



PERSPECTIVAS E CRÍTICAS FEMINISTAS SOBRE AS REFORMAS TRABALHISTA E SINDICAL

Legislação Trabalhista,
Políticas Públicas
e Igualdade de Gênero

Estudos Sobre Questões de Gênero
na Reforma Sindical

CFEMEA

Centro Feminista de estudos e Assessoria

FIG CIDA

Fundo para a Igualdade de Gênero

Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional



*PERSPECTIVAS E CRÍTICAS FEMINISTAS
SOBRE AS REFORMAS TRABALHISTA
E SINDICAL*

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, POLÍTICAS
PÚBLICAS E IGUALDADE DE GÊNERO

Bila Sorj

ESTUDOS SOBRE QUESTÕES DE GÊNERO
NA REFORMA SINDICAL

Silvia Cristina Yannoulas

Brasília, janeiro de 2006

CFEMEA

Centro Feminista de Estudos e Assessoria
SCS, Quadra 2, Edifício Goiás, Bloco C, Sala 602
70317-900, Brasília - DF, Brasil
Telefone: (61) 3224-1791
Fax: (61) 3224-1971
e-mail: cfemea@cfemea.org.br
Site internet: www.cfemea.org.br

FIG CIDA

Fundo para a Igualdade de Gênero
Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional
SES, Avenida das Nações, Quadra 803, Lote 16
70410-900, Brasília - DF, Brasil

© 2006 by CFEMA. Centro Feminista de Estudos e Assessoria

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

Capa, projeto gráfico e editoração eletrônica: Pedro João Almeida Borges
Impressão - Gráfica e Editora Itamaraty Ltda.

Ficha catalográfica



SUMÁRIO

7 APRESENTAÇÃO

9 PREFÁCIO

15 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, POLÍTICAS
PÚBLICAS E IGUALDADE DE GÊNERO

7 Perspectivas Feministas Sobre a Igualdade de Gênero

24 Gênero, Trabalho e Família

32 Legislação Trabalhista e as Responsabilidades Familiares

39 Legislação Trabalhista e Jornada de Trabalho

42 Trabalho Informal, Família e Políticas

50 Conclusões

55 ESTUDOS SOBRE QUESTÕES DE GÊNERO
NA REFORMA SINDICAL

57 Introdução

58 Histórico

62 O Enfoque de Gênero na Reforma Sindical

64 O Que É Necessário Melhorar?

76 Experiência Latino-americana

77 Sintetizando



“Neste texto, ..., quando queremos reforçar que determinada informação ou dado se refere a mulheres e a homens, utilizamos o recurso do sinal @ para designar esse conjunto, não incluindo as mulheres no masculino, como é comum se fazer na Língua Portuguesa. Por exemplo, ao escrevermos **candidatos** para nos referirmos às mulheres e aos homens (...), grafamos a palavra dessa forma, candidat@s, utilizando o sinal @ para designar os universos que incluem mulheres e homens. Assim, deixamos de usar o masculino como sinônimo de humano. (...) Muitas vezes a utilização da @ pode causar estranheza, ou mesmo incômodo. Mas entendemos que essa estranheza é positiva, pois nos tira do lugar comum e nos induz a pensar e, talvez, adotar outras posturas”. MIGUEL, Sônia. (2000), A Política de Cotas por Sexo: um estudo das primeiras experiências no Legislativo Brasileiro. CFEMEA, Brasília.

APRESENTAÇÃO

Perspectivas e Críticas Feministas sobre as Reformas Trabalhista e Sindical é um dos resultados do projeto "Intervindo para Mudar: a Reforma da Previdência e a Reforma Trabalhista sob a ótica de gênero e da inclusão social" desenvolvido pelo CFEMEA com apoio do Fundo para a Igualdade de Gênero da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (FIG-CIDA).

O principal objetivo desse projeto é contribuir para o estabelecimento de relações de gênero/raça mais equânimes/igualitárias tanto na legislação previdenciária quanto na legislação trabalhista. Busca-se afirmar a perspectiva da inclusão social de parcelas consideráveis da população, hoje excluídas do regime geral da Previdência Social e do mercado formal de trabalho, por ocasião das discussões das reformas do Estado, em curso nos Poderes Legislativo e Executivo.

Pela especificidade do projeto, o CFEMEA trabalha em parceria com as secretarias das mulheres da Central Única dos Trabalhadores (CUT), da Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), da Força Sindical, da Social Democracia Sindical (SDS), com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE), a ONG SOS Corpo, e a Faculdade Latino-americana de Ciências Sociais / Sede Acadêmica Brasil (FLACSO/Brasil) – organismos esses voltados para a questão de gênero no mundo do trabalho.

O CFEMEA vem cumprindo, neste projeto, o papel de interlocução com os Poderes Legislativo e Executivo quando da discussão das propostas de mudança na legislação previdenciária e trabalhista. Realiza, também, a ponte entre os movimentos de mulheres e feministas, com ênfase nas instâncias de mulheres das Centrais Sindicais, levando as discussões e as prioridades definidas em conjunto como base para o trabalho de **advocacy** a ser efetuado junto ao Legislativo e ao Executivo¹.

¹ O termo *advocacy* vem sendo utilizado para significar a defesa de direitos, mediante sensibilização e argumentação, visando a formulação e implementação de políticas públicas e a mudança de valores e práticas sociais.

Como existe o risco de que haja retrocessos nos direitos já conquistados pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras brasileiras, o Projeto do CFEMEA também contempla ações de resistência para que não se consolide nenhum direito a menos. Pretende-se, ainda, produzir material de capacitação e de informação a ser distribuído para as mulheres das bases sindicais, pelas instâncias de mulheres das Centrais, consideradas, neste projeto, como co-responsáveis pela sua execução.

O principal objetivo desta publicação é justamente tornar público perspectivas e críticas feministas aos processos das Reformas Trabalhista e Sindical para fortalecer os debates a fim de que sejam realmente democráticos com a inclusão das questões de gênero, raça/etnia.



PREFÁCIO

O Brasil passa por um momento de Reformas de Estado. Diante de uma sociedade com os piores índices de desigualdade entre pobres e ricos do mundo, devemos nos indagar se estas Reformas estão promovendo a inclusão de grupos sociais historicamente deixados para segundo plano como as mulheres, afrodescendentes, jovens e idosos ou se estão reproduzindo estes mesmos padrões de desigualdade.

Estas propostas de Reformas são um dos componentes dos acordos que governos de países pobres ou em desenvolvimento de distintas partes do mundo estão fazendo com Instituições Financeiras Multilaterais, como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional. Elas também são um item importante das negociações na Organização Mundial do Comércio. Isto porque a redução das atribuições estatais no provimento dos serviços públicos implica a abertura de mercado para as empresas transnacionais.

As Reformas Trabalhista e da Previdência vêm seguindo este mesmo viés em diversos países do mundo, ou seja, flexibilizam os direitos das trabalhadoras para favorecer o livre-mercado. Com relação aos direitos das trabalhadoras, estão em pauta as Reformas Sindical e Trabalhista, principais temas desta publicação.

A discussão sobre a Reforma Trabalhista não se inicia agora. Durante o Governo de FHC, houve tentativa de reformulação de alguns artigos constitucionais que diziam respeito aos direitos trabalhistas, numa tentativa de flexibilização destes direitos. A proposta chegou a tramitar e ser aprovada na Câmara dos Deputados e uma das primeiras ações do Governo Lula em 2003 foi retirá-la da pauta de discussão.

Porém, o governo Lula também seguiu a agenda das Reformas. Já no início de seu mandato, apresentou suas prioridades neste campo: as Reformas da Previdência Social, Tributária, Trabalhista, Sindical e a Política. Para a discussão das Reformas Sindical e Trabalhista, o governo criou, em meados de 2003, um órgão tripartite, o Fórum Nacional do Trabalho - FNT, com representantes da bancada

empresarial, d@s trabalhador@s e do próprio governo. A proposta viabilizou que o início das negociações antecederesse o debate no Legislativo.

O governo decidiu iniciar o debate pela reforma Sindical. Sobre o FNT, destacamos a ausência de participação de outras organizações da sociedade civil, para além das entidades sindicais e empresariais.

A partir dos debates realizados durante o período de quase dois anos no FNT, o governo elaborou e encaminhou para a apreciação d@s parlamentares federais a PEC 369/05, apresentada no início de março deste ano que, embora tenha tido o apoio da maioria das três bancadas não conseguiu o consenso de tod@s os integrantes, especialmente d@s sindicalistas.

Hoje, dezembro de 2005, a Reforma Sindical, que já tramita no Congresso Nacional desde março, junto com outras proposições apresentadas por parlamentares de diferentes partidos sobre o tema da organização sindical, gera ainda polêmica e tem seu calendário de discussão, inicialmente previsto pelo governo, atrasado. @s parlamentares que lidam com a temática, encerraram o ano clamando por mais discussões e novas audiências públicas, diante da incidência política de sindicalistas de várias tendências pedindo mais discussões e até mesmo o arquivamento da proposta oriunda do FNT.

Sobre a Reforma Trabalhista, sabemos que as discussões já se iniciaram no âmbito do FNT. Mas, restando apenas um ano de governo, face ao ano eleitoral (2006) e a crise institucional devido às denúncias de corrupção envolvendo também integrantes do governo federal, tudo indica que o processo destas reformas não será concluído durante este governo.

Reforma Sindical: autonomia sindical sem equidade de gênero?

Desde que começamos a acompanhar o debate sobre a Reforma Sindical, principalmente a partir das idéias propostas por Silvia Yannoulas neste livro, uma questão particular foi tema de grande debate, qual seja, a garantia legislativa da participação das mulheres no Conselho Nacional de Relações do Trabalho, presente na proposta oriunda do FNT e que tramita como PEC 369/05. O conselho teria

as atribuições, dentre outras coisas, de propor diretrizes para políticas públicas, bem como o papel de avaliar programas governamentais sobre o tema das relações de trabalho e Silvia Yannoulas sugere que as mulheres estejam igualmente representadas nas bancadas que compõem este órgão de decisão tripartite.

Quando discutimos o ponto com as demais parceiras do projeto, as representantes sindicalistas das centrais viam a questão com receio, pois não gostariam de ter um dispositivo que pudesse significar uma ingerência estatal sobre a vida sindical. Diante da polêmica sobre como ampliar espaços de participação para que mulheres, além de outros grupos sociais que sempre estiveram fora dos lugares de decisão como negr@s e jovens, cabe perguntar às centrais como elas vêem uma nova organização sindical, autônoma, com equidade de gênero e de raça.

Reformas, Cidadania e Universalização dos Direitos

Enquanto representantes governamentais e parlamentares federais disputam diferentes projetos políticos de Reformas de Estado, os movimentos sociais tentam esgarçar o debate público e garantir a participação social e cidadã no processo. Havendo ou não Reforma Trabalhista ainda neste Governo, fato é que o debate em si não findará. Por isso, precisamos incidir politicamente para que estas reformas não se configurem em processos mantenedores de desigualdades sociais.

Os dois textos desta publicação nos mostram como há questões importantes a se pleitear para mulheres e homens, negr@s e branc@s, que tentam uma inserção cidadã em nossa sociedade. São textos que ora apresentam propostas factíveis e sobre uma matéria em discussão, como a análise sobre a Reforma Sindical feita por Silvia Yannoulas, ora apresentam uma análise das políticas públicas de trabalho e da legislação trabalhista, sob uma perspectiva feminista, com pontos que não podem ser deixados de lado nesta discussão.

Um exemplo essencial deste debate é a questão do trabalho doméstico não remunerado. Como nos mostra Bila Sorj, a conciliação entre a vida familiar e a vida “produtiva” do mundo do trabalho traz desafios para a equidade entre mulheres e homens. Desafios estes que um Estado orientado pelos princípios de igualdade e de justiça social, tem o dever de responder. Seja, via fornecimento de equipamentos

sociais como creches e escolas em tempo integral, seja via legislação trabalhista que problematize a vida reprodutiva como uma questão social, que garanta para pais e mães - e não apenas para as mães - licenças para o cuidado das filh@s e maior participação paterna neste processo - com o aumento da licença paternidade, por exemplo.

A não problematização pública da organização da vida familiar acarreta uma desigual distribuição do tempo do cotidiano entre mulheres e homens, fazendo com que as mulheres exerçam múltiplas jornadas em casa e no mercado de trabalho formal. Como a autonomia feminina é um valor essencial para a independência das mulheres, a questão – como muit@s conservador@s parecem querer – não é o retorno das mulheres ao espaço desprivilegiado do doméstico, mas a divisão mais equitativa das responsabilidades do cuidado da família e da casa entre homens, mulheres, famílias, sociedade e Estado. Só assim, mulheres terão condições de exercer uma vida profissional com oportunidades mais igualitárias.

Porém, antes mesmo de falarmos em "oportunidades iguais no mercado de trabalho", "salário igual para trabalho de mesmo valor", ambas bandeiras essenciais de conquista trabalhista para as mulheres e negr@s, temos de extrapolar os limites do mundo formal do trabalho como garantia de direitos e de cidadania para toda a população brasileira.

Assim, outro desafio importante para os movimentos sociais, em especial para o sindicalismo, governos e empregador@s é a garantia universal de direitos econômicos e sociais para milhares de pessoas que não conseguem se inserir no mercado formal de trabalho, logo, que não podem obter sua cidadania pelas regras do "mercado" e, por isso, estão fora do sistema de Seguridade Social, além de não acessarem direitos sociais como moradia digna e saneamento.

Pensar a construção universal dos direitos, sua consagração e efetivo exercício por todas e todos, nos parece, dessa forma, um grande desafio, neste contexto de reformas que tendem, ao contrário, diminuir o papel do Estado como garantidor dos direitos universais e do acesso a serviços públicos e de qualidade.

Ainda sobre o debate da universalidade de direitos, pensamos na garantia da universalidade sem, porém, desconhecer a diversidade. Temos de ser capazes de

construir uma universalidade que reconheça as enormes desigualdades entre as próprias mulheres e assegurar patamares diferenciados de acesso ao Estado e suas instituições aos grupos sujeitos às múltiplas formas de discriminação, em especial numa sociedade de passado escravagista como a nossa. As situações agudas de profundas raízes históricas de privação e impotência exigem mais do que direitos iguais.

Dessa forma, temos de buscar já os meios para assegurar condições dignas de exercício do trabalho doméstico remunerado - trabalho este majoritariamente realizado por mulheres negras e, por isso tão invisibilizado e precário. Ao mesmo tempo, entretanto, há que se trabalhar para o compartilhamento das tarefas domésticas entre famílias, sociedade e Estado.

Ainda neste caminho, temos de garantir já às mulheres que dedicaram sua vida ao trabalho doméstico, as condições para não envelhecerem na miséria, ao mesmo tempo em que se deve abrir caminho para assegurar o direito universal à aposentadoria, decorrente do trabalho realizado por mulheres e homens nas esferas da produção ou da reprodução da vida social.

O direito à proteção na velhice não pode estar condicionado à exploração anterior do seu trabalho pelo capital. O direito à aposentadoria, à seguridade social é um direito humano. Não é porque o trabalho de cuidar dos familiares não é reconhecido pelo mercado que o tempo a ele dedicado não deva contar para acessar o direito à aposentadoria que assegure uma vida digna na velhice. Não é porque o mercado não tem condições, ou melhor, não se interessa por absorver a força de trabalho, que as pessoas deixam de ter direitos. Entendemos que os direitos não decorrem de vínculos com o mercado de trabalho, mas da condição de cidadania.


Extrapolar os contratos formais, seja via Reformas de Estado, via legislações pontuais ou políticas públicas é um desafio para tod@s nós, cidadãs e cidadãos!

Esperamos com estes dois textos, abrir caminhos para o debate crítico e para a construção de uma sociedade justa, igualitária, que respeite a diversidade e que promova relações de solidariedade entre tod@s.

Boa leitura!

Equipe do Centro Feminista de Estudos e Assessoria





**LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA,
POLÍTICAS PÚBLICAS
E IGUALDADE DE
GÊNERO**

BILA SORJ

Professora Titular de Sociologia
da Universidade Federal do
Rio de Janeiro - UFRJ

PERSPECTIVAS FEMINISTAS SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO

A persistência das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho é uma das principais expressões das desigualdades de gênero nas sociedades contemporâneas. Ela decorre, principalmente, do envolvimento desproporcional das mulheres com o trabalho não pago realizado para a família e constitui uma severa limitação para a inserção no mercado de trabalho em pé de igualdade com os homens.

Os homens, por sua vez, mantêm uma forte ligação com o mercado de trabalho e esta posição lhes confere consideráveis vantagens sociais, econômicas e políticas que são restritivas às mulheres, especialmente para aquelas que dedicam uma quantidade substancial do seu tempo aos cuidados dos filhos.

A posição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho e na vida doméstica está pressuposta na própria organização do trabalho e no modelo dos contratos de trabalho vigentes. Segundo Pateman (1988), os contratos de trabalho, com seus deveres e direitos, presumem a existência de um "contrato sexual" que envolve uma contraparte feminina, uma esposa que se ocupa das necessidades diárias do grupo familiar. As mulheres quando entram no mercado de trabalho não estão livres, da mesma maneira que os homens, para assumirem os compromissos prescritos nos contratos, de tal forma que elas o fazem sob condições muito mais precárias e inferiorizadas. Os empregadores, por sua vez, privilegiam os membros do grupo sexual considerados mais disponíveis, objetiva e subjetivamente, a cumprir com os compromissos contratuais. Operando uma gestão diferenciada da força de trabalho em função do gênero, a dinâmica do mercado de trabalho contribui para reforçar a especialização das mulheres nas tarefas domésticas.

Tal entendimento das desigualdades de gênero no mercado de trabalho se contrapõe a, pelo menos, um aspecto importante do pensamento liberal, a concepção das esferas pública e privada como realidades independentes e autônomas. A despeito

das constantes transformações do pensamento liberal e de suas instituições para acomodar as pressões exercidas pelo movimento feminista ao longo do século XX, ainda persiste a noção de que trabalho e responsabilidades familiares são esferas separadas. Desconhecer a interrelação entre o mundo público e o mundo privado obscurece uma das fontes principais da desigualdade e da dominação de gênero.

A crítica feminista ao liberalismo tornou-se particularmente acirrada no debate travado sobre os diferentes tipos de Estado de Bem Estar Social, i.e., do conjunto de provisões administradas pelo Estado que deveriam garantir um nível socialmente aceitável de segurança, justiça e oportunidades para os cidadãos. Essa avaliação crítica não se atém apenas ao processo de redução das provisões sociais que marca as políticas neo-liberais de Reformas de Estado que ocorreram, em nível global, a partir dos anos 80. O eixo da reflexão volta-se à omissão dessas políticas em reconhecer que o trabalho não pago das mulheres é um forte empecilho para a plena participação das mesmas como cidadãs no espaço público.

O debate sobre a inclusão das mulheres no mundo dos direitos produziu muitas controvérsias e dividiu o campo feminista em duas posições com importantes repercussões sobre as políticas públicas de promoção da cidadania **para** ou **das** mulheres.

Por um lado, algumas feministas, denominadas "universalistas", argumentam que a plena realização da **cidadania para as mulheres** tem como pré-requisito a igualdade com os homens no mercado de trabalho. Outras advogam pela emergência de um novo conceito de cidadania, a **cidadania das mulheres**, que valoriza a "diferença" radicada na dedicação quase que exclusiva das mulheres aos cuidados da família. Enquanto que para as primeiras o foco das reivindicações deveria se concentrar na adoção de políticas que reforçam o vínculo das mulheres com o mercado de trabalho, para as outras, deveriam prevalecer demandas que reconhecessem e recompensassem o envolvimento das mulheres com o trabalho realizado na esfera doméstica.

No Brasil, as feministas tanto da academia como fora dela não têm enfrentado, nem explicitado esse debate de uma maneira sistemática e reflexiva. Todavia, esses diferentes pontos de vista evocam distintas concepções de direitos e de justiça que implicam diferentes modelos de sociedade e ambas apresentam, como veremos, alguns problemas para a promoção da igualdade de gênero.

Ainda assim, este não é o momento para refletirmos sobre as razões da carência do debate sobre diferentes modelos de cidadania e seu desdobramento concreto em políticas públicas no país. Limito-me, apenas, a sugerir que o nosso contexto de extremas carências sociais e econômicas e de um campo de possibilidades de escolhas políticas muito reduzido, face ao modelo econômico prevalecente, acaba por conferir à atuação feminista um sentido pragmático: "qualquer benefício vale a pena" ou "é melhor isso do que nada".

Exemplo recente da perspectiva "diferencialista" que procura recompensar as mulheres pela sua especialização funcional nos cuidados familiares e que revela a prevalência de uma postura pragmática entre as feministas foi o apoio conferido à Proposta de Emenda Constitucional 227/04 (atual Emenda Constitucional 29, aprovada em julho de 2005) de inclusão previdenciária para *as* trabalhador*as* sem renda própria que se dedicam ao trabalho doméstico realizado nas suas residências, pertencentes a famílias de baixa renda¹. Para a perspectiva "universalista" essa proposta é problemática². Argumenta-se que compensar as mulheres por se dedicarem ao trabalho doméstico acaba por reforçar a divisão sexual do trabalho e excluir as mulheres dos benefícios sociais, econômicos e políticos associados à participação no mercado de trabalho.

¹: Este dispositivo foi demandado por movimentos de mulheres e feministas durante a tramitação da Reforma da Previdência. Argumentava-se a necessidade de se criar um sistema especial de inclusão previdenciária para *as* trabalhador*as* informais e para as mulheres que exercem o trabalho doméstico não remunerado. Este texto foi incluído na PEC Paralela da Reforma da Previdência, atual EC 47/2005. O texto, a ser regulamentado, cria este sistema para "atender aos trabalhadores de baixa renda e àqueles sem renda própria que se dediquem exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencentes a famílias de renda baixa, garantindo-lhes acesso ao benefício de valor igual a 1 salário mínimo". O sistema prevê ainda alíquotas especiais de contribuição, menores que as vigentes atualmente.

²: Para uma crítica a essa proposta ver Lena Lavinas (2005).

Muitos defensores das políticas compensatórias do trabalho não pago das mulheres argumentam que as desigualdades observadas na atual divisão sexual do trabalho refletem, na verdade, as preferências das mulheres (Becker, 1981). Mães e pais escolheriam dedicar o seu tempo de forma distinta porque eles têm diferentes preferências que são intrínsecas aos papéis de gênero. Desse modo, a inserção mais precária das mulheres no mercado de trabalho (trabalhos a tempo parcial, temporários e em atividades informalizadas) reflete a alta prioridade que elas atribuem aos cuidados domésticos e, para isso, deveriam ser efetivamente encorajadas. Esta perspectiva, entretanto, desconhece que as decisões e "preferências" são socialmente construídas e, portanto passíveis de mudança. As decisões sobre **se e como** integrar o mercado de trabalho em contraposição à dedicação à família são feitas tendo como referência a realidade econômica e social que condiciona diferencialmente as oportunidades de homens e mulheres.

É muito difícil definir qual é, na verdade, a "preferência" das mulheres, já que todos os julgamentos que fazemos têm como referência um contexto já estruturado de oportunidades e limitações para ambos os sexos e com o qual dialogamos e tomamos nossas decisões. Mas, é muito provável que as escolhas refletem, sobretudo, acomodações à realidade dos arranjos laborais que penalizam a incorporação e a carreira daquelas que precisam alocar tempo aos cuidados familiares. As limitadas opções de socialização dos cuidados dos filhos pequenos, dentro e fora do âmbito privado, orientam as "escolhas" ocupacionais das mulheres.

Embora a questão das preferências não possa ser respondida de maneira clara e definitiva pelas razões metodológicas acima mencionadas, podemos obter algumas pistas ao examinarmos as respostas obtidas na pesquisa, "A mulher brasileira nos espaços público e privado", realizado em 2001, pela Fundação Perseu Abramo (Sorj, 2004).

Indagadas se pudessem escolher livremente trabalhar fora e dedicar-se menos às atividades domésticas e à família, 59% das mulheres economicamente ativas optariam por ter uma profissão, 34% prefeririam dedicar-se mais às atividades com a casa e à família, deixando a profissão e o trabalho fora de casa em segundo plano. Este resultado mostra que um número expressivo de mulheres aspira desenvolver uma atividade profissional e, em função disto, reajustar a intensidade de sua participação na esfera doméstica. A mesma pesquisa indagou às mulheres sobre sua

concordância com várias frases relativas à divisão das tarefas domésticas. A afirmação: "homens e mulheres deveriam dividir igualmente o trabalho doméstico", obteve a concordância de 87% das entrevistadas contra 11% que discordaram da afirmação e 1% que não se posicionou. Podemos concluir que a maioria das entrevistadas, segundo a pesquisa mencionada, está disposta a reorganizar a vida familiar e encontrar uma distribuição mais igualitária para o trabalho que realizam. Assim, "diferença" não é destino.

A perspectiva "universalista" rejeita o modelo de sociedade no qual as mulheres se especializam nas atividades domésticas mesmo que essas atividades sejam materialmente e simbolicamente recompensadas. O modelo de sociedade perseguido é o da universalização e da paridade do emprego, sendo que os cuidados com os dependentes seriam compartilhados no âmbito das próprias famílias, e também pela sociedade, seja através de provisões do Estado, seja pelo cumprimento das responsabilidades/obrigações das empresas para sustentar as funções sociais da maternidade e da paternidade, seja através de serviços adquiridos no mercado.

A dificuldade com esse modelo universalista de des-privatização dos cuidados familiares é que nem todas as atividades realizadas na esfera familiar podem ser transferidas para instituições externas. De fato, a experiência internacional mostra que mesmo naqueles países que contam com um amplo sistema público de cuidados com os dependentes, a dedicação à família ainda é uma tarefa assumida desproporcionalmente pelas mulheres. Há, também, fortes evidências que as mulheres, como um grupo, continuam, nesses países, penalizadas pelo mercado de trabalho que a elas reserva as ocupações mais precárias e hierarquicamente inferiores em relação aos homens.

Desse modo, a expansão dos suportes institucionais como, por exemplo, a garantia trabalhista de licenças remuneradas para atender as necessidades do grupo familiar, a redução da jornada de trabalho que poderia deslocar o tempo dedicado ao trabalho para a família e a expansão do acesso à creches e pré-escolas não são suficientes. O modelo de sociedade que se funda na igualdade de gênero no mercado de trabalho requer também uma profunda alteração dos papéis culturais de gênero, especialmente a valorização do compromisso masculino com a esfera doméstica.

Tendo em vista um contexto de desigualdades que é multidimensional, várias estudiosas elaboraram um terceiro modelo que pretende superar a tensão entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares tendo como parâmetro a redistribuição mais igualitária entre homens e mulheres, pais e mães, do trabalho remunerado e não remunerado (Gornick e Meyers, 2003; Crompton, 1999).

As novas soluções propostas envolvem, como esperado, um conjunto formidável de mudanças em pelo menos três instituições sociais: o mercado de trabalho, o trabalho doméstico e as políticas públicas. Com relação ao mercado de trabalho trata-se de criar condições mais favoráveis para a conciliação entre trabalho e família para homens e mulheres, especialmente quando há filhos pequenos³.

O mercado de trabalho foi concebido tendo como norma um trabalhador homem, chefe de família, integralmente disponível ao trabalho remunerado⁴. Todavia, na atualidade, ao menos três questões cruciais precisam ser enfrentadas:

- a) o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, especialmente de cônjuges e mães e a conseqüente sobrecarga de trabalho acumulada pelas mulheres;

³: O Brasil não está entre os 34 países que ratificaram a Convenção “Trabalhos com Responsabilidades Familiares” (C156), adotada pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 1981. Os países que ratificaram essa convenção concordam “em tornar um objetivo da política nacional prover pessoas com responsabilidades familiares que estão inseridas ou desejam se inserir no mercado de trabalho a exercerem o seu direito sem serem submetidas a discriminação e na medida do possível sem conflito entre o seu trabalho e as responsabilidades familiares”.

⁴: As mulheres negras e pobres sempre estiveram ativas no trabalho informal e as próprias mulheres, de forma geral, com o início da industrialização eram ativas no mercado de trabalho. Porém, o modelo masculino de regulação do mercado de trabalho se impôs porque o trabalho feminino, mesmo necessário, não era visto como legítimo, era um desvio do ideal feminino da domesticidade. Por isso, os contratos de trabalho foram concebidos como envolvendo implicitamente uma contraparte feminina devotada aos cuidados da família.

- b)** as transformações nas estruturas de família, notadamente o crescimento das famílias compostas por chefes mulheres com filh@s para as quais a contribuição econômica dos pais é irregular ou inexistente,
- c)** as mudanças culturais relacionadas aos papéis de gênero que valorizam a autonomia e independência das mulheres.

Diante deste novo quadro é importante repensar a organização do mercado de trabalho que conta, cada vez mais, com trabalhadores de famílias monoparentais, i.e., com apenas um integrante, geralmente uma mulher, que é, ao mesmo tempo, provedora e cuidadora da família ou com famílias formadas por dois provedores, nas quais, as mulheres acumulam o trabalho remunerado e não remunerado.

O aumento das famílias compostas por dois provedores foi particularmente expressivo nas últimas décadas. Com efeito, a taxa de participação das mulheres cônjuges passou de 27% para 37,7% entre 1981 e 1990. Na década de 90 a taxa de participação continuou crescendo e passou de 47,0% para 49,1% entre 1992 a 2001 e está bem próxima à taxa de participação das mulheres chefes de família que é era de 51,1% em 2001 (Sorj, 2004).

No que diz respeito à divisão mais igualitária das tarefas domésticas, os homens teriam que deslocar um número apreciável de horas, hoje investidas no mercado de trabalho, para a esfera doméstica, enquanto que as mulheres, para aumentarem a sua participação no mercado de trabalho, teriam que transferir horas de trabalho da casa para o mercado. E, finalmente, esse modelo depende da expansão das políticas governamentais de apoio ao trabalho de cuidado d@s filh@s, particularmente à provisão de creches e pré-escolas e de escolas em tempo integral. Se essas mudanças só podem ser realizadas a médio e longo prazo, elas podem servir como referência para orientar a reflexão crítica do estado atual da divisão sexual do trabalho na sociedade brasileira e servir de norte para a formulação de demandas de políticas de promoção da igualdade de gênero.

GÊNERO, TRABALHO E FAMÍLIA

As assimetrias de gênero no mercado de trabalho especialmente no que diz respeito às oportunidades ocupacionais e a qualidade do vínculo laboral estão fortemente associadas às concepções e práticas tradicionais de cuidados com a família. Essa situação persiste mesmo para além do período em que o cuidado com filhos pequenos é mais exigente.

Com efeito, a inserção das mulheres no mercado de trabalho é muito mais sensível ao tipo de família que está incluída que a dos homens⁵. Como mostra a Tabela 1, os indicadores das mulheres variam muito mais que os indicadores dos homens. A taxa de participação dos homens independe da estrutura familiar e nunca é inferior a 84,7%. Para as mulheres, dependendo da estrutura familiar na qual se insere, a taxa de participação pode variar entre os extremos de 86,9% a 55,3%.

Enquanto que para os homens a presença de filhos praticamente não afeta a sua participação no mercado de trabalho, para as mães o impacto dos filhos é significativo. Por exemplo, para o homem chefe de uma família, composta por um cônjuge e filhos com idade inferior a 14 anos e sem parentes, a taxa de participação registrada em 2001 foi de 97%. Para a mulher cônjuge, neste mesmo tipo de família, a participação no mercado de trabalho cai para 60%.

O ônus das responsabilidades domésticas das mulheres fica mais evidente ainda quando vemos que as que mais participam do mercado de trabalho moram sozinhas e não formam famílias (a taxa de participação das mulheres pertencentes a famílias unipessoais foi de 86,9%, e dos homens foi de 93,1%), enquanto que os homens que mais participam do mercado de trabalho são aqueles que formam uma família e têm filhos dependentes com ou sem parentes (97%) ou moram com uma ou mais pessoas sem laço de parentesco (97,9%).

⁵ Para uma análise mais detalhada ver Bila Sorj (2004).

Vejamos se a presença de filh@s condiciona as oportunidades laborais dos cônjuges. Enquanto que 69,9% das cônjuges de casal sem filh@s participam do mercado de trabalho, este percentual se reduz em 10 pontos para aquelas que têm filh@s dependentes sem a presença de parente (60%). Todavia, não são apenas os compromissos com os cuidados das filh@s pequen@s que penaliza a participação das cônjuges no mercado de trabalho. As mulheres chefes sem cônjuge, com pelo menos um/a filh@ dependente (famílias monoparentais), com e sem parentes, apresentam taxas de participação no mercado de trabalho (cerca de 79%) superiores a das cônjuges com filh@s, com ou sem parentes. Esse dado revela que, além da maternidade, a conjugalidade também exerce um poder de retração da participação das cônjuges no mercado de trabalho. Lena Lavinás (2005) formula a hipótese que o custo social da conjugalidade (relações de subordinação e dependência) é assumido muito mais pelas mulheres do que pelos homens, afetando diretamente sua trajetória ocupacional. Ele seria, inclusive, maior que os custos da maternagem e dos cuidados com os filh@s. As mulheres são duplamente penalizadas no mercado de trabalho, por serem mães e esposas.

Com relação ao nível de rendimentos, observamos que os homens, em qualquer posição na família e em qualquer estrutura familiar ganham muito mais que as mulh-eres. Os homens cônjuges de casais com pelo menos um/a filh@ dependente e sem parentes chegam a ganhar 105,4% a mais que as mulheres na mesma posição.

O salário das mulheres chega a crescer 60% dependendo do tipo de família que ela está inserida, enquanto o dos homens aumenta 51%. Para as pessoas que moram sozinhas (famílias unipessoais), o diferencial de rendimentos entre homens e mulheres é de 7,4%. Contudo, dentre as mulheres, as que moram sozinhas são as que obtêm o nível de renda do trabalho mais elevado (823,5 reais). Dentre os homens, os que têm um rendimento do trabalho maior são os que pertencem a estrutura familiar composta de casal com filh@s não dependentes e sem parentes (1003,7 reais).

Esses dados sugerem que as mulheres que se sobressaem no mercado de trabalho, ou seja, que conseguem obter um nível de renda mais alto e se inserir em empregos melhores estão sozinhas (quase 60% delas são empregadas com carteira de trabalho assinada, funcionárias públicas ou empregadoras). Elas não formaram ainda uma família, ou já formaram uma família e agora estão sozinhas, separadas e com filh@s já adultos que vivem em outros domicílios, constituindo, possivelmente uma outra família.

Tabela 1

Condições de trabalho de homens e mulheres de 25 a 50 anos por tipo de família no Brasil

	Taxa de participação		Salário no Trabalho principal		Horas médias Trabalhadas na semana	
	Hom.	Mulh.	Hom.	Mulh.	Hom.	Mulh.
Unipessoal	93.1	86.9	884.2	823.5	45.4	41.6
Duas ou mais pessoas sem parentesco	97.9	86.4	656.8	418.8	45.3	37.5
Chefe de casal sem filho	95.8	82.7	791.6	776.3	46.6	44.2
Cônjuge de casal sem filho	94.6	69.9	778.3	542.9	46.1	38.4
Chefe de casal sem filho com parente	95.3	86.3	568.2	549.5	46.5	42.5
Cônjuge de casal sem filho e com parente	94.0	63.2	472.2	331.6	43.9	37.5
Chefe de casal com filho dependente sem parentes	97.0	70.7	732.9	591.6	47.3	39.1
Cônjuge com filho dependente sem parentes	93.3	60.0	783.6	381.5	47.1	34.4
Chefe de casal com filhos independentes sem parente	93.2	76.5	1003.7	771.4	47.3	40.0
Cônjuge de casal com filhos independentes sem parente	88.2	59.2	922.4	466.0	46.3	36.2
Chefe de casal com filho dependente com parentes	97.0	78.1	649.5	587.3	47.3	41.7
Cônjuge com filho dependente com parentes	96.6	61.4	585.2	334.7	45.1	35.8
Chefe de casal com filhos independentes com parente	92.0	73.0	824.0	491.0	46.6	41.8
Cônjuge de casal com filhos independentes com parentes	93.1	55.3	489.1	365.0	48.9	34.8
Chefe sem cônjuge com pelo menos um filho dependente (até 14 anos) sem parentes	93.3	79.6	599.2	396.1	45.9	39.4
Chefe sem cônjuge com todos os filhos com idade superior a 14 anos sem parentes	89.5	75.7	806.8	548.4	45.4	39.7
(Chefe sem cônjuge com pelo menos um filho dependente (até 14 anos) com parentes	84.7	79.1	585.3	440.6	46.1	39.6
Chefe sem cônjuge com todos os filhos com idade superior a 14 anos com parentes	91.0	72.1	934.4	470.0	47.6	41.2

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) de 2001

Tabela 2

Posição na ocupação de homens e mulheres com idade de 25 a 50 anos por tipo de família no Brasil

	% empregados com carteira, servidores públicos e empregados		% empregados sem carteira		% trabalhadores conta própria	
	Hom.	Mulh.	Hom.	Mulh.	Hom.	Mulh.
	Unipessoal	47%	59%	23%	24%	29%
Duas ou mais pessoas sem parentesco	63%	58%	20%	20%	15%	22%
Chefe de casal sem filho	56%	55%	18%	19%	26%	24%
Cônjuge de casal sem filho	55%	51%	17%	21%	25%	15%
Chefe de casal sem filho com parente	53%	44%	20%	15%	26%	30%
Cônjuge de casal sem filho e com parente	39%	41%	24%	24%	32%	18%
Chefe de casal com filho dependente sem parentes	51%	54%	18%	22%	29%	21%
Cônjuge com filho dependente sem parentes	55%	39%	19%	23%	24%	19%
Chefe de casal com filhos independentes sem parente	54%	48%	13%	22%	33%	28%
Cônjuge de casal com filhos independentes sem parente	50%	44%	19%	19%	27%	22%
Chefe de casal com filho dependente com parentes	51%	61%	18%	14%	30%	25%
Cônjuge com filho dependente com parentes	54%	40%	25%	21%	17%	18%
Chefe de casal com filhos independentes com parente	49%	54%	15%	25%	35%	17%
Cônjuge de casal com filhos independentes com parentes	36%	36%	29%	24%	35%	21%
Chefe sem cônjuge com pelo menos um filho dependente (até 14 anos) sem parentes	42%	45%	23%	35%	34%	17%
Chefe sem cônjuge com todos os filhos com idade superior a 14 anos sem parentes	51%	52%	17%	25%	31%	20%
Chefe sem cônjuge com pelo menos um filho dependente (até 14 anos) com parentes	41%	50%	20%	29%	34%	18%
Chefe sem cônjuge com todos os filhos com idade superior a 14 anos com parentes	51%	48%	15%	25%	30%	25%

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) de 2001

O trabalho remunerado e o trabalho não-remunerado, realizado comumente por mulheres na esfera privada, são duas dimensões do trabalho social que se encontram intimamente ligadas. Esta percepção da organização do trabalho social foi uma das principais contribuições dos estudos feministas. Em contraposição aos estudos convencionais da economia, que definem trabalho como aquele realizado apenas no âmbito no mercado de trabalho, as feministas consideram que devemos entender o trabalho como envolvendo duas dimensões: as atividades remuneradas realizadas no mercado de trabalho e as atividades não remuneradas realizadas no âmbito doméstico.

Estas duas dimensões do trabalho social estão desigualmente distribuídas entre os sexos na medida em que as mulheres, além de desenvolverem atividades remuneradas, são em geral as únicas responsáveis pelo trabalho doméstico e os cuidados com *as* filh@s. Assim, as mulheres não estão disponíveis, da mesma maneira que os homens, para o trabalho remunerado o que implica na sua incorporação ao mercado de uma maneira mais precária e inferiorizada.

O exame da jornada de trabalho remunerado é fundamental para identificarmos o peso que as responsabilidades familiares têm para as mulheres. Para os homens, as jornadas de trabalho são bem mais elevadas do que para as mulheres em todos os tipos de família. As mulheres, dependendo do tipo de família, trabalham de 34,4 horas semanais (cônjuges com filh@ dependente sem parente) a 44,2 horas, jornada oficial, no caso das chefes de casais sem filh@. Este dado revela que o cuidado com as crianças, que é uma atribuição culturalmente reservada às mulheres, reduz sua disponibilidade de integração nos empregos com jornada integral de trabalho.

As cônjuges com filh@s dependentes e com parentes já podem trabalhar mais uma hora por semana do que aquelas que não possuem outros parentes no domicílio. Aqui, podemos avaliar como a dependência das mulheres da presença de outros parentes no domicílio colabora para que tenham jornadas de trabalho mais elevadas em praticamente todos os tipos de família.

De acordo com os dados de posição na ocupação (Tabela 2), 35% das mulheres chefes sem cônjuge com pelo menos um/a filh@ dependente, sem parentes, tinham empregos sem carteira de trabalho assinada. Esses empregos são considerados os de menor qualidade que o mercado de trabalho oferece uma vez que

não estão regulados pela legislação e não dão acesso aos benefícios trabalhistas. Em muitos casos, os horários, devido a maior informalidade, podem ser mais flexíveis, permitindo conciliar o trabalho com a vida doméstica. Para a mesma estrutura familiar, mas com a presença de parentes, esse percentual cai para 29%, o que nos faz supor que novamente a presença de parentes permite uma inserção ocupacional de melhor nível.

Já os homens, nota-se que grande parte está empregada com carteira de trabalho assinada e a segunda forma de inserção no mercado de trabalho mais importante para eles é o trabalho por conta própria.

A análise até aqui empreendida mostra que, em termos gerais, as mulheres cônjuges ou chefes de famílias monoparentais com filh@as integram-se no mercado de trabalho através da participação em ocupação de menor qualidade quando comparadas às condições de trabalho dos homens, em qualquer posição na família, e, também, de mulheres que não têm filh@s. Como vimos, uma porcentagem significativa delas estão em ocupações informais sem a proteção dos direitos trabalhistas, trabalham em jornadas inferiores ao padrão estabelecido pela legislação trabalhista e seus rendimentos mensais são baixos.

A problemática da conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares, quando tratada sob a ótica das desigualdades raciais, revela que as mulheres negras encontram-se numa situação ainda mais desfavorável quando comparada a das mulheres não negras.

Em primeiro lugar, as mulheres negras participam mais do mercado de trabalho do que as mulheres brancas. Pesquisa realizada pelo Dieese (2005) constatou que em seis regiões metropolitanas, a taxa de participação das mulheres negras foi maior que a das brancas no biênio de 2004-2005. Em São Paulo, Belo Horizonte e Porto Alegre, a presença de mulheres negras foi superior em 3,6, 3,4 e 3,1 pontos percentuais a das não-negras. De maneira menos acentuada, essa situação foi encontrada no Distrito Federal, em Salvador e em Recife, onde esse diferencial foi de 2,0, 1,8 e 1,0 pontos percentuais. A maior participação das mulheres negras no mercado de trabalho pode estar associada a sua maior concentração em famílias com condições de vida mais desfavoráveis, o que, por sua vez, reduz ainda mais a capacidade de lidar com as pressões decorrentes das diferentes demandas da esfera do trabalho remunerado e da família.

Em segundo lugar, a participação das mulheres negras em estruturas familiares do tipo monoparental (mulher com filh@) é superior a das mulheres brancas. Em 2003, 14,3% das mulheres brancas e 16,1% das mulheres negras estavam incluídas neste tipo de arranjo familiar (UNIFEM/IPEA, 2005). Essas famílias são as mais vulneráveis, uma vez que dependem, em geral, de uma única provedora para o sustento da família. Sendo essa provedora uma mulher, as oportunidades no mercado de trabalho são duplamente limitadas, pela condição de gênero e raça.

Em terceiro lugar, as condições de inserção das mulheres negras no mercado de trabalho mostram que elas são as mais penalizadas. Em 2003, as mulheres brancas ganhavam, em média, 59,5% do que ganhavam os homens brancos, enquanto que as mulheres negras ganhavam 65% do rendimento médio dos homens do mesmo grupo racial e apenas 30% do rendimento médio dos homens brancos. (UNIFEM/IPEA, 2005).

A dupla desigualdade, de gênero e de raça, a que estão submetidas as mulheres negras no mercado de trabalho, alcança sua expressão mais eloqüente quando analisamos o emprego doméstico no país.

O emprego de domésticas na produção de bens e serviços é uma prática amplamente disseminada nas classes médias do país. Esta prática teve origem no período da escravidão e perdeu após a abolição quando assumiu o perfil de uma atividade remunerada (Melo, 1998).

Os serviços prestados pelas empregadas domésticas são um dos recursos privados que as famílias de maior poder aquisitivo utilizam, entre outras razões, para conciliar as demandas conflitivas entre trabalho remunerado e as responsabilidades familiares.

O emprego doméstico é um dos mais importantes nichos de ocupação feminina, especialmente de mulheres negras. Segundo dados da PNAD (UNIFEM/IPEA, 2005), em 2003, do total da população feminina ocupada, 16,3% eram trabalhadoras domésticas e do total das mulheres ocupadas no emprego doméstico, 58% eram mulheres negras.

O baixo reconhecimento do valor social desta ocupação se expressa na existência de uma legislação específica que não estende para essas trabalhadoras todos

os direitos assegurados aos/às trabalhador@s formais assalariad@s. O processo de formalização do emprego doméstico teve início em 1972 quando a profissão foi reconhecida através da Lei do Emprego Doméstico (Lei 5859/72).

A Constituição Federal de 1988 – em função de um forte movimento de apoio à extensão dos direitos trabalhistas às trabalhadoras domésticas (liderado pelo Sindicato das Empregadas Domésticas, pelo movimento feminista e pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher) – estendeu para as trabalhadoras domésticas muitos direitos que já eram assegurados a outr@s trabalhador@s, entre eles, a licença-maternidade. Entretanto, alguns benefícios ainda não foram estendidos a elas como: jornada de trabalho fixada em lei (atualmente a jornada de trabalho é fixada entre as partes), estabilidade durante a gestação, indenização por tempo de serviço, entre outros.

Apesar do aumento da formalização do emprego doméstico e do acesso a alguns dos direitos trabalhistas, a proporção de trabalhadoras domésticas com carteira assinada ainda era muito reduzida (26%) em 2003 e apresentava um diferencial de raça relevante. Assim, enquanto que 30% das trabalhadoras domésticas brancas tinham carteira assinada apenas 23,4% das negras estavam nesta mesma condição.

Outros indicadores sobre condições do trabalho doméstico, analisados pela pesquisa da UNIFEM/IPEA, mostram que o mesmo padrão de desigualdade racial se repete. As trabalhadoras domésticas negras recebem remuneração menor e realizam jornadas de trabalho mais extensas.

Do ponto de vista da evolução do trabalho doméstico nas últimas décadas é possível constatar que há uma tendência à redução do número de trabalhador@s doméstic@s que moram no lugar de trabalho, à formalização da atividade e, aliado a isso, o crescimento dos rendimentos. Podemos sugerir que esse serviço será, progressivamente, apenas acessível aos grupos sociais de maior renda. Isto significa que cada vez menos as famílias poderão contar com este tipo de solução para os conflitos entre trabalho e responsabilidades domésticas. Além do que, se a presença da trabalhadora doméstica permite que algumas famílias reduzam as tensões entre trabalho e família, para as trabalhadoras domésticas essa solução implica inserção ocupacional extremamente precária, o que dificulta a sua conciliação entre trabalho remunerado e não remunerado.

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E AS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Em conformidade com a Constituição Federal de 1988 que prevê um tratamento igualitário entre homens e mulheres, a legislação trabalhista vem sendo alterada no sentido da promoção de uma maior igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho. Vários dispositivos protecionistas e discriminatórios com relação à mulher, até então existentes, foram revogados, como as restrições ao trabalho noturno, prestação de horas extras e trabalho em lugares insalubres e perigosos. Por outro lado, em conformidade com os tratados internacionais ratificados pelo Brasil, foram introduzidas novas medidas que visam conter as práticas discriminatórias. Assim, ficaram proibidas as diferenças de salário, de exercício de funções, de critérios de admissão, de formação e promoção profissional por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Todavia, é necessário ressaltar que no que se refere às medidas de conciliação entre trabalho e vida familiar, a legislação trabalhista brasileira é muito tímida, apresenta um claro viés natalista e é desigual em relação às responsabilidades esperadas de mães e pais. Vejamos, primeiramente, os benefícios familiares assegurados pela legislação:

Licença Casamento

Por ocasião do casamento *os* empregad*as* têm direito a 3 dias de licença.

Estabilidade da Gestante

É vedada a dispensa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

Função compatível com a gestação

Em casos excepcionais, mediante atestado médico, é permitido à mulher grávida mudar de função, sem prejuízo do salário e demais direitos.

Pré-natal – dispensa do horário de trabalho

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

Licença em face de aborto não criminoso

Em caso de aborto não criminoso⁶, a mulher terá direito a um repouso remunerado de duas semanas.

Licença Maternidade

De 120 dias (16 semanas) de licença para a mãe, sem prejuízo do emprego e no valor igual ao último salário. Este prazo coloca a mulher brasileira em boa posição no cenário internacional, acima das 12 semanas prescritas na Convenção 95 da OIT (Trabalho e Maternidade, 1998). O salário-maternidade é integral e pago pela Seguridade Social⁷.

Licença Maternidade para mãe adotante

Garante às adotantes o recebimento de um salário no mesmo valor da remuneração mensal durante a licença que é variável de acordo com a idade da criança. No caso de adoção ou guarda judicial de crianças de até 1 ano, o afastamento é de 120 dias. O período de licença cai para 60 dias para quem

⁶: A realização do aborto só é permitida por Lei em casos de estupro ou de risco de vida da mãe, conforme Artigo 128 do Código Penal (Decreto Lei 2848/40).

⁷: Sobre a licença maternidade, vale ressaltar a constante tentativa de dificultar o acesso a este direito. O benefício é pago pelo INSS, mas atualmente, de acordo com a Lei 10.710/03, as empresas efetuam o pagamento (com posterior reembolso do INSS). A idéia é melhorar o acesso ao benefício para que as seguradas grávidas não precisem recorrer aos postos do INSS para recebê-lo. Esta questão sempre volta à tona e, no momento, retorna a discussão de o benefício da Seguridade Social ser pago novamente pelas empresas, pela tramitação do Projeto de Lei Complementar, PLP 123/04, direcionado às micro e pequenas empresas. Pelo projeto, as funcionárias destes tipos de estabelecimentos receberiam o benefício do INSS mediante apresentação nos postos do próprio INSS. Após atuação do CFEMEA, juntamente com a Secretaria de Políticas para as Mulheres, a parte que modificava o recebimento do benefício no substitutivo do relator da proposta foi retirada.

adota crianças de 1 a 4 anos. Já as mães de filh@ de 4 a 8 anos têm direito a 30 dias. A extensão do direito à licença maternidade para as mães adotivas é de 15 de abril de 2002.

Licença Paternidade

Visando assegurar a partilha das funções parentais entre pai e mãe desde o nascimento d@s filh@s, a Constituição de 1988 criou a licença-paternidade. Até ser regulamentada, a licença-paternidade será de cinco dias após o nascimento ou adoção de filh@, com ônus para o empregador.

Intervalos para Amamentação

A mãe tem direito, durante a jornada de trabalho a dois descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentar @ própri@ filh@ até que este complete seis meses de idade. Quando a saúde d@ filh@ exigir, o período de amamentação poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Creches

Nos estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 mulheres, com mais de 16 anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência @s seus/uas filh@s no período de amamentação. Essa exigência poderá ser suprida, também, por meio de convênios entre a empresa com outras entidades públicas ou privadas ou, ainda, mediante o sistema de "reembolso-creche" concedido como pagamento das despesas de creche de livre escolha da empregada mãe pelo menos até os seis meses de idade da criança. A implantação do sistema de reembolso creche dependerá de prévia estipulação em acordo ou convenção coletiva.

O leque de direitos trabalhistas acima mencionados se orientam, sobretudo, à proteção da mulher no momento da procriação ou para os cuidados dos filh@s nos primeiros meses de vida. A legislação não oferece nenhuma facilidade para que @s trabalhador@s possam conciliar trabalho e família ao longo do ciclo de vida familiar. As necessidades familiares são rotineiras e algumas vezes imprevisíveis, mas a legislação não prevê o acesso à licença remunerada para, por exemplo, a participação dos pais em reuniões e eventos escolares ou, ainda, para cuidar de membros da família acometidos de doenças graves. Ademais, está implícito no conjunto dos benefícios existentes que a reprodução e os cuidados dos filh@s são atribuições exclusivamente femininas.

Com exceção da **licença paternidade** – incorporada recentemente e inspirada na definição mais igualitária de família e nos direitos das crianças incorporados à Constituição de 1988 – os outros benefícios são reservados apenas para as mulheres. Finalmente, a legislação trabalhista não contribui para encorajar os pais a compartilharem dos cuidados com os filh@s. O direito à creche, por exemplo, é apenas assegurado às mulheres trabalhadoras. Da mesma forma, apenas as mães têm direito à estabilidade no período da reprodução que é garantida pela chamada “estabilidade da gestante”. Esta medida que protege a trabalhadora grávida contra a demissão arbitrária e sem justa causa não deveria ser estendida também àqueles que estão na eminência de se tornarem pais?

O exame daquilo que vem sendo negociado no âmbito dos acordos e convenções coletivas de trabalho podem fornecer um panorama das novas tendências relativas ao equilíbrio entre trabalho e vida familiar praticadas no mercado de trabalho. Algumas categorias profissionais estabelecem em convenções coletivas de trabalho novas cláusulas trabalhistas não previstas na legislação, ou ainda, ampliam a cobertura daqueles benefícios já assegurados em lei.

Estudo feito pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos captou a evolução de cláusulas trabalhistas relativas ao trabalho da mulher⁸, negociadas em convenções coletivas de trabalho entre 1996 e 2000 (DIEESE, 2003). O estudo concluiu que as cláusulas mais disseminadas nas negociações coletivas já são regulamentadas por lei⁹. Mostra também que algumas cláusulas negociadas conseguem ampliar os prazos dos benefícios já assegurados em lei e, em menor proporção, conseguem novos benefícios não contemplados na legislação trabalhista. Nestes dois últimos casos, o de ampliação e de inovação de benefícios, verifica-se que as cláusulas acordadas estão restritas a um pequeno número de categorias profissionais.

⁸: Embora o estudo mencionado não possa ser generalizado para o conjunto dos trabalhadores, os contratos coletivos selecionados para análise, por serem paradigmáticos, indicam as tendências gerais das negociações coletivas no país.

⁹: A repetição dos benefícios legais nos acordos e convenções coletivas é uma maneira de garantir o seu cumprimento mais efetivo e, em caso de infração, o sindicato pode defender o/a trabalhador/a.

Tabela 3

Distribuição das cláusulas relativas à Família (1996-2000)

CLÁUSULAS	1996		1997		1998	
	No	%	No	%	No	%
GESTAÇÃO	104	21	104	21	100	20,2
Estabilidade gestante	79	16	79	16	77	15,6
Função compatível à gestante	12	2,4	12	2,4	11	2,2
Liberação da gestante antes do término	3	0,6	3	0,6	3	0,6
Exame pré-natal	4	0,8	4	0,8	4	0,8
Atestado médico de gravidez	4	0,8	4	0,8	4	0,8
Primeiros socorros para parto	1	0,2	1	0,2	1	0,2
Informações sobre risco à gestante	1	0,2	1	0,2	0	0
MATERNIDADE/PATERNIDADE	239	48,3	241	48,7	244	49,3
Licença-maternidade	19	3,8	19	3,8	21	4,3
Licença-paternidade	31	6,3	32	6,5	33	6,7
Estabilidade pai	6	1,2	6	1,2	6	1,2
Garantias à lactante	18	3,6	18	3,6	18	3,6
- Licença-amamentação	3	0,6	3	0,6	3	0,6
- Intervalos para Amamentação	14	2,8	14	2,8	14	2,8
- Jornada de trabalho da lactante	1	0,2	1	0,2	1	0,2
Creche	58	11,7	58	11,7	58	11,7
Acompanhamento de filhos	46	9,3	47	9,5	47	9,5
Dependentes portadores de deficiência	9	1,8	9	1,8	9	1,8
Garantias na adoção	52	10,5	52	10,5	52	10,5
- Licença à mãe adotante	30	6,1	30	6,1	30	6,1
- Licença ao pai adotante	4	0,8	4	0,8	4	0,8
- Estabilidade adotantes	5	1,0	5	1,0	5	1,0
- Creche para filhos adotivos	12	2,4	12	2,4	12	2,4
Auxílio adoção	1	0,2	1	0,2	1	0,2
RESPONSABILIDADES FAMILIARES	74	14,9	73	14,7	72	14,5
Acompanhamento de cônjuges/familiares	25	5,1	25	5,1	25	5,1
Auxílio-educação	23	4,6	21	4,2	20	4,0
Auxílio dependentes	1	0,2	1	0,2	1	0,2
Assistência à saúde	25	5,1	26	5,3	26	5,3

Fonte: DIEESE. SACC - Sistemas de Acompanhamento de Contratações Coletivas

(1) Total de categorias que negociaram a cláusula em algum momento do período

(2) total pode não corresponder à soma das cláusulas, pois uma mesma categoria profissional pode ter conquistado mais de uma cláusula referente ao tema.

CLÁUSULAS	1999		2000		Total de Categorias ⁽¹⁾	
	No	%	No	%	No	%
GESTAÇÃO	100	20,5	99	20,3		
Estabilidade gestante	77	15,8	77	15,7	80	85,1
Função compatível à gestante	11	2,3	11	2	12	12,8
Liberação da gestante antes do término	3	0,6	3	0,6	3	3,2
Exame pré-natal	4	0,8	4	0,8	4	4,3
Atestado médico de gravidez	4	0,8	4	0,8	4	4,3
Primeiros socorros para parto	1	0,2	1	0,2	1	1,1
Informações sobre risco à gestante	0	0	0	0	1	1,1
MATERNIDADE/PATERNIDADE	237	48,7	237	48,2		
Licença-maternidade	18	3,7	17	3,5	21	22,3
Licença-paternidade	33	6,8	32	6,5	33	35,1
Estabilidade pai	6	1,2	6	1,2	6	6,4
Garantias à lactante	17	3,5	17	3,5	17(2)	18,1
- Licença-amamentação	2	0,4	2	0,4	2	2,1
- Intervalos para Amamentação	14	2,9	14	2,9	14	14,9
- Jornada de trabalho da lactante	1	0,2	1	0,2	1	1,1
Creche	58	11,9	58	11,8	58	61,7
Acompanhamento de filhos	47	9,7	48	9,8	47	50,0
Dependentes portadores de deficiência	9	1,9	9	1,8	9	9,6
Garantias na adoção	49	10,1	50	10,2	35(2)	37,2
- Licença à mãe adotante	27	5,6	28	5,7	31	33,0
- Licença ao pai adotante	4	0,8	4	0,8	4	4,3
- Estabilidade adotantes	5	1,0	5	1,0	5	5,3
- Creche para filhos adotivos	12	2,5	13	2,7	13	13,8
Auxílio adoção	1	0,2	0	0,0	1	1,1
RESPONSABILIDADES FAMILIARES	71	14,3	73	14,7		
Acompanhamento de cônjuges/familiares	25	5,1	26	5,3	26	27,7
Auxílio-educação	19	3,9	20	4,1	23	24,5
Auxílio dependentes	1	0,2	1	0,2	1	1,1
Assistência à saúde	26	5,3	26	5,3	23	24,5

Vejam algumas das garantias trabalhistas firmadas nas negociações coletivas que se relacionam às necessidades familiares, segundo o grau de cobertura das categorias profissionais beneficiadas (Tabela 3). Os benefícios mais negociados no ano 2000 por ordem decrescente foram: **estabilidade da gestante** (85%), **creches** (62%) e **acompanhamento de filh@s em questões de saúde** (50%). Os dois primeiros benefícios já estavam prescritos na legislação, o terceiro inova e é assegurado aos trabalhadores da categoria beneficiada, sem discriminação de sexo. Na seqüência temos a **licença-paternidade** que foi assegurada para 35% das categorias, a **licença à mãe adotante** para 33% (dois benefícios recentemente regulamentados), ambos já previstos em lei e, finalmente, comparece o abono de faltas para **acompanhamento de cônjuge/familiares para tratamento de saúde**, que não está previsto em lei e foi assegurado para 27% das categorias profissionais.

Alguns comentários sobre esses benefícios, relacionados à família e acordados em negociação coletiva, se fazem necessários. Primeiro, é importante reconhecer que as convenções coletivas de trabalho conseguem, em alguns casos, corrigir o viés de gênero contido na legislação trabalhista. Neste sentido, destaca-se a negociação do "reembolso creche" que em algumas categorias foi estendido aos pais também.

Observa-se, ainda, que na negociação de um novo benefício, não estipulado na legislação, como é o caso do **acompanhamento de cônjuges e familiares para tratamento de saúde**, parece haver maior preocupação em assegurá-lo para todos os trabalhadores independentemente do sexo. São sinais positivos indicando maior sensibilidade ao tema da conciliação entre trabalho e demandas familiares. Todavia, sua limitada abrangência mostra que ainda é muito difícil inovar nessa área. Para os principais atores do mundo do trabalho (sindicatos e empresários) predomina a noção que as responsabilidades familiares são um assunto de mulher. Na medida em que elas estão sub-representadas nestes fóruns, o reconhecimento do problema fica prejudicado. Além do que, o contexto econômico de crise não facilita a inovação de benefícios negociados. Pelo contrário, ambos atores adotam práticas defensivas e priorizam negociações de natureza econômica.

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E JORNADA DE TRABALHO

O modelo de sociedade no qual pais e mães dedicam-se de forma equilibrada ao trabalho remunerado e não remunerado requer que ambos possam reduzir as horas de trabalho remunerado. Quando a jornada de trabalho regulamentada é extensa, como a que temos no país, as dificuldades de realizar o modelo de igualdade de gênero proposto são imensas.

A jornada de trabalho padrão foi fixada pela Constituição de 1988, em 44 horas semanais ou 8 horas por dia. Por cada hora que exceder este limite as empresas devem pagar um prêmio, conhecido como "hora-extra". A remuneração dessa hora suplementar deve ser superior em pelo menos 50% ao valor da hora normal. Observa-se que além da jornada contratual, uma considerável parcela dos assalariados executam horas extras¹⁰.

A redução da jornada de trabalho é uma bandeira histórica do movimento sindical brasileiro para a qual convergem lideranças sindicais de diferentes correntes políticas. Em março de 2004 foi lançada uma campanha pela redução da jornada de trabalho, sem redução de salário pelas seis centrais sindicais do país: CAT – Central Autônoma dos Trabalhadores; CGT – Confederação Geral dos Trabalhadores; CGTB – Central Geral dos Trabalhadores do Brasil; CUT – Central Única dos Trabalhadores; Força Sindical e SDS – Social Democracia Sindical.¹¹

A campanha se propõe a lutar pela redução da jornada de trabalho como forma de gerar 2,8 milhões de novos postos de trabalho e, assim, contribuir para a redução do desemprego no país e para aumentar o emprego formal. No documento de lançamento da campanha os sindicalistas afirmam a título de conclusão que "a redução da jornada não se resume a um instrumento de combate ao desemprego,

¹⁰: http://www.csc.org.br/texto_artigos.php?ID

¹¹: <http://www.jornada.locaweb.com.br/index2.php>

mas contém a perspectiva de melhoria da qualidade de vida da classe trabalhadora. Portanto, é importante que a redução da jornada de trabalho integre-se a um conjunto de medidas que contemple a elevação do poder de compra dos salários e a melhor distribuição da renda e da riqueza do país”.

A proeminência das razões de mercado como justificativa da campanha pela redução da jornada de trabalho desconhece o potencial que essa demanda teria para uma redistribuição mais justa do trabalho (remunerado e não remunerado) entre os sexos.

Podemos entender essa omissão dos sindicalistas de duas maneiras. A primeira, pessimista, diria que os homens nunca concordariam em se engajar mais profundamente no trabalho não pago, muito menos, em dividi-lo igualmente com as mulheres, já que não teriam nada a ganhar. O tempo subtraído da jornada de trabalho seria, para os homens, investido no bem-estar de si mesmos. Este prognóstico se apóia na baixa participação masculina no trabalho doméstico mesmo em países que já reduziram a jornada de trabalho para patamares inferiores aos brasileiros. Na França, por exemplo, entre 1986 e 1999, os homens aumentaram em apenas dez minutos o tempo consagrado às tarefas domésticas (Hirata, 2002). A interpretação mais otimista sugere que o papel masculino está mudando e muitos pais gostariam de dedicar mais tempo principalmente aos cuidados d@s filh@s.

De qualquer forma, a redução da jornada de trabalho, sem prejuízo do salário, poderia ser um forte incentivo para os pais assumirem integralmente as responsabilidades paternas. E, em termos mais gerais, podemos supor que a mudança dos papéis masculinos seria facilitada se os homens pudessem contar com uma legislação trabalhista que reconhecesse a importância das necessidades familiares dos empregados, com uma gestão empresarial amigável ao equilíbrio entre trabalho e família e com o suporte governamental de creches, pré-escolas e escolas integrais. O contexto atual, ao contrário, caracterizado pela percepção de insegurança e ameaça de desemprego reforça a identidade masculina de provedor da família e empurra os homens para fora do domínio doméstico.

Apesar de todas as dificuldades que a mudança dos papéis masculinos enfrenta, o modelo hegemônico de masculinidade, tal qual conhecemos é, da mesma

maneira que a feminilidade, uma construção social e não uma fatalidade. Se isso é assim, ampliar a discussão da redução da jornada de trabalho tendo em vista outros critérios, que colocam a família e as tarefas domésticas no centro do debate, pode ter uma influência positiva na valorização do compromisso dos homens com as responsabilidades familiares.

Outra medida considerada adequada para romper a especialização feminina no trabalho doméstico se refere à introdução da jornada de trabalho a tempo parcial. Homens e mulheres poderiam optar por uma redistribuição do seu tempo entre o mercado de trabalho e a família. Entretanto, nos países em que esse regime de emprego foi adotado, os resultados são controvertidos. Na Europa, os empregos chamados de "atípicos" cresceram significativamente nas últimas décadas, mas foram ocupados, quase que exclusivamente, por mulheres, de tal forma que se criou uma nova modalidade de segregação ocupacional.

Ademais, os postos flexibilizados são aqueles que oferecem menores oportunidades de qualificação e treinamento, de incentivos à carreira e benefícios sociais estabelecendo novas desigualdades ocupacionais. Como consequência, manteve-se a dependência das mulheres dos rendimentos masculinos. Por estas razões, a flexibilização da jornada de trabalho, especialmente o emprego em tempo parcial, reforçaria o estatuto doméstico das mulheres em detrimento de sua identidade profissional (Walby, 2003).

No Brasil, o governo passado, evocando a necessidade de modernização da economia em consonância com a inserção competitiva no mercado global, promulgou medidas de flexibilização da jornada de trabalho, como o trabalho a tempo parcial e por prazo determinado. Estas medidas provisórias não foram renovadas pelo novo presidente do Brasil, Luiz Inácio Lula da Silva, e perdeu o seu efeito em janeiro de 2003.

O novo governo considerou que os objetivos da medida não foram plenamente atendidos, já que somente uma quantidade pequena de postos de trabalho foi criada. Manteve-se apenas o chamado "Banco de Horas" que é um sistema pelo qual a empresa pode diminuir ou aumentar a jornada de trabalho durante um período de baixa ou alta na produção, mediante a compensação dessas horas em outro período ao longo de um ano, sem redução do salário.

Todavia, o "Banco de Horas" é um arranjo que obedece apenas às necessidades das empresas sendo seu impacto sobre a qualidade da vida familiar pouco relevante.

Podemos concluir que as discussões que ocorrem no país sobre mudanças nos regimes de trabalho não estão preocupadas com os conflitos entre trabalho e família. Presume-se que tais conflitos dizem respeito apenas às mulheres, que os homens devem investir seu tempo prioritariamente no mercado de trabalho e que as mulheres devem combinar trabalho remunerado e trabalho não remunerado. Mas, um modelo que redistribua as oportunidades de homens e mulheres no mercado de trabalho requer novos arranjos trabalhistas que coloquem a igualdade de gênero no centro do debate

TRABALHO INFORMAL, FAMÍLIA E POLÍTICAS PÚBLICAS

Parcela significativa de trabalhador@s, sobretudo as mulheres, encontram-se em atividades que não estão reguladas pela legislação trabalhista. Além da legislação trabalhista e os benefícios por ela garantidos terem uma cobertura limitada, apresentam um forte componente regressivo. As trabalhadoras que têm mais necessidades e menos recursos são as que apresentam a menor probabilidade de estarem protegidas pela legislação trabalhista. A probabilidade de uma mãe trabalhadora usufruir dos benefícios da licença maternidade, sem prejuízo do seu salário, declina na medida em que essa mãe se encontra nos estratos de renda mais baixos do mercado de trabalho.

De fato, nas duas últimas décadas ocorreu redução do emprego formal. A variação foi negativa de 4,6%, nos anos 80, e de 5,1%, nos anos 90 (Sorj, 2004). O assalariamento com carteira de trabalho assinada, em 2001, absorvia a maior parcela de trabalhadores ocupados (42,7%), contudo essa proporção foi bem inferior à registrada em 1980, quando muito mais da metade dos trabalhadores estavam

inseridos na atividade econômica sob esta forma de ocupação. A contrapartida desse fenômeno de redução dos empregos formais foi o aumento da informalidade. O emprego sem carteira e o trabalho por conta própria, em 2001, já eram responsáveis por 22,1% e 20,9% do total de ocupados, respectivamente.

Várias autoras argumentam que o crescimento da informalidade nas décadas de 80 e 90 marca um novo padrão de absorção de mão-de-obra no mercado de trabalho. Enquanto que nas décadas anteriores, a informalidade tinha sua raiz na capacidade limitada de absorção de mão-de-obra pelos segmentos modernos, a novidade das últimas duas décadas é que o segmento formal passou a ser fonte de expulsão de mão-de-obra (Dedecca, 1998).

Como vimos, as mães encontram-se mais representadas em atividades informais do que os pais. Isso se deve, entre outras razões, à possibilidade de trabalhar em jornadas inferiores ao padrão estabelecido pela legislação trabalhista, o que facilitaria a dupla jornada de trabalho realizada no mercado e em casa. Entretanto, essa solução privada penaliza a qualidade do vínculo das mulheres com o mercado de trabalho.

Diante de um quadro de consolidação de um amplo mercado de trabalho caracterizado por atividades informais, o impacto da reforma trabalhista orientada pelo critério de igualdade de gênero tem efeitos limitados, quando se considera o mercado de trabalho como um todo e especialmente aquele no qual as mulheres estão predominantemente inseridas. Desta forma, é importante combinar mudanças dos marcos regulatórios do trabalho com políticas públicas de caráter universal que incidem diretamente nas oportunidades de inserção das mulheres no mercado de trabalho.

A seguir, procuraremos argumentar que a expansão das creches e pré-escolas é uma das medidas cruciais para aumentar a capacidade das famílias conciliarem o trabalho e as responsabilidades com o cuidado das filhas. Além disso, sendo uma política pública de caráter universal, promove o acesso de todas as crianças a esse benefício, independentemente do tipo de vínculo trabalhista que seus/as pais e mães mantêm no mercado de trabalho, seja ele formal ou informal, protegido ou não pela legislação trabalhista.

O cuidado das crianças como um bem social passou, nas últimas três décadas, por um complexo processo de legitimação no qual diferentes atores e concepções

adquirem visibilidade no cenário público reivindicando do Estado a provisão de equipamentos coletivos voltados aos primeiros anos da infância (Sorj, 2001).

Como consequência, a Constituição Federal de 1988 reconheceu a importância das instituições de educação infantil e atribuiu ao Estado o dever de oferecer esta modalidade de educação. Todavia, o Brasil ainda está muito longe de assegurar a sua população infantil uma cobertura universal de creches (0 a 3 anos) e de pré-escolas (4 a 6 anos). Apenas 39% dos domicílios com crianças de 0 a 6 anos têm acesso a este serviço (Sorj, 2004).

Procuraremos argumentar que o acesso de crianças às creches e pré-escolas desempenha um papel significativo na promoção de melhores oportunidades de inserção no mercado de trabalho para as mulheres. Como veremos a seguir, a possibilidade das mães contarem com esse equipamento educacional para seus/as filh@s aumenta sua participação no mercado de trabalho, proporciona a obtenção de rendimentos mais elevados e a inclusão em ocupações com jornadas mais longas.

A Tabela 4 mostra o impacto da educação infantil nas condições de trabalho das mulheres nos domicílios com crianças até 6 anos de idade frequentando creche ou pré-escola e sobre os domicílios cujas crianças não tem acesso a esse serviço.

Tabela 4
Características da inserção das mulheres segundo a frequência à creche ou pré-escola dos filhos com até 6 anos¹

	Filhos não frequentam a creche ou pré-escola	Filhos frequentam a creche ou pré-escola
Porcentagem de domicílios	61	39
Renda familiar per capita	167,9	249
Taxa de participação	52	64,3
Salário	273	422,6
Jornada de trabalho semanal	34,2	35,8

Fonte: Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios (Pnad) de 2001.

⁽¹⁾ Não está sendo considerada a frequência a escola, apenas creche ou pré-escola.

Em cerca de 39% dos domicílios brasileiros, as crianças com até 6 anos estão em creche ou pré-escola. Nesses domicílios a renda familiar per capita é cerca de 50% maior que os domicílios onde as crianças não estão em creche. As mães de crianças em creche têm uma taxa de participação no mercado de trabalho maior que as mulheres cujas filhas não estão em creche ou pré-escola. Essas mães conseguem trabalhar uma hora e meia a mais em relação as que trabalham, mas as filhas estão em casa. Também recebem salários 55% superiores. Evidencia-se que a creche é um mecanismo eficiente na conciliação de família e trabalho, tendo em vista que além de possibilitar às mães trabalharem, permite uma melhor inserção delas no mercado de trabalho.

Isso ocorre tanto para as mães que têm filhas bem pequenos (até 3 anos de idade) quanto para as que têm filhas um pouco maiores, como podemos observar nas Tabelas 5 e 6. Entretanto, o papel da educação infantil na conciliação do tempo entre trabalho e família, parece ser ainda mais eficaz para as mulheres com filhas maiores, provavelmente, porque as que têm filhas muito pequenos ainda estão amamentando e têm que dedicar uma parcela considerável do seu tempo a eles. As mães que têm filhas de 4 a 6 anos na creche ou pré-escola conseguem trabalhar mais três horas semanais que as que não têm os filhas na creche, enquanto que esse acréscimo no caso das mulheres com filhas até três anos é de apenas uma hora.

Tabela 5

Características da inserção das mulheres segundo a frequência à creche ou pré-escola das filhas de até três anos

	Filhos não freqüentam a creche ou pré-escola	Filhos freqüentam a creche ou pré-escola
Porcentagem de domicílios	74,1	25,9
Renda familiar per capita	171,4	226,3
Taxa de participação	50	60,2
Salário	283,2	426,2
Jornada de trabalho semanal	34,1	35,1

Fonte: Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios (Pnad) de 2001.

Tabela 6

Características da inserção das mulheres segundo a frequência à creche ou pré-escola d@s filh@s de 4 a 6 anos

	Filhos não freqüentam a creche ou pré-escola	Filhos freqüentam a creche ou pré-escola
Porcentagem de domicílios	38,5	61,5
Renda familiar per capita	125,5	227,4
Taxa de participação	55,0	63,0
Salário	208,0	384,9
Jornada de trabalho semanal	32,6	35,4

Fonte: Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios (Pnad) de 2001.

Nota: Não esta sendo considerada a frequência à escola, apenas creche ou pré-escola.

O impacto da educação infantil no aumento da participação no mercado de trabalho, na renda e na jornada de trabalho das mães ocorre para todas as camadas sociais da população. A Tabela 7 mostra a divisão dos domicílios com crianças de até três anos em quatro grupos segundo a renda familiar per capita. Para os 75% mais pobres, a renda familiar per capita dos domicílios com mulheres que têm filh@s em creche é praticamente a mesma dos domicílios que as filh@s não estão em creche. Entretanto, o salário das mães que deixam as filh@s na creche é bem superior ao das mulheres que não têm acesso a esse mecanismo. A diferença chega a ser 38% no primeiro quarto, ou seja, nos 25% mais pobres. O acesso à creche e pré-escola cria, pois, um círculo virtuoso no qual as mulheres que obtém pouco mais de renda no trabalho colocam as filh@s na creche e a possibilidade de deixar as filh@s na creche permite que elas ganhem mais no trabalho.

A mesma coisa pode ser vista na Tabela 8 para os domicílios com crianças de 4 a 6 anos de idade. Em famílias com renda familiar per capita muito próxima, o fato das crianças estarem em creche e pré-escola faz com que as mães participem mais do mercado de trabalho, ganhem mais e tenham uma jornada de trabalho maior.

Tabela 7

Características da inserção das mulheres segundo a frequência à creche ou pré-escola d@s filh@s de até 3 anos de idade por quarto de renda

	Filhos não freqüentam a creche ou pré-escola	Filhos freqüentam a creche ou pré-escola
1º quarto da distribuição de renda		
Porcentagem de domicílios	74	26
Renda familiar per capita	34,2	35,6
Taxa de participação	43	49,1
Salário	54,3	75,1
Jornada de trabalho semanal	27,5	29,1
2º quarto da distribuição de renda		
Porcentagem de domicílios	77,4	22,6
Renda familiar per capita	111,6	111,4
Taxa de participação	47,6	60
Salário	158,2	189,1
Jornada de trabalho semanal	35	37,1
3º quarto da distribuição de renda		
Porcentagem de domicílios	76,5	23,5
Renda familiar per capita	224,8	222,6
Taxa de participação	56,2	69,4
Salário	275	317,5
Jornada de trabalho semanal	37,7	38,1
4º quarto da distribuição de renda		
Porcentagem de domicílios	64,9	35,1
Renda familiar per capita	733,7	948,5
Taxa de participação	66,8	74,9
Salário	821,8	1111,7
Jornada de trabalho semanal	38,3	37,3

Fonte: Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios (Pnad) de 2001.

Nota: Não esta sendo considerada a frequência à escola, apenas creche ou pré-escola.

Tabela 8

Características da inserção das mulheres segundo frequência à creche ou pré-escola d@s filh@s de 4 a 6 anos de idade por quarto de renda

	Filhos não frequentam a creche ou pré-escola	Filhos frequentam a creche ou pré-escola
1º quarto da distribuição de renda		
Porcentagem de domicílios	46,0	54,0
Renda familiar per capita	36,5	37,0
Taxa de participação	51,4	54,1
Salário	55,7	75,4
Jornada de trabalho semanal	27,5	29,6
2º quarto da distribuição de renda		
Porcentagem de domicílios	41,7	58,3
Renda familiar per capita	109,7	112,9
Taxa de participação	54,7	61,0
Salário	161,6	180,0
Jornada de trabalho semanal	34,6	37,0
3º quarto da distribuição de renda		
Porcentagem de domicílios	35,1	64,9
Renda familiar per capita	222,4	225,6
Taxa de participação	59,4	67,5
Salário	263,9	295,8
Jornada de trabalho semanal	37,7	37,7
4º quarto da distribuição de renda		
Porcentagem de domicílios	18,5	81,5
Renda familiar per capita	663,3	815,7
Taxa de participação	66,4	75,8
Salário	832,6	945,7
Jornada de trabalho semanal	37,3	37,6

Fonte: Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios (Pnad) de 2001.

O impacto do acesso à educação infantil sobre as oportunidades de trabalho das mulheres revela que este serviço é altamente eficaz em promover um equilíbrio entre as necessidades laborais e as responsabilidades familiares.

A Tabela 8 mostra outro dado relevante que merece ser destacado. O impacto da frequência das filhas de 4 a 6 anos à creche e a pré-escola sobre os salários e jornada de trabalho das mães das famílias mais pobres é superior ao das famílias mais ricas. Enquanto nas famílias pobres o salário das mães que têm filhas frequentando a pré-escola se eleva cerca de 35%, nas famílias mais ricas esse percentual cai para cerca de 14%. Com a duração da jornada de trabalho o mesmo padrão se repete: para as mães mais pobres, ter filhas frequentando a pré-escola possibilita aumentar a sua jornada de trabalho em duas horas (passa de 27,5 para 29,6), enquanto que para as mães mais ricas, com filhas na pré-escola, a jornada de trabalho permanece igual, cerca de 37 horas semanais. Assim, podemos concluir que o grupo de renda que mais se beneficia do acesso à educação infantil são os pobres.

Nesse sentido, a expansão das instituições de educação infantil de crianças de 0 a 6 é um poderoso mecanismo de promoção de igualdade de oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho. As mães de crianças em creches e pré-escolas têm uma taxa de participação no mercado de trabalho maior que as mulheres cujas filhas não frequentam essas instituições, além de receberem salários superiores e trabalharem jornadas de trabalho mais extensas.

O acesso às creches e pré-escolas tem, também, uma dimensão democrática, pois beneficia a inserção das mulheres no mercado de trabalho em todas as classes sociais. Mas, esse serviço é particularmente eficaz para as camadas mais pobres da população. Quando comparamos grupos de domicílios segundo a renda per capita, observamos que para os 25% mais pobres ter crianças de 4 a 6 anos frequentando a pré-escola eleva o salário da mãe em 35%, enquanto que para os 25% mais ricos este aumento é de apenas 14%.

O aumento dos investimentos públicos na educação infantil e na promoção de escolas em tempo integral permite tratar simultaneamente de três importantes problemas que a sociedade brasileira enfrenta atualmente: diminuir os níveis de pobreza das famílias, melhorar a qualidade da educação no país e promover uma maior equidade de gênero no mercado de trabalho.

CONCLUSÕES

As últimas décadas foram marcadas por uma profunda transformação no mercado de trabalho no país. O ingresso massivo de mulheres na força de trabalho alterou o modelo tradicional de especialização de gênero no qual cabia aos homens o papel de provedores das famílias e às mulheres de responsáveis pelos cuidados das famílias. O novo modelo que emerge é igualmente desigual pois admite que os homens continuem a investir seu tempo prioritariamente no mercado de trabalho e que as mulheres passem a combinar o trabalho remunerado e o trabalho não remunerado para a família.

O limitado reconhecimento público das demandas conflitantes entre trabalho e família perpetua a crença secular que os cuidados familiares são um assunto privado e predominantemente feminino, com importantes conseqüências negativas sobre a qualidade da inserção feminina no mercado de trabalho.

A promoção da igualdade de gênero implica um conjunto de transformações entre as quais se destaca a reforma da legislação trabalhista. Argumentamos que a mudança da legislação trabalhista, que tenha como objetivo aumentar os níveis de igualdade entre os homens e mulheres no mercado, pressupõe um conjunto de medidas entre as quais destacamos a redução da jornada de trabalho e a ampliação de direitos trabalhistas sem distinção de sexo. Destacamos ainda que, além das transformações no marco regulatório do trabalho, a ampliação do acesso à educação infantil, dada a sua natureza universal, permite incluir os trabalhadores em atividades informais, notadamente as mulheres, no mercado de trabalho em melhores condições. A melhoria do estatuto das mulheres no mercado de trabalho, por sua vez, potencializa relações de gênero mais igualitárias na família.

Essas mudanças representam, possivelmente, um passo importante para a realização de um modelo de sociedade em que a inserção no mercado de trabalho e a dedicação às responsabilidades familiares possam ser igualmente distribuídas entre homens e mulheres.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BECHER, Gary. 1981. **A Treatise on the Family**. Cambridge, Harvard University Press;

BRUSCHINI Cristina e LOMBARDI, Maria Rosa. 2003. "Capítulo Suplementar – Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990". In: MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). **As Novas Fronteiras da Desigualdade. Homens e Mulheres no Mercado de Trabalho**. São Paulo, Editora Senac;

DEDECCA, Claudio Salvatori. 1998. "Reorganização das relações de trabalho no Brasil. A flexibilidade é a única alternativa?". In: NETO A. M. de C. e CARVALHO R. A. A. de (Orgs.), **Sindicalismo e negociações coletivas nos anos 90**. Belo Horizonte, IRT/PUC;

CROMPTON, Rosemary (Org.). 1999. **Restructuring Gender Relations and Employment: the decline of the male breadwinner**. Oxford, Oxford University Press;

DIEESE. 2003. **Eqüidade de Gênero nas negociações coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher 1996-2000**. São Paulo;

DIEESE. 2005. "A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano: inserção marcada pela dupla discriminação". **Estudos e Pesquisas**, Ano II – No. 14 – Novembro;

GORNICK, Janet C. and MEYERS, K. 2003. **Families that Work. Policies for Reconciling Parenthood and Employment**. New York, Russell Sage Foundation;

HIRATA, Helena. 2002. "Reorganização da Produção e Transformações do Trabalho: uma nova divisão sexual?" In: BRUSCHINI, C. e UNBEHAUM, S.G. (Orgs.).

Gênero, Democracia e sociedade brasileira. São Paulo, Fundação Carlos Chagas/Editora 34;

LAVINAS, Lena. 2005. "Direitos previdenciários para donas de casa versus universalidade da proteção social no Brasil". **Revista Proposta**, Rio de Janeiro, Fase, março-abril;

LAVINAS, Lena e NICOLL, Marcelo. 2005. "Atividade e Vulnerabilidade: quais os arranjos familiares em risco?". Anais ABET, GT 6;

MELO, Hildete Pereira. 1998. "De criadas a trabalhadoras". **Revista de Estudos Feministas**, IFCS/UFRJ, vol.6, no.2;

PATEMAN, Carole. 1988. **The Sexual Contract**. Cambridge, Polity Press;

SORJ, Bila. 2001. "Child care as public policy in Brazil". In: DALY, M. (Org.), **Care Work. The Quest for Security**. Genebra, International Labour Office;


SORJ, Bila. 2004. "Trabalho Remunerado e Trabalho não-Remunerado". In: VENTURI, G., RECAMÁN, M. e OLIVEIRA, S.(Orgs). **A Mulher Brasileira nos Espaços Públicos e Privados**. São Paulo, Fundação Perseu Abramo;

SORJ, Bila. 2004. **Work and Family Responsibilities: a study about Brazil**. Genebra, ILO;

UNIFEM/IPEA. (2005). Brasil. **Retratos das Desigualdades. Raça e Gênero**;

WALBY, Sylvia. (2003). "As figuras emblemáticas do emprego flexível", In: MRUANI M. e HIRATA H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo, Senac.





ESTUDOS SOBRE QUESTÕES DE GÊNERO NA REFORMA SINDICAL

SILVIA CRISTINA YANNOULAS

Especialista em relações de gênero na Educação, na Ciência e no Trabalho, com ênfase na formulação de Políticas públicas. Professora-Pesquisadora Internacional da FLACSO/Brasil

INTRODUÇÃO

A incorporação dos problemas das mulheres trabalhadoras nas agendas públicas é relativamente recente quando comparada com outros temas. Suas demandas foram colocadas inicialmente pelos movimentos organizados de mulheres e depois pelos organismos internacionais (ONU e especialmente OIT), e deveriam passar a integrar as legislações nacionais (quando não contradizem o sistema da legislação nacional), porém encontram sérias dificuldades para ser veiculadas num contexto de ajuste estrutural e diminuição do gasto público (principalmente em políticas sociais). Por outro lado, os sindicatos nem sempre têm lideranças capacitadas para negociações coletivas, que pressionem pela realização destes direitos já reconhecidos.

"Portanto, trabalhar em direção à igualdade passa, necessariamente, por criar densidade social para a questão de gênero, de forma a promover a mudança no comportamento das trabalhadoras, dos trabalhadores, dos empresários e dos governos. Essa densidade constitui-se e pode ser avaliada pelo número de pessoas envolvidas e/ou sensibilizadas para esse trabalho e para a defesa desses pontos de vista, pela repercussão social que esses temas encontram e por mudanças de forma e de conteúdo na formulação de problemas e soluções para as questões que afetam os trabalhadores brasileiros em geral. Para isso, são necessárias várias atividades e iniciativas que visam a construir e a ampliar esse debate, as quais preparam as lideranças sindicais mulheres e homens, e organizam as trabalhadoras e trabalhadores nas empresas, estabelecendo diálogos e negociações com os setores empresariais e governamentais".¹

Com o interesse de contribuir na criação da mencionada "densidade social para a questão de gênero", tomaremos como ponto de partida para o desenho da metodologia deste estudo o processo de discussão e mobilização dos movimentos feminista e de mulheres ocorrido durante a tramitação da Reforma da Previdência

¹: DIEESE in: FIG/CIDA, Gênero no mundo do trabalho. I Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo de Gênero no Brasil, Brasília, 2000, p. 157.

no Congresso Nacional (2003)², com o objetivo de levantar as questões de gênero na Reforma Sindical atualmente em debate no Congresso Nacional.

O propósito principal do estudo aqui apresentado é problematizar, discutir e organizar as principais reivindicações das mulheres com relação à Reforma Sindical, visando sua posterior difusão em concordância com o propósito de construir uma ação feminista, propositiva e efetiva, em termos de relações mais equânimes e igualitárias no mundo do trabalho.

HISTÓRICO

Conforme destacado na página inicial do Jornal Fêmea de Janeiro/Fevereiro de 2004 (Ano XII, N. 132), as reformas de Estado seguem sendo prioritárias. O Presidente da Câmara dos Deputados criou, em 2002, as Comissões Especiais que deveriam discutir as reformas em curso (previdenciária, trabalhista, tributária e política), mesmo antes que as propostas do Executivo fossem encaminhadas ao Congresso Nacional. Desde então, o CFEMEA vem acompanhando sistematicamente os debates.³

Em 2003, iniciou-se e concluiu-se sem muita novidade a Reforma Tributária. Já no caso da Reforma da Previdência houve mudanças substantivas, e uma parte importante do debate sobre o projeto inicial do governo foi suscitada pelo movimento organizado de mulheres resultando em uma Proposta de Emenda Constitucional

² Ver: CFEMEA/FES-ILDES, *As Mulheres na Reforma da Previdência: O Desafio da Inclusão Social*, Brasília, Brasília, Dezembro de 2003.

³ Ver, entre outros (www.cfemea.org.br): "Reforma Tributária", *Jornal Fêmea*, Ano XI, N. 124, Brasília, Maio de 2003; "Campanha: o Olhar Feminino na Reforma Política", *Jornal Fêmea*, Ano XI, N. 128, Brasília, Setembro de 2003; "Inclusão das Mulheres na Reforma Política", *Jornal Fêmea*, Ano XI, N. 131, Brasília, Dezembro de 2003; CFEMEA/FES-ILDES, *As Mulheres na Reforma da Previdência: O Desafio da Inclusão Social*, Brasília, Brasília, Dezembro de 2003; e "Balanço de 2003 e perspectivas atuais", *Jornal Fêmea*, Ano XII, N. 132, Brasília, Janeiro/Fevereiro de 2004.

(PEC 227/04). A Proposta, aprovada em julho de 2005, tornando-se EC 47/05, aguarda a regulamentação pelo poder Executivo (e parte dessa Proposta de Emenda à Constituição retornou à Câmara dos Deputados, onde tramitará como PEC 441/2005). Já as Reformas Sindical e Política continuam em discussão no Congresso Nacional.

No que se refere especificamente à Reforma Trabalhista, o Governo Federal retirou do Congresso Nacional a proposta do Governo anterior sobre o tema. Paralelamente, deu lugar a um processo organizado de consulta sobre os principais problemas existentes na atual legislação trabalhista brasileira e na estrutura sindical vigente no País, para elaborar uma nova proposta de legislação na matéria.

No âmbito do Poder Executivo, o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES) finalizou em 2003 as discussões sobre a Reforma Trabalhista (entre outros temas fundamentais da política brasileira na atualidade), e encaminhou recomendações e sugestões. O Ministério do Trabalho e Emprego, pela sua vez, criou o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), tripartite e paritário, para continuar o debate e examinar as recomendações emanadas do CDES, consolidando o diálogo social como ferramenta para a discussão da necessária Reforma Sindical/trabalhista.⁴

Fizeram parte da Programação do FNT, em 2003, as Conferências Estaduais de Trabalho, sob a coordenação das Delegacias Regionais de Trabalho (DRTs), reunindo representantes de empregad@s, empregador@s, poderes públicos locais e entidades da área trabalhista. Seus resultados foram encaminhados na forma de relatório-síntese para a Comissão de Sistematização do FNT (via Coordenação do FNT), somando-se aos relatórios produzidos nas reuniões de trabalho sobre temas específicos, de caráter nacional (organização sindical, negociação coletiva, sistema de composição de conflitos, legislação do trabalho, normas administrativas sobre condições de trabalho, organização administrativa e judiciária, auto-gestão e informalidade, qualificação e certificação profissional), e às contribuições provenientes de entidades privadas e de órgãos públicos especializados em questões trabalhistas. Para cada tema previsto, o relatório-síntese destacou os pontos de consenso, as posições majoritárias que devem figurar como recomendação, e eventuais sugestões, nos casos de posições minoritárias consideradas dignas de registro.

⁴: Maiores informações sobre PNT, consultar: www.fnt.mte.gov.br

À Comissão de Sistematização, integrada por 21 membros titulares representantes d@s trabalhador@s, empregador@s e governo federal, cabe a tarefa de elaborar relatórios finais dos debates e negociações. Esses relatórios são encaminhados, para debate final e aprovação, à Plenária do FNT, integrada por 72 membros titulares⁵.

Com a conclusão da primeira etapa do FNT, direcionada a debater especificamente a denominada Reforma Sindical, os consensos atingidos sobre os três primeiros temas (organização sindical, negociação coletiva e sistema de composição de conflitos) durante as quatro reuniões da Comissão de Sistematização (janeiro-março de 2004), foram encaminhados à Plenária do FNT no mês de Março de 2004, no formato de relatório final e visando à elaboração de anteprojetos de lei sobre Reforma Sindical a serem debatidos no Congresso Nacional. O relatório final inclui os seguintes temas: a) organização sindical: modelo de organização sindical, representação e representatividade, garantias sindicais e sustentação financeira; b) negociação coletiva: estrutura e níveis de negociação, atores e instrumentos, conteúdos da negociação, relação com as normas jurídicas; e c) composição de conflitos: solução de conflitos individuais e coletivos; instrumentos de conciliação e arbitragem, papel do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e da Justiça do Trabalho.

Uma fase posterior do processo será o debate e proposta de Reforma Trabalhista (em sentido estrito), incluindo os demais temas da agenda tratada nas Conferências Estaduais de Trabalho. Entretanto, @s atores estratégic@s envolvid@s nas deliberações do FNT não duvidaram em qualificar a Reforma Sindical como o fundamento necessário para iniciar os debates relativos à Reforma Trabalhista, estritamente considerada.

Em sete de abril de 2004, o relatório final do FNT sobre Reforma Sindical foi entregue ao Presidente da República. Paralelamente, a Coordenação do FNT iniciou um processo de apresentação dos resultados atingidos no Fórum com divers@s

⁵ Dos 21 membros titulares da Comissão de Sistematização do FNT, 6 são mulheres (três da bancada do governo, uma da bancada d@s trabalhador@s, e duas da bancada empresarial—inclusive uma delas coordenadora da bancada). Dos 72 membros titulares da Plenária, somente 5 são mulheres (duas da bancada do governo e três da bancada dos trabalhadores).

interlocutor@s estratégic@s, como a Comissão Nacional de Direito e Relações do Trabalho (março de 2004), Tribunal Superior do Trabalho (junho de 2004), e Delegad@s Regionais de Trabalho das cinco regiões do País (julho de 2004). No mesmo sentido, as atividades já realizadas pela Comissão específica da Câmara dos Deputados foram: audiências públicas estaduais, audiências sobre o andamento do FNT, e seminário internacional com a participação de países que realizaram reformas trabalhistas.

Com a participação direta d@s trabalhador@s e empregador@s na formulação dos anteprojetos de lei, a expectativa era de que a tramitação da Reforma Sindical (e, posteriormente, da Reforma Trabalhista) no Congresso Nacional seria mais rápida e menos conflituosa do que normalmente ocorre com uma mudança tão complexa, num tema tão sensível. Mas os acontecimentos dos últimos meses permitem colocar em dúvida o fundamento de tal expectativa.

Em Junho de 2004, cinco anteprojetos de lei foram elaborados em versão provisória, contendo os consensos atingidos no FNT⁶. Entretanto, com o detalhamento desses anteprojetos, pontos que pareciam superados nas negociações sobre a Reforma Sindical voltaram a ser problema. Tanto representantes do empresariado como d@s trabalhador@s recuaram de alguns acordos ao perceber que a redação de um determinado dispositivo não acompanhava exatamente o que imaginavam ter sido objeto do acordo. Dos 234 artigos incluídos nos anteprojetos provisórios, só não houve acordo entre as três partes (empresariado, trabalhador@s e governo) em menos de 20, ou, dito de outro modo, mais de 90% da proposta foi consensuada, o que a princípio deveria facilitar em muito a tramitação no Congresso Nacional (prevista inicialmente pelo Governo Federal com posterioridade às eleições municipais de 2004). Porém, em fins de 2005, a proposta continua sendo debatida na Câmara dos Deputados, causando polêmicas entre parlamentares que querem voltar a promover audiências e discutir novamente as propostas relativas à organização sindical em 2006.

Apesar da tentativa de consenso no FNT, vários setores do sindicalismo têm criticado fortemente os acordos atingidos no seio do FNT, e em 2004 foi apresentada uma

⁶: Jornal DIAP, Ano VI, N. 992, Brasília, 29/06/2004, “Especial Reforma Sindical” (www.diap.org.br).

Proposta de Emenda Constitucional (PEC 314/2004, elaborada em conjunto pela ala esquerda da CUT e por sindicatos de advogados, em parceria com o deputado federal Ivan Valente (PT/SP), e assinada por 185 deputad@s de diferentes partidos da Câmara. Segundo as autor@s da proposta opositora, o objetivo é estender o debate sobre a Reforma Sindical para a base dos sindicatos, pois consideram que os acordos do FNT enfraquecem a organização d@s trabalhador@s e os direitos trabalhistas.

O ENFOQUE DE GÊNERO NA REFORMA SINDICAL

No processo de debate sobre a Reforma Sindical acima descrito está sendo analisada a possibilidade de implementação de mudanças importantes no que se refere às relações no mundo do trabalho no Brasil. Nesse sentido, as mulheres deveriam organizar suas idéias e demandas, de maneira a poder inserir suas reivindicações e evitar retrocessos decorrentes desse processo de Reforma Sindical. Esse é o objetivo principal deste estudo.

A análise dos documentos elaborados até hoje (julho de 2004)⁷ demonstra, de um lado, que a Reforma Sindical registra avanços consideráveis no que diz respeito

⁷: Além dos anteprojetos mencionados, na ordem cronológica: Fórum Nacional do Trabalho, Reforma Sindical e Trabalhista e Afirmação do Diálogo Social – Subsídios às Conferências Estaduais do Trabalho, Brasília, 2003; Fórum Nacional do Trabalho, Ata da Primeira Reunião da Comissão de Sistematização, 28 e 29 de Janeiro de 2004; Fórum Nacional do Trabalho, Relatório da Primeira Reunião da Comissão de Sistematização, 28 e 29 de Janeiro de 2004; Fórum Nacional do Trabalho, Relatório da Segunda Reunião da Comissão de Sistematização, 11-13 de Fevereiro de 2004; Fórum Nacional do Trabalho, Relatório da Terceira Reunião da Comissão de Sistematização, 17 e 18 de Fevereiro de 2004; Fórum Nacional do Trabalho, Relatório da Quarta Reunião da Comissão de Sistematização, 9-11 de Março de 2004; e Fórum Nacional do Trabalho, Reforma Sindical – Relatório da Comissão de Sistematização, Brasília, Março de 2004.

ao consenso entre as bancadas envolvidas (das trabalhador@s, do governo, e das empregador@s) sobre dois dos três temas anteriormente apontados (negociação coletiva e composição de conflitos), sendo mais difícil a construção do consenso entre as bancadas no que diz respeito à organização sindical; de outro lado, essa análise indica que, à maneira do que já aconteceu com a Reforma Previdenciária, não existiria uma vontade política explícita de contemplar as questões de gênero/raça nas propostas em discussão, apesar de que os pontos já incluídos na agenda da discussão dizem respeito as relações de gênero no mundo do trabalho, e mais especificamente às condições das trabalhadoras.

Uma leitura inicial do documento final elaborado e aprovado no contexto do FNT sobre Reforma Sindical – atual PEC 369/05, de autoria do Executivo Federal –, pela aridez e especificidade dos assuntos tratados, poderia induzir a pensar que não haveria questões de gênero a serem reivindicadas. Por outro lado, o documento base elaborado pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e debatido nos grupos de trabalho durante a Primeira Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (Brasília, 15-17 de Julho de 2004), não incluiu na sua redação original nenhuma menção sobre o tema da Reforma Sindical (ou Trabalhista), talvez induzindo erroneamente a pensar que esse tema não seria de interesse para as mulheres⁸.

⁸: “Tomamos por base para a elaboração das diretrizes, o Documento Contribuição da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres para as Conferências Estaduais, os 27 Relatórios-síntese das Conferências Estaduais e do Distrito Federal e as contribuições dos ministérios, fundações federais e empresas de economia mista, representando um volume expressivo de 3844 contribuições ao debate, explicitadas em programas e ações que foram concretizadas nas diretrizes aqui apresentadas.” (SPMulheres, Proposta de Diretrizes para uma Política Nacional para as Mulheres – I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres – Documento para os Grupos de Trabalho, Brasília, Julho de 2004, p. 9). Entretanto, o documento final aprovado na Plenária da Conferência inclui a Diretriz 87 (Eixo 1 – Enfrentamento da Pobreza): “Manutenção dos direitos existentes e ampliação de novos direitos na Reforma Sindical e Trabalhista que obedeçam aos princípios de igualdade e equidade de gênero”. (SPMulheres, I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres – Resultados da Plenária Final, Brasília, 17 de Julho de 2004).

Entretanto, gostaríamos de realizar uma "provocação à reflexão", indicando alguns itens que poderiam ser melhor debatidos e especificados, no contexto da Comissão Especial da Câmara dos Deputados que tratará do assunto.

A participação efetiva das mulheres nas discussões da proposta da Reforma da Previdência revelou que existe um caminho a percorrer, já iniciado, de pressão política para se obter uma legislação que contemple os anseios dos movimentos de mulheres, permitindo uma ação mais incisiva e coordenada em direção à obtenção dos resultados almejados, numa dupla perspectiva: a de evitar a aprovação de leis que levem à perda ou redução de direitos trabalhistas das mulheres, e paralelamente a de contribuir para a aprovação de dispositivos legais que melhorem as condições de trabalho das mulheres.

O QUE É NECESSÁRIO MELHORAR?

O documento final elaborado e aprovado no contexto do Fórum Nacional do Trabalho sobre Reforma Sindical, atual PEC 369/05, está organizado em quatro grandes itens: a) Conselho Nacional de Relações do Trabalho; b) Organização Sindical; c) Negociação Coletiva; d) Composição de Conflitos do Trabalho. Indicaremos alguns aspectos que poderiam ser melhorados, desde a perspectiva de gênero, no tratamento desses itens.

O Conselho Nacional de Relações do Trabalho

No que diz respeito ao primeiro item, gostaríamos de salientar que as orientações para a **composição do Conselho Nacional de Relações do Trabalho** não necessariamente garantem a participação igualitária de gênero – conforme já observado na própria composição da Comissão de Sistematização e na Plenária do próprio FNT. Durante a primeira reunião do Projeto "Intervindo para Mudar" (Brasília, maio de 2004), as sindicalistas presentes comentaram as dificuldades das

mulheres para participar nos órgãos de deliberação descritos (Conferências Estaduais de Trabalho, Comissão de Sistematização, Plenária, etc. do FNT), seja como titulares ou suplentes, como também na vida sindical num sentido mais amplo.⁹

O problema da escassa participação das mulheres nos organismos de deliberação e decisão sobre políticas públicas de trabalho já foi tratado por ocasião da análise da composição também tripartite e paritária do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) e dos Conselhos Estaduais de Trabalho (CETs)¹⁰. A problemática das questões de gênero ainda é muito débil nas diversas instâncias que formulam ou gerenciam as normas e as políticas públicas de trabalho, seja porque a participação numérica das mulheres é muito menor, seja porque sua participação não fomenta especificamente as questões de gênero.

É importante destacar que alguns partidos políticos já adotaram ações afirmativas em sua linha programática ou estatuto, e que as direções das principais centrais sindicais com assento no CODEFAT já adotaram políticas de cotas (FS, CGT, CUT, e SDS)¹¹. No entanto, as especialistas, mas acima de tudo as próprias militantes, destacam que é preciso trabalhar no preparo dos partidos políticos e sindicatos para o cumprimento das cotas, criar mecanismos que favoreçam a participação equitativa, e desenvolver ações que fortaleçam a liderança feminina e ampliem suas possibilidades de ocupar cargos de direção de forma paritária.

⁹: "As centrais sindicais indicaram os participantes trabalhadores, poucas vezes mulheres. Elas não eram convocadas, nem como suplentes". "As mulheres não conseguem chegar nos altos cargos da representação sindical. As poucas ativistas não temos filhos, ou somos divorciadas, ou viúvas, ou temos companheiros sindicalistas que compreendem nossa luta. E essas poucas nunca estão nos setores decisivos, como a área financeira ou a área internacional". Este tipo de declaração é recorrente, e foi objeto de comentários em reuniões anteriores com as parceiras sindicalistas.

¹⁰: Ver YANNOULAS, Sílvia (coord.), *A Convidada de Pedra*, FLACSO/Abaré, Brasília, 2004.

¹¹: Entretanto, o problema da participação das mulheres sindicalistas na condução não está resolvido nas direções das federações e sindicatos, sendo apenas implementado ao nível da Central Sindical.

Reconhece-se que a participação equitativa das mulheres nos espaços de representação política não é suficiente para promover a igualdade, mas trata-se da exigência mínima para iniciar o debate democrático.

No Congresso Nacional, por exemplo, foi observada uma alta correlação entre o sexo da legislador/a e suas considerações em matéria de gênero. A pesquisa de opinião entre os parlamentares federais, realizada em 1999 pelo CFEMEA, sobre os direitos das mulheres e segundo o previsto na Plataforma de Ação aprovada em Beijing¹² traz entre suas principais constatações:

"Com relação aos posicionamentos por sexo, observa-se que as parlamentares mulheres, praticamente em todas as questões, apresentam maior sintonia com as reivindicações dos movimentos de mulheres do que os parlamentares homens. Grandes diferenças de posicionamento por sexo evidenciam-se particularmente nas questões referentes às cotas no Legislativo, Executivo e Judiciário e à destinação de recursos para a LOA¹³, ou seja, exatamente nas questões que se referem à redistribuição de poder político e na questão de destinação orçamentária para a implementação de políticas públicas que possam combater as desigualdades de gênero. Em menor medida, evidenciam-se diferenças também significativas nas questões sobre o regulamento da proteção ao mercado de trabalho da mulher, o pagamento integral do salário maternidade pela Previdência Social e a criminalização do assédio sexual"¹⁴.

12: Entre os dias 4 e 15 de setembro de 1995, na cidade de Beijing, foi realizada a IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre Mulher, Igualdade, Desenvolvimento e Paz. Na denominada "Plataforma Mundial de Ação" (PAM), assinada pelo Brasil em 1995, foi incluído um grupo básico de medidas prioritárias recomendadas para os cinco anos posteriores.

13: Lei Orçamentária Anual.

14: RODRIGUES, Almira. Cidadania das mulheres e Legislativo federal: novas e antigas questões em fins do século XX no Brasil CFEMEA, Brasília, 2001, p. 83.

É bem certo que a participação de mulheres num âmbito de decisão como será o Conselho Nacional de Relações do Trabalho não necessariamente garante o cuidado com as questões relativas às relações de gênero e/ou às reivindicações das trabalhadoras, porém também está comprovado que um aumento no número de mulheres que participa é normalmente acompanhado de um aumento e uma melhora no tratamento dessas questões. Também é certo que não seria possível, a princípio, estabelecer cotas para mulheres nos Conselhos desta natureza por estarem constituídos com base na representação de bancadas (trabalhador@s, empresári@s e governo), e que as organizações sindicais incluídas, na sua grande maioria, contam com normas internas sobre o tema. Entretanto, poderia ser incluída uma forte recomendação no sentido de que sejam indicadas mulheres entre os representantes titulares e suplentes de cada uma das bancadas no Conselho Nacional de Relações de Trabalho.

Sobre as **atribuições do Conselho Nacional de Relações de Trabalho** são apontadas: propor diretrizes de políticas públicas e avaliar programas e ações governamentais no âmbito das relações de trabalho, subsidiar a elaboração de pareceres sobre projetos legislativos na área em tramitação no Congresso Nacional, propor resoluções e instruções normativas sobre assuntos afetos, estabelecer critérios para a utilização de recursos do Fundo Solidário de Promoção Sindical, entre outras. Poderia ser incluído, neste caso, o estabelecimento de quesitos de sexo/gênero e raça/cor em todos os programas, estudos e pesquisas financiados pelo Fundo¹⁵, viabilizando o desenvolvimento de indicadores e de índices periódicos que possibilitem avaliar as desigualdades de gênero no mundo sindical e do trabalho, ou ainda a necessidade de observar as questões relativas à promoção da equidade de gênero no cumprimento destas atribuições como um todo.

Voltando ao exemplo do CODEFAT, um passo fundamental na consideração das questões de gênero nas políticas públicas de trabalho financiadas com recursos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) tem sido o estabelecimento de quesitos de

¹⁵: Caberá ao Fundo Solidário de Promoção Sindical custear as atividades do Conselho Nacional de Relações de Trabalho, bem como os programas de valorização da organização sindical, estudos e pesquisas nas áreas de economia, saúde d@s trabalhador@s, meio ambiente e de relações de trabalho.

sexo/gênero e raça/cor em todos os sistemas de informação sobre o mercado de trabalho e programas financiados pelo FAT. As políticas de educação profissional foram pioneiras no cumprimento dessa diretriz (através das fichas de identificação das participantes dos cursos de formação profissional).¹⁶ Esse tipo de registro foi ampliado a todos os mecanismos e dimensões da política pública de trabalho e renda (crédito, intermediação, informação sobre o mercado de trabalho, etc.), a partir do estabelecimento do SIGAE (Sistema de Informações Gerenciais sobre Ações de Emprego), cuja implantação começou em 1999. No entanto, tem exigido amplo e continuado trabalho de sensibilização e esclarecimento para preparar os Estados e Parceiros Nacionais para a aplicação desses quesitos, bem como vencer as resistências à sua adoção.¹⁷

A Organização Sindical

Sobre o item do documento final do FNT que diz respeito à organização sindical, pensamos duas questões decorrentes da perspectiva de gênero, relativas à definição de diálogo social e à representatividade.

Por um lado, a restrição no conceito de **diálogo social**, conforme definida no documento ao tratar da organização sindical (e também da negociação coletiva), a

¹⁶: “O PLANFOR, cumprindo seu compromisso com a Convenção 111 da OIT, desde o início impôs o registro (autoclassificatório) da variável raça/cor nas estatísticas da qualificação profissional. As reações contra essa prática, foram de forte resistência e constrangimento. Hoje, as resistências foram resolvidas, e as estatísticas do PLANFOR para o período 1995-2002 mostram participação média de 45% de pessoas de cor preta e parda nos programas de qualificação profissional, que contam também com projetos e programas localizados voltados para esse público alvo.” (MEHEDFF, Carmen, Trabalho, Renda & Participação Social, Editora Plano/FLACSO, Brasília 2002, p. 54).

¹⁷: Essas apreciações foram feitas em 2002 pela Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego, respondendo ao questionário do componente consulta aplicado por pesquisa da FLACSO (ver YANNOULAS, Sílvia (coord.), A Convidada de Pedra, FLACSO/Abaré, Brasília, 2004).

um sistema tripartite, considerando que existem movimentos sociais organizados (de mulheres, de negr@s, etc.) que poderiam estar contribuindo de maneira efetiva ao diálogo social almejado.

O problema da restrição do diálogo social ao tripartismo vem sendo enfrentado no âmbito institucional do MERCOSUL, através da criação, em 1995, do Fórum Consultivo Econômico e Social (FCES). Posteriormente foi criada a Reunião Especializada da Mulher (REM) que integra a estrutura institucional do MERCOSUL na condição de órgão assessor do Grupo do Mercado Comum, reunindo as representações governamentais responsáveis pelas políticas públicas em relação às mulheres dos países membros (no caso brasileiro, a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres), zelando pela aplicação dos princípios contidos no Tratado de Assunção e em seus instrumentos complementares (por exemplo, a Declaração Sócio-laboral), funcionando como uma instância propositiva na institucionalidade do MERCOSUL. Talvez pudesse ser um mecanismo viável para a incorporação de outros atores relevantes no diálogo social almejado no seio do Conselho Nacional de Relações do Trabalho.

Por outro lado, há a delimitação da **representatividade** à proporcionalidade de trabalhador@s sindicalizad@s com relação aos tralhador@s empregad@s, ou ainda à quantidade de Unidades da Federação, regiões e/ou setores econômicos incluídos na Central Sindical, sem levar em consideração as questões de gênero, especialmente importantes no que diz respeito aos ramos de atividade com ampla participação feminina entre @s trabalhador@s (por exemplo, bancári@s, docentes, entre outr@s).

O crescimento da força de trabalho feminina foi acompanhado nos anos 70 de um aumento mais que proporcional das taxas de sindicalização das mulheres. Entre 1970 e 1978, o número de trabalhadoras sindicalizadas aumentou 176% enquanto sua participação no mercado de trabalho cresceu 123%. No caso dos homens, para efeitos de comparação, o crescimento da sindicalização foi de 87% e da PEA masculina de 67%.

"Essa mudança significativa da sindicalização das trabalhadoras relaciona-se principalmente com a reativação e combatividade do movimento sindical no final dos anos 70 e com o impacto sobre as trabalhadoras

do amplo movimento de mulheres surgido em meados dessa década, dentro deste os grupos feministas que buscaram incluir e influenciar demandas e movimentos”¹⁸.

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

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

Numa tentativa de enfrentar esse tipo de problemas, surgiram nessa década os primeiros congressos de trabalhadoras e, conseqüentemente, as comissões ou secretarias de mulheres das centrais sindicais, cumprindo o duplo papel de introduzir no movimento sindical o debate sobre as discriminações nos mercados de trabalho e abrir o leque de atuação das mulheres nos sindicatos. Também permitiram a organização das trabalhadoras para participar em atividades de abrangência nacional, como foi a for-

¹⁸: BENTO, Maria A. S. (org.), Ação afirmativa e diversidade no trabalho. Desafios e possibilidades, CEERT/Conselho Regional de Psicologia SP, São Paulo, 2000, p.43.

mulação da "Carta das Mulheres aos Constituintes", proposição de diversos setores de mulheres mobilizadas entregue aos Constituintes no intuito de inscrever os direitos das mulheres bem como a igualdade entre homens e mulheres na Constituição de 1988. A organização dos congressos e a criação das comissões nem sempre foi bem aceita pelos dirigentes sindicais homens, pois viam naquelas tentativas o risco de uma "divisão da categoria" frente a uma suposta "unidade de classe", entendida como homogeneidade total. Nos anos 90, pela sua vez, foram duramente discutidas e finalmente implementadas cotas mínimas para a participação de mulheres nas direções das centrais sindicais (CUT, CGT, FS e SDS). Segundo o estudo da Articulação de Mulheres Brasileiras, há duas entidades trabalhistas em cujas categorias o número de mulheres é significativo: a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), e a Confederação Nacional dos Bancários (CNB), que adotaram a política de cotas.¹⁹

Negociações Coletivas

No que diz respeito ao item **negociações coletivas**²⁰, o documento final do Fórum Nacional do Trabalho define como premissa a formação de uma base de dados e estatísticas sobre negociações coletivas e seus instrumentos normativos,

¹⁹: ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, Políticas Públicas para as Mulheres no Brasil. 5 anos após Beijing, Brasília, 2000.

²⁰: Através das negociações coletivas, concebidas como ações estratégicas de longo prazo, se fixam as condições de acesso, remuneração e exercício do trabalho que serão aplicados à categoria profissional ou setor durante um determinado período de tempo, além de articular os esforços de organização, debate com as categorias profissionais e acompanhamento cotidiano dos locais de trabalho. As negociações coletivas só abrangem diretamente às/aos trabalhador@s com carteira assinada, representados pela sua entidade de classe. No entanto, seu alcance não se limita ao setor formal, atingindo indiretamente às/aos demais trabalhador@s porque as condições e organização do setor formal sinalizam e fornecem parâmetros para a economia informal. Por outro lado, algumas das categorias profissionais incluídas têm presença expressiva de mulheres (por exemplo, têxteis ou vestuário do estado de São Paulo, bancários em nível nacional, entre outras).

fundamentais para a consolidação do diálogo social e de uma política trabalhista consistente. Entretanto, não especifica a necessidade de realizar um levantamento discriminado, por exemplo, das cláusulas que dizem respeito à igualdade de gênero. Ou ainda, não estabelece que o conteúdo do novo marco normativo da negociação coletiva deva considerar como aspecto relevante o fim da discriminação e a promoção da igualdade de gênero no trabalho e no emprego, apesar de que a Constituição, a legislação trabalhista em vigor e as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil instam a formular esse tipo de ações.

"Sem esquecer outras esferas da ação sindical e da atuação social e política em que as iniciativas relacionadas ao trabalho da mulher devem ser equacionadas, é preciso desenvolver e aperfeiçoar a negociação coletiva como um espaço no qual podem ser estabelecidos parâmetros para a igualdade, a proteção e o incentivo ao trabalho da mulher. Além disso, esse é um momento privilegiado para o debate da igualdade entre homens e mulheres nas categorias profissionais, no interior das entidades sindicais e também na mesa de negociação com o setor patronal"²¹.

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

"Atualmente, há uma concordância entre as sindicalistas e mesmo entre parte dos sindicalistas de que a adoção das cotas produziu uma mudança importante na cultura sindical ao garantir a visibilidade para questões silenciadas e para demandas não vocalizadas e não representadas nos

²¹: DIEESE, Equidade de Gênero nas Negociações Coletivas – Pesquisa DIEESE, Número 13, Novembro de 1997, p. 5.

espaços de poder das entidades sindicais. No entanto, no debate recente critica-se a política de ocupação de cargos nas direções sindicais pelo fato dela não assegurar que as mulheres empossadas sejam 'de fato agentes dos interesses de gênero'(...) nem que estes interesses tenham presença efetiva na agenda e nas ações sindicais. (...) Alerta-se também para a ausência neste debate da questão da discriminação racial e para o fato de que a representação das mulheres negras permanece excluída da discussão que envolve as cotas e as políticas afirmativas"²².

Pesquisas realizadas pelo DIEESE²³ mostram que as questões de gênero não têm sido tratadas com a relevância pertinente nas negociações coletivas, sendo consideradas secundárias nas campanhas e nas mesas de negociação. Os fatores que condicionam esse tratamento são diversos. Devemos considerar, primeiramente, que o período considerado pelo estudo do DIEESE foi marcado pela adversidade na negociação, devido ao contexto geral da economia brasileira (taxas de crescimento baixas, taxas de desemprego altas, tentativas de flexibilização de direitos trabalhistas pelo empresariado e pelo Governo Federal, entre outros). Além disso, e como fatores intrínsecos à temática da equidade de gênero no mundo do trabalho, é preciso destacar: a falta de conhecimento dos atores envolvidos nas mesas de negociação, principalmente no que diz respeito à informação e argumentação em defesa dos direitos das trabalhadoras; o predomínio de negociadores homens; a pouca receptividade por parte do empresariado às cláusulas sociais no geral e de gênero em particular; entre os fatores mais significativos.

22: ARAÚJO FERREIRA, Ângela & MARQUES, Sônia, "Espaço Público: Inovação Espacial ou Social? in: Revista Electrónica de Ciencias Sociales N. 6, Universidad de Barcelona. Espanha, 2000, p. 21.

23: Ver: DIEESE, Equidade de Gênero nas Negociações Coletivas – Pesquisa DIEESE, Número 13, Novembro de 1997; CUT/CGT/FS/DIEESE, Mapa das questões de gênero. Perspectivas para a ação sindical frente as transformações no mundo do trabalho, São Paulo, 1999; e DIEESE in: FIG/CIDA, Gênero no mundo do trabalho. I Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo de Gênero no Brasil, Brasília, 2000.

Um estudo recente publicado pelo CFEMEA²⁴ aponta um tema que preocupa especialmente, considerando a proposta da livre negociação coletiva entre trabalhador@s e empresári@s: é a preparação de uma liderança sindical feminina que permita a colocação da problemática específica das mulheres no mercado de trabalho. Também se atribui especial importância à sensibilização de lideranças empresariais e creditícias. O papel d@s empresári@s e das instituições de crédito revela-se crucial na integração econômica e social das pessoas excluídas do mercado de trabalho, assim como na eliminação das formas encobertas de discriminação. Não é fácil estabelecer um diálogo frutífero com @s empresári@s sobre o tema da discriminação, pois existe uma grande dificuldade para identificar as ações de discriminação que ocorrem em seu âmbito de ação, bem como suas causas e conseqüências.²⁵

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

Dentre os fatores destacados, o domínio da temática pelos negociadores sindicais homens, e a inclusão de mulheres nas mesas de negociação dizem diretamente respeito à organização sindical, sendo que as condições estruturais e conjunturais políticas e econômicas do País bem como a sensibilização do empregado (e da sociedade no geral) são fatores que escapam ao espaço de governabilidade do movimento sindical e dizem respeito à ação conjunta de múltiplas instâncias (Estado, ONGs, organismos internacionais, etc.).

24: Ver: CFEMEA/CIDA, Dossiê Políticas Públicas e Relações de Gênero no Mercado de Trabalho, Brasília, Novembro de 2002.

25: Ver: OIT/MTb, Encontro Tripartite sobre Implementação de Políticas voltadas à Diversidade. Relatório, São Paulo, Outubro de 1996; e OIT/MTb, Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção da Igualdade no Emprego. Relatório, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Julho de 1997.

Composição de Conflitos no Trabalho

Finalmente, no que diz respeito ao capítulo do documento que trata da **composição de conflitos no trabalho**, pensamos que seria interessante destacar o papel que poderiam realizar a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, e especialmente o Programa de Combate à Discriminação no Trabalho e na Profissão, na resolução institucional dos conflitos de trabalho que dizem respeito às questões de diversidade no geral, e das relações de gênero e raça/cor em particular.

O Programa de Combate à Discriminação no Trabalho e na Profissão vêm sendo desenvolvido pelo Governo Brasileiro (Programa "Brasil Gênero e Raça", Ministério de Trabalho em parceria com o Ministério da Justiça), desde setembro de 1995, com o intuito de implementar uma política que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho, conforme disposto pelas Convenções N. 100, 111 e 159 da OIT ratificadas pelo Brasil. As atividades desenvolvidas no âmbito do Programa procuram despertar a conscientização sobre as práticas discriminatórias no trabalho e no emprego, através da divulgação permanente dos conceitos e princípios destas Convenções, e também de experiências inovadoras bem sucedidas na promoção de igualdade de oportunidades.

Pela sua especificidade, interessa destacar neste texto a Portaria N. 604/2000, pois no marco do Programa de Combate à Discriminação no Trabalho e na Profissão, estabeleceu em junho de 2000 a criação de Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs)²⁶. Tais núcleos são mais uma expressão da concretização de uma política descentralizada de trabalho e geração de renda, sendo responsáveis pela execução dessa política em nível estadual, junto às respectivas DRTs.

²⁶: Atualmente existem Núcleos nas 27 DRTs e também em algumas Sub-Delegacias, completando o número de 73 Núcleos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade no Trabalho e na Profissão.

Compete aos Núcleos, entre outras funções:

- Acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho,
- Anstítuir programas educativos,
- Articular esforços com outras organizações públicas e privadas que têm como objetivo o combate à discriminação.

Esses Núcleos são instalados após atividades específicas de sensibilização realizadas por diversos tipos de organizações (Ministério Público, Conselhos da Mulher, Sindicatos, Empresas, Universidades, ONGs, etc.). O objetivo principal é desenvolver ações para eliminar as desigualdades, combatendo as distintas formas de discriminação no mercado de trabalho, e instalando a questão da discriminação nas atividades de rotina das DRTs. A mediação e a resolução de conflitos constituem o alvo do trabalho desenvolvido nas DRTs pelos fiscais. As denúncias que chegam ao Núcleo são devidamente apuradas e, caso não haja solução mediada pela Delegacia, é feito o encaminhamento ao Ministério Público ou à Procuradoria. Assim, os Núcleos poderiam constituir uma importante instância na resolução institucional dos conflitos de trabalho.

EXPERIÊNCIA LATINO-AMERICANA

O levantamento da experiência latino-americana em matéria de Reformas Sindicais e Trabalhistas indica que, conforme já acontecera com as Reformas da Previdência, os temas de gênero não fizeram parte da agenda pré-reforma, notando-se apenas posteriormente o agravamento das desigualdades de gênero após a implantação das reformas (ver Pautassi, 2004).

Dos seis países estudados por Pautassi (Argentina, Chile, Costa Rica, El Salvador, Equador, Uruguai), o único país que considerou as questões de gênero na Reforma Sindical foi Argentina, através de duas leis:

- a **Lei N. 23.551** estabeleceu que: "Las asociaciones sindicales no podrán establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a sus afiliados"²⁷. Com a sanção dessa lei, as associações sindicais deverão garantir a efetiva democracia interna, a eleição direta dos corpos diretivos nos sindicatos de base, e a representação das minorias nos corpos deliberativos.

- No ano de 2002 foram aprovadas as primeiras ações afirmativas em matéria sindical. No artigo um da **Lei N. 25.674** estabeleceu-se que cada negociação coletiva deve contar com a participação proporcional de mulheres delegadas segundo a quantidade de trabalhadoras no ramo ou categoria. No artigo 3 da mesma lei foram incluídas as cotas para os cargos eletivos e representativos das entidades sindicais (30%).

SINTETIZANDO

Acreditamos que o texto do Projeto de Lei sobre Reforma Sindical poderia incluir considerações de gênero no que diz respeito à:

- a) composição do Conselho Nacional de Relações de Trabalho,** visando garantir a participação igualitária das trabalhadoras e empresárias nos âmbitos de decisão sobre as relações de trabalho;
- b) atribuições do Conselho Nacional de Relações de Trabalho,** estabelecendo quesitos de sexo/gênero e raça/cor em todos os programas, estudos e pesquisas financiados pelo **Fundo Solidário de Promoção Sindical;**

²⁷: "As associações sindicais não poderão estabelecer diferenças por razões ideológicas, políticas, sociais, de credo, nacionalidade, raça ou sexo, devendo abster-se de dar um tratamento discriminatório a seus afiliados."

- c) **definição do diálogo social**, estabelecendo mecanismos de participação de outros grupos da sociedade civil organizada, como por exemplo os movimentos de mulheres;
- d) critérios para estabelecer a **representatividade na organização sindical**, levando em conta a participação das mulheres nas diversas categorias profissionais e seu grau de sindicalização;
- e) promoção e registro, na **base de dados sobre negociação coletiva**, de cláusulas favoráveis à promoção da equidade de gênero;
- f) articulação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e das Delegacias Regionais de Trabalho no que diz respeito à **composição e resolução de conflitos no trabalho**.

DOCUMENTOS E BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ARAÚJO FERREIRA, Ângela & MARQUES, Sônia, "Espaço Público: Inovação Espacial ou Social? in: **Revista Electrónica de Ciencias Sociales N. 6**, Universidad de Barcelona. España, 2000;

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

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

CFEMEA/FES-ILDES, **As Mulheres na Reforma da Previdência: O Desafio da Inclusão Social**, Brasília, Brasília, Dezembro de 2003;

CFEMEA, **Jornal Fêmea**, Brasília, Números de 2003 e 2004;

CFEMEA/CIDA, **Dossiê Políticas Públicas e Relações de Gênero no Mercado de Trabalho**, Brasília, Novembro de 2002;

COSTA, Ana et alii, **Reconfiguração das Relações de Gênero no Trabalho**, CUT, São Paulo, 2004;

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

DIAP, **Jornal DIAP**, Ano VI, N. 992, Brasília, 29/06/2004, "Especial Reforma Sindical";

DIEESE, **Eqüidade de Gênero nas Negociações Coletivas — Pesquisa DIEESE**, Número 13, Novembro de 1997;

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

FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO, **Reforma Sindical e Trabalhista e Afirmação do Diálogo Social — Subsídios às Conferências Estaduais do Trabalho**, Brasília, 2003;

FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO, **Ata da Primeira Reunião da Comissão de Sistematização**, 28 e 29 de Janeiro de 2004;

FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO, **Relatório da Primeira Reunião da Comissão de Sistematização**, 28 e 29 de Janeiro de 2004;

FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO, **Relatório da Segunda Reunião da Comissão de Sistematização**, 11-13 de Fevereiro de 2004;

FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO, **Relatório da Terceira Reunião da Comissão de Sistematização**, 17 e 18 de Fevereiro de 2004;

FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO, **Relatório da Quarta Reunião da Comissão de Sistematização**, 9-11 de Março de 2004;

FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO, **Reforma Sindical — Relatório da Comissão de Sistematização**, Brasília, Março de 2004;

INSTITUTO ETHOS, **O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher**, São Paulo, Setembro de 2004;

MEHEDFF, Carmen, **Trabalho, Renda & Participação Social**, Editora Plano/FLACSO, Brasília 2002;

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

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

PAUTASSI, Laura, FAUR, Eleonor y GHERARDI, Natalia, **Legislación Laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad**, Proyecto CEPAL/GTZ, CEPAL, Santiago de Chile, Mayo de 2004;

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

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, **Proposta de Diretrizes para uma Política Nacional para as Mulheres — I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres — Documento para os Grupos de Trabalho**, Brasília, Julho de 2004;

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, **I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres — Resultados da Plenária Final**, Brasília, 17 de Julho de 2004;

TEIXEIRA, Marilane et alii, **Trabalho e cidadania para as mulheres: desafios para as políticas públicas**, Coordenadoria Especial da Mulher da Prefeitura Municipal, São Paulo, 2003;

YANNOULAS, Silvia (coord.), **A Convidada de Pedra**, FLACSO/Abaré, Brasília, 2004;



Realização
CFEMEA
Centro Feminista de Estudos e Assessoria



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