

CFEMEA
Centro Feminista de Estudos e Assessoria

FIG ■ CIDA
Fundo para Igualdade de Gênero/
Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional

DOSSIÊ: POLÍTICAS PÚBLICAS E RELAÇÕES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

CFEMEA
Centro Feminista de Estudos e Assessoria

FIG ■ CIDA
Fundo para a Igualdade de Gênero
Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional

DOSSIÊ:
POLÍTICAS PÚBLICAS E RELAÇÕES DE GÊNERO
NO MERCADO DE TRABALHO

SILVIA CRISTINA YANNOULAS

Brasília, novembro de 2002

CFEMEA – CENTRO FEMINISTA DE ESTUDOS E ASSESSORIA
SCN, Quadra 06, Bloco A, Sala 602, Ed. Venâncio 3.000
70.716-000 – Brasília – DF Brasil
Telefone: (61) 328-1664
Fax: (61) 328-2336
e-mail: cfemea@cfemea.org.br
Web Site: www.cfemea.org.br

FIG/CIDA – FUNDO PARA IGUALDADE DE GÊNERO
Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional
SES, Avenida das Nações, Quadra 803, Lote 16
70410-900 – Brasília - DF
Tel/Fax: (61) 485-9329

© 2002 by CFEMEA. Centro Feminista de Estudos e Assessoria.

O conteúdo desta publicação pode ser reproduzido e difundido desde que citada a fonte

Capa, Projeto Gráfico e editoração eletrônica • Eduardo Meneses
Impressão – Athalaia Gráfica e Editora Ltda.
Tiragem: 5000 exemplares

Ficha Catalográfica

Yannoulas, Silvia Cristina.

Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho/ Silvia
Cristina Yannoulas. – Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002.

93 p.

ISBN 85-86119-01-6

I. Yannoulas, Silvia Cristina II. CFEMEA III. Título

IV. Mulher - Mercado de Trabalho – Relações de Gênero – Políticas Públicas – Brasil

APRESENTAÇÃO

É com muita satisfação que a Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (ACDI/CIDA) apresenta o Dossiê **“Políticas Públicas e Relações de Gênero no Mercado de Trabalho”** disponibilizado pelo Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA) como um dos resultados da parceria estabelecida entre esta instituição e o Fundo para Igualdade de Gênero (FIG/CIDA) no financiamento do Projeto “Relações de Gênero no Mundo do Trabalho: Direitos e Realidades”.

O Dossiê é fruto de uma reflexão acadêmica e se constitui numa ferramenta para subsidiar a construção de políticas públicas que promovam a igualdade de gênero no mundo e nas relações de trabalho. Nesse sentido, ele é destinado aos principais sujeitos sociais que devem atuar em conjunto na construção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Assim, deve ser distribuído e utilizado por parlamentares, sindicalistas, organizações de mulheres e demais entidades ou interessados/as.

O Fundo para Igualdade de Gênero, na sua segunda fase, continua buscando apoiar o alcance da igualdade entre mulheres e homens para assegurar o desenvolvimento sustentável e contribuir para a participação ativa de mulheres no desenvolvimento social, político, econômico e ambiental de suas sociedades. Nesse sentido, o presente Dossiê aparece como produto que fomenta a realização dos objetivos propostos pelo Fundo, uma vez que coloca instituições sindicais, associações profissionais, organizações do movimento de mulheres e o Legislativo Federal em contato com a temática da discriminação baseada no gênero e, dessa forma, os habilita à formulação de políticas públicas na área do trabalho e à negociação de pautas sindicais, considerando a problemática.

Com o intuito de atender cada um desses atores e atrizes estratégicas, o Dossiê traz uma análise geral da realidade das mulheres no mundo e nas relações de trabalho, realidade essa que se quer mudar com a implementação das ações propostas, seguida da reconstrução das Agendas Parlamentar, Sindical e Feminista no Brasil. No interior de cada Agenda procura-se ressaltar as temáticas recorrentes que enfatizam a problemática de gênero. No caso da Agenda Parlamentar, destaca-se a Proteção Social à Maternidade e a Previdência Social como pontos comuns nos projetos de legislação sobre trabalho e relações de gênero. Na Agenda Sindical, por sua vez, é atribuída especial relevância às questões relativas à Negociação Coletiva e às Relações de Gênero no Movimento Sindical no contexto das reivindicações e lutas dos/as trabalhadores/as em matéria de relações de gênero e

trabalho feminino. E, finalmente, na Agenda Feminista o foco das preocupações reside na Feminização da Pobreza e na Implementação de Ações Afirmativas, onde o movimento de mulheres é avaliado no que tange às iniciativas do setor público em matéria de trabalho e relações de gênero.

Além da elaboração dessas Agendas, o Dossiê procura compará-las privilegiando a apresentação dos elos que podem ser tecidos entre elas e, com isso, fornece recomendações para a formulação de políticas públicas e para a negociação sindical, bem como uma seleção bibliográfica e documental que poderá ser utilizada como instrumento para pesquisar ou aprofundar sobre a temática das relações de gênero no mundo do trabalho.

É dessa forma que o Dossiê reúne informações fundamentais na busca da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e melhoria das condições de trabalho, assim como se constitui numa ferramenta preciosa para a construção de um mundo melhor para todos, onde a desigualdade, sobretudo por razão de gênero, seja vencida.

Louis Verret

Conselheiro Chefe da Cooperação Técnica da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional - ACIDI/CIDA.

SUMÁRIO

Resumo Executivo **07**

1 ■ Introdução **09**

2 ■ Relações de gênero no mercado de trabalho: panorama geral sobre a realidade das mulheres no mundo e nas relações de trabalho **15**
Como funcionam as relações de gênero nos mercados de trabalho? **15**
Qual é a situação das mulheres nos mercados de trabalho no Brasil? **19**
Que acontece com as relações de gênero no mundo globalizado do trabalho? **24**
Quais são as políticas públicas implementadas atualmente no Brasil? **28**
Que sucede com a igualdade de gênero no MERCOSUL? **38**

3 ■ O gênero nas agendas públicas e nas agendas institucionais: breve aproximação conceitual **45**
Que mecanismos institucionais temos para fomentar relações de gênero igualitárias? **45**
Como funcionam as agendas públicas? **47**

4 ■ A agenda parlamentar: Proteção Social à Maternidade e Previdência Social **51**
Proteção Social à Maternidade **53**
Previdência Social **58**

5 ■ A agenda sindical: Negociações Coletivas e Relações de Gênero no Movimento Sindical **63**
Negociações Coletivas **63**
Relações de Gênero no Movimento Sindical **67**

6 ■ A agenda feminista: Feminização da Pobreza e Ações Afirmativas **73**
Feminização da Pobreza **73**
Ações Afirmativas **76**

7 ■ Conclusões: mais do que divergências, elos de uma corrente **81**

8 ■ Recomendações **85**

9 ■ Seleção Bibliográfica e Documental **87**

RESUMO EXECUTIVO:

O dossiê foi elaborado visando sua distribuição e utilização por **parlamentares, sindicalistas, organizações de mulheres e demais entidades ou interessados**, como ferramenta para estimular a reflexão e a intervenção social para a transformação das relações de trabalho, promovendo o fim das discriminações e a construção da equidade de gênero. O objetivo do dossiê, seu marco institucional, o público preferencial e a metodologia utilizada para sua elaboração estão descritos na “Introdução”.

Iniciamos nossa reflexão no capítulo “Relações de Gênero no Mercado de Trabalho”, com um panorama geral sobre a **realidade das mulheres no mundo e nas relações de trabalho**, realidade essa que se procura mudar: o funcionamento das relações de gênero nos mercados de trabalho (segmentação ocupacional, pirâmide ocupacional, formas de discriminação), a situação das mulheres nos mercados de trabalho no Brasil (participação das mulheres na força de trabalho, desemprego, distância salarial, escolaridade, sindicalização), as relações de gênero no mundo globalizado do trabalho (conseqüências de gênero da estabilização econômica e o ajuste estrutural, flexibilização do trabalho, novos mecanismos de discriminação), a questão de gênero nas políticas públicas de trabalho e geração de renda implementadas atualmente no Brasil (descrição dos mecanismos existentes, participação das mulheres como beneficiárias dos mecanismos, participação das mulheres como formuladoras de políticas), a igualdade de gênero no MERCOSUL (avanços, potencialidades e limitações da integração supranacional para a eliminação das discriminações de gênero no mundo do trabalho).

A seguir, no capítulo: “O Gênero nas Agendas Públicas e nas Agendas Institucionais” apresentamos uma breve digressão conceitual sobre **a introdução da problemática de gênero nas agendas públicas e institucionais** (mecanismos institucionais existentes para fomentar relações de gênero igualitárias, funcionamento das agendas públicas).

Em continuação, analisamos as **agendas parlamentar, sindical e feminista no Brasil**. Para a elaboração das agendas parlamentar, sindical e feminista privilegiamos o **destaque das semelhanças ou temáticas recorrentes** (isto é: daqueles assuntos que tiveram uma presença privilegiada), pois o Projeto como um todo procura harmonizar e articular ações de diversas instituições e pessoas, no sentido de fortalecer o tratamento da questão de gênero nos espaços públicos.

No caso da agenda parlamentar (ver capítulo: “A Agenda Parlamentar”): as temáticas recorrentes seriam **a Proteção Social à Maternidade e a Previdência Social**. No caso da agenda sindical (ver capítulo: “A Agenda Sindical”), encontram especial relevância as questões relativas **às Negociações Coletivas e às Relações de Gênero no Movimento Sindical**. Já no caso da agenda feminista (ver capítulo: “A Agenda Feminista”), as principais preocupações dizem respeito **à Feminização da Pobreza e à Implementação de Ações Afirmativas**.

No que diz respeito à comparação entre agendas, privilegamos a apresentação dos **elos que podem ser tecidos entre elas** (ver “Conclusões”). Para finalizar, apresentamos **“Recomendações”** para a formulação de políticas públicas e para a negociação sindical, bem como uma **“Seleção Bibliográfica e Documental”**, que poderá ser utilizada como ferramenta para pesquisar ou aprofundar sobre a temática das relações de gênero no mundo do trabalho.

1) INTRODUÇÃO:

Este texto foi elaborado com o propósito de subsidiar a atuação conjunta de instituições sindicais, associações profissionais, organizações do movimento de mulheres e o Legislativo Federal, no que diz respeito à **formulação de políticas públicas de trabalho e à negociação de pautas sindicais, com consideração da problemática de gênero** (promoção da igualdade de gênero no mundo e nas relações do trabalho).¹

Este dossiê constitui um dos produtos do **Projeto “Relações de Gênero no Mundo do Trabalho: Direitos e Realidades”**, financiado pelo Fundo para a Equidade de Gênero da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (FIG-CIDA), e executado pelo Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA) em parceria com as secretarias da mulher da Central Única dos Trabalhadores (CUT), da Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), da Força Sindical, da Social Democracia Sindical (SDS), da CONTAG, e também com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) e com a Faculdade Latino-americana de Ciências Sociais / Sede Acadêmica Brasil (FLACSO/Brasil).²

Neste Projeto, o CFEMEA cumpre uma função fundamental de **mediação entre organizações da sociedade civil – em especial as do movimento de mulheres e do campo sindical – e o Legislativo Federal**, realizando um

¹ A palavra sexo provém do latim “sexus” e refere-se à condição orgânica (anatômico-fisiológica), que distingue o macho da fêmea. Sua principal característica reside na estabilidade, através do tempo. A categoria de gênero provém do latim “genus” e refere-se ao código de conduta que rege a organização social das relações entre homens e mulheres. Em outras palavras, o gênero é o modo como as culturas interpretam e organizam a diferença sexual entre homens e mulheres. Sua principal característica está na mutabilidade, isto é, na possibilidade de mudança na relação entre homens e mulheres através do tempo. Não se trata de um atributo individual, biológico ou inato, mas que se adquire a partir da interação com os outros e contribui para a reprodução da ordem social. Em todas as culturas, realiza-se uma interpretação bipolar (feminino/masculino) e hierárquica (o masculino mais valorizado do que o feminino) das relações entre homens e mulheres. Quando se discute essa questão, pretende-se debater e transformar a construção social e cultural das relações de gênero, no sentido de pluralizá-las e democratizá-las, eliminando discriminações baseadas em dicotomias e hierarquias estereotipantes. Por outro lado, o enfoque de gênero recoloca a formulação de problemas e soluções, pois envolve mudanças de posicionamento e comportamento de homens e mulheres, na procura da construção de sociedades mais justas (redistribuição de responsabilidades e oportunidades).

² Outros produtos importantes deste projeto são: o dossiê “Globalização e Trabalho – Perspectivas de Gênero” (elaborado pela Profa. Dra. Christiane Girard Ferreira Nunes), o Programa de TV “Mulheres Trabalhando” (Espaço Sindical, TV Comunitária, Brasília e São Paulo), e diversas matérias no Jornal do DIAP e no Jornal Fêmea.

trabalho de *advocacy* no Congresso Nacional; e de articulação e comunicação junto a ONGs e movimentos sociais voltados para a temática mulher/gênero/trabalho.³

Esta mediação é necessária pois, apesar dos avanços registrados com relação à inserção das mulheres no mundo e nas relações de trabalho durante as últimas duas décadas do século passado, **a legislação aprovada e as políticas públicas desenvolvidas são insuficientes ou precárias, e diversas formas de discriminação⁴ permanecem ou são ora produzidas pelos impactos perversos da globalização⁵.**

O Projeto pretende atuar no sentido de evitar a aprovação de leis que levem à perda ou redução de direitos trabalhistas e previdenciários das mulheres, de contribuir para a

³ *advocacy*: o termo *advocacy* vem sendo utilizado para significar a defesa de direitos, mediante sensibilização e argumentação, visando a formulação e implementação de políticas públicas e a mudança de valores e práticas sociais.

⁴ “*Discriminação* é o nome que se dá para a conduta (ação ou omissão) que viola direitos das pessoas com base em critérios injustificados e injustos tais como a raça, o sexo, a idade, a opção religiosa e outros. A discriminação é algo assim como a tradução prática, a exteriorização, a manifestação, a materialização do racismo, do preconceito e do estereótipo. Como o próprio nome diz, é uma ação (no sentido de fazer ou deixar de fazer algo) que resulta em violação de direitos.” “*Discriminação contra a mulher* significa toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou o exercício pela mulher, independente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.” (Art. 1 da Convenção da ONU para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher). O CEDAW – *Comitée on the elimination of discrimination against women* – é o órgão encarregado de supervisionar a observância das disposições contidas na Convenção.

⁵ *globalização*: “... a evolução do sistema internacional, particularmente no século XX, é marcada dentre outros aspectos, por dois processos estruturais da maior importância e que culminam com a prevalência, em escala global, de sistemas cujas lógicas e funcionamento se dariam, aparentemente, em sentidos contraditórios: o primeiro se refere ao vertiginoso crescimento do número de Estados nacionais, como resultado do processo de descolonização e da fragmentação ou desmembramento de outros Estados. No presente, mais de duas centenas de Estados soberanos integram o sistema internacional, conferindo-lhe alcance global em sentido quase absoluto. O segundo diz respeito a um sistema de relações econômicas (a própria globalização) em seus substratos comercial, financeiro e produtivo, e que talvez seja “menos global” que o sistema de Estados nacionais, se tomando em conta o grande contingente de países e segmentos sociais inteiramente alijados de seu alcance e de seus benefícios. Portanto, em tal perspectiva estrutural, as relações internacionais seriam caracterizadas, na atualidade, pela coexistência de dois grandes sistemas de articulação em nível global. Um fundamentalmente centrado nos Estados-nação e outro assentado em mecanismos e processos econômicos (produtivos, comerciais e financeiros) orientados pelo mercado e instrumentalizados por inovações tecnológicas nos campos da informação, da comunicação, da produção e dos transportes (...) Nesse sentido, a globalização, no tocante às relações internacionais, deve ser entendida não apenas em referência aos processos econômicos que, com o fracasso histórico do socialismo, passaram a ser orientados pela lógica capitalista de forma praticamente inconteste. Deve remeter também à expansão do sistema de Estados nacionais e aos diferentes marcos regulatórios que a acompanham e que estão consubstanciados, em grande parte, em inúmeros regimes internacionais essenciais para o funcionamento da própria economia global, como o sistema multilateral de comércio da OMC e o conjunto de normas e expectativas que orientam o sistema financeiro internacional e o mercado internacional de capitais.” (VAZ, 1999, p. 64).

aprovação de dispositivos legais que melhorem as condições de trabalho das mulheres, e de subsidiar a negociação de pautas trabalhistas com inclusão de cláusulas no que se refere à igualdade de direitos e de oportunidades.

Para tanto, é necessária a elaboração de ferramentas que permitam sensibilizar parlamentares e sindicalistas e que, paralelamente, subsidiem a fundamentação de legislação na área de trabalho e cláusulas sindicais, incorporando uma perspectiva de gênero. O objetivo é **colocar as atrizes e os atores estratégicos em contato com a temática da discriminação baseada no gênero**. Pretende-se lançar um olhar crítico, de forma a enfatizar a importância do respeito à igualdade de gênero na formulação de políticas públicas e também nas negociações coletivas.

Assim, o dossiê foi elaborado visando sua distribuição e utilização por **parlamentares, sindicalistas, organizações de mulheres e demais entidades ou interessados**, como ferramenta para estimular a reflexão e a intervenção social para a transformação das relações de trabalho, promovendo o fim das discriminações e a construção da equidade de gênero. Mistura de trabalho acadêmico e ferramenta para construção de políticas públicas, este texto é deliberadamente apresentado em sua forma mais acessível para um conjunto de interessados (atuais e potenciais) no tema das relações de gênero no mercado de trabalho.

Destarte, o principal efeito procurado através da elaboração e distribuição deste dossiê é o **fortalecimento da formulação de políticas públicas de trabalho com enfoque de gênero**, verificável através do aumento (quantitativo e qualitativo) de proposições de políticas públicas de trabalho (referentes à legislação, programas governamentais, recursos e instâncias públicas), e de cláusulas trabalhistas que contemplem o gênero nas pautas de negociação sindical.

Iniciamos nossa reflexão com uma análise geral da **realidade das mulheres no mundo e nas relações de trabalho**, realidade essa que se procura mudar com a implementação das ações propostas (discriminações diretas e indiretas das mulheres nos mercados de trabalho, e ampliação e efetivação de direitos, linhas básicas do Projeto, consensuadas com as parceiras oportunamente).

A seguir, apresentamos uma breve digressão conceitual sobre a introdução da problemática de gênero nas agendas públicas e institucionais⁶, para passar

⁶ "... las *agendas públicas* están integradas por todos los asuntos que los miembros de una comunidad política perciben como asuntos de legítima preocupación, y merecedores de la atención pública. La *agenda institucional*,

seguidamente a analisar as **agendas parlamentar, sindical e feminista no Brasil**.⁷ Estas agendas foram reconstruídas a partir de fontes documentais diversas.

No caso da agenda parlamentar, as fontes de informação foram as próprias proposições legislativas sobre trabalho e previdência social em debate no Congresso, as matérias sobre o assunto publicadas no *Jornal Fêmea* (publicação periódica do CFEMEA), bem como os resultados de outro projeto do CFEMEA (ver RODRIGUES, 2001). Já no caso da agenda sindical, foram de fundamental importância as publicações elaboradas pelo DIEESE (ver DIEESE, 1997) e pelo FIG-CIDA (ver FIG/CIDA, 2000), bem como outros documentos indicados pelas secretarias ou departamentos da mulher das centrais sindicais parceiras do Projeto. Finalmente, para a reconstrução da agenda feminista foram considerados, fundamentalmente, os documentos da Articulação de Mulheres Brasileiras (ver ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2001).⁸

Para a elaboração das agendas parlamentar, sindical e feminista foi utilizado preferencialmente o método comparativo. Existem diversas maneiras de aplicar o método comparativo, ou diversos enfoques comparatistas. No caso, privilegiamos o **destaque das semelhanças**, pois o Projeto como um todo procura harmonizar e articular ações de diversas instituições e pessoas, no sentido de fortalecer o tratamento da questão de gênero nos espaços públicos.

A ênfase na convergência foi comprovadamente possível e produtiva no que diz respeito ao trabalho junto às Centrais Sindicais, pois se chegou à conclusão, no decorrer das reuniões do Projeto, que nas questões de gênero os problemas eram comuns e as propostas de solução eram muito próximas. Assim, demos destaque no

por su parte, está constituida por el conjunto de problemas, demandas y asuntos, explicitamente aceptados, ordenados y seleccionados por parte de los encargados de tomar decisiones como objetos de su acción." (GUZMAN, 2001, p. 11).

⁷ *feminismos*: refere-se aos movimentos ou conjuntos de pensamento que defendem a igualdade de direitos entre os homens e as mulheres. Muitas vezes são alvo de conotações pejorativas, por entender-se que se trata do contrário de machismo. No entanto, o contrário do machismo, que prega a superioridade do homem sobre a mulher, seria o femeanismo (que pregaria a superioridade da mulher sobre o homem).

⁸ A *Articulação de Mulheres Brasileiras (AMB)* foi fundada em 1994, durante o processo preparatório para a Conferência Mundial sobre Mulher, Igualdade, Desenvolvimento e Paz (Beijing 1995), com o objetivo de organizar e ampliar a participação do movimento de mulheres. É composta por fóruns estaduais organizados em 26 Estados. A AMB privilegia a luta pelos direitos humanos das mulheres, equidade de gênero e raça, e justiça econômica e social.

interior de cada agenda para aquelas **temáticas recorrentes**, isto é: para aqueles assuntos que tiveram uma presença privilegiada (quantitativa e qualitativamente).

No caso da agenda parlamentar: as temáticas recorrentes seriam **a Proteção Social à Maternidade e a Previdência Social**. No caso da agenda sindical, encontram especial relevância as questões relativas **às Negociações Coletivas e às Relações de Gênero no Movimento Sindical**. Já no caso da agenda feminista, as principais preocupações dizem respeito **à Feminização da Pobreza e à Implementação de Ações Afirmativas**.⁹

No que diz respeito à comparação entre agendas, privilegamos a apresentação dos **elos que podem ser tecidos entre elas** (ver Conclusões). Para finalizar, apresentamos recomendações para a formulação de políticas públicas e para a negociação sindical, bem como uma seleção bibliográfica e documental que poderá ser utilizada como ferramenta para pesquisar ou aprofundar sobre a temática das relações de gênero no mundo do trabalho.

Na elaboração da reflexão sobre as agendas ficou clara **uma diferença fundamental entre os três tipos de âmbitos**. Por um lado, o movimento de defesa dos direitos das mulheres tem uma longa tradição de reflexão sobre si, muito enriquecida nas últimas décadas pelos estudos de gênero desenvolvidos na academia (principalmente nos Núcleos de Estudos da Mulher das Universidades). No caso do movimento sindical, a reflexão sobre as relações de gênero é mais recente, porém muito bem estruturada a partir dos pioneiros estudos de Elisabeth Lobo na área universitária da sociologia do trabalho e, nos últimos tempos, notavelmente enriquecida e renovada pelos projetos e publicações do DIEESE em parceria com as centrais sindicais. Já no caso dos/das parlamentares, as dificuldades para a reconstrução da agenda foram maiores, pois não existe uma tradição de

⁹ *ação positiva ou afirmativa*: trata-se da adoção temporal de medidas especiais – legislativas, administrativas, judiciais –, destinadas à promoção da igualdade de oportunidades, em diferentes âmbitos, para grupos historicamente discriminados. São ações corretivas que têm por objetivo corrigir as defasagens entre o ideal igualitário, consagrado nas normas e na legislação, e um sistema de relações sociais marcado pelas desigualdades e hierarquias. A *discriminação positiva* refere-se ao conjunto de medidas de ação positiva adotada como política pública, para uma transformação ampla e planejada, a fim de assegurar a igualdade de oportunidades a todos os cidadãos e cidadãs (ver CFEMEA, 1996). Sobre os tipos de justificativa para a implementação de programas de discriminação positiva nos sistemas políticos (justiça compensatória, justiça distributiva e utilidade social), ver RODRIGUEZ in: MAFFIA y KUSCHNIR, 1994. Sobre a política de cotas por sexo no poder legislativo brasileiro, ver MIGUEL, 2000. Sobre as ações afirmativas para a correção das desigualdades de gênero e raça/cor nos mercados de trabalho, ver BENTO, 2000. Para uma comparação internacional sobre a aplicação de medidas afirmativas nas políticas públicas de trabalho e renda, ver CFEMEA, 1996; e CAPELLIN, DELGADO & SOARES, 2000.

reflexão sobre seu próprio desenvolvimento, potencialidades e entraves, especialmente no que se refere à questão de gênero. De alguma maneira, @s parlamentares não tem dado relevância suficiente à questão de gênero, e @s estudios@s do gênero só recentemente se interessaram pela política no sentido tradicional do termo (pois privilegiaram outros espaços de poder e grupos de mulheres mais vulneráveis).¹⁰

Essa situação dificultou parcialmente a elaboração do dossiê, e também é negativa num sentido mais amplo. Existe uma grande superposição de **normas e leis que estabelecem formalmente o conjunto das políticas públicas de trabalho e renda** (legislação nacional, outras normas federais, normas internacionais, acordos supranacionais, acordos e convenções coletivas), que comentaremos especialmente neste dossiê. No entanto, quando essas normas entram em conflito, o que acaba prevalecendo é o estabelecido pelo Congresso Nacional, com força de lei e obrigatoriedade de aplicação pelo Poder Judiciário, e até porque é no Congresso que se determinam as três peças orçamentárias (a Lei Orçamentária Anual – LOA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e o Plano Plurianual – PPA) que possibilitarão ou não a concretização de políticas públicas em qualquer área.

Vale um último esclarecimento adicional. Embora o tema principal deste texto seja a discriminação baseada no gênero, é importante registrar que muitas das considerações apresentadas aplicam-se a **outras modalidades de discriminação**, tais como aquelas baseadas na raça/etnia e na categoria (classe) socioeconômica. Debate-se hoje em dia como abordar os diversos fundamentos da discriminação, sem hierarquizá-los ou priorizá-los, já que todas essas manifestações se apresentam de maneira articulada. Ou seja: não é possível pertencer a um gênero sem pertencer, ao mesmo tempo, a uma classe socioeconômica ou a uma raça/etnia.

¹⁰ "Neste texto, em muitos momentos, quando queremos reforçar que determinada informação ou dado se refere a mulheres e a homens, utilizamos o recurso do *sinal @* para designar esse conjunto, não incluindo as mulheres no masculino, como é comum se fazer na Língua Portuguesa. Por exemplo, ao escrevermos a palavra *candidatos* para nos referirmos às mulheres e aos homens que concorreram às eleições, grafamos a palavra dessa forma, *candidat@s*, utilizando o sinal @ para designar os universos que incluem mulheres e homens. Assim, deixamos de usar o masculino como sinônimo de humano.(...) Muitas vezes a utilização da @ pode causar estranheza, ou mesmo incômodo. Mas entendemos que esta estranheza é positiva, pois nos tira do lugar comum e nos induz a pensar e, talvez, adotar outras posturas." (MIGUEL, 2000, p. 5)

2) RELAÇÕES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: panorama geral sobre a realidade das mulheres no mundo e nas relações de trabalho

Como funcionam as relações de gênero nos mercados de trabalho?

Na sociedade capitalista moderna, o trabalho feminino remunerado integrou-se à uma **divisão sexual horizontal do mercado de trabalho**, segundo a qual as mulheres concentram-se em um determinado setor de atividade (em função das características atribuídas culturalmente às mulheres, através da identidade feminina predominante na época considerada).¹¹ Suas ocupações têm em comum o fato de serem derivadas das funções de reprodução social e cultural, tradicionalmente desempenhadas pelas mulheres.¹² Quando não são extensões diretas da domesticidade, requerem qualidades muito estimuladas na socialização das meninas (paciência, docilidade, meticulosidade, delicadeza, etc.), como por exemplo nas linhas de montagem da indústria eletromecânica.

O fenômeno de inserção diferencial de homens e mulheres nos mercados de trabalho denomina-se **segmentação ou segregação dos mercados de trabalho baseada em gênero**. Assim, a segmentação reporta-se à concentração de oportunidades de trabalho para as mulheres em setores de atividade específicos e num número reduzido de ocupações dentro da estrutura produtiva.

¹¹ *divisão sexual do trabalho*: é uma categoria utilizada pelas Ciências Sociais para indicar que, em todas as sociedades, homens e mulheres realizam tarefas distintas. Entretanto, as tarefas atribuídas a cada sexo variam de cultura para cultura, ou ainda dentro da mesma cultura, de uma época para outra. Ressaltamos a questão temporal porque é uma característica fundamental das relações de gênero: sua mutabilidade no tempo. Por exemplo: a docência era uma tarefa fundamentalmente masculina nos inícios da profissão, na Europa. Quando nos defrontamos com estas mudanças temporais no exercício de uma profissão, é importante observar quais foram os fundamentos que deram origem a tal mudança, pois exprimem novas formulações culturais das relações entre os gêneros. Ressaltamos também a questão espacial (no sentido da geografia humana) porque é outra característica fundamental das relações de gênero: sua mutabilidade no espaço. Por exemplo: grande parte das atividades da construção civil é exercida exclusivamente por homens na maioria dos países, exceto na Índia, onde as mulheres trabalham normalmente neste setor. Quando nos defrontamos com estas diferenças espaciais no exercício de uma profissão, é importante observar quais são os fundamentos que justificam uma ou outra divisão sexual do trabalho, pois exprimem diferentes formulações culturais das relações entre os gêneros.

¹² *reprodução social e cultural*: atividades domésticas não remuneradas, realizadas geralmente por mulheres, relacionadas à reprodução, material ou simbólica, das pessoas (alimentação, cuidados de saúde, educação, etc.).

Em segundo lugar, o trabalho feminino remunerado situou-se numa **divisão sexual vertical do trabalho**, segundo a qual as mulheres como grupo estão em desvantagem em relação aos homens, em termos de salários, ascensão funcional (cargos) e condições de trabalho (em função de ser o homem, o responsável pelo sustento familiar). Diversas pesquisas mostraram que as mulheres devem apresentar sempre um requisito a mais que seus colegas homens, para ocupar o mesmo posto de trabalho. Quer dizer, quando um candidato e uma candidata a ingressar ou ascender numa empresa têm igualdade de condições, a preferência é para o homem.

O conceito de **pirâmide ocupacional baseada em gênero**, diretamente vinculado à dita divisão sexual vertical do trabalho, indica que as mulheres contam com menos possibilidades de promoção a cargos mais altos que os homens. A combinação dos efeitos perversos da divisão vertical e horizontal do trabalho pode ser verificada nos setores de atividade nos quais a presença de mão-de-obra feminina é maior, porém os cargos hierarquicamente mais altos são ocupados preferencialmente por homens (ver, por exemplo, saúde e educação).

Deve-se ressaltar, ainda, que os **mercados de trabalho recrutam mulheres de maneira seletiva**, diferentemente do que ocorre com os homens. Existe uma forte preferência para as mais jovens, mais escolarizadas, as que não têm um companheiro (solteiras, divorciadas, viúvas).

Por outro lado, o **comportamento de homens e mulheres nos mercados de trabalho é diferente**. Na maioria das culturas, os homens permanecem no mercado de trabalho sem interrupção, durante todo o curso de sua vida, salvo em caso de enfermidade, catástrofes ou guerras. Entre as mulheres, o grau de variação entre países e segmentos socioeconômicos é enorme.

Apesar disso, podem ser identificadas algumas características compartilhadas pelas trabalhadoras. A atividade econômica das mulheres é descontínua, basicamente em razão dos momentos cruciais de seu ciclo vital, dos quais o mais relevante é a maternidade. Além disso, a presença ou ausência de um companheiro e filhos na unidade doméstica, e a residência urbana ou rural são fatos que exercem um efeito marcante sobre as possibilidades de inserção das mulheres nos mercados de trabalho. Desta forma, os trabalhos em tempo parcial, ocasionais ou sazonais são mais freqüentes entre elas, respondendo à **necessidade de harmonizar o desempenho doméstico e profissional**.

Nos mercados de trabalho, como em outras áreas (por exemplo, nos sistemas educativos), distinguem-se, no mínimo, **três formas de discriminação**: a direta ou manifesta, a indireta ou encoberta e a autodiscriminação. **A direta ou manifesta** refere-se às regras e códigos instituídos para salvaguardar espaços de poder, ou seja, a exclusão explícita de um grupo social, em função de seu sexo/gênero, raça/etnia, religião, idade, nacionalidade, entre outros aspectos. Tem como consequência a manutenção dos membros de um determinado grupo em situação desvantajosa ou desfavorável.

A discriminação não poderia ser hoje manifesta ou direta como já foi no passado, já que, nas sociedades ocidentais, tem primazia o valor da igualdade (ao menos no aspecto jurídico-formal). Assim, a discriminação foi proibida por normas internacionais (como a Convenção da ONU de 1979 sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ratificada por todos os países membros do MERCOSUL entre 1984 e 1989; ou também as Convenções da OIT n° 100, de 1951, e n° 111, de 1958, sobre igualdade de remuneração e sobre eliminação da discriminação no emprego e na profissão, respectivamente)¹³, e pelas legislações nacionais (em todos os países membros do MERCOSUL o direito à igualdade está consagrado pelas suas Constituições e regulado pelos Códigos Civil, Penal e do Trabalho).

Entretanto, embora a ausência de leis ou medidas administrativas discriminadoras já constitua um avanço, os problemas derivados da discriminação não ficam solucionados porque existe margem para o desenvolvimento de práticas sutis de mais difícil percepção. A **discriminação encoberta ou indireta** consiste em idéias e práticas admitidas informalmente, influenciando um comportamento “usual” e “válido” para cada grupo social. Estas práticas, que parecem neutras, criam desigualdades entre pessoas com condições idênticas por sua raça/etnia, sexo/gênero, idade, religião, nacionalidade, entre outros aspectos.

¹³ *convenção*: é um acordo internacional escrito, celebrado entre Estados, e regido pelo Direito Internacional. Recebe várias denominações, entre elas: tratado, protocolo, carta, pacto, estatuto. *ratificação de uma convenção*: é a aceitação dos princípios contidos no instrumento internacional por parte de um Estado, que se obriga a aplicar as políticas nele formuladas. *convenção da OIT*: consiste num tratado aberto à ratificação dos países membros da organização, emanado da Conferência Internacional do Trabalho, e adotado após discussão de caráter tripartite (com participação dos trabalhadores, empregadores e governos, em igualdade de condições). Este instrumento, quando ratificado, implica aceitação dos princípios nele contidos, que passam a integrar o ordenamento jurídico interno do país membro em questão.

Um exemplo claro disso está nos anúncios solicitando empregadas com “boa aparência”, o que coloca o grupo de mulheres negras em desvantagem. “O lugar da mulher negra no mercado de trabalho está demarcado no imaginário de chefias e profissionais de recursos humanos pelo estereótipo de beleza branca, a tão falada “boa aparência”. Em funções como vendedora, recepcionista e secretária são exigidos determinados atributos estéticos, considerados exclusividades das brancas. Estas e as amarelas estão representadas de quatro a cinco vezes mais que as negras, com respectivamente 8,9%, 11% e 2,2%” (BRITO, 1997).

Finalmente, o terceiro tipo de discriminação: a **autodiscriminação**. É uma espécie de vigilância internalizada que assegura o comportamento de acordo com os parâmetros delimitados pela manifestação encoberta ou indireta. Constitui-se de mecanismos internos de repressão que modelam nossos desejos, expectativas, anseios e motivações, de forma que algumas opções educacionais ou profissionais tornam-se impensáveis e outras fortemente orientadas ou condicionadas.

Por exemplo: foi difícil para as primeiras juízas de futebol e para as primeiras motoristas de ônibus ou de táxi imaginarem-se exercendo estas profissões. Por outro lado, o custo interno de optar por profissões como enfermagem ou magistério é relativamente inferior, mesmo que se conheçam as limitações de remuneração e as condições de trabalho destas profissões. Os mecanismos de repressão internos que derivam da autodiscriminação tornam-se tão naturais que, muitas vezes, são interpretados como autodeterminação e não como escolhas pautadas sutilmente pelas normas sociais.

As **consequências da discriminação** manifestam-se, sobretudo, na constituição fragilizada da subjetividade feminina, assim como na “escolha” por parte das mulheres de profissões e ocupações pouco prestigiadas e mal remuneradas. Outras consequências importantes no campo profissional são: impedimentos ao acesso e promoção no emprego, salários inferiores, dificuldades para ascensão profissional em razão de responsabilidades familiares, dificuldades para admissão ou causa de demissão com base na maternidade (solicitação de certificado de esterilização ou de não estar grávida para admissão na empresa, apesar da proibição legal expressa), assédio sexual, entre outras.¹⁴ Observa-se ainda que, no

¹⁴ *assédio sexual*: “... é uma conduta que se manifesta através de palavras, atos ou gestos de caráter sexual, repetida e indesejadamente, e que tende a atingir a dignidade ou a integridade física ou psicológica da pessoa.” (OIT/MTb, *Brasil, gênero e raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades. Discriminação: teoria e prática. Programa Nacional de Direitos Humanos, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Janeiro de 1998*). O assédio sexual implica sempre uma situação de exercício arbitrário de poder, na qual a vítima vê-se constrangida, por medo de perder o emprego ou de não obter uma promoção. São exemplos de assédio sexual: as brincadeiras,

caso das mulheres negras, estas conseqüências são amplificadas tendo em vista a dupla discriminação vivida por elas.

Qual é a situação das mulheres nos mercados de trabalho no Brasil?

Segundo a pesquisa realizada por FLACSO, o **crescimento da força de trabalho feminina no Brasil** é um dos mais altos da América Latina (ver FLACSO/INSTITUTO DA MULHER, 1993). A presença feminina no trabalho assalariado quase dobrou entre 1970 e 1990, alcançando o número de quase 33 milhões de trabalhadoras em 1999, o que corresponde a um pouco mais de 41% da População Economicamente Ativa – PEA – (IBGE/PNAD – 1999). Sobressai o aumento persistente da taxa de atividade feminina (entre 1985 e 1995 ela se ampliou de 37% para 53%), enquanto a masculina pouco se altera (passou de 76% para 78%). Em termos absolutos, este aumento significou o afluxo ao mercado de trabalho de 12 milhões de novas mulheres em uma década.

“Um crescimento dessa monta dificilmente aconteceria sem que dele resultasse uma importante mudança do perfil daquela que participa hoje do mercado de trabalho. De fato, até os anos 70 a mulher brasileira que disputava posições no mundo do trabalho **era majoritariamente jovem, solteira e sem filhos. Hoje ela é mais velha, casada e mãe.** O aumento da taxa de participação feminina foi sustentado pela entrada no mercado de trabalho das mulheres em idades mais elevadas, ou pelo fato de que, ingressando mais jovens no mercado, dele não se retiravam ao iniciar a sua carreira reprodutiva” (GUIMARÃES, 2001, p. 89).

As **taxas de desemprego** entre as mulheres (assim como entre os mais jovens) são, tendencialmente, maiores.¹⁵ O desemprego aberto nas seis áreas metropolitanas brasileiras foi aumentando progressivamente desde 1995, alcançando, em 1999, 8% para as mulheres e 6,5% para os homens, e não havendo perspectivas de diminuição do mesmo (IBGE/PME – agosto 2000). Segundo a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) realizada pelo DIEESE/SEADE, a taxa de desemprego feminina no ano de 2000 superou em cinco pontos percentuais à

comentários e pedidos de favores sexuais; como também a intimidação, recusa de promoção ou demissão provocadas por não ceder aos favores sexuais solicitados.

¹⁵ “No entanto, ao se levantar o número de trabalhadores *beneficiários do seguro-desemprego* observa-se que, dadas as restrições à participação neste benefício somente para os oriundos do setor formal, o percentual de mulheres contemplado é proporcionalmente muito menor à sua representação entre os desempregados.” (CEPIA, 1999, p. 55).

masculina nas seis regiões metropolitanas estudadas, confirmando além disso a tendência ao aumento da diferença. Nos momentos de crise mais aguda, a taxa de desemprego masculino apresentou cifras semelhantes à do desemprego feminino, mas eles recuperaram o emprego com mais rapidez do que elas. O componente sazonal do desemprego feminino é bem mais acentuado do que para os homens. Também o subemprego e a ocupação informal são mais freqüentes entre as trabalhadoras.

A **segmentação ocupacional** no Brasil é das mais acentuadas, concentrando-se o trabalho das mulheres em poucas atividades do setor de serviços: serviços pessoais, administração pública, saúde, ensino, serviços comunitários, comunicações. “O emprego doméstico representa 17% do trabalho feminino. Para efeito da comparação, entre os homens, apenas 1% tem esta ocupação (...). Um quinto das mulheres estão ocupadas em atividades agrícolas, 13,5% no comércio de mercadorias, 29,4% na prestação de serviços e 17,4% nas atividades sociais. Apenas 9% das mulheres ocupadas estão alocadas na indústria. Dos homens, 27% encontram-se neste setor” (DIEESE, 2001).

“Em 16 ocupações do **setor formal**, as mulheres comparecem com mais de 50%, ressaltando-se alguns deles como verdadeiros guetos femininos como: costura 94%; magistério do 1º grau 90%; secretariado 89%, telefonia/telegrafia 86%; enfermagem 84%; e recepção 81%” (NEVES in: CUT, 1996). Por outro lado, na **economia informal**, as mulheres representam aproximadamente 38% da força de trabalho, o que indica uma presença importante. Deve-se ressaltar, ainda, que nesse setor as mulheres são maioria entre os trabalhadores não remunerados (faixa na qual elas representam 62%), e que seu rendimento salarial médio é 51% menor que o dos homens.¹⁶

Com relação à **posição na ocupação** no trabalho principal, a maioria das trabalhadoras brasileiras é assalariada (44% em 1999, segundo IBGE/PNAD). No que diz respeito aos proprietários, a maioria dos donos de empresas são homens (66%). Merece especial atenção a posição na ocupação das trabalhadoras rurais.

¹⁶ “Segundo os critérios do IBGE, *o setor informal da economia* compreende aquelas atividades não regulamentadas pelo poder público ou que não recolhem impostos, por não estarem registradas oficialmente. Isso inclui desde a atividade de um vendedor ambulante até aquela realizada em estabelecimentos com até cinco empregados, incluído o empregador. Segundo este critério, o IBGE afirma que 40% da população economicamente ativa ocupada está hoje no setor informal da economia” (ADITEPP in: FIG/CIDA, 2000, p. 105).

Em 1997, 20% da população feminina economicamente ativa concentrava-se em atividades agrícolas: 39% dentre elas eram trabalhadoras sem remuneração alguma, e 42% dentre elas eram trabalhadoras na produção para o próprio consumo (ou seja, 81% das mulheres envolvidas em atividades agrícolas não percebiam nenhum tipo de compensação financeira, sendo que o percentual de homens na mesma situação não atingia sequer 27%) (ver ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2000).

A **distância salarial entre homens e mulheres** constitui um traço persistente, sem diminuição, de maneira significativa, nos últimos anos. Os homens brasileiros recebiam, em 1999, uma média de 3,2 salários mínimos, enquanto as mulheres brasileiras sequer atingiram o patamar médio de 1,5 salários mínimos (ver CUT, 2000).

Apesar da diferença salarial ser verificada em todos os setores de atividade, merece destaque a situação das mulheres que trabalham na indústria: a maioria delas (69%) ganha até 3 salários mínimos, enquanto os homens com ganhos no mesmo patamar salarial correspondem a 45% (ver DIEESE, 2001). Considerando as regiões metropolitanas, a renda das mulheres é sempre marcadamente menor, sendo que Belo Horizonte e São Paulo apresentam as maiores diferenciações salariais: as mulheres, nestas regiões, ganham 61% do rendimento médio real dos homens. A menor distorção encontra-se em Porto Alegre (70%).

As mulheres economicamente ativas ultrapassam os homens economicamente ativos em anos de **escolaridade** (7 anos de escolaridade, em média, entre as mulheres e 6, em média, entre os homens), porém, elas recebem, em média, salários menores. Observa-se que, seja qual for o nível de escolaridade e o setor de atividade considerado, os salários das mulheres são inferiores ao dos homens. Assim, a escolaridade não constitui um fator que permita às mulheres o acesso a postos de trabalho de igual qualidade ou remuneração que os obtidos pelos homens. Isto significa que os avanços das mulheres com relação à escolaridade não têm sido suficientes para modificar, de forma substancial, a desigualdade socioeconômica.

A maior parte da distância salarial explica-se pela discriminação e não por características produtivas, já que as mulheres, tendo maiores níveis educativos, teriam, por hipótese, maior rendimento ou produtividade. Mas também, a especialização das mulheres em determinado tipo de profissão e ocupações consideradas femininas, que, coincidentemente, são as que

recebem menores níveis salariais, sugere que pode ter havido **um deslocamento, na discriminação, do número de anos de escolaridade para o tipo de escolaridade.**¹⁷

Segundo a PED–1999, “Quanto à qualidade dos postos de trabalho, é notória a precariedade verificada em todas as regiões metropolitanas pesquisadas, o que reflete as más condições de vida e trabalho de parcela expressiva dos trabalhadores e trabalhadoras. Aqui estão englobadas as atividades exercidas com vínculos empregatícios frágeis ou inexistentes, sem direito a benefícios sociais. Pode-se verificar, em todas as localidades abrangidas pela PED, que a proporção de mulheres ocupadas de forma precária é significativamente maior que a proporção de homens nessa situação.”¹⁸

De outro lado, o **risco da desocupação** afeta de maneira mais significativa às mulheres de nível de escolaridade intermediário (primeiro grau completo e segundo grau), cujas taxas de desemprego, nos anos 90, praticamente dobraram com relação às altamente escolarizadas (nível superior), e às sem qualquer nível de instrução formal. O grupo de mulheres mais preservado frente a desocupação é aquele constituído por mulheres com nível superior de escolaridade (GUIMARÃES, 2001).

“... a coerência dos resultados em nível nacional demonstra, sem qualquer sombra de dúvida, que a discriminação racial é um fato presente cotidianamente, interferindo em todos os espaços do mercado de trabalho brasileiro. As informações permitem, ainda, concluir que a **discriminação racial** se sobrepõe à discriminação por sexo, e, juntas, constituem o cenário de aguda dificuldade em que vivem as mulheres negras, atingidas por ambas” (BENTO, 2000, p. 16).

¹⁷ Assume relevância aqui o conceito de “*barreiras ou teto de cristal*”: são mecanismos articulados de discriminação encoberta e autodiscriminação que limitam as possibilidades de formação profissional e promoção das mulheres nos mercados de trabalho, além da livre construção de uma trajetória profissional baseada em suas necessidades, competências e desejos. São chamadas de “barreiras ou teto” por serem de difícil transposição, e de “cristal” porque não são facilmente identificáveis, à medida que os mecanismos de discriminação tornaram-se mais sutis.

¹⁸ São considerados *trabalhadores em situações vulneráveis* os assalariados sem carteira de trabalho assinada, os autônomos que trabalham para o público, os trabalhadores familiares não remunerados e os empregados domésticos (DIEESE, 2001).

As mulheres negras (segundo a PNAD de 1999, mais de 36 milhões de pessoas, ou seja, 23% do total da população brasileira e 44% da população feminina) sofrem a exclusão mais aguda.¹⁹ Grande parte das trabalhadoras negras está concentrada em setores que oferecem menores rendimentos e possibilidades de ascensão, como os de serviços domésticos. Se o emprego doméstico concentrava 19% da população feminina economicamente ativa em 1998, 56% eram mulheres negras. Vale observar, ainda, que no setor doméstico há uma expressiva proporção de mulheres assalariadas sem carteira assinada.

Tanto nas regiões mais pobres, como no conjunto do País, as mulheres pardas ou negras vivem as piores condições de emprego, marcadas sempre por uma grande instabilidade, padecendo de um alto subemprego, ocupando os níveis mais baixos da escala ocupacional e obtendo um salário médio inferior ao dos homens (uma das distâncias salariais mais altas da América Latina).²⁰

“Em meio à imensa pobreza brasileira, as famílias chefiadas por mulheres negras são as mais pobres. Elas chegam a receber rendimentos 55% menores que os das mulheres brancas. A sobrecarga de trabalho no cotidiano lhes pesa mais agudamente sobre o corpo e a mente. (...). Pesquisas epidemiológicas demonstram que, por falta de atendimento ou racismo nas abordagens médicas, as mulheres negras morrem antes do tempo. Contrariando a tendência mundial de que as mulheres têm alguns anos a mais na expectativa de vida em comparação com os homens, no Brasil as mulheres negras morrem mais cedo que os homens brancos! Estas são algumas aproximações sobre uma realidade que não é apenas estatística, mas política” (ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2001, p. 5).

¹⁹ “São vários os termos adotados para nomear as raças/etnias que compõem a população brasileira. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) usa a autotaxonomia racial tendo por base a cor da pele (questão cor). As pessoas entrevistadas definem em qual grupo elas consideram que se incluem, entre as opções: branco, preto, pardo, amarelo ou indígena. Quando se usa o termo “população negra”, estão sendo consideradas em conjunto as populações preta e parda. A “cor” amarela identifica povos de origem asiática. E na classificação “indígena” estão circunscritas diferentes etnias. Essa metodologia tem sido criticada por ativistas do movimento negro brasileiro, por conta das ambigüidades que suscita. (...) Apesar das críticas, o quesito cor do IBGE é a metodologia de classificação racial/étnica oficial do Brasil e é o parâmetro utilizado nos estudos de diferentes enfoques com recorte racial/étnico, sendo adotado também por outros órgãos de pesquisa e nos estudos das Ciências Sociais em geral.” (ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2001, p. 9).

²⁰ “A *hierarquia das remunerações no mercado de trabalho brasileiro* situa os homens brancos nas posições mais altas, seguidas dos homens afro-brasileiros, em seguida as mulheres brancas e, por último, as mulheres afro-brasileiras.” (VALENZUELA in: OIT/MTb, 1997, p. 47).

O crescimento da força de trabalho feminina foi acompanhado nos anos 70 de um aumento mais que proporcional das taxas de **sindicalização feminina**. No entanto, o crescimento da participação das mulheres nos sindicatos não se manteve posteriormente, e também não houve alteração qualitativa em dita participação (as mulheres continuaram a estar sub-representadas nas posições de liderança).

Um tema preocupa especialmente, considerando a proposta da livre negociação coletiva entre trabalhadores e empresários, é a preparação de uma **liderança sindical feminina** que permita a colocação da problemática específica das mulheres no mercado de trabalho. Pesquisas realizadas pelo DIEESE mostram que as condições de trabalho das mulheres constituem um tema secundário nas negociações coletivas (ver CUT/CGT/FORÇA SINDICAL/DIEESE, 1999). Por outro lado, também o DIEESE destacou outros problemas relacionados como: a ausência de mulheres nas organizações de trabalhadores e a falta de itens específicos nos estatutos das comissões de fábrica ou empresas. Este tema será abordado especialmente neste texto (ver agenda sindical).

Também se atribui especial importância à sensibilização de **lideranças empresariais e creditícias**. O papel dos empresários e das instituições de crédito revela-se crucial na integração econômica e social das pessoas excluídas do mercado de trabalho, assim como na eliminação das formas encobertas de discriminação. Não é fácil estabelecer um diálogo frutífero com os empresários sobre o tema da discriminação. Existe uma grande dificuldade, por parte das empresas e instituições de crédito, para identificar as ações de discriminação que ocorrem em seu âmbito de ação, bem como suas causas e conseqüências. Para fazer frente a esses entraves no setor empresarial, alguns especialistas recomendam relacionar o aumento da produtividade e da qualidade, necessários para fazer frente à globalização, com o combate à discriminação de gênero (ver OIT/MTb, 1996 e 1997).

Que acontece com as relações de gênero no mundo globalizado do trabalho?

No novo contexto internacional, configurado na última década do século XX com base **nas inovações tecnológicas, na globalização da produção e do comércio, e na reestruturação econômica mundial**, o objetivo da igualdade entre homens e mulheres deveria estar colocado no centro do debate. As inovações tecnológicas tiveram forte impacto nas formas de organização e gestão do trabalho, alterando significativamente as relações sociais no mundo do trabalho. As dinâmicas globalizadora e reestruturadora aumentaram as brechas sociais e

econômicas não só entre os países latino-americanos, mas também no interior dos mesmos, o que é particularmente grave devido às fortes disparidades pré-existentes na distribuição da renda (na nossa análise, entre homens e mulheres) (ver VALENZUELA in: CINTERFOR/OIT, 1995).

Estas mudanças afetaram os trabalhadores em geral, porém com especificidades derivadas da continuidade da divisão sexual do trabalho. De um lado, os programas de **estabilização e ajuste estrutural** (reforma de estado, diminuição do gasto público, privatizações, redução do emprego público) **provocaram quedas no gasto público na área social e baixas salariais, entre outros efeitos particularmente sofridos pelas mulheres**. Pela sua tradicional função social na domesticidade e pelo aumento dos lares chefiados por mulheres (no Brasil, em 1999, 26% dos lares eram sustentados por mulheres, segundo IBGE/PNAD), elas assumiram grande parte das conseqüências negativas destas medidas de estabilização e ajuste estrutural, que diminuíram o papel do Estado como agente do bem-estar social com a concomitante privatização de responsabilidades sociais, principalmente nas áreas de saúde e educação (o denominado “ajuste invisível”). Na atualidade existem mais mulheres que trabalham remuneradamente e as mulheres em conjunto trabalham semanalmente mais horas, em condições desfavoráveis, para garantir que as crianças e os idosos da sua família tenham acesso a serviços de educação e de saúde.

De outro lado, a denominada **flexibilização dos mercados de trabalho afeta diferentemente os homens e as mulheres** (a flexibilidade é sexuada). A flexibilidade no volume do emprego e no tempo de trabalho é garantida essencialmente pelas mulheres nos modelos de trabalho adotados atualmente em âmbito internacional. A flexibilidade interna às instituições (polivalência, rotação, integração de tarefas, qualificação profissional e trabalho em equipe) concerne fundamentalmente à mão-de-obra masculina, pois afeta fundamentalmente empregos e ocupações masculinizadas (empregos ditos ‘atípicos’ para as mulheres). A flexibilidade externa às instituições, vinda da terceirização de algumas tarefas e serviços, é obtida principalmente pelo recurso à mão-de-obra feminina, e através de empregos precários, trabalho de tempo parcial, horários flexíveis, anualização do tempo de trabalho. Assim, a flexibilização dos mercados de trabalho aumentaria as desigualdades entre homens e mulheres quanto às condições de trabalho e emprego (HIRATA in: FIG/CIDA, 2000, p. 45).

Todavia, existem algumas tensões que percorrem a bibliografia sobre as novas tendências no mundo do trabalho e sua repercussão na vida das mulheres. Uma delas

diz respeito à **filosofia da “qualidade total”**, que pretende valorizar a subjetividade daquele/a que aprende ou daquele/a que trabalha, ressaltando o “aprender a aprender”, o saber resolver problemas, a flexibilidade, a polivalência, a capacidade de se defrontar com várias tarefas ao mesmo tempo, entre outras características, e tende a formar trabalhadores e trabalhadoras em diferentes tipos de habilidades humano–relacionais junto às técnico–profissionais. No contexto desta filosofia, existiria uma explícita valorização dos recursos e qualidades femininas, relacionadas com a sensibilidade, a capacidade de comunicação (transmitir e saber escutar) e a visão de equipe (trabalho cooperativo e solidário). Esta valorização converteria as antigas desvantagens das mulheres em vantagens comparativas.

No entanto, há pesquisadoras segundo as quais esta filosofia da “qualidade total” e sua valorização das qualidades femininas constituem novas formas de discriminação, reforçando antigos estereótipos sexuais²¹ e fazendo uso deles para justificar o uso mais intensivo da mão–de–obra, incentivado pela figura das “trabalhadoras eficientes” (ver, por exemplo: BENSIMON, 1995). A tensão registrada entre as diversas concepções teóricas no que diz respeito ao novo modelo organizacional da qualidade total, talvez possa ser expressa na fórmula “a **vantagem de ser mulher versus uma nova forma de domínio**, mais sofisticada”.

Os dados empíricos de pesquisas mais recentes tenderiam a apoiar a segunda parte de tensão, salientando o que acontece quando ditos fenômenos de inovação tecnológica, reestruturação produtiva e flexibilização do trabalho começam a agir nos mercados de trabalho latino–americanos, tão segmentados e piramidalmente (des)organizados sob o ponto de vista de gênero: “Pesquisas latino–americanas mostram como as mulheres estão afastadas das experiências mais inovadoras nos setores industriais de ponta e salientam uma fase de masculinização da reestruturação produtiva em determinados setores. Assim, o que parece estar acontecendo é que estamos entrando num novo ciclo de organização do trabalho, no qual **antigas defasagens se somam à criação de novos mecanismos de desigualdade**, de discriminação e de segmentação ocupacional. O mundo do trabalho parece que não só é capaz de reproduzir mas também de inovar as

²¹ *estereótipos sexuais*: provêm das palavras gregas *estereós* e *typos*. A primeira significa sólido e a segunda, molde ou modelo. Os estereótipos são preconceitos sobre grupos humanos, que se aplicam às pessoas, mesmo sem conhecê-las. Por exemplo: “as mulheres são fracas e os homens são fortes”; “as mulheres são sensíveis e os homens são violentos”. Os estereótipos baseados no sexo das pessoas promovem a imitação de certos modelos rígidos para as mulheres e outros, igualmente rígidos, para os homens.

configurações assimétricas das identidades e das divisões dos papéis” (CAPELLIN, DELGADO & SOARES, 2000, p. 13/14).

Por exemplo: GIRLING e KEITH analisaram a demografia e a dinâmica do gênero em firmas atuantes no marco do NAFTA (políticas, organização e força de trabalho de algumas firmas, antes e depois do acordo de livre comércio) (ver GIRLING & KEITH in: VOGEL & NASCIMENTO, 1999). Os resultados **colocam em questão os efeitos positivos para as trabalhadoras dos novos modelos de produção global**, que supostamente transferem das mãos ágeis para as mentes perspicazes bem treinadas a competitividade das empresas inscritas no mercado comum criado pelo NAFTA. Os primeiros resultados demonstram que as trabalhadoras estão amplamente restritas a serviços de secretariado, de apoio à linha de produção.

Por outro lado, o caso das trabalhadoras mexicanas (especialmente as “maquiladoras” na fronteira norte de México) tem sido colocado pela literatura específica como um exemplo concreto de **“dumping social”** entre sócios comerciais em condições socioeconômicas assimétricas. O “dumping social” é uma prática comercial desleal que aumenta as vantagens competitivas do sócio menos desenvolvido pelo menor custo do fator trabalho e pela superexploração dos trabalhadores (neste caso, das trabalhadoras). As “maquiladoras” são trabalhadoras com pouca qualificação profissional, contratadas por baixos salários e em precárias condições de trabalho para montar peças fabricadas nos Estados Unidos, produzindo mercadorias destinadas ao consumo do mercado estadunidense.

Ainda sobre estas conseqüências contraditórias dos processos de reestruturação produtiva nas relações de gênero e nos mercados de trabalho, as organizadoras do livro de ELAS afirmam: “As modificações no seio das cadeias produtivas, na geração e no conteúdo dos empregos, têm implicado um **duplo movimento, tanto no cancelamento de postos de trabalho como no surgimento de novas vocações empresariais** que repercutem na mão-de-obra masculina e feminina. Os últimos indicadores sociais a respeito dos espaços sócio-profissionais e dos trabalhadores evidenciam que há profundas disparidades na universalização ao acesso aos direitos de cidadania social. Podemos dizer que, se há um movimento em direção à inclusão, também se aguçam as formas de precarização e de exclusão. Vários estudos na América Latina têm mostrado que, apesar das crises econômicas, cresceram e continuam crescendo as taxas de atividade feminina, como também crescem as taxas de desemprego” (CAPELLIN, DELGADO & SOARES, 2000, p. 13).

O panorama que se configura na atualidade mostra uma tendência à constituição de, por um lado, um grupo de trabalhadores qualificados, estáveis e bem pagos, situados nas empresas de ponta da cadeia produtiva; e por outro lado a ampliação de redes de subcontratação destas empresas, terceirizando parte de sua produção e estabelecendo para tanto **contratos flexíveis, mal pagos e provisórios**, baseados na lógica de redução de custos. É neste segundo grupo que as mulheres teriam encontrado uma possibilidade de inserção maior, ressaltando-se o trabalho a domicílio. Além de ficarem excluídas do conjunto de benefícios oferecidos pelas empresas contratantes, e muitas vezes inclusive das garantias asseguradas por lei, estas trabalhadoras são também excluídas da categoria profissional e, portanto, da representação sindical.

Além disso, a flexibilização do trabalho também **aumenta as desigualdades já existentes entre as mulheres** de diferentes setores socioeconômicos ou raça/cor de um mesmo país, com inserções variáveis no mercado de trabalho nacional; e entre mulheres de vários países, com inserções variáveis nas cadeias produtivas internacionais. Essas desigualdades dizem respeito ao conteúdo do trabalho, mas também às formas de contratação.

Assim, durante as últimas décadas do século passado têm acontecido mudanças significativas no mundo do trabalho e na participação das mulheres nesse mundo. Porém, **não se registrou uma diminuição significativa das desigualdades entre homens e mulheres**: o aumento da participação das mulheres nos mercados de trabalho está mais vinculado à expansão de atividades “femininas” do que ao acesso a atividades “masculinas”; as discriminações vertical e horizontal dos mercados de trabalho se reproduzem; a brecha salarial não foi reduzida (é maior quanto maior é o nível de instrução); a taxa de desemprego feminina continua sendo superior à dos homens; e aumenta a presença de mulheres nas ocupações mais precárias.

Destarte, poder-se-ia dizer que as **relações de gênero igualitárias no mundo do trabalho devem ser fomentadas especificamente pelas políticas públicas**, pois os mercados não conseguem regular espontaneamente este tipo de desigualdades visando sua desapareção ainda em contextos de mudanças significativas.

Quais são as políticas públicas implementadas atualmente no Brasil?

No Brasil, existe uma série de **dispositivos constitucionais e legais em vigor**, isto é, direitos já conquistados, contra a discriminação das mulheres no

mercado de trabalho. Em primeiro lugar, a Constituição Federal (1988), no art.7, inciso XX, garante a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos”. Por outro lado, no inciso XXX estabeleceu-se a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. Além disso, a lei nº 9.029/95 “proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho”. A lei nº 9.799/99 “insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho”, e a lei nº 10.224/01 tipifica e penaliza o assédio sexual.²² Finalmente, a lei nº 10.208/01 dispõe sobre a profissão de empregado doméstico para facultar ao FGTS e ao seguro de desemprego, e a lei nº 10.244/01 permite a realização de horas extras por mulheres (revoga o artigo da CLT que as proibia apesar de já ocorrer na prática, reafirmando o princípio de igualdade de oportunidades).

Para além dos dispositivos legais, sancionados a partir da deliberação e da ação no âmbito do Congresso Nacional, o princípio da **democratização** tem permeado a organização do Estado brasileiro e se apresenta a partir do art. 1º da Constituição Federal, que define que a República Federativa do Brasil “constitui-se em Estado democrático de Direito”. Diferentes artigos da Constituição Federal definem como diretrizes a **descentralização político-administrativa e a participação popular**.²³ O Estado assume sua insuficiência em responder sozinho às demandas sociais, mesmo reconhecendo-se como imprescindível e insubstituível no que diz respeito à responsabilidade do financiamento e à condução das políticas públicas.

²² Esta foi uma das poucas questões de gênero equacionadas no período 1999–2001, tendo sido matéria aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pela Presidência da República. (ver RODRIGUES, 2001).

²³ “Embora os conceitos de *descentralização* e *desconcentração* sejam normalmente utilizados como sinônimos, na realidade traduzem concepções distintas. A despeito de, em algumas situações, esses dois conceitos se articularem com a descentralização seguindo a um processo anterior de desconcentração, tratam-se de idéias distintas. A desconcentração constitui em um processo de ‘dispersão físico-territorial das agências governamentais que até então estavam localizadas centralmente’. Trata-se de uma iniciativa do poder central e tem como objetivo aprimorar e ampliar a eficiência e a presença desse poder. Ou seja, é perfeitamente compatível com a centralização. A descentralização constitui potencialmente, um movimento de baixo para cima e envolve necessariamente alterações profundas nos núcleos de poder, conduzindo a uma maior distribuição do poder decisório. Essa situação explica as dificuldades dos processos de efetiva descentralização.” (RIBEIRO & GUEDES in: YANNOULAS, 2001, p. 53–54).

Dessa forma, o Estado amplia sua interlocução com a sociedade por meio de suas diferentes formas de organização, instituindo assim um novo modelo de gestão, no qual os agentes e beneficiários dessa política exercem o controle social. Nesse novo contexto, a sociedade civil organizada participa da **formulação e avaliação das políticas públicas**, com propostas revestidas de caráter transformador diante dos novos paradigmas de proteção social.²⁴ Na formulação, para garantir que o desenho das políticas responda efetivamente às necessidades e especificidades dos diferentes grupos sociais; e na avaliação para fiscalizar a ação do Estado.

Foram introduzidas mudanças fundamentais na arquitetura das instituições de governo, incorporando mecanismos criativos para a participação social na formulação de políticas públicas e no controle dos atos (e recursos) de governo. No caso das Políticas Públicas de Trabalho e Renda (PPTRs), foi criado em 1990 o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).²⁵ O FAT é formado por contribuições sociais do setor público e do setor privado, incidentes sobre o faturamento das empresas, e gerenciado, em nível federal, pelo Conselho Deliberativo do FAT (CODEFAT). Os últimos dez anos da formulação e gestão de PPTRs no Brasil têm se caracterizado pelo crescente envolvimento da sociedade civil, principalmente através da deliberação em **colegiados tripartites e paritários**, com representantes do governo, do empresariado, e dos trabalhadores: CODEFAT, em nível federal; Comissões Estaduais de Trabalho – CETs – em nível estadual; e Comissões Municipais de Trabalho – CMTs – em nível municipal.

Incorporar segmentos da população trabalhadora tradicionalmente excluídos, entre eles a PEA feminina, tem sido um dos objetivos fundamentais do sistema tripartite e paritário para a formulação, gestão e avaliação da PPTR no

²⁴ “Um dos fenômenos mais importantes das últimas décadas tem sido o papel desempenhado pelas *organizações não governamentais (ONGs) e outras organizações da sociedade civil* no cenário político dos países do continente americano. A sociedade civil destes países se fortaleceu através da atuação de ONGs e movimentos sociais que ampliaram o debate democrático, incorporando novas dimensões de cidadania e redefinindo o próprio conceito de democracia. Estas organizações têm também exercido relevante influência em arenas regionais e internacionais. Atuando através de redes e articulações, tiveram um papel fundamental nas últimas Conferências das Nações Unidas, incorporando mudanças paradigmáticas importantes em temas relacionados a meio ambiente, direitos humanos, população, gênero, e saúde reprodutiva, entre outros.” (PITANGUY & HERINGER in: CEPIA, 1999, p. 5). Sobre a dimensão transnacional dos movimentos sociais, ver SIKKINK in: ABREGÚ y RAMOS, 2000.

²⁵ A expressão *Políticas Públicas de Trabalho e Renda (PPTRs)* é aqui utilizada para referir-se ao conjunto de mecanismos financiados pelo FAT, a partir de 1993: seguro-desemprego, intermediação de mão-de-obra, programas de geração de emprego e renda, informações sobre o mercado de trabalho e educação profissional.

Brasil. No caso das mulheres, a preferência ou foco estaria dado por segmentos específicos de risco social: chefia de família, baixa escolaridade, jovens e trabalhadoras rurais.

A qualificação profissional tem sido um dos fatores chaves nas PPTRs desenvolvidas na Brasil de hoje. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE: “A **necessidade de incorporação da PEA feminina** aos programas de qualificação levou em conta, entre outros fatores, o notável crescimento da participação das mulheres, que praticamente dobrou nos últimos 30 anos: de 21% em 1970 para 40% da PEA em 1995/96, como reflexo da urbanização e queda nas taxas de fecundidade, que tanto favorece como de certa forma exige o trabalho da mulher, inclusive para complementação de renda familiar. Ao mesmo tempo, as transformações no perfil do emprego, que se desloca do secundário, tradicional reduto masculino, para o terciário, abrem maior espaço ao engajamento da mulher na força de trabalho. Mudam, inclusive, os papéis econômicos, crescendo a participação de mulheres na condição de chefes de família” (MTE/SEFOR, 1998, p.8).

O MTE estima que o **investimento do FAT na qualificação da PEA feminina** passou de R\$ 100 milhões em 1996 a R\$ 180 milhões em 1997, totalizando R\$ 280 milhões só no âmbito do PLANFOR.²⁶ Por outro lado, têm-se multiplicado experiências inovadoras especificamente destinadas às mulheres, totalizando 20 só entre 1996 e 1997, que valorizam novos nichos de trabalho e geração de renda para mulheres, além da melhoria da qualidade de vida familiar e comunitária de populações de baixa renda²⁷.

A análise dos resultados quantitativos alcançados pelo PLANFOR entre 1996 e 1998, revela um interessante avanço, dado que se registrou uma **atenção preferencial às mulheres**, inclusive superando as metas inicialmente propostas. Estas metas eram alcançar uma percentagem similar a PEA feminina (~40%) entre

²⁶ *Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR)*: Em 1995 teve início a implementação do PLANFOR através da antiga Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional (SEFOR) e, atualmente, através da nova Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE) do MTE. O PLANFOR é parte do projeto de desenvolvimento social do Governo, tendo sido incluído desde 1996 no plano “Brasil em Ação”, como uma das políticas ativas do Sistema Público de Emprego (SPE) financiado pelo FAT.

²⁷ Segundo o MTE: “O *conceito de inovador* se refere a aspectos como clientelas atendidas, conteúdos ministrados, forma de organização do programa, parcerias formadas – mesmo que nem todos estejam presentes em cada experiência” (MTE/SEFOR, 1998).

as formandas, com um mínimo de participação de 30% segundo os compromissos assumidos junto ao Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) (ver MINISTÉRIO DA JUSTIÇA/MTb, 1996). Segundo as informações oficiais, a média da participação feminina alcançada no PLANFOR para os anos 1995–1999 foi de 50% (mais de 4 milhões de trabalhadoras). Desse total, 20% são chefas de família (ver MTE, 2000).²⁸

Porém, a análise do perfil da população feminina atingida pelo PLANFOR e do acompanhamento de egressos revela que, apesar de ter atingido preferencialmente mulheres chefas de família e jovens (entre outros grupos vulneráveis selecionados), existem **algumas dificuldades com a focalização** dos cursos e atividades com o público-alvo, principalmente com relação à população rural (maior concentração de atendimento nas áreas urbanas), e à escolaridade (pois a escolaridade das beneficiárias do PLANFOR é relativamente alta, concentrada na faixa de segundo e terceiro graus).

Algumas especialistas alertam para o fato de que estes resultados quantitativos não refletem, na verdade, a vontade política, mas **o desejo e as necessidades das próprias mulheres**: “Só que, na prática, essa participação elevada revela pressão por parte da oferta de mão-de-obra feminina, isto é, como as mulheres continuam adentrando o mercado de trabalho e enfrentando dificuldades, buscam, simultaneamente, incrementar seu grau de empregabilidade e, em conseqüência, inscrevem-se em cursos de formação e capacitação, notadamente no SPE (sistema público de emprego). Em outras palavras, índices elevados de participação feminina são, antes de mais nada, expressão da pressão espontânea exercida pelas mulheres e não reflexo de uma política voluntarista, com objetivos explícitos. O ponto positivo a registrar, mas por si insuficiente, é que não há reação contrária a tal pressão feminina” (LAVINAS in: OIT/MTE, 1999, p. 185).

A avaliação dos resultados do PLANFOR deve, por outro lado, englobar considerações qualitativas, principalmente no que diz respeito ao conteúdo e à

²⁸ Outro programa financiado pelo FAT com destaque pela atenção preferencial de mulheres é o *PROGER* (Programa de Geração de Emprego e Renda). Segundo o relatório de avaliação elaborado pelo IBASE em 1999, 42% dos empregos gerados e mantidos pelos empreendimentos financiados tiveram mulheres como beneficiárias. Porém, 68% dos beneficiários diretos do PROGER são homens. Um programa discriminatório em sua execução seria o *PRONAF* (Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar), pois quase a totalidade dos beneficiários é de homens, apesar de que o volume de propostas encaminhadas por mulheres aos projetos que dão acesso ao crédito é grande –sendo poucas aprovadas (ver IBASE, 1999; e ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2000).

estrutura dos cursos oferecidos, bem como aos problemas da denominada “empregabilidade” e de articulação de políticas públicas. Com relação ao conteúdo é importante um cuidado especial em evitar “**cursos para mulheres**” que reproduzam sua concentração em um número reduzido de ocupações, reafirmando a segmentação do mercado de trabalho e a pirâmide ocupacional. É necessário formular cursos e projetos que tendam a abrir o leque de oportunidades de formação profissional e de trabalho remunerado para as mulheres nos diversos setores da economia, e, ao mesmo tempo, que possibilitem a manutenção e a promoção no emprego, bem como a redução dos diferenciais salariais entre homens e mulheres com idênticas condições de escolaridade.

Neste sentido, a ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS destacou que “existem enormes disparidades nas ações em curso, que comprometem os resultados e processos de avaliação. Há um acentuado privilégio dos cursos de capacitação em habilidades consideradas femininas –tanto aquelas ligadas ao bem-estar da família e comunidade como aquelas ligadas à tarefa de costurar, cozinhar, cuidar de pequenos animais e plantações, etc. É muito baixa a capacidade de sustentação econômica dessas atividades, com conseqüente impacto sobre as pessoas que nela se envolvem. Entre as 19 experiências consideradas inovadoras pelos gestores do plano, constata-se que nenhuma delas está referida a setores de ponta da economia; nenhuma está diretamente relacionada a atividades cujos níveis de desemprego tenham penalizado preferencialmente as mulheres; nenhuma possui linha específica de crédito que possa constituir possibilidade de expansão do negócio. Embora seja louvável o fato de terem sido incorporadas, como público-alvo, mulheres indígenas, negras, vendedoras ambulantes, trabalhadoras rurais, empregadas domésticas, o quadro estrutural de precariedade das mulheres brasileiras no que se refere ao mercado de trabalho não permite afirmar que tais grupos venham ter alterado, fundamentalmente, sua situação social e econômica” (ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2000, p. 33).

A própria metodologia de planejamento e avaliação do PLANFOR merece também algumas considerações sob o enfoque de gênero. Uma carência específica que o MTE está tentando solucionar através das mais recentes propostas diz respeito à **informação discriminada por sexo** e particularmente à incorporação da variável de gênero na execução e avaliação da formação profissional oferecida nos Estados (ver, entre outros, MTE, 2000).

Além disso, “... quanto à **empregabilidade por sexo**, revela-se a necessidade de, por um lado, construir e monitorar indicadores que possam medir como está

mudando qualitativamente a forma de inserção ocupacional das mulheres, considerando sua entrada em setores onde estão pouco presentes (ramos e atividades). Por outro lado, observar como evolui o rendimento médio feminino nas ocupações e atividades onde elas já são maioria entre os ocupados, de modo a inferir se acompanha a evolução dos rendimentos em geral ou se aponta ganhos indicando mobilidade ascendente na hierarquia funcional” (LAVINAS in: OIT/MTE, 1999, p. 202).

Finalmente, apesar do apoio esporádico aos organismos diretamente interessados na questão de gênero (por exemplo, Conselho da Mulher do Distrito Federal, Associação Latino-america de Sociologia do Trabalho, DIEESE, UNIFEM), e da existência de algumas parcerias nacionais com vistas ao avanço conceitual na questão de gênero (por exemplo, com OIT/Brasil, Equipe Técnica Multidisciplinar da OIT/Chile, e com FLACSO/Brasil), pouco se têm avançado no que diz respeito à sensibilização de atores e à formação de multiplicadores nos Estados da Federação, bem como na aproximação dos movimentos de mulheres ao planejamento, execução e avaliação da formação profissional (**avanços metodológico e operacional**).

Para podermos avaliar de maneira apropriada a participação das mulheres na formulação e avaliação de PPTRs no geral, é pertinente levar em conta o quadro geral sobre **participação das brasileiras no sistema político**.

Segundo o documento publicado pela ARTICULAÇÃO DAS MULHERES BRASILEIRAS, no **poder executivo** federal 46% dos cargos de nível superior em início de carreira estão ocupados por mulheres, mas tal participação diminui para 13% nas funções mais altas. O País é governado por um presidente e seus ministros, todos homens. Nas eleições de 1998 foram eleitas apenas uma governadora (reeleita) e duas vice-governadoras (uma negra, sendo o mais alto cargo executivo ocupado por uma mulher negra no país) do total das 27 unidades da federação. Finalmente, as prefeitas (303) representam 6% d@s mandatári@s dos 5.505 municípios brasileiros de então.

No **poder legislativo** a situação não é melhor: o número de deputadas eleitas caiu entre 1994 (33) e 1998 (29), representando na atualidade apenas 6% d@s legislador@s federais dessa Câmara. No caso do Senado Federal, elas são somente 6 da totalidade de 81 legislador@s (7%). Nas Assembléias e Câmaras Legislativas a participação das mulheres é maior, de aproximadamente 10% d@s

1059 deputad@s estaduais e distritais em todo o país. Entretanto, a mudança mais significativa ocorreu nas Câmaras de vereador@s: o número de vereadoras eleitas aumentou para 6.536 (11 % do total de eleit@s).²⁹

É importante destacar que 5 dos 23 **partidos políticos** que hoje estão representados nos poderes legislativos federal e estaduais adotaram ações afirmativas em sua linha programática ou estatuto, e que as direções das principais **centrais sindicais** com assento no sistema tripartite e paritário para a formulação e avaliação de políticas públicas de trabalho e renda adotaram políticas de cotas (Força Sindical, CGT, CUT, e SDS). Também é interessante mencionar que está em pauta o debate sobre implantação de cotas no Poder Executivo (na composição de chapas para a disputa de cargos eletivos, e no preenchimento do primeiro escalão do governo) e no Poder Judiciário (alternância de sexo para as nomeações de Ministros para o Supremo Tribunal Federal), porém estas propostas são ainda mais polêmicas do que as cotas no Poder Legislativo (ver RODRIGUES, 2001).

As especialistas destacam que, se é preciso trabalhar no preparo dos partidos políticos e sindicatos para o cumprimento das cotas, o aumento do número de mulheres envolvidas na vida política e sindical não garante automaticamente uma mudança radical no conteúdo das políticas formuladas e implementadas. Para tanto, também é preciso trabalhar na **formação e qualificação de lideranças femininas** para cargos de direção, e na própria sensibilização das mulheres (pouco entusiasmadas em participar da política ou contrárias à adoção das políticas de cotas nas instâncias partidárias, entendendo que significariam uma proteção indevida em detrimento do esforço pessoal): “Mesmo capacitadas, a inserção igualitária das mulheres nos espaços de poder não prescinde de uma mudança cultural e política, que de fato as legitime enquanto autônomas e afeitas ao governo do mundo público. As mulheres negras nas mesmas condições enfrentam o adicional do preconceito racial e, para a maioria das mulheres em situação de pobreza, sem acesso a uma educação continuada e de qualidade, colocam-se barreiras extremas. Neste grupo estão em situação especificamente difícil as

²⁹ “Há estudos que procuram explicar os melhores resultados das *mulheres nas disputas eleitorais municipais – tanto para o Executivo como para o Legislativo*– alegando que a instância local é mais permeável à participação feminina. Apontam também que é freqüente o atrelamento da atuação política à carreira dos pais, maridos ou outros parentes de sexo masculino. Esses estudos sugerem também que o ‘município, na estrutura político-administrativa de um país, tem, para as mulheres, o mesmo sentido que o bairro, isto é, uma espécie de prolongamento do lar, onde as atividades ali realizadas e as lutas travadas se refletem nas condições de funcionamento do seu lar e no bem-estar de sua família’.” (ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2000, p. 48).

trabalhadoras rurais, com um contingente de 18 milhões que sequer dispõe de documentação que lhes identifique como tal” (ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2000, p. 50).

Vejam agora a participação das brasileiras na definição das PPTRs dentro do sistema FAT. Existem alguns **elementos a considerar**. Em fevereiro de 1999:

- 1) não se registraram mulheres entre os 9 membros do CODEFAT (na época, três membros por cada bancada);³⁰
- 2) dos 27 cargos de Presidente de Comissão Estadual de Emprego só 4 eram ocupados por mulheres;
- 3) já entre os Secretários Executivos, a participação feminina era maior: 12 das 27 Secretarias eram ocupadas por mulheres;
- 4) dos quase 800 conselheiros estaduais de trabalho, só 126 eram mulheres (17%).

No tratamento da participação das mulheres na formulação de PPTRs, também é necessário destacar a constituição do **Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e Ocupação –GTEDEO–**, criado no âmbito do Ministério de Trabalho (Decreto Presidencial do dia 20 de março de 1996). O GTEDEO, com uma composição tripartite (Ministérios do Trabalho e Emprego, da Justiça, da Saúde, da Educação e das Relações Exteriores; Força Sindical, CUT e CGT; e Confederações Nacionais da Agricultura, do Comércio, da Indústria, dos Transportes e das Instituições Financeiras), tem por missão propor estudos, programas e estratégias visando à igualdade de oportunidades entre gêneros, raças e todos os atributos que discriminam as pessoas nos mercados de trabalho. Merece

³⁰ Esta composição foi alterada, através da Resolução 226/99 do CODEFAT, que consignou a participação de mais um organismo em cada uma das três bancadas, porém sem registro de presença feminina alguma:

Governo	Trabalhadores	Empregadores
01 (um) representante do Ministério do Trabalho e Emprego	01 (um) representante da Força Sindical	01 (um) representante da Confederação Nacional da Indústria
01 (um) representante do Ministério da Previdência e Assistência Social	01 (um) representante da Central Única dos Trabalhadores	01 (um) representante da Confederação Nacional das Instituições Financeiras
01 (um) representante do Ministério da Agricultura e Abastecimento*	01 (um) representante da Confederação Geral dos Trabalhadores	01 (um) representante da Confederação Nacional do Comércio
01 (um) representante do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social	01 (um) representante da Social-Democracia Sindical*	01 (um) representante da Confederação Nacional da Agricultura*

*Novos organismos com assento no colegiado.

Ver: MEIRELES in: YANNOULAS, 2001.

destaque o lançamento da Campanha Nacional de Promoção de Igualdade, com o slogan: “Brasil, Gênero e Raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades”, durante a sessão inaugural do Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção de Igualdade no Emprego” (Brasília, 16 a 18 de Julho de 1997). Porém, na atualidade o mencionado grupo tem uma existência pouco mais que formal (ver SOARES in BENTO, 2000; e também LAVINAS in OIT/MTE, 1999).

Apesar das antigas e novas instituições estarem aí, esperando serem utilizadas/ apropriadas pelas mulheres, é possível verificar que seu aproveitamento pelos/as interessados/as é ainda embrionário. Um breve relevamento das ações promovidas pelos movimentos organizados de mulheres leva-nos a concluir que: se por um lado cresceu a participação societária através das ONGs que advogam (ou fazem *advocacy*) perante o poder político (especialmente o executivo e o legislativo), pressionando para a consideração dos interesses das mulheres, **não houve uma estratégia clara para a apropriação dos antigos e novos espaços de participação democrática** (poderes legislativo e executivo; e sistema CODEFAT/CETs/CMTs), espaços estes em que as mulheres organizadas poderiam intervir formalmente no próprio processo de tomada de decisões no que diz respeito às PPTRs.³¹

Por outro lado, como destaca o projeto de lei apresentado na Câmara durante as comemorações do Dia Internacional da Mulher de 2002 e referendado pelo conjunto da Bancada Feminina, o fato de existirem as instituições e inclusive as cotas não garante o acesso massivo e/ou automático das mulheres nas instâncias de decisão, pois elas ainda contam com menos recursos econômicos, culturais, publicitários para fazer campanhas, etc.

Para finalizar, é preciso destacar uma questão particularmente importante nesta nova PPTR inaugurada pelo FAT: o reconhecimento expresso ao direito e à necessidade da participação ativa de diferentes segmentos da sociedade na sua orientação, implementação e controle, através de comissões e conselhos (nos níveis federal, estadual e municipal). Não seriam as leis do mercado que demarcam o público dos programas incluídos nesta política pública, mas critérios políticos que consideram os programas uma alavanca de mudança socioeconômica e para o acesso à cidadania. A gestão

³¹ Cabe lembrar algumas iniciativas neste sentido, como a campanha nacional “*Mulheres sem Medo do Poder*”, desenvolvida pela Bancada Feminina no Congresso Nacional em 1996, com apóio dos conselhos estaduais e municipais dos direitos das mulheres e o movimento de mulheres, entre outros organismos interessados especificamente. Porém, estas iniciativas suprapartidárias não tiveram a necessária continuidade.

descentralizada e participativa é condição necessária porém não suficiente para o sucesso desta nova política em construção. A concretização destes direitos já reconhecidos não é tarefa fácil e requer **vontade política local, qualificação dos atores e atrizes estratégicos e responsabilidade social e cidadã.**

Que sucede com a igualdade de gênero no MERCOSUL?

O **Tratado de Assunção (1991)** criou o Mercado Comum do Sul – MERCOSUL, integrando Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai. Com base em acordos específicos, estão a princípio associados outros dois países: Chile (1995) e Bolívia (1996). O Tratado prevê livre comércio, união alfandegária, e liberdade de circulação de serviços e fatores produtivos (capital e trabalho). Seu objetivo primordial foi o de possibilitar uma maior complementaridade entre as economias por ele integradas, permitindo a ampliação dos mercados nacionais e a atuação em bloco perante parceiros internacionais, como condições fundamentais para acelerar os processos de desenvolvimento econômico com justiça social nos países signatários, e uma melhor inserção dos mesmos na economia internacional globalizada.

Os **aspectos sociais** da integração supranacional no Cone Sul não foram especialmente considerados por este Tratado nem pelos Subgrupos de Trabalho inicialmente criados. “A partir de pressões das centrais sindicais e do próprio Ministério de Trabalho, foi posteriormente criado o Subgrupo de Trabalho 11 – Assuntos Trabalhistas (Resolução nº 11/91), – único com composição tripartite (governos, empresários, trabalhadores), e que teve seu escopo ampliado a partir de 1992 para incorporar assuntos de seguridade social, passando a denominar-se ‘Relações Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social’ (Resolução nº 11/1992). Em 1995, o Subgrupo de Trabalho 11 sofreu importante processo de reestruturação, vindo a ser renomeado Subgrupo de Trabalho 10” (PAULI in: VOGEL & NASCIMENTO, 1999, p. 11).

Recuperando os diferentes elementos apontados no decorrer deste texto, perguntamos: Será que a integração no MERCOSUL está propondo um “novo inferno” para as mulheres sul-americanas, ou esse inferno já está instalado entre nós, mulheres e homens trabalhadores do MERCOSUL, independentemente destes processos de integração? Será que estes processos de integração poderiam constituir novos e mais importantes **fóruns e ferramentas para as reivindicações das trabalhadoras?**

Lamentavelmente, o nível de **exposição das mulheres aos impactos derivados da articulação de processos de ajuste estrutural, reestruturação**

produtiva e integração supranacional no MERCOSUL poderia ser muito alto, devido a sua significativa participação nos mercados de trabalho, às características desta participação, e ao aumento das tarefas de reprodução social que as mulheres são obrigadas a assumir face a redução dos gastos sociais – principalmente em saúde e educação.

Uma maneira de **subsidiar a obtenção de benefícios e a diminuição dos possíveis riscos** é antecipar-se estrategicamente, garantindo a inclusão da igualdade de oportunidades em todas as políticas públicas nacionais e supranacionais, e paralelamente promovendo mecanismos para que as mulheres participem ativamente do processo de integração. De alguma maneira, a proposta política contida nesta afirmação destacaria a necessidade de agir sobre as contradições apontadas, apoiando as possíveis tendências positivas e visando eliminar os elementos negativos da contradição.

No caso da inclusão da igualdade de oportunidades nas políticas públicas, a experiência europeia tem demonstrado a importância fundamental **das políticas estruturais comunitárias e do princípio do *mainstreaming* para melhorar as perspectivas das mulheres**, reduzindo as disparidades existentes entre homens e mulheres na taxa de atividade, no nível de formação, no acesso e promoção no mercado de trabalho e na participação na tomada de decisões.³² O propósito de uma política pública supranacional desta natureza consistiria em estabelecer patamares básicos ou parâmetros desejáveis de bem-estar a serem alcançados, com adesão e respeito por parte dos países membros do bloco integrado.

Uma questão primordial é a **harmonização da legislação trabalhista** com inclusão do princípio de igualdade de oportunidades, considerando as garantias já conquistadas pelas trabalhadoras dos países membros (isto é: nivelando a legislação por seu aspecto mais favorável). “Em termos jurídicos, o Mercosul tem avançado no âmbito do Direito Comercial e Tributário, além da temática trabalhista e pouco ou quase nada em termos dos direitos humanos tomados em uma perspectiva mais abrangente. Este quadro reflete a composição dos atores historicamente envolvidos no debate sobre integração regional, qual seja governos, setores comerciais e sindicatos. (...) Analisando a legislação relativa ao Mercosul, avaliamos

³² *Gender Mainstreaming ou transversalidade de gênero* significa a inclusão da problemática das relações de gênero como princípio transversal integrado, que deveria permear a formulação e a implementação de todas as políticas públicas e planos de ação de governo.

que, paulatinamente, vêm sendo incorporados aos documentos princípios que têm a democracia e os direitos humanos como parâmetro. Comparando porém com a experiência da União Européia, ainda é bastante tímida a incorporação destes princípios no âmbito do Mercosul. Os direitos trabalhistas obtiveram os maiores avanços, com a assinatura da Carta Sócio-Laboral. (...) No marco deste quadro normativo e à luz dos parâmetros já adotados pelo Mercosul enquanto organização internacional e intergovernamental deveria ser adotada a norma mais benéfica em cada matéria analisada. Isto significa, por exemplo, que, no âmbito dos direitos sociais, não seriam aceitos retrocessos, prevalecendo a legislação mais progressista vigente em qualquer um dos países” (PITANGUY & HERINGER, 2001, p. 145–146).

Também são de fundamental importância as **Resoluções 37/2000, 83/2000 e 84/2000, do Grupo do Mercado Comum**. A primeira destas resoluções propõe a elaboração de uma lista de atualização periódica contendo todos os programas, medidas e projetos com incidência sobre as mulheres na região, executados por órgãos do MERCOSUL. A segunda resolução solicita aos governos dos países membros empenhar esforços para promover a integração e harmonização metodológica dos bancos de dados existentes, com vistas a contar com indicadores regionais consistentes para a formulação de políticas produtivas e sociais fundamentais com a devida consideração das questões de gênero. A terceira resolução instrui aos diferentes foros do MERCOSUL a incorporar a perspectiva de gênero no planejamento, elaboração, implementação e avaliação de atividades, políticas e programas, com especial ênfase na análise do impacto sobre as mulheres e visando garantir a igualdade e equidade dos gêneros.

Todavia, a formulação de políticas sociais supranacionais com incorporação da perspectiva de gênero depende, em grande medida, da participação das mulheres (e particularmente das trabalhadoras) no próprio processo de integração. Talvez o desafio maior seja deixar de lado o desconcerto inicial e os interrogantes que, por enquanto, não podem ser respondidos de maneira unidirecional, e batalhar no sentido de transformar o próprio processo de integração supranacional num âmbito de promoção por excelência do **empoderamento dos trabalhadores no geral e das mulheres em particular**.³³

³³ *empoderamento*: provém do inglês *empowerment*. No contexto dos estudos de gênero, refere-se à potencialidade profissional das mulheres, aumentando sua informação, aprimorando suas percepções e trocando idéias e expressando sentimentos. Seu objetivo mais amplo é fortalecer as capacidades, habilidades e disposições para o exercício legítimo do poder. Pode-se identificar um conjunto de práticas para desencadear o processo de

Assim parecem ter compreendido a situação as centrais sindicais, se observamos a articulação feita através da **Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul** e, principalmente, a partir da criação da **Comissão de Mulheres**³⁴. A criação desta comissão é considerada por algumas especialistas como o passo mais importante em termos de representação dos interesses das trabalhadoras no contexto integrado. Por esta via, as centrais sindicais e outros organismos (nacionais e internacionais) têm batalhado pela inclusão do “princípio de nivelção por cima” dos direitos obtidos pelas trabalhadoras dos diferentes países membros na harmonização de políticas públicas na área de emprego e renda do MERCOSUL, como por exemplo: a ratificação de Convenções da OIT, a elaboração de uma Carta dos Direitos Fundamentais e a inclusão do enfoque de gênero em toda a agenda prevista no Subgrupo especializado em questões trabalhistas (atual Subgrupo 10, de composição tripartite, com participação dos trabalhadores, dos empresários e dos governos). Uma missão fundamental da Coordenadora, a partir da pressão da Comissão de Mulheres, é incluir nos convênios coletivos supranacionais e setoriais cláusulas explícitas visando eliminar a discriminação e promover a igualdade. Por outro lado, em fevereiro de 1998 foi aprovado o Protocolo da Mulher Trabalhadora do Mercosul, que estabelece o compromisso de impulsionar a discussão sobre as relações de gênero na Coordenadora e nas Centrais Sindicais que a compõem.

empoderamento, como por exemplo: apresentação de textos novos, exclusivamente pensados a partir da ótica das relações de gênero; novas leituras de textos antigos, não escritos com base nas relações de gênero, mas lidos sob esta ótica; análise da experiência pessoal através da reconstrução da história de vida. Destacam-se as técnicas de colaboração, cooperativa e interativa, com muito diálogo, jogos de papéis, redação de periódicos, relatos (ver GORE, 1996; e também PIUSSI y BIANCHI, 1996).

³⁴ *A Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul* está integrada por oito centrais (CGT–Argentina; PIT/CNT–Uruguai; CUT – Paraguai; CUT, CGT e FS – Brasil; CUT – Chile e, posteriormente, COB–Bolívia). Foi criada em 1987 com o intuito de solidarizar-se com os trabalhadores submetidos a regimes ditatoriais na América Latina e de combater a dívida externa nestes países. Com o início dos processos de integração supra-nacional no Cone Sul, em 1991 a Coordenadora define o seu objetivo de lutar pelos direitos dos trabalhadores no processo de integração e intervir de forma centralizada no processo. A participação das mulheres na Coordenadora tinha ocorrido de forma esporádica até a criação da *Comissão de Mulheres* (1996), única comissão da Coordenadora com assento permanente no plenário. A comissão tem o objetivo de elaborar políticas e campanhas, propor atuações conjuntas, estudar e organizar os aspectos de gênero concomitantes à integração regional e organizar as trabalhadoras na luta geral por uma integração com desenvolvimento social. Iniciou-se então um processo de debate que, entre outros resultados, permitiu a elaboração e execução de um projeto sobre questões de gênero e integração regional, executado pelas sindicais e financiado pelo FIG/CIDA. Este projeto tem por propósito fundamental sensibilizar lideranças sindicais da Coordenadora e capacitar as sindicalistas do Cone Sul, procurando aumentar a participação das mulheres nos processos decisórios e reduzir a discriminação nas ações do MERCOSUL (ver CUT, 1997; ESPINO in: VOGEL & NASCIMENTO, 1999; e FORÇA SINDICAL in: FIG/CIDA, 2000).

Também poderia ser compreendida como uma estratégia de empoderamento da sociedade civil no âmbito do MERCOSUL a criação, em 1995, do **Fórum Consultivo Econômico e Social (FCES)**³⁵. No caso específico das mulheres, é necessário apontar a constituição em 1995 do **Fórum das Mulheres do MERCOSUL**, no próprio contexto do FCES; e a posterior criação por Resolução do Grupo do Mercado Comum nº 20/1998 da **Reunião Especializada da Mulher (REM)**. Esta instância integra a estrutura institucional do MERCOSUL na condição de órgão assessor do Grupo do Mercado Comum, reunindo as representações governamentais responsáveis pelas políticas públicas em relação às mulheres dos países membros e zelando pela aplicação dos princípios contidos no Tratado de Assunção e em seus instrumentos complementares (por exemplo, as resoluções citadas).³⁶

Estes **espaços de proposição, deliberação e procura de consenso** já permitiram a aprovação de uma Declaração Sócio-Laboral do MERCOSUL (1998), contendo um sistema de regras trabalhistas e sociais que buscam garantir direitos iguais a todas as trabalhadoras e trabalhadores (incluindo o compromisso de garantir esta igualdade através das práticas trabalhistas); e a criação do Observatório do Mercado de Trabalho do MERCOSUL com incorporação da perspectiva de gênero (órgão técnico permanente, de gestão tripartite e caráter público, para informação sobre mercados de trabalho no contexto do MERCOSUL visando facilitar a tomada de decisões) (ver SILVEIRA in: AGUIRRE y BATTHYÁNY, 2001).

Porém, os avanços apontados ainda são muito incipientes. Por exemplo, a **democratização dos espaços de proposição, deliberação e procura de consenso**, através da integração de outros atores sociais ao FCES, tem sido polêmica e difícil, devido ao caráter fundamentalmente econômico e comercial da concepção predominante de integração supranacional.

³⁵ O *FCES* é um órgão de representação das demandas dos setores econômicos e sociais, integrado em igual número por representantes de cada Estado-membro e com funções consultivas que se manifestam mediante recomendações para o Grupo Mercado Comum. "Vale lembrar que o FCES está em processo de construção, pois dentro da sua composição deveriam estar contempladas, além de governos e representação dos trabalhadores, outras organizações da sociedade civil, inclusive organizações de mulheres, o que não vem ocorrendo ainda." (FORÇA SINDICAL in: FIG/CIDA, 2000, p. 167).

³⁶ No âmbito das ONGs feministas, foi constituída em 2000 a *Articulación Feminista Marcosur*, que envolve ONGs e articulações dos países do Mercosul, mais Peru, Bolívia e Chile. Tem por objetivo potencializar a capacidade de iniciativa, proposta, negociação, aliança e pressão política das organizações de mulheres no marco regional e de novas agendas sociais. A participação da Articulação Feminista do Marcosul foi fundamental para a inclusão da perspectiva de gênero nos Fóruns Sociais Mundiais.

Assim, desde o ponto de vista normativo, as políticas públicas de trabalho e renda no Brasil encontram-se orientadas por (ou na encruzilhada de) **cinco tipos diferentes de normas**:

- a) legislação nacional, elaborada e aprovada através do poder legislativo e implementada pelo poder executivo (sistema republicano de governo);
- b) orientações federais do sistema tripartite e paritário para a formulação, gestão e avaliação das políticas públicas de trabalho e renda (CODEFAT);
- c) convenções e planos de ação internacionais ratificados pelos governos nacionais (especialmente Nações Unidas e OIT);
- d) acordos supranacionais alcançados através do sistema MERCOSUL (principalmente Subgrupo de Trabalho 10 do MERCOSUL);
- e) acordos das negociações coletivas.

Esta situação cria um complexo sistema de superposições, por vezes conflitante e outras harmoniosas, no conteúdo das normas e na institucionalidade do sistema, que precisa ser especificamente analisado.

Para concluir: as conseqüências contraditórias apontadas, os avanços e retrocessos registrados não deveriam ser fundamento para o descaso das problemáticas de gênero nos processos de integração supranacional e na formulação de políticas públicas (nacionais e comunitárias). Pelo contrário: constituem importantes desafios de nossas sociedades na atualidade, com a oportunidade única de **batalhar na prática e na estratégia por uma sociedade com verdadeira justiça social.**

3) O GÊNERO NAS AGENDAS PÚBLICAS E NAS AGENDAS INSTITUCIONAIS: breve aproximação conceitual.

Que mecanismos institucionais temos para fomentar relações de gênero igualitárias?

Institucionalidade de gênero é o conceito utilizado para fazer referência aos mecanismos institucionais (secretarias, unidades ou conselhos da mulher), implementados dentro das estruturas organizativas dos Estados a partir da incorporação da problemática de gênero nas políticas públicas. O caráter da institucionalidade de gênero foi sendo modificado no decorrer do tempo, como consequência dos avanços no conhecimento sobre as relações de gênero, das transformações sociais e econômicas nas diferentes regiões do mundo, dos debates sobre o Estado e da própria experiência institucional (ver GUZMAN, 2001).

Inicialmente – anos 70, com destaque para a Conferência Mundial da Mulher de México, 1975 –, a definição de objetivos das secretarias e conselhos da mulher esteve influenciada pelo enfoque da “**Mulher e Desenvolvimento**” (MED), que promovia a incorporação das mulheres ao desenvolvimento sem considerar as relações existentes entre a posição ocupada pelas mulheres nas estruturas econômicas e as relações de gênero num sentido mais amplo. O acionar destas primeiras secretarias teve ênfase na atenção aos grupos extremamente vulneráveis.

Posteriormente – anos 80, com destaque para a Conferência Mundial da Mulher de Nairobi, 1985 – foi desenvolvido um novo marco conceitual, denominado “**Gênero e Desenvolvimento**” (GED), que focalizou sua atenção nas estruturas que geram desigualdade entre homens e mulheres. A criação da maioria dos conselhos ou secretarias da mulher na América Latina aconteceu nesta fase, em conjunturas politicamente extraordinárias, com maior receptividade dos atores políticos e das autoridades públicas às demandas sociais. Porém, este fato também condicionou posteriormente a estabilidade da institucionalidade de gênero, quando essas conjunturas e receptividade ficaram relativizadas.³⁷

³⁷ No Brasil, o organismo específico é o *Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM)*, criado em 1985 no contexto de saída do regime militar e transição à democracia. Muito ativo durante os primeiros quatro anos, o CNDM foi objeto de sucessivos esvaziamentos após o processo constituinte. Em 1989 foram realizados importantes cortes orçamentários –que levaram a renúncia coletiva de conselheiras e equipe técnica–, e em 1997 o *status* do CNDM foi rebaixado dentro da hierarquia do Ministério da Justiça. Sobre a institucionalidade de gênero na América Latina, ver DAEREN, 2001; e GUZMAN, 2001. Sobre a institucionalidade de gênero no Brasil, ver: ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2000.

Entre os dias 4 e 15 de setembro de 1995, na cidade de Beijing, foi realizada a **IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre Mulher, Igualdade, Desenvolvimento e Paz**. Esta conferência foi um grande marco institucional e participativo no avanço internacional das conquistas dos direitos pela igualdade das mulheres. Participaram mais de 40 mil pessoas, principalmente mulheres, de 180 países. Foram realizados 5 mil seminários, 175 performances, 300 apresentações de vídeos e 550 exposições de artes. O programa de atividades tinha 200 páginas e os assuntos variavam desde as mulheres no mundo globalizado até a administração de salão de beleza (ver AVELAR, 2001).

Na denominada “Plataforma de Ação” (PAM) foi incluído um grupo básico de medidas prioritárias recomendadas para os cinco anos posteriores. A PAM, como outras Declarações e Convenções internacionais, pode ser utilizada pelas mulheres do mundo todo como referência jurídica em prol das suas causas.³⁸

O ponto H da Plataforma de Ação aprovada em Beijing trata da criação de um órgão responsável pela formulação, implementação e monitoramento de políticas públicas, introduzindo de forma transversal a questão de gênero. Assim, na atualidade, a institucionalidade de gênero teria como principal função a tarefa de coordenar a introdução da problemática de gênero em todas as políticas públicas e as ações de governo, opondo-se aos mecanismos que geram desigualdade, implementando políticas de caráter integral e favorecendo a participação das mulheres nos espaços públicos e institucionais.

O sentido e as funções da institucionalidade de gênero (secretarias ou conselhos da mulher) nos Estados têm sido objeto de inúmeros debates e avaliações em estudos comparativos e reuniões de especialistas, **contrastando o funcionamento real da institucionalidade de gênero com o modelo ideal** sugerido pelas recomendações internacionais. Os estudos e reuniões mais recentes coincidem em ressaltar que:

³⁸ O Governo brasileiro assinou as *Declarações e Planos de Ação* emanados das quatro Conferências Mundiais sobre a Mulher (México/1975, Copenhague/1980, Nairóbi/1985 e Beijing/1995). Além disso, assinou duas Convenções Internacionais (Convenção pela Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1979; e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, aprovada em 1994 pela Organização dos Estados Americanos – OEA) (ver RODRIGUES, 2001).

1) haveria uma clara contradição entre a magnitude e o volume das tarefas assumidas pelos conselhos da mulher por um lado, e os recursos (humanos e financeiros) disponíveis por outro;

2) os conselhos não teriam autoridade suficiente para debater políticas públicas em condição de pares com os demais setores do Estado (principalmente os encarregados das políticas econômicas), em razão da sua posição hierárquica subordinada na estrutura do Estado;

3) haveria uma compreensão diferente sobre as relações de gênero nos conselhos da mulher e nos outros setores do Estado;

4) os demais setores do Estado se desentenderiam da problemática das relações de gênero, pois não seria tema de suas carteiras específicas;

5) existiria uma (real e potencial) instabilidade dos conselhos da mulher.

Como funcionam as agendas públicas?

GUZMAN propõe uma outra leitura da institucionalidade de gênero, analisando-a como parte de um processo mais abrangente: a **legitimação de uma nova problemática na sociedade e no Estado**. Legitimação que não ocorre no vazio, e as características próprias de cada país (econômicas, políticas, legais e institucionais) condicionam o processo. Assim, a análise da institucionalidade de gênero deveria ser mais sistêmica e dinâmica, incluindo os diversos atores, cenários e instituições que participam do processo de legitimação de uma nova problemática, e procurando apontar alianças políticas e estratégias de ação visando à transversalização do gênero nas políticas públicas e ao fortalecimento das mulheres como atrizes sociais e políticas.

Sob este enfoque, a **elaboração das agendas e das políticas públicas** está condicionada pelo grau de abertura às mudanças da vida pública de uma sociedade e pela transparência e funcionamento democrático (grau e profundidade) de suas instituições. A interpretação e definição dos problemas bem como a elaboração de alternativas de solução ocorrem num marco de confrontação e procura de consensos entre atores e instituições que participam da elaboração das agendas. Por este motivo, o significado e a importância dos problemas variam no tempo e nos espaços ou cenários onde estes são discutidos, segundo os atores que participam e as alianças e compromissos que se estabelecem entre eles.

No processo de incorporação da problemática de gênero nas agendas e políticas públicas, os primórdios correspondem à mobilização das mulheres organizadas a partir da sociedade civil. Porém, uma vez institucionalizado o tema no Estado, outros atores políticos e institucionais mobilizam problemas na agenda pública.

Para tanto, é necessário que os problemas de gênero sejam formulados em termos compreensíveis com os **referenciais cognitivos e valorativos prevaletentes** numa cultura ou numa sociedade. Neste momento e na América Latina, por exemplo, os discursos e propostas feministas estão articulados com discursos sociais mais amplos, como o desenvolvimento sustentável, a equidade social, a superação da pobreza, a defesa dos direitos humanos, a consolidação dos sistemas democráticos, entre outros (ver GUZMAN, 2001; e PAUTASSI, 2001).

Por outro lado, é preciso levar em conta que nem todos os atores dispõem dos mesmos recursos para condicionar a elaboração das agendas e políticas públicas, e que nem todos os cenários são igualmente permeáveis à incorporação de novas temáticas. Isto é: **os espaços públicos estabelecem barreiras** à incorporação de alguns sujeitos (e sujeitas!) e algumas problemáticas sociais.

O tratamento transversal e integral dos problemas de gênero nas políticas públicas atuais defronta-se com inúmeros condicionantes, já que contradiz a **lógica setorial prevaletente nos Estados**. No Estado opera um conjunto de lógicas diferentes, segundo seja o setor (saúde, educação, economia, trabalho, etc.), que podem agir contra a equidade de gênero. Por exemplo, a política econômica pode entrar em contradição com as propostas de mais e melhores oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho e na geração de renda.

Outro entrave importante diz respeito à própria **concepção de trabalho feminino**. Nos espaços públicos e nas agendas coexistem diversas representações sobre o trabalho das mulheres: algumas reconhecem a heterogeneidade e as diferenças entre ser trabalhador ou ser trabalhadora, e outras continuam a ter como parâmetro o trabalho masculino, sendo o feminino concebido como secundário.

A atenção a situações de vulnerabilidade (por exemplo, redução da pobreza a partir da atenção preferencial a mulheres chefas de família, da promoção dos microemprendimentos e do desenvolvimento das mulheres no âmbito rural) tem tido maior aceitação que o reconhecimento dos direitos das mulheres através de políticas que propiciam uma **redistribuição significativa de oportunidades e poder entre homens e mulheres** (políticas de ação afirmativa).

“A noção de ação afirmativa (...) vem sendo aplicada para, na prática, equilibrar as relações de gênero, raça/etnia, ou geração em diferentes áreas e, mesmo não sendo um tema novo, readquire a força da polêmica, quando a decisão passa para uma maior divisão do poder. Uma coisa é assegurar, por exemplo, cotas de no

mínimo 20% para as mulheres chefes de família terem preferência no recebimento de financiamentos para a casa própria, outra é assegurar cotas para as mulheres terem interferência direta nas decisões sobre os destinos dos financiamentos. Em uma você beneficia as mulheres, em outra, as mulheres compartilham das decisões e da implementação das políticas” (MIGUEL, 2000, p. 17).

Além disso, os atores públicos geralmente aceitam a problemática de gênero nas suas agendas institucionais quando esta aceitação significa **recursos suplementares ou maior grau de aceitação e legitimidade social**. Assim, a maioria das secretarias e dos conselhos da mulher teve mais sucesso na sua tarefa no que diz respeito às agendas dos ministérios sociais (pelos recursos adicionais) e dos governos locais (pela legitimidade). Em sua grande maioria, as secretarias ou os conselhos da mulher foram incorporados às estruturas dos Ministérios da Justiça, Assistência Social ou Educação, sendo que nenhum país da América Latina criou uma unidade da mulher nos Ministérios da Fazenda, Economia ou Comércio. E, por outro lado, os Ministérios da Fazenda ou similares usualmente não participam dos mecanismos ou comitês interministeriais criados na procura de melhorar a equidade e coordenar políticas públicas com enfoque de gênero.

No que diz respeito às políticas públicas de trabalho e geração de renda, a **incorporação dos problemas das mulheres trabalhadoras nas agendas públicas** é relativamente recente. Suas demandas foram colocadas pelos organismos internacionais e geralmente passam a integrar as legislações nacionais (quando não contradizem o sistema de previdência social nacional), porém encontram sérias dificuldades para ser veiculadas num contexto de ajuste estrutural e diminuição do gasto público (principalmente em políticas sociais). Por outro lado, os sindicatos nem sempre têm lideranças capacitadas para negociações coletivas que pressionem pela realização destes direitos já reconhecidos.

“Portanto, trabalhar em direção à igualdade passa, necessariamente, por **criar densidade social para a questão de gênero**, de forma a promover a mudança no comportamento das trabalhadoras, dos trabalhadores, dos empresários e dos governos. Essa densidade constitui-se e pode ser avaliada pelo número de pessoas envolvidas e/ou sensibilizadas para esse trabalho e para a defesa desses pontos de vista, pela repercussão social que esses temas encontram e por mudanças de forma e de conteúdo na formulação de problemas e soluções para as questões que afetam os trabalhadores brasileiros em geral. Para isso, são necessárias várias atividades e iniciativas que visam a construir e a ampliar esse debate, as quais preparam as lideranças sindicais mulheres e homens, e organizam as trabalhadoras e

trabalhadores nas empresas, estabelecendo diálogos e negociações com os setores empresariais e governamentais” (DIEESE in: FIG/CIDA, 2000, p. 157).

Nos países da nossa Região chama a atenção a grande popularidade de objetivos e financiamentos relacionados com a melhoria da **formação profissional das mulheres** em concordância com as necessidades do mercado, visando à adequação da oferta de mão-de-obra às demandas dos mercados cada vez mais exigentes e competitivos (ver DAEREN, 2001). O risco deste enfoque é priorizar as necessidades do mercado ao invés das necessidades das pessoas (mulheres e homens), além de não considerar outros fatores (mais estruturais) que dificultam o acesso das mulheres aos mercados de trabalho, como são os estereótipos de gênero. Por outro lado, são poucos os países que colocam como objetivo mudanças estruturais das políticas e instituições vinculadas ao trabalho produtivo com equidade de gênero: a maioria promove uma maior inserção das mulheres nos sistemas e estruturas existentes.

4) A AGENDA PARLAMENTAR: Proteção Social à Maternidade e Previdência Social.

Desde a reforma constitucional, **a agenda do Legislativo**, pela incorporação lenta porém progressiva de mulheres deputadas e senadoras, bem como pela ação de *advocacy* dos grupos organizados de mulheres da sociedade civil, refletem a introdução paulatina e sistemática de algumas problemáticas que dizem respeito às relações de gênero em geral, e às relações de gênero no mercado de trabalho em particular. Além da apresentação e apreciação de proposições, na última década do século passado o Congresso Nacional (e especialmente a Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público) promoveu alguns eventos visando estimular o debate e a reflexão sobre as relações de gênero no âmbito laboral, como por exemplo os seminários “A mulher no mundo do Trabalho” (1996/1997), e “Mulher, Mercado e Relações de Trabalho” (1999) (ver RODRIGUES, 2001).

Propostas de **reforma trabalhista** (no sentido da flexibilização trabalhista) e de **reforma do sistema de previdência social** têm sido absolutamente prioritárias nos debates legislativos da última década, adiando a discussão e aprovação de outros temas importantes.

Apesar da conjuntura desfavorável (fraude no painel eletrônico do Senado Federal, denúncias de corrupção diversas, crise energética, terrorismo internacional, crise política e econômica na Argentina, entre outros aspectos negativos recentes), no Congresso Nacional vários projetos que tratam de questões ligadas às relações de gênero foram discutidos e votados. Focalizando nosso olhar em 2001, observamos o seguinte quadro geral: tramitaram 367 proposições legislativas na Câmara dos Deputados e no Senado Federal que afetam os direitos das mulheres, 94 delas (26%) apresentadas por mulheres (ver CFEMEA, *Jornal Fêmea*, Fevereiro de 2002). Grande parte desses projetos (113, isto é: 31%) concentrou-se na **área temática de Trabalho e Previdência**. Por sua vez, das 113 proposições da área temática, a maioria diz respeito à proteção social da maternidade/paternidade (licenças, estabilidade), alcançando 47 projetos, e à previdência (reforma, benefícios diversos, aposentadoria, salário maternidade), totalizando 29 projetos. Esta configuração segue uma tendência já verificada pelo CFEMEA nos anos anteriores.

5 das 367 proposições consideradas foram transformadas em leis no decorrer do ano de 2001, sendo três delas referentes aos direitos trabalhistas das mulheres (Lei 10.224/01 sobre assédio sexual, Lei 10.208/01 sobre empregados domésticos, e Lei 10.244/01 sobre horas extras). “A área temática de Trabalho e Previdência

chama a atenção por ter a maior concentração de propostas (113) e ser a segunda em número de proposições (35) que avançaram em sua tramitação. Tivemos avanços como a rápida tramitação da concessão de licença maternidade para mãe adotante. Quanto aos retrocessos, citamos a lei que permite que o FGTS das empregadas domésticas seja facultativo e a avançada tramitação da reforma trabalhista que flexibiliza direitos dos trabalhadores” (CFEMEA, *Jornal Fêmea*, Fevereiro de 2002, p. 2).³⁹

O reconhecimento da especificidade do feminino e das múltiplas transformações que ocorrem exclusivamente no corpo das mulheres e suas repercussões no âmbito do trabalho e da família (os ciclos de vida, e principalmente a função social da maternidade), bem como as questões relativas à previdência social, têm obtido uma atenção privilegiada nos debates parlamentares. Por sua vez, os recentes entraves às propostas de lei que supõem ampliação dos direitos das mulheres, bem como as justificativas das propostas de lei que limitam os direitos já em vigor, tiveram como fundamento privilegiado **a finitude dos recursos econômicos e a redução dos denominados custos sociais**.

Não podemos deixar de mencionar o tema das maneiras de fazer política. Nos estudos sobre a participação política das mulheres é sistematicamente enfatizada a existência de um estilo feminino de fazer política, principalmente no que diz respeito às temáticas por elas privilegiadas, propostas e defendidas na luta política formal. No entanto, outros documentos destacam que não basta a condição feminina para ter **consciência feminista**, e que também existem homens políticos com consciência feminista.

Apesar disso, no Congresso Nacional atual existiria uma **alta correlação entre o sexo do/a legislador/a e suas considerações em matéria de gênero**. Recentemente o CFEMEA realizou uma pesquisa de opinião entre os parlamentares federais, sobre os direitos das mulheres e segundo o previsto na Plataforma de Ação aprovada em Beijing. Dita pesquisa contou com a participação de 52% do Congresso Nacional, e um nível de confiança de 95% nos seus resultados. “Com relação aos posicionamentos por sexo, observa-se que as parlamentares mulheres, praticamente em todas as questões, apresentam maior sintonia com as reivindicações dos movimentos de mulheres do que os

³⁹ O PL 1.733/96 e seus nove apensados, que estende a licença maternidade para as mães adotantes, foi aprovado na Câmara e no Senado e transformado na Lei nº 10.421.

parlamentares homens. Grandes diferenças de posicionamento por sexo evidenciam-se particularmente nas questões referentes às cotas no Legislativo, Executivo e Judiciário e à destinação de recursos para a LOA, ou seja, exatamente nas questões que se referem à redistribuição de poder político e na questão de destinação orçamentária para a implementação de políticas públicas que possam combater as desigualdades de gênero. Em menor medida, evidenciam-se diferenças também significativas nas questões sobre a regulamentação da proteção ao mercado de trabalho da mulher, o pagamento integral do salário maternidade pela Previdência Social e a criminalização do assédio sexual” (RODRIGUES, 2001, p. 83).

Esta alta correlação entre o sexo do/a legislador/a e suas considerações em matéria de gênero tem seus desdobramentos. Entre os mais importantes: foi constituída formalmente a **Bancada Feminina no Congresso Nacional**, de caráter suprapartidário, visando agilizar a tramitação de projetos considerados prioritários pelas 35 deputadas federais e 5 senadoras que a constituem. Assim, em 2001, foram elaboradas e consensuadas, por duas vezes, listas de projetos de lei considerados prioritários para serem tramitados e votados rapidamente, referentes aos direitos das mulheres. Estas listas foram negociadas pela Bancada Feminina junto à Presidência das duas Casas Legislativas, com relativo sucesso (dos 11 projetos destacados pela bancada, 8 foram aceitos para tramitação em regime de urgência e dois foram transformados em lei – um deles diz respeito ao assédio sexual).

Proteção Social à Maternidade

A luta pelo reconhecimento da especificidade do feminino e das múltiplas transformações que ocorrem exclusivamente no corpo das mulheres tem uma longa história. Desde finais do século XIX, as lutas das mulheres pelos direitos políticos e sociais estiveram atreladas. As sufragistas européias invocavam a maternidade, independentemente da pobreza, como uma condição universal – real ou potencial – que levava às mulheres a dependerem dos homens. Assim, esse primeiro “**feminismo maternalista**” considerava que a maternidade não era um problema isolado, mas uma condição unificadora do sexo feminino (ver: BOCK y THANE, 1996).

Na Alemanha, França, Inglaterra, Itália, nos Estados Unidos, as líderes feministas de então insistiam em ressaltar que **a maternidade é uma função social** e não uma questão meramente privada (individual ou familiar). Essas líderes pretendiam construir a cidadania das mulheres com base numa natureza ou contribuição específica feminina, própria, à sociedade. Exigiam igualdade de direitos com os homens por considerar que as atividades de reprodução social, envolvidas na maternidade, também são trabalho (“o mais nobre e necessário”), e deveriam ser remuneradas.

Os anos culminantes do feminismo maternalista coincidiram com a constituição dos **Estados de Bem-estar**.⁴⁰ Os argumentos pró-natalistas foram fundamentais nos debates que levaram os legisladores, mobilizados pelos incipientes grupos organizados de mulheres, à aprovação de dispositivos legais destinados à proteção das crianças e das mães (principalmente as operárias e as sem companheiro), pois existia uma grande consciência pública da constante diminuição da taxa de natalidade e do aumento da mortalidade materno-infantil (sendo que, na época, a quantidade de população era um indicador da fortaleza das nações).

No entanto, estes dispositivos legais tiveram um caráter basicamente protecionista (no sentido paternalista do termo), e não aquela conotação procurada pelas feministas, de conquista de direitos cidadãos através de um **reconhecimento geral e sistemático da condição econômica, social e política da maternidade**. O que houve foi a aprovação de leis específicas para grupos com “problemas especiais”, leis essas incorporadas à contextos legislativos isolados (direito trabalhista, direito de família, saúde, etc.).

Além disso, houve uma certa ambigüidade com relação à situação das mulheres nos Estados de Bem-estar, pois ora apareciam como as principais beneficiárias, ora sua proteção estava condicionada à comprovação de certos requisitos: nível de pobreza, características do grupo familiar, estilo de vida, entre outros aspectos. No caso específico de América Latina (incluído o Brasil), a **visão paternalista** com relação às mulheres condicionou sua proteção social àquelas com vínculo matrimonial (viúvas), ou então às trabalhadoras do setor formal que realizavam contribuições (licença-maternidade, aposentadoria, etc.) (ver PAUTASSI in: HERRERA, 2000).

“Nos últimos anos, apesar da tendência internacional à reforma neoliberalizante que atinge os sistemas de seguridade social, tem crescido, em meio à produção de estudos de gênero nos países desenvolvidos, uma área de pesquisa que busca apoio no conceito de **cidadania social** para argumentar uma proteção mais ampla e benevolente com as mulheres. Segundo esta visão, estas não podem participar do mercado de trabalho nas mesmas condições que os homens devido às tarefas de criar filhos pequenos e, mesmo quando o fazem, enfrentam

⁴⁰ Aludimos aqui a um conjunto de dispositivos legais e políticas públicas de cunho social, visando o *bem-estar* dos cidadãos para lograr uma maior igualdade. Essas políticas operam geralmente mediante seguridade social e programas de assistência a grupos específicos, como desempregados, acidentados, aposentados, deficientes, doentes, pessoas em situação de pobreza extrema, entre outros (ver AGUIRRE, 1998).

discriminações nas relações e trabalho que as impedem de se tornarem contribuintes e, portanto, de alcançarem condições semelhantes ao *status* masculino nos programas de seguridade social” (BOTELHO in LAVINAS, 1996, p. 421).

Com relação ao Brasil, **o trabalho feminino foi legislado** pela primeira vez em 1932, criando-se proteções vinculadas à maternidade e restrições de incorporação de mão-de-obra feminina em determinadas atividades (considerando-se que as mulheres seriam mais fracas e vulneráveis que os homens). Posteriormente, em 1943, o trabalho feminino foi incorporado à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que aglutina e sistematiza a legislação trabalhista, destacando grupos de trabalhadores que mereciam “proteções específicas do Estado”, segundo os compêndios do Direito do Trabalho (dentre eles, as mulheres e os menores de 18 anos) (ver BARSTED in LAVINAS, 1996).

A Constituição Federal de 1988 ampliou a duração da licença à gestante, reafirmando a idéia **da maternidade como uma função e um direito social** que merece relevo (porém, paralelamente estabelecendo uma definição restrita da cidadania das mulheres). O art. 6 dispõe que “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”. O art. 7, inciso XVIII, garante “licença à gestante sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias”. A partir da década de 70, o pagamento do salário maternidade é responsabilidade da Previdência Social, cuja receita é oriunda da contribuição de empregador@s e trabalhador@s. Finalmente, nas Disposições Transitórias, o art. 10, inciso II, veda “a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.”⁴¹

Em 1998, houve uma tentativa do Governo Federal (Portaria nº 4.883/98 do Ministério da Previdência Social), de limitar o direito à integralidade do **salário maternidade** colocando um teto de benefícios a serem pagos pela Previdência

⁴¹ Lamentavelmente, a Constituição Federal foi omissa quanto ao trabalho no setor informal, que aglutina grande parte da população feminina trabalhadora. Além disso, a proteção ficou incompleta em relação à *empregada doméstica*, categoria que constitui cerca de 20% da PEA feminina urbana no Brasil. Inclusive, a lei recentemente aprovada (nº 10.208/01) coloca sérios empecilhos à aprovação do projeto de lei que se tramita desde 1989 e se encontra no Plenário da Câmara, projeto que visa estender os direitos dos trabalhadores em geral às empregadas domésticas, de acordo com as reivindicações da categoria profissional, pois segundo a lei aprovada o FGTS e o seguro de desemprego são concedidos de forma facultativa.

Social, equivalente a R\$ 1.200,00 (na época, correspondente à 10 salários mínimos). Porém esta tentativa foi refreada mediante mobilização de partidos políticos, sindicatos e movimentos de mulheres, e o Supremo Tribunal Federal excluiu o salário maternidade do rol de benefícios com teto em 1999.⁴²

“Entre os temas mais discutidos no Congresso sobre as relações de trabalho, esteve o projeto de lei do Executivo, referente ao **contrato temporário**. A aprovação final do referido projeto no início de 1998, durante a convocação extraordinária do Congresso Nacional, restringe os direitos dos(as) trabalhadores(as) admitidos por prazo determinado. O tempo de contratação é de, no mínimo, três meses e é prorrogável por dois anos. Esse prazo mínimo, na maioria das vezes, inviabiliza uma das ‘garantias’ previstas neste mesmo instrumento: a estabilidade provisória da gestante pois, se o contrato é de 3 meses, ao final deste período ela não terá mais o seu emprego garantido. O objetivo da lei seria o de ampliar a oferta de trabalho no mercado formal mas, para isso, foi sacrificada a proteção à mulher gestante, que tinha garantida a estabilidade no emprego durante todo o período da gestação e da licença– maternidade (4 meses).” (OLIVEIRA, 1998).

Com relação às responsabilidades do Estado e da sociedade para com o conjunto das crianças, os avanços são ínfimos. Apesar do reconhecimento expresso na Constituição Federal de 1988 e outros dispositivos legais com relação à oferta educativa para crianças de zero a seis anos de idade (art. 208, inciso IV da Constituição Federal, bem como a Lei nº 9394/96), deliberadamente gratuitos para filh@*s* de trabalhador@*s* (art. 7, inciso XXV), a execução desses direitos está muito longe de ser atingida. O principal obstáculo alegado para a falta de implementação dos direitos constitucionais para filh@*s* de trabalhador@*s* é o **aumento do custo da mão-de-obra de obra feminina** e a possibilidade de aumento da discriminação das mulheres no mercado de trabalho.

É importante levar em consideração que as creches e pré-escolas são fundamentais no desenvolvimento futuro das crianças e seu aproveitamento escolar (como várias pesquisas já demonstraram), além de outorgar um contexto de segurança e tranqüilidade para os pais e as mães durante a jornada de trabalho. No entanto, no entendimento da maioria dos governantes e legisladores, **a**

⁴² Apesar de que a ampla maioria dos parlamentares que participaram da pesquisa do CFEMEA considerou que as trabalhadoras gestantes deveriam receber seus salários integralmente, quase 35% respondeu pela manutenção de um teto de pagamento pela Previdência Social, com complementação pelos empregadores ou mesmo com redução do salário da trabalhadora (ver RODRIGUES, 2001).

responsabilidade pelo cuidado das crianças (reprodução social) continua a ser considerada uma questão feminina e de caráter privado. Daí também se derivam as dificuldades para aprovação de leis que viabilizem o exercício da paternidade responsável (creches para filh@*s* dos trabalhadores, regulamentação da licença-paternidade já incluída na Constituição Federal, licença paternidade por adoção, e estabilidade provisória do pai) (ver RODRIGUES, 2001).

A **redução de gastos e dos custos sociais** é um dos elementos centrais das políticas de ajuste estrutural aplicadas nos nossos países, cuja arquitetura é determinada com base nas condições impostas pelos organismos internacionais de financiamento.⁴³ Assim, e apesar de serem, na sua maioria, favoráveis à proteção e ao estímulo do trabalho feminino, @*s* parlamentares e o Governo encontram sérias dificuldades para implementar políticas públicas que favoreçam a melhoria das relações de gênero no mundo do trabalho e na sociedade, devido às preocupações de ordem financeira e orçamentária derivadas.

Essas preocupações levam à formulação de propostas de lei que inclusive comprometem os direitos trabalhistas e previdenciários, como a denominada **reforma trabalhista** em pauta a partir do Projeto de Lei nº 5.483/01 de autoria do Poder Executivo. Este projeto propõe a alteração do artigo 618 da CLT, que diz respeito às condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho. Esta polêmica proposição suscitou acalorados debates na Câmara de Deputados e a oposição de algumas centrais sindicais e partidos políticos da oposição. “Circulam várias listas de direitos que estariam ameaçados, caso o projeto seja transformado em lei. Para os assessores dos partidos da oposição, as mulheres trabalhadoras estarão bastante ameaçadas. Além de correrem os riscos que todos os trabalhadores estarão correndo, ainda podem perder direitos como: licença maternidade e paternidade, medidas de proteção ao mercado de trabalho da mulher e estabilidade da gestante” (CFEMEA, *Jornal Fêmea*, Dezembro de 2001, p. 4).

⁴³ “Em uma classificação muito simplista, podemos dividir os organismos internacionais em dois grupos, segundo sua função principal – de um lado, as agências de financiamento (por exemplo, BID, Banco Mundial, etc.); de outro, as agências de cooperação técnica (por exemplo, CINTERFOR/OIT, UNESCO, PNUD, etc.). O primeiro grupo exerce um papel fundamental na viabilização econômica das políticas públicas através da outorga (ou não) de empréstimos (que constituem dívida pública), segundo critérios gerais e específicos da organização, previamente definidos. Em geral, os empréstimos são outorgados para o desenvolvimento de programas pontuais..., mas a avaliação das condições para concessão desse empréstimo implica a consideração de múltiplos fatores que vão desde os indicadores socioeconômicos do país até a constatação da efetiva execução de determinados programas ou orientações (políticas, administrativas ou econômicas) consideradas estratégicas.” (PRONKO in: YANNOULAS, 2001, p. 55).

Previdência Social

O **sistema brasileiro de proteção social** é um dos pioneiros na América Latina, com seus primórdios na década de 20 do século passado, e alcançando um alto grau de desenvolvimento na atualidade. Há uma vasta literatura sobre as origens e características do sistema brasileiro de proteção social, convergindo quase sempre para uma crítica à baixa equidade alcançada (com um claro contraste entre a ampla cobertura do sistema, de tipo universalista, e os baixos *standards* dos benefícios oferecidos). O sistema sofreria de uma baixa redistributividade (“dá a todos, distribuindo muito aos que já têm muito e muito pouco aos que têm muito pouco”), pois os benefícios estão fortemente atrelados às contribuições realizadas pelos beneficiários (ver BOTELHO in: LAVINAS, 1996). O sistema é considerado deficitário, pela gestão ineficaz dos fundos, pelo envelhecimento relativo da população, e/ou pela deteriorização qualitativa/quantitativa do emprego, passando a ser considerado um sério empecilho para o crescimento econômico.

Existiriam dois **tipos de benefícios da seguridade social**: os previdenciários (de base contributiva) e os assistenciais. A renda mensal vitalícia (por invalidez ou por idade), e os auxílios natalidade e funeral e salário família são os benefícios assistenciais típicos, conforme a legislação previdenciária. Ditos benefícios assistenciais dividem-se naqueles para os quais não existe carência (salário família e auxílio-funeral) e os que possuem algum tipo de carência (renda mensal vitalícia e auxílio-natalidade). Assim, os benefícios de assistência social são definidos a partir de uma estrutura de proteção social a segurados carentes, operando a partir de regras onde a condição de contribuinte não desaparece de todo. Todos os demais benefícios tem uma base contributiva, e é neste leque que se situam as aposentadorias e pensões. As aposentadorias dividem-se em três grandes categorias: por invalidez; por tempo de serviço (30 anos de comprovação de trabalho no caso das mulheres, e 35 anos no caso dos homens); e por idade (aos 60 anos para as mulheres e aos 65 anos para os homens)⁴⁴. Os gastos com os benefícios assistenciais não somam, proporcionalmente, 6% do total despendido com benefícios em todas as espécies.

⁴⁴ A *aposentadoria diferenciada* de cinco anos de trabalho entre homens e mulheres foi mantida no âmbito da Previdência Social (Emenda Constitucional nº 20/98), e encontra entre seus fundamentos o fato de que as mulheres realizam uma dupla jornada de trabalho durante grande parte de suas vidas, já que o peso do trabalho da reprodução social é socialmente considerado como de sua conta (seja na realização das tarefas domésticas, cuidado das crianças e idosos, etc, seja na sua administração). Isto é particularmente agravado na atualidade pela redução das políticas de cunho social.

Entre os **aposentados**, as mulheres representavam em 1990 apenas 23%. É amplamente aceito que a baixa percentagem de mulheres entre as beneficiárias do sistema de Seguridade Social é decorrente de sua baixa participação no mercado de trabalho formal e de seus salários inferiores aos dos homens, o que dificulta a contribuição para o sistema. Por outro lado, cabia às mulheres a posição majoritária (95%) no acesso às pensões por morte do contribuinte, titularidade condicionada à contribuição realizada pelo marido ou companheiro (e, eventualmente, pelo pai). Assim, a probabilidade maior é de que o direito a seguro social para a população feminina ocorra quando estas se encontram na condição de **viúvas**. Neste caso, cabe esclarecer que segundo o preceito legal, o valor mensal das pensões refere-se à 80% do valor da aposentadoria que o segurado recebia (ou a que teria direito se estivesse aposentado na data do seu falecimento) (ver BOTELHO in: LAVINAS, 1996).

A incerteza com relação às relações de gênero a partir de uma reforma do sistema de proteção social no Brasil, no sentido de aprofundamento das desigualdades entre homens e mulheres nas possibilidades de acesso e tipos de benefícios previdenciários, encontra seus fundamentos na experiência de países vizinhos. Algumas especialistas, analisando as reformas previdenciárias já implementadas em outros países latino-americanos (Argentina, Bolívia, Colômbia, por exemplo), afirmam que a dimensão de gênero não foi incluída no planejamento da reforma, da mesma maneira em que ela não foi considerada nos processos de ajuste estrutural, prevalecendo o **enfoque tradicional da economia** segundo o qual as desigualdades entre homens e mulheres são um tema social separado a ser tratado nas políticas sociais e não um elemento fundamental do desenvolvimento de um país (ver BIRGIN y PAUTASSI, 2001).

Em nome da eficiência, a redução dos gastos sociais do denominado **ajuste estrutural transferiu os custos sociais da reprodução e manutenção da força de trabalho a uma esfera oculta na economia formal – a esfera doméstica** –, intensificando o trabalho reprodutivo das mulheres (as mulheres absorveram o impacto do ajuste trabalhando mais tempo e mais intensamente, dentro e fora do lar). Da mesma maneira, o impacto do desmantelamento dos sistemas de seguridade social afetou especialmente às mulheres, pois a reforma ampliou os anos de serviço necessários (equiparação com os homens, sem levar em conta a múltipla jornada de trabalho), não adequou os cálculos das contribuições às condições de inserção diferentes das mulheres no mercado de trabalho, não incluiu o setor informal da economia e não garantiu pelo menos uma prestação mínima de subsistência. Novamente: primou uma lógica

econômica mais preocupada com os déficits financeiros e a criação de um mercado de capitais (sistemas privados de seguridade social), do que com os impactos diferenciados das medidas sobre a população.

Num sentido mais amplo de proteção social, também podemos considerar alguns dos mecanismos ou dimensões da política pública de trabalho e geração de renda, financiada pelo FAT, e administrados pelo Ministério de Trabalho e Emprego, como o **seguro–desemprego e o abono salarial**. Esses mecanismos atuam no provimento de assistência financeira temporária @s trabalhador@s, assim como na tentativa de reduzir o número de pessoas que procuram emprego (intermediação de mão–de–obra) (ver MEHEDFF in: VOGEL & YANNOULAS, 2001). No entanto, a participação em ambos programas é restrita @s oriund@s do setor formal, limitando fortemente as possibilidades das mulheres (aglutinadas no setor informal). Por este motivo a percentagem das mulheres beneficiárias do seguro–desemprego, por exemplo, é muito menor do que sua representação entre os desempregados (ver PITANGUY & HERINGER, 2001).

Face ao panorama desalentador no que diz respeito à relação entre cidadania e desenvolvimento sustentável, alguns países latino–americanos se defrontaram com a tarefa de **avaliar e reestruturar suas políticas sociais compensatórias**, já que aproximadamente a metade da população destes países está afetada pelo fenômeno multidimensional da pobreza. A atenção aos sintomas e não às causas, as medidas assistenciais de curto prazo, a focalização inadequada, a ineficiência no gasto do recurso público já relativamente escasso, a transitoriedade e a descontinuidade, entre outras características, foram especialmente apontadas como entraves para o sucesso de tais políticas.

“O redesenho do sistema de proteção social começa em meados dos anos 80 em alguns países do Cone Sul e na virada dos 90 em outros, perseguindo objetivos comuns: descentralização dos programas e políticas, maior participação comunitária, focalização do público–alvo, concentração do gasto social em investimentos mais do que em custeio, integração dos programas e políticas ampliando seus efeitos sinérgicos. O novo modelo de política social pode ser denominado, como sugere Lo Vuolo, de **assistencialista focalizado** – novas modalidades de proteção social especificadas segundo o tipo e o grau de vulnerabilidade do público–alvo, em oposição aos princípios universalistas” (CEPIA, 1999, p. 17).

São exemplos destas novas modalidades de proteção social, no Brasil, o Programa Comunidade Solidária (administrado pelo Governo Federal em articulação com diversos Ministérios), algumas políticas ativas de trabalho financiadas pelo FAT e administrados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (PLANFOR, PROGER, PRONAF), e o Programa Bolsa Escola, entre outros programas criados na década de 90. Todos estes programas têm em comum a definição, entre sua população alvo, de apóio prioritário às chefas de famílias carentes.

Eles também têm em comum o fato de **não serem programas pensados especificamente para transformar as relações de gênero desiguais**. Esta situação compromete parcialmente sua efetividade social, pois as relações de gênero não são consideradas no momento do planejamento e sim na hora da execução dos planos e ações, no intuito de absorver “clientes” do sexo feminino (principalmente chefas de família), mas sem garantir suas reais condições de participação. Este, por exemplo, é um dos problemas principais a serem enfrentados pelos programas de crédito (PROGER e PRONAF).

5) A AGENDA SINDICAL: Negociações Coletivas e Relações de Gênero no Movimento Sindical.

Negociações coletivas

Para refletir sobre este tema é de grande utilidade o subsídio outorgado pelo pioneiro estudo financiado pelo FIG-CIDA e executado pelo DIEESE em parceria com a CUT, CGT e Força Sindical, sobre a **as garantias das mulheres trabalhadoras e a equidade de gênero nas negociações coletivas no Brasil**, executado primeiramente entre 1996 e 1997, com significativos desdobramentos posteriores.

Inicialmente, buscou-se coletar e analisar informação sobre os resultados das negociações coletivas no que se refere às cláusulas relativas ao trabalho das mulheres, constantes nos acordos e convenções coletivos firmados entre 1993 e 1995 pelas principais categorias profissionais, em todo o País, no setor privado. Entre 1997 e 1998 foram desenvolvidos três seminários para a qualificação de sindicalistas (homens e mulheres), visando fortalecer sua capacidade de negociação e defesa da igualdade de oportunidades e da equidade de gênero. Em 1999 e com base nos resultados de um novo seminário, construiu-se o *Mapa das Questões de Gênero: perspectivas para a ação sindical frente às transformações no mundo do trabalho*, e foram iniciados diálogos com o empresariado, as comissões tripartites de emprego, e parlamentares (de forma a considerar seu ponto de vista sobre a matéria). Finalmente, foi desenvolvido um trabalho de monitoramento ou acompanhamento, sob a ótica de gênero, das pautas de reivindicações apresentadas pelos sindicatos dos trabalhadores ao empresariado e dos acordos e convenções coletivas de uma amostra selecionada das categorias profissionais, entre 1997 e 1999, no intuito de comparar o estado da questão com relação ao levantamento inicial (ver DIEESE, 1997; CUT/CGT/FORÇA SINDICAL/DIEESE, 1999; DIEESE in: FIG/CIDA, 2000).

Para além da Constituição Federal, da CLT e outras normas nacionais e internacionais vigentes, o movimento sindical procurou **consolidar e/ou ampliar alguns direitos** através das negociações coletivas, como por exemplo reivindicações com relação a licença maternidade para a mãe adotiva, a ampliação do prazo para a licença paternidade, a garantia de estabilidade do pai até 90 dias após o parto, a ampliação do prazo da estabilidade materna, entre outros.

Através das **negociações coletivas**, concebidas como ações estratégicas de longo prazo, se fixam as condições de acesso, remuneração e exercício do trabalho

que serão aplicados à categoria profissional ou setor durante um determinado período de tempo, além de articular os esforços de organização, debate com as categorias profissionais e acompanhamento cotidiano dos locais de trabalho.

As negociações coletivas só abrangem diretamente aos trabalhadores com carteira assinada, representados pela sua entidade de classe. No entanto, seu alcance não se limita ao setor formal, atingindo indiretamente aos demais trabalhadores porque as condições e organização do setor formal sinalizam e fornecem parâmetros para a economia informal. Por outro lado, as categorias profissionais incluídas têm presença expressiva de mulheres (por exemplo, têxteis ou vestuário do estado de São Paulo, bancários em nível nacional, entre outras).

A **importância das negociações coletivas** foi expressa da seguinte maneira: “Sem esquecer outras esferas da ação sindical e da atuação social e política em que as iniciativas relacionadas ao trabalho da mulher devem ser equacionadas, é preciso desenvolver e aperfeiçoar a negociação coletiva como um espaço no qual podem ser estabelecidos parâmetros para a igualdade, a proteção e o incentivo ao trabalho da mulher. Além disso, esse é um momento privilegiado para o debate da igualdade entre homens e mulheres nas categorias profissionais, no interior das entidades sindicais e também na mesa de negociação com o setor patronal” (DIEESE, 1997, p. 5).

Nos contratos coletivos inicialmente analisados pelo DIEESE (276 contratações coletivas firmadas entre 1993 e 1995), foram identificadas 1165 cláusulas que dizem respeito às mulheres. **Seis temas englobam as garantias asseguradas** às mulheres trabalhadoras nessas cláusulas: gestação, maternidade/paternidade, condições de trabalho, exercício do trabalho, saúde, e equidade de gênero.

A maioria das cláusulas analisadas (976 cláusulas, que representam 85%) encontra-se incluída entre os dois primeiros temas. No conjunto do período analisado, o principal resultado das negociações coletivas realizadas, levadas a cabo em um contexto de crise econômica, foi a manutenção de garantias. Apesar da introdução de novas garantias em acordos posteriores, ampliando o leque de reivindicações negociadas com sucesso, ainda permanecem como grupos majoritários os dois primeiros (gestação e maternidade/paternidade). Esta situação permite afirmar que as trabalhadoras são vistas somente desde o ponto de vista do seu **papel reprodutivo**, sem considerar outras especificidades da inserção das mulheres nos mercados de trabalho que ultrapassam a questão da reprodução biológica e social. Outrossim, a reprodução biológica e social é vista como uma responsabilidade exclusiva das mulheres.

As cláusulas relativas à **maternidade/paternidade** (684 cláusulas, que representam quase 60 % do total) se relacionam à compatibilização entre o exercício do trabalho e a criação e cuidados d@s filh@s, desde o momento do nascimento da criança. Foi verificado pelo DIEESE o escasso avanço no sentido de caracterizar essas questões como de responsabilidade das mães e dos pais, já que a maioria das cláusulas estudada reporta-se quase que exclusivamente às mulheres. A primordial questão relativa aos cuidados com as crianças é a creche (local apropriado para a estadia e cuidado das crianças durante o horário de trabalho dos pais). Outro tema muito importante refere-se às garantias na adoção (licenças e estabilidade aos pais adotantes, creche para crianças adotivas), promovendo a igualdade entre pais adotivos e biológicos e assegurando iguais possibilidades de cuidado com todas as crianças.

“As cláusulas relativas à **gestação** têm por objetivo assegurar a preservação da gravidez das trabalhadoras. Estão aqui incluídas as medidas pactuadas para garantir condições de trabalho compatíveis com a gestação e propiciar seu acompanhamento e desenvolvimento satisfatório, além das que procuram descaracterizar a gravidez como impeditivo para a contratação ou manutenção do emprego da trabalhadora. De forma geral, observa-se que a grande maioria das cláusulas refere-se à estabilidade gestante, ampliando ou mantendo as garantias estabelecidas por lei. (...) Nos três anos examinados, a esmagadora maioria das categorias profissionais renovaram esta cláusula sem alterações no que se refere ao conteúdo” (DIEESE, 1997, p. 20–21).

No caso da gestação, também aparece a tendência geral em atribuir às mulheres a responsabilidade total, já que todas as cláusulas que têm por finalidade a preservação e desenvolvimento satisfatório da gestação referem-se exclusivamente às trabalhadoras, não contemplando a participação do pai no processo (apesar de que vários estudos científicos têm demonstrado sua importância desde o momento da concepção). Garantias como a estabilidade no emprego durante a gravidez da companheira ou o abono de faltas para que o pai acompanhe à gestante aos exames pré-natais não foram localizadas no estudo realizado.

Outras garantias (15%) incluídas nos acordos coletivos são: 1) 104 cláusulas relativas às condições de trabalho (com predomínio para a provisão de absorventes higiênicos, garantia derivada da constituição fisiológica da mulher), 2) 50 referentes à preservação da saúde das trabalhadoras, sem vinculação com a defesa da função reprodutiva (com predomínio da estabilidade no emprego em caso de aborto), 3) 23 sobre o exercício do trabalho (exclusivamente qualificação e

treinamento, para ingresso e reciclagem), e 4) só 12 relativas à equidade de gênero (exclusivamente garantias contra a discriminação, reproduzindo os textos legais que tratam dessa questão).

“A **negociação coletiva pode ser definida como um processo** composto por momentos bastante diferenciados. Esses momentos vão desde a discussão com a base das categorias e a elaboração da pauta de reivindicações, passando pela preparação da campanha, mobilização dos trabalhadores e discussões de prioridades e estratégias no âmbito das direções sindicais e da categoria. A mesa de negociação e o acordo são outros momentos, dos quais podem derivar outra seqüência de mobilizações e, nos casos de impasse, as greves. Evidentemente, existe o recurso à Justiça do Trabalho, com a instauração de dissídio coletivo, mas esta opção retira dos protagonistas (trabalhadores e empregadores) a responsabilidade sobre o desfecho do processo. A compreensão dessa dinâmica é fundamental no que se refere ao debate das questões relativas ao trabalho da mulher. Mais do que compreendê-la, é preciso planejar e atuar para que as questões de gênero estejam presentes em todos esses momentos, ou seja, para que sejam tratadas como de interesse estratégico das categorias” (DIEESE, 1997, p. 42).

As questões de gênero não têm sido tratadas com a relevância pertinente nas negociações coletivas, sendo **consideradas secundárias nas campanhas e nas mesas de negociação**. Os fatores que condicionam este tratamento são diversos. Devemos considerar, primeiramente, que o período considerado pelo estudo foi marcado pela adversidade na negociação, devido ao contexto geral da economia brasileira (taxas de crescimento baixas, taxas de desemprego altas, tentativas de flexibilização de direitos trabalhistas pelo empresariado e pelo Governo Federal, entre outros). Além disso, e como fatores intrínsecos à temática da equidade de gênero no mundo do trabalho, é preciso destacar: a falta de conhecimento dos atores envolvidos nas mesas de negociação, principalmente no que diz respeito à informação e argumentação em defesa dos direitos das trabalhadoras; o predomínio de negociadores homens; a pouca receptividade por parte do empresariado às cláusulas sociais no geral e de gênero em particular; entre os fatores mais significativos.

Desde o início do projeto do DIEESE, as sindicalistas participantes referiram-se insistentemente à dificuldade de **sensibilização dos dirigentes sindicais homens** em relação às questões de gênero. Este fator seria um dos principais entraves para a pouca freqüência de reivindicações específicas ou a falta de ênfase no tema nas campanhas e nas mesas de negociação. Também imaginamos que o

“texto árido das cláusulas” e o “difícil embate nas mesas de negociação”, não constituem arenas particularmente atraentes para a maioria das mulheres, o que dificulta seu interesse em pleitear um lugar de destaque no decorrer do processo anteriormente indicado.

Dentre os fatores destacados, o domínio da temática pelos negociadores sindicalistas homens, e a inclusão de mulheres devidamente capacitada nas mesas de negociação dizem diretamente respeito à **organização sindical** e podem ser resolvidos internamente, sendo que as condições estruturais e conjunturais políticas e econômicas do País bem como a sensibilização do empresariado (e da sociedade no geral) são fatores que escapam ao espaço de governabilidade do movimento sindical e dizem respeito à ação conjunta de múltiplas instâncias (Estado, ONGs, organismos internacionais, etc.). Por este motivo foram envidados esforços no sentido de aumentar a participação das mulheres no movimento sindical, principalmente na sua liderança e através da aplicação de políticas de cotas; e foram realizados seminários de capacitação nas questões de gênero. Estas duas estratégias serão comentadas a seguir.

Relações de Gênero no Movimento Sindical

Para que o papel regulatório dos sindicatos seja efetivo no sentido de assegurar a igualdade de gênero nas relações que estão postas na negociação coletiva é imprescindível que o tema e as mulheres venham a permear a **própria estrutura sindical**. O valor dado às questões de gênero nos espaços e no processo da negociação coletiva tem sido secundário, em parte pelas resistências dentro da própria estrutura sindical, que inclui poucas mulheres nas mesas de negociação e nos cargos de direção, e paralelamente tende a deixar os momentos das negociações relativos às questões de gênero exclusivamente a cargo das mulheres, considerando que estas temáticas são de seu interesse específico.

Já destacamos que o crescimento da força de trabalho feminina foi acompanhado nos anos 70 de um aumento mais que proporcional das taxas de **sindicalização feminina**. Entre 1970 e 1978 o número de trabalhadoras sindicalizadas aumentou 176% enquanto sua participação no mercado de trabalho cresceu 123%. No caso dos homens, para efeitos de comparação, o crescimento da sindicalização foi de 87% e da PEA masculina de 67%. “Essa mudança significativa da sindicalização das trabalhadoras relaciona-se principalmente com a reativação e combatividade do movimento sindical no final dos anos 70 e com o impacto sobre as trabalhadoras do amplo movimento de mulheres surgido em meados dessa

década, dentro deste os grupos feministas que buscaram incluir e influenciar demandas e movimentos” (SOARES in: BENTO, 2000, p. 43).

No entanto, o crescimento da participação das mulheres nos sindicatos não se manteve posteriormente, e também não houve alteração qualitativa nessa participação, já que as mulheres continuaram a estar **sub-representadas nas posições de liderança e de poder** tanto nos sindicatos locais quanto nas organizações federativas de âmbito regional ou nacional. Em 1988 as mulheres representavam 26% da população sindicalizada, muito menos que sua participação na PEA (IBGE-PNAD – 1988). E do total de dirigentes sindicais existentes em 1989, apenas 14% eram mulheres (IBGE/PNAD – 1989).

“A ausência de organização sindical dos trabalhadores nos locais de trabalho é o mais grave problema no âmbito sindical, pois diminui o poder de negociação, dificulta o acompanhamento dos problemas dentro das empresas e a fiscalização do cumprimento dos acordos e convenções coletivas. Além disso, concorrem para inibir a organização das trabalhadoras e trabalhadores o desemprego, os contratos precários ou parciais e a flexibilização dos direitos trabalhistas. No que se refere às mulheres, estão ausentes nas poucas comissões de empresa ou fábrica existentes e têm ainda dificuldade para assumir cargos nas entidades sindicais, uma vez que encontram resistência à sua presença nos postos de direção, além de a forma de funcionamento atual das entidades sindicais não ser propícia à sua participação” (DIEESE in: FIG/CIDA, 2000, p. 163).

A militância das mulheres nos sindicatos tem esbarrado em vários obstáculos, conduzindo-as a uma condição de *outsiders*. Historicamente tem sido difícil organizar as trabalhadoras devido a sua concentração em funções de baixa qualificação e alta rotatividade, sendo portanto mais sujeitas à demissão e ao controle de chefias. Por outro lado, houve e há uma negação por parte das lideranças masculinas da importância das reivindicações específicas das mulheres sob a alegação de que a introdução dessas questões quebraria a luta comum e a “unidade de classe”. Além disso, a própria organização do sindicato, baseada no cotidiano masculino, exclui às mulheres, pois não leva em conta a sobrecarga com as tarefas domésticas. Finalmente, as concepções culturais predominantes indicariam que o “sindicato não é lugar de mulher”. A visão cristalizada da trabalhadora era a de mãe ou de uma pessoa vulnerável que devia ser protegida. Lamentavelmente, a renovação do movimento sindical acontecido nos anos 80 foi basicamente uma experiência masculina, que não alterou estes obstáculos.

Numa tentativa de enfrentar este tipo de problemas, surgiram nessa década os primeiros **congressos de trabalhadoras** e, conseqüentemente, as **comissões ou secretarias de mulheres das centrais sindicais**, cumprindo o duplo papel de introduzir no movimento sindical o debate sobre as discriminações nos mercados de trabalho e abrir o leque de atuação das mulheres nos sindicatos. Também permitiram a organização das trabalhadoras para participar em atividades de abrangência nacional, como foi a formulação da “Carta dos Direitos da Mulher”, proposição de diversos setores de mulheres mobilizadas entregue aos Constituintes no intuito de inscrever os direitos das mulheres bem como a igualdade entre homens e mulheres na Constituição de 1988. A organização dos congressos e a criação das comissões nem sempre foi bem aceita pelos dirigentes sindicais homens, pois viam naquelas tentativas o risco de uma “divisão da categoria” frente a uma suposta “unidade de classe”, entendida como homogeneidade total.

Nos anos 90, pela sua vez, foram duramente discutidas e finalmente implementadas **cotas mínimas para a participação de mulheres nas direções das centrais sindicais** (CUT, CGT, Força Sindical, e SDS). “No Brasil, a primeira experiência de cotas acontece em 1991, com o Partido dos Trabalhadores assegurando uma representação mínima de 30% para qualquer um dos sexos nos seus órgãos de direção. Em agosto de 1993, a CUT, após intensa discussão decide pela adoção de um percentual mínimo de 30% e máximo de 70% para cada sexo, nas instâncias de suas direções, em âmbito nacional, estadual e regional. A partir daí, alguns outros partidos e sindicatos também passam a adotar de diferentes formas o sistema de cotas. Em 1995, esse movimento chega ao legislativo brasileiro, com a aprovação de um artigo na legislação que regulamentaria as eleições de 1996, assegurando uma cota mínima de 20% para as candidaturas de mulheres às câmaras municipais” (MIGUEL, 2000, p. 22). Hoje em dia vigora quota mínima de 30 % e máxima de 70%.

“Duas entidades trabalhistas em cujas categorias o **número de mulheres é significativo**: a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), e a Confederação Nacional dos Bancários (CNB) também adotaram a política de cotas” (ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2000, p. 51).

Em síntese: apesar das inúmeras resistências, a estratégia geral tem sido a de **fomentar e manter a participação das mulheres em todas as instâncias da vida sindical**: nos sindicatos, nas diretorias de base, nas direções de entidades, nos cargos e fóruns de direção, nas negociações coletivas, no debate político nacional e internacional.

As mudanças na quantidade e na qualidade da participação feminina não conseguiram, ainda, alterar substancialmente a lógica hierarquizada das plataformas de luta sindical, pois as reivindicações econômicas prevalecem frente a quaisquer outras demandas de cunho social ou cultural. Todavia, num processo ambíguo e lento, houve uma **paulatina abertura da agenda sindical** para as questões e demandas específicas das trabalhadoras, abertura atualmente limitada pelas adversas condições das negociações e a perda de visibilidade das demandas das mulheres.

“Atualmente, há uma concordância entre as sindicalistas e mesmo entre parte dos sindicalistas de que a adoção das cotas produziu uma mudança importante na cultura sindical ao garantir a visibilidade para questões silenciadas e para demandas não vocalizadas e não representadas nos espaços de poder das entidades sindicais. No entanto, no debate recente critica-se a política de ocupação de cargos nas direções sindicais pelo fato dela não assegurar que as mulheres empossadas sejam ‘de fato agentes dos interesses de gênero’(...) nem que estes interesses tenham presença efetiva na agenda e nas ações sindicais. (...) Alerta-se também para a ausência neste debate da questão da **discriminação racial** e para o fato de que a representação das mulheres negras permanece excluída da discussão que envolve as cotas e as políticas afirmativas” (ARAÚJO & FERREIRA, 2001, p. 21).

Pela importância atribuída à **sensibilização da liderança sindical** em seu conjunto (homens e mulheres) para reverter o quadro de desigualdade no mundo do trabalho anteriormente descrito, foram realizados seminários de capacitação e planejamento estratégico da ação sindical em matéria de equidade de gênero, envolvendo além do DIEESE no rol de executor técnico, lideranças sindicais da Comissão Nacional para a Mulher Trabalhadora da CUT, da Secretaria Nacional de Políticas para a Mulher da Força Sindical, e do Departamento Nacional da Mulher Trabalhadora da CGT-Brasil.

Como produto importante é necessário destacar a elaboração do *Mapa*, incluindo problemas e propostas de ação sindical para a construção da equidade de gênero no mundo do trabalho no Brasil de hoje. A partir de um eixo central (o emprego), foram agrupados os seguintes temas/problemas: salários e remuneração; saúde, segurança e condições de trabalho; formação profissional; organização sindical, organização dos trabalhadores nos locais de trabalho e novas formas de contratação; e terceirização, novas tecnologias e novas formas de gerenciamento e organização do trabalho. As propostas de um elenco de ações possíveis referem-se

a toda a atividade sindical (organização de entidades sindicais, negociação coletiva, produção de informação específica, campanhas de esclarecimento e motivação dos trabalhadores, entre outros aspectos da vida sindical). O Mapa é definido como um ponto de partida ou primeiro passo no sentido de reunir e pensar os problemas e ações de maneira articulada. Porém, este “roteiro” que possui o objetivo claro de servir como subsídio para a luta sindical, deverá ser adaptado por cada entidade sindical segundo suas peculiaridades e realidades.

“No entanto, os projetos apresentaram resultados muito mais amplos em relação àqueles esperados, pois desencadearam uma série de atividades e eventos nas entidades sindicais e em outras entidades da sociedade, até mesmo em órgãos governamentais e internacionais, os quais amplificaram seu alcance. Além disso, por ocasião do lançamento das publicações e mesmo da realização de alguns seminários, houve cobertura da mídia impressa e televisiva, o que auxiliou na divulgação dos trabalhos para a sociedade em geral. (...) Os trabalhos realizados no âmbito dos projetos vêm sendo utilizados pelas lideranças sindicais em diferentes momentos e em espaços da ação sindical: nas atividades relacionadas à sensibilização de homens e mulheres para a questão de gênero, na organização das mulheres para as atividades sindicais, na preparação da negociação coletiva e em seu desenvolvimento, bem como na avaliação de seus resultados” (DIEESE in: FIG/CIDA, 2000, p. 152–153).

6) A AGENDA FEMINISTA: Feminização da Pobreza e Ações Afirmativas.

Feminização da Pobreza

O **direito ao desenvolvimento** tem sido analisado a partir de diferentes enfoques, ao longo dos últimos 50 anos. Os mais atuais concordam em assinalar que se trata de um direito inalienável de todo ser humano e de todos os povos. Compreende, entre outros aspectos: direito à alimentação, à habitação, a uma atenção adequada à saúde, a trabalhar, à educação, ao lazer, a viver em um meio ambiente saudável, a desfrutar dos benefícios da cultura. Nesta questão, as teorias políticas feministas concordam e se articulam com os objetivos e preocupações de outros grupos de pessoas desfavorecidas pelos sistemas políticos dominantes.

Um **sistema econômico** que não promove a justiça social e a igualdade, não pode ser considerado **sustentável**. No último terço do século XX, isto tem sido amplamente comprovado, já que o crescimento econômico não vem sendo garantia de desenvolvimento social, como se pensava antes. Pelo contrário, vem sendo fonte de aumento da pobreza e de desigualdade na distribuição da renda, dentro e entre as nações. E o desenvolvimento sustentado deve basear-se no combate a todas as formas de discriminação: de sexo, gênero ou orientação sexual; de cor, raça ou etnia; de credo, de idade, de nacionalidade.

É necessário ter consciência de que **cidadania e desenvolvimento** são duas faces da mesma moeda: “Ninguém pode gozar plenamente da cidadania, se se limita ou impede seu acesso aos recursos do desenvolvimento, se não tem comida, trabalho, educação ou moradia. E, inversamente, não se pode desfrutar de um desenvolvimento humano, sustentado e sustentável, se não se garantem os direitos civis e políticos, em respeito a todas as culturas, etc” (BONAPARTE, 1995, p. 12 – tradução livre).

Para o caso específico das desigualdades entre homens e mulheres, é interessante observar alguns dos contundentes resultados arrolados em 1995 pelo **Relatório de Desenvolvimento Humano** (elaborado pelo PNUD). Este informe classifica os países em função do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), instrumento criado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) para comparar a qualidade de vida das populações de diferentes países. O IDH é elaborado com base na esperança de vida, no nível educacional e no poder aquisitivo da população total de cada país. A partir de 1995, o relatório também indica as diferenças registradas entre a população feminina e masculina. Por

exemplo, quando se compara o IDH e o Índice de Desenvolvimento ajustado ao Gênero (IDG), o Canadá cai da primeira à nona posição, enquanto a Suécia, sobe da décima para a primeira posição.

Em 1999 e de acordo com o **IDG**, o Brasil estaria situado no septuagésimo nono lugar, entre 143 países, no que se refere aos indicadores de desigualdades entre os sexos. Por outro lado, cruzando-se os recortes de gênero e raça, o Brasil cai para o nonagésimo primeiro lugar no que diz respeito à população afrodescendente.

O mencionado relatório, sobre 1995, “Apresenta um panorama alentador de muitos países onde as mulheres estão superando as distâncias que as separam dos homens, em matéria de educação e saúde. Mas também mostra como é longo o caminho que ainda devem percorrer muitas mulheres: 70% dos pobres do mundo e 60% dos analfabetos são mulheres; e sua influência econômica e política é quase inexistente em comparação com a do homem, salvo em muito poucos países.. (...) Algumas das principais comprovações:

- No total da economia mundial, há 11 bilhões de dólares que não se computam, devido a que grande parte do trabalho da mulher não é remunerado ou é insuficientemente remunerado.
- A falta de oportunidades para a mulher na adoção de decisões políticas e econômicas é um problema universal que afeta todos os países, tanto ricos como pobres.”

Registra-se, além disso, uma tendência acentuada no sentido de crescente empobrecimento das mulheres, que aumenta, de maneira desproporcional ao aumento da pobreza entre os homens (qualquer que seja o grau do desenvolvimento da sociedade ou país em análise). O risco de cair na pobreza é maior entre as mulheres, especialmente na viuvez (já que os sistemas de previdência social baseiam-se no princípio do emprego remunerado contínuo). Em decorrência destes lamentáveis dados, o ponto A da Plataforma de Ação aprovada em Beijing trata das mulheres e da pobreza, denunciando o fenômeno da **feminização da pobreza** (ver ONU, 1996).

O fenômeno da feminização da pobreza é influenciado pela rigidez das funções que são atribuídas às mulheres – o que, por sua vez, decorre das identidades de gênero –, assim como pelo seu limitado acesso ao poder, à educação, à capacitação, aos recursos econômicos (incluindo o crédito). Ainda que a pobreza afete a todos os lares em geral, as mulheres suportam uma carga desproporcional, ao procurar administrar o consumo e a produção domésticos, em condições de

crescente escassez. Esta situação agrava-se, no caso das mulheres chefes de família e nas unidades domésticas rurais.

Na Sessão “A Mulher e a Economia” da Plataforma de Ação aprovada em Beijing também são tratadas as questões que dizem respeito às **atividades produtivas realizadas pelas mulheres** (ONU, 1996). A sessão diagnostica os aspectos estruturais e conjunturais que determinam um acesso diferenciado para homens e mulheres, aos recursos e oportunidades econômicas. Entre os aspectos estruturais, destaca-se a mencionada divisão sexual do trabalho, que compromete a plena inserção das mulheres na organização social, política e econômica; e a desqualificação da contribuição econômica das mulheres devido à predominância em atividades não remuneradas de reprodução social.

“Alguns especialistas, especialmente os mais críticos, afirmam que é muito provável que tenhamos chegado ao final de 1999 com cerca de 60 milhões de brasileiros/as no grupo de pessoas pobres. Para a população empobrecida, o estabelecimento de políticas sociais e emergenciais compensatórias é uma estratégia necessária de superação, mas também de retenção da onda crescente de degradação a que está submetida. (...) Assim, a idéia de promover e apoiar a multiplicação de projetos e experiências de geração de emprego e renda especificamente voltadas para as mulheres, expressas no documento Estratégia da Igualdade, é sem dúvida, uma tentativa de responder a um quadro de impressionante fragilidade do mercado de trabalho brasileiro”, já descrito no segundo capítulo deste dossiê (ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2000, p. 25).

Entre as medidas propostas na Plataforma de Ação aprovada em Beijing destaca-se a necessidade de considerar a questão da pobreza através de políticas e programas macroeconômicos que tomem como referência o gênero. As políticas públicas e ações de governo deveriam incluir a análise sobre o impacto, por exemplo, do ajuste estrutural, das dívidas externas e dos investimentos, avaliando os efeitos entre as mulheres, principalmente entre as chefas de família. Um outro objetivo estratégico seria a revisão de leis e práticas administrativas no sentido de garantir o acesso das mulheres aos recursos econômicos.

Finalmente, é necessário mencionar a **Marcha Mundial das Mulheres**, uma campanha que mobilizou mulheres de 186 países do mundo entre 8 e 17 de outubro de 2000. A proposta teve origem no movimento de mulheres de Canadá, em 1995, quando cerca de 850 mulheres marcharam 200 km contra a pobreza,

sendo recebidas por 15 mil pessoas em frente à Assembléia Nacional. A iniciativa deste movimento influenciou outros movimentos de mulheres do mundo, estimulando a organização da Marcha Mundial das Mulheres de 2000. Essa Marcha teve como eixos o combate à pobreza e à violência sexista, e expressou o descontentamento com os efeitos perversos da globalização. Foram recolhidas mais de cinco milhões de assinaturas de apoio às reivindicações da Marcha, entregues na sede das Nações Unidas. No Brasil, a Marcha foi coordenada por Comissões de Mulheres da CUT, CONTAG, Confederação dos Bancários, Católicas pelo Direito a Decidir, entre outras organizações da sociedade civil. A Marcha das Margaridas, organizada pela CONTAG, em conjunto com outras, foi a maior mobilização nacional de mulheres realizada no País.⁴⁵

Ações Afirmativas

CAPELLIN, DELGADO e SOARES descrevem a história internacional da **afirmação do princípio de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres** e sua aplicação no mundo do trabalho, cujos primórdios vinculam-se à eliminação de todos os elementos discriminatórios contidos nas legislações nacionais. Estes primórdios foram seguidos de um esforço adicional para estimular, através de procedimentos práticos, a efetiva mudança nos comportamentos discriminatórios nos locais de trabalho: “A força moral e coercitiva dos mecanismos punitivos legais muitas vezes não consegue ser propulsora da inovação de comportamentos. Assim, o desenho de metodologias, de planos e de estratégias concretas de políticas de intervenção foi um propósito comum em vários contextos nacionais nos anos 80” (CAPELLIN, DELGADO & SOARES, 2000, p.12).

O caso francês resulta ilustrativo para compreender a importância do **papel do Estado** na consecução dos objetivos colocados na aplicação de medidas de ação afirmativa, principalmente no que diz respeito à promoção, desde 1983, de três tipos de instrumentos: a) a introdução do princípio de negociação específica no tocante à igualdade profissional entre homens e mulheres nas negociações coletivas; b) a obrigação das empresas com mais de cinquenta empregados de

⁴⁵ “O nome escolhido para a marcha das trabalhadoras rurais faz uma homenagem à líder sindical Margarida Maria Alves, assassinada a mando de latifundiários e usineiros do ‘Grupo da Várzea’, em 12 de agosto de 1983, na cidade de Alagoa Grande (PB), na porta da sua casa, diante do marido e do filho. Margarida era, desde 1973, presidenta do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Alagoa Grande. No dia 10 de agosto de 2000, Brasília ficou florida de Margaridas que vieram de todos os lugares do Brasil, representando as dezenas de milhares de trabalhadoras rurais que ficaram em seus assentamentos, comunidades, municípios, estados e regiões.” (CONTAG, 2002, p. 44).

elaborar um relatório anual das condições de emprego de mulheres e homens; c) a negociação de planos de igualdade, com previsão de auxílio financeiro por parte do Estado aos planos exemplares.

A partir de 1987, este **conjunto de instrumentos** foi complementado por outros dois instrumentos de promoção da igualdade profissional: o contrato para empregos mistos e os acordos interprofissionais. “Esse contrato para empregos mistos permitiria que empresas com até seiscentos empregados recebessem subsídios do Estado para financiar 50% dos custos de formação e 30% do salário durante a formação de uma mulher contratada ou promovida para um emprego usualmente exercido por homens em 80% dos casos. O contrato para empregos mistos podia também ser utilizado para modificar as condições de trabalho de um emprego, tornando-o acessível às mulheres. Enquanto a negociação coletiva relativa à igualdade profissional prevista pela lei de 1983 dizia respeito antes de tudo à empresa, os acordos interprofissionais sobre a igualdade profissional foram assinados em 1989, preconizando a incorporação de objetivos de igualdade profissional nas negociações entre setores sobre as novas tecnologias ou sobre a duração no trabalho. Esses acordos recomendavam também a realização de auditorias sobre a situação das mulheres no tocante ao emprego no setor ou no ramo” (LAUFER in: CAPELLIN, DELGADO & SOARES, 2000, p. 45).

Apesar dos esforços realizados na promoção e implementação destes instrumentos, lamentavelmente **o balanço geral é limitado**: entre 1983 e 1997 só foram negociados 34 planos de igualdade nas empresas, e entre 1987 e 1997 foram assinados 1500 contratos para empregos mistos. Isto demonstra que poucas empresas francesas quiseram introduzir estratégias de ação afirmativa nas suas políticas de recursos humanos (não sentiram necessidade de integrar políticas de ação afirmativa aos seus objetivos estratégicos), e os atores sociais se mobilizaram muito pouco em prol destas questões. A razão fundamental indicada por LAUFER diz respeito ao caráter voluntário dos planos de igualdade por parte das empresas, e a pouca sensibilização dos atores nas questões de gênero. Já no segundo caso, a autora identifica como obstáculo fundamental a dificuldade dos sindicatos de se posicionar em relação à igualdade profissional.

Porém, as políticas de ação afirmativa demoraram a ser incorporadas pelo setor empresarial. Segundo CAPELLIN, DELGADO e SOARES, foi o **desafio pragmático da mundialização da economia** com suas exigências no que diz respeito à adequação das organizações produtivas, o cenário que nos anos 90 estimulou alguns agentes econômicos a aderirem a este tipo de estratégias

afirmativas da igualdade entre homens e mulheres, com o intuito de experimentar uma aliança entre a rentabilidade dos negócios e o êxito de novas estratégias de recursos humanos que promovam a igualdade de oportunidades.

O caso italiano permite observar as **estratégias institucionais empresariais** dirigidas à adoção de programas de ação afirmativa de caráter voluntário, ilustrando esta análise realizada por OLGIIATTI através da experiência na Italtel (a maior empresa italiana de telecomunicações). Na Itália, a implementação das ações afirmativas é confiada aos sujeitos públicos (Comitê Nacional para a Igualdade de Oportunidades), e a sujeitos privados (sindicatos, empregadores, centros de formação profissional, entre outros), e pode ser financiada total ou parcialmente pelo Ministério de Trabalho e Previdência Social. “Os projetos de ação afirmativa acordados entre empregadores e organizações sindicais mais representativas nacionalmente têm precedência no acesso aos benefícios. Essa escolha se inspira, por um lado, na legislação de promoção em matéria de trabalho, que privilegia a negociação como forma de solução dos diversos conflitos e que tem entre seus interlocutores os sindicatos mais representativos. Por outro, deve ser considerado o fato de que as primeiras experiências italianas de ação afirmativa foram implementadas como resultado de acordos sindicais, no âmbito do sistema de relações industriais de tipo participativo” (OLGIATI in: CAPELLIN, DELGADO & SOARES, 2000, p. 66).

A experiência pioneira da Italtel aconteceu num ciclo caracterizado por importantes transformações na sua estrutura técnico-organizativa, e obedeceu a uma **combinação de diversos fatores**: o compromisso pessoal da administradora (gerenta) com as políticas de igualdade, o salto tecnológico da empresa e suas conseqüências negativas sobre o pessoal –especialmente sobre as mulheres–, e o compromisso de um grupo de sindicalistas de Milão com as diretrizes europeias sobre igualdade de oportunidades no trabalho. Os resultados positivos da experiência constituem um exemplo de avanço na equidade de gênero baseado no consenso e no diálogo social.

Vejamos exemplos extraídos da realidade nacional. A Constituição Federal, no seu artigo sétimo, garante a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos”. “Vale ressaltar que várias ações afirmativas estão sendo incluídas em negociações coletivas de categorias profissionais junto a empregador@s, mediante cláusulas em acordos e convenções firmadas. Maior atenção merecem as questões sobre as condições de trabalho, qualificação e treinamento, saúde ocupacional e reprodutiva, e garantia contra as discriminações e abusos denunciados pelas trabalhadoras. A Central Única de Trabalhadores – CUT

lançou uma campanha visando sensibilizar os sindicatos a desenvolverem ações de pesquisa, de capacitação, e de incorporação de reivindicações referentes aos direitos das mulheres, desde 1995, com a bandeira: Cidadania – igualdade de oportunidades na vida, no trabalho e no movimentos sindical” (RODRIGUES, 2001, p. 22).

As demandas de ação afirmativa apresentam sérias dificuldades para serem incorporadas nas agendas públicas, apesar de ser apoiadas pelos movimentos de mulheres e pelos organismos internacionais. Em primeiro lugar, elas têm o contrapeso do ajuste estrutural. Por outro lado, as mulheres têm muitos obstáculos para introduzi-las nos debates parlamentares e sindicais, nos quais as negociações são muito difíceis e o conceito de discriminação positiva nem sempre é bem compreendido ou aceito.

Segundo CAPPELLIN (in CUT, 1998), no Brasil atual, podemos falar de uma **emergente sensibilidade da sociedade e do empresariado para com as disparidades** sociais internas e até externas às empresas, exigindo do empresariado uma atitude mais ativa. Por exemplo, o Banco Nacional de Desenvolvimento Social (BNDES) já aceitou incluir, como requisito para a distribuição de créditos e incentivos às empresas, o respeito da legislação trabalhista com relação às creches (a inclusão deste critério foi uma conquista do movimento feminista). Empresas multinacionais como Levi Strauss, Johnsons & Johnsons, Avon, entre outras, estão engajadas em trazer para suas filiais brasileiras políticas de diversidade implementadas já nas suas matrizes (sobre políticas de diversidade nas empresas multinacionais, ver, entre outros, OIT/MTb, 1996 e 1997).

Às anteriores manifestações de vontade política socialmente compartilhada, no sentido de realizar inovações no campo das relações de gênero (expressas nas mudanças da legislação nacional e na ratificação de convenções internacionais), nos anos 90 acrescentaram-se razões econômicas que, conjuntamente, levaram à implementação de ações afirmativas em prol da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nos mercados de trabalho. Destarte, na atualidade haveria uma confluência entre a **vontade econômica e a vontade política**, com o intuito de outorgar atenção especial e específica às questões de gênero nos mercados de trabalho.

De todo modo, esta articulação de vontades não é óbvia nem isenta de contradições. Alguns gestores optaram por apresentar as políticas de ação afirmativa aos empresários como um derivado do **princípio de eficiência** e, portanto baseadas na melhoria da competitividade. Sob este enfoque, atender à

problemática da discriminação das mulheres no trabalho significaria agir a favor do desenvolvimento econômico (crescimento e competitividade), do aumento da produtividade (produção de bens e serviços), da melhoria da imagem da empresa na sociedade (atingindo a circulação dos bens e serviços), e da utilização adequada da multiplicidade e variedade de recursos humanos disponíveis numa dada sociedade (ver CLAES in: OIT, 1999).

No entanto, este enfoque desatende a outra face da moeda, igualmente importante, que é o necessário compromisso social do empresariado, no que diz respeito à atenção da cidadania e do **princípio de equidade**. Esta óptica, em contrapartida, privilegia o desenvolvimento social (isto é, crescimento econômico com redistribuição), os direitos humanos e as liberdades fundamentais, a justiça e a harmonia social, e a igualdade de oportunidades e opções (ver CUELLAR, 1997).

A reprodução da segmentação dos mercados de trabalho e a reedição constante da pirâmide ocupacional colocam as mulheres numa posição de desvantagem frente aos processos de modernização e reestruturação produtiva, restringindo suas oportunidades para o desenvolvimento de novas habilidades e competências para o atual mundo do trabalho. Se por um lado limitam a produtividade e a potencialidade das mulheres, por outro lado também limitam o acesso das mesmas ao pleno exercício de seus direitos básicos como seres humanos em todas as dimensões da vida (política, cultural, social, econômica, etc.). Assumir a perspectiva de gênero no desenvolvimento econômico e social supõe aceitar o desafio de **vincular às problemáticas derivadas das atuais relações de gênero a transformação produtiva com equidade**.

7) CONCLUSÕES: mais do que divergências, eles de uma corrente...

Uma primeira reflexão que precisa ser colocada diz respeito às **questões intra-agendas**: nos três casos, as questões levantadas como aquelas mais recorrentes estão fortemente inter-relacionadas. Vejamos caso a caso.

No caso da **agenda parlamentar**, as questões relevadas são a proteção da função social da maternidade e a questão da previdência social. Estas questões estão intimamente vinculadas, tanto no sentido estrito de previdência social (por exemplo, salário-maternidade e aposentadoria diferenciada), como no sentido mais amplo da previdência, visando à construção de uma rede de proteção social através de múltiplos programas (Comunidade Solidária, PLANFOR, entre outros), que privilegiam o atendimento às chefas de família.

Por outro lado, a **agenda sindical** privilegia, no que diz respeito às questões de gênero, outras duas questões inter-relacionadas: a introdução de reivindicações (cláusulas) específicas de gênero nas pautas apresentadas pelos trabalhadores aos empresários, nas mesas de negociação coletiva, e principalmente a força com que elas são apresentadas e defendidas, se relaciona direta e necessariamente com transformações nas relações de gênero no interior do próprio movimento sindical, tanto no sentido quantitativo (aumento da participação feminina na liderança sindical) como qualitativo (modificação do *status* das questões que dizem respeito aos direitos das trabalhadoras no imaginário e nas representações dos atores envolvidos).

Finalmente, no caso da **agenda feminista**, as causas da feminização da pobreza estão enraizadas em processos culturais, sociais, políticos e econômicos de injusta distribuição dos bens materiais e simbólicos, de longa data, que só poderão ser quebrados ou cuja transformação poderá ser acelerada a partir da aplicação e disseminação de medidas de ação afirmativa.

De outro lado, as **questões interagendas** também estão articuladas (o que de maneira alguma significa que sejam totalmente harmoniosas ou que não exista o conflito entre elas). A maternidade, pela sua inscrição anatômico-fisiológica no corpo das mulheres, no caso da sua dimensão biológica, e pela sua inscrição cultural no conjunto das mulheres, na sua dimensão social, é o eixo central que permeia todas as seis temáticas tratadas pelas três agendas.

Assim, os projetos de lei sobre proteção social à maternidade têm sido os mais debatidos e freqüentemente aceitos pelo conjunto dos legisladores (não sendo o caso das proposições relativas à paternidade), enquanto as políticas sociais compensatórias ressaltam as chefas de família como população alvo preferencial. Por outro lado, as cláusulas relativas à gestante e à maternidade são as predominantes nas pautas de reivindicação dos trabalhadores e nos acordos coletivos, revelando uma maior aceitação da especificidade das trabalhadoras pela liderança sindical (masculina) no que diz respeito à sua função maternal. Em terceiro lugar, na reflexão feminista sobre o problema da feminização da pobreza se destaca a maternidade como limite maior para a busca de melhores condições de vida, colocando empecilhos específicos às mulheres para sair da situação de pobreza, e determinando a urgente necessidade de estabelecer ações afirmativas visando acabar com as diferenças na construção das trajetórias de homens e mulheres nos mercados de trabalho e nas relações familiares.

Destarte, a possibilidade de gerar/acolher um filho ou uma filha no próprio corpo tem sido e é, por enquanto, **a vantagem e a cruz das mulheres**. Pois, se em decorrência deste fato as mulheres trabalhadoras são especialmente consideradas nas políticas públicas, estas tendem a reforçar a imagem de domesticidade das mulheres e principalmente a idéia de que a reprodução biológica e social das sociedades depende, quase que exclusivamente, delas. Esta situação coloca nossa reflexão e nossa prática numa difícil encruzilhada: Deixar de lutar pelos direitos das mulheres em termos de maternidade, para que a cidadania das mesmas possa ser vista com um olhar e uma prática mais ampla e igualitária? Ou continuar defendendo este tipo de “privilégio”, pois as mudanças sociais que transformariam a vida das mulheres ampliando seus horizontes para além da maternidade ainda estão por vir, num futuro muito distante?

Poderíamos dizer que se trata de uma aparente encruzilhada, pois o que deveria ser mudado são os eixos centrais que constituem as políticas públicas. A vida não é só trabalho para os homens, como também não é só maternidade para as mulheres. **Compôr, equilibrar, equacionar as diferentes dimensões da vida humana** deveria ser propósito maior das políticas públicas, tendendo ao exercício da cidadania plena por todas as pessoas, independentemente de seu sexo, idade, raça/cor, religião, etc, e visando seu desenvolvimento pluridimensional (na vida política, laboral, familiar, cultural, afetiva, etc.).

A demanda de trabalho doméstico é maior para as mulheres, tendo aumentado de maneira desproporcional a partir da implementação dos processos de ajuste

estrutural, pois a verdadeira variável de ajuste tem sido a diminuição de provisão de serviços pelo Estado e o conseqüente aumento do trabalho de reprodução social, culturalmente atribuído às mulheres. As novas políticas públicas deveriam, necessariamente, ser formuladas de maneira multisetorial e multidisciplinar. Também deveriam apresentar um novo enfoque e uma nova **articulação entre o trabalho para o mercado, o trabalho doméstico e a provisão estatal de bem-estar**, assegurando o fortalecimento da cidadania social e, paralelamente, o aumento da produtividade social global. Nessa nova articulação, uma peça chave deveria ser a atribuição de ambos os tipos de trabalho a ambos os gêneros, ampliando o leque de possibilidades e funções/responsabilidades de homens e mulheres em todos os aspectos da vida.

Assim, as políticas públicas não necessariamente deveriam estar centradas/focadas na atenção às populações em situação de risco, mas em prover condições a todas as famílias para que seus membros possam desenvolver uma vida política, cultural, laboral e familiar mais gratificante e plena. Trata-se de formular novos tipos de arranjos institucionais e formas de solidariedade, articulando agendas, iniciativas, atores, recursos, entre outros aspectos. Neste tipo de cidadania e de políticas públicas a construir, a lógica pressuposta é outra, pois nela **a economia e a política estariam reunidas numa relação visível, transparente, de reciprocidade e interdependência, bem como o público e o privado.**

A formulação deste tipo de novas políticas públicas não pode ser tarefa a ser enfrentada por uma instituição ou grupo de atores. Precisa da ação simultânea e articulada de diversos agentes a partir de diferentes âmbitos e com múltiplas estratégias, com o propósito central de **redistribuir o poder e os bens materiais e simbólicos**. Trata-se de construir um modelo de desenvolvimento incluyente, que torne compatíveis a vida pública e a vida privada dos cidadãos e das cidadãs, valorizando o trabalho para o mercado e o trabalho doméstico como responsabilidades sociais compartilhadas.

8) RECOMENDAÇÕES:

OBSERVAÇÃO: As recomendações foram elaboradas considerando o **problema mais relevante de cada tópico deste dossiê**. Destarte, não incluímos uma justificativa para cada uma delas, e remetemos @ leitor/a ao tópico em questão.

Com relação aos tópicos da Introdução:

- Fomentar o trabalho conjunto de sindicalistas, feministas e parlamentares, tomando como ponto de partida os acordos básicos alcançados e negociando de maneira permanente os aspectos conflitantes;
- Estimular a realização de pesquisas sobre as relações de gênero no âmbito parlamentar (reflexão sobre seu desenvolvimento, potencialidades e entraves, especialmente no que se refere à questão de gênero e com a participação dos próprios parlamentares).

Com relação às Relações de Gênero no Mercado de Trabalho:

- Analisar e harmonizar o conjunto de normativas que norteiam os direitos das trabalhadoras e as relações de gênero no mundo do trabalho (legislação nacional, outras normas federais, normas internacionais, acordos supranacionais, acordos e convenções coletivas);
- Aprofundar as pesquisas regionais sobre os efeitos da globalização e os impactos da integração supranacional (atuais e potenciais) na vida das trabalhadoras.

Com relação ao Gênero nas Agendas Públicas e nas Agendas Institucionais:

- Fortalecer a organização das mulheres e sua ativa participação nas instâncias de decisão de todas as instituições formuladoras de políticas públicas de trabalho e geração de renda;
- Sensibilizar e capacitar lideranças sindicais, empresariais, parlamentares e governamentais, visando uma inclusão sistêmica e regional da igualdade de gênero no mundo do trabalho.

Com relação à Agenda Parlamentar:

- Proteger o exercício da paternidade responsável;
- Desenvolver uma rede de proteção social, promovida pelo Estado, porém com envolvimento da comunidade, criando os mecanismos legais necessários.

Com relação à Agenda Sindical:

- Fomentar o desenvolvimento de uma visão mais abrangente das necessidades das mulheres trabalhadoras, não limitada a sua função maternal;
- Apoiar a inclusão de mulheres sindicalistas em posições de liderança e nas mesas de negociação coletiva.

Com relação à Agenda Feminista:

- Desenvolver amplas campanhas de sensibilização da sociedade como um todo, no intuito de modificar as causas que conduzem à feminização da pobreza;
- Articular estratégias de sensibilização e debate nas instâncias que formulam políticas públicas, visando remover os obstáculos existentes para a formulação de políticas de ação afirmativa.

Com relação às Conclusões:

- Divulgar entre os gestores públicos os estudos de gênero e outros estudos que outorgam visibilidade à inter-relação entre as esferas pública e privada, e entre a economia e a sociedade;
- Promover o diálogo entre os formuladores de políticas econômicas e de políticas sociais, insistindo na necessidade e potencialidade de incluir a perspectiva de gênero na formulação do conjunto de políticas públicas, visando à construção de uma sociedade mais justa e uma vida mais gratificante para todos e todas.

9) SELEÇÃO BIBLIOGRÁFICA E DOCUMENTAL

O levantamento bibliográfico foi realizado pela autora, com utilização de recursos próprios e do centro de documentação do CFEMEA. O mapa das reivindicações sindicais foi construído com base nas informações e documentos providenciados pelas centrais sindicais envolvidas no Projeto (CGT, CUT, Força Sindical, SDS, além da CONTAG e do DIEESE). O mapeamento das reivindicações do movimento de mulheres, bem como o levantamento dos projetos de lei sobre Trabalho e Previdência em pauta no Legislativo Federal foram realizados pelo CFEMEA.

ABRAMO, Laís e ABREU, Alice R. de P. (orgs.), *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-americana. Série II Congresso Latino-americano de Sociologia do Trabalho*, ALAST/SERT, Rio de Janeiro/São Paulo, 1998.

ABRAMO, Laís, VALENZUELA, María Elena e POLLACK, Molly, *Equidad de Género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos cinco años después de Beijing*, OIT, Lima, 2000.

ABREGÚ, Martín y RAMOS, Silvina (eds.), *La sociedad civil frente a las nuevas formas de institucionalidad democrática*, CEDES/CELS/ Foro de la Sociedad Civil en las Américas, Valentín Alsina, 2000.

AGUIRRE, Rosario, *Sociología y Género. Las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha*, Doble Clic Soluciones Editoriales / Universidad de la República, Montevideo, 1998.

AGUIRRE, Rosario y BATHYÁNY, Karina (coords.), *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur*, AUGM/OIT-CINTERFOR/Universidad de la República, Montevideo, 2001.

ALAST, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Género, tecnología e trabalho*, Ano 4, N. 7, São Paulo, 1998.

ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, *Políticas Públicas para as Mulheres no Brasil. 5 anos após Beijing*, Brasília, 2000.

ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, *Mulheres Negras. Um retrato da discriminação racial no Brasil*, Brasília, 2001.

AVELAR, Lúcia, *Mulheres na Elite Política Brasileira*, Editora da UNESP / Fundação Adenauer, São Paulo, 2001, 2da. edição revisada e ampliada.

BENSIMON, Estela M., “Análisis feminista de administración de calidad total”, *Pensamiento Universitario*, Año 3, N. 3, Buenos Aires, Abril de 1995, p. 3–16.

BENTO, Maria A. S. (org.), *Ação afirmativa e diversidade no trabalho. Desafios e possibilidades*, CEERT/Conselho Regional de Psicologia SP, São Paulo, 2000.

BIRGIN, Haydée y PAUTASSI, Laura, *Género en la reforma o reforma sin género? Desprotección social en las leyes previsionales de América Latina*, CEPAL, Santiago de Chile, 2001.

BOCK, Gisela y THANE, Pat (eds.), *Maternidad y políticas de género*, Cátedra, Madrid, 1996.

BONAPARTE, Héctor e outros, *Derechos Humanos de las Mujeres. Manual para mujeres y varones*, Instituto de Género, Derecho y Desarrollo, Rosario, 1995.

BORDERÍAS, Cristina, CARRASCO, Cristina, y ALEMANY, Carmen (comps.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Icaria/FUHEPM, Barcelona, 1994.

BRITO, Benilda R. P., “Mulher, negra e pobre, a tripla discriminação”, *Revista Teoria e Debate*, N. 36, 1997.

CASTELLS, Carme (comp.), *Perspectivas feministas en teoría política*, Paidós, Barcelona, 1996.

CAPELLIN, Paola, DELGADO, Dídice, & SOARES, Vera (orgs.), *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*, ELAS/Boitempo, São Paulo, 2000.

CEPIA, *Políticas Sociais Compensatórias no Mercosul*, Rio de Janeiro, Junho de 1999.

CFEMEA, *Discriminação positiva. Ações Afirmativas: em busca da igualdade*, CFEMEA/ELAS, Brasília/São Paulo, 1996.

CFEMEA, *Jornal Fêmea*, Brasília, Dezembro de 2001 e Fevereiro de 2002.

CGT, *Projeto: “O sindicalismo do Cone Sul e a questão da mulher trabalhadora, conquistas e desafios para o século XXI”*, em parceria com CUT e Força Sindical / Brasil, CGT e CTA / Argentina, CUT / Chile, CUT / Paraguai, e PIT – CNT / Uruguai, São Paulo, Maio de 2001.

CINTERFOR/OIT, *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Entrega Especial: La participación de la mujer en la formación y en el empleo*, Montevideo, Julio–Diciembre de 1995.

CONTAG, *A mulher e o movimento sindical dos trabalhadores e trabalhadoras rurais. Trajetória de lutas*, Brasília, março de 2002.

COSTA, Albertina & BRUSCHINI, Cristina (orgs.), *Uma Questão de Gênero*, Fundação Carlos Chagas / Ed. Rosa dos Tempos, São Paulo / Rio de Janeiro, 1992.

CUELLAR, Javier P. de y otros, *Nuestra diversidad creativa. Informe de la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo*, UNESCO, México, 1997.

CUT/CEDEC/DIEESE/UNITRABALHO, *Observatório Social: Um olhar sobre a questão de gênero nas empresas*, sem data, sem local.

CUT/CGT/FORÇA SINDICAL/DIEESE, *Mapa das questões de gênero. Perspectivas para a ação sindical frente as transformações no mundo do trabalho*, São Paulo, 1999.

CUT, *Igualdade de Oportunidades. Ações afirmativas – superando desigualdades*, São Paulo, 1998.

CUT, *Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres*, São Paulo, Outubro de 2000.

CUT, *Reestruturação produtiva, formação profissional e gênero*, São Paulo, 2001.

DAEREN, Lieve, *Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Mercosur y Chile)*, OIT, Santiago, 2000.

DAEREN, Lieve, *Enfoque de género en la política económica–laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe*, CEPAL, Santiago de Chile, 2001.

DIEESE, *Equidade de Gênero nas Negociações Coletivas – Pesquisa DIEESE*, Número 13, Novembro de 1997.

DIEESE, *Boletim DIEESE – Edição Especial: 8 de Março, Dia Internacional da Mulher*, Março de 2001, s/l.

DIEESE, *Mapa das Questões de Gênero – Monitoramento dos Resultados*, São Paulo, s/d, mimeo.

FAUSTO, Ayrton (org.), *Mulher e Mercosul – Volume I*, FLACSO, Fortaleza, 1999.

FAUSTO, Ayrton et alii, *Planejando com Foco na Demanda do Mercado de Trabalho*, FLACSO/UNESP, São Paulo, 2001.

FIG/CIDA, *Gênero no mundo do trabalho. I Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo de Gênero no Brasil*, Brasília, 2000.

FLACSO/INSTITUTO DE LA MUJER, *Mulheres Latino-americanas em Dados – Brasil*, Santiago de Chile, 1993.

FLACSO/INSTITUTO DE LA MUJER, *Mujeres Latinoamericanas en Cifras – Tomo Comparativo*, Santiago de Chile, 1995.

ESMERALDO, Gema G.S.L., *O feminismo na sombra. Relações de poder na CUT*, CUT/UFC, Fortaleza, 1998.

GELDSTEIN, Rosa N. y WAINERMAN, Catalina H., *Trabajo, carrera y género en el mundo de la salud*, CENEP, Buenos Aires, 1989.

GIRARD, Christiane, *Globalização e Trabalho – Perspectivas de Gênero*, Projeto CFEMEA/FIG-CIDA, Brasília, 2001 (mimeo).

GUIMARÃES, Nadya A., “Laboriosas mas redundantes”, in: *Revista Estudos Feministas*, Volume 9, Número 1, Universidade Federal de Santa Catarina, 2001.

GUZMAN, Virginia, *La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis*, CEPAL, Santiago de Chile, 2001.

HERRERA, Gioconda (coord.), *Las fisuras del patriarcado. Reflexiones sobre feminismo y derecho*, FLACSO/CONAMU – Agora, Quito, 2000.

IBAM/UNICEF, *Mulher e Políticas Públicas*, Rio de Janeiro, 1991.

IBASE, *Democracia Viva (edição especial): Geração de emprego e renda*, Rio de Janeiro, Novembro de 1999.

LAVINAS, Lena (org.), “Dossiê Políticas Públicas e Pobreza”, in: *Revista Estudos Feministas*, Vol. 4, Número 2, IFCS/UFRJ, 1996.

MAFFIA, Diana H. y KUSCHNIR, Clara (comps.), *Capacitación Política para Mujeres: Género y Cambio Social en la Argentina Actual*, Feminaria Editora, Buenos Aires, 1994.

MIGUEL, Sônia M., *A política de cotas por sexo: Um estudo das primeiras experiências no Legislativo Brasileiro*, CFEMEA, Brasília, 2000.

MJU–CNDM/MTb–SEFOR, *Protocolo de Cooperação com vistas a Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres no Âmbito do Trabalho*, Brasília, Março de 1996 (mimeo).

MJU–CNDM/MTE–SPPE, *O que é gênero? Um novo desafio para a ação das mulheres trabalhadoras rurais*, Brasília, terceira edição, 2001.

MTE/SEFOR, *Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – A experiência da mulher*, Série Cadernos Temáticos, Brasília, 1998.

MTE, *PLANFOR – Diversidade & Igualdade de Oportunidades: qualificação profissional na perspectiva de gênero*, Brasília, 2000.

OIT, *Género, Pobreza y Empleo: Guía para la acción*, Turín, 1996.

OIT, *Revista Internacional del Trabajo. Número Especial: Mujeres, género y trabajo (segunda parte)*, Volumen 118, Número 4, 1999.

OIT, *Informe sobre el Empleo en el Mundo 2001 – La vida en el trabajo en la economía de la información*, Ginebra, 2001.

OIT/MTb, *Encontro Tripartite sobre Implementação de Políticas voltadas à Diversidade. Relatório*, São Paulo, Outubro de 1996.

OIT/MTb, *Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção da Igualdade no Emprego. Relatório*, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Julho de 1997.

OIT/MTb, *Brasil, gênero e raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades. Discriminação: teoria e prática. Programa Nacional de Direitos Humanos, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT*, Brasília, Janeiro de 1998.

OIT/MTE, *Brasil: Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil*, Editora 34, São Paulo, 1999.

OLIVEIRA, Guacira C. de, “Monitorando o poder legislativo: equidade entre os gêneros e direitos das mulheres”, *Observatório da Cidadania*, N. 2, 1998.

ONU, *IV Conferência Mundial sobre a Mulher. Beijing, China – 1995*, CNDM/ Editora Fiocruz, Rio de Janeiro, 1996.

PAUTASSI, Laura, “Recetas para todo, trabajo para pocos. La transformación del trabajo y de la política social en América Latina”, in: *Iconos*, FLACSO, Número 11, Quito, Julio de 2001.

PITANGUY, Jacqueline & HERINGER, Rosana (orgs.), *Direitos Humanos no Mercosul*, CEPIA/Fórum da Sociedade Civil nas Américas, Rio de Janeiro, 2001.

ROCHA, Maria I.B. da (org.), *Trabalho e Gênero. Mudanças, Permanências e Desafios*, ABEP/NEPO–UNICAMP/CEDEPLAR–UFMG, Editora 34, São Paulo, 2000.

RODRIGUES, Almira, *Cidadania das mulheres e Legislativo federal: novas e antigas questões em fins do século XX no Brasil*, CFEMEA, Brasília, 2001.

SDS, *Gênero. Uma questão a ser tratada nas relações de trabalho, na vida social e no cotidiano familiar*, PLANFOR/FAT, São Paulo, s/d.

VALENZUELA, María Elena y REINECKE, Gerhard (eds.), *Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*, OIT, Santiago, 2000.

VAZ, Alcides C., “Globalização e relações internacionais”, in: *Revista Múltipla*, N.7, Brasília, Dezembro 1999.

VOGEL, Arno & NASCIMENTO, Edson (orgs.), *Mulher e Mercosul – Volume II*, FLACSO, Fortaleza, 1999.

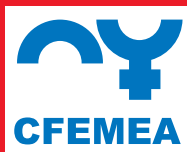
VOGEL, Arno (org.), *Trabalhando com a Diversidade no PLANFOR: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidades especiais*, FLACSO/UNESP, São Paulo, 2001.

VOGEL, Arno & YANNOULAS, Silvia (orgs.), *Políticas Públicas de Trabalho e Renda e Controle Democrático*, FLACSO/UNESP, São Paulo, 2001.

YANNOULAS, Silvia C., *Educar: Una Profesión de Mujeres? La feminización del normalismo y la docencia en Argentina y Brasil (1870–1930)*, Kapelusz, Buenos Aires, 1996.

YANNOULAS, Silvia (org.), *Controle Democrático, Descentralização e Reforma do Estado*, FLACSO/Editora Paralelo 15, Brasília, 2001.

YANNOULAS, Silvia (org.), *Atuais Tendências na Educação Profissional*, FLACSO/Editora Paralelo 15, Brasília, 2001.



Realização
CFEMEA
Centro Feminista de Estudos e Assessoria



Patrocínio
FIG ■ CIDA
Fundo para Igualdade de Gênero/
Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional