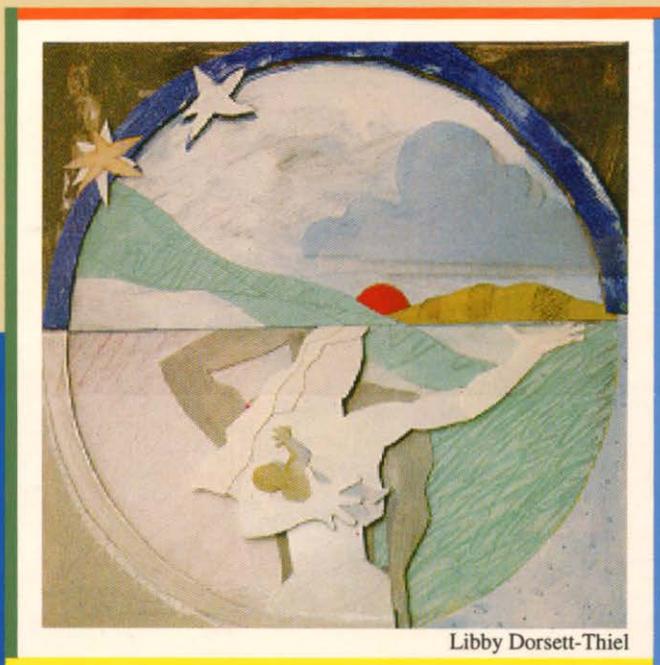




elas



Libby Dorsett-Thiel

Discriminação positiva  
ações afirmativas

EM BUSCA DA IGUALDADE

## **CFEMEA**

**CENTRO FEMINISTA DE ESTUDOS E ACESSORIA**

### **COLEGIADO**

Gilda Cabral  
Guacira Cesar de Oliveira  
Iáris Ramalho Cortês  
Malô Simões Lopes Ligocki  
Marlene Libardoni

### **ENDEREÇO**

SCN, Quadra 6,  
Ed. Venâncio 3.000 A, Sala 602  
Telefone: (061) 225-1664  
Fax: (061) 225-2336  
CEP 70718-900 - Brasília, DF - Brasil  
e-mail [cfemea@ax.ibase.org.br](mailto:cfemea@ax.ibase.org.br)

## **ELAS - ELISABETH LOBO ASSESSORIA -**

**Trabalho e Políticas Públicas**

### **INTEGRANTES**

Maria Berenice Godinho Delgado  
Vera Soares  
Ivete Garcia  
Nilde Balcão

### **ENDEREÇO**

Rua Bartolomeu Zunega 44  
05426-020 - São Paulo - SP  
Telefone: (011) 212 3694  
Fax: (011) 211 0922  
e-mail [elas@ax.apc.org](mailto:elas@ax.apc.org)

## **APOIO**

### **FNUAP**

Fundo de População das Nações  
Unidas

### **UNIFEM**

Fundo de Desenvolvimento das  
Nações Unidas para a Mulher

### **Fundação FORD**

### **Fundação Mac Arthur**

### **Fundo de Gênero/ Canadá**

### **FES/ILDES**

Fundação Friedrich Ebert no Brasil

**DISCRIMINAÇÃO POSITIVA  
AÇÕES AFIRMATIVAS:  
EM BUSCA DA IGUALDADE**

**Coordenação Técnica:**

Malô Simões Lopes Ligocki

Marlene Libardoni

**Revisão:**

Marlene Libardoni

Iáris Ramalho Cortês

**Digitação e Arte Final:**

Adriano Cavalcante

Eliana Kestenbaum

**Capa:**

Eliana Kestenbaum

**Impressão:**

EDITORA PARMA LTDA.

Discriminação positiva - ações afirmativas: em busca da igualdade./

2ª Edição - Coordenação técnica de Malô Simões Lopes Ligocki e Marlene Libardoni [ et al].-

São Paulo, CFEMEA/ELAS, 1996

1ª Edição Brasília CFEMEA, 1995

152 p.

1. Mulher - Mercado de Trabalho - Incentivos fiscais. 2. Trabalho da mulher - Direitos - Estudo Comparativo - Países. 3. Mulher - Discriminação. I. Cappellin, Paola. II. Ligocki, Malô Simões Lopes. III. Piscitelli, Roberto Bocaccio. IV. Bruschini, Cristina

CDD 3331.133



**CFEMEA**

Centro Feminista de Estudos e Assessoria

**elas**

Elisabeth Lobo Assessoria – Trabalho e Políticas Públicas

**DISCRIMINAÇÃO POSITIVA  
AÇÕES AFIRMATIVAS:**

**EM BUSCA DA IGUALDADE**

**Coordenação Técnica de  
Malô Simões Lopes Ligocki  
Marlene Libardoni**

**2ª EDIÇÃO - SÃO PAULO  
CFEMEA/ELAS  
1996**

Copyright by CFEMEA

Permitida a reprodução total ou parcial desta obra, desde que citada a fonte e enviada uma cópia para o CFEMEA

Impresso no Brasil

**DISCRIMINAÇÃO POSITIVA - AÇÕES AFIRMATIVAS:  
EM BUSCA DA IGUALDADE**

# SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 7

## 1. AÇÕES AFIRMATIVAS: UMA ESTRATÉGIA PARA CORRIGIR AS DESIGUALDADES ENTRE HOMENS E MULHERES.

PAOLA CAPPELLIN ..... 13

- 1.1. O mercado de trabalho e a renovação das discriminações  
e da sonegação ..... 15
- 1.2. O mercado de trabalho do lado das mulheres ..... 16
- 1.3. Um caminho para corrigir as desvantagens sócio-culturais  
das mulheres ..... 18
- 1.4. Discriminações diretas e indiretas ..... 21
- 1.5. Ações afirmativas promovidas pela CEE ..... 24
- 1.6. Dificuldades e distorções na aplicação de ações afirmativas ..... 27
- 1.7. Políticas de valorização da diferença feminina ..... 29
- 1.8. Bibliografia ..... 31

## 2. INCENTIVOS AO TRABALHO DA MULHER: ESTUDO COMPARATIVO DA LEGISLAÇÃO EM DIVERSOS PAÍSES.

MALÔ SIMÕES LOPES LIGOCKI ..... 35

- 2.1. A questão das medidas especiais de preferência ou de representação  
equitativa segundo a orientação da OIT ..... 37
- 2.2. Causas que explicam a discriminação feminina ..... 38
- 2.3. Integração da mulher no desenvolvimento econômico e social da  
América Latina e do Caribe – ONU-CEPAL ..... 41
- 2.4. Medidas legislativas de incentivo ao trabalho da mulher ..... 42
- 2.5. Programas destinados à promoção da igualdade de oportunidades ..... 51
- 2.6. Legislações de diversos países ..... 52

<b>3. REGULAMENTAÇÃO DO ART. 7º, INCISO XX DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL: IMPACTO ECONÔMICO/FINANCEIRO DA APLICAÇÃO DOS INCENTIVOS FISCAIS.</b>	
	<b>ROBERTO BOCACCIO PISCITELLI ..... 75</b>
3.1. Projeto de Lei nº 2.417/89 - Deputada Rita Camata .....	82
3.2. Propostas de Substitutivo ao PL nº 2.417/89 .....	83
<b>4. DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: O TRABALHO DA MULHER NO BRASIL E NAS REGIÕES NORDESTE E SUDESTE NA DÉCADA DE OITENTA.</b>	
	<b>CRISTINA BRUSCHINI ..... 87</b>
4.1. Os indicadores de participação .....	91
4.2. Os indicadores da situação familiar dos trabalhadores .....	91
4.3. Os diferenciais de participação no mercado de trabalho .....	94
4.4. Considerações finais .....	102
4.5. Tabelas .....	107
<b>5. MEMÓRIA DO SEMINÁRIO: A MULHER NO MUNDO DO TRABALHO - EM BUSCA DA IGUALDADE .....</b>	<b>119</b>

## APRESENTAÇÃO

**Discriminação positiva - Ações Afirmativas: em Busca da Igualdade** é mais uma publicação elaborada pelo Centro Feminista de Estudos e Assessoria - CFEMEA, com o objetivo de subsidiar a discussão de temas que dizem respeito aos direitos das mulheres.

Desta feita, trata-se do disposto no Art 7º - Direitos dos Trabalhadores Urbanos e Rurais, inciso XX da Constituição Federal que prevê: “*proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei*” — dispositivo constitucional, que, como tantos outros, carece de regulamentação para se tornar efetivo.

Atualmente, objetivando regulamentar o Art 7º, inciso XX tramitam, no Congresso Nacional, quatro projetos de lei, sendo que apenas um deles, o PL 2.417/89, de autoria da Deputada Rita Camata (PMDB/ES), dispõe sobre a concessão de incentivos fiscais às pessoas jurídicas, incentivando a contratação de mulheres, o treinamento e a qualificação profissional da mão-de-obra feminina empregada. Os outros três projetos, PL 382/91, da Deputada Rita Camata, PL 3.520/89, do Deputado Paulo Paim (PT/RS) e PLS 147/95 do Senador Teotônio Vilela Filho (PSDB/AL), dispõem sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho, proibindo as discriminações e instituindo uma política de igualdade de oportunidades.

O que se pode observar, através do acompanhamento da tramitação de tais projetos, é que faltam elementos aos parlamentares, que lhes permitam legislar sobre o assunto e que, além da desinformação, existe muita resistência em relação à adoção de incentivos/ações afirmativas na área do trabalho da mulher. Visando subsidiar os parlamentares e as organizações de mulheres, em especial as trabalhadoras, nesta questão, o CFEMEA se propôs à elaboração deste documento, composto de quatro textos, que se consideram básicos para iniciar uma discussão a respeito de assunto tão polêmico.

O primeiro texto, “Ações Afirmativas: Uma Estratégia para Corrigir as Desigualdades entre Homens e Mulheres”, de autoria de Paola Cappellin, introduz a questão dos incentivos/ações afirmativas como uma estratégia de política social voltada para estabelecer a igualdade entre mulheres e homens em diversas instâncias (mercado de trabalho, política, etc...), informando sobre a sua origem e procurando avaliar o impacto da sua aplicação. Apresenta iniciativas de ações afirmativas adotadas por empresas na Europa e nos Estados Unidos. Aborda algumas dificuldades e distorções verificadas na aplicação dos incentivos/ações afirmativas na Comunidade Econômica Européia - CEE. Finalmente, o texto introduz, para reflexão, uma nova abordagem que vem sendo desenvolvida nos Estados Unidos, na Itália e na França, denominada política de valorização da diferença feminina.

O segundo texto, “Incentivos ao Trabalho da Mulher — Estudo Comparativo da Legislação em Diversos Países”, produzido pelo CFEMEA, aborda a questão dos incentivos/ações afirmativas no contexto internacional. Trata das Convenções e Acordos Internacionais que dispõem sobre o assunto e da posição defendida pela Organização Internacional do Trabalho - OIT. Contempla, ainda, leis e programas de governo para promoção do emprego feminino e eliminação de todas as formas de discriminação à mulher, extraídos de um levantamento feito da legislação de diversos países. Este texto procura desmitificar a questão dos incentivos, mostrando que a discriminação existe e é reconhecida em nível mundial e que muitas sociedades estão desenvolvendo medidas no sentido de eliminá-la.

O terceiro texto, “Regulamentação do art 7º, inciso XX da Constituição Federal – Impacto Econômico Financeiro dos Incentivos Fiscais”, de autoria de Roberto Bocaccio Piscitelli, faz uma análise dos artigos do PL 2.417/89 e de sua proposta de substitutivo que propõem a criação de incentivos fiscais, avaliando o impacto econômico/financeiro da sua aplicação. O autor enfatiza a importância da adoção dos incentivos no que diz respeito ao aperfeiçoamento e qualificação da mão-de-obra, fazendo com que as empresas compartilhem com o Governo e a sociedade a responsabilidade pela formação de seus empregados. Traça, também, um paralelo entre a deficiência do ensino no País, a baixa produtividade da mão-de-obra e a má qualidade dos produtos, com a criação dos incentivos e a conseqüente perspectiva de melhoria da competitividade da indústria nacional.

Finalmente, o quarto texto, “Desigualdades de gênero no mercado de Trabalho Brasileiro: o Trabalho da Mulher no Brasil e nas Regiões Nordeste e Sudeste na Década de Oitenta”, de autoria de Cristina Bruschini, analisa a situação da mulher brasileira no mercado de trabalho, sua evolução, facilidades e condicionantes. Embora não tratando de incentivos/ações afirmativas, a sua apresentação foi considerada essencial, uma vez que, informando a situação da trabalhadora brasileira, demonstra a necessidade e a importância da aprovação dos projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional para regulamentação do Art 7º, inciso XX da Constituição Federal.

Esperando contribuir efetivamente para a discussão dessa matéria, tanto ao nível do Congresso Nacional, como do movimento organizado de mulheres, que também carece de informação sobre o assunto, o CFEMEA apresenta **Discriminação positiva - Ações Afirmativas: em Busca da Igualdade**.

Concluindo, o CFEMEA agradece a colaboração das(os) autoras(es) que gentilmente cederam os diferentes textos e sem a qual teria sido impossível a edição deste trabalho. Agradece ainda a Magda Rouede Bernardes, que efetuou a pesquisa da legislação estrangeira utilizada neste documento.

Brasília, agosto de 1995

**COLEGIADO DO CFEMEA**

## NOTA DA 2ª EDIÇÃO

O CFEMEA - Centro Feminista de Estudos e Assessoria, a ELAS - Elisabeth Lobo Assessoria - Trabalho e Políticas Públicas e o ILDESFES - Fundação Friedrich Ebert no Brasil estão realizando um conjunto de atividades referidas à situação das mulheres no mundo do trabalho visando estreitar o diálogo entre os diferentes atores que atuam nesse universo: movimento sindical; organizações empresariais e empresários; organismos governamentais; entidades de formação profissional; organizações não-governamentais e universidades. Essas atividades têm como objetivo estimular formas de participação na análise e na definição de ações comuns que visem a construção da igualdade profissional entre homens e mulheres no trabalho. Delas fazem parte a discussão das experiências de aplicação das ações afirmativas como uma estratégia para a construção da igualdade.

Nessa perspectiva, foi realizado um primeiro seminário em Atibaia/São Paulo, em dezembro de 1995, com a presença de representantes de universidades de São Paulo e do Rio de Janeiro, de grandes empresas como Rhodia e Avon, dos governos federal e estadual, de entidades como o SENAC e o SENAI, de organizações não-governamentais, da Central Única dos Trabalhadores e da Força Sindical.

O segundo evento foi realizado em junho deste ano, em Brasília, na Câmara de Deputados, promovido pelas Comissões de Finanças e Tributação e do Trabalho, Administração e Serviços Públicos com o apoio do CFEMEA; da ELAS e do ILDESFES, contando com a participação de um bom número de deputadas e deputados, além de outras organizações não-governamentais.

A segunda edição ampliada desta publicação contém a memória do seminário realizado na Câmara dos Deputados. Julgamos oportuna a inclusão deste novo capítulo dado o pioneirismo do fato de tão relevante discussão ter sido pela primeira vez realizada com a participação de tais atores.

Novas atividades visando a ampliação desta discussão têm sido programadas pelas entidades promotoras, buscando uma maior sensibilização do conjunto da sociedade sobre a importância das ações afirmativas para um convívio mais igualitário entre homens e mulheres no mundo do trabalho.

São Paulo, outubro de 1996

**COLEGIADO DO CFEMEA E ELAS**



**AÇÕES AFIRMATIVAS: UMA ESTRATÉGIA  
PARA CORRIGIR AS DESIGUALDADES  
ENTRE HOMENS E MULHERES**

**Paola Cappellin**



# **AÇÕES AFIRMATIVAS: UMA ESTRATÉGIA PARA CORRIGIR AS DESIGUALDADES ENTRE HOMENS E MULHERES.<sup>1</sup>**

*Paola Cappellin<sup>2</sup>*  
UFRJ/AMORJ

## ***Introdução***

As ações afirmativas são uma estratégia de política social voltada para alcançar a igualdade entre homens e mulheres nas diferentes instâncias: no mercado de trabalho, na política, etc. No que diz respeito ao trabalho feminino foram encaminhadas no início dos anos 80, nos Estados Unidos, e rapidamente difundiram-se em muitos países da Europa e, mais recentemente, também na América Latina. Hoje, pode-se dizer que nos países industrializados a fase de experimentação cedeu lugar à de realização dos primeiros balanços da sua aplicação prática e de seus resultados.

Considerou-se interessante, portanto, apresentar as origens desta estratégia, lado a lado, com as primeiras contribuições que buscam avaliar seu impacto.

Estas estratégias dirigiram seus esforços para corrigir as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e, é importante sublinhá-lo, estão vinculadas à longa história de políticas sociais que se preocupam com a defesa, a promoção e a valorização das mulheres no mundo do trabalho.

---

<sup>1</sup> Este texto pretende ser uma primeira reflexão sobre as origens e as contribuições da legislação europeia a respeito das políticas de ações afirmativas. Gostaríamos de agradecer a M. Berenice Delgado do grupo Elisabeth Lobo Assessoria - ELAS (SP) por ter-nos oferecido sugestões a esta versão.

<sup>2</sup> Professora da Universidade Federal do Rio de Janeiro/AMORJ (Arquivo de Memória Operária do Rio de Janeiro) e integrante do Comitê de Especialistas do CFEMEA.

A literatura acadêmica e feminista tem discutido a base de diferentes modelos que inspiram as políticas sociais de intervenção sobre a assimetria entre os sexos.<sup>3</sup>

Do modelo da *discriminação*, que individualiza a desigualdade nas práticas de trabalho, nasceram as políticas que faziam das proibições sua forma de intervenção. Conseqüentemente, estas alimentavam a predisposição de instâncias jurídicas e dos tribunais para que as vítimas pudessem ser ressarcidas.

No modelo mais propriamente denominado de *ações afirmativas* a discriminação foi considerada fruto das complexas e diversificadas relações que desembocam no mercado de trabalho.

***Estas iniciativas facultativas, voluntárias ou obrigatórias foram adotadas em muitos países – França, Bélgica, Canadá, EEUU, Itália, Alemanha***

Neste cenário mais amplo foram identificadas, graças aos indicadores estatísticos, a segregação sexual e as disparidades salariais como manifestações da discriminação. Conseqüentemente, orientaram-se as novas políticas para as áreas de recursos humanos: políticas de acesso ao trabalho, políticas de atualização profissional e de incentivo à carreira. Estas iniciativas facultativas, voluntárias ou obrigatórias foram adotadas em muitos países – França, Bélgica, Canadá, Estados Unidos, Itália, Alemanha – graças às iniciativas dos movimentos feministas, ao estímulo da pressão das mulheres inseridas nas organizações sindicais, e pela intervenção direta de alguns órgãos públicos do Estado como Ministério do Trabalho, tribunais do Trabalho.

Por último, no modelo denominado *ampliação das oportunidades*, as fontes da desigualdade entre os sexos são identificadas como originárias de fora do mercado. Conseqüentemente, as estratégias estão voltadas para intervir nos cursos de formação, nas políticas de reformulação e no apoio às atividades familiares, geralmente de exclusiva responsabilidade das mulheres. Os incentivos dirigem-se fundamentalmente a duas áreas: formação profissional e oferta de serviços sociais coletivos (creches, escola primária de tempo integral, etc).

---

<sup>3</sup> Citamos a título de exemplo as contribuições de B. BECCALLI (1990 Itália), R.J STEINBERG e A. COOK (1988 USA), M. RUGGIE (1984 Inglaterra e Suécia).

Esta demarcação de modelos que se sucederam atua, hoje, conjuntamente, no campo da luta pela igualdade de gênero no mundo do trabalho.

A título de exemplo, as primeiras políticas antidiscriminatórias se difundiram nos EEUU e na Inglaterra, onde existe uma grande tradição na defesa dos direitos individuais, através do recurso jurídico. Nestes países, a marca normativo/legislativa tem levado à constituição de agências de fomento e de regulamentação (*Equal Employment Opportunity Commission*).

A proposta das ações afirmativas (*Affirmative action*) foi rapidamente acatada por países do Norte da Europa e se efetivaram graças, também, à intervenção das organizações sindicais e à generalização das responsabilidades do Estado nas políticas de bem-estar. Posteriormente (1982) foram adotadas como recomendações para os países membros da Comunidade Européia.

### ***O mercado de trabalho e a renovação das discriminações e da segregação***

O mercado de trabalho é considerado como uma instância específica que tem como referência os lentos e complexos acordos entre os compradores de trabalho e os vendedores da capacidade de trabalho. Isto é, a oferta de empregos e a demanda de trabalho se confrontam na medida em que os agentes socialmente posicionados têm objetivos e interesses diferentes, *porém compatíveis*. Compatíveis porque estes agentes precisam uns dos outros, porque de uns, os outros recebem a satisfação de suas exigências, porque desta relação de mútua dependência, todos encontram as formas de sua própria reprodução.

***a oferta de empregos e a demanda de trabalho se confrontam na medida em que os agentes socialmente posicionados têm objetivos e interesses diferentes, porém compatíveis.***

Para entender a natureza social destas relações no mercado de trabalho devemos identificar quem são os interlocutores.

Por um lado há os grupos de empresários, os agentes produtivos que organizam *as fontes de trabalho, formulam as estratégias para predispor uma infra-estrutura tecnológica, definem as condições de contratação, gestão e disciplinamento do grupo de trabalhadores e orientam as modalidades apropriadas para estimular a venda dos produtos, bens e serviços voltados para o consumo*. Estes agentes fomentam

assim a oferta de empregos.

Essas práticas dos empresários ajustam-se à situação econômica e ao nível do desenvolvimento das relações sociais, marcadas pelas exigências dos trabalhadores ocupados pelas influências dos consumidores, e pelas pressões da competição e da concorrência entre os empresários. Fala-se, assim, de mercado de oferta de emprego flutuante.

Do outro lado do mercado, há a demanda de trabalho provindo da massa da população que se dispõe ao vínculo de trabalho. Estes agentes, os trabalhadores, orientam-se por diferentes exigências: de sobrevivência, de satisfação profissional, de vontade de consumo, de interesse cultural, etc.

São esses os dois grupos diretamente envolvidos no estabelecimento do acordo. No entanto, pode-se pensar que é possível olhar para a realidade do mercado de trabalho de pontos diferentes: de dentro - acompanhando *quem organiza; e/ou* de baixo - observando *quem se submete a esta organização*.

### ***O mercado de trabalho do lado das mulheres***

Se o mercado de trabalho se constitui exatamente da relação entre a oferta de emprego e a demanda de trabalho, pode-se observá-lo do lado das mulheres trabalhadoras, na medida em que elas imprimem exigências, necessidades, interesses e expectativas diferentes, que se consideram como condicionantes de sua disponibilidade para entrar e permanecer neste mercado.

Olhar o *mercado de trabalho pelo lado das mulheres* que se dispõem a trabalhar, significa ressaltar um conjunto de atividades diversas: elas desempenham, para a sociedade, outros papéis além de ser “possíveis trabalhadoras” nos espaços públicos produtivos. Isto é, a sociedade lhe atribuiu e lhe ensinou a estar engajada numa outra produção, não diretamente inserida no mercado de trabalho: a realização de serviços e de práticas para a manutenção da família.

No cotidiano as mulheres conciliam as atividades internas dos lares com o trabalho negociado no mercado de trabalho. Assim sendo, não estão todos - homens e mulheres - situados no mesmo lugar, não têm todos uma única referência de identidade, de responsabilidade. Ao agir nas casas e nos empregos, as pessoas

- as mulheres e os homens - têm desafios e preocupações diversas, responsabilidades diferenciadas.

É inegável, quase óbvio que, no mercado de trabalho, as mulheres de grupos sociais diversos confrontam-se e se adequam de maneira diferente à organização produtiva e ao mercado de emprego. A relação classe/gênero/trabalho compõe uma complexa rede de interferências para a estrutura do mercado de emprego. Assim, na delimitação das oportunidades de trabalho e das expectativas, há mulheres que podem delegar ou simplesmente administrar a organização das atividades domésticas, e há muitas outras mulheres que devem, efetivamente, predispor e subdividir seu cotidiano para dar conta destas múltiplas atividades. De toda maneira a dupla presença é uma característica da cotidianidade das mulheres já que elas articulam:

***No cotidiano as mulheres conciliam as atividades internas dos lares com o trabalho negociado no mercado de trabalho***

- o local de emprego e o local de residência;
- o tempo de trabalho e as atividades doméstico/familiares;
- o tempo produtivo e o tempo de consumo; e o conhecimento técnico profissional e os saberes reprodutivos.

Para as mulheres, agir no mercado é agir em vários espaços não exclusivamente produtivos, mas, também, de consumo, onde elas são usuárias de serviços: no atendimento à saúde, à escola, ao acompanhamento aos idosos. As mulheres são diretamente atuantes nas práticas que envolvem o consumo.

As avaliações sobre a configuração do mercado de trabalho têm evidenciado que a estrutura da desigualdade entre homens e mulheres está se transformando muito lentamente e de forma limitada. Está longe, ainda, a igualdade de gênero.

As discriminações nas formas de inserção e a segregação nas posições profissionais não acenam com a diminuição, mas, ao contrário, têm-se renovado, transformando-se e modificando suas faces.

Nos países onde atuaram as políticas de paridade, as tradicionais

discriminações diretas se transformaram em discriminações indiretas: a segregação sexual passou a interferir na inserção no trabalho e nas competências profissionais, atingindo, também informalmente, os graus mais altos da hierarquia profissional, manifestando-se, por exemplo, nas diferenças salariais nos níveis de gerência (*managers*).<sup>4</sup> Outras formas estão emergindo: a assim chamada segregação de emprego potencial, que ressalta como em novas atividades reaparecem as segregações também quando se definem, por exemplo no setor público, os critérios universais entre os sexos.<sup>5</sup>

*As avaliações sobre a configuração do mercado de trabalho têm evidenciado que a estrutura da desigualdade entre homens e mulheres está se transformando muito lentamente e de forma limitada*

### *Um caminho para corrigir as desvantagens sócio-culturais das mulheres*

As políticas para corrigir as desvantagens entre os sexos podem ser vistas numa perspectiva histórica ao longo de um extenso caminho experimental de intervenção no mercado de trabalho. A primeira forma, a tutela, assumiu por exemplo a especificidade do sexo no mercado de trabalho no século XIX. Esta proposta que se estendeu a muitos países inaugurou a iniciativa de formar a legislação especial de proteção das crianças e das mulheres, proibindo ou restringindo o acesso ao trabalho em algumas condições. Foi uma tentativa de reagir às violentas condições de trabalho.

No início dos anos 60, nos Estados Unidos da América, a legislação e o aparelho administrativo de gestão e controle desenvolveu um papel importante na implementação do modelo das ações afirmativas. A definição de discriminação

---

<sup>4</sup> Por exemplo A. BELLER (1984) elabora um índice de segregação nos USA. Este teve uma diminuição de 10% entre 1971 e 1981, mas mesmo assim fica muito alto a nível absoluto. Para a autora precisaria a mudança de 60% da população trabalhadora de ambos os sexos para proporcionar uma equilibrada distribuição nas diferentes ocupações. Também a entrada das mulheres nas posições de managers nos USA é muito baixa. Representa 3,6% entre todas as trabalhadoras em 1970. Em 1980 esta posição é ocupada por 6,8% de mulheres. Em comparação mais de 35% das trabalhadoras ficam ainda hoje ocupando empregos de nível baixo. Estas informações foram citadas por B. BECCALI (1990) consultando os autores L. BLUM e V. SMITH (1988).

<sup>5</sup> Como exemplos desta formas renovadas de segregação BECCALI lembra alguns processos de reorganização das competências no interior das ocupações de engenheiras e de garís na Itália. A autora cita os estudos recentes de A. MARCHETTI 1989 e R. INVERNIZZI 1987.

racial e de sexo, elaborada pela lei de 1964 (*Civil Rights Act*) fundamentou a *Equal Employment Opportunity Commission-EEOC*. Esta Comissão atuou colocando sob inquérito as práticas de emprego de grandes empresas, difundindo a força exemplar de inquéritos e processos que abalaram a opinião pública. Como exemplo, pode-se citar o caso da *American Telephone and Telegraph Company*, reconhecida culpada por realizar discriminações às mulheres.

Muitas outras empresas se dispuseram a alterar os planos de contratação e gestão dos recursos humanos, aceitando as recomendações da EEOC, voluntariamente, implementando planos de reformulação de políticas de igualdade via ações afirmativas (*affirmative action*).

Para a Comunidade Européia a igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho tem constituído uma área privilegiada em matéria de direito. Neste sentido, pode-se citar:

- a orientação 117/1975 sobre a igualdade de salário entre os trabalhadores de ambos os sexos;
- a orientação 207/1976 de igualdade frente ao acesso ao trabalho, à formação, à promoção profissional e às condições de trabalho; e a diretiva 7/1979 sobre a igualdade nos regimes legais de seguridade social.

Neste contexto, com a preocupação de interpretação sobre a estratégia denominada “ações positivas”, a Comunidade Económica Européia elaborou inicialmente as orientações de 1976 (207 Art. 2.4) e em 1982 as ações afirmativas foram inseridas no primeiro programa de Ação para Igualdade de Oportunidades. Neste programa é que foi desenvolvido o conceito (*action positive*), recomendando-o como instrumento operativo para favorecer iguais oportunidades entre homens e mulheres.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> A Comissão da Comunidade Européia formalizou desde 1979 o Comité égalité homme/femme para analisar as desigualdades existentes entre os sexos. No programa “pour l'égalité de chances” 1982-1985” estão anunciadas as primeiras orientações a este respeito. Ver documento da Commission des Communautés Europeennes suplement n°9 - Femmes d'Europe, 1982. Consideramos importante também citar a Recomendação do Conselho da CEE n° 635, de 13 dezembro de 1984 que faz explícita referência à promoção de ações positivas junto às mulheres.

Avaliações comparativas efetuadas em 1989 ao nível europeu observaram que as ações afirmativas se expandiram no primeiro período como estratégia voluntária/facultativa na Bélgica, Itália e Holanda; com caráter obrigatório na Noruega; e misto na França. Neste último país, quando o empresário se dispõe voluntariamente a introduzir um plano de ações afirmativas obtém o apoio do Estado e uma orientação da Comissão da Condição da Mulher.

Nos Estados Unidos, há uma outra forma de implementação: uma empresa que contrata serviços ou fundos do governo é obrigada a introduzir um plano de ações afirmativas.<sup>7</sup>

Torna-se necessário frisar, que a concepção que fundamenta o projeto de superação da inferioridade da mulher no trabalho, exige uma ação conjunta de responsabilidades inovadoras no domínio jurídico/legal, de medidas de orientação internas ao exercício do trabalho e de políticas específicas para neutralizar ou superar os obstáculos e os condicionamentos de atitudes de desigualdade.

A prática de inferiorização vem da complexa interação entre diferentes âmbitos que atuam conjuntamente no mercado de trabalho - a família, a escola, os costumes. Estes espaços predisõem uma hierarquia de gênero que alimenta, nas práticas produtivas, a difusão das assimetrias de papéis entre os sexos. Nestas se reproduzem situações de *desvantagem*, renovando as formas de discriminação nas ocupações e nas profissões.

Chega-se, assim, a uma definição que pode orientar as políticas dos governos membros da Comunidade Econômica Européia: *ações afirmativas têm como objetivo contribuir para cancelar ou corrigir as desigualdades de fato, de maneira a promover a presença e a participação de mulheres em todos os setores profissionais e em todos os níveis de responsabilidades.*<sup>8</sup>

O que são concretamente as ações afirmativas?

---

<sup>7</sup> Estas diferentes modalidades foram recuperadas em E. VOGEL-POLSKI na publicação "Pari e Dispari: donne, legislazione europea, contrattazione, pari opportunità, azioni positive tra la parità e differenza". Franco Angeli, nº 2 Miliano 1990.

<sup>8</sup> Ver o texto da recomendação 635/84 da CEE de 13 de dezembro de 1984.

Como estas agem no contexto social de mercado, onde se evidenciam as desigualdades de gênero?

A capacidade de intervenção das ações afirmativas, como políticas de transformação das relações assimétricas de gênero somente podem ser identificadas se as conectarmos diretamente ao tecido social do mercado de trabalho. Enumera-se, a seguir, algumas das premissas que estão na base da estratégia de intervenção das ações afirmativas.

*ações afirmativas têm como objetivo contribuir para cancelar ou corrigir as desigualdades de fato, de maneira a promover a presença e a participação de mulheres em todos os setores profissionais e em todos os níveis de responsabilidades*

Uma primeira premissa é a necessidade de avaliar, dimensionar e delimitar as modalidades concretas de discriminação nas unidades produtivas, permitindo comparar a situação de disparidade entre trabalhadores e trabalhadoras, seja dentro ou fora das empresas, isto é, articular a situação do mercado interno e externo às empresas.

Chegou-se a estabelecer a necessidade desta etapa graças a estudos aprofundados das culturas empresariais e das estratégias de gestão da mão-de-obra no interior das empresas. Foram avaliados e confrontados alguns pré-requisitos nos percursos de carreira – de mobilidade profissional, de qualificação entre as trabalhadoras e os trabalhadores – com o fim de identificar a existência de estrangulamentos discriminatórios, os guetos e as segregações.

### ***Discriminações diretas e indiretas***

O interesse em intervir sobre o mercado de trabalho levou, assim, ao aprofundamento de alguns instrumentos para delimitar, cuidadosamente, as fontes de desigualdade de gênero.

Os estudos nesta temática têm enfatizado a natureza relacional do conteúdo das discriminações. No tratamento desigual para os dois sexos, comparativamente desfavorável para as mulheres, foi feita uma distinção entre as *discriminações*

*diretas e as discriminações indiretas.*<sup>9</sup>

As *discriminações diretas* fazem referência às desvantagens das mulheres na entrada no mercado. A situação familiar, o casamento ou a gravidez da trabalhadora são consideradas fontes de discriminações diretas porque atuam diretamente na preferência pelo sexo masculino na contratação.

A ênfase nas discriminações diretas salienta um princípio importante de projeto de igualdade: não se pode aceitar que na contratação sejam privilegiadas as atitudes discriminatórias dos empresários que selecionam os trabalhadores pelo sexo. Ao contrário, é legítimo nas modalidades de seleção da mão-de-obra que os empresários avaliem, efetivamente, as capacidades e as competências de quem trabalha. Isto é, os únicos elementos válidos para selecionar a mão-de-obra deveriam provir, exclusivamente, do exame objetivo da *competência profissional*.

Por outro lado, as *discriminações indiretas* referem-se àquelas práticas de contratação que atuam, indiretamente, como fontes de desigualdade entre os sexos. Neste caso foram identificados alguns atributos e características exigidos pelas empresas como qualidade da mão-de-obra, mas que acabam incentivando mecanismos de desestímulo ou inibindo a contratação de mulheres, ou, pior ainda, chegam a levantar barreiras para a igualdade entre os sexos.

Exemplos para compreender esses mecanismos são os anúncios de oferta de empregos por parte das empresas.

- Quantos são os anúncios publicados, por exemplo, que explicitam que a oferta é indistintamente para ambos os sexos? Raros ainda.
- Quantos são os anúncios que fazem explícita referência à opção de um sexo para a contratação? A grande maioria.

***É suficiente olhar nos jornais para perceber que há uma explícita e implícita sexualização das ocupações indicando, às vezes, qualidades até físicas, desde a altura da pessoa a ser selecionada até a exigência do certificado de esterilidade.***

<sup>9</sup> Foi recuperada a síntese da contribuição de M. V. BALLESTRERO, Prof. de direito de trabalho, especialista em problemas jurídicos do trabalho feminino no livro "Parità e oltre: parità pari opportunità, azioni positive". Ediesse, Roma 1990.

- Quantos anúncios sublinham “a boa aparência” como uma qualidade obrigatória de contratação? Lamentavelmente muitos.
- Quantos anúncios fazem explícita referência que a vaga para engenheiro é para engenheiros de ambos os sexos? Muito poucos ainda.

São muitas as vagas de eletricistas, executivos, gerentes, advogados que são anunciadas explicitamente para homens. É suficiente olhar nos jornais para perceber que há uma explícita e implícita sexualização das ocupações indicando, às vezes, qualidades até físicas, desde a altura da pessoa a ser selecionada até a exigência do certificado de esterilidade.

As discriminações indiretas mostram que nos anúncios, por exemplo, se viabilizam e se fomentam mecanismos que privilegiam qualidades que o senso comum atribui aos homens: força física, uma certa constituição física ou outras características como agressividade, forte personalidade, capacidade de comando etc. Mais uma vez estas características extrapolam o plano objetivo das competências e recuperam os estereótipos, clichês que reforçam o senso comum discriminatório entre os sexos.

*A definição de discriminação indireta faz referência a ações, comportamentos, definições que têm um impacto desfavorável sobre um sexo a partir de critérios e de requisitos exigidos ou solicitados pela oferta de empregos.* Assim, a primeira tarefa para predispor um plano de ações afirmativas é o profundo conhecimento das formas de discriminação que atuam nos diferentes mercados e nas organizações empresariais.

É também particularmente importante efetuar uma análise sistêmica da organização da empresa, levando em consideração o estímulo dos agentes sociais envolvidos nas relações industriais. A premissa, neste caso, é a necessidade de envolver os atores coletivos – sindicatos, comissões de empresa – uma vez que as ações propostas pelo plano de ações afirmativas devem penetrar no tecido diversificado das relações industriais.

Por outro lado, é importante conhecer quais instâncias podem ser consideradas e identificar quem estaria preparado para supervisionar e controlar as condições da introdução de uma nova política de igualdade.

Esta tarefa torna-se difícil se não vier acompanhada por uma consulta aos diferentes segmentos de trabalhadoras. Só assim os chamados indicadores seriam ponderados com a identificação das demandas subjetivas por parte das trabalhadoras, e o levantamento da satisfação de emprego, das condições de trabalho, dos projetos profissionais, das aspirações de qualificação e de carreira, do ponto de vista da mão-de-obra contratada introduziria uma visão das potencialidades dos agentes.

Estas potencialidades dos agentes, nos planos de engenharia social ou nos planos de reestruturação empresarial, muitas vezes, não estão incluídas ou até são subestimadas, censuradas ou abafadas, pela cultura empresarial, quando, de fato, é somente liberando potencialidades que se torna possível definir pontos estratégicos de alteração das desvantagens comparativas entre os sexos.

A complexidade destas premissas está na resposta a estas questões:

- quais são os trabalhos efetivos das mulheres?
- quais são os trabalhos atribuídos pela cultura empresarial às mulheres?
- quais são os trabalhos que as mulheres desejariam como próprios?
- quais são as características femininas que as trabalhadoras identificam como dignas de serem reconhecidas como valores de sua dignificação?

### ***Ações afirmativas promovidas pela Comunidade Econômica Européia***

Das análises feitas, conclui-se que os planos de alteração são tão diferentes, de empresa para empresa, de setor para setor, que não há como predeterminar as metas a serem alcançadas. O que se pode identificar são premissas mínimas para que os planos possam realizar-se num contexto de negociação.

A título de exemplo citam-se algumas iniciativas de ações afirmativas, no âmbito da Comunidade Econômica Européia - CEE.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Os exemplos são expostos na publicação da CEE, DIRECTION EMPLOI, RELATIONS INDUSTRIELLES ET AFFAIRES SOCIALES "12 programmes europeens pour l'égalité professionnelle" sob a coordenação de E. SERDJENIAN 1990.

### ***Alemanha:***

- a IBM, criou um programa de formação de quadros universitários (1984);
- a Prefeitura de Hamburgo criou um curso de formação para a expansão de recrutamento e de promoção nos postos, onde os homens estão supra representados (1982).

### ***Bélgica :***

- a Empresa de Correios e Telégrafos mantém pesquisas das motivações para as promoções; insere as mulheres nas comissões criadas para examinar e avaliar as promoções na empresa; publica guias para carreira; promove cursos de “afirmação de si” (1986/88).

### ***Dinamarca:***

- a DANMARKS RADIO estabeleceu a participação de cotas (40% de mulheres como trabalhadoras na empresa); abriu sua política de recrutamento, introduzindo as mulheres nas comissões examinadoras; criou um programa de formação para os chefes de seções e de departamentos da empresa para estimular sua sensibilidade à igualdade de oportunidades (1988).

### ***França:***

- o Banco SOFINCO, após consultas e negociações com as organizações sindicais e os comitês de empresa, propôs a correção da desigualdade salarial, o desenvolvimento da promoção interna feminina e uma formação capaz de responder às exigências das mulheres (1982);
- a Empresa EDF - GDF (Empresa de Gaz e Luz) modificou os cursos de formação escolar nos cursos e carreiras técnicas (1987).

### ***Irlanda:***

- a RADIO TELEFIS EIREANN implementou a oferta de emprego para ambos os sexos em todas as especializações; modificou os formulários de inscrição

para a contratação excluindo as questões relativas ao estado civil e a *handicaps* físicos; introduziu mulheres nas comissões e comitês da empresa; e publicou estatísticas anuais sobre a população ativa da empresa (1981).

### ***Holanda:***

- a PTT (Empresa de Correios e Telégrafos) ampliou a contratação de mulheres; melhorou as condições e o clima de trabalho, introduzindo as mulheres nos altos postos de direção; implementou um serviço interno à empresa para superar os obstáculos da dupla jornada de trabalho das mulheres; e estudou a eliminação dos papéis tradicionais atribuídos aos homens na empresa (1983).

### ***Inglaterra:***

- o Nacional Westminster BANK, divulgou o projeto no interior da empresa; organizou uma comissão de trabalhadoras para estudar o plano de ação afirmativa; e elegeu um membro feminino para a comissão de planejamento de carreira na empresa (1988).
- a ROYAL INSURANCE realizou uma pesquisa no interior da empresa sobre igualdade de oportunidades na área de avaliação profissional, educação, formação e promoção; criou um programa de estímulo para adquirir qualificação externa apropriada às responsabilidades de serviço nas áreas de gestão, seguros, etc; implantou comissões de estudo e pesquisa sobre o desenvolvimento dos empregados, introduzindo um plano de carreira dos quadros superiores; e aumentou o índice de promoção de trabalhadoras na empresa.

Estes projetos atuam controlando e proibindo discriminações no acesso ao trabalho, na orientação profissional, na formação e no aperfeiçoamento, além das discriminações nas condições de trabalho, na remuneração, no enquadramento profissional, nas atribuições das qualificações, e inibindo aquelas que atuam na saída, no afastamento e na transferência de emprego.

Contemplam, também, medidas jurídicas de reequilíbrio de desvantagens, isto é, medidas que possam servir para favorecer quem estava até então discriminado social ou culturalmente. Nestes casos fala-se de desvio justificado frente a igualdade formal.

Esta formulação, que aceita abandonar a igualdade formal entre os sexos resultou de análises realizadas pela Comunidade Económica Europeia e Estados Unidos e propõe ações afirmativas (que podem ser vistas como desvio justificado frente a igualdade formal) como medidas provisórias e temporárias que aceitam trazer condições mais vantajosas para os grupos menos favorecidos, que foram discriminados por um longo tempo.<sup>11</sup>

### *Dificuldades e distorções na aplicação das ações afirmativas*

O último programa de ação comunitária da CEE sublinha que o sucesso das políticas de implementação da igualdade depende, de fato, de um conjunto de medidas articuladas em dois níveis: por um lado devem fomentar a igualdade formal/legal/jurídica que possibilite o desenvolvimento da cidadania civil entre os homens e as mulheres; e, por outro, devem promover planos de ações que visem a igualdade de gênero, atingindo os valores sócio-culturais na vida cotidiana e nos locais de trabalho.<sup>12</sup>

*a força das ações afirmativas depende da capacidade de integrar a pesquisa, a informação e a sensibilização dos mais diferentes atores*

Assim, a força das ações afirmativas depende da capacidade de integrar a pesquisa, a informação e a sensibilização dos mais diferentes atores: empresários, gerentes, trabalhadores, sindicatos, autoridades, meios de comunicação, etc.

Esta afirmação de princípios, porém, não elimina os impasses e as dificuldades na realização do objetivo final de generalizar e universalizar a igualdade de oportunidades.

Alguns desafios estão sendo apontados: é forte ainda a resistência da sociedade à mudança, já que a divisão sexual do trabalho e, conseqüentemente, a desigualdade constitui-se numa dimensão estrutural e, portanto, difícil de ser superada; por outro lado, as ações afirmativas de promoção da igualdade têm um

<sup>11</sup> Consideramos importante o relatório de E. VOGEL POLSKI, "Les actions positives et les contraintes constitutionnelles et legislatives qui pésent sur leur mise en oeuvre dans les Etas membres du Conseil de l'Europe", Strasburg 1989.

<sup>12</sup> Ver CEE "Igualdades de oportunidades entre homens e mulheres" programa a médio prazo 1991 - 1995. Bruxelles n° 34, 1991.

limite de abrangência, conseguindo atingir apenas um número limitado da massa trabalhadora feminina.

Com efeito, as transformações cíclicas da economia com seus fluxos, refluxos e crises, as dificuldades do poder judiciário e a forte burocratização da máquina administrativa pública fazem com que as modificações das relações sociais, no sentido da promoção da igualdade, sejam muito lentas.

Finalmente, há também a crítica que atinge mais diretamente a filosofia dessa prática e o significado das propostas que deveriam favorecer as mulheres:

- até que ponto a modificação na escala hierárquica da organização do trabalho pode beneficiar as mulheres?
- por que esta escala que desvaloriza permanentemente as atividades realizadas pelas mulheres deveria ser aceita como parâmetro nos projetos de mudança?
- quem definiu os critérios para avaliar socialmente os diferentes trabalhos?
- será que se está aceitando uma classificação valorativa das ocupações, incorporando acriticamente os valores masculinos de eficiência, competência, prestígio?
- será que as propostas de alteração das posições ocupacionais das mulheres, que promovem deslocamentos entre os sexos, levam também uma específica desvalorização das tradições profissionais das mulheres?

A este propósito aponta-se para o perigo de que concentrar as propostas de mudança unicamente nestas políticas poderia produzir uma profunda distorção: poder-se-ia negar o longo e lento processo de transmissão do saber profissional entre as gerações de trabalhadoras, anulando a acumulação de conhecimentos, de perfis e trajetórias profissionais, que ofereceram às mulheres uma identidade e um poder profissional.

Estes questionamentos levaram à formação de projetos distintos das ações afirmativas nos Estados Unidos, Itália e França.

## ***Políticas de valorização da diferença feminina***

As novas iniciativas são denominadas de “*políticas de valorização da diferença feminina*”.<sup>13</sup> Neste novo contexto os esforços vão no sentido de fomentar pesquisas nas organizações produtivas, com o instrumental da *job evaluation* ao feminino, do *comparable worth*, e criando critérios apropriados para as duas trajetórias, a dos homens e a das mulheres, para aprimorar formas de comparação sem aceitar, *a priori*, o único e universal critério da masculinidade na classificação social das práticas produtivas.

Como muito apropriadamente aponta a literatura italiana, ao se fazer isso, reinsere-se no contexto a subjetividade dos trabalhadores e das trabalhadoras, a legitimidade de seus anseios, a dignidade de suas tradições, evitando, ao mesmo tempo, o perigo típico da estratégia das ações afirmativas que, ao massificar os percursos masculinos, integram as mulheres sem antes ter-lhes perguntado nem ter conhecido o que elas de fato estão fazendo e porque elas estavam em certos lugares e não em outros.

Com efeito, querer estabelecer somente políticas voltadas à inserção das mulheres nos espaços modelados pelas experiências dos homens e pelas imagens masculinas pode reproduzir a concepção estereotipada de que o conteúdo dos trabalhos preenchidos pelas mulheres seja fruto unicamente da opressão que estas sofreram.

Esta é a grande novidade emblemática da contribuição da teoria da diferença: as mulheres, de geração em geração, foram criadoras de saberes técnicos e de características produtivas positivas, que podem correr o perigo de serem canceladas ou de perderem sua autonomia face a um massificante projeto de igualdade de gênero.

***querer estabelecer somente políticas voltadas à inserção das mulheres nos espaços modelados pelas experiências dos homens e pelas imagens masculinas pode reproduzir a concepção estereotipada de que o conteúdo dos trabalhos preenchidos pelas mulheres seja fruto unicamente da opressão que estas sofreram***

<sup>13</sup> Nos apoiamos para apresentar esta nova linha de intervenção nas contribuições de B. BECCALLI (1990), A. PESCE (1993), e P. CAPPELLIN (1994).

Neste sentido, as orientações para guiar a construção da igualdade entre homens e mulheres deveriam manter articulada a existência de quatro encaminhamentos:

1. a formulação de igual dignidade entre os trabalhadores nos textos normativos;
2. a promoção da igualdade de responsabilidades entre os sexos nas relações familiares, introduzindo os homens nas responsabilidades familiares;
3. a formulação de incentivos para ampliar as oportunidades de trabalho para as mulheres; e
4. o estímulo a reflexão e à elaboração de políticas de valorização da diferença feminina.

## ***Bibliografia***

BALLESTRETO, M. V. Parità e oltre. Roma : Ediesse. 1989.

BECCALLI, B. Le azioni positive e la valorizzazione del lavoro femminile.  
Política ed Economia, n. 7, 1990.

CAPPELLIN, P. Ocupações femininas: reconstruindo as relações de gênero no mercado de trabalho regional - Rio de Janeiro 1972 - 1980. In: O trabalhador carioca: estudos sobre trabalhadores urbanos do estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro : JC, 1994.

CHIESI, M., PIVA, P. Guida alle azione positive. Roma : Lavoro, 1988.

COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES. Pour l'égalité des chances: programme d'acion 1982-1985. Bruxelles, 1986.

\_\_\_\_\_. Pour l'égalité des chances: programme d'acion 1986-1990.  
Bruxeles, 1986.

\_\_\_\_\_. Pour l'égalité des chances: programme d'acion 1991-1995.  
Bruxeles, 1991.

PESCE, A. Azioni positive. In: Incontro Seminariale Sul Lavoro, Donne del PDS. Bologna, 1992.

POSKY, Vogel. Le azioni positive nell'esperienza giuridica europea em pari e dispari. Annuario n.2, Milano : F. Angeli, 1990.

SERDJENIAN, E. 12 programmes europeens pour l'égalité professionnelle.  
Comimission des Communautés Europeennes, 1990.



**INCENTIVOS AO TRABALHO DA MULHER  
ESTUDO COMPARATIVO NA LEGISLAÇÃO  
DOS DIVERSOS PAÍSES**

**Malô Simões Lopes Ligoeki**



# INCENTIVOS AO TRABALHO DA MULHER ESTUDO COMPARATIVO NA LEGISLAÇÃO EM DIVERSOS PAÍSES

*Malô Simões Lopes Ligocki*<sup>1</sup>  
CFEMEA

## *Introdução*

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, entrou em vigor no dia 03 de setembro de 1981, e tem sido um importante instrumento de promoção da igualdade de direitos entre homens e mulheres, nos diversos países.

O texto da referida Convenção reconhece a desvantagem comparativa com que as mulheres entram no mercado de trabalho, tanto pela menor capacitação como pelos preconceitos existentes, e considera que tal desvantagem:

- viola os princípios de igualdade de direitos e de respeito à dignidade humana;
- dificulta a participação da mulher nas mesmas condições que o homem na vida política, social, econômica e cultural do país, o que constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família; e
- dificulta o pleno desenvolvimento das suas potencialidades para prestar serviços ao seu país e à humanidade.

Visando alterar essa situação a Convenção, em seu Art. 4º, dispõe: “A adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais, de caráter temporário, destinadas a acelerar a igualdade de fato, entre o homem e a mulher, não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas, essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidades e tratamento houverem sido alcançados”.

---

<sup>1</sup> Economista doméstica, integrante do colegiado do CFEMEA

***este tema tem sido tratado em outros acordos e convenções internacionais, denotando uma tendência moderna de resguardar os interesses da mulher, não por meio de medidas protecionistas, mas sim, mediante a proibição de discriminação por motivo de sexo***

Além da Convenção, esse tema tem sido tratado em outros acordos e convenções internacionais, denotando uma tendência moderna de resguardar os interesses da mulher, não por meio de medidas protecionistas, mas sim, mediante a proibição de discriminação por motivo de sexo. Entre eles podemos citar:

- Carta das Nações Unidas;
- Declaração Universal dos Direitos do Homem;
- Convenções da ONU e da OIT;
- Tratado de Roma (que deu origem à unificação européia);
- Carta Social Européia;
- Carta da Organização dos Estados Americanos sobre Direitos Humanos, entre outros.

No Brasil, o princípio da igualdade entre os sexos foi consubstanciado através do Decreto Legislativo 26, de 22/06/94, que aprovou, na íntegra, o texto da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher<sup>1</sup>. Constitucionalmente, surgiu pela primeira vez em 1934 e foi reafirmado na Constituição Federal de 1988 que, no seu Art. 5º, inciso I, estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Com relação ao trabalho da mulher, a Constituição ainda prevê no seu Art. 7º, inciso XX a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos nos termos da lei, e no inciso XXX a proibição de diferença de salários e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. A própria Constituição assinala que não basta propugnar pela igualdade entre os sexos, mas que é necessário ir além e levar àquele que ocupa uma situação inferior, uma proteção específica destinada a superar a desvantagem. *À mulher, segundo este entendimento, é assegurada a proteção de seu trabalho, através de incentivos específicos, a serem determinados por lei.*

---

<sup>1</sup> O Brasil, através do Decreto Legislativo 93, de 14/11/83, ratificou com reservas a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, levantando as reservas posteriormente, através do Decreto Legislativo 26, de 22/06/94.

## ***A Questão das Medidas Especiais de Preferência ou de Representação Equitativa - Segundo Orientação da OIT***

Em que medida são admissíveis preferências positivas como meio de promover a igualdade em matéria de emprego?

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, em consonância com o disposto na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, estabelece que “*não se considerará discriminatório um tratamento especial positivo durante um período de transição a fim de alcançar uma igualdade efetiva entre os sexos*”.

***não se considerará discriminatório um tratamento especial positivo durante um período de transição a fim de alcançar uma igualdade efetiva entre os sexos***

A natureza dessas medidas, de acordo com as orientações da OIT, pode variar consideravelmente, incluindo desde a realização de esforços particulares para desenvolver os recursos e as infra-estruturas de que carecem alguns grupos e uniformizar, assim, determinadas condições básicas, até sistemas de cotas ou de preferências sistemáticas para acesso da mulher à formação ou ao emprego.

O primeiro conjunto de medidas, destinado à universalizar algumas condições básicas é, sem dúvida, o menos discutível e diz respeito à noção de promoção da igualdade de oportunidades e da eliminação das discriminações indiretas.

Já os sistemas de cotas ou de preferências sistemáticas se qualificam de discriminação positiva, que, segundo a OIT, ainda são pouco discutidas e aceitas e, por isso, devem ser usadas com prudência e em circunstâncias que as justifiquem e as tornem aceitáveis para o conjunto dos grupos, uma vez que, em caso contrário, podem suscitar efeitos inversos. Os órgãos de controle da OIT se reservam o direito de examinar a validade de cada caso, evocando especialmente as medidas que tendem a assegurar uma certa representação proporcional equitativa nos empregos e aquelas que são orientadas a favorecer o progresso dos grupos que anteriormente se encontravam desfavorecidos.

Para a OIT, uma fórmula intermediária que pode surtir bons resultados é o estabelecimento de metas que sirvam de meio de controle estatístico e que permi-

tam a inversão da situação desigual. Neste caso, pede ao organismo de formação, ou empregador, que justifique possíveis desequilíbrios existentes, demonstrando que fez todos os esforços necessários para encontrar candidatos qualificados em todos os grupos de um e de outro sexo. Estes sistemas podem ter um valor de estímulo à eliminação dos desequilíbrios.

A educação seria um meio determinante para eliminar, na prática, a discriminação existente nos setores público e privado. A discriminação baseada no sexo

***Desde a idade de escolarização básica as mulheres são as menos favorecidas, daí terem menos cultura e, conseqüentemente, menos oportunidades em condições de igualdade no mercado de trabalho***

é a mais significativa e se manifesta nas diferentes fases da vida de uma mulher. Desde a idade de escolarização básica as mulheres são as menos favorecidas, daí terem menos cultura e, conseqüentemente, menos oportunidades em condições de igualdade no mercado de trabalho.

Os Governos teriam que tomar como um de seus objetivos prioritários a suspensão da discriminação, tendo em vista que ela existe por falta de legislação a respeito.

### **Causas que explicam a discriminação feminina:**

- *aspecto cultural*: através de um conjunto de normas e padrões que se veiculam na família e na escola, que vão condicionando a mulher para que tenha um papel secundário na sociedade;
- *participação política*: a mulher está alijada dos centros decisórios, não participa realmente das tomadas de decisão, o que fortalece sua posição marginal;
- *estrutura do mercado de trabalho*: a força de trabalho feminina se constitui em reserva. Isto permite que nos momentos de aumento da oferta de mão-de-obra se possa pagar às mulheres salários baixos. Esta discriminação da mulher não se explica tanto por razões jurídicas, mas, principalmente, pela estrutura econômica e social.

### **Recomendações:**

- fazer da escola um instrumento para fortalecimento do papel da mulher na sociedade;

- sensibilizar os tomadores de decisões políticas importantes, para a defesa dos direitos das mulheres;
- desenvolver campanhas de conscientização das mulheres e da sociedade sobre as desigualdades de gênero;
- conscientizar as mulheres de que a força necessária para a superação das desigualdades está nelas mesmas.

#### **Estratégias:**

- o acesso das mulheres em igualdade de condições no mercado de trabalho é limitado. É necessário buscar soluções por todos os meios disponíveis tais como legislação, negociação coletiva, educação, coalizão com grupos comunitários e de mulheres, bem como através de ação social e política.

#### **Recrutamento e contratação:**

- negociar cláusulas de não discriminação nos contratos coletivos;
- promover, em nível de governo e de organização sindical, legislação sobre não discriminação e ações afirmativas;
- eliminar barreiras arbitrárias como limites de idade para o emprego dentro dos serviços públicos;
- estipular a representação sindical nos tribunais de recrutamento e de contratação.

#### **Ascensão:**

- estipular a representação sindical em tribunais de ascensão;
- ampliar as bases sobre as quais se acumula e se aplica a antigüidade de maneira a permitir às mulheres aproveitarem o seu tempo de serviço para passar a outros trabalhos ou para ir avançando ao longo da escala de sua carreira;
- proteger, durante períodos de economia ou reorganização, os ganhos de emprego conseguidos através de programas de ações afirmativas;
- estimular a acumulação de antigüidade durante o gozo de licença maternidade para assegurar que as mulheres não se vejam penalizadas por sua missão biológica de procriação.

## **Educação e formação:**

- proporcionar mecanismos de apoio para melhoria do acesso das mulheres à formação;
- assegurar, através das ações afirmativas, que as mulheres participem de programas de formação em proporção ao número de mulheres que compõem a força de trabalho;
- igualar o acesso às oportunidades de formação para postos de trabalho não tradicionais, mediante programas de ações afirmativas com os sindicatos (como sócios iguais e de pleno direito);
- proporcionar licença remunerada para estudos com acesso assegurado para todos os trabalhadores.

## **Salário:**

- assegurar remuneração igual para trabalho de valor igual e comparável, aplicando legislação e mecanismos de obrigatoriedade;
- negociar ou legislar programas de avaliação de trabalhos.

As sugestões da Organização Internacional do Trabalho- OIT no plano internacional são três:

1. É preciso reconhecer a importância do trabalho feminino no desenvolvimento econômico dos povos.
2. Adoção de medidas especiais para acelerar a ratificação e a aplicação das normas da OIT e da ONU sobre as diferenças de remuneração, condições de trabalho, seguridade, emprego e iguais oportunidades, bem como a proteção à maternidade.
3. Formulação de política para acelerar a criação de empregos produtivos com igualdade de tratamento.

A Resolução de 25/06/91, da OIT, com relação a ações para as trabalhadoras, estimula os governos a criarem órgãos especializados para a aplicação das políticas e programas sobre a igualdade de oportunidades. Esta Resolução reconhece que a efetiva aplicação dos dispositivos legislativos requer um conjunto de

medidas específicas para controle do seu cumprimento, assim como de dispositivos eficazes para promover essa igualdade.

### ***Integração da Mulher no Desenvolvimento Econômico e Social da América Latina e do Caribe***

No plano internacional também merece destaque a IV Conferência Regional sobre a Integração da Mulher no Desenvolvimento Econômico e Social da América Latina e do Caribe - ONU - CEPAL.

Esta Conferência considerou a legislação - que historicamente incidiu na discriminação da mulher - como um dos aspectos prioritários, que constitui a base essencial para o alcance da igualdade entre os sexos. É por isto, que tanto a Carta das Nações Unidas como a Declaração Universal dos Direitos Humanos expressam a idéia da igualdade entre os sexos, reconhecendo explicitamente os direitos políticos, civis, trabalhistas e educacionais das mulheres e reconhecendo que as medidas discriminatórias contra elas são atentatórias ao respeito e dignidade humana.

***A Resolução de 25/06/91, da OIT, em relação a ações para as trabalhadoras, estimula os governos a criarem órgãos especializados para a aplicação das políticas e programas sobre a igualdade de oportunidades***

Mais da metade dos países da região ratificaram a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, expressando, assim, seus compromissos em relação a este tema. A maioria deles tem procurado adotar medidas internas no campo legislativo para cumprir seus objetivos.

No direito do trabalho, praticamente todas as legislações nacionais aceitaram o princípio consagrado no Convênio 100 da OIT, relativo à igualdade de remuneração entre ambos os sexos para trabalho de igual valor. As regulamentações diferenciadas para a mulher se referem ao trabalho noturno, insalubre e à proteção à maternidade.

Dado que as causas da discriminação provêm, fundamentalmente das situações de fato - da manutenção dos estereótipos sócio-culturais e da falta de consciência dos povos - a maioria dos governos da região criaram, nos últimos anos, órgãos especializados para promover o melhoramento da situação da mulher, adotando

***No que se refere a reformas legislativas, vários países elaboraram projetos tendentes a modificar as disposições que discriminam a mulher***

planos e políticas destinados a assegurar a igualdade de oportunidades. Estes mecanismos nacionais encontram-se vinculados a determinados ministérios, em categorias de subsecretarias, direções gerais, conselhos, divisões governamentais nos setores família, bem-estar social, educação, cultura, trabalho, planeamento e desenvolvimento económico.

No que se refere a reformas legislativas, vários países elaboraram projetos tendentes a modificar as disposições que discriminam a mulher, especialmente em relação ao pátrio poder e à filiação, ao regime da família, divórcio, igualdade de direitos e deveres no casamento, direitos de família, etc.

Alguns países desenvolveram programas de promoção da mulher através de medidas que abrangem, entre outras, as áreas de capacitação, atenção e cuidado das crianças, difusão de informação sobre seus direitos e problemas e participação familiar.

### ***Medidas Legislativas de Incentivo ao Trabalho da Mulher***

Do levantamento feito da legislação trabalhista de diversos países podem-se citar as seguintes medidas de incentivo ao trabalho feminino:

*A Lei determina que o Estado é responsável pela promoção do emprego feminino.*

- China  
Lei sobre a proteção dos direitos e interesses da mulher, de 03/04/92.
- Comunidade Económica Europeia  
Tratado de Unificação Europeia, Art. 31.
- Costa Rica  
Lei 7.142, de 08/03/90, sobre a promoção da igualdade da mulher.
- Portugal  
Decreto-lei 392/79, de 20/09/79 e Constituição.

*A Lei determina o estabelecimento de programas de emprego em favor de grupos especiais de trabalhadores entre elas as mulheres.*

- Argentina  
Lei 24.013, de 05/12/91 e Decreto-lei 17.677/78, que ratifica o Convênio 111 da OIT.
- Canadá  
Lei sobre a equidade em matéria de emprego, de 27/06/86.
- Costa Rica  
Lei 7.142, de 08/03/90, sobre a Promoção da Igualdade Social da Mulher.
- Espanha  
Lei 51, de 08/10/80, Básica de Emprego.
- Estados Unidos  
Lei dos Direitos Civis, de 21/11/91.

*A Lei dispõe sobre a igualdade entre homens e mulheres no que diz respeito às condições de trabalho e acesso ao emprego, à formação e à promoção profissional, assim como ao acesso a uma profissão independente.*

- Alemanha  
Código de Trabalho, de 16/06/77.
- Austrália  
Lei 9.027, de 24/05/77.
- Bélgica  
Lei da Reorientação Econômica, de 04/06/78.
- Brasil  
Constituição Federal (Art. 7º, inciso XXX), de 05/10/88 e Decreto-Lei 5.452 (Art. 5º), de 01/05/43 (CLT).

- **Canadá**  
Lei sobre a equidade em matéria de emprego, de 27/06/86.
- **Chile**  
Decreto-lei 2.200, de 01/05/78 e Lei 19.023, de 03/01/91.
- **China**  
Lei sobre a proteção dos direitos e interesses das mulheres, de 03/04/92.
- **Costa Rica**  
Lei 2.694, de 22/11/60, sobre a proibição de discriminação no trabalho, Lei 2.848, de 26/10/61, que ratifica o Convênio 111 da OIT e Lei 7.142 de promoção da igualdade da mulher, de 08/03/90.
- **Estados Unidos**  
Lei dos Direitos Civis, de 1964.
- **França**  
Lei 83-635, de 13/07/83 e Lei Roudy.
- **Grécia**  
Lei 1.414, de 1984.
- **Itália**  
Lei 903, de 09/12/77 e Lei 164, de 1990.
- **Israel**  
Lei sobre oportunidade igual de trabalho, de 1981.
- **Luxemburgo**  
Lei de 08/12/81.
- **Portugal**  
Decreto-lei 392, de 20/09/79 e Constituição.
- **Suécia**  
Lei 443, de 30/05/91, sobre a igualdade de oportunidades.

*A Lei determina salário igual para trabalho de igual valor.*

- Argentina  
Decreto-lei 11.595/69, ratifica o Convênio 100/58 da OIT.
- Brasil  
Constituição Federal (Art. 7º, inciso XXX), de 05/10/88 e  
Decreto 41.721/59, ratifica o Convênio 100/58 da OIT.
- China  
Constituição.
- Hungria  
Constituição revisada em 1972 (Art. 70/B parágrafo 1º) e Código Civil, de  
1949.
- Itália  
Constituição (Art. 37).
- Irlanda  
Lei de 1974.
- Israel  
Lei de 1954.
- Peru  
Constituição (Art. 43).
- Portugal  
Constituição (Art. 60).

*A lei proíbe a discriminação por motivo de sexo.*

- Bélgica  
Lei da Reorientação Econômica, de 04/06/78.

- **Brasil**  
Constituição Federal (Art. 7º, inciso XXX), de 05/10/88, Decreto Legislativo 26, de 22/06/94 e Lei 9.029, de 13/04/95.
- **Chile**  
Decreto-lei 2.200, de 01/05/78.
- **Costa Rica**  
Lei 2.694, de 22/11/60, sobre a proibição da discriminação no trabalho e Lei 2.848, de 26/10/61, que ratifica o Convênio 111 da OIT.
- **Estados Unidos**  
Lei dos Direitos Civis, de 21/11/91.
- **Filipinas**  
Lei que modifica o Art. 135 do Código do Trabalho, de 12/05/89.
- **Índia**  
Constituição (Art. 15).
- **Irlanda**  
Lei 16, de 01/06/77.
- **Israel**  
Lei dos serviços de emprego, de 1959 e Lei de oportunidade igual, de 1981.
- **Itália**  
Lei 903, de 09/12/77.
- **Peru**  
Constituição de 1979 (Art. 2.2).

*A Lei estabelece medidas de fomento da igualdade de oportunidades entre os homens e as mulheres no serviço público.*

- **Bélgica**  
Real Ordem, de 27/02/90 e Decreto Real.

- China  
Lei sobre a proteção dos direitos e interesses da mulher, de 03/04/92.
- Cuba  
Resolução 211/80 e Lei 49, de 28/12/84.
- Dinamarca  
Lei de 1985.
- Portugal  
Decreto-lei 426, de 18/11/88.

*A Lei dispõe sobre o estabelecimento de um plano de igualdade de oportunidades.*

- Bélgica  
Real Ordem, de 27/02/90.
- Chile  
Lei 19.023, de 03/01/91.
- Costa Rica  
Lei 7.142, de 08/03/90.
- França  
Lei 83-635, de 13/07/83.
- Suécia  
Lei 443, de 30/05/91, sobre a igualdade de oportunidades.

*A Lei dispõe sobre o estímulo à ocupação por mulheres de cargos de direção em organismos estatais, organizações públicas, empresas, instituições e partidos políticos.*

- China  
Lei sobre a proteção dos direitos e interesses da mulher, de 03/04/92.

- Costa Rica  
Lei 7.142, de 08/03/90 de promoção da igualdade da mulher.

*A Lei dispõe sobre programas de educação para mulheres (alfabetização e cursos profissionalizantes).*

- Alemanha  
Lei de Promoção do Trabalho.
- China  
Lei sobre a proteção dos direitos e interesses da mulher, de 03/04/92.
- Costa Rica  
Lei 7.142, de 08/03/90, de promoção da igualdade da mulher.
- Espanha  
Real decreto 1.445, de 25/06/82.
- Portugal  
Decreto-lei 392, de 20/09/79.

*A Lei proíbe o reforço dos estereótipos sexuais na educação.*

- Costa Rica  
Lei 7.142, de 08/03/90.

*A Lei destina recursos orçamentários para a educação da mulher.*

- Costa Rica  
Lei 7.142, de 08/03/90.

*A Lei estabelece postos preferenciais para mulheres.*

- Alemanha  
Disposição de 1989, que modifica a lei da função pública.

- Cuba  
Resolução 211/80 e Lei 49, de 28/12/84.

*A Lei dispõe sobre um órgão responsável pela promoção do emprego feminino.*

- Cuba  
Resolução 211/80.
- França  
Lei 83-635, de 13/07/83.
- Irlanda  
Lei 16, de 01/06/77.
- Portugal  
Decreto-lei 392, de 20/09/79.

*A Lei dispõe sobre incentivos, inclusive financeiros, para o incremento do emprego feminino.*

- Brasil  
Constituição Federal (Art. 7º, inciso XX), de 05/10/88. Até agosto/95 ainda não regulamentada.
- Espanha  
Lei 51, de 08/10/80, Real Decreto 1.445, de 25/06/82 e Real Decreto Lei 1, de 03/04/92.
- Itália  
Lei 125, de 10/04/91.

*A Lei dispõe sobre a criação de infra-estruturas de apoio ao trabalho da mulher.*

- Brasil  
Constituição Federal (Art. 7º, inciso XXV), de 05/10/88 e Decreto-Lei 5.452, de 01/05/43 (CLT).

- Espanha  
Real Decreto 1.445, de 25/06/82.

*A Lei dispõe sobre a reintegração da mulher no mercado de trabalho.*

- Brasil  
Decreto-lei 5.452, de 01/05/43 (CLT).
- Espanha  
Real Decreto Lei 1, de 03/04/92.
- Portugal  
Decreto-lei 392, de 20/09/79.

*A Lei dispõe sobre programas de promoção de cooperativas de trabalho associado e de promoção do trabalho autônomo da mulher, inclusive com financiamento.*

- Espanha  
Real Decreto 1.445, de 25/06/82.

*A Lei garante que as mulheres sejam beneficiárias de recursos externos incorporados ao país.*

- Filipinas  
Lei sobre o papel da mulher no desenvolvimento e construção da Nação, de 12/02/92.

*A Lei prevê a formulação prioritária de programas e projetos de desenvolvimento rural que proporcionem renda e emprego às mulheres rurais.*

- Filipinas  
Lei sobre o papel da mulher no desenvolvimento e construção da Nação, de 12/02/92.

*A Lei prevê a possibilidade de adoção de medidas temporárias tomadas unicamente em benefício da mulher, a fim de reduzir as desigualdades de fato, medidas afirmativas.*

- França  
Lei 83-635, de 13/07/83.

- Itália  
Lei 125, de 10/04/91.
- Portugal  
Decreto-lei 392, de 20/09/79 e Decreto-lei 426, de 18/11/88.

*A Lei estabelece a obrigatoriedade das empresas apresentarem um informe anual sobre a situação comparada do emprego feminino.*

- França  
Lei 83-635, de 13/07/83.

*A Lei dispõe sobre a preferência para promoção do emprego a mulheres só que criem filhos e aos grupos de idade de 14 a 19 anos e de 20 a 24 anos.*

- Portugal  
Decreto-lei 392, de 20/09/79 e Constituição.

### ***Programas Destinados à Promoção da Igualdade de Oportunidades***

Além das disposições legislativas, existem, ainda, em alguns países, programas específicos destinados a promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, em matéria de emprego. São eles:

- NOW - Novas Oportunidades para as Mulheres - Comunidade Econômica Européia. Terceiro programa de atuação sobre a igualdade de oportunidades de mulheres e homens - 1991 a 1995. Atuação na área da educação e da reinserção no mercado de trabalho;
- em 1985 o Governo Sueco destinou 15 milhões de coroas para um programa de ação de grande amplitude, com o objetivo de reforçar a posição da mulher no mercado de trabalho. Em 1988, o Fundo para a Volta ao Trabalho estabeleceu um programa quinquenal destinado a intensificar as medidas de fomento da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho; e
- em 1989 o Governo Alemão criou o primeiro programa de ação positiva, estabelecendo que em igualdade de qualificação as mulheres terão preferência no

setor público, sempre que estejam em minoria, menos de 50% (cinquenta por cento).

Alguns países, seguindo a orientação da OIT, criaram mecanismos institucionais para impedir as discriminações em matéria de emprego e ocupação, assim como para promover a igualdade de oportunidades. Estes órgãos centrais têm como atribuição promover a coordenação da pesquisa, as estatísticas, o planejamento, a programação e a ação com respeito à igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras; difundir dados e informações sobre a integração da mulher no trabalho; e estabelecer meios de consulta sistemáticos com as organizações de empregadores e trabalhadores. Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Paraguai, Uruguai e Venezuela são países da América Latina que criaram órgãos com os objetivos assinalados.

### *Legislações de Diversos Países*

A seguir apresenta-se a legislação de diversos países que, de alguma forma, contemplam medidas positivas com relação ao trabalho da mulher:

#### **Alemanha**

- Código do Trabalho, de 16/06/77, que estabelece o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres.
- Em outubro de 1989, foi introduzido o primeiro programa de ação positiva. Essa disposição modifica a lei da função pública, indicando que, em igualdade de qualificação com os homens, as mulheres terão prioridade no emprego, sempre que estejam em minoria (menos de 50% da mão-de-obra).
- Lei de promoção do trabalho: permite às mães de família que retomam uma atividade profissional, beneficiarem-se mais facilmente de programas de formação profissional.
- Existem programas-piloto específicos (25 milhões de marcos em 5 anos), que originaram a criação de 17 centros de informação para mulheres que retomam uma atividade profissional e que prevêm o pagamento de subvenções aos empregadores para aprendizagem, quando contratam, por período indeterminado, mulheres nestas condições e lhes asseguram uma qualificação no local de trabalho ou no horário de trabalho.

## **Argentina**

- Lei 24.013, de 05/12/91, que trata do emprego. Tem por objetivo promover as possibilidades de emprego dos grupos que se confrontam com grandes dificuldades de inserção profissional. Prevê programas de emprego em favor de grupos especiais de trabalhadores, como as mulheres, através de ações na área da orientação e da formação profissional.
- Decreto Lei 11.595/69, que ratifica o Convênio 100 da OIT, de 1951, o qual estabelece o princípio da igualdade de remuneração entre a mão-de-obra feminina e masculina para trabalho de igual valor.
- Decreto Lei 17.677/78, que ratifica o Convênio 111 da OIT, de 1958, o qual estabelece a implementação de programas destinados a garantir a igualdade de oportunidades no campo profissional. Esta lei criou o Conselho Coordenador de Políticas Públicas para a Mulher, em 08/03/91, como órgão do Poder Executivo que tem como um de seus objetivos estimular a participação da mulher na vida social, econômica e cultural do país e fomentar a igualdade de oportunidades entre os sexos, estabelecendo políticas públicas orientadas especificamente para as mulheres.

## **Austrália**

- Lei 9.027, de 24/05/77, que estabelece a igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

## **Bélgica**

- Lei da Reorientação Econômica, de 04/06/78. Dispõe sobre a igualdade entre homens e mulheres no que diz respeito às condições de trabalho e ao acesso ao emprego, à formação e à promoção profissional, assim como ao acesso a uma profissão independente. Proíbe a discriminação, mas não contém medidas positivas específicas.
- Real Ordem, de 27/02/90. Dita medidas para o fomento da igualdade de oportunidades entre os homens e as mulheres no serviço público. As ações englobam medidas corretivas dos efeitos nocivos para as mulheres, derivadas de situações e condutas sociais tradicionais, assim como medidas tendentes a fomentar a presença e participação das mulheres na vida profissional, em todos os níveis hierárquicos. Estabelece que cada serviço público desenvolverá um plano de igual-

dade de oportunidades, elaborado a partir de dados numéricos comparativos por sexo, sobre a situação de pessoal, e que deverá conter, no mínimo, os seguintes elementos: uma descrição das situações a sanar; uma descrição dos objetivos perseguidos, em função da situação comparada dos homens e das mulheres no serviço público; uma descrição das ações positivas que se contemplem; a data de entrada em vigor do plano; a duração do plano e os prazos estabelecidos para a execução de suas etapas intermediárias.

- Decreto Real. Estabelece medidas tendentes a promover a igualdade entre homens e mulheres nos serviços públicos. O decreto especifica qual o método a seguir para desenvolver as ações positivas e fixa um calendário de realização efetiva das diferentes etapas. Prevê, também, medidas de acompanhamento, tanto externas como internas e órgãos de avaliação.

## **Brasil**

- Constituição Federal, de 05/10/1988 - Art. 5º inciso I e Art. 7º incisos XX e XXX. Estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações; proíbe a discriminação por motivo de sexo; protege o mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos; e estipula a obrigatoriedade de remuneração igual para trabalho de igual valor.
- Decreto-Lei 5.452, de 01/05/43 - Consolidação das Leis do Trabalho-CLT. Trata, no seu Capítulo III, da proteção ao trabalho da mulher. Este Capítulo é composto de seis Seções e dispõe sobre a duração e condições de trabalho; sobre o trabalho noturno; sobre os períodos de descanso; sobre os métodos e locais de trabalho; sobre a proteção à maternidade; e estabelece penalidades (multas) aos infratores.
- Lei 9.029, de 13/04/95. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.
- Decreto 41.721, de 25/06/57, que ratifica a Convenção 100 da OIT, de 1951, sobre a igualdade de remuneração entre o trabalho feminino e masculino, quando de igual valor.
- Decreto 62.150, de 19/01/68, que ratifica a Convenção 111 da OIT, de 1958, que trata da não discriminação no emprego.
- Decreto Legislativo 93, de 14/11/83, que ratificou, com reservas, o texto da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher.
- Decreto Legislativo 26, de 22/06/94, que aprovou, na íntegra, o texto da Con-

venção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher.

### **Canadá**

- Lei de 27/06/86, que dispõe sobre a equidade em matéria de emprego. Visa alcançar a equidade no trabalho, de modo a que ninguém se veja privado de oportunidades ou vantagens em matéria de emprego por motivos alheios a sua competência profissional, e sanar, desta forma, as condições adversas que, no campo do emprego, experimentam as mulheres, os aborígenes, as pessoas portadoras de deficiência e em geral as pessoas que em razão da sua raça ou de sua cor sejam parte de uma das minorias reconhecidas do Canadá. Para alcançar este objetivo se procederá em conformidade com o princípio segundo o qual a equidade em matéria de emprego implica não só que todas as pessoas sejam tratadas em condições de igualdade, como, também, que se adotem medidas especiais e se efetuem os ajustes necessários para sanar as desigualdades.

### **Chile**

- Decreto-lei 2.200, de 01/05/78. Fixa normas relativas ao contrato de trabalho e a proteção dos trabalhadores. Proíbe a discriminação por motivo de sexo.
- Lei 19.023, de 03/01/91. Criou o Serviço Nacional da Mulher - SERNAM, como instituição independente para colaborar com o Executivo no estudo e proposição de planos e medidas que promovam a igualdade de direitos e oportunidades para as mulheres. O SERNAM assinou convênio de cooperação com o Ministério do Trabalho e Previdência Social cujos principais objetivos, além da revisão das normas protetoras e discriminatórias da mulher, estão os de eliminar as práticas discriminatórias na contratação de mão-de-obra e diversificar as opções de participação da mulher no mercado de trabalho.

### **China**

- Lei de 03/04/92, sobre a proteção dos direitos e interesses da mulher.  
Art. 1º - De conformidade com a Constituição e as condições reais imperantes no País, se sanciona a presente lei para proteger os direitos e interesses legítimos da mulher, fomentar a igualdade entre homens e mulheres, e permitir à

mulher ter um papel ativo na modernização socialista.

Art. 2º - .... O Estado protegerá o gozo dos direitos e interesses especiais da mulher conforme a lei.

Art. 3º - .....O Estado adotará medidas eficazes para criar as condições necessárias para o exercício dos direitos da mulher conforme a lei.

Art. 6º - O Estado estimulará as mulheres a respeitar-se e confiar em si mesmas, a ser independentes, a tomar consciência e a defender seus próprios direitos e interesses legítimos mediante o exercício de seus direitos de conformidade com as leis e regulamentos.

Art. 7º - Os governos populares nos diferentes níveis e os departamentos pertinentes louvarão e premiarão às organizações e pessoas que alcançarem avanços significativos na proteção dos direitos e interesses legítimos da mulher.

Art. 11 - O Estado se ocupará ativamente de formar e selecionar mulheres para cargos de direção. Os organismos estatais, as organizações públicas, as empresas e instituições observarão, ao designar dirigentes, o princípio de igualdade entre mulheres e homens. Se favorecerá a seleção de mulheres para cargos de direção importantes em organismos estatais, organizações públicas, empresas e instituições.

Art. 14 - O Estado garantirá que a mulher goze dos mesmos direitos relativos à educação cultural que o homem.

Art. 15 - As escolas e os departamentos interessados garantirão, mediante a aplicação dos regulamentos estatais pertinentes, o gozo dos mesmos direitos que os homens com respeito ao registro escolar, inserção no trabalho dos egressos, outorgamento de títulos acadêmicos ou períodos de estudo no exterior.

Art. 18 - De conformidade com as disposições pertinentes, os governos populares nos diferentes níveis, se ocuparão de eliminar o analfabetismo ou semi-analfabetismo das mulheres, incorporando esta tarefa nos planos de alfabetização e de educação posterior uma vez eliminado o analfabetismo, organizarão os departamentos pertinentes e controlarão o andamento de tais planos mediante a adoção de métodos organizativos e de trabalho que se adaptem às características das mulheres.

Art. 19 - Os governos populares nos diferentes níveis e os departamentos interessados adotarão medidas para possibilitar que as mulheres realizem cursos profissionais e prossigam uma formação tecnológica.

## **Comunidade Econômica Européia**

- Recomendação do Conselho 84/635/CEE sobre promoção de ações positivas para as mulheres.
- Recomenda aos Estados-Membros o delineamento e promoção de programas de ações positivas para encorajar, entre outros, a participação das mulheres em várias ocupações e setores em que estão pouco representadas, e a promover medidas positivas nos setores público e privado, assegurando a diversificação das escolhas profissionais para as mulheres.
- NOW - Novas Oportunidades para as Mulheres - Terceiro programa de atuação sobre a igualdade de oportunidades de mulheres e homens para o quinquênio 1991/1995.
- Se propõe a realizar atividades em toda a Comunidade para sanar as dificuldades concretas das mulheres no mercado de trabalho, atuando em dois níveis: fomentando um ensino melhor para as mulheres e elevando suas qualificações; e, por outro lado, ajudando-as a reingressar no mercado de trabalho.
- Tratado de Unificação Européia. Em seu Art. 31 impõe ao legislador um determinado número de obrigações relativas às mulheres e à família, segundo as quais o governo federal deverá elaborar medidas suplementares tendentes a uma maior promoção das mulheres e a uma melhor possibilidade de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional.

## **Costa Rica**

- Lei 2.694, de 22/11/60, sobre a proibição de discriminação no trabalho.
- Lei 2.848, de 26/10/61, que ratifica o Convênio 111 da OIT, de 1958, que trata da não discriminação no emprego
- Lei 7.142, de 08/03/90, sobre a Promoção da Igualdade Social da Mulher. Determina que o Estado promoverá a criação e o desenvolvimento de programas e serviços dirigidos a facilitar a participação plena da mulher, em igualdade de condições.

A Defensoria Geral dos Direitos Humanos tomará as medidas necessárias e apropriadas para garantir a igualdade de oportunidades da mulher, com o propósito de eliminar a discriminação dela no exercício de cargos públicos.

Os partidos políticos incluirão em seus estatutos mecanismos eficazes que promovam e assegurem a participação efetiva da mulher nos processos eletivos internos e nos órgãos de direção dos partidos. Estes estatutos deverão conter

mecanismos eficazes que assegurem a nomeação de uma percentagem significativa de mulheres nos vice-ministérios, direções gerais de órgãos estatais, assim como em juntas diretivas, presidências executivas, gerências ou subgerências de instituições descentralizadas.

Dos 30% a que se refere o parágrafo I do Art. 194 do Código Eleitoral, os partidos políticos deverão destinar uma porcentagem para promover a formação e a participação política da mulher.

Estão proibidos, em qualquer instituição educativa nacional todos os conteúdos, métodos ou instrumentos pedagógicos em que se definam papéis na sociedade a homens e mulheres, contrários à igualdade social e a complementariedade dos gêneros ou que mantenham uma condição subalterna para a mulher.

O Instituto Nacional de Aprendizagem será o responsável pelo desenvolvimento de um sistema de formação profissional para a mulher que oriente as políticas no curto, médio e longo prazos, para a capacitação integral da mulher nos diversos setores econômicos. Esta capacitação deverá incluir o conhecimento da legislação do trabalho correspondente e inerente aos direitos da mulher trabalhadora. O Instituto Nacional de Aprendizagem deve criar o Departamento de Formação Profissional para a Mulher, para o qual destinará, pelo menos, 1% do seu orçamento anual.

- A Costa Rica possui, ainda, dois órgãos de promoção da mulher:
  - a) o Centro Nacional para o Desenvolvimento da Mulher e da Família, vinculado ao Ministério da Cultura, Juventude e Desportos, que tem como objetivos a promoção de instrumentos organizativos de mulheres e a execução de programas educativos e de saúde a elas dirigidos; e
  - b) a Defensoria da Mulher, integrante da Defensoria Geral dos Direitos Humanos, que possui amplas competências, entre as quais destacamos a de zelar pelo cumprimento das disposições relativas aos direitos das mulheres, promover reformas legais e estudos das causas que geram a desigualdade, intervir em juízo quando considere que pode haver discriminação contra a mulher e atuar em defesa da mesma ante a administração pública.

## **Cuba**

- Lei 49 de 28/12/84 - Código de Trabalho. O Capítulo VIII do Código de Trabalho “Sobre a Mulher” mantém o princípio de ocupações preferentes com o objetivo de garantir-lhes postos de trabalho, sem excluí-las da possibilidade de ascender a outros de maior complexidade, qualificação e seleção.

- Resolução 211/80, que estabelece postos preferentes para a mulher, a fim de assegurar, em cada entidade laboral, um número de postos de trabalho para elas, com o que se pretendeu combater qualquer incidência negativa nos níveis de emprego alcançados até aquele momento. Não foram definidas cifras, mas tomou-se como ponto de partida o nível de ocupação naquele momento.
- 1980 - Comissões de Emprego Feminino, integradas pelo Comitê Estatal do Trabalho e da Seguridade Social, que as preside, e pelo Movimento Obreiro e a Federação de Mulheres Cubanas. Como objetivo principal destas comissões está o zelar, em nível de políticas e na sua concretização em cada território, pela integração da mulher no mercado de trabalho, e por seu acesso à qualificação e ascensão a postos de maior complexidade e a cargos diretivos.

### **Dinamarca**

- Lei de 1985, relativa à igualdade na nomeação de Membros de Comitês e de Conselhos na Função Pública, que tem por objetivo melhorar a influência e a participação das mulheres, nas tomadas de decisão da sociedade.

### **Espanha**

- Lei 51, de 08/10/80 - Básica de Emprego.
- Estabelece o Programa de Fomento ao Emprego. Programas para grupos específicos de trabalhadores: jovens, desempregados, mulheres com responsabilidades familiares, trabalhadores maiores de 45 anos e deficientes. O governo oferecerá às empresas que contratem este tipo de mão-de-obra, os seguintes benefícios:
  - a) formação profissional gratuita e preferencial;
  - b) ações de assistência técnica e orientação profissional;
  - c) subvenções diretas às empresas que tiverem um incremento líquido na folha de pagamento, com a contratação desses trabalhadores;
  - d) ajuda aos trabalhadores em caso de mobilidade geográfica, funcional ou profissional dos mesmos;
  - e) bolsas de estudo e auxílio para formação e aperfeiçoamento profissional no exterior; e
  - f) bonificações em cotas da seguridade social.
- Real decreto 1.445, de 25/06/82 - regula diversas medidas de fomento ao emprego.
 

“Capítulo III - Medidas que afetam a determinados grupos de trabalhadores

desempregados

### Seção III - Mulheres com responsabilidades familiares

Para promover o emprego das mulheres com responsabilidades familiares se estabelecem os seguintes programas:

- a) programa de formação profissional, com carácter preferente e gratuito, para aquelas mulheres que busquem emprego, que precisem de uma reconversão em sua atividade profissional ou queiram ascender a um posto de trabalho de maior qualificação dentro de sua empresa;
  - b) programa de promoção de cooperativas de trabalho associado, cuja finalidade seja a realização daqueles serviços que a mulher necessita como consequência de sua incorporação ao trabalho, especialmente creches, que poderão obter uma subvenção de 100.000 pesetas por cada posto de trabalho ocupado na cooperativa criada, por mulher com responsabilidades familiares. Além desta subvenção, as cooperativas a que se refere o ponto anterior se beneficiarão das ajudas estabelecidas nos programas anuais desenvolvidos pela unidade administrativa do Fundo Nacional de Proteção ao Trabalho, com as seguintes particularidades: o juro dos empréstimos serão de 6% ao ano e o prazo de amortização de 10 anos; e
  - c) programa de promoção do trabalho autónomo da mulher com encargos familiares, as quais se poderão conceder empréstimos de até 500.000 pesetas, a 6% de juros ao ano e com 8 anos de amortização, tendo em conta a atividade a que se destinem”.
- As medidas especiais em matéria de emprego, adotadas em favor da mulher com responsabilidades familiares, só se justificam como instrumentos de emergência para facilitar a sua capacitação ou os meios necessários para alcançar sua incorporação ao trabalho.
  - Acordo Interministerial, de 02/89 (Ministério do Trabalho e Seguridade Social e Ministério de Assuntos Sociais). Pretende ampliar as oportunidades de trabalho das mulheres em geral e em particular, favorecer o acesso das mulheres jovens a uma formação mais elevada
  - Segundo Plano de Ação para a Igualdade de Oportunidades das Mulheres, de 1991. Contempla medidas centradas em três domínios prioritários:
    - a) o melhoramento da situação da mulher no mercado de trabalho e mais particularmente através de programas de reciclagem profissional;
    - b) a partilha das responsabilidades familiares; e
    - c) o melhoramento da situação de grupos de mulheres que vivem em condições precárias, através da perseguição judicial dos pais divorciados que recusam pagar a pensão de alimentos e da criação de um fundo económico permitindo

às esposas abandonadas receberem os pagamentos a que têm direito.

- Real Decreto Lei 1/1992, de 03/04/92. Estabelece medidas urgentes sobre fomento do emprego e proteção por desemprego.
- Programa público de fomento para a contratação indefinida.
- Mulheres desempregadas a pelo menos um ano, que sejam contratadas em profissões ou ofícios em que o coletivo feminino se encontre pouco representado, ou mulheres desempregadas maiores de 25 anos que, tendo tido um emprego anterior, desejem reingressar no mercado de trabalho depois de uma interrupção de no mínimo 5 anos, sempre que a incorporação na empresa não resulte obrigatória em virtude de normas legais ou convencionais. Cada contrato indefinido será subvencionado com 500.000 pesetas.

### **Estados Unidos**

- Lei dos Direitos Civis, de 1964. Título VII - estabelece a obrigatoriedade de igualdade de tratamento para todos os trabalhadores, em matéria de contratação, treinamento, promoção e condições de trabalho. Esta lei se baseou no reconhecimento da necessidade do estabelecimento de medidas corretivas fortes para redirecionar a história da discriminação das minorias e das mulheres.
- Lei dos Direitos Civis, de 21/11/91. Reforça os direitos dos reclamantes nos casos de discriminação no emprego. Evidencia que o enfoque multicultural vai muito mais além do que o jogo de números para meramente cumprir com as cotas de mulheres, minorias e pessoas incapacitadas. Busca a criação de um clima que valorize as diferenças entre os indivíduos e reconheça os benefícios que o multiculturalismo pode aportar a uma organização.
- Ações Afirmativas Voluntárias - algumas instituições americanas, universidades, empregadores, associações, decidiram, voluntariamente, rever seus critérios de seleção para assegurar uma maior participação das minorias e das mulheres.

### **Filipinas**

- Lei que modifica o art. 135 do Código do Trabalho, de 12/05/89. Proíbe a discriminação no trabalho.
- Lei de 12/02/92, que dispõe sobre o papel da mulher no desenvolvimento e construção da Nação. Garante que as mulheres sejam beneficiárias de recursos externos incorporados ao País. Prevê a formulação prioritária de programas e proje-

tos de desenvolvimento rural que proporcionem renda e emprego às mulheres rurais, evitando, assim, a sua migração para os centros urbanos.

## **França**

- Lei 83-635, de 13/07/83. Modifica o Código do Trabalho e o Código Penal, no que concerne à igualdade no plano profissional entre homens e mulheres. Prevê a possibilidade da adoção de medidas temporárias tomadas unicamente em benefício das mulheres para estabelecer a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, em particular sanando as desigualdades de fato que vão reduzindo as oportunidades das mulheres.

As medidas previstas são adotadas nos campos da contratação, da formação, da promoção, da organização e das condições de trabalho. Tais medidas podem ser objeto de um plano para igualdade em matéria profissional entre homens e mulheres, negociado dentro da empresa, em conformidade com as disposições do Código de Trabalho.

Estabelece a obrigatoriedade das empresas apresentarem um informe anual sobre a situação comparada das condições gerais de emprego e de formação das mulheres e dos homens na empresa. O informe deverá conter uma análise com cifras que permitam avaliar, com respeito a cada uma das categorias profissionais da empresa, a situação das mulheres e dos homens em matéria de contratação, formação, promoção profissional, qualificação, classificação, condições de trabalho e remuneração efetiva.

Institui um Conselho Superior da igualdade entre mulheres e homens no plano profissional, que estará adscrito aos ministérios encarregados dos direitos da mulher, do trabalho, do emprego e da formação profissional.

- Lei Roudy. Através da adoção de normas de igualdade de oportunidades, reconhece explicitamente à coletividade o dever de obstar às desigualdades de fato, derogando temporariamente as normas de não discriminação, através da aplicação de medidas de recuperação em benefício exclusivo das mulheres.

## **Grécia**

- Lei 1.414/84. Estabelece a igualdade dos sexos na orientação profissional e na formação profissional, bem como o direito ao trabalho e à igualdade nas relações profissionais. Paralelamente foram criados órgãos estatais destinados a seguir e controlar a aplicação dessa lei.
- O Governo estabeleceu um Conselho para a Igualdade.

- O Secretariado Geral para a Igualdade criou gabinetes para a igualdade em todos os organismos públicos (ministérios, bancos, companhias de telefone e de eletricidade, etc...) , cuja função é acompanhar os ajustamentos da legislação nacional em matéria de igualdade, bem como orientar o Programa Comunitário para a Igualdade de Oportunidades.
- Criou, também, um programa especial destinado a estimular e promover a formação profissional das mulheres afastadas da vida social normal por razões familiares. Este programa ajuda as mulheres a encontrarem a sua vocação, a formar-se profissionalmente e em seguida a encontrar um emprego.

### **Hungria**

- Código Civil, de 1949. Regulamenta a igualdade de remuneração.
- Constituição, revisada em 1972. Em seu artigo 70/B, parágrafo 1º estabelece que todos têm direito ao trabalho e a escolherem livremente a sua profissão, e no parágrafo 2º do mesmo artigo dispõe que para igual trabalho, todos, sem distinção, tem direito à igual remuneração.

### **Índia**

- Constituição. O Art. 15 proíbe a discriminação por motivo de religião, raça, casta, sexo e lugar de nascimento.

### **Irlanda**

- Conselho para a igualdade das mulheres, de 1973, reúne as organizações femininas e ocupa um lugar cada vez mais preponderante na vida pública.
- Lei sobre a igualdade dos salários, de 1974.
- Lei 16, de 01/06/77. Declara ilegal certas formas de discriminação baseada no sexo ou no estado civil. Estabelece um organismo denominado Escritório de Igualdade no Emprego, modifica a lei de 1974 sobre não discriminação em matéria de remuneração e provê outros assuntos conexos.

O Escritório de Igualdade no Emprego tem as seguintes funções:

- a) atuar com vistas à eliminação da discriminação em relação ao emprego;
- b) promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em relação ao emprego;
- c) acompanhar os resultados alcançados com a aplicação da lei de 1974 e da

presente lei e, quando considerar necessário, elaborar e submeter ao Ministro, propostas de modificação de ambas as leis.

Proíbe a discriminação e estabelece penas para os infratores.

Federação Irlandesa de Patrões - preparou diretrizes para encorajar, no seio das empresas membros, um melhor acesso ao emprego e à promoção da mulher. A Federação examinou a questão da igualdade de oportunidades sob ângulos diferentes do salário e condições de trabalho, revendo a sua atitude em relação ao acesso ao emprego e à promoção. Espera que as empresas que já adotaram um programa de igualdade de oportunidades queiram ir além das medidas mínimas, e encoraja-as nesse sentido.

- Comitê Pluripartidário dos Direitos da Mulher - criado em 1983 pelas Câmaras do Parlamento.
- Comissão para o Estatuto das Mulheres, de 1991, com as seguintes funções:
  - a) considerar e apresentar recomendações sobre os meios administrativos e legislativos, através dos quais as mulheres poderão participar, em condições de igualdade com os homens, na vida econômica, social, política e cultural; e
  - b) considerar a eficácia e a exequibilidade das medidas de ações positivas.

## **Israel**

- Lei de 1954, dispõe sobre pagamento igual a trabalhadores masculinos e femininos.
- Lei de 1959, que dispõe sobre serviços de emprego. Estabelece que as agências de emprego, ao orientar os que solicitam trabalho, não devem fazer nenhuma discriminação quanto ao sexo, e que os empregadores não podem recusar um candidato por tal motivo.
- Lei de 1981, dispõe sobre oportunidade igual de trabalho. Estabelece que os empregadores não podem negar-se a contratar uma pessoa por razões de sexo, estado civil ou paternal, a menos que haja incompatibilidade com a natureza do trabalho. A lei também proíbe a publicação de anúncios oferecendo empregos ou treinamento vocacional que não sejam destinados a ambos os sexos.

## **Itália**

- Constituição (Art. 37), estabelece a obrigatoriedade de salário igual para trabalho de igual valor.
- Lei 903, de 09/12/77. Dispõe sobre a igualdade de tratamento entre homens e

mulheres em matéria de trabalho e proíbe qualquer discriminação por motivo de sexo.

- Lei 164, de 1990. Instituiu a Comissão Nacional para a Realização da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres. Esta Comissão destina-se a promover a igualdade entre os sexos, eliminando qualquer discriminação direta ou indireta das mulheres e qualquer obstáculo que limite de fato a igualdade.
- Lei 125, de 10/04/91. Dispõe sobre medidas positivas para tornar efetiva a paridade homem/mulher no trabalho.

As disposições da presente lei têm como objetivo favorecer o emprego feminino e tornar efetiva a igualdade substancial entre homens e mulheres no trabalho, inclusive a adoção de medidas que se denominarão medidas positivas para as mulheres, de maneira a superar os obstáculos que impedem, na prática, tornar efetiva a igualdade de oportunidades.

As empresas que adotem projetos de ação positiva podem solicitar ao Ministério do Trabalho o reembolso total ou parcial dos gastos financeiros relacionados com a adoção dos projetos.

- Federação Italiana Mulheres Artes Profissões e Negócios: tem como objetivo melhorar a situação econômica e social das mulheres, favorecendo a sua integração em todas as profissões, particularmente naquelas que não são tradicionalmente femininas, e isto em todos os níveis da força de trabalho, através de bolsas de estudos, de ajudas financeiras, de organização de seminários, de cursos de formação e de reciclagem.

## **Luxemburgo**

- Lei de 08/12/1981. Estabelece a obrigatoriedade de igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

## **Países-Baixos**

- Vem-Bureau - Mulheres e Migrantes , criado pelo Ministério dos Assuntos Sociais e do Emprego, a fim de lutar contra o desemprego das mulheres de cor e emigrantes. O Bureau ajudará as empresas na elaboração do seu plano de ações positivas, devendo centrar suas atividades nos seguintes setores: imprensa, creches, informação, informática, comércio retalhista, saúde, casas de mulheres e ajuda familiar.
- Comissão de Emancipação, criada em 1974 e substituída, em 1981, pelo Conse-

lho de Emancipação - dá parecer sobre tudo o que diz respeito à mulher. Recentemente sugeriu ao Governo que reparta a ajuda aos partidos políticos, de acordo com os esforços efetuados para promover as mulheres.

## **Paraguai**

- Criou a Diretoria de Promoção da Mulher Trabalhadora, no Ministério da Justiça e Trabalho, com a função de zelar pelo cumprimento das normas legais que protegem a mulher trabalhadora.

## **Peru**

- Constituição de 1979  
“Art. 2.2 - Todas as pessoas são iguais perante a lei, sem discriminação com base no sexo, raça, religião, opinião ou língua. Homens e mulheres têm iguais oportunidades e responsabilidades. A lei reconhece para as mulheres direitos iguais aos dos homens.  
.....  
Art. 43 - O trabalhador, homem ou mulher, tem direito a remuneração igual por trabalho igual, em idênticas condições e para um mesmo empregador”.
- Plano Tupac Amaru, de 1977 - recrutamento de mulheres para as forças armadas e polícia.
- Plano Inca - objetiva promover o acesso das mulheres aos programas de treinamento, particularmente no setor público e dá especial ênfase à mulher rural. Este plano buscou acabar com o analfabetismo e incrementou o atendimento escolar das mulheres. Contou com o trabalho do Governo militar para um investimento mais efetivo em educação, criou centros de educação e permitiu um maior acesso das mulheres na vida produtiva do País. Encorajou a difusão de programas com uma nova imagem da mulher no sistema educacional e na mídia. Finalmente, o plano apontou para a necessidade de modificar dispositivos no Código Civil e na Legislação trabalhista que limitam os direitos da mulher. Ao mesmo tempo, o governo avançou com medidas amplas de proteção à maternidade e à infância.

## **Portugal**

- Decreto-lei 49.408, de 24/11/1969. Permite à entidade patronal estabelecer san-

ções para os comportamentos que possam ofender trabalhadores, especialmente as mulheres (assédio sexual).

- Decreto-lei 392/79, de 20/09/79. Garante a igualdade entre mulheres e homens em matéria de oportunidades e de tratamento no trabalho e no emprego. Não considera discriminatórias as disposições temporárias nas quais se estabeleça uma preferência em razão do sexo, imposta pela necessidade de sanar uma desigualdade. Garante o acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho.

- Decreto-lei 426/88, de 18/11/88. Estendeu a regulamentação do Decreto-lei 392/79, à Função Pública e às suas trabalhadoras.

Ações Positivas - os dois decretos-lei estipulam que não podem ser consideradas discriminatórias medidas temporárias especiais de tratamento preferencial a favor de um dos sexos, destinadas a restabelecer a igualdade.

- Constituição.

Estabelece como incumbência do Estado promover ações de orientação e formação profissional destinadas às mulheres, de acordo com suas motivações e com as tendências do mercado de trabalho, criar incentivos para tais ações e coordená-las.

Para os efeitos da execução de tais ações, se dará preferência aos grupos de idade de 14 a 19 anos e de 20 a 24 anos que careçam de qualificação ou de certificado de escolaridade obrigatória, assim como às mulheres sós que criem filhos.

Será garantido o acesso das mulheres aos cursos de formação profissional, com o estabelecimento de porcentagens, fixadas anualmente pelo Ministério do Trabalho.

Será objeto de medidas adequadas a reintegração no emprego de mulheres que tenham interrompido sua atividade profissional.

Institui a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, vinculada ao Ministério do Trabalho para promover a aplicação das disposições deste Decreto-lei.

## **Reino Unido**

- Comissão para a Igualdade de Oportunidades.
- Opportunity 2.000: campanha lançada em 28/10/1991. Os patrões de 60 das maiores empresas do setor privado e dois ministérios chegaram a um acordo no sentido de estabelecer objetivos e planos de ação espontâneos para as mulheres trabalhadoras.

## **Suécia**

- Em 1985 o Governo sueco destinou 15 milhões de coroas a um programa de ação de grande amplitude, estabelecido para reforçar a posição da mulher no mercado de trabalho.
- Em 1988, o Fundo para a Volta ao Trabalho estabeleceu um programa quinquenal destinado a intensificar as medidas de fomento da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho.
- Lei 443, de 30/05/91, sobre a igualdade de oportunidades. Promove a igualdade de direitos entre homens e mulheres, nas condições de emprego e de trabalho. Está destinada primordialmente a melhorar a situação das trabalhadoras.  
Os empregadores de mais de 10 empregados ficam obrigados a preparar um plano anual de ação para promover a igualdade de oportunidades. O plano de ação do ano seguinte, incluirá um informe sobre o progresso na execução das medidas planejadas.

## **Uruguai**

- Instituto da Mulher do Uruguai, criado em 1987 como um organismo descentralizado do Ministério da Educação e Cultura, tem como missão fundamental propiciar reformas legislativas e políticas de ação específicas para as mulheres.

## **Venezuela**

- Possui diferentes organismos governamentais relacionados com a promoção da mulher, sendo uns com o enfoque global da problemática da mulher e outros dirigidos especificamente para a mulher trabalhadora. Na área do trabalho existe a Divisão de Mulheres e Menores vinculada ao Ministério do Trabalho.

## ***Bibliografia***

- BÉLGICA. Real Orden de 27 de febrero de 1990. Medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en los servicios públicos. Moniteur Belge, n. 47. p. 4371-4373, mar. 1990. (Documentos de Derecho Social, 1990).
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988. Supervisão editorial por Jair Lot Vieira. São Paulo: JAVOLI Ltda, 1988.
- CANADÁ. Ley de 27 de junio de 1986. Equidad en materia de empleo. Gazette du Canadá, v. 9, n.4, p. 1065, 19 sep. 1986. Parte III.
- CARACAS. Congreso de la República Caracas. Comisión Bicameral de los Derechos de la Mujer. Ley aprobatoria de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Venezuela.
- CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar jurisprudência. 16. ed. atual. ampl. de acordo com a Constituição de 1988. São Paulo: Rev. dos Tribunais Ltda, 1993.
- COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPÉIAS. Cadernos de Mulheres da Europa, n.29/88, 32/91, 60/89, 67/90 e 68/91.
- COMUNIDADE EUROPÉIA. NOW: uma iniciativa de la comunidad para fomentar la igualdad de oportunidad. BAS, n.1, p. 93, 1991.
- CUNHA, Roberto Salles. Os novos direitos da mulher. São Paulo : Atlas, 1990.
- DATE-BAH, Eugenia. La mujer y el poder: datos sindicales recientes del proyecto interdepartamental da la OIT sobre la igualdad de la mujer en el empleo. Educación Obrera, n. esp. p. 10-19, 1993.
- ESPAÑA. Real Decreto n. 1445, de 25 de junio de 1982. Regulan diversas medidas de fomento del empleo. Boletim Oficial del Estado, Madri, n. 156, p. 17896, 1 jul. 1982. (Série Legislativa, 2, 1983).

- ESTADOS UNIDOS. Código de Reglamentos Federales, Título 29. Igualdad de oportunidades de empleo en el aprendizaje y la formación. (texto revisado, de fecha 30 de marzo de 1971, de la parte 30). Serie Legislativa, p. 1-23, ene./feb. 1973.
- EYRAUD, François. Egalité de rémunération et valeur du travail dans les pays industrialisés. Rev. Intern. Trav., v. 132, n. 1, p. 35-52, 1993.
- FAO. Mujeres campesinas en América Latina: desarrollo rural, migración, tierra y legislación. Santiago, 1987.
- FRANÇA. Le droit Ouvrier. Nouvelle Serje, n. 431, jui. 1984.
- FRANÇA. Ley n. 83-635, de 13 de julio de 1983. Modifican el Código del Trabajo y el Código Penal en lo que concierne a la igualdad en el plano profesional entre las mujeres y los hombres. Journal Officiel, Paris, n. 162, p. 2176, 14 jul. 1983.
- GUERREIRO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. México : Porrúa, 1983. 13. ed.
- IRLANDA. Ley n. 15, de 1 de julio de 1974. Aprovee a la igualdad de trato, en relación con ciertas condiciones de empleo, entre hombres y mujeres empleados en un trabajo equivalente. Serie Legislativa, 1, ene./feb. p. 1-9, 1976.
- ITÁLIA. Ley n. 125, de 10 de abril de 1991. Disponen medidas positivas para hacer efectiva la paridad hombre - mujer en el trabajo. Gazeta Ufficiale, n. 88, p. 2-6, 15 abr. 1991.
- ITÁLIA. Ley n.903, de 9 de diciembre de 1977. Igualdad entre hombres y mujeres en materia de trabajo. Gazetta Ufficiale, n. 343, p. 9041, 17 dic. 1977.
- NORUEGA. Ley n. 45, de 9 de junio de 1978. Igualdad entre los sexos. Norsk Hovtidend, n. 18, p. 395, 27 jun. 1978. Parte 1.
- OIT- INFORMA, n. 4, nov. 1990. Lima.

OIT. Boletín de Actualidad Socio Laboral, n. 2, 1989.

OIT. Las normas y la acción de la OIT para la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo.

OIT. Ministério de Assuntos Sociais. Instituto de la Mujer. Regulación del trabajo de la mujer en América Latina, 1993.

OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y trato. Ginebra, 1990.

ONU. CEPAL. IV Conferência Regional sobre a Integração da Mulher no Desenvolvimento Econômico e Social da América Latina e Caribe.

REPÚBLICA FEDERAL DA ALEMANHA. Ley de 25 de junio de 1969. El fomento del empleo. Série Legislativa, n.1, p. 1-21, 31-34, nov./dic. 1969.

REPÚBLICA FEDERAL DA ALEMANHA. REPÚBLICA DEMOCRÁTICA. Traité du 18 mai 1990, sur la création d'une union monétaire, économique et sociale entre la République Fédérale D'Alemagne et la République Démocratique Allemande. Documents de Droit Social, 1, p. 20-36, 1990.

SUÉCIA. Información sobre Suécia. La igualdad entre el hombre y la mujer en Suecia. Suecia, jun. 1992.

SUECIA. Ley n. 443, de 30 de marzo de 1991. Igualdad de oportunidades. Svensk Författningssamling, n. 433, p. 1-8, 7 jun. 1991. (Documentos de Derecho Social, 1991).



**REGULAMENTAÇÃO DO ART 7º, INCISO XX  
DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL - IMPACTO  
ECONÔMICO FINANCEIRO DOS INCENTIVOS  
FISCAIS**

**Roberto Bocaccio Piscitelli**



## **REGULAMENTAÇÃO DO ART. 7º, INCISO XX DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL - IMPACTO ECONÔMICO FINANCEIRO DOS INCENTIVOS FISCAIS**

*Roberto Bocaccio Piscitelli<sup>1</sup>*  
UnB

Desde seu primeiro mandato, a Deputada Rita Camata é uma das parlamentares que se vêm empenhando no sentido da criação de mecanismos que viabilizem aumentar a proteção ao trabalho da mulher, inclusive através de sua valorização. Desta maneira, tenta tornar efetivo o direito constitucional inserido no Art. 7º, inciso XX, que prevê a adoção de incentivos específicos, nos termos da lei.

Sendo autora dos Projetos de Lei 2.417/89 e 382/91, a Deputada tentou abreviar o caminho através do Relator do Projeto de Lei do Senado 45/91, oferecendo informalmente emendas a um substitutivo, aprovado na Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal, mas que foi arquivado ao final da Legislatura 1991-1994 por não ter concluído o processo de tramitação.

À falta de encaminhamento do assunto, e diante do aparente descaso das autoridades, impõe-se retomar a iniciativa, chamando a atenção da opinião pública para a necessidade de definições que permitam sair do discurso e entrar na prática.

Destacam-se, a seguir, os dispositivos do PL 2.417/89, constantes de uma proposta de substitutivo ao projeto que pretende melhorar as condições de trabalho da mulher, na seqüência em que deles constam. (Os textos do PL 2.417/89 e da proposta de substitutivo encontram-se anexo).

---

<sup>1</sup> Economista, contador e professor da Fundação Universidade de Brasília - UnB

O Art. 1º , propõe a criação de um incentivo ao emprego da mão-de-obra feminina e, ao mesmo tempo, ao seu treinamento. Consiste na possibilidade de excluir da base de cálculo do Imposto de Renda (na apuração do lucro real) parcela correspondente a até 30% dos salários e encargos pagos à mão-de-obra feminina, observado para essa parcela o limite de 15% do lucro antes de ser a mesma computada.

Entretanto, a mão-de-obra feminina deverá constituir no mínimo 30% da força de trabalho empregada, e pelo menos 50% do valor da exclusão terá de ser aplicado em treinamento e qualificação profissional das empregadas.

Entende-se aqui que o incentivo equivale a deduzir em dobro parcela da despesa operacional com salários e encargos, mas pelo menos metade desse valor estaria vinculado à valorização profissional.

Do ponto de vista econômico, constata-se que o incentivo é não apenas vantajoso para quem emprega mão-de-obra feminina, mas também para quem empregue mais mão-de-obra, pois é proporcional às despesas realizadas e ao lucro obtido.

Do ponto de vista fiscal, trata-se de uma renúncia que, a grosso modo, pode ser mensurada pelo produto da alíquota do imposto pelo lucro sujeito à tributação, muito embora, para a empresa, o ganho financeiro líquido corresponda, no máximo, à metade desse valor.

Sabe-se, por outro lado, que o limite de 15% dificilmente seria alcançado, devido à reduzida proporção em que os salários entram na composição dos custos das empresas brasileiras, sobretudo quando se referem à mão-de-obra feminina.

Outra modalidade de incentivo inscrita na proposta de substitutivo ao PL 2.417/89, Art. 2º se refere à dedutibilidade da parcela dos lucros destinados à formação e qualificação da mão-de-obra feminina condicionada a sua aplicação nos mesmos prazos de vencimento das cotas do imposto a pagar.

Desde a Constituição de 1946, está prevista a distribuição dos lucros aos empregados, dispositivo sobre o qual tramitaram inúmeros projetos de lei, havendo, mesmo hoje, uma medida provisória sucessivamente reeditada, aparentemente

sem que se manifeste maior interesse em sua aprovação ou transformação em projeto de lei de conversão.

***Na realidade, os lucros distribuídos aos empregados já são dedutíveis para efeito de determinação do lucro real***

Ora, com a proposta, começa-se a criar condições para tornar efetivo o princípio de participação nos lucros, com a vantagem de vincular-se essa distribuição – indireta (quem sabe até vinculada aos contratos de trabalho) – à valorização da mão-de-obra, o que resulta em benefício concreto para a empresa, estimulando-a a adotar a nova opção.

Na realidade, os lucros distribuídos aos empregados já são dedutíveis para efeito de determinação do lucro real (base de cálculo do IR), embora tal participação não seja prática contumaz no Brasil.

A iniciativa teria, no caso, um duplo caráter redistributivo, à medida que os recursos estariam dirigidos para a formação e aperfeiçoamento de uma mão-de-obra mais barata, menos qualificada.

O Art. 3º tornaria obrigatória a manutenção de programas de treinamento da mão-de-obra, quando a empresa tiver mais de 100 empregados. Trata-se, como é fácil deduzir, de empresas médias e grandes, que provavelmente terão ganhos de escala pelo número de pessoas beneficiadas.

Os valores despendidos constituem despesa operacional, o que se insere nos critérios gerais de dedutibilidade adotados pela legislação do Imposto de Renda. Afinal, tais despesas são necessárias à obtenção da receita ou de acréscimo à mesma. São, assim, parte integrante do custo de produção e vendas.

O que se pretende, contudo, é permitir que a empresa possa também deduzir do imposto a parcela correspondente àquelas despesas, a título de incentivo fiscal, como, aliás, já foi possível.

O fundamento do benefício reside no pressuposto de que é a própria empresa que vai arcar com o ônus da formação e aperfeiçoamento de seu empregado. Além do mais, não se está cogitando de elevar o teto das deduções, mas apenas de ampliar o leque de alternativas, com o que cada empresa poderá

eleger suas próprias prioridades.

A realização de programas de treinamento supre, de alguma forma, as notórias deficiências de nosso sistema de ensino, do que resulta baixa produtividade da mão-de-obra e má qualidade de nossos produtos. Por razões de ordem sócio-cultural, nossa mão-de-obra feminina está ainda menos preparada para o ingresso no mercado de trabalho, pressionando os níveis salariais para baixo.

A relevância da questão transcende os aspectos de ordem interna propriamente dita, para se inserir no contexto da revolução técnico-científica que se opera no setor produtivo e da crescente inserção do Brasil na economia internacional. O período recente tem demonstrado o quanto a indústria nacional vai ficando mais exposta à concorrência internacional, forçando-a a tornar-se mais competitiva. Nesta linha, aliás, foram criados os Programas de Competitividade Industrial (PCIs), o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade (PBQP) e o Programa de Apoio à Capacitação Tecnológica da Indústria (PACTI).

***O fundamento do benefício reside no pressuposto de que é a própria empresa que vai arcar com o ônus da formação e aperfeiçoamento de seu empregado***

Para que se entenda melhor a sistemática do incentivo proposto, deve-se dizer que ele possibilitará, no limite, deduzir duas vezes as despesas efetuadas: uma vez como despesa operacional, normal, a outra, através da dedução direta, do Imposto de Renda devido, de parcela correspondente, mediante aplicação da alíquota normal do imposto sobre o total das despesas efetuadas.

O incentivo se assemelha ao que já é concedido ao Programa de Alimentação do Trabalhador, ao Vale-Transporte, a operações de caráter cultural e artístico, ao desenvolvimento tecnológico industrial agropecuário (PDTI ou PDTA) e ao Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente, inclusive com possibilidade de aproveitamento dos excessos ao limite anual em exercícios subseqüentes.

Exemplificando: uma empresa efetua despesas de 100 unidades monetárias em programa de treinamento da mão-de-obra; no período, apurou 200 unidades monetárias de imposto devido, à alíquota de 25%. O cálculo do incentivo é o

seguinte:  $25\%$  de  $100 = 25$ .

Então, 25 unidades monetárias de imposto deixariam de ser pagas (além de outras 25 unidades monetárias, correspondentes a  $25\%$  de 100, já computados como despesa, e previamente deduzidos na apuração da base de cálculo do imposto).

Deste modo, o ônus financeiro efetivo da empresa fica sensivelmente amenizado, pois  $100$  menos  $25$  menos  $25 = 50$ , o que equivale a dizer que o governo, a sociedade *rateou* esses gastos com a empresa, em benefício de sua mão-de-obra, da produção nacional, do consumidor brasileiro.

*Tratou-se, também, de estabelecer limites que fossem compatíveis com o conjunto dos demais incentivos fiscais*

Tratou-se, também, de estabelecer limites que fossem compatíveis com o conjunto dos demais incentivos fiscais. Por isso, propôs-se um teto percentual individual e global sobre o imposto devido, respectivamente de  $8\%$  e de  $10\%$ . O limite de  $8\%$  se justifica, pois é o já fixado para o Vale-Transporte e para os PDTIs aprovados até 03 de junho de 1993, individualmente, e incluído o PAT (cujo limite individual é de  $5\%$ ), globalmente. O limite de  $10\%$  era o vigente à época, com outros incentivos, mas hoje é até maior. Os PDTIs e PDTAs aprovados após 03 de junho de 1993, por exemplo, estão sujeitos a um outro limite individual específico de  $8\%$ ; a Lei Rouanet e a atividade audiovisual comportam outros  $3\%$ ; e o Fundo de Amparo à Criança e ao Adolescente admitem mais  $1\%$ . Logo, uma empresa poderia, hoje, deduzir do imposto devido até  $20\%$  a título de incentivos fiscais (sem considerar isenções e/ou reduções por investimentos próprios, informática e os fundos de desenvolvimento regional):  $8\% + 8\% + 3\% + 1\%$ .

No exemplo citado, a dedução específica se limitaria a  $8\%$  de 200, ou seja, 16. A empresa deixaria de aproveitar as 9 das 25 unidades, que constituiriam um “crédito” para exercícios subseqüentes. Desta forma, o ônus financeiro efetivo final, no exercício, teria sido de  $100$  menos  $25$  menos  $16 = 59$ .

Note-se que a possibilidade de inclusão de uma nova alternativa não acarreta perda de receita, e sim um possível deslocamento das aplicações, contribuindo até para uma maior eficiência alocativa. É de lembrar que o incentivo

similar fora criado pela Lei nº 6.297/75 e suspenso pela Lei nº 8.034/90, no governo Collor, a exemplo de outros incentivos, que deveriam ser reavaliados. Posteriormente, outros incentivos foram restabelecidos, mas o destinado a projetos de formação profissional foi considerado dispensável, desnecessário.

À época, eram consideradas despesas, para efeito de dedução, as realizadas na construção ou instalação de centros de formação profissional, inclusive a aquisição de equipamentos, bem como as de custeio do ensino de primeiro grau para fins de aprendizagem e de formação supletiva, do segundo grau e de nível superior, desde que constantes do programa de formação profissional da pessoa jurídica beneficiária, além das despesas com salários e outros encargos dos aprendizes matriculados nos cursos de aprendizagem do SENAI e do SENAC. Também podiam ser deduzidos os investimentos em centros de formação profissional, abrangendo prédios, instalações, móveis, bibliotecas especializadas, utensílios, ferramentas e quaisquer equipamentos necessários.

***a possibilidade de inclusão de uma nova alternativa não acarreta perda de receita, e sim um possível deslocamento das aplicações, contribuindo até para uma maior eficiência alocativa***

Buscando minimizar as possibilidades de desvios e distorções, a redação proposta para o Art. 4º determina que a pessoa jurídica beneficiária mantenha registros destacados, em sua escrituração, para o controle das aplicações que efetuar, possibilitando o acompanhamento e a avaliação dos resultados, de acordo com regulamentação a ser baixada pelos Ministérios da Fazenda e do Trabalho.

***o impacto nas finanças públicas, pela dedução do valor correspondente às despesas em questão do imposto de renda devido, é praticamente neutro***

O impacto financeiro do incentivo seria reduzido, isto considerando a hipótese de que viesse a representar uma perda adicional de arrecadação, em vez de mera realocação de recursos já destinados aos incentivos fiscais. (É bom lembrar, no caso do Art. 3º, o mais relevante, que o somatório de vários percentuais

individuais é bem superior ao respectivo teto global onde se insere o incentivo em questão).

O Orçamento de Renúncia da Receita Tributária para 1995, elaborado

pela Coordenação-Geral do Sistema de Arrecadação, prevê um total de 1,33% do PIB, percentual que se reduz a 0,40% quando se considera apenas o IR das pessoas jurídicas; corresponde, ainda, a 3,42% da receita total de tributos administrativos pela Secretaria da Receita Federal.

Considerando, agora, os benefícios específicos para o trabalhador, vê-se que representam percentuais mínimos de renúncia da receita. “Alimentação do Trabalhador” está orçado em 0,0026% do PIB; “Transporte do Trabalhador”, em 0,0029%. Em relação ao IR das pessoas jurídicas, tais percentuais são de, respectivamente, 0,0064% e 0,0073%, muito aquém da renúncia em favor de máquinas e equipamentos, por exemplo, que representa quase 18 vezes mais.

Em suma, o impacto nas finanças públicas, pela dedução do valor correspondente às despesas em questão do imposto de renda devido, é praticamente neutro. Mesmo que o aproveitamento se dê por meio da utilização dos lucros, haverá que se considerar o inevitável, que consiste na sua regulamentação e distribuição efetiva e direta, mais cedo ou mais tarde – conforme até Medida Provisória em tramitação no Congresso Nacional neste primeiro semestre de 1995, quanto mais não seja por se tratar de questão pertinente à nova política salarial e de relações do trabalho. Tudo indica, assim, que as propostas aqui examinadas caracterizam uma espécie de delegação do Poder Público para as empresas se incumbirem da formação e aperfeiçoamento da mão-de-obra, tornando seus empregados aptos, ou mais aptos e valorizados com vistas ao desempenho de suas atividades profissionais.

**PROJETO DE LEI Nº 2.417, DE 1989**  
**(Da Sra. Rita Camata)**

**Dispõe sobre a concessão de benefício fiscal às pessoas jurídicas, nas condições que menciona.**

(Às comissões de Constituição e Justiça e Redação, de Trabalho, e de Finanças).

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º - As pessoas jurídicas que contarem com mais de 50 (cinquenta) empregados poderão abater de seu lucro operacional, para fins de Imposto de Renda, até 30% (trinta por cento) do montante de salários pagos, no ano-base, a empregados do sexo feminino, sempre que, comprovadamente, apliquem, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) do valor abatido em treinamento e qualificação de mão-de-obra por elas empregada.

Art. 2º - O Poder Executivo regulamentará esta lei no prazo de 120 (cento e vinte) dias contados da data de sua publicação.

Art. 3º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo os efeitos financeiros que lhe são próprios a partir do exercício financeiro subsequente.

Art. 4º - Revogam-se as disposições em contrário.

**PROPOSTA DE SUBSTITUTIVO AO  
PROJETO DE LEI Nº 2.417/89, DE 1994  
(Da Sra. Rita Camata)**

**Dispõe sobre a concessão de benefício fiscal às pessoas jurídicas, nas condições que menciona.**

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º - As pessoas jurídicas que contarem mais de cinquenta empregados poderão excluir da base de cálculo do Imposto de Renda até 30% do montante dos salários e respectivos encargos sociais pagos, no período-base, a seus empregados do sexo feminino, observado o limite de 15% do lucro antes de computada a referida exclusão.

Parágrafo único - A exclusão a que se refere o *caput* deste artigo dependerá de que a mão-de-obra feminina constitua, no mínimo, 30% da força de trabalho empregada e de que pelo menos 50% do valor da exclusão seja aplicado em treinamento e qualificação profissional das empregadas.

Art. 2º - Os lucros destinados à formação e qualificação da mão-de-obra feminina ficam isentos do Imposto de Renda, desde que aplicados especificamente com essa finalidade nos mesmos prazos de vencimento das cotas do imposto a pagar.

Art. 3º - As empresas com mais de 100 (cem) empregados de ambos os sexos deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra.

Parágrafo único - Os valores despendidos pelo empregador, nos termos do *caput* deste artigo, serão computados como despesa operacional e deduzidos do Imposto de Renda, em valor equivalente à multiplicação da alíquota normal do imposto sobre o total dos dispêndios, limitado à dedução de 8% do imposto devido, desde que o total das deduções não ultrapasse 10% do imposto devido.

Art. 4º - A pessoa jurídica deverá evidenciar destacadamente, em sua

escrituração, as aplicações efetuadas com base nesta Lei.

§ 1º - A forma de utilização dos benefícios será regulamentada pelo Ministérios da Fazenda e do Trabalho, dentro de cento e vinte dias contados da publicação desta Lei.

§ 2º - A utilização indevida dos benefícios previstos nesta Lei sujeita os infratores à perda desses benefícios e à imposição das penalidades estabelecidas na legislação do Imposto de Renda.

Art. 5º - O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de cento e vinte dias contados da data de sua publicação.

Art. 6º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo os efeitos financeiros que lhe são próprios a partir do exercício financeiro subsequente.

Art. 7º - Revogam-se as disposições em contrário.

**DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO  
DE TRABALHO BRASILEIRO: O TRABALHO  
DA MULHER NO BRASIL E NAS REGIÕES  
NORDESTE E SUDESTE NA DÉCADA  
DE OITENTA**

**Cristina Bruschini**



# DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: O TRABALHO DA MULHER NO BRASIL E NAS REGIÕES NORDESTE E SUDESTE NA DÉCADA DE OITENTA

*Cristina Bruschini*  
FCC<sup>1</sup>

Entre as inúmeras desigualdades sociais que caracterizam o mercado de trabalho, este artigo detém-se particularmente sobre as de *gênero*, categoria analítica relacional desenvolvida pelos estudos feministas, que se refere à organização social das relações entre os sexos (Scott, 1986).

Nas sociedades ocidentais como a brasileira predominam relações de gênero assimétricas e hierárquicas, que se expressam em posições desiguais ocupadas pelos indivíduos de um e outro sexo tanto na esfera da produção quanto no âmbito privado das relações familiares. Apesar das transformações do mundo moderno, pode-se afirmar que, ainda hoje, destinam-se às mulheres sobretudo as atividades reprodutivas e os cuidados com a casa e os membros da família, enquanto aos homens cabe o papel de provedor desse grupo. Esta definição social dos papéis masculinos e femininos no âmbito da família tem conseqüências diferenciais sobre um e outro sexo, em sua participação no mercado de trabalho. A participação dos homens em atividades economicamente produtivas, em determinada conjuntura econômica, decorre das oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho e das credenciais de escolaridade e qualificação das quais eles dispõem e com as quais se oferecem ao mercado. Fatores familiares e domésticos pouco interferem na determinação do trabalho masculino, da mesma forma que o trabalho produtivo é parte inerente e inquestionável da identidade masculina, construída em torno desse papel provedor do homem.

---

<sup>1</sup> Socióloga, pesquisadora da Fundação Carlos Chagas.

***A constante necessidade de articular papéis familiares e profissionais limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho, que depende de uma complexa combinação de características pessoais e familiares***

Com as mulheres ocorre o contrário. A manutenção de um modelo de família segundo o qual cabem a elas as responsabilidades domésticas e socializadoras, bem como a persistência de uma identidade construída em torno do mundo doméstico, condicionam a participação da mulher no mercado de trabalho a outros fatores além daqueles que se referem à sua qualificação e à oferta de emprego, como no caso dos homens.

A constante necessidade de articular papéis familiares e profissionais limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho, que depende de uma complexa combinação de características pessoais e familiares. O estado conjugal e a presença de filhos, associados à idade e à escolaridade da trabalhadora, as características do grupo familiar, como o ciclo de vida - famílias em formação, com filhos pequenos, famílias maduras, filhos adolescentes, famílias mais velhas, etc... – e a estrutura familiar – família conjugal, chefiada por mulher, ampliada, pela presença de outros parentes etc... – são fatores que estão sempre presentes na decisão das mulheres de ingressar ou permanecer no mercado de trabalho, embora a necessidade econômica e a existência de emprego tenham papel fundamental. O importante a reter é que o trabalho das mulheres não depende apenas da demanda do mercado e das suas necessidades e qualificações para atendê-la, mas decorre também de uma articulação complexa, e em permanente transformação, dos fatores acima mencionados. Assim, por exemplo, se a mulher tiver filhos pequenos, pode ser que permaneça no lar, no qual sua presença é necessária, dedicando-se aos afazeres domésticos ou associando-os a atividades domiciliares remuneradas.

Se a família for tão pobre que os rendimentos obtidos pela trabalhadora são vitais para a sobrevivência do grupo, será acionado qualquer arranjo improvisado para o cuidado das crianças, como a rede de parentesco, a vizinhança ou os filhos um pouco mais velhos. Por outro lado, a situação sócio-econômica mais favorável da família, assim como a escolaridade mais elevada da trabalhadora, propiciam a obtenção de trabalhos mais rentáveis e gratificantes, que compensam a saída do lar e o pagamento de apoio doméstico

***Por exemplo, se a mulher tiver filhos pequenos, pode ser que permaneça no lar, no qual sua presença é necessária, dedicando-se aos afazeres domésticos ou associando-os a atividades domiciliares remuneradas***

substituto. Se a mulher for solteira, haverá menos impedimentos para que tenha um trabalho remunerado. Se for chefe de família, irá buscar o sustento do grupo qualquer que seja a forma encontrada para conciliar as atividades domésticas com as econômicas, sejam elas representadas pelo trabalho dentro ou fora do domicílio.

Além destes determinantes ao seu trabalho – qualificação, oferta de emprego, necessidade econômica e inserção na família – as mulheres defrontam-se também com determinadas características presentes em mercados de trabalho diferenciados, que são ou não favoráveis à conciliação entre as responsabilidades familiares e profissionais. Atividades formalizadas, que requerem maior deslocamento de casa para o trabalho e contam com horários de trabalho rigidamente demarcados, são de conciliação mais difícil, ao contrário das atividades informais, rurais ou domiciliares, que favorecem a atenção concomitante à casa e à família. Em contrapartida, no primeiro caso encontra-se, via de regra, o trabalho mais bem remunerado e que garante à trabalhadora benefícios previstos na legislação. Enquanto isso, nas atividades não formais, os rendimentos são inferiores e a instabilidade é acompanhada pela inexistência de garantias trabalhistas.

Estas condições diferenciadas por gênero são apropriadas pelo mercado de trabalho, favorecendo a ocorrência de mecanismos discriminadores em relação às mulheres, que se expressam tanto no acesso ao trabalho, quanto na permanência, na promoção e nos níveis de remuneração. Um leque mais estreito de oportunidades de trabalho, barreiras no acesso a cargos de comando e chefia, desigualdades salariais em relação aos colegas são alguns dos obstáculos constantemente enfrentados pelas trabalhadoras.

***apesar das dificuldades encontradas e das sucessivas crises econômicas que vêm assolando o país, as mulheres entram e permanecem cada vez mais no mercado de trabalho***

Contudo, apesar das dificuldades encontradas e das sucessivas crises econômicas que vêm assolando o país, as mulheres entram e permanecem cada vez mais no mercado de trabalho. E, embora cerca de metade das trabalhadoras ainda esteja engajada em atividades pouco rentáveis da chamada economia informal, o aumento da atividade feminina vem ocorrendo sobretudo no segmento formalizado do mercado, em ocupações de nível médio de qualificação, com rendimentos relativamente mais compensadores e com benefícios trabalhistas ampliados pela Constituição de 1988.

Mudanças culturais, demográficas e econômicas poderiam explicar este novo padrão de comportamento feminino, que começa a ganhar força a partir dos anos setenta, e que atinge sobretudo as mulheres instruídas e das camadas médias da população. No que diz respeito à oferta de trabalhadoras, profundas transformações nos padrões de comportamento e nos valores relativos ao papel social da mulher, intensificadas pelo impacto dos movimentos feministas desde os anos setenta e pela presença feminina cada vez mais atuante nos espaços públicos, constituem mecanismos facilitadores, alterando a constituição da identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho produtivo. A intensa queda da fecundidade reduz o número de filhos por mulher, sobretudo nas cidades e nas regiões mais desenvolvidas do país, liberando-a para o trabalho. A expansão da escolaridade e o acesso das mulheres às universidades contribuem para este processo de transformação. A consolidação de tantas mudanças nos padrões de comportamento é um dos fatores que explicariam o crescimento da atividade feminina.

Do ponto de vista da demanda, a concentração das trabalhadoras em guetos ocupacionais que se expandiram apesar das crises econômicas também pode ser apontada como uma das mais importantes razões para explicar a persistência da atividade feminina nos anos oitenta, marcados pela recessão e desemprego. As análises mais recentes sobre o comportamento do mercado de trabalho brasileiro nesse período (Sabóia, 1992, Pacheco, 1992, Lacerda e Cacciamali, 1992, Oliveira, Porcaro e Jorge, 1994) revelam a ocorrência de um intenso processo de terceirização da economia brasileira, que provocou a expansão de atividades econômicas nas quais as mulheres sempre encontraram mais espaço de inserção, de certa forma protegendo-as de serem expulsas devido à crise.

***Mudanças culturais, demográficas e econômicas poderiam explicar este novo padrão de comportamento feminino, que começa a ganhar força a partir dos anos setenta, e que atinge sobretudo as mulheres instruídas e das camadas médias da população***

A participação desigual de homens e de mulheres no mercado de trabalho, o efeito de variáveis associadas à família e as principais alterações ocorridas na década de 80 são analisadas, neste artigo, através de dados das PNADs/Pesquisas Nacionais por Amostras de Domicílios, do IBGE/Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, para os anos de 1981 e 1990. Informações obtidas através da RAIS/

Relação Anual de Informações Sociais, do Ministério do Trabalho, para o ano de

1988, complementam a análise, no que se refere ao setor formal do mercado de trabalho. Comparações entre as regiões Nordeste e Sudeste, nas quais as mais agudas disparidades sócio-econômicas podem ser observadas, visam desvendar estratégias diversificadas de articulação entre família e trabalho, em mercados de trabalho diferenciados.

### ***1. Os indicadores de participação***

Os dados sobre a participação de homens e de mulheres no mercado de trabalho (tabela 1) evidenciam de imediato algumas desigualdades de gênero. A atividade masculina, cujos níveis são muito mais elevados do que a feminina, sobretudo no campo, mantém taxas relativamente estáveis de participação (em torno de 70% na zona urbana, 80% na rural), seja ao longo do tempo, seja entre as regiões analisadas. As taxas de atividade feminina, em contrapartida, são muito mais baixas do que as masculinas, mais elevadas na zona urbana e na região mais desenvolvida. Além disso, revelam um constante e significativo aumento da incorporação das mulheres ao mercado de trabalho, como o indica também a ampliação dos percentuais femininos no conjunto de trabalhadores. Ainda que a atividade das mulheres tenha crescido também no campo, onde a taxa feminina nacional de atividade alcança 36% no período analisado, o incremento foi muito mais significativo na zona urbana (quase 60%). Quando se comparam as regiões, chama a atenção o intenso crescimento relativo do volume de trabalhadoras urbanas, principalmente no Nordeste, embora nesse caso tenha havido também ampliação da atividade masculina.

No entanto, apesar do significativo e constante aumento do contingente de mulheres entre os trabalhadores, a força de trabalho feminina ainda não havia atingido, até o início da década de 90, em nenhuma das regiões observadas, a marca de 40% do conjunto dos trabalhadores urbanos e 30% dos rurais, cifra ainda relativamente pequena para um contingente que representa a metade da população do país.

### ***2. Os indicadores da situação familiar dos trabalhadores***

Se os indicadores de participação econômica espelham inserções diferenciadas no mercado de trabalho segundo o sexo dos trabalhadores, aqueles que refletem sua situação familiar oferecem vários indícios das razões desta desigualdade. Pois, espelhando a definição do papel social que as mulheres

desempenham no seio da família, suas taxas de atividade, ao contrário das masculinas, são sempre alteradas em função da idade, do estado conjugal, da posição na família e da condição de maternidade.

***espelhando a definição do papel social que as mulheres desempenham no seio da família, suas taxas de atividade, ao contrário das masculinas, são sempre alteradas em função da idade, do estado conjugal, da posição na família e da condição de maternidade***

No primeiro caso, a participação dos trabalhadores no mercado brasileiro segundo a idade e a condição de sexo (tabela 2) é marcada por diferenças sensíveis entre homens e mulheres, sugerindo possíveis efeitos das responsabilidades familiares, que atingem – mais marcadamente as mulheres, sobretudo em certas faixas etárias. Exceto pelas mais baixas taxas de atividade dos 10 aos 14 anos e dos 60 anos em diante,

no Sudeste, devido à atuação mais eficiente, respectivamente, da escola e da Previdência Social, afastando os cidadãos do trabalho nessas idades, os homens mantêm uma expressiva regularidade no trabalho: ampliam sua presença no mercado à medida em que vão atingindo a maturidade, o ápice sendo a faixa de 30 a 40 anos, quando cerca de 97% deles são ativos. As mulheres, ao contrário, costumam revelar taxas mais elevadas de participação até os 24 anos, após o que haveria um certo refluxo, motivado pela assunção de responsabilidades familiares.

No período analisado, porém, esta tendência sofre uma alteração considerável: enquanto os homens mantêm a estabilidade que caracteriza sua participação no mercado por faixa etária, as mulheres aumentam sua presença em todas as idades, mas atingem participação mais elevada dos 30 aos 39 anos, faixa etária na qual mais da metade delas trabalha, o que constitui uma mudança bastante significativa no perfil da força de trabalho feminina e que é acompanhada pelo aumento do ingresso das esposas no mercado de trabalho: enquanto 20% das cônjuges eram ativas em 1980, 37,6% passam a sê-lo em 90, sugerindo que são as mulheres casadas e mais velhas aquelas que cada vez mais se dispõem a enfrentar as dificuldades próprias à conciliação entre responsabilidades profissionais e familiares para se dedicar a uma atividade econômica de mercado (Bruschini, 1994).

Quando se analisam as diferenças regionais de participação, observa-se que a tendência ao trabalho das mais velhas é marcante sobretudo no Nordeste, pois

***enquanto o estado conjugal não altera o trabalho masculino, a absorção de trabalhadoras é afetada por seu estado conjugal e apresenta taxas desiguais, segundo essa condição***

no Sudeste, região mais desenvolvida, o pico da atividade feminina se mantém dos 20 aos 24 anos. Uma possível explicação para esse diferencial etário encontrado entre as trabalhadoras de uma e outra região, e não entre os seus colegas do sexo oposto, poderia ser encontrada nas estruturas regionais dos mercados de

trabalho, mais ou menos favoráveis à incorporação de trabalhadoras com responsabilidades familiares. Tabulações especiais realizadas a partir de dados do Censo de 1980 mostraram que, enquanto o estado conjugal não altera o trabalho masculino, a absorção de trabalhadoras é afetada por seu estado conjugal e apresenta taxas desiguais, segundo essa condição, nos diferentes setores de atividade econômica. Enquanto a indústria emprega, preferencialmente, jovens e solteiras, outros setores como serviços, atividades sociais e administração pública tendem a favorecer o emprego de mulheres casadas, provavelmente mais velhas (Bruschini, 1989). É possível que o peso diferencial de cada um desses setores, nos mercados regionais examinados neste texto, seja responsável pela maior absorção de jovens no Sudeste e mais velhas no Nordeste. De fato, dados mais recentes sobre a atividade econômica segundo a posição na família mostram que as filhas trabalham mais no Sudeste e as cônjuges no Nordeste, enquanto que, entre os trabalhadores, não se observam diferenças regionais de participação por posição na família (tabela 3).

Esta articulação entre fatores familiares e trabalho feminino em mercados de trabalho diferenciados pode ser constatada também no caso da presença de filhos, talvez o fator que mais interfere na atividade econômica das mulheres. O peso da maternidade na determinação do trabalho feminino se expressa no declínio da atividade econômica das mulheres quando elas se tornam mães: dados referentes a 1980 mostraram que, enquanto 38,8% das brasileiras sem filhos trabalhavam fora, esse número caía para 29,5% quando elas se tornavam mães. No entanto, a presença de filhos tem efeitos distintos sobre o trabalho feminino na cidade ou no campo, assim como em regiões em níveis desiguais de desenvolvimento, graças às estruturas dos respectivos mercados de trabalho, facilitadoras ou não da conciliação entre a maternidade e o trabalho. A

***O peso da maternidade na determinação do trabalho feminino se expressa no declínio da atividade econômica das mulheres quando elas se tornam mães***

atividade das mulheres sem filhos, em 1980, era muito mais elevada em São Paulo (49,3%) do que no Nordeste (29,5%), mas essa diferença diminuía consideravelmente entre as mães (33,1% em São Paulo e 27,2% no Nordeste), indicando tanto maiores oportunidades de emprego na região mais desenvolvida analisada, quanto uma economia mais formalizada, que dificulta a conciliação de papéis (Bruschini, 1990).

### ***3. Os diferenciais de participação no mercado de trabalho***

A distribuição dos trabalhadores segundo o setor de atividade (tabela 4) revela que as mulheres - ao contrário dos homens, que se distribuem mais eqüitativamente pelos vários setores - se concentram sobretudo na prestação de serviços, no setor social, na agricultura, no comércio e na indústria. As diferenças regionais, contudo, são marcantes, para ambos os sexos. No Sudeste predominam setores ligados a atividades industriais e urbanas, enquanto no Nordeste o peso da economia rural se expressa na maior concentração de trabalhadores no setor agrícola. Esta constatação, porém, é verdadeira principalmente para os trabalhadores do sexo masculino, porque a maioria das nordestinas que trabalha se encontra na prestação de serviços. E, embora o setor agrícola seja expressivo também para as mulheres, é significativa a concentração de trabalhadoras no setor social e no comércio.

Este resultado é fruto de uma importante alteração da presença feminina no mercado de trabalho ao longo da década: o deslocamento das trabalhadoras do setor agrícola e da prestação de serviços para o comércio, as atividades sociais e a

administração (tabela 5). Em trabalho recente, Oliveira, Porcaro e Jorge (1994) reorganizam as classificações adotadas pelo IBGE, que subestimam o papel desempenhado pelo setor público, incluindo as atividades de ensino, saúde e previdência públicas - tradicionalmente incluídas em atividades sociais - na categoria administração pública. Através deste procedimento, conseguem demonstrar que não apenas o terciário foi o maior responsável pela geração de postos de trabalho na década de 80, fato até certo ponto já conhecido, mas também que a expansão deste setor foi impulsionada basicamente pelo emprego público.

***é possível afirmar que o crescimento do emprego público foi mais marcante entre as mulheres, e no Nordeste***

De fato, é possível afirmar que o crescimento do emprego público foi mais marcante entre as mulheres, e no Nordeste. Nessa região, a grande concentração de

trabalhadoras rurais se desloca para o terciário, provocando notável ampliação da presença das nordestinas no comércio, mas também nas atividades sociais - setor que, na classificação tradicional do IBGE, inclui serviços de educação, saúde e previdência oferecidos pelo Estado - e na administração pública - setor no qual praticamente dobrou a presença relativa de trabalhadoras e que apresenta maior concentração do que nas demais regiões analisadas.

A distribuição de empregos nos diferentes setores que compõem o segmento formal do mercado de trabalho (tabela 6) também revela que o peso relativo da administração pública no Nordeste - região na qual a parcela de empregos formalizados é menos expressiva - é marcante sobretudo entre as mulheres: mais da metade dos empregos ocupados por elas estão neste setor organizado do mercado de trabalho. Informações adicionais sobre a natureza do vínculo empregatício corroboram o que vem sendo afirmado: o percentual de funcionários públicos (categoria estatutários, na tabela 7) é mais elevado no Nordeste do que no resto do país, mas é o funcionalismo público do sexo feminino o que mais se destaca.

Spindel (1987) já havia alertado para o fato de que uma proporção significativa das vagas geradas pelo Estado, que foi o grande empregador nos primeiros anos da década de oitenta, foi ocupada por mulheres. Segundo essa autora, o emprego feminino na administração pública cresceu quase 33% em um ano, enquanto o dos homens aumentou 18%. No Nordeste, onde a crise foi agudizada pelos efeitos da seca que assolou a região em 1979, a intensa atuação do setor público, através da adoção de políticas compensatórias, provocou uma redução do impacto da recessão.

***quase a metade das trabalhadoras pode ser encontrada em atividades de baixa remuneração, sem proteção da legislação trabalhista ou previdenciária, realizadas muitas vezes no próprio domicílio ou na rua e em jornadas parciais de trabalho***

Guardadas as diferenças regionais e sexuais, os dados da RAIS permitem destacar a ampliação da presença feminina no segmento formal do mercado de trabalho: de 29,7% dos empregos registrados em 1980, as mulheres chegam a ocupar 33,9% dos 23,6 milhões de empregos formais em

1988. Ao longo da década, este aumento foi expressivo no Nordeste, região na qual a fatia feminina do mercado formal (38,9% segundo dados apresentados na tabela 6) chega a ser maior do que a do mercado de trabalho global nordestino (34,4%, segundo a tabela 1) graças, principalmente, às vagas geradas no emprego público.

No entanto, apesar deste aumento em atividades formais, que constitui uma significativa alteração no comportamento da mão-de-obra feminina, a participação das mulheres no segmento informal da economia ainda é acentuada. Segundo Abreu, Jorge e Sorj (1994), em trabalho realizado a partir de tabulações especiais do Suplemento Trabalho, da PNAD 90, a economia informal<sup>1</sup> é responsável pela absorção de mais de 40% dos trabalhadores ocupados em atividades não agrícolas no Brasil e tem importância bem maior entre as mulheres do que entre os homens, principalmente em consequência do peso da prestação de serviços domésticos entre as primeiras. Segundo essas autoras, quase a metade das trabalhadoras pode ser encontrada em atividades de baixa remuneração, sem proteção da legislação trabalhista ou previdenciária, realizadas muitas vezes no próprio domicílio ou na rua e em jornadas parciais de trabalho.

De fato, ainda que os levantamentos censitários tradicionais sejam inadequados para mensurar este tipo de atividade econômica, a parcela não-formalizada do mercado de trabalho, apreendida através de algumas aproximações, ainda é expressiva: menos da metade das trabalhadoras brasileiras (48,5) contribui para a Previdência Social, pouco mais da metade das trabalhadoras urbanas no Brasil (56,9) e no Sudeste (61,2) dispõe de carteira de trabalho assinada pelo empregador, sem falar nas cifras irrisórias de registradas no campo brasileiro (17,7) - nordestino (10,0), ou paulista (25,2).

Por outro lado, informações sobre o local no qual é realizada a atividade principal revelam que um número muito mais elevado de mulheres do que de homens trabalha em casa, seja na própria moradia, seja no domicílio de outra pessoa (tabela 8). Neste último caso provavelmente se encontrariam as empregadas domésticas, enquanto no primeiro estariam as trabalhadoras domiciliares, autônomas ou subcontratadas para a indústria, as quais, através da costura, da produção de alimentos e de inúmeras outras atividades pouco visíveis na economia, contribuem

---

<sup>1</sup> Definida neste levantamento como o setor que abriga pequenos empreendimentos com até 5 ocupados e serviços domésticos remunerados

para a renda, quando não para o próprio sustento do grupo familiar (Abreu e Sorj, 1993, Bruschini e Ridenti, 1993). Também neste caso as diferenças regionais são sensíveis: enquanto no Nordeste mais mulheres trabalham no próprio domicílio, no Sudeste um percentual feminino mais elevado realiza atividades econômicas no domicílio de outrem, numa evidência de que a geração mais dinâmica de postos de trabalho nesta região ocorre também no emprego doméstico.

Praticamente ausentes da atividade realizada na moradia e menos presentes do que as mulheres no trabalho feito no domicílio de outra pessoa - provavelmente, neste caso, prestando serviços de reparo e manutenção, socialmente definidos como masculinos - os homens trabalham principalmente em estabelecimentos próprios para esta finalidade, estejam eles na zona rural ou urbana, como fazendas, sítios, lojas ou escritórios. Mas as diferenças entre os sexos se expressam também na atividade econômica masculina realizada em veículos e nas ruas, espaços nos quais as trabalhadoras estão pouco ou quase nada presentes.

A distribuição dos trabalhadores por grupos ocupacionais (tabela 9) confirma a existência de diferenças de participação por sexo. Enquanto os homens se concentram em ocupações agropecuárias - sobretudo no Nordeste - e industriais, o maior percentual de trabalhadoras encontra-se na prestação de serviços, embora a presença feminina no trabalho agrícola seja igualmente importante. Por outro lado, enquanto alguns grupos ocupacionais revelam uma divisão sexual mais simétrica, como as ocupações administrativas e o comércio, outras são o retrato das diferenças de gênero. As mulheres estão praticamente ausentes de ocupações na área dos transportes e comunicações, enquanto sua presença em ocupações técnicas, científicas e artísticas é muito mais expressiva do que a de trabalhadores, provavelmente em decorrência da presença acentuada de profissionais do magistério e da saúde. Uma informação mais desagregada, disponível apenas para o segmento mais formalizado da economia (tabela 10), sugere ser verdadeira esta hipótese, já que a participação das mulheres entre os professores e os profissionais da saúde é mais expressiva do que a dos homens.

De modo geral, os dados disponíveis revelam que, apesar das mudanças que vem ocorrendo na participação das mulheres na força de trabalho, as trabalhadoras ainda se concentram em ocupações tradicionalmente definidas como femininas. A presença

***A presença das mulheres continua sendo majoritária na prestação de serviços***

das mulheres continua sendo majoritária na prestação de serviços, embora sua participação em outros grupos ocupacionais do terciário ganhe destaque no período considerado (tabela 11). Há um expressivo aumento do trabalho feminino nas atividades do comércio, acompanhado de aumento nas atividades administrativas e técnico-científicas. Mas é no Nordeste que a reacomodação da força de trabalho feminina se revela de forma mais expressiva nos anos oitenta, em virtude do deslocamento de trabalhadoras das ocupações agropecuárias para grupos ocupacionais do terciário, entre os quais o comércio parece ter sido aquele no qual mais cresceu a presença feminina. Na fatia formal do mercado de trabalho, os mais elevados percentuais de trabalhadoras encontram-se nas ocupações administrativas, na prestação de serviços e no magistério (tabela 10).

Contudo, apesar da persistência de trabalhos femininos, isto é, com elevado percentual de mulheres, não se pode afirmar que a segregação ocupacional esteja aumentando. Em 1970, 74% das trabalhadoras concentravam-se em seis ocupações: emprego doméstico, trabalhadoras no campo e operárias na indústria do vestuário para as menos instruídas, secretárias e vendedoras para as de nível médio de instrução, professoras para as mais escolarizadas. Em 1980 essas mesmas ocupações abrigavam 66% da força de trabalho feminina e importantes reacomodações tinham se verificado: redução do percentual de mulheres no emprego doméstico, na agricultura e no magistério, aumento relativo das secretárias e das comerciárias (Bruschini, 1989). Apoiadas em tabulações especiais da PNAD 90, Oliveira, Porcaro e Jorge (1994) mostram que nos anos oitenta cresce a participação feminina em ocupações de maior prestígio, como as de nível superior e gerencial, embora se mantenha a concentração ocupacional: em 1990, 18,6% das trabalhadoras eram empregadas domésticas, 11% eram balconistas, vendedoras ou comerciantes por conta própria, 9,6% desempenhavam funções administrativas, 6,7% eram costureiras e 4,8% eram professoras de 1º grau.

***pesquisa realizada na cidade de São Paulo, revela que as mulheres constituem hoje 47% dos bancários, categoria na qual seu acesso não era permitido antes de 1960***

De outro lado, embora não se disponha até o momento de estatísticas oficiais desagregadas por ocupação, há inúmeros indícios obtidos através de pesquisas localizadas, de âmbito mais reduzido, de que as mulheres estariam

conquistando, com competência e ganhos consideráveis, novos espaços. Segundo dados analisados por Puppim (1994), por exemplo, cerca de 3,5% dos cargos executivos nos 300 maiores grupos privados nacionais, em 1991, eram ocupados

por mulheres. Segnini (1994), a partir de pesquisa realizada na cidade de São Paulo, revela que as mulheres constituem hoje 47% dos bancários, categoria na qual seu acesso não era permitido antes de 1960.

Vale ressaltar que a escolaridade, à qual as mulheres nas últimas décadas vêm tendo cada vez mais acesso, desempenha papel fundamental na atividade econômica feminina. Em 1990, enquanto a taxa de atividade econômica global das brasileiras era de 39,2% e apenas 28% das não instruídas trabalhavam, um número muito mais elevado de escolarizadas – 64% das mulheres com 9 anos ou mais de estudo – estava no mercado de trabalho (Bruschini, 1994). A intensidade do efeito da escolaridade sobre a ampliação da atividade feminina decorre não apenas do fato de que o mercado de trabalho é mais receptivo a trabalhadores mais qualificados, qualquer que seja o seu sexo, mas também de que trabalhadoras mais instruídas podem ter atividades mais gratificantes e bem remuneradas, que compensam os gastos com a infra-estrutura doméstica necessária para suprir sua saída do lar. Nos mais elevados níveis de qualificação e escolaridade são inúmeras as profissionais, em diferentes ramos de atividade, que conseguem ser bem sucedidas em suas carreiras e conciliá-las satisfatoriamente com a vida familiar e a maternidade, como as que foram entrevistadas por Leite (1990), na cidade de São Paulo.

***trabalhadoras mais instruídas  
podem ter atividades mais  
gratificantes e bem remuneradas,  
que compensam os gastos com a  
infra-estrutura doméstica  
necessária para suprir sua saída do  
lar***

No entanto – embora tudo leve a crer que a participação das mulheres no mercado de trabalho nos anos oitenta não é marcada apenas pelo aumento significativo do volume de ingresso, mas também pela diversificação de espaços ocupados – as trabalhadoras ainda se defrontam com inúmeros obstáculos. As entrevistadas por Segnini (1994), por exemplo, estão presentes sobretudo nos bancos estatais e 80% delas concentram-se em seus níveis hierárquicos inferiores. As profissionais bem sucedidas, as executivas, as que ocupam cargos de comando, constituem minoria e a maior parte das mulheres não tem possibilidade de escolha ou ainda opta por trabalhos tradicionais femininos.

Aparentemente, as mulheres vão fazendo novas escolhas, procurando vencer barreiras e superar preconceitos, mas ainda são influenciadas por dois mecanismos convergentes: de um lado, processos socializadores que se reproduzem através da família, da escola e dos meios de comunicação, que tendem a orientá-las na direção

de ocupações que são consideradas mais próprias para o sexo feminino; de outro, uma certa *sabedoria da conciliação*, na expressão cunhada por Rosemberg (1982), que faz com que, cientes de que forçosamente terão a seu cargo responsabilidades familiares além das profissionais, a maioria das mulheres que pode escolher dê preferência a ocupações menos competitivas e absorventes, que acredita ser compatíveis com esta situação.

Talvez uma das mais graves conseqüências do estreito leque ocupacional disponível para as trabalhadoras seja o rebaixamento dos seus salários. Como veremos a seguir, apesar das mudanças constatadas, as diferenças salariais entre os sexos persistem em todas as situações examinadas.

No mercado global (tabela 12) a concentração de trabalhadoras é sistematicamente maior do que a de trabalhadores nas faixas mais baixas de renda. No segmento formal da economia (tabela 13) persistem as desigualdades entre os sexos em todos os setores de atividade, exceto na indústria extrativa mineral e na construção civil. Mas nestes ramos a presença da mulher é tão pequena que provavelmente as que neles trabalham estão alocadas em atividades administrativas ou técnicas, mais bem remuneradas do que as da produção propriamente dita, nas quais está a maioria dos trabalhadores do setor. No interior dos grupos ocupacionais, mantendo tendências constatadas para os anos setenta, os empregados do formal ganham significativamente mais do que suas colegas (tabela 14). Nas ocupações mais bem pagas do setor, com remunerações médias mensais superiores a 6 salários mínimos, as desigualdades entre os sexos se intensificam a favor dos homens (tabela 15), enquanto nas ocupações mais *femininas* do setor, nas quais os rendimentos são mais baixos, eles também ganham sistematicamente mais (tabela 16), exceto entre as secretárias, cujos salários são mais altos do que os masculinos, provavelmente porque nesta ocupação as mulheres - que constituem quase 90% da categoria - conseguem ter acesso também a posições mais elevadas e bem remuneradas.

***No mercado global a concentração de trabalhadoras é sistematicamente maior do que a de trabalhadores nas faixas mais baixas de renda***

Mais grave ainda é o fato de que as trabalhadoras não conseguem superar a desigualdade salarial à medida em que adquirem experiência no trabalho. Ao contrário, as desigualdades persistem e até se intensificam com o tempo de serviço, como o comprovam dados do Ministério

de Trabalho para 1988, que revelam que, a partir de 10 anos ou mais no emprego,

os trabalhadores do formal ganham, em média, 11 salários, enquanto as mulheres não ultrapassam a cifra dos 7 salários mensais (tabela 17).

A depressão do salário feminino em relação ao masculino, demonstrada por inúmeros autores (Mello, 1982, Camargo e Serrano, 1983, entre outros), pode ser explicada por vários fatores, como a segregação ocupacional e o menor acesso da mulher a cargos de chefia e supervisão. O mencionado estudo de Puppim (1994), por exemplo, mostra que, se já é baixo o percentual de chefia e de cargos executivos ocupados por mulheres nos maiores grupos privados nacionais, ele ainda cai de 3,47% para 0,94% se consideradas as 40 maiores estatais brasileiras, e para 0,48% entre as 40 maiores corporações estrangeiras.

***Outra razão plausível para explicar os salários femininos inferiores é o mais baixo nível de sindicalização das trabalhadoras***

Outra razão plausível para explicar os salários femininos inferiores é o mais baixo nível de sindicalização das trabalhadoras, bem como o menor poder de negociação da maior parte dos sindicatos ligados a ramos do terciário nos quais as mulheres estão concentradas (Paiva, 1980). Mas a ideologia de que os salários das mulheres são complementares e representam apenas uma ajuda aos orçamentos familiares desempenha ainda hoje, numa clara evidência da presença de relações sociais marcadas pelo gênero, um papel importante, na medida em que acaba por justificar que as mulheres ganhem menos.

Apesar das desigualdades salariais entre os trabalhadores de um e outro sexo, contudo, na década de oitenta parece ter ocorrido um certo ganho na remuneração das trabalhadoras. Entre 1981 e 1990 (tabela 18) diminui o percentual de mulheres nas faixas mais baixas de renda, enquanto o percentual das que ganham de 2 a 5 salários mínimos aumenta consideravelmente, assim como nas demais faixas salariais mais elevadas. Em que pese a deterioração sofrida pelo salário-mínimo, convertido cada vez mais em indicador pouco confiável de condição de vida, as trabalhadoras mostram alguns sinais de estar ganhando um espaço um pouco mais digno no mercado de trabalho. As desigualdades regionais, no entanto, são contundentes, pois enquanto o percentual mais elevado de brasileiras e de trabalhadoras do Sudeste ganha, em 1990, de 2 a 5 salários-mínimo ao mês, entre as nordestinas, embora também tenha havido ganhos no período, a cifra mais elevada ainda se encontra na faixa de apenas 1/2 a 1 salário!

#### **4. Considerações finais**

Os dados analisados são reveladores das desigualdades de gênero que marcam a participação econômica de homens e de mulheres. Estas, ao contrário de seus colegas, têm sua presença no mercado de trabalho condicionada pela situação familiar, fato que não só cria dificuldades, em determinados momentos de suas vidas, para que nele ingressem ou permaneçam, mas também é usado como elemento legitimador de uma situação discriminada em relação ao outro sexo. Obviamente, mostrar que existem diferenças de sexo no mercado de trabalho não significa deixar de lado as diferenças sociais, evidenciadas pelos dados através das desigualdades regionais ou salariais, entre outras. No entanto, estas mesmas diferenças são ainda recortadas por um diferencial de gênero, que se revela na condição mais desfavorável da trabalhadora em relação aos colegas, em todas as situações examinadas.

Apesar de insuficientes para traçar um retrato mais preciso e atualizado do trabalho feminino, os dados analisados revelam alguns dos novos rumos tomados pelas trabalhadoras em anos mais recentes. Do ponto de vista da oferta, as informações disponíveis mostram que elas são mais velhas, mais escolarizadas e com responsabilidades familiares. Do ponto de vista do mercado de trabalho, os dados indicam que as trabalhadoras engrossam cada vez mais o contingente ocupado em atividades do terciário, principalmente no comércio, nas atividades administrativas e sociais e em empregos gerados pelo setor público.

***no espaço privado do contexto familiar, poucas têm sido as mudanças constatadas e as mulheres ainda continuam sendo as principais responsáveis pelos papéis associados à reprodução***

No entanto, seja no setor mais organizado da economia, no qual o número de mulheres vem aumentando continuamente, seja no segmento que abriga as chamadas atividades informais, no qual a presença feminina continua a ser significativa, as trabalhadoras ainda se concentram em trabalhos considerados

femininos e ganham sistematicamente menos do que seus colegas. Além disso, mesmo para as mulheres que estão ascendendo a postos mais qualificados, não são pequenos os custos da participação mais efetiva no mercado de trabalho. Pois, no espaço privado do contexto familiar, poucas têm sido as mudanças constatadas e as mulheres ainda continuam sendo as principais responsáveis pelos papéis associados à reprodução.

O exame das informações disponíveis para os anos oitenta sobre as características das trabalhadoras e sua forma de inserção em mercados de trabalho diferenciados tornou possível conhecer melhor os efeitos da organização da economia sobre a relação família/mercado de trabalho e perceber que talvez as mais marcantes mudanças em relação ao trabalho feminino nos anos oitenta tenham sido as ocorridas no Nordeste. Nesta região, aumenta sensivelmente o trabalho feminino urbano, ocupado sobretudo por trabalhadoras mais velhas, instruídas e com responsabilidades familiares, que encontram suas melhores oportunidades de trabalho na administração pública. E, embora esta região continue apresentando os mais baixos índices de desenvolvimento, entre eles percentual mais elevado de atividade rural e informal, baixos índices de contribuição à Previdência Social e de registro em carteira, baixas médias de remuneração mensal, etc... não se pode negar que houve, nesse período, alguns ganhos para as mulheres. Pois, quaisquer que tenham sido as causas da expansão do emprego feminino no funcionalismo público, este significa um trabalho regulamentado, que garante à trabalhadora acesso aos benefícios trabalhistas, ampliados pela Constituição de 1988.

Enquanto isto, na região Sudeste, embora trabalhadoras mais velhas, escolarizadas e com responsabilidades familiares sejam aquelas cujo movimento de ingresso no mercado de trabalho é o mais acentuado, dando seqüência a uma tendência dos anos setenta, são ainda as mais jovens, que ocupam na família a posição de filhas, as que revelam as mais altas taxas de atividade, em uma economia marcada pelo dinamismo, elevado índice de industrialização, predomínio do setor privado e de atividades formais.

As diferentes formas de incorporação da atividade feminina nas regiões analisadas poderiam ser explicadas não só pelas oportunidades de trabalho disponíveis nos mercados regionais, como também pelas possibilidades de articulação entre responsabilidades familiares e profissionais presentes nas diversas ocupações. Como foi reiterado neste texto, atividades formalizadas, com horários regulares e integrais de trabalho, deslocamento casa/trabalho e outras responsabilidades, dificultam o trabalho de mulheres com encargos familiares, sobretudo quando sua escolaridade não é elevada. O trabalho informal, o domiciliar e o rural, marcados por jornadas irregulares e concomitância de atividades domésticas e profissionais, ao contrário, costumam facilitar os arranjos necessários para que as mulheres possam ter uma atividade econômica e uma família. Esta é uma das hipóteses mais prováveis para

explicar as diferentes formas de incorporação das trabalhadoras nas regiões analisadas, mas há outras que poderiam justificar o acentuado ingresso feminino no serviço público.

Em primeiro lugar, no setor público da economia, os critérios universalistas de seleção e de promoção adotados inibiriam práticas discriminatórias, favorecendo a presença feminina. Por outro lado, o crescimento do emprego público durante os anos recessivos, provocado pela atuação do Estado, gerou a expansão de atividades ligadas ao ensino e à saúde, áreas de inserção tradicionalmente femininas. É possível supor que jornadas irregulares ou parciais de trabalho presentes nessas atividades, mesmo sendo regulamentadas através de contrato, tenham facilitado o ingresso de trabalhadoras mais velhas e com encargos familiares.

***no setor público da economia, os critérios universalistas de seleção e de promoção adotados inibiriam práticas discriminatórias, favorecendo a presença feminina***

Os dados sobre o trabalho feminino e o conhecimento dos marcos teóricos de gênero – que revelam que a absorção das mulheres em atividades produtivas depende não só de fatores econômicos, mas também de padrões culturais associados à constituição e organização das famílias – sugerem que a adoção de políticas sociais que tenham por objetivo beneficiar as trabalhadoras requer investimentos em duas frentes. De um lado, no que diz respeito ao mercado, procurando favorecer a existência de oportunidades semelhantes de trabalho para homens e mulheres com credenciais semelhantes, bem como a profissionalização das trabalhadoras. De outro, no que se refere à família, investindo em vários planos: no primeiro deles, o da reprodução biológica, lutando pela manutenção e implantação, para todas as categorias de trabalhadoras, dos direitos até agora adquiridos em relação à gestação, ao parto e ao aleitamento. No segundo plano, o da reprodução social – tendo em vista que os cuidados com a casa, a família e os filhos são de responsabilidade dos cidadãos e não só das mulheres – buscando facilidades especiais para trabalhadores de ambos os sexos, a fim de que possam conciliar suas múltiplas tarefas. Entre elas, a implantação de creches e de períodos escolares mais extensos para os filhos dos trabalhadores, bem como uma criteriosa revisão na legislação trabalhista vigente, permitindo a abertura de oportunidades de trabalho, para homens e mulheres, em regime de jornadas parciais ou flexíveis, seriam algumas das mais importantes.

Não há dúvida de que a expansão de atividades formais, entre elas o emprego

público, através das quais as trabalhadoras podem ter acesso a benefícios trabalhistas, contribuí para melhorar sua condição e a de suas famílias. Seria desejável, por isso, que cada vez mais trabalhadoras ocupassem postos de trabalho regulamentados e com todos os direitos sociais plenamente garantidos. No entanto, o país vive atualmente um momento em que se questionam os elevados custos dos encargos sociais que incidem sobre o trabalhador brasileiro, inibindo a geração de empregos. Neste momento se, por um lado, é preciso lutar para que os direitos conquistados pelas trabalhadoras não sejam eliminados, de outra parte é preciso um certo cuidado para não propor políticas sociais compulsórias que gerem outros encargos que venham a onerar sobretudo a mão-de-obra feminina, tornando-a menos atraente para o empregador. Por outro lado, o necessário enxugamento da máquina estatal poderá vir a ter efeitos perversos principalmente sobre as mulheres, uma vez que a ampliação de oportunidades de trabalho na administração pública, nos anos oitenta, favoreceu sobretudo os trabalhadores do sexo feminino.

De outra parte, os novos rumos tomados pela economia brasileira nos anos noventa indicam um intenso processo de terceirização de serviços ou de etapas do processo produtivo, através da subcontratação e do assalariamento sem carteira (Silva, 1993), que poderão atingir mais agudamente as trabalhadoras, na medida em que incidam sobre atividades tradicionalmente femininas, como as associadas à limpeza e à alimentação.

É dentro deste quadro de reorganização da economia, e tendo por objetivo garantir e ampliar os seus direitos, que as trabalhadoras devem se organizar para que as desigualdades de gênero no trabalho sejam conhecidas e passem a ser enfrentadas pelos sindicatos e por outras organizações de trabalhadores e de mulheres. Mas, para que a igualdade no mercado de trabalho seja conquistada, é preciso lutar também por uma profunda reformulação na divisão sexual de papéis na família, que leve os homens a partilhar com suas companheiras tanto as responsabilidades profissionais quanto as domésticas e familiares.



**Tabela 1**  
**INDICADORES DE PARTICIPAÇÃO ECONÔMICA,**  
**POR SEXO E SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO**  
**Brasil e Regiões, 1981 e 1990**

SEXO, REGIÕES E SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO	PEA	PEA	Cresci- mento relativo  (%)	Taxas de Atividade		Porcentagem na PEA	
	1981	1990		1981	1990	1981	1990
	(em milhões)						
<b>BRASIL</b>							
<b>TOTAL</b>							
Homens	32,6	41,6	27,5	74,6	75,3	68,7	64,5
Mulheres	14,9	22,9	54,0	32,9	39,2	31,3	35,5
<b>URBANO</b>							
Homens	22,3	29,7	33,1	71,5	72,8	66,4	62,2
Mulheres	11,3	18,0	59,7	33,7	40,1	33,6	37,8
<b>RURAL</b>							
Homens	10,4	11,9	15,3	82,5	82,4	74,3	71,0
Mulheres	3,6	4,9	36,1	30,6	36,0	25,7	29,0
<b>NORDESTE</b>							
<b>TOTAL</b>							
Homens	8,9	11,0	27,3	73,5	73,9	70,1	65,6
Mulheres	3,8	6,0	56,5	29,2	36,3	29,9	34,4
<b>URBANO</b>							
Homens	4,3	5,6	39,1	66,9	68,9	65,8	61,2
Mulheres	2,2	3,8	69,3	30,2	37,7	34,2	38,8
<b>RURAL</b>							
Homens	4,6	5,4	16,3	80,9	80,4	74,7	71,3
Mulheres	1,6	2,2	38,2	27,8	34,1	25,3	28,7
<b>SUDESTE</b>							
<b>TOTAL</b>							
Homens	15,0	18,9	25,4	74,1	74,5	68,3	63,8
Mulheres	7,0	10,7	52,7	33,7	39,6	31,7	36,2
<b>URBANO</b>							
Homens	12,4	15,8	27,1	72,7	73,1	66,4	62,2
Mulheres	6,3	9,6	52,6	34,9	40,7	33,6	37,8
<b>RURAL</b>							
Homens	2,6	3,1	17,7	81,9	82,3	78,5	73,6
Mulheres	0,7	1,1	53,9	25,7	32,0	21,5	26,4

Fonte: FIBGE, PNADs 81 e 90, Tabela 3.1

**Tabela 2**  
**TAXAS MASCULINAS E FEMININAS DE ATIVIDADE**  
**POR FAIXA ETÁRIA**  
**Brasil e Regiões, 1981 e 1990**

FAIXAS ETÁRIAS	BRASIL				NORDESTE				SUDESTE			
	1981		1990		1981		1990		1981		1990	
	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.
10 a 14	26,4	12,2	24,3	10,6	32,7	11,6	31,9	12,3	19,3	10,1	17,4	8,2
15 a 19	70,1	38,5	71,8	41,4	67,9	30,2	70,2	34,1	69,2	42,5	70,1	44,8
20 a 24	91,9	45,8	92,1	52,9	91,1	38,4	90,1	44,3	92,0	49,6	92,6	58,3
25 a 29	96,7	42,9	96,2	52,7	96,0	38,6	95,2	49,3	96,6	44,2	96,4	54,6
30 a 39	97,2	42,4	96,9	54,7	97,0	40,0	96,4	53,4	97,0	42,4	96,7	53,6
40 a 49	93,8	38,4	94,5	49,5	94,7	38,9	94,3	51,0	92,9	36,8	93,9	47,1
50 a 59	82,4	27,6	82,3	34,5	87,7	29,2	87,0	39,2	78,7	25,5	78,7	31,6
60 ou mais	45,1	9,9	46,0	11,5	51,7	10,9	52,5	13,9	39,3	9,2	39,4	10,1
TOTAL	74,6	32,9	75,3	39,2	73,5	29,2	73,9	36,3	74,1	33,7	74,5	39,6

Fonte: FIBGE, PNAD 90, Tabela 3.1

**Tabela 3**  
**TAXAS DE ATIVIDADE MASCULINAS E FEMININAS**  
**SEGUNDO A POSIÇÃO NA FAMÍLIA**  
**Brasil e Regiões, 1990**

POSIÇÃO NA FAMÍLIA	BRASIL		NORDESTE		SUDESTE	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Chefes	87,5	51,2	87,6	49,1	85,6	50,7
Cônjuges	80,7	37,6	77,1	37,6	80,7	35,6
Filhos	59,2	36,2	59,3	29,4	58,1	40,5
Outros	64,8	28,1	58,9	23,6	66,9	31,4
Sem parentesco	84,7	80,0	78,2	71,7	86,1	86,4
TOTAL	75,2	39,2	73,9	36,3	74,4	39,6

Fonte: PNAD 90, Tabela 4.3 e 4.4

\*Obs.: Esta informação não está disponível na PNAD 81, mas sim no Censo/80. Neste porém, todos os estados foram publicados separadamente e incluem todos os indivíduos e não apenas os maiores de 10 anos, como a PNAD 90, o que inviabilizou a comparação entre o país e as regiões para os dois anos considerados.

**Tabela 4**  
**DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES OCUPADOS,**  
**POR SEXO E SETOR DE ATIVIDADE**  
**Brasil e Regiões, 1990**

SETORES DE ATIVIDADE	BRASIL		NORDESTE		SUDESTE	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Agrícola	28,1	14,0	46,2	22,2	15,7	5,7
Indústrias de Transform.	17,6	12,8	9,4	8,5	23,2	15,5
Indústrias de Construção	9,4	0,4	8,1	0,3	10,2	0,5
Outras Ativ. Industriais	2,1	0,5	1,7	0,4	1,8	0,4
Comércio de Mercadoria	12,3	12,2	11,7	11,7	13	13,8
Prestação de Serviço	10,4	30,9	8,0	28,9	12,1	33,8
Serv. Aux. de Ativ. Econ.	3,3	3,0	1,8	1,8	4,4	4,0
Transporte e Comunicação	5,2	1,0	4,1	0,6	6,7	1,0
Social	3,3	18,6	2,5	19	4,0	18,4
Administração	5,1	4,0	4,8	5,4	5,2	3,3
Outros	3,0	2,7	1,7	1,2	3,6	3,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(em milhões)	(40,0)	(22,1)	(10,9)	(5,8)	(18,1)	(10,3)

Fonte: FIBGE, PNAD 90, Tabela 3.18

**Tabela 5**  
**DISTRIBUIÇÃO DAS TRABALHADORAS,**  
**POR SETOR DE ATIVIDADE**  
**Brasil e Regiões, 1981 e 1990**

SETORES DE ATIVIDADE	BRASIL		NORDESTE		SUDESTE	
	1981	1990	1981	1990	1981	1990
Agrícola	19,8	14,0	31,2	22,2	8,6	5,7
Indústrias de Transform.	11,9	12,8	9,1	8,5	15,7	15,5
Indústrias de Construção	0,5	0,4	0,6	0,3	0,5	0,5
Outras Ativ. Industriais	0,5	0,5	0,7	0,4	0,5	0,4
Comércio de Mercadoria	9,8	12,2	8,9	11,7	10,2	13,8
Prestação de Serviço	31,8	30,9	27,6	28,9	36,1	33,8
Serv. Aux. de Ativ. Econ.	2,2	3,0	1,2	1,8	2,9	4,0
Transporte e Comunicação	1,0	1,0	0,6	0,6	1,3	1,0
Social	16,6	18,6	15,9	19,0	17,5	18,4
Administração	3,0	4,0	2,8	5,4	2,8	3,3
Outros	2,8	2,7	1,5	1,2	3,8	3,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(em milhões)	(14,2)	(22,1)	(3,7)	(5,8)	(6,6)	(10,3)

Fonte: FIBGE, PNAD 81, Tabela 3.13, PNAD 90, Tabela 3.18

**Tabela 6**  
**DISTRIBUIÇÃO DE EMPREGOS NO SETOR FORMAL**  
**SEGUNDO O SEXO E O SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA**  
**Brasil e Regiões, 1988**

SEXO e REGIÕES	SETORES DE ATIVIDADE ECONOMICA									
	TOTAL	Extrat.	Indústr.	Constr.	Serviç.			Admin.	Agro-	Outros
		Minera I	Transf.	Civil	Indust.	Comér.	Serviç.	Pública	Pecuária	
<b>BRASIL</b>	23661139	0,6	24,2	4,3	1,3	12,6	29,4	21,7	1,5	4,4
<i>Masculino</i>	15643034	0,9	27,0	6,1	1,6	12,6	29,1	15,6	1,9	5,1
<i>Feminino</i>	8018105	0,1	18,8	0,7	0,6	12,5	30,0	33,6	0,7	3,0
<b>NORD.</b>	3746709	0,7	16,4	4,8	1,7	11,0	25,6	34,9	1,3	3,6
<i>Masculino</i>	2288561	1,0	20,7	7,5	2,3	11,9	27,7	22,6	1,8	4,5
<i>Feminino</i>	1458148	0,1	9,8	0,7	0,7	9,4	22,2	54,2	0,6	2,3
<b>SUD.</b>	13548897	0,6	27,3	4,3	1,0	12,6	31,4	16,6	1,4	4,7
<i>Masculino</i>	9200338	0,8	29,9	6,0	1,3	12,4	30,4	12,0	1,7	5,4
<i>Feminino</i>	4348559	0,1	21,7	0,8	0,5	13,0	33,7	26,3	0,7	3,1

FONTE: MTb. RAIS, 1988, Tabela 1.1

**Tabela 7**  
**DISTRIBUIÇÃO DE EMPREGOS NO SETOR FORMAL SEGUNDO**  
**O SEXO E A NATUREZA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO**  
**Brasil e Regiões, 1988**

SEXO e REGIÃO	NATUREZA DO VÍNCULO			
	Total	C.L.T	Estatutário	Outros
<b>BRASIL</b>	23336133	85,4	10,7	3,9
<i>Masculino</i>	15427238	88,4	8,1	3,6
<i>Feminino</i>	7908895	79,6	15,8	4,7
<b>NORDESTE</b>	3658962	79,6	16,1	4,3
<i>Masculino</i>	2235014	84,2	11,3	4,6
<i>Feminino</i>	1423948	72,4	23,5	4,1
<b>SUDESTE</b>	13401025	87,0	8,4	4,6
<i>Masculino</i>	9098242	90,1	6,2	3,7
<i>Feminino</i>	4302783	80,5	13,0	6,4

FONTE: MTb. RAIS, 1988, Tabela 1.4

**Tabela 8**  
**DISTRIBUIÇÃO DAS PESSOAS OCUPADAS SEGUNDO O SEXO E O**  
**LOCAL DE ESTABELECIMENTO DO TRABALHO PRINCIPAL**  
**Brasil e Regiões, 1990**

LOCAL DE ESTABELECIMENTO DO TRABALHO PRINCIPAL	BRASIL		NORDESTE		SUDESTE	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Fazenda, sítio, granja, etc	44,3	18,6	58,9	28,7	26,8	6,0
Loja, galpão, oficina, escritório	30,8	21,8	21,5	16,0	40,3	25,9
Veículo	3,4	0,1	2,7	0,0	4,3	0,2
No domicílio em que moravam	2,7	26,0	2,5	30,8	3,0	26,2
Outro(s) domicílio(s)	11,1	30,1	7,1	19,7	17,0	38,7
Via pública	4,9	2,9	5,8	3,8	4,8	2,6
Outro	2,8	0,5	1,5	1,0	3,8	0,4
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FONTE: FIBGE. Trabalho no Brasil: síntese de indicadores 1989-1990, Rio de Janeiro, 1992, Tabela 2.1

**Tabela 9**  
**DISTRIBUIÇÃO DOS OCUPADOS POR**  
**SEXO E GRUPOS DE OCUPAÇÃO**  
**BRASIL e REGIÕES, 1990**

GRUPOS DE OCUPAÇÃO	BRASIL		NORDESTE		SUDESTE	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Técnica, Científica, Artística e Assemelhada	4,4	13,3	2,5	13,2	5,7	13,8
Administrativa	14,7	14,9	9,6	9,8	17,4	19,1
Agropecuária, Produção Extrativa Vegetal e Animal	25,5	13,2	42,7	21,7	13,8	5,4
Indústria de Transformação e Construção Civil	23,5	12,7	16,8	13,1	28,2	13,7
Comércio e Atividades Auxiliares	9,9	12,2	10,2	12,0	10,1	12,5
Transporte e Comunicação	5,9	0,7	4,2	0,5	7,0	0,9
Prestação de Serviços	2,6	24,1	1,8	21,7	3,4	25,9
Outra Ocupação, Ocupação Mal Definida ou Não Declarada	13,6	8,9	12,3	8,0	14,4	8,8
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
(em milhões)	(40,0)	(22,0)	(10,9)	(5,7)	(18,1)	(10,3)

Fonte: FIBGE, PNAD 1990, Tabulações especiais

**Tabela 10**  
**DISTRIBUIÇÃO DAS OCUPAÇÕES NO**  
**SETOR FORMAL POR SEXO**  
**Brasil, 1988**

GRUPO OCUPACIONAL(*) TOTAL	Total 23661139 100%	Homens 15643034 100%	Mulheres 8018105 100%
0 . Profissionais de saúde	2,02	1,01	4,00
1 . Professores	4,86	1,17	12,05
2 . Funcionários públicos de nível superior, técnicos e gerentes	2,63	2,38	3,11
3 . Ocupações burocráticas, administrativas	17,22	13,37	24,71
4 . Profissionais de venda	4,72	4,43	5,28
5 . Prestação de serviço/segurança	9,14	8,35	10,67
6 . Ocupações no meio rural	1,73	2,28	0,67
7 . Ocupações industriais/textil, alimentação	3,99	3,41	5,11
8 . Ocupações industriais, mecânica e elétrica	4,50	5,97	1,63
9 . Outras atividades industriais	8,23	11,67	1,52
10. Outros	40,97	45,96	31,23

FONTE: MTb. RAIS, 1988, TABELA 1.13

(\*) foi utilizada a classificação da RAIS, p. 18/19, com a seguinte alteração: a ocupação técnico elétrico/telecomunicação, que estava no grupo 0, passou para o grupo 2 para maior coerência.

**Tabela 11**  
**DISTRIBUIÇÃO DAS TRABALHADORAS**  
**POR GRUPO DE OCUPAÇÃO**  
**Brasil e Regiões, 1981 e 1990**

GRUPOS DE OCUPAÇÃO	BRASIL		NORDESTE		SUDESTE	
	1981	1990	1981	1990	1981	1990
Técnica, Científica, Artística e Assemelhada	11,9	13,3	11,7	13,2	12,5	13,8
Administrativa	13,5	14,9	8,4	9,8	17,3	19,1
Agropec., Produção Extrativa Vegetal e Animal	19,5	13,2	30,9	21,7	8,4	5,4
Indústria de Transformação e Construção Civil	13,5	12,7	14,2	13,1	15,2	13,7
Comércio e Atividades Auxiliares	8,9	12,2	8,6	12,0	9,4	12,5
Transporte e Comunicação	0,7	0,7	0,4	0,5	0,9	0,9
Prestação de Serviços	25,6	24,1	20,2	21,7	29,8	25,9
Outra Ocupação, Ocupação Mal Definida ou Não Declarada	6,4	8,9	5,6	8,0	6,5	8,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(em milhões)	(14,2)	(22,0)	(3,6)	(5,7)	(6,6)	(10,3)

Fonte: FIBGE, PNAD 1981-1990, Tabulações especiais

**Tabela 12**  
**DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO**  
**A FAIXA DE RENDIMENTO MÉDIO MENSAL**  
**Brasil e Regiões, 1990**

CLASSES DE RENDIMENTO	BRASIL		NORDESTE		SUDESTE	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
. Até 1/2 s. m.	4,5	11,6	9,7	26,0	2,3	6,7
. mais de 1/2 a 1 s. m.	13,0	17,7	22,1	22,4	9,6	16,3
. mais de 1 a 2 s. m.	19,7	20,9	23,8	16,9	17,2	22,8
. mais de 2 a 5 s. m.	28,4	22,0	18,6	11,5	32,2	27,7
. mais de 5 a 10 s. m.	13,2	8,4	5,8	4,1	17,3	10,6
. mais de 10 s. m.	6,4	3,9	2,8	1,6	8,4	5,2
. mais de 20 s. m.	4,1	1,6	1,6	0,8	5,4	2,0
. sem rendimento	10,0	13,3	14,8	16,3	6,7	7,9
. sem declaração	0,8	0,6	0,8	0,4	0,1	0,8
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
(em milhões)	(41,6)	(22,9)	(11,3)	(5,9)	(18,9)	(10,7)

Fonte: FIBGE. PNAD 90, Tabela 3.5

**Tabela 13**  
**MÉDIAS DA REMUNERAÇÃO MENSAL NO SETOR FORMAL,**  
**SEGUNDO O SEXO E O SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA**  
**Brasil e Regiões, 1988**

REGIÕES E SEXO	TOTAL	SETORES DE ATIVIDADE ECONÔMICA								
		Extr. Miner.	Ind. Transf.	Const. Civil	Serv. Indus.	Comér cio	Serviços	Adm. Públ.	Agro- Pec.	Outros
<b>BRASIL</b>	4,5	6,4	4,7	3,4	9,9	2,8	5,1	5,0	2,5	2,7
Masculino	5,0	6,4	5,3	3,4	10,2	3,2	5,7	5,7	2,6	2,8
Feminino	3,6	6,4	2,8	3,6	8,5	2,2	4,1	4,3	1,9	2,5
<b>NORDESTE</b>	3,8	5,4	3,1	2,7	8,8	2,4	4,8	4,0	1,9	2,8
Masculino	4,2	5,5	3,5	2,7	9,0	2,6	5,2	4,8	1,9	3,0
Feminino	3,3	4,5	2,0	3,3	7,5	1,9	4,0	3,4	1,8	2,3
<b>SUDESTE</b>	4,9	7,1	5,4	3,8	10,7	3,1	5,3	5,4	2,6	2,8
Masculino	5,4	7,0	6,2	3,8	10,8	3,4	5,9	6,0	2,7	2,8
Feminino	3,8	7,5	3,2	3,9	10,1	2,3	4,2	4,8	1,8	2,7

FONTE: MTb. RAIS, 1988, Tabela 1.9

**Tabela 14**  
**MÉDIAS DA REMUNERAÇÃO MENSAL DOS EMPREGADOS**  
**DO SETOR FORMAL POR GRUPO OCUPACIONAL E SEXO**  
**Brasil, 1988**

GRUPO OCUPACIONAL(*)	MÉDIAS DE RENDIMENTO		
	Total	Homens	Mulheres
0 . profissionais de saúde	5,5	8,9	3,8
1 . professores	3,6	4,2	3,4
2 . funcionários públicos de nível superior, técnicos e gerentes	9,2	11,8	5,2
3 . ocupações burocráticas, administrativas	5,0	5,8	4,2
4 . profissionais de venda	3,4	4,1	2,2
5 . prestação de serviço/segurança	2,2	2,7	1,6
6 . ocupações no meio rural	1,6	1,6	1,4
7 . ocupações industriais/textil, alimentação	3,6	4,9	2,0
8 . ocupações industriais, mecânica e elétrica	4,2	4,5	1,9
9 . outras atividades industriais	3,4	3,5	2,2
<b>TOTAL</b>	<b>4,4</b>	<b>4,8</b>	<b>3,4</b>

FONTE: MTb. RAIS, 1988, TABELA 1.13

(\*) foi utilizada a classificação da RAIS, p. 18/19, com a seguinte alteração: a ocupação técnico elétrico/telecomunicação, que estava no grupo 0, passou para o grupo 2 para maior coerência

**Tabela 15**  
**MÉDIAS DA REMUNERAÇÃO MENSAL\*, POR SEXO,**  
**NAS OCUPAÇÕES MAIS BEM PAGAS DO SETOR FORMAL**  
**Brasil, 1988**

GRUPO OCUPACIONAL	MÉDIAS DOS RENDIMENTOS		
	Total	Homens	Mulheres
. Gerente, finanças e comércio	14,7	15,8	7,9
. Gerente, administração	14,1	15,2	8,3
. Chefe, administração	12,3	13,5	9,1
. Técnico, eletro-eletrônica	11,2	11,4	7,4
. Médico	10,7	11,3	9,2
. Mestre, manutenção e construção	10,3	10,6	5,0
. Chefe, financeiro	8,9	9,9	6,5
. Vendas, praça e representação	8,8	9,4	4,5
. Mecânico, manutenção de máquinas	6,0	6,0	3,1
. Torneiro	6,4	6,4	3,3

Fonte: MTb. , RAIS, 1988, Tabela 1.13

\* em salários mínimos

**Tabela 16**  
**MÉDIAS DA REMUNERAÇÃO MENSAL DOS**  
**EMPREGADOS NAS OCUPAÇÕES FEMININAS\***  
**Brasil, 1988**

GRUPO OCUPACIONAL	Total	%	Média de Rendimento	
			Mulheres	Homens
. Costureiro	243436	93,7	1,8	2,1
. Professor 1º Grau	779677	89,6	3,0	3,4
. Secretario	206177	89,2	5,0	4,6
. Telef/Telegraf.	74007	86,3	3,4	5,9
. Pess. Enfermagem	329002	84,3	2,9	3,4
. Recepcionista	151865	80,6	2,4	3,2
. Professor 2º Grau	369602	72,4	4,3	4,9
. Datilog/Estenog.	70930	67,9	3,3	3,7
. Cozinheiro	241422	65,9	1,6	2,6
. Trabalho Serventia	92514	65,2	1,6	2,1
. Func. Publ. Super.	344928	63,0	4,7	7,1
. Trabalho Conserv. Edif.	763553	59,5	1,5	1,9
. Fiandeiro	64879	59,1	2,3	3,3
. Aux. Cont/Caixa	424337	58,6	3,8	6,6
. Agente Administ.	582252	54,8	5,0	6,1
. Aux. Escritório	1588901	51,0	3,9	5,0

FONTE: MTb. RAIS, 1988, TABELA 1.13

(\*) com mais de 50% de mulheres

**Tabela 17**  
**MÉDIAS DA REMUNERAÇÃO MENSAL(\*)**  
**SEGUNDO O SEXO E O TEMPO DE SERVIÇO**  
**Brasil, 1988**

SEXO	TOTAL	TEMPO DE SERVIÇO							
		0-3 meses	3-6 meses	6-12 meses	1-2 anos	2-3 anos	3-5 anos	5-10 anos	10 ou mais anos
Masculino	5,4	2,6	2,9	3,3	4,2	4,7	5,7	7,2	10,9
Feminino	3,8	2,0	2,2	2,4	2,9	3,1	3,7	4,8	7,0
Total	4,8	2,5	2,7	3,0	3,7	4,1	5,0	6,3	9,5

FONTE: MTb. RAIS, 1988, TABELA 1.7

(\*) Em Piso Nacional de Salário, 31/12/88

**Tabela 18**  
**DISTRIBUIÇÃO DAS TRABALHADORAS SEGUNDO A**  
**FAIXA DE RENDIMENTO MÉDIO MENSAL**  
**Brasil e Regiões, 1981 e 1990**

CLASSES DE RENDIMENTO	BRASIL		NORDESTE		SUDESTE	
	1981	1990	1981	1990	1981	1990
. Até 1/2 s. m.	23,0	11,6	42,1	26,0	16,8	6,7
. mais de 1/2 a 1 s. m.	19,3	17,7	18,7	22,4	20,5	16,3
. mais de 1 a 2 s. m.	23,2	20,9	14,3	16,9	27,9	22,8
. mais de 2 a 5 s. m.	15,2	22,0	6,8	11,5	21,0	27,7
. mais de 5 a 10 s. m.	3,8	8,4	1,8	4,1	5,4	10,6
. mais de 10 s. m.	1,2	3,9	0,5	1,6	1,6	5,2
. mais de 20 s. m.		1,6	0,0	0,8	0,0	2,0
. sem rendimento	13,9	13,3	15,6	16,3	6,3	7,9
. sem declaração	0,3	0,6	0,2	0,4	0,5	0,8
TOTAL	99,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(em milhões)	(14,2)	(22,9)	(3,7)	(5,9)	(6,6)	(10,7)

Fonte: FIBGE. PNAD 81, Tabela 3.7, PNAD 90, Tabela 3.5

## ***Bibliografia***

- ABREU, Alice P. , SORJ, Bila (org). Trabalho a domicílio nas sociedades contemporâneas: uma revisão da literatura. In: O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil. Rio de Janeiro : Rio Fundo Editora, 1993.
- ABREU, Alice, JORGE, Angela, SORJ, Bila. Informalidade e precariedade: gênero e raça no Brasil em 1990. Rio de Janeiro : IPEA, 1994. (Seminários, 7). IV Conferência Internacional da Mulher, Pequim, 1995.
- BRUSCHINI, Cristina. Tendências da força de trabalho feminina brasileira nos anos setenta e oitenta: algumas comparações regionais. São Paulo : FCC, 1989. (Textos FCC, 1).
- \_\_\_\_\_. Crescimento e crise: trabalho das brasileiras, paulistas e nordestinas, de 1970 a 1985. Ciência e Cultura, v. 42, n.3/4, mar./abr. 1990.
- \_\_\_\_\_. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. Revista de Estudos Feministas, Rio de Janeiro : CIEC/ECO/UFRJ, CBFO, n. esp. 1994.
- BRUSCHINI, Cristina, RIDENTI, Sandra. Desvendando o oculto: família e trabalho domiciliar em São Paulo. In: O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil, organizado por ABREU, Alice P. e SORJ, Bila. Rio de Janeiro : Rio Fundo Editora, 1993.
- CAMARGO, J. Márcia, SERRANO, Franklin. Os dois mercados: homens e mulheres na indústria brasileira. Revista Brasileira de Economia, Rio de Janeiro, v. 37, n. 4, p. 435-48, out./dez. 1983.
- LACERDA, Guilherme N. de, CACCIAMALI, Maria C. Processos de ajustamento, emprego público e diferenciações regionais dos mercados de trabalho. São Paulo em Perspectiva, v. 6, n. 3, p. 70-77, jul./set. 1992.
- LEITE, Christina L. de P. As pioneiras: um estudo sobre mulheres que ocupam posições dominantes nas organizações. Dissertação de mestrado

- apresentada ao Curso de Pós-Graduação na FGV/EAESP. São Paulo, 1990.
- MELLO, Marina F. de. Análise da participação feminina no mercado de trabalho no Brasil. Dissertação de mestrado apresentada à Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 1982.
- OLIVEIRA, Jane; PORCARO, Rosa; JORGE, Angela. Mudanças no perfil de trabalho e rendimento no Brasil. 1994. (mimeo).
- PACHECO, Carlos A. A terceirização dos anos oitenta: de tudo um pouco. São Paulo em Perspectiva, v.6, n. 3, p. 27-38, jul./set. 1992..
- PAIVA, Paulo de T. A mulher no mercado de trabalho urbano. (Trabalho apresentado no Encontro Nacional de Estudos Populacionais, II). Águas de São Pedro/SP, 1980.
- PUPPIM, Andréa B. Mulheres em cargos de comando. In: Novos olhares: mulheres e relações de gênero no Brasil, organizado por BRUSCHINI, Cristina e SORJ, Bila. São Paulo: Marco Zero/FCC, 1994.
- ROSEMBERG, Fúlvia et al. A educação da mulher no Brasil. São Paulo: Global, 1982.
- SABÓIA, João. O terciário: um setor em crescimento no Brasil. São Paulo em Perspectiva, v. 6, n. 3, p. 25-26, jul./set. 1992.
- SCOTT, Joan W. Gender: a useful category of historical analysis. The American Historical Review, Nova Iorque, c. 91, nº 5, p. 1053-75, Dec. 1986.
- SEGNINI, Liliana R. P. Feminização do trabalho bancário. In: Novos olhares: mulheres e relações de gênero no Brasil, organizado por BRUSCHINI, Cristina e SORJ, Bila. São Paulo: Marco Zero/FCC, 1994.
- SILVA, Luis A. M. da. Trabalho informal: teoria, realidade e atualidade. Revista Tempo e Presença, Rio de Janeiro, n. 269, 1993.
- SPINDEL, Cheywa. A mulher frente à crise econômica dos anos 80 (algumas reflexões com base em estatísticas oficiais). São Paulo: IDESP/PUC n. 18. 1987.

**SEMINÁRIO**  
**A MULHER NO MUNDO DO TRABALHO**  
**EM BUSCA DA IGUALDADE**

**Brasília**  
**Câmara dos Deputados**  
**13 de junho de 1996**



# PROGRAMAÇÃO

- **9:30 h - Abertura**

Deputado Nelson Otoch (PSDB-CE) - Presidente da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público

Deputado Delfim Neto (PPB-SP) - Presidente da Comissão de Finanças e Tributação

Deputada Rita Camata (PMDB-ES)

- **10:30 h - Exposição**

Paola Cappellin Giuliane - Elisabeth Lobo Assessoria - ELAS

Rosana de Queiroz Dias - Organização Internacional do Trabalho - OIT

Elenice Leite - Secretária Adjunta Nacional de Formação e Desenvolvimento Profissional - Ministério do Trabalho

Roberto Bocaccio Piscitelli - Fundação Universidade de Brasília- UnB

Luci Paulino - Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT- CNMT

Nair Goulart - Secretária Nacional da Mulher, Criança e Adolescente da Força Sindical

Elaine Saad - Pensamento Nacional das Bases Empresariais - PNBE

- **12:00 h - Debates**

Deputado Eliseu Padilha(PMDB - RS)

Deputada Maria da Conceição Tavares(PT- RJ)

Deputado Paulo Rocha (PT- PR)

Deputado Pedro Novaes (PMDB- MA)

Deputada Ieda Crusius (PSDB- RS)



# ABERTURA

*Dep. Nelson Otoch*

Senhoras e Senhores:

Tenho a honra de fazer a abertura desse seminário sobre a Mulher no Mundo do Trabalho – Em Busca de Igualdade, promovido pelas comissões de Finanças e Tributação e de Trabalho e Administração e Serviços Públicos, com o apoio do Centro Feminista de Estudos e Assessoria, da Elisabeth Lobo Assessoria – Trabalho e Políticas Públicas (Elas) e do Instituto Latino-Americano de Desenvolvimento Econômico e Social - Fundação Friedrich Ebert.

É inegável, hoje, a crescente participação feminina no mercado de trabalho, em todos os movimentos sociais e até mesmo na vida pública, lugar anteriormente reservado aos homens.

Muitas foram as razões para o ingresso da mulher no mercado de trabalho. Uma delas foi a necessidade econômica, em virtude da deterioração dos salários reais dos trabalhadores e da possibilidade de aumento do consumo; outra, a expansão da economia, derivada do ritmo acelerado da industrialização e da urbanização, o que favoreceu a incorporação de novos trabalhadores, inclusive do sexo feminino.

Além disso, houve uma redefinição do papel social da mulher. Ela o repensou, ingressou nas universidades, reduziu o número de filhos, mudou o seu comportamento sexual e social, passou a disputar novos empregos e intensificou a sua participação no mercado de trabalho.

Assim, em consonância com essa nova realidade, a Constituição brasileira modificou toda a ultrapassada legislação que colocava a mulher em condição de cidadã de segunda categoria e isso refletiu sobremaneira na relação entre a mulher e o mercado de trabalho.

Dentre os direitos constitucionalmente garantidos estão a estabilidade provisória da gestante, a igualdade de salários com os do sexo masculino, a

extensão de vários direitos trabalhistas às domésticas, condições adequadas de trabalho e outros.

Todavia, quando se trata de assegurar o exercício pleno desses direitos, a discriminação sexual se faz sentir com muita intensidade. Estatísticas demonstram que a taxa de participação da mulher brasileira no mercado de trabalho é uma das mais altas na América Latina. São cerca de 23 milhões de mulheres trabalhando fora de casa, o que representava, em 1990, quase 40% da população economicamente ativa.

Entretanto, apesar do aumento significativo da participação das mulheres, o mercado de trabalho brasileiro ainda é um espaço masculino por excelência. Nele, a trabalhadora convive com várias discriminações. Senão, vejamos: a mão-de-obra feminina concentra-se em grande parte nos baixos níveis profissionais; apenas 3% dos cargos de chefia são ocupados por mulheres. O salário médio dessa mão-de-obra corresponde a apenas 43% do que recebem os homens, embora quase um terço das famílias pobres urbanas e 12% das rurais sejam chefiadas por mulheres. Entre as mulheres com mais de 15 anos de idade, 49 milhões não contam com programas específicos de orientação, acompanhamento ou assistência às suas enfermidades e necessidades na área de saúde.

Assim, embora o legislador tenha tentado, ao longo dessas últimas décadas, estabelecer normas de proteção da mão-de-obra feminina, no mercado de trabalho há um grande desrespeito a essa legislação protecionista.

Porém, na atualidade social e profissional, principalmente com os fantasmas da globalização e da flexibilização, o desafio continua na busca de se alcançar uma posição justa não exageradamente protecionista.

Se é verdade que o protecionismo desmedido deve ser refutado, é preciso cuidado para não relegar a trabalhadora ao total desamparo. Impossível ignorar especificidades da vida das mulheres como gestação, maternidade, aleitamento. Legislar sobre tais temas não representa protecionismo, mas um dever social do Estado.

Com efeito, essa Casa, sempre atenta à evolução que se processa no mercado de trabalho, vem se manifestando sistematicamente favorável a iniciativas que pretendem garantir a real igualdade de oportunidades para homens e mulheres. Nesse

sentido, a Câmara dos Deputados aprovou em abril o projeto de autoria da deputada Rita Camata, que garante condições de igualdade de acesso e participação no mercado de trabalho para mulheres e homens. Esse projeto foi remetido ao Senado Federal, em maio, e hoje está tramitando na Comissão de Assuntos Sociais.

Estamos por isso aqui reunidos para que possamos mais uma vez discutir os novos caminhos da mulher no mercado de trabalho e estabelecer ações que incentivem o trabalho da mulher, garantindo-lhes seus direitos trabalhistas, a igualdade de tratamento profissional, a remuneração justa e o acesso a todas as profissões.

Porém, não devemos nos enganar. O Poder Legislativo não pode sozinho definir e implementar ações com tais objetivos. Isso depende muito do Poder Executivo, no sentido de que apenas este pode desenvolver planos rigorosos de fiscalização do cumprimento dos direitos trabalhistas.

Esperamos, pois, que esse seminário possa contribuir para o aprofundamento da discussão sobre o trabalho da mulher, principalmente no sentido de orientar esta Comissão de Trabalho e de Administração e Serviço Público em seus trabalhos, tendo em vista que este é o órgão responsável pela análise do mérito das proposições que versam sobre esta matéria.

Declaro, então, por uma gentileza do ministro Delfim Neto, que me passou essa incumbência, aberto o Seminário sobre a Mulher no Mundo do Trabalho – Em Busca da Igualdade, agradecendo a atenção de todos que nos prestigiaram comparecendo ao presente evento.

Passo a palavra ao Exmo. Deputado Delfim Neto para o seu pronunciamento.

***Dep. Delfim Neto***

Minha cara deputada Rita Camata, meu caro deputado Nelson Otoch, minhas senhoras, meus senhores:

É para mim motivo de grande alegria estar hoje nessa instalação e verificar o cuidado com que todos nós, no Congresso, tratamos realmente de eliminar as discriminações.

Há certamente uma divisão de trabalho natural e que distingue homens e mulheres, mas ela não deve ser um instrumento de uma discriminação contra a entrada da mulher no mercado de trabalho e a sua participação mais ativa nesse mercado. Todas essas discriminações a que se referiu o meu companheiro Nelson têm uma base, na verdade, no processo de atraso na educação da mulher que se verificou durante séculos e que está sendo recuperado com uma velocidade realmente bastante grande. E é este avanço da educação da mulher, esse avanço da mulher absorvendo a sua cidadania e transformando-a num instrumento de poder e de ação que está mudando o mundo. É isso que estamos assistindo hoje aqui: uma reunião extraordinária em que vamos debater a eliminação das discriminações ainda existentes na nossa sociedade contra a participação da mulher no processo produtivo.

Eu tenho a satisfação de participar dessa cerimônia. Vou transferir a presidência à ilustre deputada Rita Camata.

***Dep. Rita Camata***

Obrigada, senhor presidente, obrigada deputado Nelson. Inicialmente, eu queria dizer da grande alegria de poder estar nessa manhã com o plenário repleto de mulheres, e com alguns homens também, pois é importante termos aliados. É importante procurar qualificar e valorizar a mão-de-obra nos parâmetros de igualdade que a própria Constituição de 88 apresenta. Infelizmente, a mulher não tem esses direitos garantidos na realidade.

Eu não quero me alongar para que possamos ter enriquecida essa manhã, onde procuraremos discutir o projeto que visa assegurar investimentos no treinamento e na qualificação da mão-de-obra feminina. Espero que possamos sair da-

qui com subsídios para esse rico debate e com a certeza também de uma mobilização para a aprovação e posterior fiscalização da aplicação dessa conquista institucional, que acreditamos ser de extrema importância para milhões e milhões de mulheres e de homens nesse país.

Portanto, quero convidar para fazer parte da nossa mesa-redonda a senhora Paola Cappellin Giuliane, representante da Elisabeth Lobo Assessoria – Trabalho e Políticas Públicas; convido também a senhora Rosana Dias, representante da Organização Internacional do Trabalho; a senhora Elenice Leite, representante da Secretaria Nacional de Formação e Desenvolvimento Profissional do Ministério do Trabalho; o senhor Roberto Bocaccio, representante da Fundação Universidade de Brasília; a senhora Luci Paulino, representante da Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT; a senhora Nair Goulart, representante da Secretaria Nacional da Mulher, Criança e Adolescente da Força Sindical; e a senhora Elaine Saad, representante do Pensamento Nacional das Bases Empresariais.

Inicialmente, nós daremos o prazo de dez minutos para os expositores, para depois entrarmos na fase de debate. Como debatedores, nós teremos o deputado Eliseu Padilha, a deputada Maria da Conceição Tavares, o deputado Paulo Rocha, o deputado Pedro Novais, que é relator desse projeto, e a deputada Yeda Crusius.

## EXPOSIÇÕES

*Paola Cappellin*

Eu agradeço muito o convite e também dou as boas-vindas a todos os participantes, lembrando que esse seminário tem uma certa continuidade em relação a outras atividades que a ELAS, o ILDES e UFRJ realizaram para debater o mundo do trabalho e a participação das mulheres.

Cabe-me nessa discussão apresentar o que são as ações afirmativas, visto que são propostas que o Brasil está analisando e debatendo, mas cuja origem está em uma análise do mercado de trabalho das mulheres em outros países. São propostas que vêm seja dos Estados Unidos, seja da Europa. Consideramos que o modelo europeu

para o Brasil é o mais interessante, porque os processos sociais, econômicos e políticos europeus guardam muitas semelhanças com o que acontece no Brasil hoje.

É necessário se ter clareza de que a distância entre uma paridade formal existente nas leis e uma dificuldade para a implementação dessas leis não é uma característica brasileira.

As ações afirmativas nascem com o intuito de apoiar uma medida jurídica e também de movimentar os atores sociais envolvidos no mundo do trabalho: empresários e trabalhadores. Ou seja, é necessária uma transformação na mentalidade dos atores sociais, pois é aí que nascem os preconceitos e o desrespeito à capacidade das mulheres.

As ações afirmativas nascem procurando promover de maneira efetiva essa igualdade de oportunidades, seja no que diz respeito à remuneração, seja no que diz respeito à igualdade de tratamento. Isso significa dizer que os cursos de aperfeiçoamento, as possibilidades de carreira, a capacidade de atualização profissional são direitos que cabem a homens e mulheres sem nenhum preconceito em relação à potencialidade das mulheres.

Outro ponto importante diz respeito à própria promoção profissional, porque a reestruturação industrial, hoje, exige que as empresas se reorganizem. A divisão social do trabalho no interior das empresas não é mais aquela de vinte anos atrás. Criam-se novas profissões, novos envolvimento. Precisamos investir nessa reatualização profissional para que as mulheres consigam efetivamente dar conta dessas transformações.

As ações afirmativas na Europa nascem com esse intuito, no início dos anos 80, num momento de crise sócio-econômica, com a ameaça de desemprego e com a necessidade de reestruturação industrial devido à competição internacional. Desta forma, as ações afirmativas estão preocupadas, por um lado, em reduzir o distanciamento entre homens e mulheres que já atuam nas empresas; mas também, por outro, em criar situações para que o futuro processo de mudança não represente também ele mesmo uma nova forma de discriminação.

Temos que nos preocupar com o futuro de um processo de reestruturação industrial que pode provavelmente exigir novas qualificações e as mulheres não estão preparadas para assumir essa novidade.

## QUAIS OS OBJETIVOS DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NO INTERIOR DAS EMPRESAS?

- Diversificar as funções das trabalhadoras e seu emprego
- Equilibrar a representação homens/mulheres no maior número de ocupações
- Instaurar condições que permitam às trabalhadoras demonstrar suas qualidades profissionais
- Aumentar o número de trabalhadoras incorporadas nas empresas públicas e privadas
- Promover as trabalhadoras a níveis de carreiras superiores
- Elevar o nível de consciência profissional e de qualificação das trabalhadoras engajadas nas empresas
- Apoiar a participação das trabalhadoras no desenvolvimento tecnológico interno à empresa
- Implementar uma política de remuneração que não seja desvantajosa para as trabalhadoras ocupadas nas empresas
- Melhorar as condições de trabalho das trabalhadoras e dos trabalhadores

Trabalhamos alternativamente com os termos *ações afirmativas* e *ações positivas*. Na Europa, o termo empregado é *ações positivas*, enquanto que nos Estados Unidos se usa *ações afirmativas*.

As ações afirmativas têm o objetivo de intervir em um tipo especial de mercado de trabalho, estruturado, organizado, legalizado, institucional, que é o mundo empresarial e as relações entre empresas e trabalhadores. Estamos, portanto, falando do trabalho formal. Sabemos perfeitamente que há outros espaços de tra-

balho não-formais mas, como decorrência da globalização, as ações afirmativas têm as empresas como espaços mais importantes de atuação.

Por um lado, é necessário diversificar as funções e os empregos. As mulheres, hoje, no Brasil, são 43% da força de trabalho, segundo dados da PNAD de 1993. Mas elas não estão nas mesmas profissões ou ocupações que os homens. Elas estão no *gueto*, ou seja, em atividades segregadas no interior das empresas, em espaços com menos status, com menor capacidade de decisão e onde as oportunidades de promoção são menores. Mas, ao mesmo tempo, são espaços extremamente importantes do ponto de vista funcional. As possibilidades de promoção profissional são muito mais difíceis para as mulheres que para os homens.

Outra idéia importante é a de equilibrar a representação entre homens e mulheres no maior número de ocupações, exatamente porque a globalização redefina as antigas profissões e cria novas.

Um terceiro ponto diz respeito à instauração de condições que permitam às trabalhadoras mostrar suas qualidades profissionais. As ações afirmativas também têm a preocupação de reconhecer a subjetividade das mulheres no mundo do trabalho e, conseqüentemente, buscar fazer com que o trabalho seja uma forma de integração, de criação de uma identidade, que seja uma prática que reconheça o indivíduo na sua construção.

Um outro ponto é promover as trabalhadoras a carreiras superiores. Esse também é outro direito muito importante, porque a empresa é um espaço organizado a partir de estruturas hierárquicas e a mulher tem que assumir o desafio da tomada de decisões.

Um quinto ponto diz respeito ao aumento do número de trabalhadoras incorporadas nas empresas.

Elevar o nível de consciência profissional e de qualificação das trabalhadoras engajadas nas empresas e apoiar a sua participação no desenvolvimento tecnológico interno são também preocupações centrais, porque os processos de reestruturação e de criação de novos gerenciamentos poderão fazer com que a renovação se dê excluindo novamente e criando novas discriminações.

Por último, trata-se de implementar uma política de remuneração que não seja desvantajosa para as trabalhadoras. As estatísticas demonstram que os salári-

os das mulheres montam mais ou menos a 40% ou 50% dos salários masculinos, apesar de que no Brasil, como no mundo inteiro, desde os anos 70, a legislação proíbe esse tipo de remuneração diferenciada.

Portanto, a idéia das ações afirmativas é exatamente a de agir junto aos empresários e aos trabalhadores, junto a suas organizações, para que se reflita sobre a situação de desvantagem das mulheres. Com base em pesquisas, estudos e documentação sobre as empresas se faz uma radiografia das formas de discriminação no seu interior. E as ações afirmativas possibilitam que, nas negociações sindicais ou a partir das relações entre empresas e trabalhadores, se encontrem novas formas de equilíbrio, com mudanças no interior das empresas.

A lei existe. A idéia das ações afirmativas é exatamente a de possibilitar que os atores sociais reconheçam e se empenhem em superar discriminações, encontrando, no interior das próprias empresas, a possibilidade de mudanças. Pesquisas realizadas na Europa mostram muito claramente que o mundo empresarial pode ganhar maior legitimidade perante a sociedade se implementa esses projetos de práticas afirmativas. A indústria de eletrodomésticos na França, Itália e Alemanha, por exemplo, se engajou nisso porque sabe que as consumidoras são mulheres. Se elas divulgam junto à opinião pública essa prática de remodelar a estrutura interna para que as trabalhadoras tenham maiores espaços, isto pode repercutir favoravelmente no mercado consumidor e na imagem do empresário junto à sociedade.

Esse é um pequeno exemplo de como as ações afirmativas querem agir nesses contextos diversos: o mundo empresarial, com seus desafios e responsabilidades, e o mundo dos trabalhadores que sobrevivem e querem uma qualidade melhor de vida nesse contexto.

***Rosana Gabriel***

Eu estou representando o escritório da Organização Internacional do Trabalho. Para nós, este seminário é altamente importante, porque a OIT, desde que foi fundada, em 1919, tem a justiça social como princípio norteador da sua constituição e como elemento fundamental a garantia de uma condição de vida digna, de oportunidade de emprego, de um trabalho humano e de segurança econômica. Particular-

mente neste ano, na Conferência Internacional do Trabalho estão sendo discutidos e debatidos, em Genebra, alguns temas relacionados à questão de gênero.

Desde a fundação da OIT, entre as 171 convenções, há um grande número que trata da questão da desigualdade da mulher no âmbito do trabalho. Entre estas, temos as convenções 100 e a 111 que se referem à igualdade de remuneração e à discriminação no emprego e ocupação. Ambas foram ratificadas pelo Brasil, o que significa que o país está obrigado a fazer cumprir esse direito. Além das duas já citadas, temos também a 156, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, ainda não ratificada pelo Brasil; a Convenção 122 sobre política de emprego, já ratificada por nosso país; a 142 sobre desenvolvimento dos recursos humanos; a Convenção 3, de 1919, sobre proteção à maternidade. A primeira convenção internacional que se referiu à mulher, no próprio ano de fundação da OIT, também ratificada; a 103, de proteção à maternidade, de 1952, e que já foi revisada; a de 1990, sobre trabalho noturno de mulheres, também ratificada pelo Brasil.

A OIT se preocupa tanto com a questão da discriminação da mulher no mercado de trabalho, como também a racial e a de outras minorias. Por exemplo, a questão da discriminação racial no mercado de trabalho atinge a mulher negra de forma cruel.

O Brasil foi chamado a expor as condições de implementação da Convenção 111 na Conferência Internacional do Trabalho, o que tem gerado um intenso trabalho interno para superar os entraves da não-aplicação da Norma 111. Com base nisso, a OIT, em parceria com o Ministério de Trabalho, vem promovendo encontros para discutir formas de implementação dessas convenções, de combate à discriminação e de promoção de igualdade de oportunidades no emprego e na ocupação.

A OIT tem uma estrutura tripartite. No nosso Conselho de Administração e nas nossas ações em todas as regiões contamos com a participação dos sindicatos, dos empregadores e do governo. Todas as ações são discutidas nesse âmbito, o que nos dá uma característica diferenciada e proporciona um debate permanente entre essas categorias.

No âmbito da Convenção 111, foi criado recentemente, através de um decreto do governo, uma comissão tripartite para discutir os problemas da discriminação no emprego e na ocupação. Esse grupo de trabalho é decorrência desse apoio técnico que a OIT vem prestando.

No âmbito empresarial, a OIT vem desenvolvendo, em parceria com outras entidades latino-americanas, metodologias de sensibilização dos empresários.

Na conferência que está se realizando em Genebra estão sendo discutidas duas áreas de preocupação a nível internacional. Uma, é a questão do trabalho a domicílio, que atinge fundamentalmente a mulher. Outra área é a segurança e saúde da mulher no trabalho, sobre a qual existem pouquíssimos dados. Sabemos, no entanto, que algumas das doenças profissionais atingem de forma frontal alguns grupos ocupacionais, como é o caso da LER na indústria têxtil. No setor de serviços, os bancários, por exemplo, vêm sendo atingidos por essa doença. Segundo um dado que ouvi da representante do Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de São Paulo, a LER também se manifesta no trabalho doméstico de maneira cruel.

Portanto, a OIT no Brasil coloca com prioridade a questão de gênero, em termos de igualdade de oportunidades de emprego e ocupação. Temos certeza de que só assim vamos conseguir reduzir o grave espectro de pobreza crescente no nosso país.

***Roberto Bocaccio***

Como minha experiência tem estado muito ligada a questões de natureza tributária, trabalhei em sugestões relativas a projetos de lei em tramitação versando sobre a regulamentação do artigo 7º da Constituição, inciso 20. Este dispositivo insere, entre os direitos sociais, a proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos nos termos da lei.

Naturalmente, esta estrita preocupação não precisaria ter sido expressamente considerada pelo constituinte não fosse o Brasil um país marcado por tanta discriminação, tantos preconceitos e por um enorme grau de exclusão social. Por isso mesmo, não deixa de ser melancólico, nesse momento, registrar o descaso do atual governo na área social, flagrantemente constatado pela redução dos gastos em programas nessa área, como acaba de ser apontado pelo relatório do Tribunal de Contas. A título apenas de exemplo, cito um dos programas, o de geração de emprego e renda, que sofreu uma redução de cerca de 40% em relação a 1994.

As mulheres, obviamente, são apenas um dos vários grupos discriminados. O que as diferencia em grande parte é que constituem uma daquelas *minorias* que

é maioria. A situação no momento é obviamente mais angustiante, porque em face desse quadro de depressão no mercado de trabalho, sendo organizacionalmente mais frágeis, menos influentes e tendo empregos mais precários, tenderão elas a ser mais fortemente atingidas.

Por todas essas razões, é com grande simpatia e com muita atenção que encaramos alguns projetos em tramitação nessa Casa. Vamos nos referir em particular aos de autoria da deputada Rita Camata, que prevêem incentivos fiscais ao trabalho da mulher, em relação aos quais tivemos alguma contribuição ao nível da assessoria legislativa.

Em princípio, temos adotado uma postura bastante crítica em relação às chamadas renúncias fiscais. De fato, nossa experiência nesta Casa tem revelado que, para boa parte dos parlamentares, a solução para quase tudo parece residir em isenção ou redução de tributos, criação de fundos ou ainda na concessão de subvenções ou subsídios.

Vamos centrar a análise no projeto de lei 2.417, de 1989, embora exista outro, o de n.º 382, de 1991, já aprovado na Câmara e em tramitação no Senado, também prevendo incentivos fiscais pelo incremento do percentual de mulheres empregadas e de seus salários, bem como pela aplicação de lucros em treinamento e qualificação de mão-de-obra feminina.

Pelo projeto de lei n.º 2.417, a deputada Rita Camata propõe que as empresas com mais de cinquenta empregados abatam do lucro operacional, a título de incentivo, até 30% dos salários pagos à mão-de-obra feminina, desde que apliquem no mínimo 50% do valor assim abatido em treinamento e qualificação.

Depois de sua aprovação na Comissão do Trabalho, Administração e Serviço Público e durante sua tramitação na Comissão de Finanças e Tributação foram oferecidas sugestões consolidadas sob a forma de um substitutivo. Na realidade, foi uma proposta global alternativa a esse projeto na tentativa de aperfeiçoá-lo e disciplinar a forma de cálculo e aproveitamento do benefício. Por esse substitutivo, os valores dispendidos pela empresa, compreendendo além dos salários os encargos sociais, passariam a ser excluídos da base de cálculo do imposto de renda no limite de 15% do lucro, o que amenizaria eventuais críticas que pudessem ser formuladas, sob a alegação de que na forma original do projeto não há limites à dedução do lucro.

O referido substitutivo, por outro lado, estabelece a exigência de que a mão-de-obra feminina respondesse por pelo menos 30% da força de trabalho empregada. O mencionado substitutivo é ainda mais abrangente, pois, no caso das empresas com mais de cem empregados, programas especiais de incentivo e aperfeiçoamento profissional passariam a ser obrigatórios, voltando à empresa, porque isso já ocorreu no passado, a faculdade de utilizar até 8% do valor do imposto devido. Esse substitutivo propõe também isenção do imposto de renda para os lucros destinados à formação e qualificação da mão-de-obra feminina.

O que a proposta tem de mais inovadora e ousada reside na possibilidade de dedução em dobro da remuneração do trabalho das mulheres, destinando-se a metade deste valor à valorização profissional, isto é, constituindo, afinal, também um encargo e não apenas um favor para a empresa.

É lógico que se deve entender que, quando o governo abre mão de parte de sua receita e a coloca nas mãos do contribuinte para que este possa utilizá-la de forma vinculada, aumenta o grau de liberdade dos agentes econômicos, mas ao mesmo tempo parte-se do pressuposto de que o particular pode ser mais eficiente na aplicação do recurso.

Trata-se assim de uma busca - ao menos teoricamente - tanto do ponto de vista macro como microeconômico, de melhoria na alocação dos escassos recursos da economia. Intui-se também que, no âmbito de cada empresa, seja mais fácil controlar essas destinações, inclusive contando com o apoio na fiscalização exercida diretamente, *in loco*, pelos interessados, através de suas entidades representativas.

De qualquer modo, tanto o projeto original como esse substitutivo visam dar vantagem a quem emprega mais mão-de-obra e mais mulheres.

Como sempre, nos cobram estimativas sobre a conseqüente renúncia de receitas daí decorrentes. Ressaltamos a enorme dificuldade para esse cálculo.

Outros aperfeiçoamentos são certamente possíveis nesse projeto e até recomendáveis. Nesse sentido, valeria a pena diferenciar, por exemplo, as empresas que já preenchem os pré-requisitos para o gozo do benefício, porque estas não estariam fazendo nenhum esforço adicional, e as que viessem a cumpri-los de forma programada e controlada. Algo do tipo daquele projeto que também

está em tramitação sobre a redução dos encargos da mão-de-obra, que prevê alguma diferenciação em função do que for feito daqui para frente a partir de uma média, de um período-base.

Outra modalidade de incentivo prevista consiste na destinação de lucros para formação e qualificação da mão-de-obra feminina. Esta proposta vem reforçar a institucionalização da participação dos trabalhadores nos resultados, precariamente regulada por uma medida provisória que, como as demais, continua sendo sucessivamente reeditada sem que o Congresso exerça suas prerrogativas de aprová-la, rejeitá-la ou modificá-la.

Aliás, a dedutibilidade por participação já era admitida antes mesmo dessa medida provisória. Agora, nos termos da mesma, entre os critérios e condições a serem considerados destacam-se índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa e programas de metas previamente pactuados. Ora, isso se encaixa perfeitamente nos objetivos dos programas de qualificação e valorização da mulher.

No tocante à modalidade de incentivo caracterizada pela dedução do imposto em função de programas de treinamento, releva notar já ter sido adotada no passado essa modalidade de forma indistinta a todos os empregados, através da lei n.º 6.297, de 1975, suspensa pela lei n.º 8.034, de 1990, do início do governo Collor e não restabelecida.

Esse incentivo não representaria qualquer incremento aos tetos atualmente admitidos. Não se está, portanto, concedendo nada a mais do que já existe. Sua importância residiria no fato de ampliar o leque de alternativas com que a empresa e a economia poderá contar.

Esse tipo de incentivo é absolutamente compatível com o objetivo de aumento da competitividade e da qualidade de nossos produtos e serviços. A vantagem da adoção de tal tipo de faculdade é que, na prática, empresa e demais interessados tratarão de buscar o que lhes for mais benéfico, optando por qualquer uma das hipóteses disponíveis para utilização de parte dos recursos do imposto de renda que o governo já deixa de cobrar dos contribuintes.

Foi proposto, no caso, um percentual de dedução individual, para esse incentivo, de 8% do imposto devido, o mesmo adotado hoje para o vale-transporte e

para os projetos de desenvolvimento tecnológico e industrial.

Existe ainda um limite global para esses incentivos dedutíveis diretamente do imposto. Na época desse substitutivo, sugerimos um percentual de 10%. Hoje, esse limite global de dedução do imposto de renda é de 22%.

É claro que os aperfeiçoamentos passíveis de serem incorporados ao projeto são vários. Por exemplo, a proposição teria maior grau de aceitação se os benefícios previstos num e noutro artigo fossem excludentes.

Tanto o projeto original como a sugestão em forma de substitutivo previram que os efeitos financeiros só ocorrerão a partir do exercício financeiro subsequente ao da data de publicação da nova lei.

Para estimarmos o impacto global que o incentivo consistente na dedução do imposto representaria, basta dizer que o orçamento de renúncia da receita tributária, para 1996, prevê o equivalente a apenas 0,44% do PIB para o imposto de renda das pessoas jurídicas, o que é muito pouco. Isso representa 3,54% da receita total dos tributos administrados pela Secretaria da Receita Federal. E se considerarmos apenas os incentivos do gênero, ou seja, aqueles que são denominados *benefícios para o trabalhador*, constata-se que os números são insignificantes. Trata-se de 0,07% para o programa de alimentação ao trabalhador e 0,06% para o transporte do trabalhador. Esses benefícios ao trabalhador totalizam pouco mais de cem milhões. Essa estimativa é da coordenação do sistema de arrecadação. Comparando este tipo de benefícios com a renúncia fiscal em favor de máquinas e equipamentos, verificamos que esta última representa duas vezes e meia esse valor. Estranho país é esse em que máquinas continuam a ser mais importantes que homens!

De qualquer modo, espera-se que, não sendo possível eliminar essa discriminação entre o fator capital e o fator trabalho, pelo menos se amenize a discriminação remanescente no âmbito do próprio mercado de trabalho, a fim de que seja estendido à mulher o mesmo direito de realização profissional que elas nos vêm ajudando a alcançar há muitos séculos.

O Ministério do Trabalho tem também outras propostas que consideramos ações bastante afirmativas em relação à questão da mulher. Estas ações estão expressas num Plano Nacional de Educação Profissional, que estamos implementando. Este plano é financiado com recursos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), o que nos dá uma relativa margem de tranquilidade, porque independem da escassez de recursos orçamentários ou da aprovação de projetos de renúncia fiscal.

A grande meta desse plano é chegar até o final deste governo com uma capacidade instalada de qualificação e requalificação permanente para pelo menos 20% da população economicamente ativa. Isto significa uma oferta anual de cerca de 14 milhões de matrículas para trabalhadores ou desempregados, com o conseqüente equilíbrio na participação feminina. Hoje, não temos matriculados em programas de qualificação nem 5% da PEA e nesses 5% a participação feminina também não chega a 5%. A nossa meta, portanto, é bastante ambiciosa. Este plano já está sendo implementado. Este ano vamos atingir 750 mil matrículas e o FAT está investindo 300 milhões de reais em convênios com os estados.

Há um compromisso, assumido publicamente pelos ministros do Trabalho e da Justiça e firmado num protocolo de cooperação, com vistas à promoção da igualdade entre homens e mulheres no âmbito do trabalho. Esse protocolo firma a maior participação da mulher em programas de qualificação e requalificação profissional, tendo como meta chegar a pelo menos 30% de participação feminina.

Porém, não basta a participação, porque sabemos que, em geral, os programas de educação e qualificação profissional carregam um viés de gênero muito acentuado. Cursos para mulher são sempre de costureira, cabeleireira, manicure etc. Esta parte conceitual vem sendo trabalhada mais lentamente. É muito difícil difundir nos planejadores, executores e gestores de educação profissional, e mesmo nos clientes, nos alunos, essa mudança. É muito difícil conduzir uma mulher a cursos de eletroeletrônica.

Há também um outro item do protocolo firmado entre os dois ministérios, que diz respeito a um compromisso para o estabelecimento de programas especialmente voltados para dois segmentos: mulheres chefes-de-família e adolescentes e jovens em situação de risco social, mais precisamente de exploração sexual.

O programa para jovens em risco social já tem uma previsão de atingir 20 mil jovens com um investimento em torno de 12 milhões de reais para este ano. Ele está concentrado nos estados do Nordeste, nas regiões turísticas onde isso ocorre com mais frequência.

O atendimento prioritário a mulheres chefes-de-família está consubstanciado em dois programas: o de qualificação para assentamentos rurais, que tem como meta em 1996 atingir 60 mil pessoas com um investimento em torno de 15 milhões de reais; e os programas de construção civil, que têm 45 mil alunos e contam com 20 milhões de reais.

A nossa expectativa é que, em 1996, vamos chegar a pelo menos 20% de participação da mulher, o que não é pouco, considerando que estamos partindo de um piso em torno de 5%.

*Luci Paulino*

Este diálogo entre as várias partes que hoje estão aqui é uma busca constante que nós, do movimento sindical, vimos fazendo ao longo dos anos. Nós, mulheres trabalhadoras, sabemos o que queremos, mas estamos tendo dificuldade em dialogar com os outros.

No ano passado, através da ELAS, nós estivemos num seminário que já reunia atores diversificados, onde estava inclusive o PNBE. Este seminário foi muito gratificante no sentido de verificarmos que está havendo iniciativas isoladas que a gente sequer conhecia.

Existem alguns exemplos, de empresas – a Avon, a Rhodia, General Motors – que estão desenvolvendo um trabalho específico com suas trabalhadoras. O retorno dessas experiências tem sido muito bom, ainda que elas estejam muito concentradas na área de saúde, como prevenção do câncer etc., mas a GM inclusive colocou as mulheres numa área considerada de trabalho masculino.

Nós temos que partir para o campo da formação profissional. Estamos num mundo onde se fala em globalização, em qualidade do trabalho e um trabalhador ou trabalhadora só valoriza e qualifica o seu trabalho a partir do momento em que ele sente também que é qualificado para o mesmo.

Então, para se atingir a tão falada qualidade total, é necessário que se deixe de valorizar as máquinas e se valorize um pouco o ser humano. No mercado de trabalho, as mulheres estão geralmente nos chamados  *finais da linha*, onde tem de se observar todo o processo de trabalho feito anteriormente. Essa é uma grande responsabilidade que, no entanto, não é valorizada. Portanto, além da necessidade de abrir novos campos para as mulheres é necessário também que se valorize o mercado que já existe.

Recentemente, tive a oportunidade de conhecer duas experiências de formação profissional, uma na Holanda e outra no Canadá. A experiência holandesa é de uma escola de formação mantida pelo governo e que trabalha com as necessidades do mercado. O problema é que ela forma as mulheres exatamente em profissões do tipo tradicional, cabeleireiras, costureiras, domésticas, que é o que o mercado solicita. Mas é uma experiência que trabalha muito com mulheres estrangeiras ou separadas, sem nenhuma formação profissional e às vezes até sem estudo. Por isso, eu a considero bastante válida.

No Canadá, tive oportunidade de ver uma experiência desenvolvida por uma organização não-governamental que recebe contribuição das centrais sindicais e do governo. Esta experiência passa um pouco por esse projeto de incentivos para as empresas que empregam mão-de-obra feminina, principalmente em áreas onde não há um mercado aberto para as mulheres. Ou seja, forma motoristas, eletricitas, operadoras de máquinas em um trabalho feito conjuntamente com um plano social de ajuda ao desempregado. Eles buscam colocar a mulher no mercado de trabalho enquanto ela recebe uma espécie de seguro-desemprego. O interessante é que, entre as mulheres formadas por esta escola, 80% são imediatamente empregadas e os 20% restantes em seis meses conseguem trabalho.

Por ocasião da Constituinte, nós tivemos grande apoio do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. Hoje, porém, o Conselho está deixando a desejar no sentido de promover esse diálogo para que se possa entender, inclusive, o que está acontecendo no Congresso sobre projetos que dizem respeito à mulher e articulando campanhas que nós não temos condições de desenvolver.

A CUT tem procurado desenvolver diversos trabalhos de formação da mulher. Temos, também, procurado formar mulheres para as negociações salariais. Por exemplo, nós lançamos, em agosto do ano passado, uma campanha para a valorização do trabalho da mulher e para tratar a questão da diferença salarial.

Mas muito pouco tem sido feito e, em geral, em experiências muito localizadas e normalmente promovidas por mulheres dirigentes sindicais.

*Nair Goulart*

Quero parabenizar as comissões que promovem esse debate e saudar em particular o CFEMEA, a ELAS e o ILDES, que são entidades que têm dado substancial apoio e têm sido um suporte muito importante para a luta das mulheres no Brasil.

Hoje, de certa maneira, eu também lamento a ausência do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, porque ele tem um papel importante, que nesse momento não vem sendo cumprido, como aglutinador de várias experiências.

Uma entidade que tem, sem substituir o Conselho Nacional, trabalhado bastante e prestado um serviço muito grande ao movimento de mulheres no Brasil é o CFEMEA. Nós sabemos de tudo que se passa no Congresso Nacional, de todos os projetos que estão em tramitação, graças às suas informações. Aliás, somos o grupo mais bem informado na sociedade graças a este trabalho.

Eu acho muito positiva essa discussão das ações afirmativas. Anteriormente, eu não entendia nada do que era isso. E eu estou no movimento sindical desde 74; entrei para a diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos em 81 e sou diretora da Confederação Nacional de Metalúrgicos. Já vivi vários momentos no movimento sindical. Se o Congresso é machista, o que não dizer de dirigente sindical? O machismo não tem ideologia, não tem cor. Todo partido é machista, todo movimento sindical é machista.

Eu achava que ação afirmativa ou discriminação positiva era cota. O mundo hoje discute nessa direção. Com a globalização, com a desregulamentação total, o caminho que a sociedade encontrou é o de buscar mecanismos de defesa e essas ações positivas, afirmativas são mecanismos de defesa. Na Europa, vários países já conseguiram vitórias nesse sentido. As ações afirmativas dos negros, das mulheres, dos discriminados foram importantes nos Estados Unidos. Aqui, no Brasil, é importante se levantar essa discussão nesse momento. É importantíssimo levar essa discussão aos diversos atores sociais, no sindicato, entre os empresários etc. É necessário que haja um projeto de sensibilização do empresário para perceber a

importância da questão da mulher, para que eles percebam que vão ganhar com isso, que vai melhorar a qualidade do seu produto.

E, é claro, é necessário atingir o movimento sindical, que também não é sensível a essas questões. Nas mesas de negociação, que são um instrumento importante na relação entre capital e trabalho, é só homem que negocia. E, na ordem das prioridades numa mesa de negociação, as questões de igualdade dos salários das mulheres, da sua qualificação profissional, por exemplo, ficam por último!

Eu queria aqui comentar três questões. Primeiro, as relações entre capital e trabalho no Brasil. Há empresas avançadas, que estão preocupadas com competitividade, em se colocar bem nos mercados mundiais, mas o que predomina no Brasil são as pequenas e médias empresas e aí a relação é a do vale-tudo. A CLT é da década de 40 e há empresários que até hoje dizem que não a conhecem!

Nós temos outro instrumento que é uma Constituição avançadíssima, que prevê uma série de mecanismos na relação entre capital e trabalho. E há um terceiro mecanismo importante, que é a convenção coletiva. O que o movimento sindical tem feito nos últimos anos? Nós temos repetido a lei. Parece um paradoxo, mas é verdade. Nós sentamos com os empresários para escrever na convenção coletiva o que já está na lei. Isso é ridículo, mas nós temos de fazê-lo.

No mercado de trabalho, um dos problemas das mulheres trabalhadoras é o salário. Nós encomendamos uma pesquisa para o Dieese, que fez um levantamento, de acordo com a RAIS, dos trabalhadores formais, de carteira assinada, entre 1990 e 1995, ou seja, num período de mudanças na situação econômica do país. É muito interessante que, nesse período, o emprego das mulheres no Brasil cresceu muito mais que o dos homens, em todos os setores. Na indústria houve um crescimento de 22,94%, nos serviços de 22,02%. Quanto ao emprego dos homens na indústria, não houve crescimento nesse período. No comércio, houve crescimento de 10,49% para os homens e de 22% para as mulheres.

Os números mostram que, entre os trabalhadores formais no Brasil, existem 9,5 milhões de mulheres no mercado de trabalho com carteira assinada. Então, o emprego feminino está crescendo. Mas, onde as mulheres estão trabalhando? Mudou a qualidade do seu emprego? E aí, nós vimos que piorou. As mulheres estão nos serviços, nos setores de mais baixos salários. Basta ver os indicativos de que cresceu o número de mulheres chefes-de-família. Cresceu o desemprego entre os homens, então

as mulheres assumiram o papel de chefes-de-família e foram maciçamente para o mercado de trabalho, dentro de condições absolutamente inferiores às dos homens.

Então, essa questão da qualificação profissional é fundamental. O projeto da Rita Camata é fantástico nesse sentido, porque temos que criar a cultura de que mulher tem de se qualificar para o mercado de trabalho, qualquer que seja sua função. Isso vai nos dar uma garantia de melhoria do nosso salário. As empresas contratam as mulheres como ajudantes, como auxiliares e elas desenvolvem funções qualificadas. Elas estão nas máquinas, são montadoras, são técnicas, mas estão registradas como auxiliares, como ajudantes.

Garantir os programas de qualificação profissional para as mulheres e incentivar a sua criação é fundamental.

O terceiro ponto que eu queria comentar é a importância do papel do Legislativo. Sua articulação com a sociedade civil é fundamental. Temos que fazer esse *lobby* pressionando para que eles sejam aprovados. Nós temos que ter a consciência cidadã de cobrar dos parlamentares esse compromisso com os que os elegeram.

Por último, sobre a questão de 30%, eu tenho dúvidas. Não tenho certeza se é justo determinar que tem de ter no mínimo 30% de mulheres. Talvez fosse melhor se isso ficasse não em termos de obrigatoriedade e se trabalhasse no sentido da ação afirmativa independentemente do número de mulheres na empresa. Porque há uma cultura no Brasil, entre os empresários, do “eu dou um jeitinho para não cumprir a coisa”. Não sei se essas amarras legais têm funcionado.

***Elaine Saad***

Eu queria começar dizendo que não sou mais *sortuda* do que vocês, sindicalistas, porque tem muito empresário machista também. E até queria contar um caso. O PNBE esteve nesse movimento dos empresários em Brasília. Estávamos entregando um documento ao presidente Fernando Henrique, o auditório do Hotel Nacional estava muito cheio e eu estava de pé. Havia um empresário ao meu lado; ele se apresentou, eu me apresentei. Aí, ele me disse: “Posso lhe fazer uma pergunta? O que é que seu marido acha de você estar aqui?” Eu fiquei sem resposta e disse para ele: “Eu acho que o mesmo que a sua mulher acha”. Ele ficou também sem entender e eu me senti muito mal.

Desde o seminário de Atibaia, eu tenho levado para o PNBE a questão da mulher, que realmente nunca tinha sido o seu foco. O PNBE é uma entidade de empresários progressistas. Então, tudo que diz respeito à luta contra a discriminação e pela justiça social faz parte do nosso ideário. Infelizmente, não são todos os empresários que pensam assim e nós temos plena e total consciência disso. Temos feito um esforço muito grande para sempre estar agregando novos empresários nessa luta por uma divisão mais igualitária de renda.

Eu levei essa discussão para a entidade e me preparei para trazer aqui para vocês a opinião dos empresários que estavam nesse debate interno. Eu queria citar três aspectos sobre as ações afirmativas que achamos mais importantes. O primeiro é se existe realmente uma possibilidade de equilibrar a vida pessoal e a vida no trabalho. É um assunto muito difícil e eu continuo sem resposta.

A segunda preocupação diz respeito à desvantagem do ingresso da mulher no mercado de trabalho. Eu trabalho na área de recursos humanos. Quando, às vezes, recebemos vagas no mercado de trabalho, apesar da ressalva que existe na Constituição, damos preferência a pessoas do sexo masculino. Isso é muito triste, porque a mulher tem plena capacidade para ocupar qualquer função. O exemplo que eu queria trazer é de um empresário do PNBE, da indústria têxtil, que emprega cerca de 80% de funcionárias mulheres. Ele nos disse que fez, há algum tempo, uma pesquisa sobre o impacto da licença-maternidade no faturamento geral da empresa e descobriu que ele é muito pequeno. Para este empresário, é mais o preconceito do que a questão em si. Muitos empresários, no entanto, não entram no mérito da questão e não avaliam realmente o impacto real.

O terceiro ponto diz respeito a uma citação do texto da Cristina Bruschini, que diz que se a família for tão pobre que os rendimentos obtidos pela trabalhadora sejam vitais para a sobrevivência do grupo, será acionado qualquer arranjo improvisado para o cuidado das crianças, como a rede de parentesco, a vizinhança ou os filhos um pouco mais velhos.

Isso, para nós, é a situação mais grave que pode existir. Porque ela está gerando um problema cultural. As crianças não estão tendo um apoio, na figura da mãe, para crescer.

Eu queria também citar uma passagem do livro da Iara Fontana, *Como fritar a Josefina*. Ela é herdeira de um grande grupo nacional e foi mesmo *fritada*,

colocada para fora da empresa por causa do machismo. Há uma passagem no livro que me sensibilizou demais, onde ela diz que as mulheres da fábrica da sua família ficam à disposição da empresa durante nove horas por dia. Por exemplo, num turno que vai das 6h00 da manhã às 3h00 da tarde, com uma hora para almoço, elas gastam pelo menos mais três horas indo e vindo. Nas doze horas restantes, elas precisam limpar a casa, cozinhar, preparar a marmita do marido, cuidar das crianças e da roupa. Dormem, em geral, quatro horas por noite e o dinheiro que ganham, em muitos casos, é o que sustenta a casa.

A história de duas dessas mulheres me marcou muito. A primeira era mãe ainda jovem, aí pelos seus 25 anos. Certo dia, ela não parava de chorar durante o expediente. Perguntaram o que havia com ela e, depois de muita insistência, ela contou que tinha deixado o bebê, de oito meses, trancado no barraco, dentro do berço, com a mamadeira de leite amarrada num fio!

A outra história foi contada a ela por uma assistente social da própria empresa, que fazia visitas constantes aos funcionários. Numa dessas visitas, ela chegou a um barraco habitado por ratos e baratas e encontrou uma menina de 7 ou 8 anos, toda imunda, coberta de crostas de sujeira. A assistente se indignou. Perguntou, então, à mãe porque não dava banho na criança e a mulher, dentro de sua aparente limitação cultural, demonstrou sabedoria e, sobretudo, todo o afeto que uma mãe pode dedicar a um filho. A mãe respondeu: “eu ensino que ela precisa tomar banho, mas ela não quer. Já lhe dou uma casa horrorosa, ela não come uma comida boa, nunca passeia, não tem roupa nem brinquedo e o banho aqui é gelado e de gota. Ainda vou forçá-la a tomar banho?”

Ela comenta no livro que, em geral, os herdeiros jamais tomam conhecimento de histórias como essas, muito menos os burocratas que ficam em seus escritórios produzindo estatísticas. Ignoram completamente o monumental esforço feminino para reproduzir, sustentar e perpetuar a raça humana. Essa heroínas anônimas não entram nas estatísticas pomposas do PIB!

Eu queria também dedicar algumas palavras ao projeto da Rita. Ele foi debatido dentro da entidade e descobrimos que existem diversos outros projetos em tramitação na Câmara. Nós não tínhamos conhecimento disto e a nossa idéia não foi a de nos posicionarmos contra ou a favor do projeto, foi a de imaginarmos o que o empresariado em geral poderia pensar na hora da sua implantação.

Então, nós levantamos seis questões. A primeira é a do emprego. Como já foi dito aqui, é uma problemática geral do país, não só da mulher, e as empresas estão exigindo mão-de-obra mais qualificada para serem mais competitivas e poderem sobreviver. Nossa pergunta é: o projeto de lei citado atingiria realmente o público-alvo correto? Ou seja, ele não beneficiaria mais as mulheres de classe mais alta, com mais formação, uma vez que o mercado exige qualificação?

Segundo, por que o limite para empresas com no mínimo cinquenta funcionários? Como ficariam as milhares de empresas com menos de cinquenta? Hoje, as grandes empresas estão se reduzindo e estão surgindo cada vez mais pequenas empresas. Eu tenho uma empresa que não tem cinquenta funcionários e tem 80% de funcionários mulheres. De acordo com o projeto, ela não seria beneficiada.

Terceiro ponto: quando o empresariado não for tão progressista, ele vai pensar: “será que quando se quer proteger demais não se acaba por desproteger?” Ou seja, será que não vai burocratizar muito para o empresário e ele vai dizer: “que treinamento é esse, como eu vou fazer?”

Não poderia haver ações afirmativas mais diretas como, por exemplo, simplesmente redução de encargos na contratação da mulher? Ou que se incentivasse num primeiro momento o aumento da mão-de-obra feminina?

Quarto ponto: parece que há um teto máximo para desconto no imposto de renda. Como ficariam as empresas que já estão com esse montante estourado? Seriam beneficiadas ou não?

E o último ponto: como poderíamos controlar essa fiscalização? Porque a sensação que às vezes dá é que um cumpre e o outro não e isso dá muita raiva. E não acontece nada com quem não cumpre e aí há um desestímulo à implementação.

Eu gostaria de terminar dizendo duas coisas. Primeiro, o PNBE é uma casa aberta para a discussão, gosta desse tipo de debate e eu gostaria de convidar a Rita, ou os deputados envolvidos com essa questão, para debater conosco para que possamos ajudar no enriquecimento do projeto. Queremos muito participar disso.

Finalmente, quando estava vindo para cá, eu me lembrei de uma fábula que ouvi uma vez e me senti um pouco dentro da estória. Há uma série de estrelas do mar secando na praia e um menino que pega cada estrela e leva de volta ao mar.

Aí, aparece um homem que fala: “mas menino, você é muito burro mesmo! Você acha que vai fazer alguma diferença para o mundo jogar quatro ou cinco estrelas no mar? Quantas você vai conseguir?” Aí, o menino ficou quieto, foi lá, pegou mais uma estrela e jogou novamente no mar. E voltou para o homem e disse: “Para esta, fez diferença!”

Eu acho que se todo mundo fizer algo que faça diferença para uma mulher, para cinco ou dez, a gente pode também conseguir muitas coisas.

***Dep. Paulo Rocha***

Na correlação de forças atual, não guardo muitas esperanças quanto às questões de fundo que estão colocadas hoje no mundo do trabalho. Há um projeto econômico internacional de desenvolvimento que provoca a destruição e a eliminação no processo de organização do trabalho. Nos países chamados em desenvolvimento, ele provoca uma desqualificação da força de trabalho. Estou falando do projeto neoliberal.

Então, como pano de fundo de qualquer discussão de ampliação de mercado de trabalho, é necessário levar em consideração essa discussão. As ações aqui estão vindo via projetos do Executivo. Então, as baterias das companheiras do CFEMEA não têm só que se voltar para a pressão sobre os deputados, mas também para o Palácio do Planalto, porque é de lá que estão vindo os ataques mais frontais sobre essas questões.

A minha preocupação é também com o movimento sindical, que tem um papel fundamental nisso. Eu falo como ex-presidente do sindicato dos gráficos e como fundador da CUT. Nós temos avançado pouco na presença da mulher em cargos de direção sindical. Porque não basta só a conquista de leis. Elas precisam ser concretizadas na prática do dia-a-dia. Temos que enfrentar o desafio diante do projeto neoliberal e dos ataques colocados, enfrentar o processo de destruição da organização do trabalho e do movimento sindical.

É preciso que o movimento sindical acorde para enfrentar esses ataques, porque aqui, a minoria, por mais competente, brilhante e atuante que seja, precisa dessa alavanca que é a relação com o movimento social organizado para poder implementar avanços importantes no Congresso Nacional.

A ação do CFEMEA cumpre um papel importante no caso da legislação que trata da questão da mulher. Mas, o movimento sindical brasileiro precisa des-  
pertar no sentido de discutir melhor essa relação na nossa ação institucional.

*Dep. Maria Conceição Tavares*

Eu queria falar de coisas mais sérias. A companheira Nair disse algo muito interessante, que em países como os nossos, que estão sofrendo um processo de desindustrialização, aumentou o emprego das mulheres e o dos homens, não. É verdade que aumentou a participação das mulheres no emprego, mas não há nenhuma evidência de que o emprego formal tenha aumentado suficientemente em termos absolutos de 90 para cá.

Nós estamos enfrentando uma crise monstruosa, dadas as tendências de financeirização, desregulação, globalização etc. Portanto, vocês vão ter que lutar em primeiro lugar por um programa maior que é EMPREGO! Senão vai ser a concorrência selvagem e aí se agrava a tendência cultural do machismo, porque simplesmente se estaria tirando o emprego dos homens.

E mais grave: está se tirando para ganhar menos. O problema não é qualificar. Não há qualificação que resolva esta questão. A competição e o aumento da produtividade no Brasil significam desempregar e para isto não há incentivo fiscal que resolva.

Se não houver uma luta profunda pela cidadania, pela democracia e, ousarei dizer, anticapitalista, ou seja, se não se conseguir criar uma sociedade solidária, generosa e democrática, todas as ações serão medidas em termos de performance. E esta será tal como foi delineada de 90 para cá, em que a formalização cai, em que todos os direitos estão indo para o espaço. O movimento sindical brasileiro luta a partir de uma situação de derrota geral.

Eu concordo com tudo, as estrelinhas e tudo mais. Mas, gostaria que as companheiras tivessem um trabalho tão eficiente com relação ao Executivo como têm aqui. Vocês acreditam que com incentivo fiscal algum empresário vai fazer alguma coisa? Se não se der crédito barato e financiamento não adianta. Não é tirando o imposto, que de qualquer maneira o empresário já não paga, que vai resolver. Neste primeiro trimestre caiu em 1,5 bilhão a arrecadação do imposto de renda das empresas.

O problema é gerar emprego. Não é tirar imposto, é dar crédito barato, é dar recursos para os programas. Mais dois anos nesta tendência e vamos à barbárie social e, nesse quadro, os incentivos e as leis que essa Casa faz não resolvem! O que está acontecendo é muito mais grave do que o que vocês imaginam. É claro que já se percebeu que o problema é emprego. O que não se percebeu é que não há como dar emprego, a menos que se tenha sistemas de crédito específico. Não é o incentivo fiscal que vai resolver e o Estado não pode ficar sem recurso nenhum.

Vamos lutar, enquanto é tempo, por coisas que resolvem. Não vamos ficar brigando pelo que aparentemente resolve a situação de cada empresa mas que, em conjunto, destrói o sistema produtivo industrial e agrícola desse país.

É agora o momento! Ou então, vamos todos juntos para o inferno: mulheres, homens, crianças e velhos. As estatísticas da OIT, na Europa, mostram que é sempre nos setores mais frágeis onde bate mais fortemente a crise: jovens, mulheres etc. As mulheres qualificadas saem do mercado e entram as desqualificadas, que depois também saem, porque como a classe média vai perder renda, ela também não poderá mais ter empregada doméstica, cabeleireira etc. É um efeito em cadeia.

Se isso é uma situação estrutural, vocês vão ter que fazer uma luta maior, embora eu não esteja negando a importância de toda luta que vocês estão fazendo.

Vocês vão ter que ir em cima do Executivo, em cima do BNDES, em cima da Caixa Econômica, em cima do ministro da Fazenda, em cima do secretário do Tesouro. Vocês têm de pressionar! Se se continuar a fazer o que está se fazendo neste país, nenhuma das reivindicações femininas vai a lugar nenhum!

A tecnologia em si não é desfavorável às mulheres; pelo contrário, ela requer concentração, energia e eu acredito que as mulheres, por causa da sua energia nervosa, da sua barriga, são capazes de sobreviver. Mas é preciso ter clareza de que se trata uma mudança de fundo.

Eu aposto que as mulheres podem dar uma contribuição à democracia e à justa socialização da sociedade. Se não formos capazes, não adiantam as estrelinhas, embora elas sejam um consolo para o nosso coração.

Acredito que seja melhor ir ao ministro, ir ao BNDES e pedir créditos em condições especiais para todos os programas em vez de pedir isenção fiscal!

Uma coisa não anula a outra. Acho que podemos criar uma comissão e irmos ao BNDES, sim. Isto é uma decisão. Agora, não podemos abandonar o que existe hoje e está na mesa de debates no Congresso Nacional. A nossa preocupação é de não perder de vista um projeto que garante de fato, mesmo que seletivamente, um apoio no sentido da qualificação e também uma mudança de mentalidade no empresariado desse país.

A contribuição não deve ser só do trabalhador, dando seu sacrifício durante toda a vida. Ela tem de ser também do meio empresarial. Nós comungamos de toda sua preocupação. Mas, se não estivéssemos nessa luta, não teríamos a licença-maternidade e tantas outras conquistas, que num primeiro momento foram mal-entendidas, mal-absorvidas pela sociedade, mas que hoje são direitos de fato.

Se houver mobilização dos sindicatos e dos movimentos de mulheres, pode-se ter uma lei que faz valer o seu direito e pode se mobilizar e cobrar a sua aplicação.

Essas questões que você colocou são fundamentais, são necessidades que vamos perseguir. Mas, enquanto isso não existir, vamos trabalhar com os instrumentos que estão aqui, ao mesmo tempo que buscamos essa mudança estrutural necessária.

Respondendo às questões colocadas pela Elaine, em primeiro lugar sobre se o projeto não beneficiaria a mão-de-obra mais qualificada. Quero dizer que o outro projeto sobre mercado de trabalho, que está no Senado, já abre a possibilidade e a expectativa da mulher ingressar no mercado. Esse projeto de incentivo fiscal complementa o outro. Inicialmente, inclusive, ele tramitava na Câmara como um projeto só. Aí vimos que, em se tratando de isenção e de apoio à qualificação da mão-de-obra da mulher, era uma matéria mais difícil de se trabalhar aqui no Congresso. Não só as questões ligadas à mulher, mas todas relacionadas à área social e ao ser humano encontram maior dificuldade. Matéria econômica tramita facilmente aqui. Mal chegou e já recebe urgência urgentíssima, é aprovada e vira lei. Quando são matérias da área social, tudo fica mais difícil.

Então, desmembramos o projeto: um projeto sobre mercado de trabalho e outro que garantia incentivo para que a mulher pudesse ter não só a qualificação, mas a oportunidade de ser uma profissional respeitada e inserida no mercado de trabalho.

Quanto ao número de cinquenta funcionários, eu admito que foi aleatório. Nós não fizemos nenhuma pesquisa mais profunda. Como a própria CLT estabelece a obrigatoriedade do atendimento com creche a partir de trinta funcionárias, estabelecemos esse número de cinquenta com a preocupação de que, se não houvesse essa quantificação, poderíamos ter ainda mais dificuldade para as pequenas e microempresas acolherem a mão-de-obra feminina, e sabemos que elas são um mercado muito importante para a mulher. Seria importante permitir a toda mulher essa oportunidade, mas entendemos que, pela própria estrutura cultural do empresariado, isto poderia se transformar num instrumento impeditivo do seu ingresso no mercado de trabalho.

Quanto à questão da redução de encargos, eu acho que a relação entre capital e trabalho tem que mudar, tanto na área da criança quanto na da mulher. Não é possível termos sempre que abrir mão de impostos, como se os empresários estivessem fazendo um favor à sociedade, para absorver a mão-de-obra da mulher e garantir o ensino, a bolsa de estudo para o estudante e a qualificação para o trabalho do adolescente.

Vivemos um momento – e nisso o PNBE é importante como aliado – de não pedir a redução de encargos mas de garantir, como tem sido feito na área da criança, à mulher a oportunidade de qualificação, de disputa e de reconhecimento no mercado de trabalho.

Quanto à fiscalização da lei, no próprio projeto se dá 120 dias de prazo para que ela seja regulamentada. Entendemos que é importante se ter não só o Ministério do Trabalho na fiscalização, mas também os movimentos organizados. Seria fundamental se tivéssemos uma sociedade organizada atuante, com conselhos funcionando de fato, cobrando a transparência na aplicação dos recursos públicos, o cumprimento das obrigações empresariais e até o cumprimento dos direitos da mulher, porque hoje temos até mesmo empresas exigindo atestado de esterilidade para a mulher poder ter emprego.

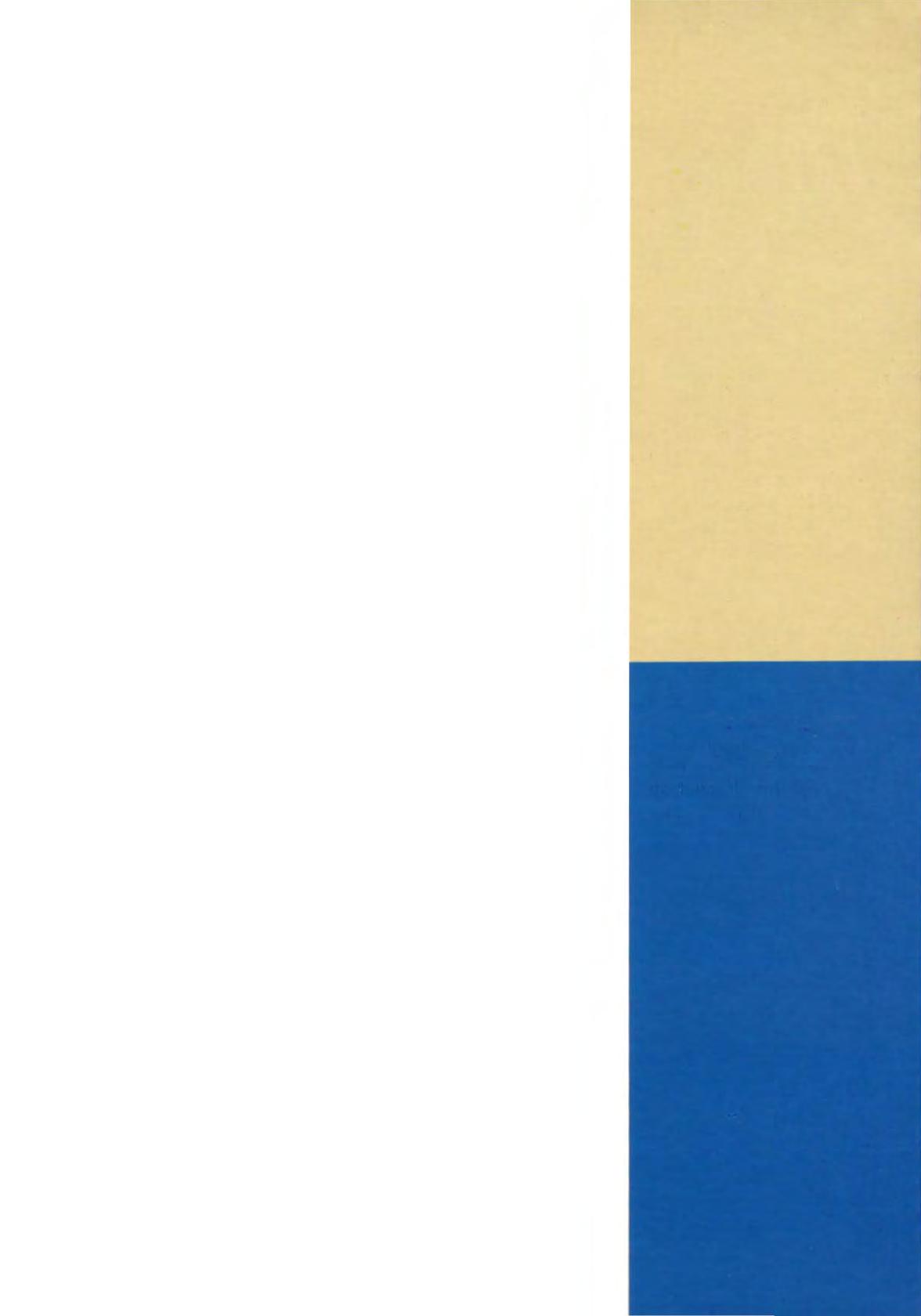
Não basta a lei. O esclarecimento, a conscientização massiva é fundamental. E quando a sociedade está organizada através de um conselho ou de um sindicato, com certeza é um instrumento muito mais forte de pressão, de cobrança e o processo anda.

Não basta ter uma democracia participativa. É necessário ter uma democracia imperativa onde o cidadão organizado e mobilizado possa exercer também o

seu papel como contribuinte, no sentido da fiscalização e do acompanhamento de todos esses desmandos que hoje existem, mas que podem corrigidos.

Quero finalizar esse seminário, que foi patrocinado pela Comissão de Finanças e Tributação juntamente com a Comissão de Trabalho e Administração e Serviço Público, agradecendo a presença dos expositores, da senhora Paola, da senhora Rosana, da senhora Elenice, do Dr. Roberto, da Luci, da Nair, da Elaine, dos demais debatedores e de todos que de alguma forma contribuíram.

Muito obrigada e vamos continuar não só na busca e na luta por mudanças estruturais, mas também avançando em questões pontuais que garantam de fato a nossa igualdade e o respeito à mulher.





**CENTRO FEMINISTA DE ESTUDOS E ASSESSORIA**

**elas**

Elisabeth Lobo Assessoria – Trabalho e Políticas Públicas