econômica. A mulher vítima de violência, via de regra, é dependente psicológica, econômica e afetivamente do agressor, o que faz com que dificilmente consiga se desvencilhar deste apesar dos maus tratos sofridos.

O novo ordenamento traz inovações, mas isolado, pouco contribui para acabar com a violência e as diferenças de gênero. É fundamental a adoção de medidas integradas envolvendo as áreas educacionais, de saúde, de acompanhamento social, fazendo com que a violência e a desigualdade de gênero sejam realmente erradicadas.

Por mais que avancemos rumo a melhor lei, senão houver uma mudança de mentalidade sobre a própria construção histórica do papel da mulher na sociedade nunca alcançaremos a igualdade entre homens e mulheres.

Para que as desigualdades de gênero sejam combatidas, no contexto do conjunto das desigualdades sociais, pressupõem-se não apenas a existência de políticas públicas de iniciativa do Estado, sobretudo no intuito de empoderar as mulheres, no caminho para a independência, cidadania, autonomia e abertura de espaços, mas também práticas de cidadania ativa para que a justiça de gênero se concretize.

FONTES CONSULTADAS

ÁLVAREZ GONZALEZ, Ana Isabel. As origens e a comemoração do Dia Internacional das Mulheres. São Paulo: SOF / Expressão Popular, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p 1.055.

BARSTED, Leila Linhares. Lei e realidade social: igualdade x desigualdade. In: As mulheres e os direitos humanos. Coletânea Traduzindo a Legislação com a perspectiva de gênero. Rio de Janeiro: Cepia, 2001.

BITTAR, Carlos Alberto. Os Direitos da Personalidade. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995, p. 3.

BRASIL. Código Civil de 1916. Lei n. 3.071, de 1º de Janeiro de 1916. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L3071.htm>. Acesso em: 21 jan. 2016.

_____. Código Civil de 2002. Lei n. 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: Acesso em: 21 jan. 2016.

_____. Código Penal, 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm> Acessado em: 26 jan. 2016.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: Acesso em: 08 jan. 2016.

_____. Legislações. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/legislacao-1/leis-ordinarias#content>. Acesso em 29 Jan. 2016.

_____. Ministério da Saúde. "Assistência em Planejamento Familiar", p. 133, Disponível em: < http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/0102assistencia2.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2016.

_____. Lei nº 11.340 de 7 de agosto de 2006. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>. Acesso em: 26 jan. 2016.

_____. Lei nº 11.664 de 29 de abril de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11664.htm>. Acesso em: 27 jan. 2016.

_____. Ministério da Saúde. "Assistência em Planejamento Familiar: manual técnico". 4ª edição, Brasília, 2002.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/>. Acesso em: 20 jan. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Previdência Social. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/index.php/noticias-mte/emprego-e-renda/1096-rais-2014>. Acessado em: 26 Jan. 2016.

BITTAR, Carlos Alberto. "Os Direitos da Personalidade". Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

CARTILHA DOS DIREITOS À SAÚDE DA MULHER. OAB, Goiás, 2012. Disponível em: <http://www.oabgo.org.br/oab/arquivos/downloads/Cartilha_dos_Direitos_a_Saude_da_Mulher_14262.pdf>. Acesso em 12 jan. 2016.

CARTILHA DE PERGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE A LEI MARIA DA PENHA. Senado Federal, 2015. Disponível em: <http://www12.senado.gov.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-lei-maria-da-penha-perguntas-e-respostas>. Acesso em: 20 jan. 2016.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO. Boas Práticas de igualdade no trabalho e no emprego. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/boaspraticas.html>. Acesso em: 25 jan. 2016.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução n. 175, de 2013. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/imprensa/resolu%C3%A7%C3%A3o_n_175.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2016.

DEPARTAMENTO DE DST, AIDS E HEPATITES VIRAIS. Disponível em: <http://www.aids.gov.br/>. Acesso em: 25 jan. 2016.

DIAS, Maria Berenice. Manual de Direito das Famílias. 4ª ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2007, p 407-409.

DRESCH, Márcia Leardini; GUIMARÃES, Barbara Linhares. "Violação dos Direitos à intimidade e à privacidade como formas de violência de gênero". UNICIRITIBA, 2014. Disponível em <http://www.compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2015/01/GUIMAR%C3%83ESeDRESCH_violacaodaintimidade2014.pdf>. Acessado em: 26 de Janeiro de 2016.

EVA, Alterman Blay, "8 de março: Conquistas e Controvérsias". 1999.

GARDNER, Richard Alan. Doutor em Medicina, Universidade de Columbia, USA. Family therapy of the moderate type of parental alienation syndrome. Disponível em: <http://www.fact.on.ca/Info/pas/gard99m.htm>. Acessado em: 29 jan.2016.

____. Recommendations for dealing with parents who induce a parental alienation syndrome in their children, 1998. Disponível em: <http://www.fact.on.ca/Info/pas/gardnr98.htm>. Acesso em: 29 jan. 2016.

GAMA, Andrea Nogueira; MENEZES, Elisangela Ferreira. "A busca pela visibilidade: a Marcha das Margaridas e a trajetória de conquistas para mulheres rurais" In: V NEER - As Representações Culturais no Espaço: Perspectivas Contemporâneas em Geografia. Cuiabá: 2013.

GARCIA, Maria. "A Nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional." In: Cadernos de Direito Constitucional e Ciência Política. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 23. abr./jun.1998.

GOMES, Marina Pereira Manoel. "A liberdade de expressão no estado democrático de direito: ponderações sobre a repressão estatal aos direitos fundamentais e a ADPF 187/DF." In: Direito e Práxis, vol. 04, n. 01. Rio de Janeiro: 2012.

GOMES, Sergio Alves. "Hermenêutica Constitucional. Um contributo à Construção do Estado Democrático de Direito." Curitiba: Juruá, 2008.

GOMES, Marina Pereira Manoel. ."A liberdade de expressão no estado democrático de direito: ponderações sobre a repressão estatal aos direitos fundamentais e a ADPF 187/DF", 2012, p.147.

GARDNER, Richard A. Family therapy of the moderate type of parental alienation syndrome.

GARDNER, Richard A., Recommendations for dealing with parents who induce a parental alienation syndrome in their children, 1998.

GOLDMAN SACHS. 10,000 Women. Disponível em: <http://www.goldmansachs.com/citizenship/10000women/10000-women-immersive/10000-women-brochure.pdf> Acesso em: 21 de jan. 2016.

INTER-PARLIAMENTARY UNION. Women in Parliaments Data. Disponível em: <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>. Acesso em: 28 de jan. 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. "Estatísticas de gênero: uma análise dos resultados do censo demográfico 2010". Rio de Janeiro: IBGE, 2014.

INSTITUTO NACIONAL DE CÂNCER. Disponível em: <http://www2.inca.gov.br/>. Acesso em: 25 jan. 2016.

_____. Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010, Brasil, 2013.

KAPLAN, Temma. On the socialist origins of International Women's Day, Feminist studies 11, n.º 1, 1985.

LETRA, Leda. Rádio ONU. Disponível em: <http://www.unmultimedia.org/radio/portuguese/2015/09/73-das-mulheres-que-estao-conectadas-ja-sofreram-violencia-online/#.VqeZL_krKWg>. Acessado em: 26 de Janeiro de 2016.

LIMA, Carmem Tassiany Alves de. Assistente Social efetiva da Universidade Federal Rural do Semi-Árido – UFERSA. Pós-graduanda em Políticas Públicas e Intervenção Social pela faculdade internacional do Delta. Acessado em: 29 jan.2016.

LIMA, José Afonso de; SANTOS, Claudiene. "Violência Doméstica: vulnerabilidade e desafios na intervenção criminal e multidisciplinar". Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

LOWENSTEIN, Ludwig F, Parental alienation syndrome (PAS), 1999. Disponível em: http://www.parental-alienation.info/publications/04-paralisyn.htm. Acessado em: 29 jan.2016.

MAJOR, Jayne A, Ph.D. em psiquiatria. Parents who have successfully fought parental alienaiton syndrome. Disponível em: <http://www.breakthroughparenting.com/PAS.htm>. Acessado em: 29 jan. 2016.

MENDES, Gilmar Ferreira. "Curso de direito constitucional". 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MINHA VIDA. Disponível em: <http://www.minhavida.com.br/>. Acesso em: 25 jan. 2016.

MOLIÈRE. Escola de mulheres. Tradução Millôr Fernandes. São Paulo: Círculo do Livro S.A., 1974.

PORTAL BRASIL. Pré-natal. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/saude/2011/10/brasil-garante-pre-natal-a-mais-gestantes>. Acesso em: 27 Jan. 2016.

ONU MULHERES. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br>. Acesso em 20 jan. 2016.

RAGO, Margareth. "Adeus ao Feminismo?". Cadernos AEL, n. ¾, 1995/1996, Feminismo e (pós) Modernidade no Brasil, 1996.

RODRIGUES, Joice Meire; MARQUES, Eliza Cristiane de Rezende. O civilizar da mulher na história da Educação. S/d. Disponível em: <http://bibliotecadigital.unec.edu.br/ojs/index.php/unec03/article/viewFile/310/386> Acesso em: 21 de jan. 2016.

RAGO, Margareth. "Adeus ao Feminismo?", 1996, p. 199.

SAL, Victória. Dicionário ideológico feminista. 1981.

SANCHES, Vanessa Karam de Chueiri. "Discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho". São Paulo: LTr, 2009.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE INFECTOLOGIA. Disponível em: <http://www.infectologia.org.br/>. Acesso em: 26 jan. 2016.

SBD. Sociedade Brasileira de Dermatologia. Disponível em: <http://www.sbd.org.br/>. Acesso em: 20 jan. 2016.

SZANIAWSKI, Elimar. “Direitos de personalidade e sua tutela”. São Paulo: RT, 1993.

SANCHES, Vanessa Karam de Chueiri. Discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 2009.

TAVARES, Flávia. ‘Meu papel era ficar quieta’, diz primeira senadora eleita, 2010. Disponível em: <http://brasil.estadao.com.br/noticias/geral,meu-papel-era-ficar-quieta-diz-primeira-senadora-eleita-imp-,633096>. Acesso em: 28 de jan. 2016.

UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION. Gender and EFA 2000-2015: Achievements and challenges. Disponível em: < http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002348/234809E.pdf> Acesso em 21 de jan. 2016.

WAISELFISZ. Julio Jacobo. Mapa da Violência 2015: Homicídio de Mulheres no Brasil. 1ed, Brasília, 2015. Disponível em: < http://www.mapadaviolencia.org.br/pdf2015/MapaViolencia_2015_mulheres.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2016.

CNTC

Somos todos nós

70 anos CNTC 1946 - 2016

www.cntc.org.br