

EUGENIA TRONCOSO LEONE
JOSÉ DARI KREIN
MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA
ORGS.

MUNDO DO TRABALHO DAS MULHERES

AMPLIAR
DIREITOS
E PROMOVER
A IGUALDADE

**EUGENIA TRONCOSO LEONE
JOSÉ DARI KREIN
MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA
ORGANIZADORES**

MUNDO DO TRABALHO DAS MULHERES

**AMPLIAR DIREITOS
E PROMOVER
A IGUALDADE**

Presidente da República
Michel Temer

Secretária Nacional de Políticas para Mulheres
Fátima Lúcia Pelaes

Secretária de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres
Maria Aparecida Andrade de Moura

Instituto de Economia - UNICAMP
Equipe do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho - CESIT/IE
Eugenia Troncoso Leone
José Dari Krein
Marilane Oliveira Teixeira

Diagramação
Caco Bisol Produção Gráfica

Tiragem 1.000 exemplares

Junho de 2017

Ficha catalográfica elaborada pelo Centro de Documentação – Cedoc
do Instituto de Economia da Unicamp

331.4 Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade/
R259 Organizado por Eugenia Troncoso Leone, José Dari Krein, Marilane Oliveira
Teixeira – São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia
Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017.

ISBN 978-85-86215-92-6

1. Mulheres – Trabalho – Brasil. 2. Movimento sindical. I. Título. II. Leone,
E. T. (Org.). III. Krein, J. D. IV. Teixeira, M. O. (Org.).

Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade

Organizadores:
Eugenia Troncoso Leone
José Dari Krein
Marilane Oliveira Teixeira

 Instituto de
economia

CESIT
Centro de Estudos Sindicais e de
Economia do Trabalho



São Paulo, 2017

SUMÁRIO

7 Apresentação

I Gênero, mercado de trabalho e novos arranjos familiares

- 13** Os impactos do crescimento econômico com inclusão social na participação das mulheres no mercado de trabalho
Eugenia Troncoso Leone
- 39** Mudanças na família, no mercado de trabalho e nos arranjos familiares
Lilia Montali
- 67** O que gera e perpetua a segregação, a discriminação e as desigualdades salariais
Marilane Oliveira Teixeira
- 91** Quando sexo, raça e classe se encontram: mulheres negras no mercado de trabalho e políticas públicas
Bianca Vieira

II Gênero, relações de trabalho e negociação coletiva

- 107** As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho
José Dari Krein e Barbara Castro
- 125** Evolução nos instrumentos normativos das cláusulas de gênero nas últimas décadas
Patricia Pelatieri
- 143** O que mudou e o que permanece no panorama da desigualdade entre homens e mulheres? Divisão sexual do trabalho e relações de gênero numa perspectiva comparativa
Helena Hirata

III Políticas públicas para as mulheres

175 Mulheres como sujeitos ativos na construção de políticas públicas no Brasil

Clarisse Goulart Paradis

193 As trabalhadoras do campo: diversidade e formas de inserção no mundo do trabalho

Nalu Faria

217 Proposições legislativas quanto ao trabalho e previdência social para as mulheres no Brasil

Thaíssa Rocha Proni

243 Os direitos das trabalhadoras domésticas e as dificuldades de implementação no Brasil: contradições e tensões sociais

Magda Barros Biavaschi

265 Economia Solidária

Miriam Nobre

IV Fortalecimento político das mulheres no movimento sindical

281 As políticas de fortalecimento das mulheres no movimento sindical

Rosane Silva

291 Mulheres e sindicatos pelo mundo

Sue Ledwith e Tracy Walsh

APRESENTAÇÃO

Este livro é um dos resultados da pesquisa *Fortalecimento político das mulheres para garantir e ampliar direitos, promover a igualdade no mundo do trabalho e a autonomia econômica*, realizada pelo CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho vinculado ao Instituto de Economia da UNICAMP, em parceria com o movimento sindical. Foi um projeto voltado às mulheres trabalhadoras que atuam em espaços de direção e na formulação de políticas de suas respectivas entidades com o objetivo de promover o fortalecimento político das mulheres trabalhadoras por meio do desenvolvimento de ações que promovam a igualdade no mercado de trabalho e que amplie direitos e incentive a sua proteção social. A pesquisa foi realizada através da elaboração de estudos e da realização de encontros, oficinas e seminários, contribuindo, dessa forma, para aumentar a incidência política das mulheres nos espaços de poder e decisão em suas respectivas entidades e a elaboração de propostas de políticas públicas e sindicais que visem à melhoria das condições de vida e trabalho das mulheres.

Os artigos deste livro reúnem contribuições de pesquisas desenvolvidas por profissionais que estudam gênero e trabalho. Os artigos foram reunidos em quatro seções. A primeira seção, intitulada *Gênero, mercado de trabalho e novos arranjos familiares*, consta de quatro artigos. O primeiro deles, de *Eugenia Troncoso Leone*, analisa como foi absorvida a população economicamente ativa (PEA) feminina pelo mercado de trabalho no período 2004-2013 e as diferenças em relação aos homens. O estudo também menciona as mudanças demográficas e sociais que foram importantes para a incorporação e perma-

nência das mulheres na atividade econômica. Por último analisa as mudanças na população em idade ativa (PIA) e na PEA, no desemprego, na estrutura ocupacional e nos rendimentos, conforme idade e sexo. O artigo seguinte, de *Lília Montali*, analisa a evolução do trabalho feminino e as mudanças na relação família-trabalho a partir da década de 90. Inicialmente a autora apresenta as mudanças na configuração familiar, que resultam de um conjunto de fatores demográficos e sociais. Essas alterações envolvem mudanças nos padrões de residência, na postergação da idade de casar e na idade de ter filhos. Em seguida, trata das mudanças na inserção no mercado de trabalho, considerando a posição na família e as tendências de mudanças nos arranjos familiares e no ciclo de vida das famílias. O terceiro artigo, de *Marilane Oliveira Teixeira*, analisa a segregação ocupacional e as desigualdades salariais incorporando o espaço reprodutivo. Conforme a autora ainda que as mudanças nas estruturas ocupacionais, resultado das transformações tecnológicas e das formas de organização dos processos de trabalho tenham gerado novas ocupações, persistem atributos tradicionais associados à inserção da mulher no trabalho e, mesmo que ao longo do tempo se verifiquem avanços, estes não alteram de maneira significativa o lugar da mulher na divisão sexual do trabalho. Assim, a inserção das mulheres na estrutura ocupacional nessas últimas décadas apresentou poucas alterações continuando concentradas em atividades ligadas a educação, saúde, serviços sociais e trabalho doméstico remunerado, reafirmando a divisão sexual do trabalho e os papéis associados ao gênero como elemento estruturante de um modelo de sociedade patriarcal no capitalismo. O último artigo desta primeira parte, de *Bianca Vieira*, aborda a inserção da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro, recuperando os aspectos históricos que cristalizaram formas de preconceito e discriminação na sociedade como um todo, particularmente no mundo do trabalho e nas respostas conferidas pelas políticas públicas a esse segmento.

A segunda parte do livro se denomina *Gênero, relações de trabalho e negociação coletiva* e consta de três artigos. O primeiro deles, de *José Dari Krein e Barbara Castro*, analisa como mulheres e homens se inserem no mercado de trabalho, observando os seguintes quatro aspectos nas modalidades de contratação: a facilidade de romper o contrato de emprego, a possibilidade de utilização de contratos a prazo determinado, a relação de emprego disfarçada

e a terceirização. Os autores partem do pressuposto que, entre 2004 e 2013, houve um movimento contraditório no mercado de trabalho articulado com a divisão sexual do trabalho. O artigo mostra que as desvantagens de inserção das mulheres no mercado de trabalho aumentam com a flexibilização nas modalidades de contratação, em um contexto histórico de um mercado de trabalho pouco estruturado, que vem apresentando uma tendência de flexibilização desde os anos 90, na perspectiva de ajustar as relações de trabalho às características do capitalismo contemporâneo. O segundo artigo, de *Patricia Pelatieri*, analisa como a crescente participação feminina no mercado de trabalho tem sido marcada por uma série de desvantagens, desde a sua forma de inserção no mercado, discriminação na contratação e ascensão profissional, maiores taxas de desemprego e menores remunerações. A autora mostra como essa participação, somada à influência dos movimentos feministas de emancipação, tem provocado alterações no movimento sindical e na negociação coletiva, ao introduzir no debate as questões de relações de gênero e desigualdade no mercado de trabalho e nos demais aspectos da vida. O último artigo desta segunda parte, de *Helena Hirata*, trata de cinco aspectos da divisão sexual do trabalho e das relações de gênero, em uma perspectiva comparativa, identificando mudanças e permanências ao longo das últimas décadas. Esses aspectos são: a divisão sexual do trabalho profissional e a expansão do trabalho de cuidados; a precarização social e do trabalho; a divisão sexual do trabalho, terciarização e terceirização; a divisão sexual do trabalho doméstico e a globalização e as migrações internacionais femininas. Conforme a autora não é possível mudar a divisão sexual do trabalho profissional sem mudar a divisão sexual do trabalho doméstico, a divisão sexual do poder e do saber na sociedade.

A terceira parte do livro é denominada *Políticas públicas para as mulheres* consta de cinco artigos. O primeiro deles, de *Clarisse Goulart Paradis*, aborda a trajetória de reivindicação de políticas públicas pelas mulheres. O artigo busca recuperar o processo de elaboração e implementação das políticas públicas para as mulheres no Brasil, e sua relação e consonância com as lutas e reivindicações dos movimentos de mulheres. A partir de uma visão crítica, torna visível como algumas das principais reivindicações feministas foram absorvidas e traduzidas pelo Estado, e com quais consequências para a vida das mulheres. O segundo artigo, de *Nalu Faria*, aborda as trabalhadoras

do campo, sua diversidade e as formas de inserção no mundo do trabalho. Sustenta que dentro dessa grande diversidade e complexidade prevalece uma predominância negra e de descendência indígena e essa realidade é reforçada pela concentração da terra, incrementada pela modernização da agricultura, com predomínio do agronegócio e do monocultivo. Desde 2013 foram desenvolvidas políticas com resultados positivos, mas ainda muito incipientes quando se leva em conta o grau de precariedade existente, a falta de infraestrutura, e o grande número de demandas a serem respondidas. Diante das mudanças bruscas provocadas pelo *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff adotaram-se medidas que orientam políticas em sentido contrário ao que estava sendo implementado desde 2003. O terceiro artigo, de *Thaíssa Rocha Proni*, analisa as iniciativas legislativas quanto ao trabalho e a previdência social, advindas da Câmara de Deputados e do Senado Federal, a partir da década de 1990. Este artigo contribui com os debates recentes a respeito do tema, discutindo e apontando parâmetros jurídicos que possam propiciar mudanças significativas para a criação de legislações que mitiguem as desigualdades e que considere a matéria uma questão de justiça social. O quarto artigo, de *Magda Barros Biavaschi*, mostra as dificuldades encontradas pelas trabalhadoras domésticas para verem-se incluídas na tela de proteção social ao trabalho, ainda marcadas por uma herança dos tempos do Brasil Colônia. A autora procura desnudar os grandes desafios enfrentados no processo de aprovação da “PEC das Domésticas” e no de sua regulamentação, trazendo esse tema ao debate para que se possa pensar em caminhos no sentido da construção de relações de trabalho menos desiguais e mais justas. O último artigo desta seção, de *Miriam Nobre*, relaciona a economia solidária e a economia feminista. No diálogo da economia solidária com a economia feminista se abre a possibilidade de superar fragmentações entre produção e reprodução. A economia feminista traz para o debate e prática da economia solidária: a divisão sexual do trabalho e a separação entre a produção e a reprodução. As práticas da economia solidária exercidas em uma sociedade capitalista e patriarcal permitem organizar uma agenda que implica a caracterização de um sujeito político e de demandas ao Estado quanto ao acesso aos meios de produção, gestão e comercialização.

Finalmente, a quarta parte do livro é intitulada Fortalecimento político das mulheres no movimento sindical consta de dois artigos. O primeiro

artigo de, *Rosane Silva*, analisa as políticas de fortalecimento das mulheres no movimento sindical. Inicialmente expõe as conquistas mais recentes e os desafios enfrentados pelas mulheres da CUT e, em seguida, relata momentos marcantes da trajetória coletiva das mulheres cutistas, no seu processo de auto-organização. O segundo artigo, de *Sue Ledwith e Tracy Walsh*, mostram que durante os últimos 30 anos a participação de mulheres em sindicatos tem aumentado fortemente, expondo claramente as restrições patriarcais excludentes dos sindicatos antigos. Os sindicatos tornaram-se mais capazes de atender às demandas de seus membros mulheres. Foram criados novos espaços para que mulheres sejam visíveis, tenham suas vozes ouvidas e desafiem ativamente o sindicalismo tradicional masculino/machista. Esses espaços e formas de ativismo tornaram as mulheres capazes de explorar modelos que substituam o antigo modelo hierárquico de liderança masculina, acrescentando uma variedade mais ampla de questões nas pautas e ações sindicais, focando o sexismo, o racismo, as questões de deficiência e LGBT, assim como as antigas demandas por salários e condições de trabalho.

Este livro discute, por tanto, relevantes temas, problemas e desafios do mundo do trabalho e da ação sindical desde uma perspectiva de gênero e apresenta reflexões de profissionais que detêm uma tradição de trabalho nessa área, no âmbito acadêmico e/ou no movimento sindical.

Eugenia Troncoso Leone

José Dari Krein

Marilane Oliveira Teixeira

OS IMPACTOS DO CRESCIMENTO ECONÔMICO COM INCLUSÃO SOCIAL NA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

EUGENIA TRONCOSO LEONE¹

INTRODUÇÃO

O Brasil iniciou a primeira década do século 21 com um maior dinamismo de sua atividade econômica, que reativou o mercado de trabalho. Essa reativação do mercado de trabalho ocorreu com a continuação de uma expressiva alteração na composição etária da população, o que vem repercutindo na composição por idade da população economicamente ativa (PEA). Usando dados das Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNADs) de 2004 e 2013, e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2013, este estudo mostra as mudanças que ocorreram na absorção das mulheres vis-à-vis os homens conforme atividade econômica e faixa etária. Também são analisadas as diferenças de renda por sexo no emprego formal.

O estudo parte da premissa de que a mulher continua consolidando sua participação no mercado de trabalho, e que essa consolidação ocorre nos diferentes contextos econômicos vivenciados pelo país desde o final da década de 60. De fato, a economia passou por um período de estagnação com a crise da dívida externa na década de 80, e nos anos 90, reformas liberais provocaram

1. Professora do IE/UNICAMP e pesquisadora do CESIT. Este estudo foi elaborado no âmbito do Projeto "Fortalecimento político das mulheres para garantir e ampliar direitos, promover a igualdade no mundo do trabalho e a autonomia econômica", referente ao Convênio 788202/2013 com a SPM-PR. O projeto conta com a parceria da SNMT/CUT e FES. A autora conta com bolsa de produtividade em pesquisa do CNPq Processo: 311989/2013-6.

importantes alterações na sua estruturação. A partir de 2003 o crescimento do PIB se intensificou e a expansão econômica foi importante para a geração de empregos, proporcionando oportunidades para as pessoas ingressarem e permanecerem no mercado de trabalho. Houve, também, redução do desemprego, melhora na qualidade dos empregos graças ao aumento da formalização dos contratos de trabalho e, além disso, o salário mínimo subiu e a renda do trabalho se recuperou com o aumento do poder de compra dos assalariados. Nesse contexto favorável aos trabalhadores, este estudo analisa como foi absorvida a PEA feminina pelo mercado de trabalho e as diferenças em relação aos homens. Inicialmente o estudo menciona as mudanças demográficas e sociais que foram importantes para a incorporação e permanência das mulheres na atividade econômica. Em seguida, relaciona a evolução da participação das mulheres na atividade econômica nos diferentes contextos econômicos vivenciados pelo país desde a década de 70. Por último analisa as mudanças na população em idade ativa (PIA) e na PEA, no desemprego, na estrutura ocupacional e nos rendimentos, conforme idade e sexo.

MUDANÇAS DEMOGRÁFICAS E SOCIAIS

As mudanças ocorridas na segunda metade do século XX, especialmente a partir da década de 1960, em todos os planos da vida social, têm sido acompanhadas pela crescente participação da mulher no mercado de trabalho. Em particular, importantes transformações demográficas, como a pronunciada queda da fecundidade observada no Brasil a partir de meados da década de sessenta, facilitaram a entrada da mulher no mercado de trabalho, o que, por sua vez, reforçou o declínio da fecundidade. Assim, o nível de fecundidade das mulheres brasileiras, que em 1970 era de 5,8 filhos por mulher, chegou a 1,8 filhos por mulher em 2010.²

Com menos filhos, as mulheres conseguem articular melhor seus papéis de mãe e de trabalhadora remunerada. As conquistas das mulheres brasileiras em termos de maior participação política e de maior igualdade de gênero em todas as esferas, pública e privada, contribuem para redefinir as

2. <http://www.ibge.gov.br/>

relações de gênero no interior da família e na atividade econômica. No interior da família, o novo papel da mulher tem implicações importantes para as relações de gênero, no sentido de uma maior autonomia num contexto de busca de relações sociais baseadas nos direitos das pessoas e em opções mais igualitárias de convivência (ARRIAGADA, 2006). O fortalecimento da participação das mulheres nas atividades econômicas (visto que não mais se retiram do trabalho remunerado após o casamento ou o nascimento dos filhos) e a solidificação de suas carreiras profissionais implica também na crescente importância de seu papel como fonte de renda da família. A aproximação dos rendimentos do trabalho entre homens e mulheres, expressa as mudanças que ocorrem dentro das famílias com uma melhor repartição, entre homens e mulheres, do papel de provedor de renda (MONTALI, 2006; THERBORN, 2006).

A ampliação das políticas sociais e em particular as políticas afirmativas de combate às desigualdades de gênero atuaram de forma conjunta na redução das desigualdades e na ampliação dos direitos de cidadania. As políticas sociais das duas últimas décadas estiveram centradas num processo de inclusão social. Foram políticas voltadas para a redução da pobreza e das desigualdades sociais, com grande impacto na vida das mulheres. Assim, o Programa Bolsa Família, criado em 2003, que associa a transferência de renda direta ao acesso a serviços públicos, é o programa que mais tem contribuído para superar as metas de redução da pobreza e da mortalidade infantil. Cabe também mencionar o Programa Brasil sem Miséria, instituído em 2011 com o objetivo de dar continuidade a políticas públicas bem avaliadas, e aperfeiçoar outras consideradas estratégicas. Este programa vem atuando em três dimensões: garantia de renda, acesso a serviços (expansão dos serviços públicos, como saúde, educação, habitação e assistência social, às localidades mais pobres,) e inclusão produtiva (Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – PRONATEC; Programa Crescer, que concede empréstimos a juros reduzidos; Assistência técnica - ATER; Programa Água para Todos; Programa Aquisição de Alimentos e Programa Luz para Todos)³.

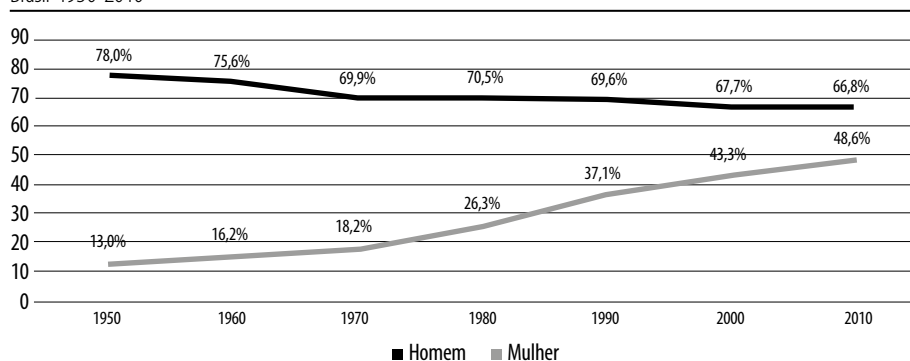
3. ONU Mulheres, 2016

Em síntese, a redução do crescimento demográfico e as políticas sociais inclusivas interagem com o aumento da participação feminina na força de trabalho e fazem parte das profundas transformações em curso na sociedade brasileira. Contudo, ainda que as mulheres compartilhem cada vez mais com os homens o provimento da renda familiar com seu trabalho remunerado, não tem ocorrido um processo equivalente de mudança com relação a uma melhor redistribuição entre homens e mulheres das responsabilidades familiares e das tarefas domésticas. Esses ritmos desiguais de mudanças demandam do Estado novos referenciais de políticas públicas voltados cada vez mais para o acesso das mulheres à cidadania, bem como à viabilização de sua participação na atividade econômica em condições mais igualitárias de oportunidades em relação aos homens, para que as responsabilidades familiares não restrinjam seu ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho.

EVOLUÇÃO E CONSOLIDAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO FEMININA

A evolução da força de trabalho feminina no Brasil revela a intensidade e a constância do seu crescimento, apesar das dificuldades enfrentadas pelas mulheres em se incorporar e permanecer na atividade econômica, em razão das barreiras impostas pela sociedade por causa de seus papéis de mãe, esposa e dona de casa, somando-se a tudo isto as dificuldades impostas aos trabalhadores no seu conjunto pelos diversos contextos econômicos vivenciados pelo país (Figura 1).

Figura 1 – Taxas de participação (10 anos e mais) por sexo, conforme Censos Demográficos (em %) Brasil 1950-2010



No Brasil, a inserção da mulher na atividade econômica começou a se intensificar nos anos 70, num período de expansão da economia, no auge de um processo de urbanização e industrialização que configurou um período favorável à incorporação de novos trabalhadores ao mercado de trabalho. Nos anos 80, a crise da dívida externa interrompeu a industrialização do país. Ainda assim, a incorporação feminina na atividade econômica continuou, mas em uma situação que se tornou desfavorável, devido à estagnação da atividade econômica e a deterioração das oportunidades de emprego. As mulheres-chefes e cônjuges, com idades acima de 25 anos, escolarizadas e pertencentes a camadas não pobres da população foram as que mais aumentaram sua participação no trabalho remunerado (BRUSCHINI, LOMBARDI, 1996), impulsionadas, entre outros fatores, pela necessidade de defesa do nível de renda familiar para sustentar o padrão de consumo. No caso das mulheres pertencentes às famílias mais pobres, a necessidade econômica absoluta induziu sua entrada na atividade econômica.

Nos anos 90, a participação feminina continuou a aumentar, agora numa década marcada por uma reestruturação produtiva que repercutiu fortemente no nível de emprego, prejudicando os setores mais estruturados da economia. A inserção do Brasil no mundo globalizado foi problemática e a reestruturação do aparelho produtivo teve repercussões diferenciadas para os trabalhadores no mercado de trabalho. Para as mulheres, em particular, o aumento de sua participação ocorreu em um contexto de diminuição do peso do emprego assalariado em estabelecimento e da ampliação do trabalho no serviço doméstico, que abrangeu quase um quinto das oportunidades de emprego para as mulheres nessa década. O aumento do emprego feminino ocorreu em simultâneo a um crescimento geral do emprego vulnerável e precário que, além da falta de proteção social e de direitos, se caracteriza pelos baixos salários e pela elevada rotatividade (HIRATA, 2011).

A primeira década do século 21 caracterizou-se pela expansão econômica, favorecida pelo *boom* internacional das *commodities*.⁴ O crescimento da

4. A expansão econômica desde 2004 ocorreu com diminuição nas taxas de participação masculina e feminina, conforme as PNADs de 2004 e 2013. Os Censos Demográficos de 2000 e 2010, entretanto, apontam redução de participação masculina e aumento de participação feminina. As PNADs indicam taxas de participação maiores que as dos Censos.

ocupação não agrícola foi expressivo e mais do que compensou a redução na ocupação em atividades agrícolas. A forte ampliação do emprego não agrícola foi acompanhada de intensa formalização dos empregos em estabelecimentos provocada, principalmente, pela geração de empregos em grandes empresas, mas também pela importante formalização de empresas pequenas e suas relações de trabalho⁵. A atividade econômica foi favorecida, inicialmente, pelo aumento das exportações e, posteriormente, pela expansão do consumo interno e dos investimentos. De forma simultânea, ocorreu um aumento sistemático e expressivo no poder de compra do salário mínimo legal e com a queda da inflação, com o aumento do emprego e com a redução do desemprego, as categorias profissionais passaram a obter reajustes nominais de salário maiores que a inflação (DIEESE, 2010).

O aumento do consumo foi consequência da ampliação do emprego e da renda e reforçado pela ampliação do crédito. A inflação diminuiu e a moeda nacional se valorizou, estimulando as importações e prejudicando a produção e os investimentos que com elas concorrem. Os empregos foram gerados, fundamentalmente, pela produção que não concorre com as importações (como por exemplo, boa parte dos serviços) ou na produção que concorre com as importações, mas em que o Brasil tem vantagem comparativa natural ou construída previamente (investimento no desenvolvimento tecnológico e produtivo em algumas atividades, como, por exemplo, na agroindústria, onde a Embrapa tem feito esforço para desenvolver a tecnologia desde os anos 70) (BALTAR, 2014).

O bom desempenho da atividade econômica manifestou-se no mercado de trabalho de forma diferenciada entre homens e mulheres. A PEA teve um crescimento intenso, explicado pelo aumento da participação das mulheres na atividade econômica, pois a participação dos homens continuou a diminuir.

Apesar do recorrente desemprego feminino, o crescimento econômico permitiu a ampliação da presença feminina de forma significativa no trabalho assalariado, formado pelos empregados de estabelecimento e pelo serviço

5. Essa formalização do trabalho foi consequência do esforço feito pelo Estado para ampliar a carga tributária e obter superávit primário envolvendo, não somente a Receita Federal, mas também o Ministério da Previdência Social, o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho (BALTAR, KREIN, MORETTO, 2006)

doméstico remunerado. O aumento do emprego formal em estabelecimento foi maior no caso das mulheres e essa maior formalização das ocupações femininas ocorreu, inclusive, no emprego doméstico. Nos estabelecimentos, o emprego sem carteira de trabalho cresceu bem menos que o emprego formal, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou pelo Estatuto dos Servidores Públicos.

Em setembro de 2008 aparecem os primeiros sinais da repercussão da crise mundial, interrompendo o processo de crescimento da economia brasileira. O governo, entretanto, agiu rapidamente mobilizando os três bancos estatais (Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social) para expandir suas operações de crédito, facilitando a manutenção da atividade econômica e evitando uma recessão (Oliveira, 2014). Assim, a economia brasileira teve ligeira queda de atividade econômica em 2009, recuperando-se vigorosamente em 2010.

A segunda década do século 21 inicia-se, entretanto, em condições externas e internas desfavoráveis à atividade econômica. O governo brasileiro enfrenta enormes dificuldades para manter o crescimento da economia. As exportações retraíram-se, o crescimento da economia e o investimento desaceleraram-se e a produção industrial diminuiu, mantendo-se forte importação de produtos manufaturados. Até 2013, entretanto, a taxa de desemprego continuou diminuindo e a renda do trabalho, aumentando, apesar da desaceleração do crescimento da economia. A partir de 2014, entretanto, há queda da atividade econômica, o desemprego começa a aumentar e a renda do trabalho a diminuir. A continuação da baixa atividade da economia e mudanças na direção da política econômica colocam dúvidas quanto à continuidade dos avanços observados no perfil de absorção da PEA, que foram particularmente marcantes no caso das mulheres.

MUDANÇAS NA ESTRUTURA ETÁRIA DA PIA E PEA

Neste estudo, PIA é formada pelas pessoas com 15 anos ou mais de idade e consideraram-se os seguintes três grupos etários: de 15 a 24 anos, de 25 a 39 e 40 anos e mais. As pessoas que fazem parte da PIA podem ser classificadas em economicamente ativas (PEA) ou não economicamente ativas (NPEA).

A PEA compreende não somente as pessoas que têm ocupação decorrente da atividade econômica, mas também aquelas que, não estando ocupadas na atividade econômica, estão procurando um trabalho remunerado.

Em 2013, a PIA era de 156,6 milhões de pessoas e 52% dessas pessoas eram mulheres. Entre 2004 e 2013, a PIA cresceu num ritmo médio anual muito semelhante entre homens e mulheres (1,76% e 1,79%, respectivamente). Já a PEA, que em 2013 estava constituída por 102,5 milhões de pessoas (44% mulheres), cresceu num ritmo médio anual ligeiramente maior entre as mulheres do que entre os homens (1,32% e 1,20%, respectivamente). Ainda que tenham diminuído os ritmos de crescimento da PIA e da PEA nas últimas décadas, ambas aumentaram de forma significativa⁶. Assim, persiste ainda o desafio da economia brasileira gerar boas ocupações para um ainda significativo crescimento da PIA (Tabela 1).

Tabela 1 - Taxas de Crescimento (2004-2013) da PIA e da PEA por idade e sexo
Brasil, 2004 e 2013.

Idades	PIA		PEA	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
15-24	-0,48	-0,66	-1,82	-1,81
25-39	1,41	1,31	1,25	1,42
40+	3,30	3,32	2,80	2,92
15+	1,76	1,79	1,20	1,32

Fonte: IBGE: PNADs 2004 e 2013

As mudanças observadas nas taxas de crescimento da PIA conforme grupos de idade expressam as alterações que vêm ocorrendo, há várias décadas, nas taxas de natalidade e mortalidade que, ao modificarem o ritmo de crescimento da população brasileira, alteram paulatinamente a distribuição etária, numa tendência ao envelhecimento da população. Assim, as taxas negativas de crescimento das pessoas com idade compreendida entre 15 e 24 anos refletem o menor contingente de pessoas em 2013 do que em 2004 nesse grupo etário, tanto entre homens quanto entre mulheres. O menor volume de pessoas nesse grupo etário reduz a pressão demográfica sobre o mercado de trabalho, principalmente no caso do primeiro emprego, mas esse segmento populacional

6. Entre 2004 e 2013 a PIA aumentou seu volume em 23 milhões de pessoas, e a PEA, em 10,8 milhões.

ainda representa um grupo volumoso de população jovem⁷. Nas idades mais avançadas observam-se taxas expressivas de crescimento da PEA, principalmente no grupo de 40 anos e mais, refletindo o aumento relativo do número de pessoas nesses grupos etários.

As taxas de crescimento da PEA acompanharam as mudanças da PIA, por idade e sexo. Assim, a redução na PIA de 15 a 24 anos, entre 2004 e 2013, foi acompanhada de maior redução na PEA nesta faixa de idade, tanto de homens como de mulheres⁸. Conseqüentemente, a PEA desta faixa etária reduziu sua participação relativa no total da PEA, tanto entre homens como entre mulheres⁹. No que diz respeito à PEA de 25 a 39 anos, este segmento apresentou taxa de crescimento positiva e manteve sua participação no total da PEA relativamente constante, enquanto o segmento populacional de 40 anos e mais teve crescimento de participação na PEA total bastante significativo, revelando o envelhecimento da força de trabalho de ambos os sexos.

Tabela 2 - Distribuição da PEA conforme idade e sexo
Brasil, 2004 e 2013

Idades	Homem		Mulher	
	2004	2013	2004	2013
15-24	24,8	18,9	24,0	18,1
25-39	36,9	37,1	39,4	39,8
40+	38,3	44,1	36,5	42,1
15+	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE: PNADs 2004 e 2013

O envelhecimento da força de trabalho, como mostra a crescente proporção de pessoas com mais de 40 anos de idade, é um aspecto relevante para entender o que ocorreu no mercado de trabalho brasileiro e os desafios futuros.

MUDANÇAS NA CONDIÇÃO DE ATIVIDADE

Entre 2004 e 2013, as taxas de participação das pessoas de 15 anos e mais diminuíram para homens e para mulheres. Entre os jovens as taxas de

7. Em 2004 a PIA jovem estava constituída por 35,1 milhões e, em 2013, esse volume diminuiu para 33,3 milhões.

8. A queda na PEA juvenil (15 – 24), entretanto, foi muito maior que a queda da PIA com esta idade, pois como será visto, houve forte redução da taxa de participação juvenil.

9. Em 2004, a PEA jovem estava constituída por 22,4 milhões e diminuiu para 19 milhões em 2013. Um decréscimo de 3,4 milhões de jovens, maior do que o decréscimo verificado na PIA de 1,7 milhões de jovens.

participação diminuíram mais intensamente do que nas outras faixas etárias (em ambos os sexos), em consequência de uma mudança de comportamento que resultou em maior permanência dos jovens na escola na persecução de maiores níveis de escolaridade. Nas outras duas faixas etárias, o que se observou foi uma ligeira diminuição das taxas de participação masculina e, no caso das mulheres, ligeiro aumento de participação entre as de 25 a 39 anos e ligeira diminuição entre as de 40 anos e mais.

Tabela 3 - Taxas de Participação

Brasil, 2004 e 2013

Idades	Homem		Mulher	
	2004	2013	2004	2013
15 a 24	73,5	65,0	54,3	48,9
25 a 39	95,0	93,6	71,8	72,5
40 +	75,7	72,5	47,8	46,2
15 +	81,2	77,3	57,0	54,6

Fonte: IBGE: PNADS 2004 e 2013.

O desemprego teve uma redução geral, tanto para homens como para mulheres e em todas as faixas etárias. Mas, ainda assim, persiste a tendência histórica de maiores taxas de desemprego entre as mulheres, bem como a elevada taxa de desemprego juvenil (Tabela 4).

Tabela 4 - Taxas de Desemprego por idade e sexo

Brasil, 2004 e 2013

Idades	Homem		Mulher	
	2004	2013	2004	2013
15-24	14,2	12,3	23,3	18,7
25-39	5,1	4,3	10,7	8,6
40+	3,5	2,3	5,1	3,9
15+	6,8	4,9	11,7	8,5

Fonte: IBGE: PNADS 2004 e 2013

Conclui-se que no período analisado o crescimento tanto da PIA como da PEA é ainda significativo nos segmentos não jovens da população. No período analisado modificou-se a condição de atividade da população brasileira, destacando-se a redução da participação dos jovens na atividade econômica e

a persistência de uma taxa de desemprego ainda elevada, principalmente entre os jovens e as mulheres.

FORMAS DE ABSORÇÃO DA PEA

CONTA ALHEIA E CONTA PRÓPRIA

Em 2013, a PEA estava formada por 102,5 milhões de pessoas. Dessas pessoas, 6,6 milhões encontravam-se desempregadas, 4,1 milhões se dedicavam à produção agrícola para o consumo próprio ou à construção para o próprio uso, e 2,1 milhões eram membros da família que ajudavam um trabalhador por conta própria, sem remuneração, revelando que em 2013 aproximadamente 13 milhões de pessoas pertencentes à PEA não tinham atividade econômica ou, se trabalhavam, não tinham remuneração. Esse conjunto de pessoas representava 12,7% da PEA e o número de desempregados eram em igual número aos que trabalhavam sem remuneração. Dos restantes 89,6 milhões que trabalhavam na atividade econômica por alguma remuneração, 6,4 milhões trabalhavam para famílias no serviço doméstico remunerado, 59,7 milhões eram empregados de estabelecimento, 3,6 milhões eram empregadores e 19,8 milhões trabalhavam no seu próprio empreendimento, sem contratar empregados. Ou seja, 87,3% da PEA trabalhavam por remuneração e a grande maioria (2/3) eram empregados assalariados de estabelecimento, mas ainda assim eram expressivos os trabalhadores por conta própria, as empregadas domésticas e os empregadores.

Como os desempregados são fundamentalmente pessoas que buscam um emprego assalariado, se somarmos a esse segmento populacional os empregados de estabelecimento e os empregados domésticos, teremos que 72,8 milhões de pessoas, ou seja, 71% da PEA, em 2013, moviam-se em torno do mercado de trabalho propriamente dito. Os 29,7 milhões restantes constituíam a PEA por conta própria (29% da PEA). Das 72,8 milhões de pessoas que constituíam o mercado de trabalho, 33,7 milhões eram mulheres (46,7%), e das 29,6 milhões de pessoas que constituíam a PEA por conta própria, 10,9 milhões eram mulheres (37%). Assim, o mercado de trabalho é o grande responsável pela absorção da PEA e as mulheres têm maior participa-

ção no mercado de trabalho do que no trabalho por conta própria. O emprego doméstico remunerado, como será visto, é importante para o mercado de trabalho feminino e o trabalho não remunerado é fundamental para o trabalho por conta própria das mulheres.

Como consequência da recuperação da economia entre 2004 e 2013, a PEA que constituía o mercado de trabalho teve crescimento positivo (1,9% ao ano) e cresceu mais entre as mulheres (2,2% ao ano) do que entre os homens (1,7% ao ano). Já a PEA por conta própria teve crescimento negativo devido ao crescimento negativo da PEA feminina por conta própria (-8,14%). Assim, a recuperação da economia, no período considerado, teve impactos positivos para o mercado de trabalho, principalmente para as mulheres (Tabela 5). A expansão do mercado de trabalho ocorreu em ritmo bem maior que o do crescimento da PEA, especialmente no caso das mulheres.

Tabela 5- Taxa anual de crescimento da PEA (15 +)

Brasil 2004-2013

Classificação PEA	Homem	Mulher	Total
Mercado de trabalho	1,72	2,16	1,92
Conta própria	0,18	(-8,14)	(-2,18)
Total	1,19	1,31	1,24

Fonte: PNADs 2004 e 2013.

As pessoas voltadas para o mercado de trabalho constituíam a maioria das pessoas da PEA e abrangiam, além das pessoas sem ocupação que procuram um emprego assalariado (6,6 milhões), os trabalhadores por conta alheia (66,2 milhões), ou seja, aqueles trabalhadores que tinham por empregador um estabelecimento ou uma família. Dos 66,2 milhões de trabalhadores por conta alheia registrados, em 2013, pela PNAD, 29,9 milhões eram mulheres, constituindo 45,2% dos ocupados por conta alheia. Além disso, a população ocupada por conta alheia estava distribuída entre aqueles que tinham um emprego formal em estabelecimento (45,6 milhões, sendo 41,8% mulheres), os que tinham emprego informal de estabelecimento (14,1 milhões, sendo 34,8% mulheres) e os que estavam no emprego doméstico remunerado (6,4 milhões, sendo 92,6% mulheres).

Assim, em 2013, a distribuição da população ocupada no trabalho por conta alheia foi muito diferente entre homens e mulheres, e as taxas médias

de crescimento também foram diferentes no período considerado (Tabela 6). Neste ano, 63,8 % das mulheres que trabalhavam por conta alheia estavam no emprego formal de estabelecimento (contra 73,4% no caso dos homens), 16,3% estavam no emprego informal de estabelecimento (contra 25,3% no caso dos homens) e 19,9% estavam no emprego doméstico remunerado (contra uma fração insignificante de homens). Dessa forma, o emprego doméstico marca o mercado de trabalho feminino. Entre 2004 e 2013, o emprego formal cresceu a taxas positivas no caso dos homens e das mulheres, mas entre elas o ritmo de crescimento foi maior (5,1% ao ano). No mesmo período, o emprego sem carteira diminuiu no caso dos homens (-11,5%) e manteve-se praticamente inalterado entre as mulheres (-0,2%). Já o emprego doméstico que afeta somente às mulheres teve ligeiro decréscimo (-0,6%).

Tabela 6 - Distribuição dos trabalhadores (15 anos e mais) por conta-alheia e taxas anuais de crescimento por sexo

Brasil, 2004 e 2013

Conta-alheia	2013		Taxas de crescimento	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Emprego formal estabelecimento	73,4	63,8	3,70	5,05
Emprego informal estabelecimento	25,3	16,3	(-11,54)	(-0,18)
Trabalho doméstico	1,3	19,9	1,12	(-0,62)
Total	100,0	100,0	2,13	2,90

Fonte: PNADs 2004 e 2013

Assim, o aumento do peso feminino no mercado de trabalho ocorreu com aproximação das taxas de desemprego e dos perfis distributivos por formas de inserção no trabalho por conta alheia, indicando o avanço das mulheres. Contudo, as diferenças continuam muito grandes.

A distribuição da PEA por conta própria também era diferente entre homens e mulheres e foram também diferentes as taxas de crescimento nas distintas formas de inserção por conta própria (Tabela 7): 12,2 % das mulheres eram empregadoras (contra 13,7%, no caso dos homens), 66,8% eram autônomas (contra 72,3%, no caso dos homens), 13,6% estavam no autoconsumo (contra 9,5%, dos homens) e 7,2% trabalhavam sem remuneração (contra 3,9%, entre os homens). Dessa forma, as diferenças entre homens e mulheres aparecem na

PEA por conta própria nos maiores pesos do trabalho feminino na produção para o próprio consumo e no trabalho sem remuneração, bem como nos menores pesos no trabalho autônomo e na posição de empregadoras. No período considerado, caiu fortemente o trabalho sem remuneração entre homens e mulheres e houve um acréscimo de empregadores mulheres (1,6% contra decréscimo de -0,5% entre os homens) (Tabela 7).

A redução do peso do conjunto de trabalhos não remunerados e para autoconsumo é um sinal de avanço social, mas as diferenças de perfil dos trabalhos por conta própria masculinos e femininos continuam muito grandes.

Tabela 7 - Distribuição dos ocupados por conta-própria (15 anos e mais) e taxas anuais de crescimento por sexo

Brasil, 2004 e 2013

Conta própria	2013		Taxas de Crescimento	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Empregadores	13,7	12,2	(-0,50)	1,58
Conta própria	72,3	66,8	0,63	0,93
Autoconstrução	0,5	0,3	1,71	(-8,33)
Autoconsumo	9,5	13,6	7,16	(-1,62)
Não remunerados	3,9	7,2	(-63,14)	(-53,11)
Total	100,0	100,0	1,65	(-8,14)

Fonte: PNADs 2004 e 2013

AGRÍCOLA E NÃO AGRÍCOLA

As formas de absorção da PEA são diferentes na agricultura e fora da agricultura. Em 2013, a agricultura ainda absorvia 14,5% do total da população ocupada, mas entre 2004 e 2013, teve um decréscimo de 22,5% (enquanto os ocupados nas atividades não agrícolas tiveram um acréscimo de 23%, ou um ritmo médio de crescimento de 2,3% ao ano). A proporção de mulheres nas ocupações agrícolas, que em 2004 era de quase um terço, diminuiu ligeiramente para 29,8%, em 2013. Porém, é ainda significativo o volume da ocupação agrícola feminina: 5,4 milhões (quase tão numeroso quanto o total de empregadas domésticas: 5,7 milhões). A parcela feminina na ocupação não agrícola é muito maior e aumentou ligeiramente, alcançando 44,7 % da população ocupada fora da agricultura (Tabela 8).

Tabela 8 - Distribuição da população ocupada conforme atividade agrícola e não agrícola, variação total, taxa anual de crescimento e proporção de mulheres.

Brasil, 2004 e 2013

Atividade	Variação			% mulheres		
	2004	2013	Total	Anual	2004	2013
Agrícola	21,2	14,5	-22,5	-2,8	32,0	29,8
Não agrícola	78,8	85,5	23,0	2,3	44,4	44,7
Total	100,0	100,0	13,4	1,4	41,8	42,5

Fonte: IBGE: PNADs 2004 e 2013

A pequena produção familiar responde pela maior parte das oportunidades ocupacionais na agricultura. Os empregados assalariados (formais e sem carteira) passaram de 27,5% para 29,1% (Tabela 9). A redução na ocupação agrícola afetou especialmente o trabalho não remunerado e houve uma significativa expansão do número de pessoas que se dedicavam exclusivamente à produção agrícola para o consumo próprio. Os esquemas de transferência de renda (aposentadoria rural e bolsa família) permitiram a muitas famílias rurais se dedicarem exclusivamente à produção para o consumo próprio, não sendo obrigadas a vender o produto para obter uma renda monetária. As mulheres ocupadas na agricultura realizavam principalmente trabalho não remunerado e produção para o consumo próprio, constituindo a maioria das pessoas nesse tipo de trabalho agrícola.

Tabela 9 - Distribuição das pessoas ocupadas na agricultura conforme posição na ocupação

Brasil, 2004 e 2013

Posição na ocupação	2004	% mulheres	2013	% mulheres
Empregado formal	8,7	12,2	11,8	13,1
Empregado sem/carteira	18,8	11,2	17,3	9,7
Empregador	3,1	7,7	1,9	7,5
Conta própria	26,2	12,5	28,3	14,2
Não Rem.	24,1	50,8	10,4	56,9
Consumo próprio	19,1	68,2	30,3	54,4
Total	100,0	32,0	100,0	29,8

Fonte: IBGE: PNADs 2004 e 2013

Portanto, em 2013, um número ainda significativo de mulheres dedicava-se às atividades agrícolas. Muitas delas contribuía na qualidade de

membro da família sem remuneração e uma fração significativa dedicava-se às atividades agrícolas para o próprio consumo. A agricultura familiar é ainda muito marcada pela divisão sexual do trabalho, que reserva aos homens o trabalho produtivo, permanecendo oculto o trabalho exercido pelas mulheres, que é considerado uma extensão do trabalho doméstico. Muitas mulheres, no entanto, realizam atividades produtivas, como plantio e colheita da produção para o autoconsumo da família, a ordenha de vacas, a produção de queijo e pão e também atividades orientadas para a pequena escala de comercialização de produtos agrícolas (BRUMER, 2008). Contudo, ainda quando a mulher realiza atividades com finalidade produtiva para a agricultura, ela é vista como uma ajudante e normalmente recebe baixa remuneração (ou mesmo nenhuma remuneração) por seu trabalho. A principal reivindicação das mulheres no campo é o seu reconhecimento como trabalhadora rural. Elas lutam pela sindicalização (para ter acesso à previdência e à licença maternidade), pelo acesso à terra e o direito a remuneração. Esses são alguns dos principais eixos dos movimentos feministas rurais.

Nas atividades não agrícolas o trabalho das mulheres não é invisível, dada a predominância do emprego assalariado na absorção da PEA. Assim, a soma do emprego formal, do emprego sem carteira e do trabalho doméstico remunerado representava, em 2013, 75,3% das oportunidades ocupacionais fora da agricultura (Tabela 10). Entre 2004 e 2013 o emprego em estabelecimento aumentou de 62,5% para 67,5% do total das oportunidades ocupacionais fora da agricultura, tendo havido aumento no grau de formalização dos empregos de estabelecimento que passou de 71,0% para 78,8%. O emprego feminino em estabelecimento cresceu mais do que o masculino, tanto entre empregados formais como entre empregados sem carteira.

O forte crescimento do emprego de estabelecimento, no período, proporcionou às mulheres, principalmente às jovens, uma alternativa de inserção na atividade econômica em relação ao serviço doméstico remunerado e ao trabalho não remunerado em negócios próprios de outros membros da família. A proporção de mulheres no emprego de estabelecimento (formal e sem carteira) aumentou de 39,6% para 42,2%.

Tabela 10 - Distribuição das pessoas ocupadas em atividade não agrícolas conforme posição na ocupação

Brasil, 2004 e 2013

Posição na ocupação	2004	% mulheres	2013	% mulheres
Empregado formal	44,4	40,4	53,2	42,9
Empregado sem carteira	18,1	37,6	14,3	39,7
Trabalho doméstico	9,7	93,3	7,8	92,6
Empregador	4,4	29,2	4,1	30,4
Conta própria	20,9	37,2	19,3	35,9
Não remunerado	2,4	64,1	1,2	67,2
Consumo próprio	0,1	13,0	0,1	10,4
Total	100,0	44,4	100,0	44,7

Fonte: IBGE: PNADs 2004 e 2013

O trabalho remunerado da mulher cumpriu um papel importante na intensa expansão do emprego de estabelecimento em atividades não agrícolas ocorrido entre 2004 e 2013. Para isto foi importante o aumento da taxa de participação das mulheres adultas, a redução do emprego no serviço doméstico e no trabalho não remunerado das jovens e a redução das taxas de desemprego das jovens e adultas. Para as mulheres, o emprego de estabelecimento em atividade não agrícola teve um crescimento de 3,9% ao ano, bem maior que o ritmo de crescimento do emprego masculino que foi de 2,7% ao ano. Assim, metade da ampliação total do emprego de estabelecimento foi ocupada por mulheres, sendo que em 2004 as mulheres ocupavam somente 39,6% dos empregos de estabelecimento em atividades não agrícolas.

SETORES DE ATIVIDADE NÃO AGRÍCOLAS

O forte crescimento do emprego de estabelecimento entre 2004 e 2013 (3,2% ao ano) modificou a distribuição desses empregos nas atividades não agrícolas. Os setores que diminuíram sua participação foram: Outras Indústrias (extração mineral e serviços de utilidade pública), Indústria de Transformação, Administração Pública e Outros Serviços (comunitários e pessoais). Esses setores representavam 37,5% do emprego de estabelecimento em atividades não agrícolas, em 2004, e passaram a abranger 31,4%, em 2013. Os setores que aumentaram sua participação foram: Construção Civil, Comércio

e Reparação, Alojamento e Alimentação, Transporte e Comunicação, Educação, Saúde e Serviço Social, e Outras Atividades (serviços de apoio às empresas, inclusive serviços financeiros). Esses setores representavam 62,5% do emprego de estabelecimentos em atividades não agrícolas, em 2004, e passaram a abranger 68,6% deste emprego em 2013 (Tabela 11).

O emprego em estabelecimento cresceu principalmente em setores que não concorrem com a produção de outros países ou em que o Brasil tem clara vantagem competitiva natural ou construída previamente. As mulheres continuam com participação muito baixa em setores como Outras Indústrias, Construção Civil e Transporte e Comunicação, mas sua participação aumentou fortemente em Comércio, Alojamento e Alimentação, Outros Serviços e Outras Atividades. O aumento do peso das mulheres no emprego em estabelecimentos também foi significativo em setores como Outras Indústrias, Indústria de Transformação e Administração Pública.

Tabela 11 - Distribuição do emprego em estabelecimento conforme setor de atividade não agrícola Brasil, 2004 e 2013

Setor de atividade	2004	% mulheres	2013	% mulheres
Outra indústria	1,5	11,5	1,3	13,0
Indústria de transformação	21,2	29,3	17,1	31,4
Construção	6,5	3,5	8,6	4,5
Comércio	19,2	36,8	19,9	42,2
Alojamento	3,9	51,8	5,0	60,2
Transporte	6,1	15,3	7,0	15,8
Administração pública	10,0	37,3	9,6	40,0
Educação	16,1	78,3	16,4	77,4
Outros serviços	4,8	49,6	3,4	55,2
Outras atividades	10,7	39,7	11,7	45,6
Total não agrícola	100,0	39,6	100,0	44,2

Fonte: IBGE: PNADs 2004 e 2013

O forte crescimento do emprego em estabelecimento de atividades não agrícolas ocorreu com intensa formalização dos contratos de trabalho. Entre 2004 e 2013, o grau de formalização do emprego em estabelecimento em atividades não agrícolas aumentou de 71,0% para 78,8%.

DIFERENÇAS DE RENDIMENTO POR SEXO NO EMPREGO FORMAL

A RAIS permite destacar importantes diferenças de gênero no emprego assalariado formal gerado por estabelecimentos que realizam atividade econômica, ou seja, aquele trabalho assalariado regido pela CLT ou pelo Estatuto do Servidor Público e que não é emprego doméstico remunerado¹⁰. O emprego formal de estabelecimento cresceu muito entre 2004 e 2013 e, neste último ano, conforme a PNAD, correspondia a 48,3% da ocupação total, no caso dos homens, e 46,7%, no caso das mulheres. Ou seja, mais da metade dos homens e das mulheres continuavam tendo ocupação que não era emprego formal em estabelecimento.

O intenso aumento do emprego formal de estabelecimento, entretanto, foi acompanhado de significativa elevação do poder de compra do salário horário neste tipo de emprego. Em termos nominais, o salário por hora multiplicou por 2,1, entre 2004 e 2013, tendo havido, neste período, uma elevação acumulada de 59,9% no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC). O poder de compra do salário horário, então, aumentou 29,7% nesses nove anos, equivalendo a uma elevação de 2,9% ao ano, um ritmo certamente maior do que o aumento da produtividade da economia brasileira, ajudado pela melhora nos termos de troca do comércio exterior do país e pela valorização da moeda nacional, que contribuíram para diminuir a inflação.

A Tabela 12 mostra os 10 grandes grupos ocupacionais, conforme a RAIS, ordenados segundo o nível do salário horário dos empregados nessas ocupações. Os grupos ocupacionais refletem uma combinação de considerações sobre setor de atividade e nível educacional. Assim, podemos considerar os Dirigentes em Geral, os Profissionais das Ciências e das Artes (ocupações de nível superior), o pessoal de Forças Armadas e os Técnicos de Nível Médio como ocupações de qualificação relativamente alta. Os Serviços Administrativos, o trabalho em Serviços e Vendas do Comércio, o trabalho na Produção de Bens (processos discretos e contínuos), Serviços de Manutenção e Reparação e o trabalho na Agricultura seriam ocupações de nível de qualificação média ou baixa.

10. Sobre as desigualdades de gênero no emprego de estabelecimento, ver também Teixeira (2014).

Tabela 12 - Emprego formal e razão entre a remuneração média por hora do homem (RMHH) e a remuneração média por hora das mulheres (RMHM) conforme Grupo Ocupacional

Brasil, 2004 e 2013

Grupo ocupacional	Homem	Mulher	% Mulheres em 2013	RMHH ÷ RMHM		Duração média dos vínculos (anos) em 2013	
				2004	2013	Homem	Mulher
Nível superior	7,0	15,1	61,6	71,3	53,4	7,2	8
Dirigentes	4,6	5,1	45,5	61,5	48,4	6,1	6,6
Forças Armadas	2,5	0,4	11,8	-2,6	-10,6	12	10,1
Téc. nível médio	8,4	13,9	55,4	43,2	28,2	5,8	7,3
Serv. administrativo	13,5	27,6	60,4	26,2	31,3	5,1	4,6
Bens contínuos	4,5	1,9	23,6	70,0	59,6	4,7	3,5
Reparação e manutenção	3,8	0,6	9,7	90,9	91,5	4,3	4,9
Bens discretos	30,2	7,6	15,9	59,8	50,4	3,3	3,3
Serviços e vendas	20,8	26,9	49,1	35,4	30,8	4,1	3,7
Agrícola	4,7	1,0	13,1	22,1	28,2	3,6	2,8
Total	100,0	100,0	42,8	15,0	14,9	4,7	5,2

Fonte: RAIS 2004 e 2013 Ministério do Trabalho e Emprego

Entre os homens, os quatro grupos ocupacionais de qualificação e remuneração relativamente altas absorviam 22,5% do emprego formal em 2013, enquanto entre as mulheres esses grupos ocupacionais absorviam 34,5%. O salário médio desses quatro grupos de ocupação era muito maior do que dos outros seis grupos ocupacionais, tanto entre os homens (3 vezes maior) quanto entre as mulheres (2,7 vezes maior). No conjunto dos quatro grupos ocupacionais melhor remunerados, a jornada semanal dos homens era 8,2% maior do que das mulheres e a diferença de salário horário em favor dos homens era 37,9%. Já no conjunto dos seis grupos ocupacionais pior remunerados, a jornada semanal dos homens era apenas 2,9 % maior do que a das mulheres, e a diferença de salário horário em favor dos homens era de 24,4%. Como as ocupações melhor remuneradas têm maior peso no emprego formal feminino, a diferença de salário horário em favor dos homens para o total do emprego formal é bem menor do que em cada um dos dois conjuntos de grupo ocupacionais (14,9%).

A remuneração horária das mulheres era maior que a dos homens somente no pessoal das forças armadas (em que a presença feminina é muito pequena) e a diferença em favor dos homens era muito grande tanto em ocupações onde a presença de mulheres é muito expressiva (ocupações de

nível superior e dirigentes em geral, que são ocupações de remunerações relativamente altas), quanto em ocupações onde é pequena a presença feminina (ocupações de manutenção e reparação e ocupações de produção de bens com processos discretos e contínuos).

Nos nove grupos ocupacionais em que a diferença salarial favorece os homens, as diferenças de salário horário são bem maiores do que a verificada para o conjunto do emprego formal, refletindo, como foi visto, a maior proporção de ocupações relativamente bem remuneradas no caso das mulheres. Essa característica do emprego formal feminino reflete, em grande medida, o fato de uma alta proporção de mulheres de condição socioeconômica mais baixa ser inativa ou ter ocupação no serviço doméstico remunerado e não no emprego de estabelecimento. Essa característica do emprego feminino era ainda mais marcante em 2004 do que em 2013. O aumento da inserção de mulheres jovens no emprego de estabelecimento (e não no serviço doméstico remunerado) e a elevação do grau de formalização dos empregos de estabelecimento reduziram a participação das ocupações de remuneração relativamente altas no emprego formal feminino, com o que a diferença de salário horário a favor dos homens não se alterou entre 2004 e 2013, embora tenha diminuído significativamente em quase todos os grupos ocupacionais (Serviços Administrativos, Reparação e Manutenção, e Ocupações Agrícolas foram exceções, sendo que somente em Reparação e Manutenção a diferença a favor dos homens foi muito grande).

Assim, embora não indicado pela diferença de salário horário no total do emprego formal, houve avanço na situação das mulheres no emprego formal, mas a diferença de salários a favor dos homens ainda é muito grande em ocupações de alta renda (nível superior e dirigentes em geral), onde é grande a presença feminina, e em ocupações de remuneração média e baixa (produção de bens com processos discretos e contínuos, e reparação e manutenção), onde a presença feminina continua muito pequena. Nessas ocupações com grande diferença de remuneração a favor dos homens o tempo médio das mulheres no emprego é menor do que o dos homens somente nas de produção de bens com processos contínuos. Nas demais ocupações, em que as diferenças de remuneração em favor dos homens são relativamente menores, as mulheres têm mais tempo no emprego somente entre os técnicos de nível médio.

As diferenças de rendimento em favor dos homens nos diferentes grupos ocupacionais não refletem diferenças de tempo no emprego, e são desigualdades de gênero importantes no mercado de trabalho. Uma diferença notória entre homens e mulheres que persiste no emprego formal, apesar da elevação da presença de mulheres de menor condição socioeconômica neste tipo de emprego, reside na forte presença masculina em ocupações decorrentes da produção material de bens; enquanto as mulheres estão dispersas, principalmente em ocupações decorrentes de atividades não diretamente ligadas à produção material de bens, sejam de apoio administrativo ou na prestação de serviços e no comércio.

As oportunidades para absorver mulheres de menor condição socioeconômica no emprego formal de estabelecimento e não no serviço doméstico remunerado surgiram fora da produção material de bens, que continuou um reduto eminentemente masculino. Nessas ocupações persistem grandes diferenças de renda em favor dos homens, salvo em ocupações agrícolas em que é generalizada a baixa remuneração para homens e mulheres.

Para explicitar melhor as diferenças de remuneração, considerou-se o nível de escolaridade dos trabalhadores. A Tabela 13 mostra que no emprego formal a escolaridade das trabalhadoras era bastante superior à dos trabalhadores. Essa vantagem feminina reflete vários aspectos: a maior escolaridade das mulheres no conjunto da população, a exigência de nível superior para os postos de trabalho no emprego formal de mulheres, e o fato de que as mulheres de famílias com condição socioeconômica mais desfavorecida e que possuem menor grau de escolaridade ainda terem uma participação menor na atividade econômica (Hoffmann e Leone, 2004).

Tabela 13 - Distribuição do emprego formal conforme grau de instrução e razão entre rendimentos médios-hora de homens (RMH) e de mulheres (RMM) e tempo médio no emprego Brasil, 2013

Grau de instrução	Homem	Mulher	% Mulheres	RMH/RMM	Tempo médio no emprego	
					Homem	Mulher
Fundamental incompleto (inclui analfabetos)	17,2	8,3	26,6	39,3	5,4	6,2
Fundamental completo. Médio incompleto	22,2	14,9	33,4	35,5	4,1	4,3
Médio completo. Superior incompleto	47,4	51,3	44,8	35,9	3,9	4,1
Superior completo	13,3	25,5	58,9	55,5	7,5	7,8
Total	100,0	100,0	42,8	14,8	4,7	5,2

Fonte: RAIS, 2013

A comparação dos rendimentos médios de homens e mulheres, considerando o nível de escolaridade, evidencia, em primeiro lugar, que, qualquer que seja o nível de escolaridade, os rendimentos médios masculinos são sempre superiores aos femininos; e, em segundo lugar, que, no nível superior de escolaridade, as diferenças de rendimento são ainda maiores que nas ocupações que exigem apenas o nível fundamental ou médio de escolaridade, mesmo quando a presença feminina é predominante exatamente nas ocupações que exigem nível superior de escolaridade. No nível superior de escolaridade, o rendimento médio dos homens em 2013 superava em 69% o rendimento médio das mulheres.

CONCLUSÃO

A expansão do mercado de trabalho teve papel essencial no crescimento com inclusão social que ocorreu no país desde 2004. Essa ampliação do mercado de trabalho ocorreu especialmente em atividades não agrícolas e resultou em forte crescimento do emprego formal.

O intenso crescimento do emprego formal modificou o perfil de absorção da PEA masculina e feminina. As mudanças foram no sentido de redução da taxa de desemprego, aumento do peso do emprego formal, e diminuição do peso do emprego sem carteira, do trabalho por conta-própria e do trabalho não remunerado. Essas modificações foram acentuadas pela diminuição do ritmo de crescimento da PEA em consequência da redução das taxas de participação de homens e mulheres na atividade econômica.

O crescimento com inclusão social permitiu às mulheres dar continuidade ao processo de consolidação de sua participação na atividade econômica, melhorando o perfil qualitativo dessa absorção ao reduzir a taxa de desemprego e o peso do trabalho não remunerado e do serviço doméstico remunerado na ocupação feminina. Os avanços foram significativos, mas continuam expressivas as desvantagens femininas na absorção da PEA que se expressa, principalmente, em invisibilidade do trabalho da mulher na agricultura, altas taxas de desemprego nas atividades não agrícolas, alta proporção de emprego doméstico remunerado e grandes diferenças de remuneração no emprego formal.

A dificuldade de dar continuidade ao crescimento com inclusão social coloca a questão da possível reversão dos avanços observados no perfil de absorção da PEA, que foram particularmente marcantes no caso das mulheres.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARRIAGADA, I. Transformações sociais e demográficas das famílias latino-americanas. In: DOMINGUES, J. M.; MANEIRO, M. (Orgs.), *América Latina hoje: conceitos e interpretações*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.
- BALTAR, P.; KREIN, J. D.; MORETTO, A. O emprego formal nos anos recentes. *Carta Social e do Trabalho*, n.3, Campinas: Cesit-IE-Unicamp, jan-abr, 2006.
- BALTAR, C. A Model of Economic Growth for an Open Developing Country: Empirical Evidence for Brazil. *Land Economy Working Paper Series*, CCEPP, WP12-14. 2014.
- BRUMER, A.; DOS ANJOS, G. Gênero e reprodução social na agricultura familiar. *Revista Nera*. Presidente Prudente. 2008.11(12) p.6-17
- BRUSCHINI, C; LOMBADI, M.R. O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa. In: *Encontro Nacional de Estudos Populacionais - Anais*, 10, 1996, Caxambu. Campinas: ABEP, vol. 1, 1996.
- DIEESE. Salário mínimo: instrumento de combate à desigualdade. São Paulo: *Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos*. 2010.
- HIRATA, H. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. *Cadernos CRH*, Salvador, v. 24, n. spe 01, p.13-20, 2011.
- HOFFMANN, R; LEONE, E. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. *Nova Economia: Revista do Departamento de Ciências Econômicas da UFMG*, Belo Horizonte, 2004.
- IBGE. <http://www.ibge.gov.br/>
- LEONE, E; BALTAR, P. Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. *Revista Brasileira de Estudos de População*. Vol.23 – n. 2 – jul./dez., 2006.
- MONTALI, L. Provedoras e co-provedoras: mulheres-cônjuge e mulheres-chefe de família sob a precarização do trabalho e o desemprego. *Revista Brasileira de Estudos de População* 23 (2). São Paulo: Rebecp, 2006.
- OLIVEIRA, A. M. H. Occupational gender segregation and effects on wages in

Brazil. In: *Proceedings - XXIV General Population Conference*, Salvador, BA, 2001. International Union for the Scientific Study of Population, 2001.

OLIVEIRA, C. A. B. de. Economia brasileira: evolução recente e perspectivas. In: SANTOS et. al. (Orgs.), *Trabalho e Desenvolvimento Sustentável*. Campinas, SP: Ed. Curt Nimuendajú, 2014.

RAIS. 2013. Ministério do Trabalho e Emprego. <http://portal.mte.gov.br/geral/estatisticas.htm>

TEIXEIRA, M. O. Formalização do emprego e permanência das desigualdades de gênero. Análise. *Friedrich_Ebert-Stiftung (FES) Brasil*. Dezembro de 2014.

THERBORN, G. *Sexo e poder*. São Paulo: Contexto, 2006.

MUDANÇAS NA FAMÍLIA, NO MERCADO DE TRABALHO E NOS ARRANJOS FAMILIARES

LILIA MONTALI¹

RESUMO

Este ensaio tem por objetivo apresentar a evolução do trabalho feminino e as mudanças na relação família-trabalho a partir da década de 90, momento marcado por importantes transformações no mercado de trabalho no Brasil e que também registrou mudanças na inserção dos componentes familiares no mercado de trabalho.

Tendo por referência por um lado, a conjuntura da economia e, por outro, as mudanças na configuração familiar, considera-se que as mudanças na relação família-trabalho respondem tanto a mudanças sociodemográficas, como a mudanças de valores relacionadas ao papel da mulher na sociedade brasileira.

A abordagem da divisão sexual do trabalho, que define o lugar de homens e de mulheres no trabalho produtivo e na família, é a referência teórica deste ensaio.

Analisa-se no período 1991-2010, com base nos dados dos censos demográficos (IBGE), as informações relativas ao Brasil, regiões metropolitanas e às áreas urbana e rural, tendo por hipótese que, embora devam apresentar tendências semelhantes, serão encontradas especificidades na evolução dos fenômenos estudados nos diferentes espaços.

1. Lilia Montali é Doutora em Sociologia pela FFLCH-USP e Pós-Doutora pela Unicamp. É pesquisadora no Núcleo de Estudos de Políticas Públicas (COCEM/Reitoria) da Unicamp.

O texto foi originalmente publicado pela Friedrich Ebert Stiftung (FES), como caderno de análise, 2014.

INTRODUÇÃO

Este ensaio tem por objetivo apresentar a evolução do trabalho feminino e as mudanças na relação família-trabalho a partir da década de 90, momento marcado por importantes transformações no mercado de trabalho no Brasil e que também registrou mudanças na inserção dos componentes familiares no mercado de trabalho.

Tendo por referência por um lado, a conjuntura da economia e, por outro, as mudanças na configuração familiar, considera-se que as mudanças na relação família-trabalho respondem tanto a mudanças sociodemográficas, como a mudanças de valores relacionadas ao papel da mulher na sociedade brasileira.

A abordagem da divisão sexual do trabalho, que define o lugar de homens e de mulheres no trabalho produtivo e na família, é a referência teórica deste ensaio.

Analisa-se no período 1991-2010, com base nos dados dos censos demográficos (IBGE), as informações relativas ao Brasil, regiões metropolitanas e às áreas urbana e rural, tendo por hipótese que, embora devam apresentar tendências semelhantes, serão encontradas, nesses diferentes espaços, especificidades na evolução dos fenômenos estudados.

No primeiro tópico são apresentadas as mudanças na configuração familiar, que resultam de um conjunto de fatores demográficos, dentre os quais se destacam a queda da fecundidade, o envelhecimento da população. Resultam também de mudanças nos padrões de residência, na postergação da idade de casar e na idade de ter filhos, que se associam às mudanças sociais.

No segundo item são tratadas as mudanças da inserção no mercado de trabalho, considerando-se o sexo e a posição na família e as tendências de mudança no arranjo de inserção familiar, considerando o tipo de arranjo domiciliar e o ciclo de vida familiar.

MUDANÇAS NA FAMÍLIA E NA POPULAÇÃO

Algumas tendências demográficas têm afetado a configuração das famílias brasileiras, merecendo destaque a queda da fecundidade e o envelhecimento da população.

Deve-se notar que a fecundidade, ou seja, o número médio de filhos por mulher cai acentuadamente a partir de 1960 até a atualidade no Brasil. De um

patamar de 6,3 filhos tidos por mulher entre 1940 e 1960, passa para 5,5 em 1970 – que coincide com o primeiro momento de crescimento da entrada da mulher no mercado de trabalho –, para 4,4 em 1980, 2,9 em 1991, 2,4 em 2000 e 1,9 filhos em 2010 (Bilac, 2014). Este fenômeno, bem como o aumento da longevidade, transformou a estrutura etária do país. O grupo etário de 0 a 14 anos, que engloba as crianças e grande parte dos adolescentes, representava mais que um terço da população em 1991 e se reduz para menos que um quarto dela em 2010. E as pessoas com 60 anos e mais que eram 8% da população em 1991, se tornam 11% em 2010. No contexto do envelhecimento da população, outro fato observado é o aumento da população em idade de trabalhar, que passa de 58% da população em 1991, para 65% em 2010 (Anexo 1).

A mudança na estrutura etária apresenta tendência semelhante e bastante acentuada nas diferentes espacialidades em análise, mas a população da área rural destaca-se com a maior proporção de crianças de 0 a 14 anos (45,5% em 1991 e 28,8% em 2010), enquanto nas áreas urbana e metropolitana essas proporções são de 33% e de 31% em 1991 e de 23,3% e 22,7% em 2010, respectivamente. Por outro lado, a população residente no rural apresenta a menor proporção de pessoas em idades entre 15 e 49 anos, que correspondem às idades de maior participação no mercado de trabalho.

Estes fenômenos demográficos afetam o tamanho e a configuração das famílias². A configuração dos domicílios, como mencionado, é também afetada por outras mudanças sociais. Entre as mudanças observadas na configuração familiar entre os anos de 1991 e 2010, destaca-se a redução do tipo de organização familiar predominante constituído pelas famílias conjugais e, dentre estas, as de casais com filhos e o concomitante aumento de outras formas de organização. Aumenta a proporção de domicílios de famílias monoparentais, tanto chefiadas por mulheres como por homens e o crescimento dos domicílios unipessoais.

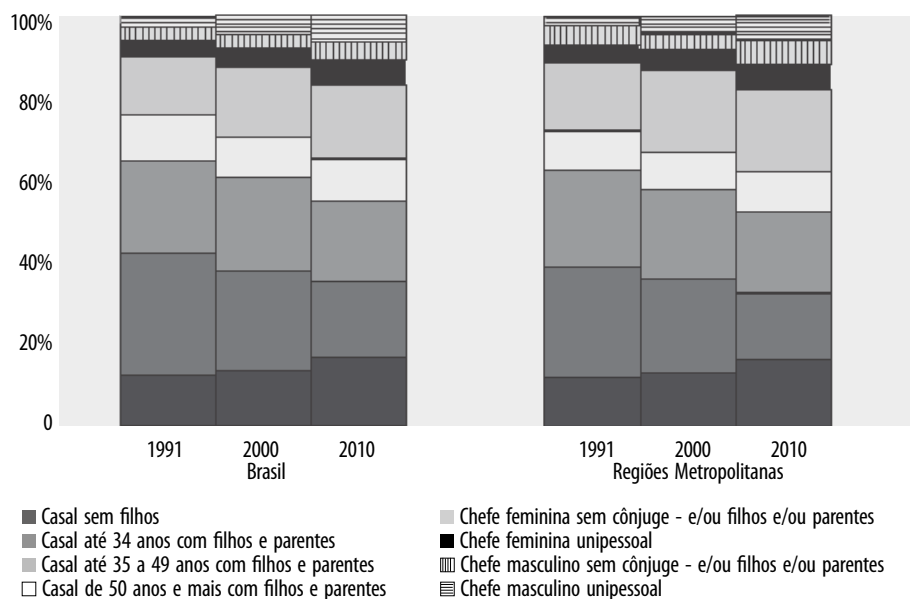
Essa tendência de mudança nas formas de organização dos domicílios observada no período é generalizada para as áreas metropolitanas brasileiras e para as áreas urbana e rural, porém com especificidades (Gráficos 1 e 2). Observa-se, em todo o período, a menor proporção de famílias de casais com filhos nas regiões metropolitanas brasileiras e a maior proporção nas áreas rurais; o mesmo ocorrendo com a proporção de arranjos constituídos por casais.

2. É importante explicitar que, neste estudo, as unidades domiciliares são assumidas como equivalentes a unidades familiares.

Como contraponto, nas áreas metropolitanas são encontradas as maiores proporções de domicílios chefiados por mulher, considerando-se tanto os domicílios monoparentais femininos, como os domicílios unipessoais. Mais um aspecto merece ser ressaltado: a proporção de domicílios de casais sem a presença de filhos cresce nestes vinte anos, mas de forma mais acentuada na última década e apresentou maior aumento na área rural (Anexo 2), resultado semelhante foi encontrado por Sakamoto, 2014.

Gráfico 1 - Distribuição dos domicílios por tipologia de arranjo domiciliar

Brasil e Regiões Metropolitanas - 1991, 2000 e 2010

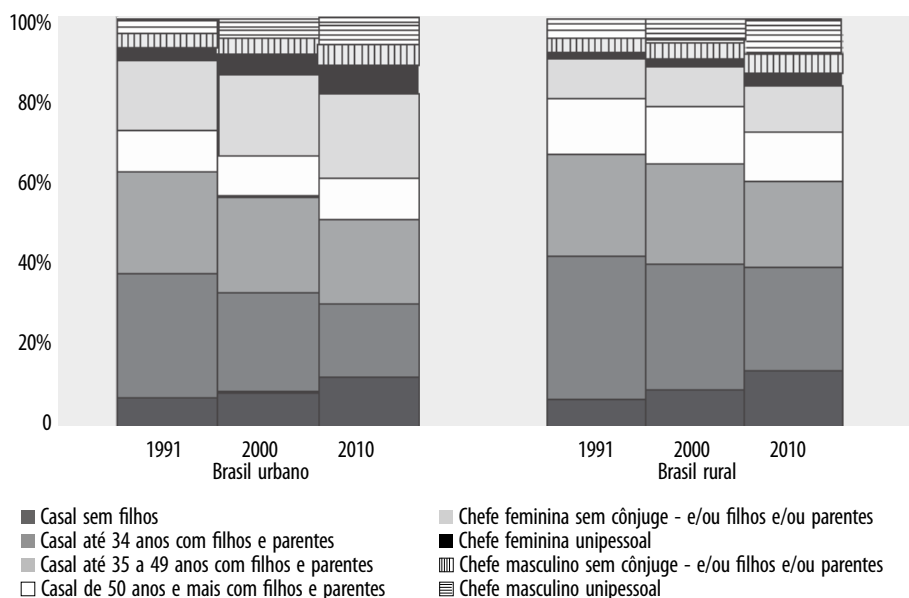


Fonte: IBGE – Censo Demográfico 1991, 2000 e 2010. Elaboração: NEPP/UNICAMP.

A análise dos domicílios nucleados por casais com a presença de filhos, considerando o ciclo de vida familiar, mostra tendências distintas nas áreas analisadas. Tomando-se como aproximação as idades dos cônjuges, identificam-se as etapas do ciclo vital da família: etapa de constituição (arranjos nucleados pelo casal com idades de até 34 anos com filhos e/ou parentes); a etapa de consolidação do ciclo vital familiar (arranjos nucleados pelo casal com idades entre 35 e 49 anos, com filhos e/ou parentes); a etapa de en-

Gráfico 2 - Distribuição dos domicílios por tipologia de arranjo domiciliar

Brasil urbano e rural - 1991, 2000 e 2010



Fonte: IBGE – Censo Demográfico 1991, 2000 e 2010. Elaboração: NEPP/LUNICAMP.

velhecimento (arranjos nucleados pelo casal com idades de 50 anos e mais com filhos e/ou parentes).

Como tendência geral, a análise dos arranjos nucleados por casal com filhos evidencia que, no ano de 1991, as maiores proporções estão nos arranjos nucleados por casais nas faixas etárias de até 34 anos e naquela entre 35 e 49 anos, que concentram maiores proporções de crianças e adolescentes. Merece destaque nos anos analisados, a tendência de acentuada redução que ocorre na proporção de famílias jovens de casais de até 34 anos com filhos e/ou parentes. No Brasil, estes arranjos domiciliares passam de cerca de 29% no ano de 1991, para cerca de 24% em 2000 e de 18% em 2010. Essa queda é observada também para as demais espacialidades analisadas, permanecendo mais elevada em todo o período para as famílias da área rural, onde os arranjos domiciliares de casais jovens (de até 34 anos) com filhos passam de 32%, para 28,8% e para 23%, respectivamente aos anos mencionados. A hipótese para explicação da redução desse arranjo

domiciliar relaciona este fato a dois fatores principais: a postergação da idade de ter filhos e, especialmente nos segmentos populacionais de maior escolaridade, a postergação da idade de casar e da saída da casa paterna, comportamentos que são observados no Brasil e também em outros países.

Os arranjos nucleados por casais com idades de 35 aos 49 anos, com filhos e/ou parentes também apresentam redução, porém mais gradual. Estes passam de 22,9% dos arranjos domiciliares do país em 1991, para 21,6% em 2000 e 18,5% em 2010. Os percentuais observados para as áreas rurais estão acima das médias apresentadas pelo país, embora menos discrepantes, 23%, 22,4% e 19,5%, respectivamente aos anos (Gráfico 2). Os arranjos nucleados por casais com idades de 50 anos e mais, com filhos e/ou parentes apresentam-se com proporções semelhantes no período, cerca de 10% dos arranjos domiciliares, merecendo destaque a proporção comparativamente mais elevada na área rural, cerca de 12% dos arranjos domiciliares em 1991 e 2000, e 11% em 2010.

Outra tendência observada é a redução do tamanho da família, que se relaciona tanto à redução do número de filhos tidos, como às novas formas de estruturação da família. A tendência de redução do tamanho da família é apresentada também por outros estudos (Oliveira et alii, 2012).

A tendência observada no Brasil, entre os anos de 1991 e 2010, com relação ao tamanho da família é de redução de 4,3 componentes, para 3,3, e de forma generalizada para as regiões metropolitanas e áreas urbana e rural. Destacam-se os domicílios nas áreas rurais com tamanho um pouco mais elevado, mas também experimentando redução. Em 1991, o tamanho médio do domicílio rural era de 4,8 componentes, e de 3,6 componentes em 2010. Considerando-se o tipo de arranjo domiciliar, nota-se comportamento peculiar do tamanho dos domicílios rurais que são comparativamente maiores que os urbanos e metropolitanos, especialmente aqueles com arranjos familiares nucleados pelo casal com filhos e os arranjos familiares monoparentais femininos (Tabela 1).

As mudanças sociodemográficas apontadas ocorrem concomitantemente à progressiva entrada da mulher no mercado de trabalho e, especialmente da mulher cônjuge. Acredita-se que a redução do número de filhos e do ta-

Tabela 1
Número médio de pessoas dos domicílios por tipologia de arranjo domiciliar – 1991, 2000 e 2010

Brasil, Regiões Metropolitanas e Áreas Urbana e Rural

ANO/ÁREA	CASAS				Total		CHEFE FEMININA SEM CÔNJUGUE		CHEFE MASCULINO SEM CÔNJUGUE		TOTAL ¹			
	Sem filhos	Casais com filhos e parentes			Total	Chefe feminina sem cônjuge (e/ou filhos e/ou parentes)	Total	Chefe masculino sem cônjuge (e/ou filhos e/ou parentes)	Total					
		Até 34 anos com filhos e parentes	De 35 a 49 anos com filhos e parentes	De 50 anos e mais com filhos e parentes						Com filhos e parentes (residual)				
1991														
Brasil	2,3	4,5	5,7	5,3	5,2	5,1	4,7	3,9	1,0	3,4	3,6	1,0	2,4	4,3
R. Metropolitanas	2,2	4,3	5,2	5,0	4,9	4,8	4,4	3,8	1,0	3,2	3,4	1,0	2,4	4,0
Área Urbana	2,3	4,4	5,5	5,2	5,2	5	4,6	3,9	1,0	3,3	3,5	1,0	2,4	4,2
Área Rural	2,3	4,9	6,6	5,5	5,8	5,6	5,2	4,1	1,0	3,6	3,7	1,0	2,3	4,8
2000														
Brasil	2,2	4,2	4,9	4,8	4,7	4,6	4,2	3,6	1,0	3,0	3,2	1,0	2,0	3,8
R. Metropolitanas	2,2	4,1	4,6	4,6	4,5	4,4	4,0	3,5	1,0	3,0	3,1	1,0	2,0	3,6
Área Urbana	2,2	4,1	4,7	4,7	4,6	4,5	4,1	3,6	1,0	3,0	3,2	1,0	2,0	3,7
Área Rural	2,3	4,5	5,7	5,1	5,1	5,1	4,6	3,9	1,0	3,3	3,4	1,0	2,0	4,2
2010														
Brasil	2,2	4,0	4,4	4,4	4,3	4,2	3,7	3,3	1,0	0,8	3,1	1,0	1,9	3,3
R. Metropolitanas	2,2	3,9	4,3	4,3	4,2	4,2	3,7	3,3	1,0	2,7	3,1	1,0	2,0	3,2
Área Urbana	2,2	3,9	4,3	4,3	4,2	4,2	3,7	3,3	1,0	2,7	3,1	1,0	1,9	3,3
Área Rural	2,3	4,2	4,9	4,7	4,7	4,6	4,0	3,6	1,0	3,1	3,2	1,0	1,8	3,6

Fonte: IBGE – Censo Demográfico 1991, 2000 e 2010.

Elaboração: IUPERJ/UNICAMP.

1) O total inclui todos tipos de configuração familiar.

manho da família tenham favorecido a articulação das atividades produtivas e atividades reprodutivas, levando-se em consideração que pouco se alterou na sociedade brasileira a divisão sexual do trabalho no domicílio (Ávila; Ferreira, 2014). Outros fatores relacionados às medidas de ampliação do acesso escolar à educação infantil, ainda que incipientes, também têm contribuído para a maior inserção de mulheres com encargos por crianças, as cônjuges e as chefes monoparentais femininas (Montali, 2014).

HOMENS E MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E AS MUDANÇAS NOS ARRANJOS FAMILIARES DE INSERÇÃO

No período 1991 a 2010, constata-se a intensificação da entrada da mulher no mercado de trabalho no Brasil. Esse movimento visibiliza-se na década de 1970 e consolida-se a partir da década de 1990. Entre 1991 e 2010, a taxa de participação feminina passa de cerca de um terço das mulheres em idade ativa, para cerca de metade destas. Por outro lado, cresce a presença das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA): estas representavam, em 1991, 32,3% da PEA e, complementarmente, os homens representavam 67,7% da PEA. Em 2010, acentua-se a redução dessa distância: a proporção de homens na PEA torna-se 56,5% e a das mulheres 43,5%.

Deve ser notado que, no período 1991 a 2010, ocorre um movimento inverso na taxa de participação de homens e de mulheres no mercado de trabalho: verificam-se taxas de participação declinantes para os homens em todas as espacialidades aqui analisadas e taxas de participação crescentes para as mulheres nos mesmos espaços. Tomando-se como referência a média do país, a taxa de participação masculina cai de 71% em 1991, para 70% em 2000 e para 67% em 2010, enquanto a taxa de participação feminina passa de 32% em 1991, 44% em 2000 e 49% em 2010 (Tabela 2).

As taxas de participação mais elevadas são apresentadas pelas mulheres residentes nas regiões metropolitanas brasileiras, seguida pelas mulheres urbanas. Em ambas as áreas, em 2010, cerca de 51% das mulheres encontram-se no mercado de trabalho como ocupadas ou desempregadas, enquanto as residentes nas áreas rurais apresentam taxa de participação de cerca de 40%. Por outro lado, as mulheres residentes nas regiões metropolitanas brasileiras, seguidas pelas mulheres urbanas, compõem cerca de 45% da PEA dessas espa-

Tabela 2 - Evolução da força de trabalho por sexo – 1991, 2000 e 2010

Brasil, Regiões Metropolitanas e Áreas Urbana e Rural

Sexo por áreas	PEA			Variação (%) 1991-2010	Taxa de participação			Proporção de mulheres entre a PEA (%)		
	1991	2000	2010		1991	2000	2010	1991	2000	2010
Brasil	48.944.695	76.912.387	94.127.366	92,3	51,2	56,7	57,8	100,0	100,0	100,0
Mulheres	15.808.820	30.752.595	40.990.315	159,3	32,3	44,2	48,9	32,3	40,0	4,6
Homens	33.135.875	46.159.795	53.137.051	60,4	71,1	69,8	67,3	67,7	60,0	56,5
RM	16.762.144	32.614.121	46.964.539	180,2	53,5	58,8	59,7	100,0	100,0	100,0
Mulheres	6.349.208	14.121.414	21.427.262	237,5	38,5	48,5	51,8	37,9	43,3	45,6
Homens	10.412.936	18.492.707	25.537.277	145,2	70,1	70,2	68,4	62,1	56,7	56,5
Urbano	38.236.598	64.026.058	80.997.213	111,8	52,1	57,4	58,6	100,0	100,0	100,0
Mulheres	13.751.509	26.864.682	36.271.961	163,8	35,9	46,2	50,3	36,0	42,0	44,8
Homens	24.485.089	37.161.376	44.725.252	82,7	69,9	69,6	67,8	64,0	58,0	55,2
Rural	10.708.096	12.886.328	13.130.154	22,6	48,1	53,3	53,2	100,0	100,0	100,0
Mulheres	2.057.311	3.887.910	4.718.355	129,3	19,2	34	40,4	19,2	30,2	35,9
Homens	8.650.785	8.998.418	8.411.799	-2,8	74,7	70,7	4,8	80,8	69,8	64,1

Fonte: IBGE – Censo Demográfico

Elaboração: NEPP/UNICAMP.

Consideradas pessoas de 10 anos ou mais idade.

cialidades e os homens 55%, enquanto as residentes nas áreas rurais compõem pouco mais que um terço (36%) da respectiva PEA (Tabela 2). Deve-se ter presente que os diferentes contextos oferecem oportunidades específicas para a absorção da força de trabalho feminina e este fato deve ser considerado na análise da participação das mulheres na PEA.

Deve-se ressaltar que, em 1970, se evidencia o crescimento da entrada da mulher no mercado de trabalho e que vinte anos depois, no decorrer da década de 1990, se observa o aumento da entrada das mulheres cônjuges no mercado de trabalho, ou seja, das mulheres em união.

Considerando-se a vigência da divisão sexual do trabalho, que atribui à mulher o cuidado dos filhos e a responsabilidade pelo trabalho doméstico, com poucas mudanças até a atualidade (Ávila; Ferreira, 2014), não se pode deixar de relacionar esse movimento de entrada no mercado de trabalho, com a acentuada redução no número médio de filhos tidos por mulher, como um dos fenômenos que possibilitaram esse acontecimento. Como visto no item anterior, ocorreu um movimento de redução da taxa de fecundidade (Bilac,

2014) do patamar de 6,3 filhos tidos por mulher entre 1940 e 1960 para 5,5 em 1970, ano que coincide com o primeiro momento de crescimento da entrada da mulher no mercado de trabalho, para 4,4 em 1980.

Durante a década de 1980, ocorre outra queda acentuada da fecundidade, que se expressa no número médio de filhos por mulher em 1991, que passa a ser de 2,9 filhos. É interessante notar que, entre 1991 e 2000, o número médio de filhos tidos por mulher já se encontra no patamar de menos de três filhos, caindo para um número médio de 1,9 entre 2000 e 2010.

O aumento da inserção das mulheres cônjuges no mercado de trabalho é detectado na década de 1990 por diversos estudos, entre estes, de Bruschini (2000). A taxa de participação das mulheres cônjuges no Brasil passa de 29%, em 1991, para 45,5%, no ano 2000 (Tabela 3) e se acentua a partir desse ano, chegando a 2010 com 54% das mulheres cônjuges no mercado de trabalho como ocupadas ou desempregadas.

Ainda considerando as taxas para o Brasil, merece ressaltar que as mulheres chefes de domicílio já apresentavam, em 1991, taxa de participação elevada, quando cerca de meta- de delas participava do mercado de trabalho, em contraposição a um terço das mulheres cônjuges (Tabela 3); e, a partir de 1991, as mulheres chefes apresentam gradual elevação da taxa de participação e de ocupação. Em 2010, coincidem as taxas de participação das chefes femininas e das cônjuges femininas, bem como são iguais as taxas de ocupação de ambas, considerando-se a média brasileira. Após elevado desemprego na década de 1990, explicitado nas taxas de desemprego do Censo Demográfico de 2000, da ordem de 13% para as mulheres chefes e de 17% para as mulheres cônjuges, registra-se no período de recuperação da economia na década seguinte, elevação da taxa de ocupação para ambas, coincidindo em 2010 a taxa de 50% delas ocupadas e redução da taxa de desemprego, também respectivamente para ambas, para 7,9% e 7,5% em 2010.

É importante ter presente na análise da força de trabalho feminina, que esta sofre estrangimentos distintos em sua inserção no mercado de trabalho associada aos papéis familiares que desempenha, identificados aqui enquanto aproximação, pela variável posição na família. Este fato expressa-se no perfil diferenciado de mulheres com responsabilidade pela família, que são as mulheres cônjuges e as mulheres chefes de família, comparativamente ao de

outras mulheres em diferentes posições na família, especialmente as filhas, tanto nas taxas de participação, ocupação e desemprego, bem como nas possibilidades de se inserirem em trabalhos com vínculos contratuais regulamentados ou precários (Montali, 2014). Assim, as filhas adultas apresentam taxas de participação mais elevadas que as mulheres cônjuges e as mulheres chefes de família, bem como apresentam mais elevadas taxas de ocupação, apesar de terem experimentado elevado desemprego nas duas últimas décadas de recuperação econômica ocorrida a partir de 2004 (Tabela 3).

Tabela 3 - Taxas de Participação, Ocupação e Desemprego por posição na família
1991, 2000 e 2010

Posição na família	Taxa de participação (%)			Taxa de ocupação (%)			Taxa de desemprego (%)		
	1991	2000	2010	1991	2000	2010	1991	2000	2010
Mulheres									
Chefe	48,2	52,7	54,5	44,7	45,9	50,4	7,2	13	7,5
Cônjuge	28,9	45,5	54,3	27,4	37,8	50,3	5,2	16,8	7,9
Filhos	30,3	39,6	40,1	27	27,0	33,2	10,8	28,8	17,1
Filhos menores de 18 anos	12,0	15,8	12,6	10,0	9,2	9,4	16,4	41,4	25,5
Filhos maiores de 18 anos	56,8	67,7	65,9	51,6	50,5	55,6	9,1	25,3	15,6
Parentes e não parentes	27,7	34,6	38,6	23,9	25,5	33,5	13,6	26,3	13,1
Parentes menores de 18 anos	12,4	16,5	12,6	9,7	9,3	9,3	21,3	43,5	26,4
Parentes maiores de 18 anos	33,1	41	46,6	28,9	31,2	41,1	12,5	23,9	11,9
TOTAL	31,4	43,8	48,7	28,9	35,0	43,7	8,1	20,2	10,3
	1991	2000	2010	1991	2000	2010	1991	2000	2010
Homens									
Chefe	86,8	83,0	79,7	85,4	77,4	77,4	1,6	6,8	2,9
Cônjuge	79,9	80,9	81,6	74,4	70,6	78,6	6,8	12,7	3,6
Filhos	52,1	53,4	49,3	46,8	41,6	43,4	10,3	22,1	11,9
Filhos menores de 18 anos	27,3	25,5	17,7	23,9	17,9	14,5	12,5	29,7	17,8
Filhos maiores de 18 anos	82,7	80,7	74,8	75,0	64,7	66,7	9,4	19,8	10,8
Parentes e não parentes	63,2	60,1	56,3	57,6	49,1	51,5	8,8	18,2	8,5
Parentes menores de 18 anos	28,9	25,2	17,0	24,6	17,4	13,9	14,8	31,1	18,2
Parentes maiores de 18 anos	71	69,7	67,3	67,7	61,2	63,5	4,7	12,2	5,7
TOTAL	71,0	69,7	67,3	67,7	61,2	63,5	4,7	12,2	5,7

Fonte: IBGE — Censo Demográfico

Elaboração: NEPP/UNICAMP.

Excluídos pensionistas, empregados domésticos e parentes de empregados domésticos.

Consideradas pessoas de 10 anos ou mais de idade.

No caso dos homens as taxas são comparativamente mais favoráveis que as femininas e menor a discrepância das taxas de participação e de ocupação

entre aqueles com posição na família, como chefes e como filhos adultos, merecendo ressalva o desemprego mais elevado dos últimos.

Esse padrão de inserção no mercado, segundo posição na família e sexo, repete-se nas espacialidades estudadas, ou seja, nas regiões metropolitanas e áreas urbanas, bem como nas áreas rurais, sendo que nestas últimas existem algumas especificidades (ver Anexos 3, 4 e 5). Nas áreas rurais, ocorre um movimento de crescimento das taxas de participação e de ocupação das mulheres com responsabilidade frente à família e, nesta espacialidade, as taxas das mulheres cônjuges superam as taxas das mulheres chefes de família, no ano de 2010. Nesse ano é também, comparativamente, um pouco menor a taxa de desemprego das mulheres cônjuges (Anexo 5). No caso das filhas adultas, repetem-se as taxas de participação mais elevadas do que as das mulheres cônjuges e das mulheres chefes de família, como observado nas áreas metropolitana e urbana. No ano de 2010, as filhas adultas residentes nas áreas rurais apresentam maior dificuldade de absorção pelo mercado, comparativamente às mulheres cônjuges e chefes femininas, com taxas de ocupação menores e a manutenção de elevadas taxas de desemprego nesse ano e, também, em 2000.

A partir da metade da década de 2000, frente à retomada do crescimento da economia após duas décadas de baixo crescimento, de elevado desemprego e de deterioração do mercado de trabalho sob a reestruturação produtiva, ocorre a tendência de recuperação do emprego e crescimento dos empregos formais. A análise da posição da ocupação no ano 2010 (Tabela 4) reflete esse novo momento do mercado de trabalho, quando no Brasil os empregos com vínculos contratuais e direitos trabalhistas (assalariamento com carteira de trabalho; militares e funcionários públicos) abrangem 50% dos trabalhadores. Esse percentual é mais elevado nas regiões metropolitanas, abrangendo cerca de 60% dos trabalhadores, e um pouco menos elevado nas áreas urbanas do país. É pequena a presença de empregadores, cerca de 2% dos ocupados no Brasil, como nas áreas metropolitana e urbana. Nessas espacialidades, cerca de 40% dos ocupados inserem-se no mercado de trabalho com formas precárias, tais como autônomos (“conta própria”), na maioria sem acesso aos direitos trabalhistas, e assalariados sem carteira de trabalho assinada. Nas áreas rurais, são bastante distintas as relações de trabalho e apenas cerca de 20% dos trabalhadores residentes apresentam vínculos contratuais com carteira de trabalho assinada ou vínculo como estatutário. Nestas

Tabela 4 - Distribuição das pessoas segundo sexo e posição na ocupação no trabalho principal – 2010
Brasil, Regiões Metropolitanas e Áreas Urbana e Rural

Posição	Brasil			Regiões Metropolitanas			Urbano			Rural		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Empregados com carteira de trabalho	46,0	11,1	45,2	55,1	52,0	53,8	51,0	48,1	49,7	20,7	14,8	18,6
Militares e funcionários públicos	4,1	7,1	5,4	4,5	6,4	5,4	4,7	7,6	6,0	1,2	3,8	2,1
Empregados sem carteira de trabalho	17,9	23,3	20,2	14	20,6	16,9	16,9	23,4	19,7	23,0	22,6	22,9
Conta própria	24,6	17,3	21,5	22,1	16,5	19,7	22,8	16,2	19,9	33,4	25,2	30,5
Empregadores	2,3	1,5	2,0	2,6	1,6	2,1	2,6	1,7	2,2	0,6	0,3	0,5
Não remunerados	1,1	2,5	1,7	0,8	1,8	1,2	0,7	1,8	1,2	3,0	7,9	4,7
Trabalhadores produção consumo próprio	4,0	4,1	4,0	0,9	1,0	1,0	1,2	1,2	1,2	18,1	25,3	20,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE – Censo Demográfico 2010.
Elaboração: NEPP/UNICAMP.

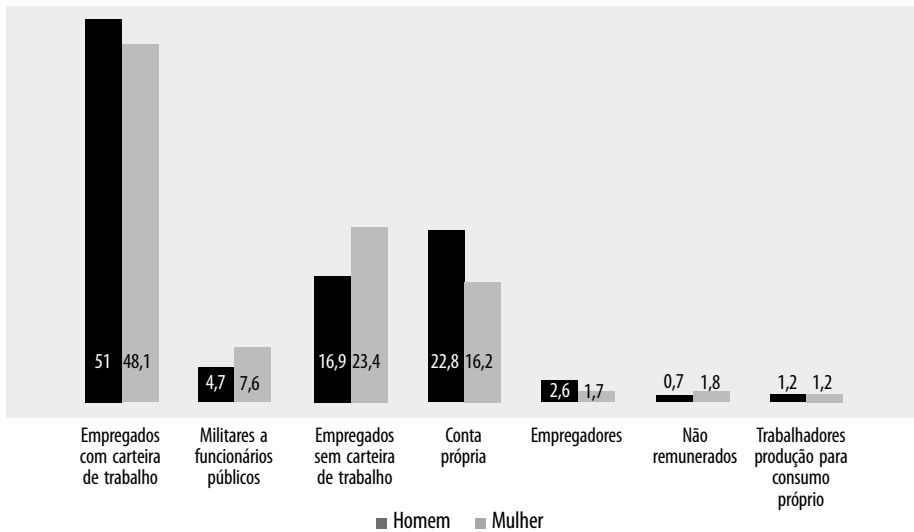
áreas predominam ocupações de caráter autônomo como “conta própria” (30% dos ocupados residentes no rural); empregados sem carteira de trabalho assinada (23%) e trabalhadores na produção para próprio consumo (21%).

A análise dessas formas de inserção no mercado de trabalho apresenta distinção por sexo e também por posição na família, respondendo a especificidades associadas à divisão sexual do trabalho, bem como à segregação por sexo ainda vigente no mercado de trabalho.

Para explicitar as diferenças por sexo nas diferentes espacialidades e tomando como referência os trabalhadores residentes no urbano (Gráfico 3), vale observar a comparativamente menor proporção de mulheres do que de homens entre os assalariados com carteira de trabalho, maior proporção em ocupações no setor público e menor proporção entre os empregadores. Entre as ocupações precárias, é maior a proporção de mulheres entre os empregados sem carteira de trabalho e os trabalhadores não remunerados, ou seja, que trabalham em ajuda a algum morador do domicílio, e apresentam a mesma proporção de homens entre os que trabalham para o próprio consumo.

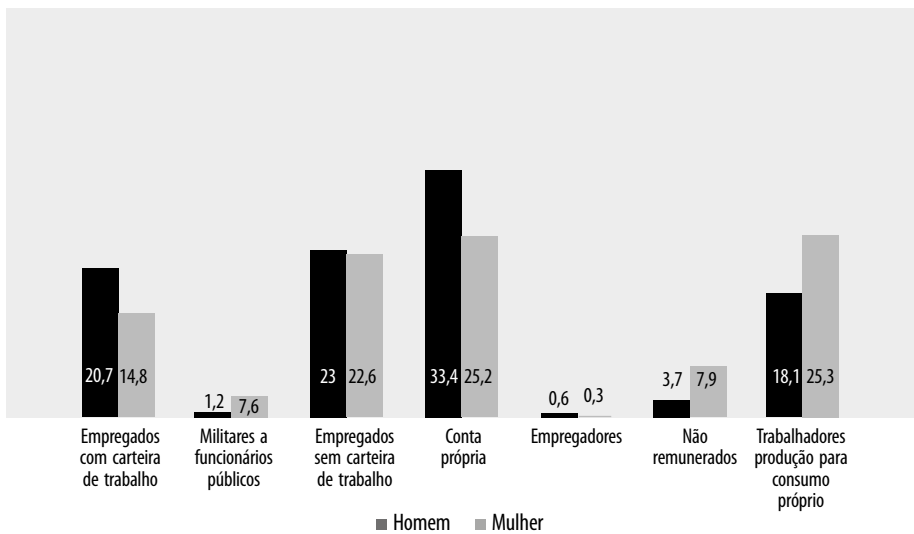
Os trabalhadores residentes nas áreas rurais apresentam perfil de inserção bastante distinto daqueles do urbano, como já referido, com menores pro-

Gráfico 3 - Distribuição das pessoas segundo sexo e posição na ocupação no trabalho principal
Brasil urbano – 2010



Fonte: IBGE – Censo Demográfico 2010. Elaboração: NEPP/UNICAMP.

Gráfico 4 - Distribuição das pessoas segundo sexo e posição na ocupação no trabalho principal
Brasil rural – 2010



Fonte: IBGE – Censo Demográfico 2010. Elaboração: NEPP/UNICAMP.

porções de assalariados com carteira de trabalho, bem como em ocupações no setor público e menor proporção entre os empregadores, que configuram as ocupações não precárias. Apresentam, em maior proporção, inserções marcadas pela precariedade: cerca de 23% dos homens e das mulheres são empregados sem carteira assinada; cerca de um terço dos homens é autônomo, bem como um quarto das mulheres; as mulheres predominam na produção para o próprio consumo, que absorve 25% das mulheres e cerca de 18% dos homens (Gráfico 4).

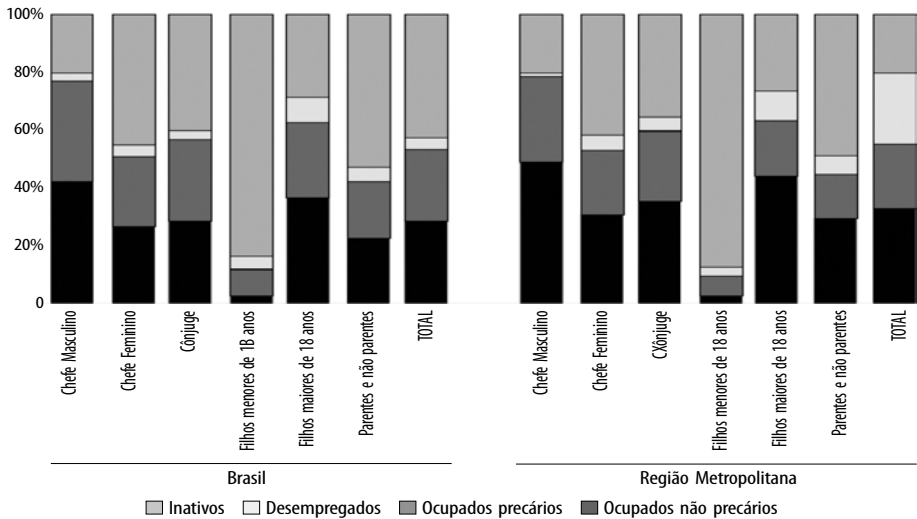
A análise das formas de inserção no mercado de trabalho, considerando-se a posição na família, remete às relações hierárquicas de gênero no interior da família e explicitam os constrangimentos diferenciados dos componentes responsáveis pela família associados à tradicional divisão sexual do trabalho. Assim, a análise da PIA, considerando-se o sexo e a posição na família, mostra no caso da média para o Brasil e para as regiões urbana e metropolitana, um perfil de inserção da PIA já evidenciado em estudos de Montali (2014), que identificam na PIA das mulheres cônjuges e das mulheres chefes de família maiores constrangimentos na inserção no mercado (Gráficos 5 e 6), comparativamente a outros componentes adultos da família (chefes masculinos e filhos e filhas adultos). Este se reflete nas taxas de participação e de ocupação menos elevadas e nas proporções maiores das ocupadas absorvidas em atividades precárias.

Este comportamento da PIA das mulheres com responsabilidade na família mostra as dificuldades da articulação das atividades produtivas com as atividades na esfera da reprodução, ou seja, da articulação entre as atividades domésticas, que permanecem atribuídas a estas, e as atividades no mercado de trabalho.

Na área rural, mesmo considerando-se as especificidades das formas de vinculação ao mercado, são mantidas para as mulheres cônjuges e chefes femininas as características da PIA observadas para as áreas urbana e metropolitana, ou seja, comparativamente menores taxas de participação e de ocupação, bem como maiores proporções de ocupadas em atividades caracterizadas como precárias (Gráfico 6).

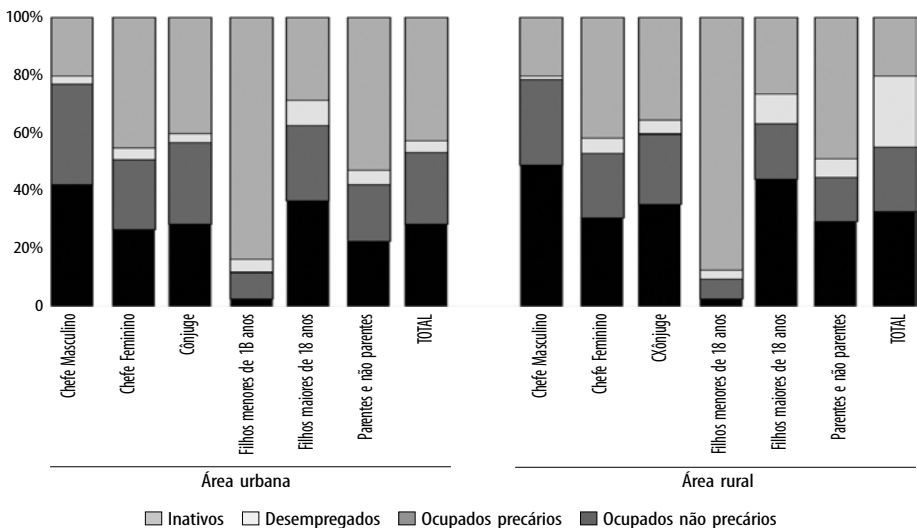
Pesquisa de Montali sobre as mudanças na relação família-trabalho de 1985 a 2003, com base nos levantamentos realizados pela Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) da Fundação SEADE e DIEESE, identificou

Gráfico 5 - Distribuição da PIA por condição de precariedade na ocupação e posição na família
Brasil e Regiões Metropolitanas - 2010



Fonte: IBGE – Censo Demográfico 2010. Elaboração: NEPP/UNICAMP. Excluídos pensionistas, empregados domésticos residentes e pais e mães de empregados domésticos.

Gráfico 6 - Distribuição da PIA por condição de precariedade na ocupação e posição na família
Brasil urbano e rural – 2010



Fonte: IBGE – Censo Demográfico 2010. Elaboração: NEPP/UNICAMP. Excluídos pensionistas, empregados domésticos residentes e pais e mães de empregados domésticos.

que, a partir da década de 1990, ocorrem rearranjos familiares de inserção no mercado de trabalho (Montali, 2003). A etapa inicial desse fenômeno, estudado a partir da realidade da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), ocorre no momento da reestruturação produtiva, no contexto de profundas mudanças no mercado de trabalho, especialmente nas áreas metropolitanas mais industrializadas. Durante a reestruturação produtiva e organizacional que acontece desde o final da década de 1980 e se aprofunda nos anos 90, quando se transforma a organização da produção industrial e posteriormente do setor de serviços, foram eliminados muitos empregos assalariados com carteira assinada. Estes postos de trabalho eliminados eram predominantemente industriais e ocupados em sua maioria por homens. O impacto dessa mudança no mercado de trabalho fez-se sentir nas famílias através do desemprego dos componentes masculinos, tanto aqueles indicados pela posição na família como chefes, como os filhos masculinos adultos. As mulheres ocupadas, que já se inseriam predominantemente no setor de serviços e, também, em grande parte através de vínculos precários, foram menos impactadas pela eliminação desses postos de trabalho. Estas também tiveram outras possibilidades de inserção pela terceirização de parte das atividades antes desenvolvidas pela indústria, além de outras inserções com características de precariedade, como o trabalho doméstico remunerado.

O padrão de inserção dos componentes da família transforma-se sob os impactos da reestruturação produtiva (Montali, 2009) e, nas famílias nucleadas pelo casal, muda, gradualmente, de um padrão de provisão da família baseado no trabalho do elemento masculino do casal, predominantemente, e dos filhos masculinos e femininos adultos – que eram principalmente assalariados –, para um maior partilhamento dessa responsabilidade com maior participação da mulher cônjuge e com a redução da participação dos filhos adultos. No caso das famílias monoparentais femininas, ocorre a redução da participação dos filhos entre os ocupados da família e na provisão, recaindo sobre a chefe feminina maiores encargos (Montali, 2003). Outro impacto da reestruturação produtiva nas famílias foi a queda no rendimento per capita e o empobrecimento, constatado até o ano de 2003. A queda da renda per capita domiciliar ocorreu, nesse período, porque os componentes familiares, antes assalariados, não conseguiram inserção no mercado, que propiciasse re-

muneração equivalente e porque a maior inserção em atividades produtivas das mulheres cônjuges, e, também, no caso das chefes monoparentais femininas, dadas as características de maior precariedade, atenuou mas não evitou o empobrecimento nos domicílios da Região Metropolitana de São Paulo (Montali, 2009). A partir da retomada do crescimento da economia e da recuperação do emprego, constatou-se a manutenção e ampliação do padrão de arranjo de inserção familiar no mercado de trabalho com maior participação do casal e, da chefe feminina, no caso das famílias monoparentais femininas e menor participação dos filhos.

Em estudos posteriores, foi possível constatar durante os anos 2000, no conjunto de regiões metropolitanas brasileiras, padrões familiares de inserção no mercado semelhantes ao identificado na RMSP, com algumas especificidades segundo grandes regiões (Norte, Nordeste, Sudeste e Sul) (Montali e Tavares, 2009).

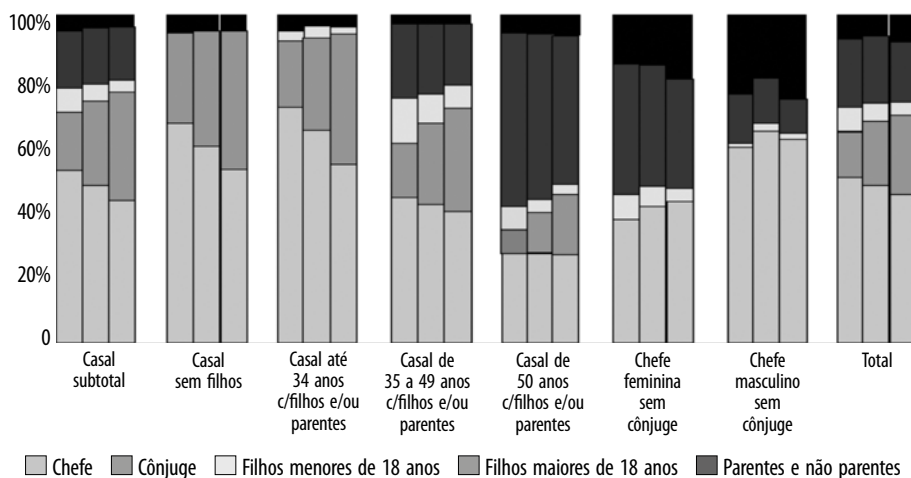
O presente estudo, com base nos dados censitários, possibilita identificar essa mudança nos arranjos familiares de inserção através da análise da composição dos ocupados da família. Tomando como referência o Brasil (Gráfico 7), é evidente nos arranjos nucleados pelo casal o aumento da participação da mulher cônjuge entre os ocupados do domicílio: passa de 17% em 1991, para 25% em 2000 e para 33% em 2010. O componente masculino do casal, o chefe masculino, passa de 52% dos ocupados da família em 1991, para 48% em 2000 e 43% em 2010; os filhos, somando-se os filhos menores e maiores, são 26% em 1991, 23% em 2000 e 19% em 2010. Os parentes e agregados nesse arranjo domiciliar ficam em torno de 4% dos ocupados em todo o período.

A análise da tipologia de arranjos nucleados pelo casal – tanto os casais sem filhos, como os arranjos associados ao ciclo de vida familiar - evidencia essas mesmas tendências de rearmamento na inserção no mercado dos componentes familiares, guardadas as suas especificidades, mesmo nos arranjos na etapa de constituição e de consolidação da família (respectivamente casal de até 34 anos com filhos e casal de 35 a 49 anos com filhos) nos quais é maior a proporção de crianças e adolescentes entre os componentes. Em todos eles observa-se, no período analisado, o aumento da participação da mulher cônjuge entre os ocupados da família e a redução proporcional da participação

do componente masculino do casal, que permanece como a mais elevada, e também a redução na proporção dos filhos (Gráfico 7). No arranjo domiciliar com chefia feminina, como referido, a participação da mulher chefe cresce e dos filhos decresce, merecendo destaque, neste arranjo, a presença relevante de outros parentes entre os ocupados do domicílio.

Gráfico 7 - Distribuição dos ocupados de 10 anos ou mais segundo posição na família e arranjo domiciliar

Brasil – 1991, 2000 e 2010



Fonte: IBGE – Censo Demográfico 2000 e 2010. Elaboração: NEPP/UNICAMP. Excluídos pensionistas, empregados domésticos e parentes de empregados domésticos.

Observam-se características e tendências bastante semelhantes a estas nos arranjos familiares de inserção das áreas metropolitana e urbana e especificidades da área rural. Na área rural, está presente a ampliação da participação da mulher entre os ocupados nos arranjos nucleados pelo casal, que passa de 10% em 1991 para 30% dos ocupados do domicílio em 2010. Nesse tipo de arranjo domiciliar, há também a redução complementar da participação do chefe masculino e dos filhos entre os ocupados do domicílio, no entanto chama a atenção a maior proporção de filhos entre estes e também a maior presença de filhos com menos de 18 anos. No caso das famílias de chefes femininas sem cônjuge, sua participação entre os ocupados da família, que já era três vezes mais elevada que a das mulheres cônjuges na área rural, cresce

comparativamente menos no período. Enquanto as mulheres cônjuges passam de 10% dos ocupados em 1991, para sucessivamente 20% e 30% nos momentos subsequentes, as chefes femininas passam de 30% dos ocupados da família em 1991, para 32% em 2000 e para 37% em 2010. Nos arranjos das chefes femininas sem cônjuge no rural brasileiro observa-se, complementarmente, queda na participação dos filhos e a tendência de crescimento da presença de parentes entre os ocupados da família no período 1991-2010.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta análise da evolução do trabalho feminino nas últimas décadas, foi dado destaque à mudança no perfil da mulher que participa do mercado de trabalho, pela significativa participação das mulheres cônjuges entre 1991 e 2010. Este movimento é relevante, porque em 1991 apenas 29% das mulheres cônjuges participavam do mercado de trabalho enquanto ocupadas ou desempregadas e, em 2010, 54% delas participavam. As mulheres chefes de família já apresentavam participação relevante em 1991, quando pouco menos que a metade delas se apresentava como disponíveis ao mercado de trabalho (48%) e mais que a metade, no caso das mulheres em posição de filhas nos domicílios (57%). Em 2010, as taxas de participação e de ocupação das mulheres chefes e das mulheres cônjuges coincidem, sendo as taxas de participação da ordem de 54% e as de ocupação da ordem de 50%; também se aproximam as taxas de desemprego, cerca 7,5%. A participação das filhas em 2010 é mais elevada (66%), bem como a taxa de ocupação destas, porém é mais elevada a taxa de desemprego, da ordem de 16%.

Destacou-se, nesta análise da evolução da inserção da mulher no mercado de trabalho, que é distinta a inserção destas ao se considerar a posição na família. Essa abordagem possibilita uma aproximação dos constrangimentos e possibilidades distintas sofridas pelas mulheres com encargo pelo cuidado de filhos e do domicílio, considerando-se as pequenas mudanças ocorridas na divisão sexual do trabalho no domicílio. Nessas circunstâncias, há o acúmulo de atividades produtivas e reprodutivas, induzindo a que estas busquem atividades que lhes possibilitem a articulação entre casa e trabalho, com prejuízo da qualidade do emprego e da remuneração obtida.

A abordagem do trabalho tendo por referência a família possibilitou a análise dos arranjos familiares de inserção, na qual fica evidente a evolução

da participação dos componentes familiares entre os ocupados da família e o desta- que do crescimento da participação da mulher cônjuge nos distintos arranjos familiares.

Para finalizar, deve-se destacar que a maior inserção da mulher no mercado de trabalho e, também, a mudança no perfil destas associa-se a mudanças sociodemográficas e a mudanças no papel da mulher na sociedade, impulsiona- do pelo movimento feminista e pela autonomia conquistada pelas mulheres. Deve ser lembrado ainda que, no Brasil, e também na experiência de outros países, jogam papel importante nessa evolução positiva: as mudanças ocorridas no mercado de trabalho, com suas especificidades nos momentos de baixo crescimento e de expansão: as políticas que facilitam a articulação das atividades produtivas e reprodutivas, abrangendo ambos os sexos, bem como políticas de apoio no cuidado de crianças, tais como o acesso a creches e a educação em tempo integral.

Embora essas tendências, permanecem as desigualdades de oportunidades no acesso ao emprego para as mulheres, decorrentes da divisão sexual do trabalho vigente, que atua nas famílias e no mercado de trabalho. A esta realidade se soma a insuficiente existência de políticas sociais que reduzam as tensões na articulação família-trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ávila, M. B.; Ferreira, V. *Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres*. Recife: SOS Corpo, Instituto Patrícia Galvão, ONU Mulheres. 2014.

Barrère-Maurisson, M. A. *La division familiale du travail: La vie en double*. Paris, Presses Universitaires de France, 1992.

Bilac, E. Trabalho e Família: articulações possíveis. *Tempo Social*. São Paulo: Universidade de São Paulo, V.26, nº 1, 2014.

Bruschini, C. Gênero e trabalho no Brasil: Novas conquistas ou persistência da discriminação? In: Rocha, M.I.Baltar (org.). *Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios*. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP, CEDEPLAR/UFMG. São Paulo: Editora 34, 2000.

IBGE. Descrição das variáveis da amostra do Censo Demográfico 2010. Disponível em < www.ibge.gov.br>.

Kergoat, D. Percurso pessoal e problemática da divisão sexual do trabalho. In: Hirata, H. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.

_____. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In: Hirata, H.; Labo-rie, F.; Le Doaré, H.; Senotier, D. (eds). *Diction-naire critique du féminisme*. Paris. PUF. 2000.

Montali, L. Família, trabalho e desigualdades no início do século XXI. *Revista Brasileira de Sociologia*. 2014, vol.2, n.04: jul.dez.2014, pp. 109-134. Disponível em <<http://www.sbsociologia.com.br/revista/index.php/RBS/article/view/79>>.

_____. Os impactos da precarização do trabalho e do desemprego sobre as famílias. In: Lúcia M. M. Bógus; Suzana Pasternak. (Org.). *Como Anda São Paulo*. Brasília: Letra Capital Editora: Observatório das Metrópoles, 2009, v. 3, p. 175-202.

_____. Arranjos familiares e arranjos de inserção no mercado de trabalho nos anos 90. In: UNICEF – UDELAR. *Nuevas Formas de Familia: perspectivas nacionales e internacionales*. Montevideo: UNICEF, Universidad de La Re- publica. Montevideo, Uruguay: Tradinco, 2003.

MONTALI, L.; TAVARES, M. Famílias metropolitanas e arranjos familiares de inserção sob a precarização do trabalho. In: MENEZES, José.

E. X. de; CASTRO, Mary Garcia.. (Org.). *Família, população, sexo e poder - Entre saberes e polêmicas* (Coleção Família na Sociedade Contemporânea). nº1 ed. São Paulo: Paulinas, 2009, v. nº1, p. 175-221.

Oliveira, Z.; Miranda-Ribeiro, P; Longo, L. Uma exploração inicial das informações sobre família no Censo Demográfico de 2010. In: *Anais do XVIII Encontro Nacional de Estudos Populacionais (ABEP)*. Águas de Lindóia, 2012.

Sakamoto, C. S. *Mudanças na composição das famílias e impactos na distribuição de rendimentos: um comparativo entre áreas rurais e urbanas no Brasil*. 2014. Dissertação (Mestrado em Economia) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2014.

Sorj, B.; Fontes, A.; Machado, D. C. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, v.37, n.132, p. 573-594, 2007.

Anexo 1**Estrutura etária das pessoas por sexo – 1991, 2000 e 2010**

Brasil, Regiões Metropolitanas e Áreas Urbana e Rural

	0 a 14			15 a 59			60 ou mais		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
1991									
Brasil	36,2	34,2	35,2	57	58	57,5	6,8	7,8	7,3
R. Metropolitanas	32,5	29,5	31	61,2	62,3	61,8	6,3	8,2	7,3
Área Urbana	34,5	31,8	33,1	58,8	60	59,4	6,7	8,1	7,5
Área Rural	41	42	41,5	52	51,4	51,7	7	6,6	6,8
2000									
Brasil	30,6	28,7	29,6	61,6	62	61,8	7,8	9,3	8,5
R. Metropolitanas	28,5	25,8	27,1	64,4	65	64,7	7,1	9,2	8,2
Área Urbana	29,6	27,1	28,3	62,8	63,4	63,1	7,6	9,4	8,6
Área Rural	34,6	36	35,3	56,9	55,6	56,3	8,5	8,3	8,4
2010									
Brasil	22,2	23,2	24,2	65,1	65,1	65,1	9,8	11,7	10,7
R. Metropolitanas	24,1	21,5	22,7	66,9	66,9	66,9	9	11,6	10,4
Área Urbana	24,5	22,2	23,3	65,9	66	66	9,5	11,8	10,7
Área Rural	28,3	29,4	28,8	60,7	59,7	60,2	11,1	10,9	11,0

Anexo 2
Distribuição dos domicílios por tipologia de arranjo domiciliar (%) – 1991, 2000 e 2010
 Brasil, Regiões Metropolitanas e Áreas Urbana e Rural

ANO/ÁREA	CASAS					CHEFE FEMININA SEM CÔNJUGUE		CHEFE MASCULINO SEM CÔNJUGUE		TOTAL ¹	
	Casais com filhos e parentes					Total	Total	Total			
	Sem filhos	Até 34 anos com filhos e parentes	De 35 a 49 anos com filhos e parentes	De 50 anos e mais com filhos e parentes	Com filhos e parentes (residual)				Total		Chefe feminina sem cônjuge (e/ou filhos e/ou parentes)
1991											
Brasil	12	28,7	22,9	10,3	3,7	65,7	76,5	17	3,6	2,9	6,5
R. Metropolitanas	11,3	26	22,8	9,3	3,6	61,8	73,1	19,8	4,1	3,0	7,1
Área Urbana	10,9	27,8	22,8	9,9	3,6	64,1	75	18,6	3,6	2,8	6,4
Área Rural	10,7	32	23,1	12	4,1	71,2	81,9	11,2	3,4	3,5	6,9
2000											
Brasil	12,5	23,6	21,6	9,8	3,7	58,7	71,1	20,9	3,5	4,4	7,9
R. Metropolitanas	12,4	21,7	21,5	8,9	3,6	55,7	68,1	23,7	3,7	4,5	8,2
Área Urbana	12,4	22,6	21,4	9,3	3,6	56,9	69,3	22,9	3,5	4,3	7,8
Área Rural	12,8	28,8	22,4	12,6	3,9	67,6	80,4	11,0	3,5	5,1	8,6
2010											
Brasil	16,1	17,9	18,5	9,6	3,4	49,4	65,5	23,7	4,7	6,1	10,8
R. Metropolitanas	15,5	16,2	18,5	9,5	3,2	47,4	62,9	26,2	5,0	6,0	11,0
Área Urbana	15,8	17	18,4	9,4	3,3	48	63,8	25,5	4,8	5,9	10,6
Área Rural	17,7	23,2	19,5	11,2	3,5	57,5	72,2	13	4,4	7,3	11,8

Fonte: IBGE – Censo Demográfico 1991, 2000, 2010

(1) Total inclui casais tipos de configuração familiar

Anexo 3**Taxas de Participação, Ocupação e Desemprego por posição na família – 1991, 2000 e 2010**

Regiões Metropolitanas

Posição na família	Taxa de participação (%)			Taxa de ocupação (%)			Taxa de desemprego (%)		
	1991	2000	2010	1991	2000	2010	1991	2000	2010
Mulheres									
Chefe	55,1	57,5	57,3	50,7	49,5	52,8	8,0	13,9	7,8
Cônjuge	33,9	48,3	56,8	31,4	38,5	51,9	7,1	20,5	8,7
Filhos	35,9	44,4	43,3	31,2	30,3	35,6	13,0	31,8	17,8
Filhos menores de 18 anos	10,5	14,4	11,2	7,9	6,6	7,5	24,7	54,13	32,8
Filhos maiores de 18 anos	65,4	73,8	69,6	58,3	53,5	58,6	10,8	27,6	15,8
Parentes e não parentes	34,4	39,8	42,6	29,4	28,9	37,0	14,9	27,4	13,1
Parentes menores de 18 anos	13,3	16,6	12	9,9	8,3	8,2	25,9	50,4	31,7
Parentes maiores de 18 anos	40,1	46,2	50,4	34,5	34,6	44,3	14,0	25,2	12,0
TOTAL	37,4	48,1	51,6	33,7	37,1	46,0	9,9	22,7	10,9
	1991	2000	2010	1991	2000	2010	1991	2000	2010
Homens									
Chefe	85,3	83,0	80,6	83,1	75,8	78,0	2,5	8,7	2,5
Cônjuge	80,6	82,4	83,2	74,5	71,1	80,2	7,6	13,7	3
Filhos	49,1	52,7	49,7	42,3	37,9	42,9	13,9	28,2	6,7
Filhos menores de 18 anos	18,7	19,4	14,2	14,9	10,5	10,6	20,1	45,8	3,6
Filhos maiores de 18 anos	81,4	82	76,3	71,4	61,9	67,2	12,4	24,6	9,1
Parentes e não parentes	66,6	63,6	59,1	59,5	50,0	53,7	10,7	21,3	5,3
Parentes menores de 18 anos	24,9	21,3	14,8	19,7	12,3	11,3	20,9	42,1	3,5
Parentes maiores de 18 anos	79,7	76,7	72,5	72,0	61,7	66,6	9,7	19,5	5,9
TOTAL	70,1	70,1	68,4	65,7	59,4	64,1	6,2	15,3	4,3

Fonte: IBGE – Censo Demográfico

Elaboração: NEPP/UNICAMP.

Excluídos pensionistas, empregados domésticos e parentes de empregados domésticos.

Consideradas pessoas de 10 anos ou mais de idade.

Anexo 4

Taxas de Participação, Ocupação e Desemprego por posição na família – 1991, 2000 e 2010

Região urbana

Posição na família	Taxa de participação (%)			Taxa de ocupação (%)			Taxa de desemprego (%)		
	1991	2000	2010	1991	2000	2010	1991	2000	2010
Mulheres									
Chefe	49,9	53,9	55,5	46,2	46,7	51,2	7,3	13,4	7,7
Cônjuge	2,4	47,2	55,6	30,7	38,4	50,9	5,5	18,5	8,6
Filhos	34,1	42,2	41,9	30,4	29,5	34,5	10,8	30,2	17,7
Filhos menores de 18 anos	12,3	15,6	11,7	10,2	8,2	8,1	17,1	47,5	30,7
Filhos maiores de 18 anos	62,3	70,7	68,2	56,6	52,3	57,5	9,2	26,1	15,7
Parentes e não parentes	30,0	36,4	39,9	26,0	26,5	34,6	13,5	27,2	13,4
Parentes menores de 18 anos	13,2	17,1	12,3	10,4	9,2	8,7	21,2	46,4	29,5
Parentes maiores de 18 anos	35,6	42,9	48,0	31,2	32,3	42,1	12,5	24,7	12,2
TOTAL	34,9	45,8	50,1	32,0	36,0	44,7	8,2	21,4	10,8
	1991	2000	2010	1991	2000	2010	1991	2000	2010
Homens									
Chefe	85,3	82,6	80,1	83,7	76,2	77,6	2,0	7,7	3,1
Cônjuge	79,5	81,2	82,3	73,8	70,7	79,3	7,2	13,0	3,7
Filhos	50,2	52,8	49,5	44,2	39,2	43,0	12,0	25,8	13,1
Filhos menores de 18 anos	22,7	22,6	15,3	19,2	13,8	11,8	15,6	39,1	23,2
Filhos maiores de 18 anos	81,7	81,1	75,9	72,9	63,0	67,2	10,8	22,4	11,5
Parentes e não parentes	63,2	60,7	57,2	57,1	48,5	52,1	9,7	20,1	9
Parentes menores de 18 anos	26,2	23,6	15,5	21,7	14,7	12,1	17,2	37,7	22,1
Parentes maiores de 18 anos	77,4	74,5	71,2	70,6	61,1	65,5	8,7	18	8
TOTAL	69,8	69,5	67,8	66,1	59,8	63,6	5,4	14	6,1

Fonte: IBGE – Censo Demográfico

Elaboração: NEPP/UNICAMP.

Excluídos pensionistas, empregados domésticos e parentes de empregados domésticos.

Consideradas pessoas de 10 anos ou mais de idade.

Anexo 5

Taxas de Participação, Ocupação e Desemprego por posição na família – 1991, 2000 e 2010

Região rural

Posição na família	Taxa de participação (%)			Taxa de ocupação (%)			Taxa de desemprego (%)		
	1991	2000	2010	1991	2000	2010	1991	2000	2010
Mulheres									
Chefe	37,0	40,4	44,7	34,7	37,1	42,3	6,2	8,1	5,4
Cônjuge	17,8	38,4	48,1	17,2	35,2	46,0	3,8	8,3	4,2
Filhos	18,2	27,9	29,5	16,2	22,5	25,8	10,9	19,2	12,5
Filhos menores de 18 anos	11,1	16,3	16,8	9,5	13,1	15,2	14,2	19,6	9,6
Filhos maiores de 18 anos	33,2	48,8	48,4	30,4	39,6	41,6	8,5	18,9	14,1
Parentes e não parentes	14,8	22,7	28	12,6	19	25,3	14,6	16,3	9,6
Parentes menores de 18 anos	8,6	13,3	14,5	6,7	10,1	12,9	21,8	23,7	11,4
Parentes maiores de 18 anos	17,7	27,2	34,4	15,4	23,2	31,2	12,9	14,7	9,3
TOTAL	19,0	33,9	40,3	17,7	30,0	37,7	7,2	11,7	6,6
Homens									
Chefe	91,3	84,8	78,2	90,7	82,3	76,6	0,6	2,9	2,0
Cônjuge	82,7	74,8	75,7	79,5	68,6	73,4	4,0	8,2	3
Filhos	57,4	55,4	48,2	53,8	50,6	45,2	6,3	8,6	6,1
Filhos menores de 18 anos	38,3	35,3	27,3	35,3	32,1	25,8	8,1	9,0	5,5
Filhos maiores de 18 anos	85,7	78,8	68,7	81,4	72,3	64,3	5,1	8,3	6,4
Parentes e não parentes	63	56,9	50,1	59,6	52,4	47,5	5,4	7,8	5,3
Parentes menores de 18 anos	37,5	32,0	24,5	34,0	28,6	23,1	9,4	10,9	6,0
Parentes maiores de 18 anos	76,1	69,1	61,8	72,8	64,1	58,7	4,4	7,2	5,1
TOTAL	74,7	70,7	64,8	72,6	67,1	62,5	2,8	5,0	3,4

Fonte: IBGE – Censo Demográfico

Elaboração: NEPP/UNICAMP.

Excluídos pensionistas, empregados domésticos e parentes de empregados domésticos.

Consideradas pessoas de 10 anos ou mais de idade.

O QUE GERA E PERPETUA A SEGREGAÇÃO, A DISCRIMINAÇÃO E AS DESIGUALDADES SALARIAIS

MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA¹

RESUMO

Alguns aspectos do trabalho das mulheres permanecem idênticos, apesar da passagem dos séculos, como as diferenças salariais, a significativa concentração em setores e ocupações com estereótipos de gênero e o grande volume de horas dedicadas aos afazeres domésticos. Ainda que as mudanças nas estruturas ocupacionais, resultado das transformações tecnológicas e nas formas de organização dos processos de trabalho, tenham gerado novas ocupações, persistem alguns atributos a ela associados e que acompanham a sua inserção no trabalho. Os avanços verificados ao longo do tempo não alteraram de maneira significativa o lugar da mulher na divisão sexual do trabalho. Apesar de sua maior participação no trabalho remunerado e de sua escolaridade superior à do sexo masculino, persistem condições de trabalho e diferenças nos rendimentos médios desfavoráveis às mulheres, o que evidencia o viés de gênero na forma como se distribuem os sexos nas diversas ocupações e setores econômicos. A inserção das mulheres na estrutura ocupacional, nessas últimas décadas, apresentou poucas alterações. Elas estão concentradas em atividades ligadas à educação, saúde, serviços sociais e trabalho doméstico remunerado, reafirmando a divisão sexual do trabalho e os papéis associados ao gênero como elementos estruturantes de um modelo de sociedade patriarcal e capitalista.

1. Economista, pesquisadora na área de relações de trabalho e gênero, doutoranda do IE/UNICAMP e assessora sindical.

BREVE HISTÓRICO ACERCA DOS PRIMEIROS DEBATES SOBRE AS DESIGUALDADES SALARIAIS

As primeiras manifestações a questionarem o não reconhecimento das condições de inserção das mulheres no mundo produtivo se desenvolvem quase em paralelo ao processo de industrialização. Já havia, desde o século XIX, uma presença forte de mulheres que ousaram reivindicar direitos iguais e empregos, e que denunciavam as desigualdades no trabalho e as diferenças salariais entre os sexos, conforme pode ser constatado pelos estudos de várias autoras, como Perdices de Blas e Gallego Abaroa (2007), Cristina Carrasco (2006) e Michelle Pujol (1998).

Nesse cenário de surgimento das primeiras indústrias, o trabalho das mulheres era fundamental, principalmente nos setores têxtil e de confecções. Elas traziam para o ambiente fabril sua experiência de oficinas, da indústria doméstica e do artesanato urbano. Segundo Eley, cerca de um terço da classe trabalhadora na Grã-Bretanha, Alemanha, França e Itália, no início do século XX, era formada por mulheres (ELEY, 2005, p. 81).

Entretanto, os movimentos democráticos² do século XIX afirmaram modelos de exaltação da masculinidade que condenavam as mulheres à dependência. A presença das mulheres nas fábricas representava um conflito com o seu “papel natural”, e elas concorriam com os homens na busca por empregos. Esses modelos, segundo o autor, também foram uma resposta aos ataques da burguesia à desordem e à degradação moral dos pobres, ou seja, o lugar das mulheres era o espaço da família (ELEY, 2005, p. 81). Excluídas dos principais ofícios, a sua qualificação estava no lar, e a sua identidade política estava subordinada ao homem. Embora o salário das mulheres fosse essencial para as famílias operárias, sua condição era explicitamente desvalorizada.

É nesse contexto que vai se conformando a classe trabalhadora - enquanto uma formação social complexa - em que as mulheres lutam por direitos iguais e pelo reconhecimento enquanto sujeito político, pois, embora ativas nos movimentos radicais, sua voz só pode ecoar dentro de suas próprias comunidades. Apenas aos homens caberia o mundo externo. A exigência de leis de proteção às mulheres surge em meados do século XIX (1830). Preservar

2. Os movimentos democráticos são a classe operária organizada através de sindicatos, os socialistas utópicos e os partidos socialistas.

mulheres e crianças contra os efeitos degradantes do trabalho nas novas fábricas significava defender uma noção idealizada de família e lar.

O debate sobre a presença das mulheres no mercado de trabalho ganhará novos contornos a partir da Primeira Guerra Mundial. Até então, persistiu a dicotomia, para as mulheres casadas, entre trabalho e matrimônio, já para as solteiras o trabalho era tolerado (IBISATE, 2007, p. 172). O debate sobre as diferenças salariais emerge como reação ao reconhecimento de uma condição de extrema desigualdade e injustiça frente aos homens. Diferentemente dos dias atuais, em que as diferenças salariais podem assumir múltiplas expressões e contornos, no contexto da primeira revolução industrial, ela era facilmente identificável, uma vez que as mulheres recebiam salários menores para realizar as mesmas tarefas no ambiente fabril e não havia preocupação em mascarar essa injustiça, porque era natural e aconselhável que elas recebessem menos.

Para Pujol, o debate que se sucedeu pode ser identificado a partir de três momentos, desenvolvidos a seguir.

Para as autoras Webb³, Fawcett⁴, Heather-Bigg⁵ e Smart⁶, no primeiro momento, marcado entre o final do século XIX e o início do século XX, o debate transitava fundamentalmente entre duas questões: se os salários representavam a contribuição das mulheres à produção ou se constituíam um nível de renda de subsistência suficiente. Assim, estavam presentes dois conceitos de “salário”, um com respeito à ideia de produtividade, e outro com respeito à ideia de subsistência⁷. Os argumentos que defendiam que as mulheres deviam receber uma remuneração menor do que a dos homens se concentravam na noção de que elas eram menos produtivas e que isso justificaria os salários inferiores. Por outro lado, a tese do salário de subsistência era sustentada pela ideia de que o trabalho era permitido apenas para as solteiras, que não necessitavam de renda superior à dos homens para a garantia de sua própria

3. Beatrice Webb, (1858-1943), pioneira nos estudos sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho.

4. Millicent Fawcett (1847-1929), feminista e autora de vários estudos sobre a situação das mulheres no século XIX. Desempenhou um papel importante na luta pelo sufrágio feminino.

5. Ana Heather Bigg, estudante economia em 1875, autora de vários trabalhos publicados em revistas de economia sobre o trabalho das mulheres.

6. William Smart (1853-1915), economista britânico.

7. Na teoria do salário de subsistência, descrita por Smith, no capítulo VIII de sua obra, *A Riqueza das Nações* (Smith [1776], 1983, p. 93-4), o trabalho é uma mercadoria como as outras, e seu preço, o salário, depende da subsistência do trabalhador. Já ideia de produtividade está baseada na produtividade marginal, conceito desenvolvido pelos economistas neoclássicos para tentar responder por que alguns trabalhadores recebiam salários inferiores. No entanto, esse conceito não logrou alcançar explicações razoáveis para a relação entre a produtividade das mulheres e seus salários inferiores aos do sexo masculino.

sobrevivência, diferente do homem, provedor cujo salário era essencial para a manutenção da família.

O segundo momento desse debate vai ser marcado pelo contexto da Primeira Guerra (PUJOL, 1992). As autoras que estiveram à frente dessa discussão – Fawcett, Rathbone⁸ e Webb – enfrentavam as posições que sustentavam, por exemplo, que o salário mais baixo das mulheres se deve ao fato de que suas necessidades de subsistência serem menores (CARRASCO, 2008, p. 9), uma vez que elas não possuíam obrigações familiares.

Entretanto, a experiência de trabalho das mulheres que passaram a substituir os homens durante a Primeira Guerra foi fundamental para que o movimento pela igualdade de condições de trabalho ganhasse força. Ao ocuparem os mesmos postos de trabalho, as mulheres demonstravam na prática a mesma capacidade e produtividade dos trabalhadores do sexo masculino. Para algumas autoras, como Rathbone, as mulheres deveriam ter acesso a salários pagos pelo Estado; já outras, como Fawcett, opunham-se a isso, alegando que as isolaria no ambiente familiar. Nesse contexto, as diferenças colocavam em confronto entendimentos diferenciados sobre a possibilidade de as mulheres garantirem salários iguais. Para Rathbone, o salário família abria espaço aos homens para serem os únicos responsáveis pela família, provedores legítimos e reconhecidos socialmente, enquanto as mulheres jamais alcançariam esse reconhecimento⁹ (CARRASCO, 2007, p. 479).

O terceiro momento do debate ocorre a partir das formulações de Edgeworth¹⁰ (PUJOL, 1998), autor para quem as desigualdades salariais não poderiam ser fundamentadas pela baixa produtividade das mulheres, mas, sim, pela ideia de subsistência, pois, ao não terem responsabilidades familiares, elas têm menores necessidades de sobrevivência.

As mulheres, excluídas das profissões e das corporações de ofício, concentravam-se nos trabalhos menos qualificados, desvalorizados socialmente ou apenas reconhecidos como adequados a elas por representarem um prolongamento de habilidades consideradas herdadas naturalmente pela sua condição

8. Eleanor Rathbone (1872-1946) publicou inúmeros estudos sobre as condições de trabalho da classe trabalhadora no início do século XX.

9. Para maiores informações sobre esse debate, recomenda-se a leitura do capítulo II, item 12 de *Forjando a Democracia*, de Geoff Eley, pela Editora Fundação Perseu Abramo.

10. Francis Ysidro Edgeworth (1845-1926) foi um economista britânico de inspiração liberal e professor de Ciências Econômicas da Universidade de Oxford. https://pt.wikipedia.org/wiki/Francis_Ysidro_Edgeworth

biológica. Nesse sentido, as mulheres serão absorvidas para os empregos no comércio, no trabalho doméstico e na produção que não exige qualificação.

Dessa forma, a divisão sexual do trabalho e as diferenças salariais eram vistas como decorrência de sua inadequação ao trabalho remunerado, uma vez que este representaria uma transgressão a uma lei natural. Prevalecia o entendimento de que cabe às mulheres o espaço privado (âmbito familiar), e aos homens, a responsabilidade pelo sustento da família. A presença das mulheres no mercado de trabalho era vista como circunstancial e passageira, uma vez que a suas atividades principais eram a de reprodução e os cuidados da casa. Essa ideia era estimulada, inclusive, por parte da classe trabalhadora masculina, que reforçava o conceito de família como forma de manter seus privilégios, dado que as mulheres eram vistas como concorrentes no mercado de trabalho.

No entanto, o conceito de família mudou muito desde a segunda metade do século XX; hoje já não é mais possível se falar apenas em uma família-padrão, constituída por pai, mãe e filhos, pois novos arranjos familiares se formaram. O número crescente de mulheres chefes de família é uma realidade no mundo inteiro. No Brasil, os lares chefiados por mulheres totalizavam 40,5%, em 2015 (IBGE, PNAD de 2015).

OS ESTUDOS SOBRE AS MULHERES E O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

No Brasil os estudos sobre as mulheres e o mercado de trabalho se intensificaram a partir dos anos de 1980 com os trabalhos pioneiros de Bruschini (1990), Saffioti (1976), Castro (1980) e Spindel (1987), entre outras. As pesquisas destacavam a crescente presença das mulheres no mercado de trabalho a partir dos anos de 1970 e a sua permanência mesmo em décadas caracterizadas pelo elevado nível de desemprego e crise econômica, como foram os anos de 1980. No entanto, essas mesmas pesquisas salientavam que essa inserção se destacava pelas grandes diferenças salariais e pela elevada concentração em setores ligados ao comércio e a serviços, notadamente nas áreas de serviços sociais, nas ocupações mais vulneráveis e de reduzida exigência de qualificação profissional.

Um estudo pioneiro (SOARES, MELO, BANDEIRA, 2014) analisa a inserção das mulheres brasileiras desde o primeiro Censo demográfico, em 1872, e aponta para um nível de incorporação das mulheres, com pouca altera-

ção entre 1920 e 1970, variando de 16,7% para 18,5%. A partir do Censo de 1980, cresce de forma contínua a participação das mulheres entre a população ocupada, chegando a 44%, em 2010. Da mesma forma, cresce a escolaridade, e no Censo de 1991 o percentual de mulheres supera o de homens com ensino superior pela primeira vez. Entretanto, persistem as diferenças salariais. As mulheres se destacam nas áreas de ciências humanas e sociais, biológicas e da saúde, enquanto os homens se concentram em ciências exatas, tecnológicas e agrárias.

Apesar da ampliação e da diversificação em distintos ramos de atividade ao longo destes últimos 70 anos, o mercado de trabalho ainda preserva características do século passado no que diz respeito à inserção ocupacional das mulheres, e, como decorrência disto, elas permanecem em atividades produtivas menos valorizadas socialmente e com menores salários, o que tem despertado o interesse de pesquisadoras (es) sobre o tema das desigualdades salariais e da segregação ocupacional.

A seguir, algumas indicações deste debate com o propósito de contribuir para uma maior compreensão sobre a temática.

CONTRIBUIÇÕES PARA APRIMORAR NOSSO ENTENDIMENTO SOBRE AS ORIGENS DA DISCRIMINAÇÃO E DA SEGREGAÇÃO POR SEXO

Para Rubery (ILO,2016), duas principais razões podem ajudar a explicar porque as diferenças salariais permanecem como um problema contínuo e que não pode ser solucionado apenas com mudanças de comportamento. Primeiro porque os esforços de superar as desigualdades salariais ocorrem em ambientes de mudanças o que dificulta ainda mais o acesso a igualdade, ou seja, a persistência da desigualdade não significa que não tenha ocorrido mudanças, mas sim que ela pode ter se reconstituído em uma outra forma. Ela pode ser reinventada em novas formas de desigualdade, em novas formas de emprego não convencional ou em novas atividades em expansão.

A segunda razão, para a autora, diz respeito a vontade política em direção a redistribuição, uma vez que a maior presença das mulheres no mercado de trabalho representa uma menor participação dos salários na renda nacional o que favorece o capital, além disso, a igualdade de gênero pressupõe compartilhamento de trabalhos de cuidados com os homens ou mais suporte em termos de políticas públicas (RUBERY, ILO, 2016).

As pesquisas mostram que a segregação ocupacional por sexo se manifesta em todas as sociedades. Estudos da OIT (2013) indicam que a sua persistência se tornou uma das características mais marcantes do mercado de trabalho. Existe segregação quando a proporção de homens e mulheres em determinadas ocupações ou profissões não é proporcional à sua distribuição entre o total de pessoas ocupadas. Exemplo disso são os dados para o Brasil: em 2014 as mulheres representavam 43% das pessoas com ocupação, no entanto, em 28 dos 37 setores analisados, a sua participação era inferior a 43%. Do mesmo modo, de 488 ocupações analisadas, as mulheres detinham presença superior a 43% em apenas 223 (menos da metade), e mais de 50% em apenas 23%. Entre os homens, esse percentual era de 77% (Dados da PNAD, 2014).

Para Reskin (1984) a segregação entre os sexos pode ser caracterizada por três formas. A primeira que relega os sexos a esferas separadas, mulheres para o âmbito doméstico e homens para o espaço público, mesmo quando os homens executam trabalhos na esfera privada, o fazem em um ambiente feminino. Uma segunda forma se refere aos ambientes de trabalho predominantemente masculinos, a exemplo da indústria em que mesmo quando os ambientes são majoritariamente femininos, os homens estão em cargos de chefia e nos postos de trabalho com maior valorização social. Se entendermos o sentido da segregação para abranger separação funcional o local de trabalho é segregado em uma terceira forma, tendo como regra uma divisão de trabalho por sexo.

A literatura sobre o tema distingue duas formas básicas de segregação ocupacional: uma horizontal e outra vertical. A segregação horizontal é aquela em que os sexos se distribuem de forma desproporcional dentro da estrutura ocupacional, enquanto que a segregação vertical ocorre dentro de uma mesma ocupação, quando um dos sexos tende a se situar em graus ou níveis hierárquicos superiores em relação ao outro. A discriminação derivada das desigualdades salariais é resultante dessa segregação embora possa se manifestar de outras formas.

Atualmente há diversas propostas de métodos para medir a segregação ocupacional¹¹. A segregação conduz a diferentes experiências de inserção e permanência no mercado de trabalho por cada sexo, uma vez que estão

11. Uma das formas de mensuração mais reconhecida é o índice de dissimilaridade de Duncan e Duncan.

distribuídos desigualmente em distintas ocupações e atividades econômicas, promovendo profundas desigualdades. Evidentemente, essa distribuição não é aleatória. Ela condiz com a forma como homens e mulheres são socializados, sendo que o mercado de trabalho é apenas uma das expressões da divisão sexual do trabalho.

Há justificativas práticas e filosóficas para as análises de segregação ocupacional. Na prática, esta segregação é um importante fator da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Sua existência é um sintoma de que as mulheres não têm acesso irrestrito às oportunidades do mercado de trabalho. A segregação tem também importantes implicações para o descompasso salarial entre homens e mulheres, assim como nas oportunidades de promoção no mercado de trabalho. Compreender as causas e consequências da segregação ocupacional é decisivo para a formulação de políticas para o mercado de trabalho mais inclusivas para as mulheres.

Durante décadas, muitas pesquisas vêm examinando o que gera e perpetua a segregação ocupacional. Normalmente, essas explicações evoluem de teorias individualistas ou institucionais do trabalho como explicações econômicas para a segregação. Outras se desenvolvem com base na percepção sobre os talentos naturais de homens e mulheres (GATTA, ROOS, 2001).

Entre as pesquisas já consolidadas, duas explicações se sobressaem, formuladas por autores neoclássicos. A teoria do capital humano e as teorias da discriminação. Para Becker (1967;1987), a explicação do capital humano para a segregação ocupacional é vista como resultado de decisões racionais das mulheres de investir em quantidades e qualidades diferentes de educação e treinamento. O autor parte do pressuposto de que as mulheres tomam decisões diferentes de investimento em capital humano, fundamentalmente por suas expectativas de participação intermitente na força de trabalho. Já supondo que a participação feminina na força de trabalho não é contínua, e que as habilidades adquiridas por investimento em capital humano se perderão durante os períodos em que estiver fora do mercado de trabalho, as mulheres preferem investir em capacitação e entrar em profissões nas quais a depreciação do capital humano é relativamente pequena. Para esses autores, isso explicaria porque as mulheres preferem tais profissões, encontrando-se em pequeno número nas profissões em que a experiência de trabalho é altamente recompensada e o índice de depreciação da habilidade é alto.

Em oposição à teoria do capital humano, as teorias de discriminação no mercado de trabalho tratam principalmente da demanda do mercado, o empregador, para explicar segregação ocupacional. A teoria de Becker (1967;1987) propõe o pressuposto da 'preferência' por discriminar, ou preconceito por parte dos empregadores, trabalhadores e consumidores. Frente a este preconceito, simplesmente não se contratam mulheres para certos tipos de trabalho. Se empregadores apresentam forte 'preferência' por discriminação em certas profissões/ocupações, ou se os trabalhadores/consumidores associados a estas ocupações não querem interagir com trabalhadoras, então relativamente poucas mulheres serão empregadas em tais ocupações. E ficarão concentradas em atividades para as quais as manifestações de discriminação são relativamente pequenas ou inexistentes.

A teoria da discriminação estatística é também usada como um meio de explicação para a segregação ocupacional. Segundo essa teoria, os empregadores tomam as decisões de contratar a partir de informações incertas sobre o futuro da oferta de trabalhadores. Já que há custos associados à contratação e ao treinamento de trabalhadores, empregadores tentam reduzir estes custos atribuindo ao candidato qualidades relativas ao grupo social a que pertencem. Se as mulheres são coletivamente vistas como pouco comprometidas com o trabalho, ou se lhes são atribuídas certas características, então não serão contratadas para certos postos. O mesmo ocorre com relação aos negros. O efeito é a segregação ocupacional.

As três teorias foram criticadas por estudiosas dessa temática, assim como por cientistas sociais (BURNELL, 1999). Algumas das críticas colocam em questão seus pressupostos, tanto de escolha livre e racional como de mercados de trabalho competitivos. Outros críticos apontam mais explicitamente para conceitos específicos de cada teoria, e analisam em que medida suas previsões se confirmam ou não frente aos dados empíricos.

No caso da teoria do capital humano, as pesquisadoras colocaram em questão o pressuposto de que decisões de investimento são feitas com base em escolhas livres e racionais. A teoria não considera o grau de mediação destas escolhas pela percepção de discriminação, que barra a entrada de certas trabalhadoras em certos campos, ou por influências sociais mais amplas que podem determinar que escolhas profissionais são 'apropriadas' às mulheres. Além disso, a participação descontínua da mulher na força de trabalho é vista

pela teoria como uma verdade, desconsiderando as forças socioeconômicas que podem afetar a continuidade das mulheres na força de trabalho.

Estes resultados, juntamente com outros dados de concentração em profissões ou ocupações sugerem que algum tipo de discriminação é responsável pela segregação ocupacional. As pesquisadoras e feministas criticaram muitas das teorias de discriminação por tratarem da discriminação apenas como um dado. Tais teorias não explicam as origens do preconceito no mercado de trabalho, apenas constataam que ele existe, portanto, simplesmente ignoram a divisão sexual do trabalho (BURNELL, 1999).

De modo semelhante, a teoria de discriminação estatística tem sido criticada, pois que tende a legitimar a existência de segregação ocupacional, explicando-a como resultado do comportamento racional de empregadores que querem minimizar os seus custos. Como Olson (1990) sugeriu, esta abordagem tende à negação da existência de sexismo no mercado de trabalho, e não traz uma explicação satisfatória ou útil das causas da persistência dessa segregação.

A insatisfação com os pressupostos e fundamentos utilizados para explicar a segregação ocupacional levou as pesquisadoras feministas a adotarem outros conceitos dentro da economia, e a buscar fora dela uma maior compreensão do processo. São os modelos de segmentação do mercado de trabalho que trazem uma nova percepção sobre o processo de segregação ocupacional, e isso por duas razões importantes: primeiro, eles enfatizam que a segregação não é simplesmente o resultado das escolhas racionais e livres, como manifestada pelos autores da economia neoclássica; e o papel das limitações do comportamento na determinação dos processos de mercado de trabalho é explicitamente reconhecido. Em segundo lugar, tais modelos não veem os mercados de trabalho isolados do resto da sociedade, mas, pelo contrário, realçam as conexões entre os dois, enfatizando que o mercado de trabalho reflete um processo mais complexo que está presente em toda a sociedade.

Como resultado da transferência de trabalhadores a mercados de trabalho primários ou secundários, a segregação ocupacional é explicada por teorias de mercado segmentadas. Assim, a segregação das mulheres em poucas profissões ou ocupações não ocorre como consequência de escolhas racionais e voluntárias das trabalhadoras, mas sim como efeito da influência de estereótipos e da discriminação dos empregadores, que projetam nos indivíduos algumas características. Uma vez situados em um segmento específico do mercado de

trabalho, os trabalhadores passam a adquirir as características de seus postos, o que por sua vez tende a reforçar os padrões de segregação ocupacional.

Dito de outra forma, as mulheres irão se concentrar nas atividades consideradas de sua natureza biológica, o que dificulta a dissociação entre posto de trabalho e sexo. Da mesma forma, as mulheres negras são vistas como adequadas para o trabalho doméstico, como extensão da sua condição histórica de escravas.

As teorias do mercado de trabalho também explicam a segregação ocupacional como resultado de um contexto social mais amplo dentro do qual operam os mercados de trabalho. Os mercados de trabalho são vistos como instituições tanto culturais como econômicas e, como tais, as regras que governam sua operação – e os postos que homens e mulheres ali ocupam – espelham as normas e papéis sociais desempenhados na sociedade como um todo.

As pesquisadoras feministas empregam a noção sociocultural de mercado de trabalho para tecer explicações mais completas do processo de segregação ocupacional. Muitas interpretações exigem um mergulho em outras disciplinas, que não a economia, para buscar subsídios sociológicos e teorias psicológicas para pensar a segregação. Segundo estas abordagens, o fato de homens e mulheres ocuparem postos diferentes pode ser atribuído a diferenças na estrutura psicológica – objetivos e aspirações diferentes, por exemplo – ou ao fato de que o processo de socialização de homens e mulheres os leva a escolher diferentes profissões. O fato de mulheres optarem por serem professoras e enfermeiras, por exemplo, poderia ser visto como uma extensão natural de suas características de acolhimento e cuidado com o outro.

Uma teoria que incorpora tanto os fatores de mercado de trabalho como a maneira pela qual estão enraizados na sociedade como um todo foi desenvolvida por Reskin e Roos (1990). Eles atribuem a segregação a mudanças na distribuição ocupacional de homens e mulheres ao longo do tempo, como resultado de um processo de dupla classificação.

Segundo essa teoria, os processos de mercado de trabalho podem ser descritos em termos de uma lista de avaliação das profissões (o ranking das diferentes carreiras por trabalhadores) e de uma avaliação do trabalho (o ranking dos trabalhadores pelos empregadores). A distribuição das mulheres e homens pelas profissões será determinada pela maneira pela qual o ranking

dos trabalhadores é mapeado no ranking dos empregos; em outras palavras, quanto baixo no ranking de trabalhadores um empregador tem que descer para preencher um posto. A teoria sugere que as mulheres são colocadas no final do ranking dos trabalhadores por inúmeras razões – estereótipos, tradição ou discriminação – e que a segregação ocupacional seria o resultado disso.

Para as(os) autoras(es), a natureza e o alcance da segregação ocupacional experimentará alterações ao longo do tempo, na medida em que houver mudança na estrutura de um dos dois rankings. Se, por exemplo, profissões específicas ou indústrias experimentam o crescimento ou declínio, e há uma mudança na composição de gênero da força de trabalho ou na natureza do próprio trabalho em diferentes profissões, então as mudanças na distribuição ocupacional de mulheres e homens seriam previstas pela teoria. Uma vantagem desta via para compreender a segregação é que ela permite uma consideração explícita de como os próprios papéis de gênero, tanto dentro do mercado de trabalho como na sociedade mais ampla, ajudam a moldar a distribuição ocupacional.

Ainda há várias linhas de pesquisa a serem aprofundadas, muita pesquisa ainda precisa ser realizada para se compreender a tipificação de gênero das ocupações – isto é, como certas profissões vêm a ser associadas às mulheres ou aos homens. Entretanto, é importante identificar que parte das escolhas na forma de inserção das trabalhadoras está associada ao trabalho reprodutivo, e que a tentativa de harmonizar trabalho remunerado e trabalho não remunerado pode impingir às mulheres empregos mais precários e flexíveis.

AS DESIGUALDADES SALARIAIS

A OIT define igualdade salarial como sendo salário igual para realizar um trabalho igual ou similar, ou um trabalho completamente diferente, mas, com base em critérios objetivos, de igual valor. Esse reconhecimento sobre a igualdade de remuneração para o mesmo tipo de trabalho ou trabalho de igual valor está presente em duas convenções: a Convenção n. 100 de 1951 e a Convenção n. 111 de 1958, ambas ratificadas pelo Brasil.

A Convenção n. 100 da OIT de 1951 consiste no primeiro instrumento internacional sobre a igualdade de remuneração. Adotada após a segunda guerra mundial, ela é resultado de uma intensa luta das mulheres que estiveram à frente das linhas de produção, tanto na primeira quanto na segunda

guerra, em muitos países. A Convenção n. 111, de 1958, que trata da discriminação, emprego e profissão, está estritamente ligada à Convenção n. 100.

A Convenção n. 111 proíbe distinções, exclusões ou preferências feitas com base em vários critérios, inclusive o sexo, que tenham o efeito de impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão. A recomendação que acompanha a Convenção n. 111 refere-se à necessidade de formular uma política nacional para a prevenção da discriminação no emprego e na profissão, considerando um conjunto de princípios como:

“Igualdade de oportunidades e de tratamento à remuneração por trabalho de igual valor para todos”.

“A diferença salarial só pode ser eliminada quando tiverem sido feitos progressos contínuos e sustentáveis em relação à igualdade de gênero no trabalho e na sociedade em geral”.

Agregam-se a essas duas, as Convenções n. 156, de 1981, sobre o compartilhamento das responsabilidades familiares, e n. 183, de 2000, sobre a proteção à maternidade. A declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 1998, e a convenção das Nações Unidas para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres constituem o enquadramento jurídico e político internacional para a promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho.

Utilizam-se nos estudos e pesquisas os termos igualdade e equidade de forma recorrente, por vezes para designar as mesmas coisas. Embora ambos possam ser associados à ideia de correção da desvalorização dos postos de trabalho, a equidade salarial implica em assegurar que os mesmos postos de trabalho ou que os postos de trabalho de igual valor tenham a mesma remuneração.

Identificar a existência de discriminação com base no trabalho de igual valor, conforme está previsto na convenção n.100 da OIT, é bastante complexo, uma vez que abrange não só os casos em que ambos os sexos executam trabalhos iguais ou similares, mas também a situação mais comum em que, embora realizem trabalhos diferentes, ou com conteúdo diferente, envolvendo diferentes responsabilidades, competências ou qualificações, realizados em condições diferentes, mas de igual valor.

Embora ambas as convenções tenham sido ratificadas e incorporadas nas normas constitucionais do Brasil, como a Constituição Federal, a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho e na maior parte dos instrumentos normativos (acordos e convenções coletivas), entretanto, não há mecanismos efetivos que possam coibir essa prática no local de trabalho. A elaboração de uma lei específica e a garantia de sua eficácia são os grandes desafios para a construção de maior igualdade no ambiente de trabalho.

Abaixo há um exemplo de cláusula sobre trabalho igual e salário igual, muito recorrente nas convenções coletivas, mas, embora importante, de pouca eficácia.

TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades entre homens e mulheres para acesso ao trabalho, sem discriminação de qualquer espécie. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil. Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função”. (Mediador, Ministério do Trabalho)

COMO SE MEDEM AS DIFERENÇAS SALARIAIS

Para Rubery (2016) há uma grande dificuldade em divulgar dados confiáveis sobre o tamanho da diferença salarial entre homens e mulheres. Segundo a autora, essa dificuldade é causada pela falta de dados de rendimentos separados por sexo, falta de informação associada às horas trabalhadas e por desentendimentos sobre se é melhor apresentar os dados brutos de diferença salariais, comparar salários médios de homens e mulheres ou ajustar as diferenças brutas de salário em relação as diferenças nas características das populações trabalhadoras e ou diferenças nos regimes de trabalho. Há problemas até mesmo em comparar médias quando a taxa de participação das mulheres é muito baixa em comparação à dos homens, uma vez que poderia ser as mulheres com maior escolaridade as que trabalham, a exemplo do setor da construção civil em que as mulheres representam um percentual muito pequeno e estão nos postos mais bem remunerados.

Portanto, embora não haja um consenso relativamente difundido sobre como deve ser medido é certo que as diferenças salariais não diminuíram mesmo com a elevação de escolaridade das mulheres e mesmo quando se observa um declínio dessa diferença, a exemplo de alguns países que enfrentaram a crise econômica europeia, essa se deu pela redução do salário dos homens, conforme observa Bettio (2013).

Quando se trata de dados mais gerais, as desigualdades na remuneração entre os sexos são frequentemente avaliadas através de um indicador conhecido como a diferença salarial entre homens e mulheres. Este indicador mede a diferença entre os ganhos médios masculinos e femininos, apresentado na forma de percentuais. Por exemplo, se os ganhos médios mensais das mulheres representam 70% dos ganhos médios mensais masculinos, então a diferença salarial é de 30%.

Em 2014 o rendimento médio das mulheres ocupadas no Brasil era de R\$ 1.435,97, e o dos homens era de R\$ 1.934,93. Em termos percentuais, o salário das mulheres representava 74% do salário dos homens. Portanto, a diferença salarial era de 26% (PNAD, 2014).

Neste caso, no entanto, por serem dados agregados, a conclusão a que se pode chegar é de que as mulheres estão concentradas nas atividades profissionais ou ocupações de menor remuneração. Somente a análise desagregada por ocupações e atividades econômicas permitirá identificar em que setores/ocupações as mulheres estão concentradas.

A diferença salarial também pode se referir à diferenças nos ganhos por hora, semana, mês ou ano. As mulheres trabalham menos horas na atividade remunerada do que os homens, devido às responsabilidades domésticas. Elas têm menor probabilidade de receber o pagamento por horas extraordinárias, além de restrições ao trabalho noturno, insalubre, de alta periculosidade, entre outros.

Os dados referentes a 2014 indicam que as mulheres trabalhavam, em média, 37 horas por semana, enquanto os homens, 42. O rendimento/hora para aquele ano apontava o valor de R\$ 11,45 para os homens e R\$ 9,71 para as mulheres. Mesmo descontando a variável rendimento/hora, as mulheres continuam recebendo salários menores, com uma diferença de 15%. A decisão por jornadas menores está relacionada às responsabilidades com a reprodução social, uma vez que, para o mesmo ano, os dados indicavam que as

mulheres trabalhavam, em média, 21 horas por semana, enquanto os homens dedicavam 10 horas semanais para o trabalho doméstico não remunerado.

Já a amplitude da diferença salarial varia de acordo com o setor, a profissão, o grupo de trabalhadores, a escolaridade e ao tempo de serviço. A concentração em uma determinada categoria profissional pode ser um fator de redução dos salários – no caso, verifica-se uma maior concentração de mulheres em postos de trabalho de baixa remuneração.

Os dados que seguem indicam que a remuneração média das mulheres pode variar, em comparação com os homens, de acordo com o setor econômico. Da mesma forma em que para a mesma ocupação pode apresentar diferenças salariais quando se trata de distintos setores econômicos, ou seja, se determinado setor econômico está mais associado ao sexo feminino a tendência é de que a remuneração média seja inferior se associado a setores em que predomina o sexo masculino. Vamos a alguns exemplos:

Em 2013 as mulheres recebiam em média 78,8% da remuneração masculina no setor de serviços; 80,7% no comércio; 64,9% na indústria, 74,7% na administração pública e 81,8% no setor rural, dados da RAIS com base no trabalho formal. Para os setores de extrativa mineral e construção civil em que a predominância masculina é absoluta, os rendimentos médios no setor de extrativa é igual para ambos os sexos e na construção civil é superior para as mulheres (105,8%), confirmando afirmação em outra passagem desse texto em que se constata que a presença de poucas mulheres com elevada escolaridade em setores bastante segregados pode mascarar conduzindo a conclusões equivocadas sobre uma suposta igualdade.

Em 2015 as trabalhadoras ocupadas em serviços administrativos recebiam, em média, 73% do salário daquelas empregadas na mesma ocupação, porém na indústria de transformação. A remuneração de uma trabalhadora na indústria de transformação, em 2015, era superior em 17% da remuneração de uma trabalhadora no comércio. Portanto, as ocupações e setores na medida em que assumem as características de um dos sexos, independentemente da ocupação ou profissão, serão mais ou menos valorizados se estiveram mais associados aos estereótipos de gênero.

Evidentemente, todos esses aspectos precisam ser analisados com base na situação objetiva das mulheres e na sua relação com a distribuição das res-

ponsabilidades familiares, normalmente sob sua responsabilidade, ou seja, a busca por empregos com jornadas menores e com maior flexibilidade são as alternativas que se colocam diante da dupla jornada de trabalho.

Além disso, as diferenças salariais, quando desagregadas por escolaridade, têm indicado que as mulheres com instrução superior apresentam diferenças salariais menos significativas em comparação com as mulheres de menor instrução, e seus salários se aproximam mais dos do sexo masculino. De um lado, tem-se o teto de vidro, ou seja, por mais que as mulheres apresentem maior formação e maior qualificação, elas não conseguem ultrapassar determinadas barreiras; por outro lado, a política de valorização do salário mínimo no Brasil da última década contribuiu para que as mulheres de baixa escolaridade e renda tivessem sua remuneração aproximada à dos homens.

Em 2013, por exemplo, conforme dados da PNAD, os salários das mulheres sem instrução apresentaram uma diferença salarial de 88,8% quando comparados aos dos homens. Entretanto, entre as que detinham 12 ou mais anos de escolaridade, a diferença era maior, de 66,4%. Ou seja, para cada R\$ 100,00 recebidos por um homem, uma recebia em torno de R\$ 66,40.

Outras manifestações em relação às diferenças salariais podem ser observadas em situações em que as mulheres são discriminadas no próprio ambiente de trabalho quando realizam as mesmas tarefas que os homens, recebendo, no entanto, salários menores. Para ocultar essa situação, as empresas registram as trabalhadoras com outras funções, distintas da atividade verdadeiramente exercida, ou designando de modo diferente o mesmo posto de trabalho – por exemplo: vendedor e assistente de vendas, diretor adjunto e assistente de diretor, assistente pessoal e secretária, auxiliar de produção e operador de máquinas.

A ausência de promoções também se constitui em uma prática discriminatória, identificada como segregação vertical, que impossibilita às mulheres ascenderem profissionalmente. A trabalhadora começa como auxiliar de produção e segue nessa mesma função, enquanto os homens são promovidos a operadores de máquina, encarregados e outros. Situações semelhantes também podem ser constatadas em outras áreas que exigem maior qualificação: as mulheres estão sub representadas nos níveis mais bem pagos, e são mantidas nos níveis mais baixos.

Também é necessário destacar o setor público, embora haja uma situação de maior igualdade entre os sexos pelo acesso através do concurso público, no entanto, é bastante comum que ao longo da trajetória profissional ocorrer um distanciamento uma vez que os homens terão maiores oportunidades, enquanto as mulheres seguirão nas funções ou ocupações que ingressaram no serviço público.

QUAIS SÃO AS CAUSAS DA DIFERENÇA SALARIAL

As teorias mais conservadoras tendem a considerar a baixa escolaridade e ausência de experiência profissional como os fatores mais relevantes ao explicar as diferenças salariais. No entanto, as pesquisas indicam que as mulheres possuem escolaridade mais elevada em todas as ocupações. Dados da PNAD de 2014 indicam que 27% das mulheres ocupadas possuíam doze anos ou mais de escolaridade, contra 17% dos homens. Portanto, é importante destacar que, para os homens, a experiência profissional está associada a uma trajetória profissional sem percalços e interrupções, o que não se sucede com as mulheres por serem as primeiras a enfrentar o desemprego, em tempos de crise, assim como a informalidade em mercados de trabalho poucos estruturados

A segregação ocupacional é um fator de extrema relevância para explicar as diferenças salariais. Por estarem em profissões ou ocupações que remuneram menos, as mulheres recebem, em média, salários inferiores aos do sexo masculino. Essa segregação envolve vários componentes, conforme abordado na seção anterior. Além dos aspectos já mencionados, contribui para uma menor remuneração das mulheres o trabalho parcial, a dimensão da empresa e a densidade sindical (empresas de pequeno porte e menor nível de sindicalização).

A discriminação salarial também pode ocorrer quando mulheres e homens têm postos de trabalho diferentes, mas de igual valor, e são remunerados de forma diferente. Isso ocorre porque são atribuídas competências, responsabilidades e condições de trabalho associados ao sexo. Essa situação pode ser melhor compreendida comparando-se dois profissionais de uma unidade hospitalar, como atendente de enfermagem e condutor dos enfermos (macas, cadeiras de roda, outros). No geral, esse profissional masculino recebe salário superior ao das atendentes de enfermagem. Essa discriminação se explica porque o posto de trabalho carrega um viés de gênero.

Atualmente, vem se desenvolvendo várias experiências importantes, acompanhadas pela OIT, em que estudos das ocupações sem viés de gênero

têm promovido maior igualdade entre homens e mulheres. No Brasil tem-se a experiência inédita da ISP, Internacional de Serviços Públicos¹², com servidores e servidoras públicas de Quixadá, no interior do Ceará.

Buscando a constituição de um sistema de remuneração que privilegiasse a equidade de gênero e de remuneração, adotou-se o conceito de avaliação de postos sem viés de gênero nos termos da metodologia da Internacional dos Serviços Públicos.

O primeiro passo foi construir um diagnóstico na categoria sobre cargo e salário. Ao todo foram identificados 98 cargos na prefeitura. Por iniciativa do comitê, foram avaliados 62 cargos. Definidos os critérios para avaliar os postos, o comitê descreveu cada função a partir do relato dos próprios entrevistados; além disso, a proposta de avaliação dos cargos considerava a pontuação com base nas competências e responsabilidades, atribuindo pontuação para aspectos que muitas vezes são negligenciados na tabela de cargos e salários da administração municipal.

É importante destacar que este processo foi demorado e complexo, porque cada cargo era avaliado individualmente. Construiu-se um guia com toda a metodologia baseada na experiência do Canadá, mas com flexibilidade, para adaptar-se à realidade local. Com isso, o Sindicato conseguiu colocar no Plano Plurianual verbas para as ações relacionadas à equidade, que vão desde planos de carreira até a capacitação dos gestores(as) e servidores(as).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos sobre a segregação ocupacional e as desigualdades salariais vêm se afirmando com enfoques diferenciados dos das abordagens tradicionais, cujo centro são escolhas individuais ou resultado de práticas discriminatórias dos empregadores, tratadas de forma simplista por “o gosto por discriminar”. Tais abordagens não reconhecem as mudanças nas estruturas socioeconômicas e seus impactos sobre a vida das mulheres. Decidimos por uma abordagem que identifica a presença das mulheres em determinadas ocupações como decorrência de papéis sociais e da divisão sexual do trabalho. Portanto, o mercado de trabalho é uma das muitas dimensões em que as práticas discriminatórias

12. Tudo começou quando a ISP, em 2002, lançou a campanha mundial pela igualdade de remuneração entre homens e mulheres no Serviço Público. A campanha imediatamente chegou ao Brasil, e o desafio era identificar diferenças de remuneração por motivos de sexo no setor público - onde o acesso se dá por concurso público e, portanto, não há diferenças no ingresso da carreira entre homens e mulheres.

se manifestam no interior das sociedades. A segregação é o resultado da forma como as mulheres se inserem no mundo reprodutivo e mesmo quando parte dos empregadores manifesta resistência à contratação de mulheres para determinados ocupações ou cargos, a sua decisão estará sendo orientada por uma compreensão e uma naturalização dos papéis sociais atribuídos a homens e mulheres, e a sua presença apenas será admitida se representar um prolongamento de seus atributos considerados naturais, especialmente na área de cuidados.

Portanto, é muito importante que nosso enfoque sobre a segregação e as desigualdades salariais possa incorporar esses aspectos do espaço reprodutivo, ou seja, somente em uma sociedade de maior igualdade e compartilhamento das responsabilidades familiares é que alcançaremos condições mais favoráveis às mulheres no mundo do trabalho.

Por outro lado, o artigo indicou que são múltiplas as formas de se manifestar a desigualdade salarial, e não apenas pela presença de mulheres em ocupações com baixa remuneração, o que exige um grande esforço de todas as pesquisadoras, acadêmicas, feministas e trabalhadoras para repensar instrumentos mais efetivos e de políticas públicas voltadas para o mundo do trabalho e as mulheres.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABAROA, E.G y REEDER, J. Las tres primeras mujeres economistas de la historia: Jane Marcet, Harriet Martineau y Millicent Garret Fawcett. In: Mujeres economistas. BLAS, P.L y ABAROA, E.G (coord.). Ecobook – editorial del economista, 2007. Madrid, Espanha.
- BECKER, G. S. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- _____. (1987). *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza Editorial.
- BURNELL, Barbara; S. PETERSON. (1999). Occupational Segregation. In: PETERSON, Janice; LEWIS, Margaret (eds.), *The Elgar Companion to Feminist Economics*. Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar Publishing, p. 578-584.
- BRUSCHINI, Cristina. *Mulher, Casa e Família: cotidiano nas camadas populares*, editora vértice, São Paulo, 1990.
- CASTRO, M. G., 1990. Mulher e crise no Brasil: A mulher no mercado de trabalho urbano dos anos 80. *Cadernos do CEAS*, 129: 64-79.
- CARRASCO, Cristina. (1999). Introducción: Hacia una Economía Feminista. In: CARRASCO, Cristina (ed.), *Mujeres y economía*. Nuevas perspectivas para viejos e nuevos problemas. Icaria. Barcelona.
- _____. (2006). La economía feminista: Una apuesta por otra economía. In: VARA, Maria Jesús (coord.), *Estudios sobre género y economía*. Madrid: Ed. Akal, p. 29-62.
- PIZARRO CARRASCO, Luis. *La evolución del espacio domestico en la Europa contemporánea*. Disponível em: http://www.photographicsocialvision.org/domestic/pdf/luis_pizarro_cast.pdf
- ELEY, Geoff. (2005). *Forjando a democracia. A história da esquerda na Europa, 1850-2000*. São Paulo: Ed. Fundação Perseu Abramo.
- FERBER, Marianne. A.; NELSON, Julie A. (2004). *Más allá del hombre económico*. Economía y teoría feminista. València: Ediciones Cátedra - Universitat de València, Instituto de la Mujer.

GALLEGO ABAROA, E.; REEDER, J. (2007). Las tres primeras mujeres economistas de la historia: Jane Marcet, Harriet Martineau y Millicent Garret Fawcett. In: PERDICES DE BLAS, L.; GALLEGU ABAROA, E. (coords.), *Mujeres economistas*. Madrid: Ecobook, p. 17-54.

GATTA, L. M.; ROOS, P. A. (2001). *Rethinking Occupational Integration*. Rutgers. Agosto de 2001. Disponível em: <http://www.rci.rutgers.edu/~roos/pdffiles/integration1103.pdf>.

HARTMANN, Heidi. (1981). The unhappy marriage of marxism and feminism: towards a more progressive union. In: SARGENT, Lydia (Ed.), *Women and revolution*. Boston: South End Press (versão em português mimeo.).

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Anos 2013, 2014. Rio de Janeiro. Microdados IBGE. <http://www.ibge.gov.br/home/>

IBISATE, Mendez Fernando. Mary Paley Marshall, pg 151 – 196. In: Mujeres economistas. BLAS, P.L y ABAROA, E.G (coord.). Ecobook – editorial del economista, 2007. Madrid, Espanha.

MARX. Karl. (1985). *Formações econômicas pré-capitalistas*. Introdução de Eric Hobsbawm. São Paulo: Editora Paz e Terra (4ª ed.).

MINISTERIO DO TRABALHO. RAIS, 2003, 2013. Acesso on line: <http://trabalho.gov.br/dados-abertos>

OIT. (2013). *Igualdade salarial. Um guia introdutório*. Martin Oetz, Shauna Olney, Manuela Tomei: BIT, Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Departamento de Igualdade e Condições no Trabalho – Genebra: BIT.

OIT. Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and International evidence. Rubery, Jill; Koukiadaki, Aristeia. International Labour Office – Geneva: ILO, 2016.

PUJOL, Michèle A. (1998). *Feminism and anti-feminism in early economic thought*. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.

RATHBONE, E. (1917), ‘The remuneration of women’s services’, *Economic journal*, volume 105, nº 27, páginas 55-68.

ROWBOTHAM, Sheila. (1974). *Women Resistance and Revolution*. Nova York: Vintage Books.

RUBERY, Jill; EMEREK, Ruth; FIGUEIREDO, Hugo; GONZALEZ, Pilar; GONÄS, Lena. (2003). *Indicators on Gender Segregation*. Porto: CETE – Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa - Faculdade de Economia, Universidade do Porto.

_____. (1978). Mercado de Trabalho estruturado, organização dos trabalhadores e baixos salários. *Cambridge Journal of Economics*. Londres: Academic Press. Tradução Julia Di Giovanni.

SAFFIOTI, Heleieth. *A Mulher na Sociedade de Classes*. Editora Vozes, São Paulo, 1976, 383 páginas.

TAYLOR, Harriet. (2005). La liberación de las mujeres (1851). In: GALLEGO ABAROA, E. (ed.), *Mujeres economistas 1816-1898*. Madrid: Delta Publicaciones.

TAYLOR, Harriet. (1951). Un ensayo temprano (1832). In: HAYEK, F. A., *John Stuart Mill and Harriet Taylor*. The friendship and subsequent marriage. Londres: Routledge.

_____. (1951). El matrimonio y el divorcio (1831). In: HAYEK, F. A., *John Stuart Mill and Harriet Taylor*. The friendship and subsequent marriage. Londres: Routledge. Há versão em castelhano em: John Stuart Mill y Harriet Taylor, *Ensayos sobre la igualdad de los sexos*, com prólogo de Victoria Camps e apêndice de Emilia Pardo Bazán (2000). Madrid: Mínimo Tránsito. E em: John Stuart Mill y Harriet Taylor Mill (2001), *Ensayos sobre la igualdad sexual*, com introdução de Neus Campillo. Madrid: Cátedra, Instituto de la Mujer.

RESKIN, Barbara F.; ROSS, Patricia A. (1990). *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia, PA: Temple University Press.

_____. *Sex, Segregation in the Workplace Trends, Explanations, Remedies*. Editor, 1984. USA.

SAFFIOTI, Heleieth. (1987). *O poder do macho*. São Paulo: Moderna. Coleção Polêmica.

SPINDEL, Cheywa. (1987). *A formação de um novo proletariado: as operárias do Distrito Industrial de Manaus*. São Paulo: IDESP. Relatório de Pesquisa.

SOARES, Cristiane; MELO, Hildete; BANDEIRA, Lourdes. (2014). O trabalho das mulheres brasileiras: uma abordagem a partir dos censos demográficos de 1982 a 2010. *Anais do XIX Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, ABEP. São Pedro/SP, 24 a 28.nov.2014.

QUANDO SEXO, RAÇA E CLASSE SE ENCONTRAM: MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO E POLÍTICAS PÚBLICAS

BIANCA VIEIRA¹

INTRODUÇÃO

Florestan Fernandes, um dos maiores sociólogos brasileiros, expressa, em um dos seus discursos, sua concepção sobre a condição dos negros:

existem duas barreiras na sociedade brasileira que são muito fortes: uma é a social, uma barreira de classe, que o homem branco vence quando ele consegue uma oportunidade de se escolarizar, de se profissionalizar, de subir socialmente. Já o negro tem a barreira social e a barreira racial, ele tem duas barreiras a enfrentar e a vencer. Por isso que classe e raça são tão interdependentes. E, depois, para o negro conseguir êxito na profissão ele ainda precisa lutar por sua autoafirmação como pessoa, como, por exemplo, os homens e as mulheres de classe média que descobriram as manifestações mais chocantes do preconceito e da discriminação.²

A presente análise parte dessa premissa e acrescenta outras duas barreiras: ser mulher e ser mulher negra.

Assim, o presente capítulo objetiva debater a inserção da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro, recuperando os aspectos históricos que

1. Bianca Vieira, socióloga e doutoranda da Faculdade de Educação - Unicamp.

2. Extraído do documentário “Florestan Fernandes, o mestre”. TV Câmara, 2013. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ijxjd0jXuWw>. Acesso em 03.dez.2016.

cristalizaram formas de preconceito e discriminação na sociedade como um todo, particularmente no mundo do trabalho e nas respostas conferidas pelas políticas públicas a esse segmento.

QUANDO RAÇA, SEXO E CLASSE SE ENCONTRAM

O estudo sobre as desigualdades sociais que marcam a sociedade brasileira abarca, necessariamente, a compreensão do processo de estratificação social e seus mecanismos de produção e reprodução. Assim, as dimensões de raça e gênero se configuram como marcadores sociais chave na hierarquização das posições que os sujeitos ocupam em uma sociedade cindida em classes.

O Brasil colonizado pelos portugueses, responsáveis por trazer escravos oriundos da África, abalizou o papel da mulher negra na sociedade escravocrata. A coisificação da mulher negra foi elemento fundamental na construção das desigualdades. A elas cabia uma dupla dimensão do servir: de um lado, as atribuições vinculadas à manutenção das casas (limpeza, cozinha, cuidados etc.) ou o trabalho extenuante no eito; e, de outro, a satisfação sexual dos senhores e, conseqüentemente, a reprodução da força de trabalho mestiça. Reafirmando seu papel de “coisa”, nesse contexto, eram frequentemente alugadas a outros homens brancos, sendo esse um aspecto complementar das formas de exploração por elas vivenciadas.

A condição de vulnerabilidade social da mulher negra remonta, portanto, ao período escravista, e percorre esse curso na história quando se inicia o processo de substituição da força de trabalho escravizada pela assalariada. Assim, é possível afirmar que a formação social, política e econômica do Brasil foi alicerçada em um processo excludente de emergência de uma sociedade de classes baseada em valores patriarcais e abertamente racistas, que nortearam os princípios fundamentais para a elaboração das normas e leis.

A passagem do trabalho escravo ao trabalho livre não aporta diferenças significativas à população negra, uma vez que os proprietários das terras são beneficiados com os regimes de colonato e parceria, em 1879, pois conferem a eles amplos direitos na configuração dos contratos³.

3. A Lei de locação de serviços promulgada no início de 1879 é pioneira na regulamentação do trabalho livre rural. A preocupação primeira centrava-se na normatização do trabalho do imigrante, mas passa a abranger trabalhadores nacionais e ex-cativos a partir da abolição. A regulamentação das relações de trabalho por meio de uma legislação que garantia plenos poderes aos fazendeiros contratantes dos serviços alinhava-se a orientação do Conselheiro Nabuco sobre a necessidade de uma transição lenta e gradual que não desrespeitasse o direito de propriedade das antigas classes senhoriais.

Com a abolição da escravatura, em 1888, vai sendo consolidado um contingente de trabalhadores para atuar no campo e na indústria, cujo processo de desenvolvimento se inicia no século seguinte. Nesse sentido, no momento em que a abolição desonera o fazendeiro e o Estado das responsabilidades com a manutenção da vida dos ex-cativos, as normas que visavam impedir o acesso a alguns trabalhos assalariados e à subsistência expõem essa população a uma condição marginal. No entanto, a persistência desses lugares sociais desiguais conferidos à população negra não se dá meramente como uma herança escravista, sendo eles cotidianamente reabilitados e reinventados na dinâmica das relações sociais marcadas pelas desigualdades de classe, raça e sexo.

Contudo, a pretensa modernização da vida econômica atinge desigualmente homens e mulheres. A solidificação, na sociedade, da mulher cuidadora e do homem provedor ganha força, e a elas são atribuídos, cada vez mais, postos de trabalho marcadamente vinculados pela sociedade à maternidade e aos “atributos femininos”, um pensamento diretamente relacionado à desqualificação da mulher no mercado de trabalho.

Depreende-se, com base em Jacino (2008), que o processo de abolição excludente foi responsável, entre outros aspectos, pela constituição de um exército industrial de reserva, uma vez que a classe dominante não prescindiria

(...) daqueles trabalhadores que acabaram por ocupar os espaços de trabalhos pouco valorizados socialmente, marginais à produção, mas necessários à sua sustentação. A garantia desses espaços foi resultado, ainda, de acirrada disputa pela garantia da sobrevivência por parte dos “nacionais livres” que resistiram na ocupação dos trabalhos nas fimbrias da sociedade, mal remunerados, semilegais ou ilegais, mas que acabavam por contribuir para a manutenção da ordem capitalista. Cumpriam, ainda, o papel de mão-de-obra que garantia o aviltamento do salário do imigrante (“trabalhador ideal”), pois a qualquer oportunidade estavam prontos para ocuparem o seu espaço, como de fato chegaram a ocupar, conforme se evidencia no recenseamento de 1872 (JACINO, 2008, p. 121).

Compreendemos que tais arranjos estruturais, perpetuadores da hierarquização social, realizam-se nas relações sociais cotidianas por meio das quais as desigualdades são reproduzidas. Agindo pontualmente como reguladoras

de relações desiguais, as políticas públicas podem cumprir um importante papel, promovendo transformações substanciais na vida material das classes e de frações de classes sociais cumulativamente atingidas pelas discriminações estruturais. Ainda que não neguem fundamentalmente os lugares sociais estabelecidos, essas políticas resultam, muitas vezes, de iniciativas auto-organizadas dos setores diretamente afetados pela desigualdade, possibilitando experiências de participação política mais democráticas, que têm como produto, direta ou indiretamente, conquistas concretas que atenuam discrepâncias profundas no que diz respeito ao acesso a direitos elementares.

A expectativa de um branqueamento da população brasileira como medida necessária para o desenvolvimento do país em emergência, da qual a empresa imigrante é a maior expressão, foi acompanhada de uma série de ações de cerceamento do acesso a determinados ofícios pela população escravizada⁴ e pela obstrução da aquisição da terra aos recém-libertos, inviabilizando iniciativas de cunho familiar voltadas à subsistência.

Desse modo, os trabalhos de Kimberle Crenshaw (2002a, 2002b) auxiliam na presente análise, pois indicam que tais relações sociais incidem de maneira articulada entre si, estabelecendo lugares sociais e oferecendo oportunidades desiguais, que desfavorecem sujeitos discriminados em função de características estabelecidas como marcas.

É por esse processo histórico que as desvantagens marcam a estrutura de classes de modo a atualizar discriminações e manter “segmentos subordinados no interior das classes mais exploradas” (GONZALEZ, 1988, p. 730), e permitem compreender em que medida a marginalização de contingentes populacionais colabora com a manutenção de uma hierarquização social - tema do próximo item.

MULHERES NEGRAS E MERCADO DE TRABALHO

A análise privilegiada no presente capítulo volta-se às mulheres negras. Nesse sentido, empregar o conceito de interseccionalidade (CRENSHAW, 2002; HIRATA, 2014) contribui para a identificação de lacunas promovidas por políticas públicas, que, por seu caráter universalista, omitem a especificidade

4. No livro *O Branqueamento do Trabalho*, Ramatis Jacino faz referência ao conjunto de Posturas Municipais de São Paulo, entre outras legislações, que impõem obstáculos ao acesso da população negra a profissões e à própria subsistência.

do segmento que soma sexo, raça e classe. Oriundo do *Black Feminism* dos anos 1970, e revitalizado na década de 1990 por Kimberlé Crenshaw, o conceito leva a compreender a condição feminina interdisciplinarmente, opondo-se ao:

enclausuramento e à hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. O enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que operam a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais (BILGE, 2009 apud Hirata, 2014, p. 62)

A desvalorização do trabalho feminino e a responsabilização da mulher com as atividades da vida reprodutiva foram sendo construídas socialmente, e seu papel cuidador imputou à sociedade a noção da inferioridade feminina, conferindo à maioria delas atividades profissionais relacionadas à maternidade; apesar das raras que exerciam trabalho intelectual. De acordo com Louro (2011), as mulheres, após percorrerem um longo caminho para acessar a educação, ao ingressarem como docentes, recebiam salários inferiores aos dos homens. Isso porque decidiu-se, em 1827, pela alteração curricular que atribuía as aulas de geometria aos docentes e aos estudantes do sexo masculino; e, às professoras, as de bordado e costura, e salas exclusivamente femininas.

Há, portanto, uma ideologia ancorada nas relações sociais de sexo, calcada na desigualdade, que segue um processo de adaptação contínua ao longo do desenvolvimento do capitalismo e reafirma as desigualdades de classe, bem como as de sexo e raça.

A coisificação da mulher e, em especial, da mulher negra, observada durante a escravidão, segue seu curso, não mais comercializada diretamente entre senhores, mas vendendo a força de trabalho.

ONDE ESTÃO AS MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO?

Para as mulheres negras, o cenário colonial no qual “sua condição biológica propiciou um alargamento nos níveis de exploração a que estava submetido o negro em geral” adquire novos aspectos e significados no trabalho assalariado. No entanto, a manutenção das desigualdades de sexo, raça e classe tem

como um dos resultados o “confinamento no baixo terciário”, que perdura, sobretudo, em ocupações ligadas às tarefas do lar e do cuidado (CARNEIRO, SANTOS, 1985, p. 15).

Estudo do Ministério do Trabalho e Emprego informou a existência de 5,9 milhões de trabalhadoras domésticas. Dessas apenas 10% são brancas. A ausência de políticas públicas voltadas à escolarização e à distribuição de renda igualitária às famílias fazem com que a média de estudos nesse segmento seja de seis anos e meio. E até o reconhecimento dos direitos dessas trabalhadoras, de 2013 a 2015, por meio de emenda constitucional, os empregadores não eram obrigados a formalizar o emprego, estabelecer jornada de trabalho, pagar horas extraordinárias e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Antes de obterem esses direitos 70% não tinham carteira de trabalho assinada. (MTE, 2016)

Soma-se à informalidade o fato de que essas, além de não terem acesso aos direitos vinculados ao trabalho, recebiam 42% do rendimento médio das trabalhadoras. Entre a totalidade de trabalhadoras negras, 17% eram domésticas, sendo essa a atividade principal para este grupo, contra 10% das mulheres brancas, ocupadas principalmente no comércio e indústria (ONU, 2016).

Devemos destacar o marco que simboliza a Emenda Constitucional nº 72, de 2013, e a Lei Complementar nº150, de 2015, para a regulamentação da ocupação, após uma lacuna de décadas sem acesso a uma gama de direitos trabalhistas. A legislação prevê

(...) a fixação da jornada de trabalho de 44 horas semanais; o pagamento das horas extraordinárias na forma de horas extras ou através de um banco de horas anual; adicional noturno; seguro desemprego de um salário mínimo por um período de três meses; intervalo para descanso durante a jornada de trabalho; as horas relativas a viagens de trabalho remuneradas em, no mínimo, 25% acima da hora normal; FGTS obrigatório.

O cenário global atual, aponta para uma permanência das desigualdades observadas entre homens e mulheres no que diz respeito à jornada no trabalho remunerado e às horas dedicadas às tarefas domésticas e cuidados. São, em média, duas vezes e meia mais atividades domésticas do que os homens. Quando se considera o total de horas elas têm, em média, dias de trabalho

mais longos do que os homens (OIT, 2016). No caso brasileiro, em 2014 as mulheres dedicavam 21h semanais aos afazeres domésticos e familiares. Quando somadas à jornada profissional, totalizam 58h semanais, superando em 6h a jornada masculina. Nesse mesmo período, a PNAD indicava que 51,3% dos homens e 90,7% das mulheres declararam realizar algum tipo de trabalho doméstico (em 2004 eram 46,2 e 91,3 respectivamente) (ONU, 2016).

Buscando apreender os reflexos das políticas para as mulheres na França, como também no Brasil e no Japão, Hirata e Kergoat (2007) analisam o contexto de reestruturação produtiva e identificam a ampliação e a feminização dos empregos em serviços como o cerne do modelo que desenvolverão como hipótese: a “delegação”. Essa modalidade de organização sexual do trabalho se desdobra do modelo de conciliação e aprofunda as contradições presentes nas relações de gênero e raça/etnia. Trata-se de uma prática social realizada por algumas mulheres que, para poderem permanecer no mercado de trabalho, passam as tarefas domésticas e os cuidados familiares para outras mulheres.

A delegação é apresentada como um modelo contingente, reflexo das novas configurações da divisão sexual do trabalho na Europa. Segundo as autoras, a conjuntura que, por um lado, acomete as mulheres do hemisfério norte por meio da intensificação do trabalho, ampliação da jornada, investimento na construção das carreiras e maior envolvimento pessoal demandado pelas empresas, por outro, revela o agravamento da precarização da vida e da pobreza de um número crescente de mulheres imigrantes. Daí decorre um cenário de “internacionalização do trabalho reprodutivo”, que agudiza a relação de concorrência entre essas mulheres. As contradições oriundas das relações de raça, classe e sexo que se interseccionam resultam em uma polarização dos interesses e agudização das desigualdades sociais. (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 603).

Os arranjos concebidos para garantir o cumprimento das responsabilidades familiares e profissionais atribuídos às mulheres também são refletidas no cotidiano das mulheres subalternizadas. Faxineiras, empregadas domésticas, babás e cuidadoras veem-se impelidas a delegar a outras mulheres suas tarefas familiares, mas com consequências ainda mais profundas, uma vez que enfrentam por diversas vezes a ruptura com seus próprios filhos, ficando a criação e o cuidado destes a cargo de outras mulheres (avós, tias, irmãs...) (idem).

A relação entre a natureza da atividade ligada à esfera reprodutiva e a composição majoritária de mulheres negras como trabalhadoras domésticas remonta à constituição de um mercado de trabalho assalariado que emerge do contexto de abolição da escravidão somado a políticas excludentes.

Nesse sentido, os limites apontados por Hirata e Kergoat (2007) acerca das políticas francesas orientadas para a conciliação da vida profissional e privada, de modo a permitir o acesso das mulheres ao emprego, sem, contudo, incluir o homem, são ainda mais contundentes em uma sociedade cuja formação social estabelece clivagens estruturais marcadas por intersecções complexas. Essa especificidade é aqui compreendida como responsável pela permanência dos modelos de *conciliação e delegação* desde antes da formação do mercado de trabalho assalariado brasileiro.

Crenshaw (2002) atribui à articulação das estruturas sociais com a política o impacto específico sobre as mulheres que são afetadas pela confluência dessas relações de poder. A autora exemplifica: as mulheres negras e pobres são particularmente atingidas por políticas de ajuste da economia, desvalorização salarial, retração de serviços prestados, especialmente aqueles ligados à educação e aos cuidados com jovens e idosos. Nessa lógica, aproxima-se das reflexões de Hirata e Kergoat (2007) no que se refere à dimensão de classe no momento em que questiona qual o perfil socioeconômico das mulheres que executarão esses serviços e o daquelas que os externalizarão. O alinhamento das políticas internacionais com as diretrizes neoliberais tem, desse modo, consequências desfavoráveis às mulheres marginalizadas.

No que diz respeito ao Brasil, o Ministério do Desenvolvimento Social (MDS) afirma que entre as famílias registradas no Cadastro Único para os programas sociais do governo federal praticamente 4 em cada 10 (36%) são monoparentais femininas e de baixo rendimento. Supõe-se, assim, a existência de possíveis delegações das atribuições familiares. Destaque-se que, do total de pessoas cadastradas, 71% são pardas ou negras e, 74% beneficiárias do Bolsa Família são igualmente não brancas, reafirmando que as desigualdades sociais incidem mais fortemente nesse segmento da população.

É importante enfatizar os efeitos dos programas sociais levados a cabo pelo governo federal (governos Lula e Dilma), concedendo às mulheres acesso à renda. Um estudo desenvolvido junto às beneficiárias do Programa Bolsa

Família aponta que 45,5% das mulheres lograram “maior conscientização dos direitos da família” e quase 1/3 delas declararam ter reduzido a violência doméstica após a implantação do programa. Sinais de iniciativa à independência dos maridos são constatados, no mesmo estudo, posto que 27,2% buscaram o Centro Regional de Assistência Social (CRAS) demandando assistência jurídica para a separação, e outros 36,3% revelam o crescimento da separação entre casais.

O Programa Bolsa Família deve ser, portanto, destacado como referência no campo das políticas públicas para assegurar esses resultados, já que promove a transferência direta de renda para famílias em situação de pobreza extrema, estabelecendo condicionalidades nas áreas da saúde e da educação (acompanhamento médico e frequência escolar dos filhos), e por ficar o cartão de benefícios prioritariamente sob posse das mulheres, oportunizando uma maior autonomia em relação aos homens.

Nesse sentido, os ganhos registrados pelos indicadores sociais têm um efeito particular na melhoria das condições de vida das mulheres situadas na intersecção das desigualdades estruturais e estruturantes, possibilitando zonas de tensão na reprodução de lugares sociais por essas estabelecidos. A redução do percentual de pessoas que viviam em condições de extrema pobreza tem reflexos substanciais na atenuação dos abismos entre os grupos sociais e na melhoria da vida material das mulheres negras (ONU, 2016).

AS MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A partir de 2010 o Censo passa a registrar a população negra como maioria entre os brasileiros, atingindo a porcentagem de 50,7%, com projeção para 53% da população brasileira em 2014. No mesmo período, as negras passam a ser maioria entre as mulheres: de 45%, em 2004, para 50,9%, em 2014. Com relação à população total no Brasil, as mulheres negras representavam 26,5%, das quais 21,5 milhões estavam ocupadas no mercado de trabalho (ONU, 2016).

O estudo *Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios* (OIT, 2010) sugere que os dados acerca da inserção das mulheres e negros no mercado de trabalho apresentam inter-relações entre ambas as dimensões da desigualdade, revelando que os determinantes de sexo têm maior impacto

sobre os índices referentes ao acesso e à permanência no trabalho (taxas de participação e desemprego) e os determinantes de raça incidem sobre os aspectos pertinentes à qualidade do emprego (informalidade). Nesse sentido, as mulheres negras, situadas na intersecção desses determinantes, permanecem sendo duplamente desfavorecidas nos diversos âmbitos que compõem sua condição de trabalhadora.

A evolução do padrão ocupacional, em 2013, apresenta uma redução da participação feminina em ocupações mais precárias, como trabalho doméstico e vendas ambulantes. No entanto, o crescimento da participação em ocupações como atendentes de creche, acompanhantes de idosos (incremento de 79%) e auxiliares e técnicos de enfermagem (incremento de 71%) demonstra uma possível migração para outras áreas relacionadas ao cuidado e à esfera reprodutiva (Encarte ONU Mulheres, 2016).

A imagem construída sobre o espectro da mulher mãe e “dona de casa” prossegue contribuindo para reforçar a percepção estereotipada sobre as ocupações e profissões “adequadas” para as mulheres. Além disso, tais atividades atribuídas a elas são ainda um obstáculo no acesso, permanência e ascensão profissional. O documento “Mulheres para o Brasil”, formulado pela ONU, afirma que as mulheres em idade ativa são hoje prejudicadas em menor medida pela gravidez e mais pelas dificuldades enfrentadas com os cuidados com os filhos, idosos etc., devido à omissão dos companheiros e à ausência de equipamentos sociais capazes de suprir a demanda dessa população. Em 2014, mais de 35 milhões de mulheres estavam empenhadas exclusivamente em atividades voltadas para a reprodução social (procriação, manutenção da força de trabalho, família etc.).

A configuração das famílias sofreu modificações consideráveis historicamente, determinadas, entre outros elementos, pela taxa de fecundidade, que declinou de 6,3, desde o censo dos anos 1970, para 1,9, em 2010, no Brasil (ONU). Contudo, os papéis sociais conservam relações intrafamiliares perpetuadoras de desigualdades que extrapolam a vida privada. A porcentagem de jovens negras que não estudam nem trabalham é um dado ilustrativo, pois a permanência de suas mães no mercado de trabalho é viabilizada pela transferência de responsabilidades com os cuidados com familiares (filhos, irmãos, idosos enfermos) para essas jovens.

Com efeito, segundo estudo realizado pela OIT (Constanzi, 2009, dados para

2006), 29% das jovens mulheres negras no Brasil não estudam e nem trabalham; para as jovens mulheres brancas, essa porcentagem era de 22,4%, enquanto para os jovens homens negros era de 13% e para os jovens homens brancos era de 10,3%. (ABRAMO, 2010, p.22)

Constanzi (2009, apud ABRAMO, 2010) indica que as políticas públicas podem ser um importante instrumento para reverter tal quadro, favorecendo a conciliação da esfera produtiva e reprodutiva na vida dessas mulheres. No entanto, procuraremos discutir, a partir da contribuição dos autores supracitados, a noção de conciliação à luz das políticas públicas formuladas com o intuito de transformarem as condições de acesso e permanência das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro, como também aquelas idealizadas com um escopo mais geral, mas que tiveram desdobramentos na trajetória profissional e nas condições de vida dessas trabalhadoras.

POLÍTICAS PÚBLICAS E AS MULHERES NEGRAS NO BRASIL

A luta pela construção de uma institucionalidade que fomentasse permanentemente uma agenda pública voltada às demandas das populações feminina e negra no país teve como um de seus marcos o ano de 2003, quando, no então governo do presidente Luís Inácio Lula da Silva, duas secretarias foram criadas com este fim, a saber: Secretaria de Políticas para as Mulheres e Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) da Presidência da República. Em caráter complementar, foram formados espaços acessórios para subsidiá-las na formulação das políticas públicas: o Comitê Permanente de Gênero, Raça e Etnia, e a Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Emprego, vinculadas ao Ministério do Trabalho e Emprego.

O mapeamento das políticas e programas orientados pelo Plano Nacional de Políticas para as Mulheres - PNPM procede a uma inversão na lógica das políticas às mulheres e visa priorizar as desigualdades combatendo a pobreza e ampliando o acesso aos direitos por parte das mulheres, incluindo melhores condições de trabalho e de qualificação profissional.

O aumento periódico da formalização do emprego desde 2002 foi observado com maior intensidade pelas mulheres negras. No intervalo entre

2002 e 2006 elas tiveram um aumento de 15,8% nos registros em carteira. No mesmo período, a proporção de homens negros com carteira assinada teve um aumento de 15,1%, a de mulheres brancas, 8,4%, e a de homens brancos, 7,5%. Todavia, a despeito dos ganhos quantitativos da formalização supracitados, a dimensão qualitativa dos postos de trabalho criados pelos fenômenos da terceirização em suas múltiplas formas de vínculo empregatício fere princípios caros ao conceito de trabalho decente e ao objetivo de universalização dos direitos, antes não acessados por essa parcela da população, considerando-se que os índices de informalidade são historicamente demarcados pelo determinante racial. Em 2006, 57,1% dos homens negros ocupados e 62,6% das mulheres negras ocupadas encontravam-se numa situação de informalidade, enquanto brancos e brancas correspondiam a 42,8% e 47,5%, respectivamente.

Paralelamente desenvolveu-se como política pública junto às empresas o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, cujo foco central é buscar maior igualdade nas formas de remuneração e acesso aos postos gerenciais. O Programa atua de forma propositiva e monitora os resultados alcançados. Quando cumpridos tais critérios as empresas recebem, anualmente, o Selo Pró-equidade de Gênero e Raça. No entanto, a adesão é voluntária, comprometendo o alcance dos ganhos obtidos. O Programa, em 2015, estava em sua sexta edição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As trabalhadoras negras são historicamente impelidas a ocupações marginalizadas pela condição de vulnerabilidade decorrente do entrecruzamento de classe, raça e gênero. O resultado desta condição se expressa nos indicadores de grande contingente de mulheres pretas e pardas no serviço doméstico, baixos salários e um alto grau de informalidade. Este padrão de inserção produz efeitos significativos sobre as práticas discriminatórias, retroalimentando imagens e estereótipos na manutenção de guetos ocupacionais para essa população.

Por essa razão, faz-se necessário avançar para além da tese do enclausuramento da população negra nos postos de trabalho manuais, informais, desqualificados e pouco remunerados exclusivamente como uma “herança arcaica da escravidão”. Trata-se, porém, de uma relação de poder profundamen-

te imbricada às demais determinações estruturais de desigualdade em uma organicidade produzida e reproduzida cotidianamente.

O estudo acerca da inserção das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro permitiu identificar que o ponto de intersecção onde se localizam as trabalhadoras negras redonda em uma dupla desvantagem: o determinante de gênero incide principalmente sobre as resistências no acesso e permanência no trabalho, enquanto o determinante de raça recai predominantemente sobre a qualidade da inserção, de modo a perpetuar indicadores de informalidade e precariedade.

Desse modo, pode-se observar que o conjunto de políticas públicas implementadas no período analisado promoveram avanços substanciais no que concerne ao acesso à educação e à profissionalização; à cobertura da proteção social, anteriormente ausente para um grande contingente de trabalhadoras em ocupações informais; e à redução do quadro geral da pobreza, no qual essas mulheres estão sobrerrepresentadas.

As políticas gerais voltadas para o mercado de trabalho refletem as mudanças no cenário político-econômico das últimas décadas, com aumento expressivo da formalização. No entanto, nos provoca a refletir quais são os postos criados e quais as condições de trabalho para aqueles que nele se inserem. Autores como Selma Venco (2009) e Ruy Braga (2012) apontam para uma inserção precária em novas e velhas categorias, como aquelas permeáveis à terceirização, a exemplo dos operadores em telemarketing, em que o acesso ao conjunto de direitos historicamente conquistados é comprometido pela permanente sensação de instabilidade.

No que tange às políticas mais específicas voltadas para as mulheres e para as mulheres negras, seus limites estão na reafirmação dos modelos de conciliação e delegação, ao passo que persistem na noção de que o Estado deva garantir condições e recursos para que as mulheres possam administrar “suas” tarefas ligadas ao lar e ao cuidado concomitantemente à vida profissional, sem que haja uma atuação em igual medida no sentido de assegurar a responsabilização dos homens sobre as tarefas da esfera reprodutiva. A ausência de políticas que enfrentem esses modelos compromete a eficácia do projeto de promoção da igualdade de sexo, raça e classe.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRAGA, Ruy (2012). *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo, SP. Boitempo.

CARNEIRO, Sueli; SANTOS, Thereza (1985). *Mulher Negra*. São Paulo: Nobel.

CRENSHAW, Kimberlé (2002a). A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. In: VVAA, *Cruzamento: raça e gênero*. Brasília: UNIFEM, , p. 7-16.

_____ (2002b). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista Estudos Feministas*, v. 10, nº 1, p, 171-188.

DIEESE (2015). *Os negros nos mercados de trabalho metropolitanos*. Pesquisa de emprego e desemprego – PED. São Paulo: DIEESE.

GONZALEZ, Lélia (2011). Por um feminismo afro latino-americano. *Caderno de Formação Política*, n. 1. Embu das Artes, SP: Círculo Palmarino.

HIRATA, Helena (2014). Gênero, classe e raça. Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*, v. 26, n. 1, p. 61-73. São Paulo: USP.

IPEA (2013). *Dossiê mulheres negras : retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Organizadoras: Mariana Mazzini Marcondes et al. Brasília: Ipea.

JACINO, Ramatis (2008). *O branqueamento do trabalho*. São Paulo. Ed. Nefer-titi.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. (Trad. Fátima Murad). *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609.

KERGOAT, Danièle (2010). Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. (Trad. Antonia M. Campos). *Novos Estudos*, nº 86, p. 93-103. São Paulo: CEBRAP.

LOURO, Guacira Lopes (2008). Mulheres na sala de aula. In: DEL PRIORE, Mary (Org.), *História das mulheres no Brasil*. São Paulo: Cia. das Letras, p. 443-

481.

MUNANGA, Kabengele (2004). *Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra*. Belo Horizonte: Autêntica.

OIT (2010). *Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho - OIT.

_____ (2016). *Mulheres no Trabalho. Tendências 2016*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho - OIT.

ONU (2016). *Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social* – Brasília: ONU Mulheres - Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres.

VENCO, Selma (2009). *As engrenagens do telemarketing*. Vida e trabalho na contemporaneidade. Campinas, SP: Arte Escrita.

AS FORMAS FLEXÍVEIS DE CONTRATAÇÃO E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

JOSÉ DARI KREIN

BÁRBARA CASTRO

RESUMO

Este artigo analisa como mulheres e homens se inserem no mercado de trabalho, observando as modalidades de contratação nos seguintes aspectos: 1) a facilidade de romper o contrato de emprego; 2) a possibilidade de utilização de contratos a prazo determinado; 3) a relação de emprego disfarçada; 4) a terceirização.

O artigo parte do pressuposto que, entre 2004 e 2013, há um movimento contraditório no mercado de trabalho articulado com a divisão sexual do trabalho. Por um lado, ocorreram melhoras nos indicadores em relação à elevação da formalização e da renda do trabalho e uma queda do desemprego. Por outro, as tendências de flexibilização continuaram presentes, especialmente pelas características da organização do trabalho no capitalismo contemporâneo. Apesar da melhora de alguns indicadores, há também a reafirmação da insegurança e da precariedade das mulheres no mercado de trabalho.

INTRODUÇÃO¹

No Brasil, as formas de contratação sempre foram flexíveis, especialmente pela liberdade que os empregadores têm em despedir sem precisar jus-

1. Agradecemos à Marilane Teixeira pelos comentários cuidadosos realizados à primeira versão desse texto.

tificar. Apesar da existência de direitos trabalhistas, há três aspectos que jogaram contra os trabalhadores. O primeiro é a prevalência de um mercado de trabalho com excedente estrutural de força de trabalho. O segundo, a ausência de democracia no período de desenvolvimento capitalista no Brasil e de estruturação do mercado de trabalho. Por último, o próprio arcabouço legal permite – especialmente depois de 1966, com a introdução do FGTS² – maior liberdade para as empresas despedirem e também de romperem o contrato após o período de experiência de três meses.

Apesar destas características históricas, a flexibilidade ganha impulso a partir dos anos 1990, coincidindo com as reformas neoliberais. Entre outras medidas, foram introduzidos o “banco de horas”, a liberação do trabalho aos domingos e a reorganização e ampliação da jornada nos turnos de revezamento (KREIN, TEIXEIRA, 2014). Medidas que flexibilizaram o tempo de trabalho. A flexibilidade também foi reforçada pelas novas tecnologias, que aprimoraram os mecanismos de controle e ajuste da jornada para as necessidades dos diferentes setores. A flexibilização da remuneração pode ser observada pela forma como foi implementada a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR)³, outras formas de prêmios e comissões, e o fim da política salarial (o reajuste depende exclusivamente da negociação coletiva). Apesar da melhora da renda média dos assalariados nos anos recentes, a parte variável da remuneração cresceu de forma mais intensa (KREIN, TEIXEIRA, 2014). A flexibilização da solução de conflitos foi caracterizada pelo afrouxamento da ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho e pela introdução da Comissão de Conciliação Prévia.

Em relação às modalidades de contratação, as novidades flexibilizadoras foram: 1) a permanência da liberdade do empregador em despedir, o que faz com que o Brasil seja um dos países com uma das mais altas taxas de rotatividade do trabalho – tendência que se intensifica nos anos 2000, com o crescimento econômico; 2) a introdução de novas modalidades de contratação “precarizadas” (denominadas como atípicas), tais como o con-

2. O FGTS acentuou a possibilidade da empresa efetuar a dispensa sem justa causa, ao eliminar a estabilidade no emprego assegurada, até então, para trabalhadores com mais de 10 anos no emprego.

3. A MP n.º794, de dez/1994, prevê a negociação da PLR via acordo coletivo, entre o sindicato patronal, a empresa e o sindicato dos trabalhadores da categoria ou comissão de representantes da empresa.

trato por prazo determinado, o primeiro emprego e o contrato parcial; 3) o avanço de relações de emprego disfarçada, tais como a contratação do trabalhador como Pessoa Jurídica (PJ), o estagiário substituindo um profissional, o falso cooperativado (coopergato), o pseudossócio, o micro-empendedor individual em lugar do registro em carteira etc; 4) a terceirização, que não é uma forma de contratação, mas é uma estratégia das empresas que garante o controle da produção de bens e serviços da subcontratada, por meio da contratação de outra “empresa”.

AS FACILIDADES PARA ROMPIMENTO DOS CONTRATOS

Na análise do mercado de trabalho brasileiro, destaca-se o grande fluxo entre os admitidos e os despedidos em cada ano. O DIEESE aponta que 66% das demissões são de trabalhadores(as) com menos de 1 ano no emprego, e 31% com até três meses, provavelmente no período do contrato de experiência. Em 2014, por exemplo, foram admitidos mais de vinte milhões de pessoas (20.661.059) e desligadas um número equivalente (20.508.345), segundo o CAGED (LUCIO, 2015). A evolução de mulheres despedidas cresceu 149%, enquanto a dos homens cresceu 92%. O mesmo fenômeno, com menor intensidade, é observado em relação aos(às) admitidos(as), entre os quais o incremento das mulheres admitidas foi de 118% contra 66% dos homens.

O alto fluxo de desligados e admitidos evidencia uma taxa de rotatividade absurda, que ainda é maior entre os homens do que entre as mulheres, mas que cresceu mais fortemente entre as trabalhadoras nos últimos anos: elas saíram de 35%, em 2002, para 49% em 2013, um crescimento de 14 p.p.; eles saíram de 48%, em 2002, para 58%, em 2013, um crescimento de 10 p.p. (RAIS, análise do CESIT, 2015).

A elevada taxa de rotatividade é um problema histórico que apresenta relação com a preservação do baixo nível de renda per capita, fazendo com que muitas pessoas, por estratégia de sobrevivência, se submetam a atividades de baixa eficiência e produtividade. Ao mesmo tempo, as formas de organização das atividades econômicas contemporâneas, em que prevalecem muitas atividades sazonais, tendem a impulsionar a rotatividade.

Outro fator, já indicado, é a regulação das formas de contratação, que impulsiona a rotatividade por não prever mecanismos que coíbam a dispensa imotivada, já que as únicas limitações são de natureza indenizatória⁴.

A questão central a ser destacada é que o arranjo legal e as instituições vinculadas à rescisão contratual da relação de emprego, dentro da realidade do mercado de trabalho brasileiro, permitem ampla liberdade para o empregador despedir, mesmo que tenha de pagar uma pequena indenização.

A CONTRATAÇÃO ATÍPICA

Além dos contratos por prazo indeterminado, existem as formas flexíveis de contratação, que podem ser denominadas de contratação atípica⁵. Essas modalidades são formais (registradas em Carteira de Trabalho) e estabelecidas na legislação brasileira. Estão previstas as seguintes modalidades de contratação atípica: temporário; prazo determinado; safra; obra certa; setor público municipal, estadual e federal; o primeiro emprego; e o trabalhador rural sem carteira. Além disso, há outra categoria denominada de “servidor público demissível” (não concursado, temporário, agente de saúde, comissionado etc.).

As novas modalidades foram introduzidas, a partir da década de 1990, sob a justificativa de criar empregos. O argumento era de que o rebaixamento de custos e maiores facilidades em demitir estimulariam a contratação de novos trabalhadores(as). A proposição parte do pressuposto de que o problema do emprego não está na dinâmica da economia, mas dentro do mercado de trabalho. Essa tese não se sustentou nos anos 2000, pois o emprego cresceu fortemente sem que houvesse uma alteração substantiva na tela dos direitos trabalhistas. Tem-se, assim, um movimento contraditório, de crescimento do emprego formal e da renda, com avanço de flexibilização. Mas, na essência, a tese de que era preciso retirar mais direitos para viabilizar novas contratações não se confirmou na experiência recente no país. Pelo contrário, a formalização avançou porque há no país um conjunto de direitos e instituições que denunciam e combatem a ilegalidade (KREIN, MANZANO, 2014).

4. O patrão precisa dar o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (mínimo de 30 dias), fazer a rescisão contratual dos empregados com mais de 1 ano de casa no sindicato profissional ou na Delegacia Regional do Trabalho, e pagar um adicional de 50% incidente sobre a totalidade dos depósitos no FGTS. Essa liberdade do empregador para romper o contrato de forma unilateral e injustificada foi reafirmada na denúncia da Convenção 158 da OIT, em 1996. O tema voltou à pauta do Congresso em 2009, mas até hoje está engavetado e fora da agenda.

5. Assim denominada em relação ao contrato padrão (por prazo indeterminado, jornada de 8 horas diárias, remuneração fixa, garantia de aposentadoria), que prevalecia nos países centrais.

Os aspectos dessas modalidades atípicas de contratação, que tornam o trabalho mais inseguro e precário, ocorreram pela ausência dos seguintes direitos: 1) estabilidades provisórias, tais como a da gestante, a do acidentado de trabalho, a da pessoa com doença profissional e a do dirigente sindical; essas estabilidades obedecem ao período de vigência do contrato; 2) aviso prévio e, nas rescisões, o empregador não precisar pagar o adicional de 50% sobre o depósito do FGTS; 3) seguro desemprego, pois este é destinado aos despedidos sem justa causa; 4) em grande parte dos acordos coletivos, os(as) trabalhadores(as) não recebem ou recebem uma parcela menor da PLR; 5) gozo das férias fica limitado ao período de vigência do contrato; 6) dificuldade de assegurar o direito à aposentadoria por tempo de contribuição, dada a volatilidade da relação. Portanto, esses(as) trabalhadores(as) têm uma tela menor de direitos e proteções.

Os gráficos 1 e 2 mostram que o emprego por prazo indeterminado cresceu de forma expressiva e mais intensa do que os contratos temporários e por prazo fixo. Entre 2001 e 2013, o contrato por prazo indeterminado, com vínculo ativo em 31 de dezembro de cada ano, cresceu 97% entre as mulheres e 71% entre os homens. Nos contratos flexíveis, o crescimento das mulheres e homens é idêntico, 52% e 53%, respectivamente. O gráfico 2 aponta que entre os contratos inativos em dezembro (rompidos ao longo do ano), o crescimento é bem mais intenso entre as mulheres, alcançando 137% (homens 91%) nos contratos por prazo indeterminado e 84% (homens 21%) nos flexíveis, o que ratifica a compreensão de que as mulheres estão inseridas de forma mais precária no mercado de trabalho.

Gráfico 1 – Crescimento do emprego por modalidade de contratação, por sexo

Brasil, 2001 a 2013 – contratos ativos em 31/12

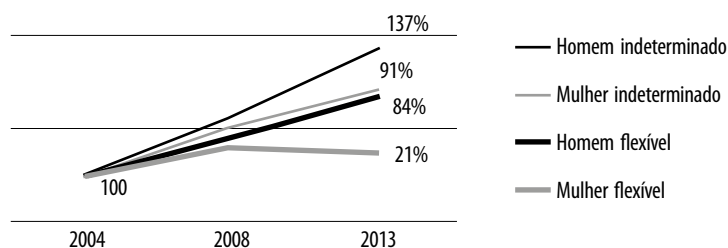
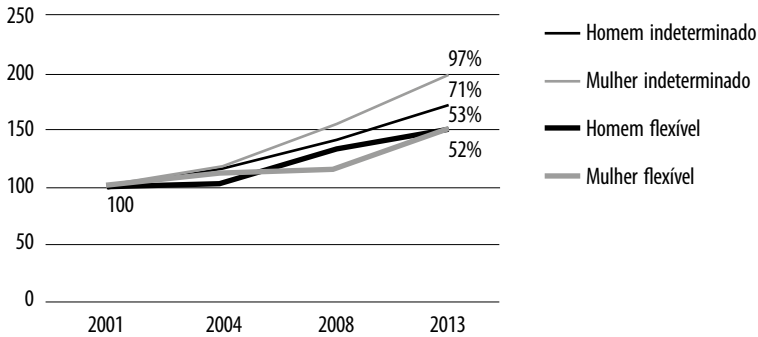


Gráfico 2 - Crescimento do emprego por modalidade de contratação, por sexo

Brasil, 2001 a 2013 – contratos inativos em 31/12

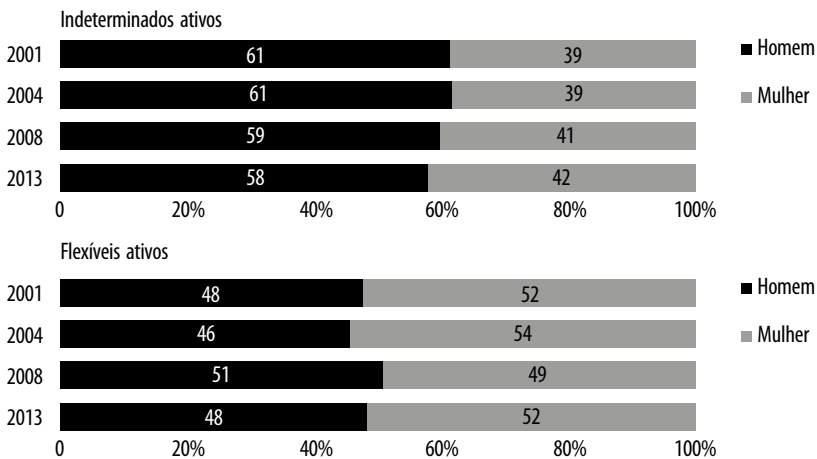


Fonte: RAIS/MTE, 2015

Entre os contratos flexíveis, ativos e inativos, as mulheres são maioria. Ou seja, as mulheres representavam, em 2013, 42% dos(as) contratados(as) por tempo indeterminado. Mas quando se observam as diferentes modalidades de contratação flexível, a participação das mulheres pula para 52%, conforme o Gráfico 3.

Gráfico 3 - Contratos indeterminado e flexíveis, ativos, por sexo

2001 a 2013



Fonte: RAIS/MTE, 2015

O que chama a atenção, no entanto, é a pequena incidência dos contratos flexíveis na grande maioria dos setores econômicos, mesmo somando aqueles em vigor em 31 de dezembro do ano respectivo e os desligados no mesmo período. A contratação flexível aparece com maior incidência na administração pública, especialmente expressa nos servidores demissíveis e na contratação por prazo determinado (ex.: professores(as) temporários(as)). No setor, as mulheres são maioria, tanto nos contratos por prazo indeterminado como nos flexíveis. No setor rural, os contratos flexíveis compõem 10% do total de vínculos, sendo que a sua incidência é maior entre os homens. No setor de serviços, os flexíveis somam 5% e há uma similaridade entre homens e mulheres. Nos demais setores (indústria, construção civil, comércio, serviços industriais, extrativismo etc...), as modalidades de contratação flexível aparecem de forma bastante tímida na RAIS, não passando de 2% dos com Carteira de Trabalho e estatutários. Ou seja, como já apontado, no período recente, a tendência de contratação por prazo indeterminado continuou sendo amplamente prevalecente.

Pode-se perguntar: por que as empresas não aproveitaram essas modalidades de contratação no período recente, quando houve uma retomada do emprego formal?

Em primeiro lugar, o sistema brasileiro de relações de emprego já apresenta grande flexibilidade, como apresentado acima. Ademais, ao contratar por prazo indeterminado, o empregador pode deixar o trabalhador em período de experiência, o que proporciona grandes facilidades para a sua dispensa antes de completar 3 meses, pois segue a mesma regulamentação das demais modalidades a termo. Nesse sentido, o próprio contrato de experiência já contemplaria os objetivos a serem buscados com a contratação atípica.

Em segundo lugar, as empresas conseguiram encontrar outras formas de reduzir o custo do trabalho e de ampliar a liberdade na determinação das formas de contratação e das condições de uso do trabalho no mesmo período. Nesse contexto, destaca-se a utilização da subcontratação (especialmente a terceirização), e as relações de emprego disfarçadas, que serão analisadas em seguida.

Em terceiro lugar, especialmente nas micro e pequenas empresas, continua sendo expressiva a contratação sem registro em carteira. Portanto, a negação do registro é uma das formas mais cruéis de flexibilização.

As modalidades flexíveis em si são mais inseguras e o(a) trabalhador(a) tem um número menor de direitos, como visto acima. Ademais, a precariedade também se manifesta na remuneração, no tempo de permanência no serviço e na jornada de trabalho.

Tabela 1 - A média da remuneração por modalidade de contratação, em termos percentuais, sendo 100 = a média total da remuneração

Modalidades	2004		2008		2013	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
CLT indeterminado	91%	87%	90%	83%	90%	84%
Estatutário	158%	139%	177%	149%	178%	160%
Estatutário nãoefetivo	103%	97%	103%	103%	105%	105%
Temporário	60%	62%	57%	58%	61%	69%
CLT determinado	69%	82%	71%	77%	74%	77%
Diretor	495%	192%	455%	157%	402%	148%
Contrato prazo determinado	64%	73%	73%	77%	70%	74%

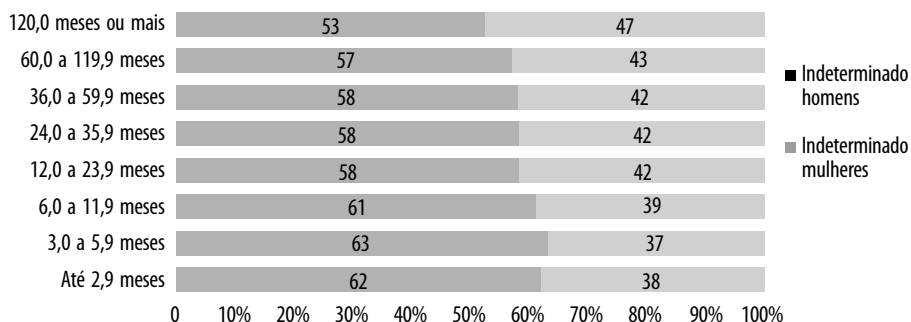
Fonte: RAIS/MTE, 2015

Na tabela acima, os percentuais acima de 100 por cento significam que os contratos nas diferentes modalidades ganham mais do que a média da remuneração geral. Os que aparecem com menos de 100 estão abaixo da média. Os dados mostram que os contratos flexíveis apresentam uma remuneração menor do que os de tempo indeterminado, tanto no setor privado quanto no público. Essa diferenciação continua, apesar dos salários dos temporários terem subido mais do que as outras modalidades, em função da política de valorização do salário mínimo, que eleva as remunerações de quem está na base da estrutura social. Entre as mulheres com contrato temporário, 31% recebem menos do que a média da remuneração geral. Entre os homens, os temporários recebem 39% abaixo da média, segundo a RAIS. Ou seja, nos contratos flexíveis a remuneração é menor. Mas, a diferenciação é mais acentuada entre os homens. Os salários médios entre homens e mulheres ficam menos desiguais nas formas de contratação flexível. Na tabela acima, também é muito gritante a diferença de remuneração entre diretores e diretoras. Apesar de uma pequena redução no período analisado, os diretores recebem duas vezes mais do que as diretoras.

Nos gráficos 4 e 5, fica evidente que as mulheres tendem a permanecer mais tempo tanto nos contratos por prazo indeterminado como nos flexíveis,

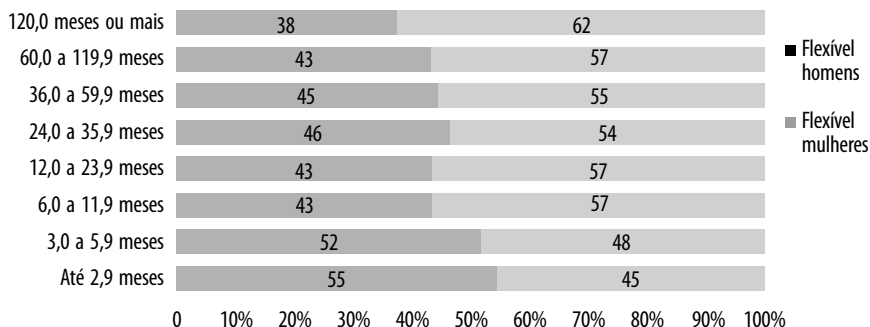
o que se explica por serem, as mulheres, a maioria no setor público, que apresenta maior estabilidade no emprego. Comparando com os dados acima, que mostram que o fluxo de desligamento e contratação é maior entre as mulheres, pode-se indicar que as inseridas no setor privado estão mais sujeitas à rotatividade. Nos contratos flexíveis, inclusive pela sua natureza, o tempo de permanência é menor. Por exemplo, no tempo de trabalho de até 3 meses (período de experiência), quando o vínculo é flexível, 45% são mulheres e 55%, homens. Nos contratos por prazo indeterminado, entre os que ficam até 3 meses no emprego, 62% são homens e 38%, mulheres. No outro extremo da tabela, entre os(as) trabalhadores(as) que estão há 120 meses ou mais no mesmo emprego por tempo indeterminado, 53% são homens e 47%, mulheres. Nos contratos flexíveis, na mesma faixa de tempo, são 38% de homens e 62% de mulheres.

Gráfico 4 - Tempo de trabalho indeterminado em meses, por sexo (2013)



Fonte: RAIS/MTE, 2015

Gráfico 5 – Tempo de trabalho flexível em meses, por sexo (2013)

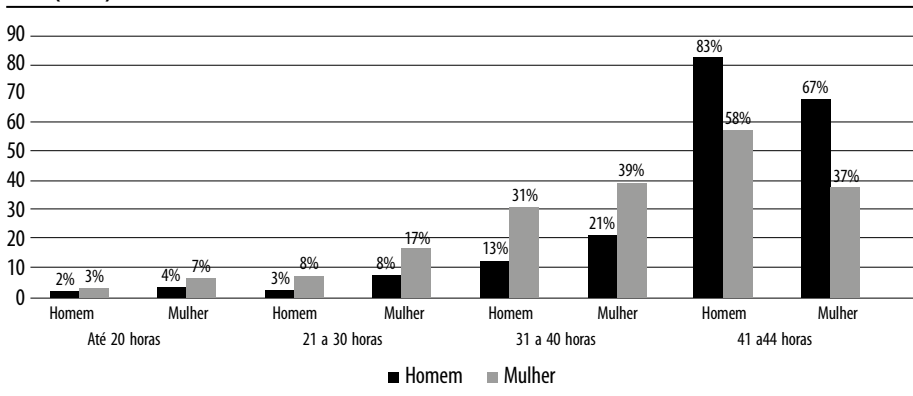


Fonte: RAIS/MTE, 2015

Em relação à distribuição da jornada de trabalho – considerando somente os com Carteira de Trabalho assinada - há uma importante diferença entre homens e mulheres. O percentual de mulheres que trabalha até 40 horas é maior do que dos homens tanto entre as modalidades flexíveis como na por prazo indeterminado. Já entre os homens, há uma predominância de jornadas acima de 40 horas. Nos contratos flexíveis (para esta carga horária), o percentual é de 58% entre os homens e de 37% entre as mulheres. Nos contratos por prazo indeterminado, a concentração também é maior na faixa acima de 40 horas, ficando em 83% entre os homens e 67% entre as mulheres. A distribuição da jornada das mulheres é impactada pela divisão sexual do trabalho, que coloca sobre elas o desafio de combinar os trabalhos domésticos com o remunerado.

Nas modalidades flexíveis de contratação, reafirma-se mais uma vez a desigualdade entre homens e mulheres. Com exceção do setor rural, as mulheres estão proporcionalmente mais presentes nos contratos flexíveis. Os contratos flexíveis são mais inseguros e precários, pois esses(as) trabalhadores(as) apresentam menos direitos menor tempo do emprego, salários bem mais baixos e não têm perspectiva de carreira profissional.

Gráfico 6 – Tempo de trabalho (horas semanais) entre contratos indeterminado e flexível, por sexo (2013)



Fonte: RAIS/MTE, 2015

RELAÇÃO DE EMPREGO DISFARÇADA

Relação de emprego disfarçada é uma fraude muito comum no mercado de trabalho brasileiro. Ela ocorre quando o(a) trabalhador(a) exerce uma

atividade regular, subordinado a outrem, e não é contratado(a) como assalariado(a), mas como pessoa jurídica, autônomo, estagiário, cooperativado, etc. Ou seja, no exercício da função estão presentes as características de um emprego (pessoalidade, subordinação, remuneração regular), mas a forma de contratação é outra, para não pagar os encargos trabalhistas e previdenciários e nem os direitos de quem tem Carteira de Trabalho assinada.

É uma situação que também cresce a partir dos anos 1990, quando muitos empresários(as) adotam essas estratégias em função das políticas de estímulo à flexibilização e facilitado pelas transformações econômicas e tecnológicas. É uma realidade que se afirma tanto para setores extremamente qualificados e localizados em áreas de atividade mais modernas, como para setores que desenvolvem atividades gerais sem maiores necessidades de qualificação profissional. O crescimento dessas modalidades, no entanto, só não foi mais intenso porque houve uma contraposição das instituições públicas que atuam no mercado de trabalho, denunciando sua prática como forma de burlar a legislação em vigor. A lógica da regulamentação depende do poder de barganha dos diferentes grupos interessados. Neste sentido, por um lado houve avanços na regulamentação do estágio, ações de inibição das falsas cooperativas por parte das instituições públicas e sindicais, e fim dos incentivos para contratação por prazo determinado⁶. Além disso, o veto presidencial, em 2004, à chamada Emenda 3 (que inviabilizaria a fiscalização da relação de emprego disfarçada)⁷ foi importante. Por outro lado, “reconheceu-se”, em 2007, que o trabalho intelectual, artístico e de motorista autônomo (ligado a uma transportadora), não é relação de emprego e, portanto, esses profissionais não têm os direitos trabalhistas e previdenciários assegurados.

A diversificação das formas de contratação acentua as características históricas do mercado de trabalho brasileiro, tais como: a heterogeneidade, o excedente estrutural de força de trabalho, a flexibilidade e a concorrência

6. No caso das cooperativas de mão-de-obra, o crescimento perde fôlego a partir de 2002, devido às constantes denúncias das chamadas *coopergatos*, levando à aplicação de multas e à condenação da prática na Justiça do Trabalho. Outro exemplo é o (trabalho) estágio, depois de sofrer inúmeros processos de contestação pelo MPT (Ministério Público do Trabalho) e pela fiscalização do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), e de condenação pela Justiça do Trabalho, foi regulamentado em uma nova lei, em 2008, que coloca limites para evitar a fraude e a superexploração (jornada máxima de 6 horas, férias, etc).

7. No Projeto de Lei que criou a *Super Receita*, em 2003, foi incluída uma cláusula que impedia o Auditor Fiscal de multar empresas em que ficasse caracterizada a relação de emprego disfarçada, sob argumento de que somente o poder judiciário poderia analisar tal situação. O então Presidente da República, o ex-sindicalista Lula, vetou a medida, a partir da pressão do movimento sindical, preservando o poder do Auditor Fiscal.

predatória entre os trabalhadores. As formas de contratação características da relação de emprego disfarçada são difíceis de ser mensuradas, mas a sua incidência cresce no mercado de trabalho brasileiro. As que se destacam são:

- Cooperativas: entre os anos de 1990 e 2001, houve um crescimento de 311% no número de cooperativas no Brasil (EID, FIANZA, PIMENTA, 2004). Este crescimento está dentro de um contexto de altos índices de desemprego e da aprovação da Lei nº 8.949, que foi utilizada para implementar cooperativas de mão de obra. As cooperativas passaram a ser utilizadas tanto como ferramenta de terceirização da produção e do trabalho, pelas empresas, quanto como estratégia de sobrevivência, pelos(as) trabalhadores(as). Houve, inclusive, sua utilização por governos locais do PT, como políticas públicas de geração de emprego e renda, e movimentos de economia solidária foram criados. Apesar da ausência de dados gerais, se olharmos apenas para a experiência da economia solidária, Wirth (2010) aponta que a divisão sexual do trabalho se repõe. Além disso, a participação das cooperativas nos empreendimentos solidários é inversamente proporcional ao seu tamanho. Elas se concentram em empreendimentos mais precarizados e sua participação é quase nula nos empreendimentos mais bem estruturados.

- PJ (Pessoa Jurídica): PJ é a abreviação de Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ). Trata-se de um registro formal de uma empresa que é, ao mesmo tempo, uma fraude trabalhista, posto que encobre uma relação de trabalho. O uso da PJ como contrato de trabalho é um artifício de barateamento da mão de obra. Ainda que não seja possível mensurar quantitativamente o número exato de empregados como PJs, a sua expressão pode ser observada no elevado número de empresas sem empregados na RAIS, que chegou a 4,3 milhões em 2013. O viés de gênero da PJ foi observado em pesquisa qualitativa realizada por Castro (2013), que mostrou como a ausência de direitos trabalhistas tornava-se mais perniciosa entre as mulheres que se tornavam mães e não conseguiam direito à licença maternidade.

- Microempreendedor Individual (MEI): criado em dezembro de 2008 pela Lei Complementar nº 128/2008, é uma estratégia de formalização de autônomos e microempreendedores informais; tem como base, o registro da microempresa em um CNPJ, e o recolhimento de tributos que permitem o acesso à aposentadoria e outros benefícios previdenciários. A despeito do

avanço que representa ao garantir direitos trabalhistas e sociais frente ao tamanho do mercado de trabalho informal brasileiro, o MEI também tem sido utilizado para precarizar trabalho, sendo um dos meios utilizados para estabelecer o vínculo PJ.⁸ Análise do Sebrae (2013) comprova a permanência da divisão sexual do trabalho no MEI: entre as atividades com maior participação de mulheres estão aquelas relacionadas ao trabalho de cuidados; já os homens se concentram no setor da construção civil, TI, transporte e comércio.

■ Estágio: Krein (2013) mostrou que é usado para substituir profissionais, pois nessa modalidade de contratação não há a incidência de encargos sociais. Por isso, a denominação de trabalho estágio é para caracterizar essa fraude praticada pelas empresas, conhecida entre os estudantes como escraviário(a). A situação de fraude ficou tão nítida que foi feita uma nova legislação para conter a substituição de profissionais pelo estagiário.⁹ Não há dados para analisar o estágio por sexo e nem quantos são efetivamente estagiários ou estão substituindo profissionais. No judiciário e Ministério Público do Trabalho, há inúmeros casos de condenação por utilização fraudulenta do estágio. Por exemplo, em Belém do Pará, uma empresa foi condenada a registrar 500 telefonistas contratadas como estagiárias (KREIN, 2013).

TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização não é uma modalidade formal de contratação, mas é uma das formas utilizadas pelas empresas para flexibilizar a utilização da força de trabalho. A terceirização é, fundamentalmente, uma estratégia de gestão das empresas em viabilizar de forma mais barata e flexível as suas atividades econômicas. Ou seja, a empresa continua tendo absoluto controle sobre a terceirizada, tanto em termos do produto como na determinação da forma de organização da atividade (FILGUEIRAS, CAVALCANTE, 2015).

A terceirização pode se expressar de diferentes formas e com características distintas: 1) relação de emprego triangular, por meio de uma agência de alocação de força de trabalho, expressa no trabalho temporário e no estagiário; 2) repasse, para outras empresas, de certas atividades necessárias à

8. Sobre isso, ver Corseuil, Neri e Ulyssea (2014); e Oliveira (2013).

9. Lei nº 11.788/08, que busca criar algumas regras, tais como o limite de jornada de 6 horas diárias, o pagamento de férias e a liberação para dias de provas.

realização da produção ou do serviço; tais empresas ficam em condição de subordinação, pois quem determina o que e como produzir é a contratante principal (as atividades podem acontecer tanto dentro quanto fora da empresa contratante); 3) utilização do trabalho a partir da casa (home office), geralmente não registrada; 4) terceirização no setor público, que apresenta características muito particulares. No presente texto, não é possível fazer uma discussão de cada um dos tipos de terceirização, mas a bibliografia sobre o tema é unânime em apontar que a terceirização é sinônimo de precarização do trabalho, assim como aponta os seus efeitos nefastos sobre vida dos(as) trabalhadores(as).

Os poucos estudos com recorte de gênero indicam que a terceirização expressa mais uma vez uma diferenciação entre homens e mulheres, reafirmando a condição de inserção mais precária das mulheres no mercado de trabalho. Araújo e Ferreira (2009), por exemplo, ao sintetizarem a bibliografia que se dedica ao tema, mostram que a terceirização atingiu diferentes setores de atividades, do industrial ao de serviços, nas empresas públicas e privadas.

A partir de uma metodologia desenvolvida pelo DIEESE, utilizando a RAIS (somente emprego formal) para calcular o tamanho da terceirização, é possível observar que ela é crescente e expressiva, totalizando, em 2013, mais 11 milhões de contratações, sendo 66,7% de homens e 33,3% de mulheres. É uma proporção maior do que o do mercado geral de trabalho, como apresentado acima.

A tabela a seguir mostra que o número de terceirizados se concentra fortemente na construção civil e nos serviços, que são responsáveis por 60% do total de contratados. Na construção, o predomínio dos homens é de 91%, o que corresponde a uma característica histórica do mercado de trabalho brasileiro. No setor de serviços, a presença masculina equivale ao que ocorre no mercado geral de trabalho, com uma participação de 57% de homens e 43% de mulheres. Neste setor, a explicação para a predominância do emprego masculino é a forte expressão do setor de vigilância e dos trabalhadores de condomínio, que somam mais de 1 milhão de empregos. Além disso, o emprego de homens é muito expressivo nos setores da indústria metalúrgica, transporte, serviços urbanos (lixo) e comércio. No setor metalúrgico, as mulheres são maioria na indústria eletroeletrônica. No comércio, o emprego terceirizado se

concentra na área de reparação de automóveis (84% são homens), que conta com quase dois terços do total dos terceirizados no setor.

A presença das mulheres é mais forte no setor da confecção, alimentação, atividades financeiras, saúde e educação. Nestes setores, elas se concentram em dois terços dos empregos. Esses dados reforçam teses de segmentação do mercado de trabalho, em que as mulheres estão mais localizadas em setores específicos e que expressam a divisão sexual do trabalho tradicional. Em sua pesquisa com trabalhadoras da limpeza da Universidade Federal da Bahia, que eram a maioria no segmento, Souza (2010) mostrou que elas estão submetidas a uma condição mais insegura, com maior rotatividade, menores salários e grande descumprimento dos direitos trabalhistas.

Tabela 2 – A participação por sexo nos empregos terceirizados por setor econômico
Brasil, 2013

	Homens	% Homens	Mulheres	% Mulheres	Total	% total terceirizados
Serviços	2.160.426	57,1%	1.621.138	42,9%	3.781.564	32,7%
Construção	2.817.565	91,10%	276.588	8,9%	3.094.15	26,7%
Confecção	328.599	32,5%	683.101	67,5%	1.011.700	8,7%
Metalúrgico	646.805	77,2%	190.608	22,8%	837.413	7,2%
Atividades Profissionais Científicas e Técnicas	377.914	56,6%	289.939	43,4%	667.853	5,8%
TIC	412.079	62,7%	244.832	37,3%	656.911	5,7%
Transporte	351.830	77,5%	102.001	22,5%	453.831	3,9%
Alimentação	93.571	31,5%	203.137	68,5%	296.708	2,6%
Comércio	207.140	77,8%	59.024	22,2%	266.164	2,3%
Serviços Urbanos	147.635	79,4%	38.261	20,6%	185.896	1,6%
Indústria Comunicação	82.307	66,4%	41.617	33,6%	123.924	1,1%
Atividades Financeiras	28.046	36,5%	48.858	63,5%	76.904	0,7%
Educação e Saúde	24.371	34,0%	47.273	66,0%	71.644	0,6%
Extração Mineral	29.472	86,4%	4.641	13,6%	34.113	0,3%
Químicos	14.983	87,3%	2.181	12,7%	17.164	0,1%
Total	7.722.743	66,7%	3.853.199	33,3%	11.575.942	100,0%

Fonte: RAIS/MTE

No entanto, esses dados contém uma limitação. Estudos apontam para a elevada informalidade nas redes de terceirização, que não são captadas pela RAIS. Araújo e Ferreira (2009) mostram a crescente presença do trabalho das

mulheres a domicílio e em cooperativas de trabalho terceirizadas. Essa observação ajuda a aprofundar a tese da divisão sexual do trabalho, na medida em que aponta para um possível acúmulo das tarefas domésticas e do cuidado, com o trabalho remunerado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente texto foi apresentado que a desigualdade de inserção das mulheres no mercado de trabalho também ocorre pela flexibilização nas modalidades de contratação, em um contexto histórico de um mercado de trabalho pouco estruturado, que apresentou uma tendência de flexibilização a partir dos anos 1990, na perspectiva de ajustar as relações de trabalho às características do capitalismo contemporâneo. Apesar da crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho, a divisão sexual do trabalho continua colocando obstáculos à inserção em condições igualitárias entre mulheres e homens.

Foram apresentados novos dados sobre a rotatividade, modalidades de contratação (flexível, atípicos, fraudes) e terceirização, todos convergindo para a tese de que as mulheres ocupam um lugar diferente ao dos homens nas flexibilidades. Mais do que olhar para a maior ou menor presença de homens e mulheres nas diferentes modalidades de flexibilização aqui apresentadas, o debate se qualifica quando se observa os locais que elas ocupam nos postos de trabalho, que reproduzem os papéis de gênero e a divisão sexual do trabalho tradicionais existente na sociedade. A exigência do cumprimento de um determinado papel social mostra uma tendência de não apenas se concentrar em atividades socialmente associadas às habilidades femininas, mas também de conciliarem trabalho pago e não pago.

Nessa perspectiva, a flexibilização apresenta um viés de gênero muito forte, na medida em que possui uma dupla dimensão: 1) facilita a inserção das mulheres no mercado de trabalho, reforçando e naturalizando a responsabilidade das mulheres conciliarem trabalho e família; 2) legitima as formas de contratação flexível, que tendem a constituir um mercado de trabalho mais precário, de maior insegurança e menor proteção social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, A.M.C.; FERREIRA, V.C. (2009). Terceirização e relações de gênero. In: DRAU, Denise M.; RODRIGUES, Iram J.; CONCEIÇÃO, Jefferson J. da (Orgs), Terceirização no Brasil. Do discurso da inovação à precarização do trabalho. São Paulo: Annablume/CUT, p. 129-147.

CASTRO, B. (2013). Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI. Campinas, SP: IFCH-UNICAMP. Tese de Doutorado em Ciências Sociais.

CORSEUIL, C. H. L.; NERI, M. C.; ULYSSEA, G. L. Uma análise exploratória dos efeitos da política de formalização dos microempreendedores individuais. In: IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Texto para discussão 1939. Rio de Janeiro: Março de 2014. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2937/1/TD_1939.pdf. Acesso em: 20/01/2015.

EID, F.; LIANZA, S.; PIMENTA, W. (2004). Princípios e critérios para o cooperativismo pesqueiro autossustentável. I Seminário de Gestão Sócio-Ambiental para o Desenvolvimento da Aqüicultura e da Pesca no Brasil. Rio de Janeiro: UFRJ, agosto de 2004. Disponível em: <http://unitrabalho.org.br>.

FILGUEIRAS, V.; CAVALCANTE, S. M. (2015). Terceirização: um problema conceitual e político. Le Monde Diplomatique Brasil. Disponível em: <http://www.diplomatique.org.br/artigo.php?id=1799>. Acesso em: 01/03/2015.

LUCIO, C. Ganz (2015). No Brasil é muito fácil contratar e demitir. Rede Brasil Atual. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-na-rede/2015/02/a-rotatividade-no-mercado-de-trabalho-brasileiro-6904.html>. Acesso em: 01/03/2015.

KREIN, J. Dari (2013). A flexibilização do trabalho na era neoliberal no Brasil. São Paulo: LTr.

KREIN, J.D.; TEIXEIRA, M. As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil. In: OLIVEIRA, Roberto Veras de et al. (Orgs), O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares. Belo Horizonte: Fino Traço, p. 213-246.

OLIVEIRA, J. M. (2013). Empreendedor Individual: ampliação da base formal ou substituição do emprego? Radar: tecnologia, produção e comércio exterior, nº. 25, p. 33-44. Brasília: Ipea. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/radar/130507_radar25.pdf, Acesso em: 20/01/2015.

SEBRAE (2013). Anuário das mulheres empreendedoras e trabalhadoras em micro e pequenas empresas: 2013. Brasília: Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas; São Paulo: DIEESE. Disponível em: http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario_Mulheres_Trabalhadoras.pdf, Acesso em: 20/01/2015.

SEBRAE (2013). Perfil do microempreendedor individual 2013. Série Estudos e Pesquisas. Dezembro de 2013. Disponível em: http://ambientedigital.sebrae-rs.com.br/Download/Arquivos/Perfil_MEI_2013.pdf; Acesso em: 20/01/2015.

SOUZA, E. S. de. A. (2015). “Maquiagem” do trabalho formal: um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia. In III Seminário de Trabalho e Gênero: Associativismo, profissões e políticas públicas. Goiânia, GO, 15 a 17 de Setembro de 2010. Disponível em: <https://portais.ufg.br/up/245/o/ELAINE.pdf>. Acesso em: 27/02/2015.

TEIXEIRA, M. (2014). A formalização do emprego e permanência das desigualdades de gênero. Caderno de Análise Friedrich Ebert Stiftung, 2014.

WIRTH, I. G. (2010). As relações de gênero em cooperativas populares do segmento da reciclagem: um caminho para a construção da autogestão? Campinas, SP: Faculdade de Educação - UNICAMP. Dissertação de Mestrado.

EVOLUÇÃO NOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS DAS CLÁUSULAS DE GÊNERO NAS ÚLTIMAS DÉCADAS

PATRÍCIA PELATIERI¹

A presença feminina no mercado de trabalho brasileiro tem aumentado de forma contínua nas últimas décadas. É importante registrar que a permanência de uma cultura na qual as mulheres são responsáveis por tarefas domésticas e familiares, condiciona a participação feminina no mercado de trabalho a outros fatores que não só os relacionados à qualificação para a atividade e a oferta de trabalho existente. A lógica de organização e estrutura do mercado de trabalho não valoriza a necessidade de conciliar as responsabilidades familiares com trabalho profissional, o que limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho.

Apesar de constante e crescente, a participação feminina no mercado de trabalho tem sido marcada por uma série de desigualdades, desde a sua forma de inserção no mercado, discriminação na contratação e ascensão profissional, maiores taxas de desemprego e menores remunerações.

Essa participação, somada à influência dos movimentos feministas de emancipação, tem provocado alterações no movimento sindical e na negociação coletiva, ao introduzir no debate as questões de relações de gênero e desigualdade no mercado de trabalho e nos demais aspectos da vida.

1. Economista e Coordenadora de Pesquisas e Tecnologia do Dieese.

Como a negociação coletiva é um poderoso instrumento para, na prática, conseguir a redução das desigualdades do mercado de trabalho, as mulheres sindicalistas têm investido sistematicamente neste espaço.

A análise dos resultados das negociações coletivas de 1993 a 2012, sob a ótica das questões de gênero, revela as conquistas e o quanto ainda é necessário avançar para atingir condições mais igualitárias entre homens e mulheres.

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DAS QUESTÕES DE GÊNERO

A negociação coletiva é uma estratégia de longo prazo, uma vez que através dela são alteradas as condições de trabalho e remuneração, o que pressupõe um intenso trabalho de organização, debate com os trabalhadores e conhecimento dos locais de trabalho. Embora o alcance de cada negociação se restrinja à categoria que ela representa, seus efeitos vão muito além, uma vez que servem como parâmetro para todos os trabalhadores.

Neste sentido, avançar nas negociações das cláusulas relativas ao trabalho da mulher é de fundamental importância para se atingir a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

A análise da evolução das cláusulas de gênero nas convenções e acordos coletivos ao longo dos anos mostra que muito já se avançou para o entendimento do problema, mas, há, ainda, um longo caminho pela frente para que os indicadores possam revelar condições de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Os dados produzidos pelo DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – permitiram a realização de cinco estudos sobre cláusulas relativas à questão de gênero, constantes de acordos e convenção coletivas de trabalho firmados por algumas das mais importantes categorias profissionais no processo de negociação coletiva de trabalho no Brasil, nos últimos anos².

2. Estudo 1 - Equidade de gênero nas negociações coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil / DIEESE. São Paulo: DIEESE, 1997.

Estudo 2 - Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil – 1996-2000. São Paulo: DIEESE, ago. 2003. Publicação realizada no âmbito do Projeto Regional da OIT: Negociação Coletiva e Equidade de gênero na América Latina.

América Latina: Negociación colectiva e equidad de género. Laís Abramo y Marta Rangel (eds.). Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005.

Estudo 3 - Negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero e raça no Brasil / Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2009. Estudo realizado no âmbito do Projeto "Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho"

As pesquisas basearam-se no Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas - SACC-DIEESE –, instrumento desenvolvido para o cadastramento de documentos resultantes de processos de negociação coletiva de trabalho, que definem as condições de trabalho das diversas categorias profissionais.

Entre 1993 e 2002, eram coletados pelo sistema os documentos resultantes de 94 unidades de negociação ao ano, que contemplavam, aproximadamente, 30 categorias profissionais – pertencentes aos setores industrial, comercial e de serviços – e 14 Unidades da Federação das regiões Sul, Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste.

A partir de 2003, a base de dados do SACC-DIEESE foi ampliada para 220 unidades de negociação ao ano, passando a abranger cerca de 50 categorias profissionais em 17 Unidades da Federação de todas as regiões geográficas do país (SACC ampliado). Na ampliação do sistema foram incluídos os contratos resultantes de algumas negociações de trabalhadores rurais e de empresas estatais, cujos instrumentos normativos apresentam diferenças significativas em relação aos demais. Em 2010, com a criação do Escritório Regional do DIEESE no Amazonas, foram incluídas mais cinco unidades de negociação deste Estado. O sistema passou a contar, portanto, com 225 unidades de negociação.

A constituição de ambos os painéis (SACC e SACC Ampliado) procurou contemplar os acordos e convenções coletivas paradigmáticos para as negociações no Brasil, em nível regional, setorial ou nacional, de forma a permitir a difusão das mais importantes garantias resultantes desses processos.

Do painel original do SACC, para o período de 1993-1995, foram analisadas 94 unidades de negociação e 407 cláusulas de gênero. Já para o período de 1996 a 2000, também foram consideradas 94 unidades por ano, mas o total de cláusulas passou a 507. De 2001 a 2006, foram 90 unidades e 515 cláusulas; de 2007 a 2009, 90 unidades e 558 cláusulas e de 2010 a 2012 foram 90 unidades e 582 cláusulas referentes ao trabalho da mulher.

(BRA/07/03M/BRA) cooperação técnica entre a OIT e SPM.

Estudo 4 - Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009 / Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2011.

Estudo 5 – Relatório sobre “Negociação Coletiva de Garantias à Equidade de Gênero e Raça no período de 2010 a 2012”, que se dá no âmbito do projeto M.183.10.901.874 – Promoting Gender Equality and Women’s Empowerment in the World of Work phase III, contratado pela OIT-Brasil e executado pelo DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

As cláusulas de gênero foram agrupadas em sete temas: gestação, maternidade/paternidade, responsabilidades familiares, condições de trabalho, processo e exercício do trabalho, saúde da mulher e equidade de gênero.

Em todos os períodos analisados, quase a totalidade das unidades de negociação do painel do SACC-DIEESE negociou ao menos uma cláusula sobre o tema. Em média, houve crescimento das cláusulas de gênero negociadas por contratação coletiva, de quatro em 1993, para sete em 2012.

Importante registrar que, em 2007, foi criado o Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego. Inicialmente tinha objetivo de substituir os procedimentos manuais de registro de instrumentos coletivos até então adotados pelas antigas Delegacias Regionais do Trabalho. Passados alguns anos, o Sistema Mediador constitui hoje um importante acervo sobre a contratação coletiva de trabalho no Brasil. Entretanto, por não ter sido concebido apenas com a função de arquivo e registro, não permite pesquisas mais específicas e criteriosas (destacando e analisando conteúdo, como é possível no SACC – DIEESE). Mesmo com ressalvas, o levantamento das cláusulas de assédio moral e assédio sexual – temas que ganharam mais relevância nos últimos anos –, entre 2010 e 2013 trazem pistas do potencial deste sistema como ferramenta para análise dos resultados das negociações coletivas. Essa busca foi feita em 185.000 documentos, universo do Mediador em junho de 2014.

No tema *Gestação*, foram analisadas as cláusulas que buscam preservar a saúde da mulher e da criança durante a gravidez, por meio de direitos concedidos às trabalhadoras, como condições de trabalho compatíveis e a proteção contra a discriminação para contratação ou manutenção da trabalhadora grávida.

A participação das cláusulas agrupadas no tema *gestação* vem diminuindo, pois em 1993 representavam 20% do total das cláusulas de gênero negociadas (101 cláusulas) passando para 16% em 2012, ou 96 cláusulas. A mais frequente se refere à *estabilidade da gestante*.

No primeiro período analisado, somente 40% das categorias que negociaram estabilidade conseguiram ampliar o prazo previsto em lei. Já no período 2010-2012, 70% das categorias negociaram a ampliação do período de estabilidade garantido em lei. Vale o destaque para os metroviários de São Paulo que negociaram, em 2012, o aumento da estabilidade à gestante para 365 dias após o parto.

Outra garantia negociada em favor da trabalhadora gestante é a que assegura função compatível com a gestação, presente somente em dez das 90 unidades de negociação analisadas (11%), o que demonstra ainda ser pequena a sua incidência. Neste caso não há avanço em relação à legislação, que está condicionada a casos excepcionais.

A garantia de dispensa para a realização de exames médicos durante o período gestacional já era negociada desde o primeiro período da série (1993-1995), mas não houve evolução ao longo dos anos. Atualmente, somente quatro unidades negociam essa cláusula, uma do comércio lojista, uma dos serviços – processamento de dados – e duas da indústria – têxtil e borracha.

A grande maioria das cláusulas que tem por finalidade dar garantias relativas à gestação refere-se apenas à trabalhadora, excluindo o futuro pai do processo de gestação. Exceção foi encontrada em uma categoria do painel do SACC ampliado: os eletricitários do Pará, que conseguiram garantir o abono de expediente para que o empregado possa acompanhar sua esposa ou companheira durante as consultas de pré-natal. A garantia limita o abono a um dia por mês, a partir do 6º mês de gestação.

As cláusulas incluídas no grupo *Maternidade/Paternidade* são as que dizem respeito à compatibilização entre o trabalho profissional e os cuidados necessários à criação e acompanhamento dos filhos, compreendendo as garantias a mães e pais desde o momento do nascimento da criança.

Esse é o grupo de cláusulas mais representativo, tanto em número de unidades de negociação, quanto em número de cláusulas, em todos os períodos analisados. E, embora a importância relativa desse tema tenha diminuído ao longo dos anos (em 1993-1995 representava 54% do total das cláusulas negociadas passando para 48% em 2010-2012), sua participação vem aumentando, com o total de cláusulas passando de 221 no primeiro período para as atuais 281. A relevante quantidade de cláusulas neste tema mostra que a necessidade de conciliação da vida profissional com as responsabilidades familiares está presente no cotidiano de muitas trabalhadoras.

De 1993 a 2000, as garantias asseguradas por lei foram as mais difundidas nos diversos instrumentos coletivos. A licença maternidade e a licença paternidade são negociadas com frequência, mas a maioria delas não apresenta avanços em relação à lei.

No período 2010-2012, no SACC ampliado, foram localizadas 27 unidades de negociação que prolongam o período da licença-maternidade definido pela Constituição Federal.

As cláusulas sobre guarda dos filhos (*creche*), que em 1996-2000 foram negociadas por 58 categorias profissionais, no período 2010-2012 estavam presentes em 63 contratações coletivas.

Quanto ao conteúdo, houve grandes avanços ao longo dos períodos, principalmente com o aumento da idade limite para a criança ter acesso ao benefício ou ampliação do valor do reembolso. Em metade do total de contratos coletivos, os beneficiários são somente as mães trabalhadoras. Em um quarto deles está prevista a extensão aos pais que se encontram em condições *especiais*: separados, divorciados ou viúvos, desde que detenham a guarda dos filhos. Há uma grande variedade quanto aos valores e períodos durante os quais serão ressarcidos esses gastos. A maior parte das cláusulas estabelece limite máximo para a restituição dos valores gastos pelas trabalhadoras com creche. Poucos são os contratos coletivos que determinam a cobertura integral dos gastos efetuados.

Outra garantia que continua apresentando alta frequência na negociação é o abono de faltas para acompanhamento de filhos. No primeiro período analisado essa garantia foi localizada em 30 instrumentos, e atualmente está presente em 51 contratos coletivos.

Entretanto, não houve alteração significativa quanto ao conteúdo. A totalidade das cláusulas trazem garantias relacionadas ao acompanhamento dos filhos em questões de saúde, internação hospitalar, consultas médicas, doenças das crianças.

Quanto à idade limite dos filhos a serem acompanhados, continua bastante variável de um contrato para outro. No primeiro período analisado algumas cláusulas estabeleciam até 14 anos, e atualmente já chegam a 18 anos.

Não existe nenhuma legislação que assegure condições para o exercício da assistência e cuidado aos dependentes deficientes. Neste tema, houve um avanço considerável no período. Em 1993-1995, não foi localizada nenhuma cláusula sobre o assunto; em 1996-2000, nove contratos apresentavam cláusulas referentes especificamente a garantias a trabalhadores com dependentes portadores de deficiência. Já no período de 2010 a 2012, foram localizadas 18

cláusulas que trazem garantias aos trabalhadores com dependentes deficientes.

A maioria dessas cláusulas assegurava, basicamente, a cobertura de gastos com educação, mas passaram a incluir garantias com despesas de educação especializada, assistência médica especializada e condições de jornada flexível.

Cláusulas relativas à licença-maternidade foram negociadas com frequência maior, passando de 18 categorias profissionais em 1993-1995, para 25 em 2010-2012. Neste tema, também se observam avanços. Atualmente, 40% das categorias que negociaram esta cláusula estabelecem a prorrogação de mais 60 dias para a licença maternidade, perfazendo o total de 180 dias³.

Houve avanço também na garantia de contagem do período de licença para recebimento de Participação nos lucros ou resultados (PLR), ou para efetivação de promoção, item que foi negociado por quatro categorias. A garantia de recebimento de benefícios durante o período de licença também foi fixada por quatro unidades de negociação.

No SACC ampliado foram localizadas 27 unidades de negociação que aumentam o período da licença-maternidade definido pela Constituição Federal. Garantia bastante frequente neste grupo é a de licença-paternidade, que constam dos contratos de cerca de um terço das categorias profissionais. A maioria dos contratos coletivos que trata da licença reafirma os dispositivos legais, ou seja, direito à licença ao pai por cinco dias consecutivos, em virtude do nascimento do filho. Embora em pequeno número, atualmente quatro, algumas cláusulas registradas avançam em relação à legislação quanto ao prazo da licença-paternidade, estendendo-o.

Houve avanço, também, na quantidade de cláusulas que asseguram estabilidade ao pai, que passou de três, em 1993-1995, para oito em 2010-2012. Este tema não está presente na legislação. O período da estabilidade é estabelecido em 30, 60 ou 90 dias, a depender do contrato. Uma cláusula negociada pelos comerciários, do painel ampliado do SACC-DIEESE, assegura a estabilidade de 120 dias a partir do nascimento da criança.

Aumentou o número de categorias que negociaram cláusulas de garantias à lactante, que passaram de 19 em 1993-1995 para 24 em 2010-2012, assim como cresceu de 15 para 21 o número de categorias que negociou direito aos

3. Em setembro de 2008 foi assinada a Lei 11.770, que regulamenta a prorrogação da licença-maternidade em dois meses para as empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã. A lei é facultativa.

intervalos para a amamentação. Nesse caso, a grande maioria das cláusulas assegura o intervalo estabelecido na legislação em vigor, sendo dois intervalos de 30 minutos cada, ou a possibilidade de acumular os dois intervalos, em um único de uma hora.

No painel ampliado do SACC-DIEESE, período 2010-2012, foram localizados avanços com relação às garantias já expostas. Seis categorias conquistaram ampliações em relação à duração dos intervalos ou à idade da criança.

Para finalizar o grupo de cláusulas relativas à maternidade/paternidade, foram localizadas e analisadas as que determinam garantias na adoção.

Somente a partir de abril de 2002, a legislação trabalhista estabeleceu que, em caso de adoção ou guarda judicial de criança até um ano de idade, o período de licença será de 120 dias; para criança a partir de um até quatro anos de idade, o período de licença será de 60 dias; para criança a partir de quatro até oito anos de idade, o período de licença será de 30 dias.

Em todo o período analisado, de 35 a 39 categorias profissionais acompanhadas pelo SACC-DIEESE estendem uma ou mais das garantias relativas à maternidade/paternidade aos pais e mães que adotarem crianças legalmente. Cerca de dois terços asseguram a licença adotante nos termos da legislação vigente, e no período de 2010-2012, seis contratações coletivas trazem garantias que apresentam avanços com relação à legislação. No SACC-DIEESE ampliado foram localizadas 10 unidades que negociaram ampliações do período de licença à mãe adotante. Dentre essas, sete fixaram a licença nos termos do Programa Empresa Cidadã.

Embora ainda pequeno, houve uma ampliação no número de cláusulas que estendem a licença paternidade ao pai adotante, de quatro em 1993-1995 para nove em 2010-2012.

É pequeno o número de contratos que preveem estabilidade para adotantes. Ao todo, seis categorias fixaram a garantia de estabilidade aos trabalhadores adotantes, somente duas a mais do que no primeiro período. Em quatro destas, a estabilidade é devida somente à mãe, e em duas, ao pai e mãe.

No grupo *Responsabilidades Familiares* são analisadas as garantias relacionadas ao desempenho das responsabilidades com relação à liberação para o acompanhamento a familiares que requeiram atenção à saúde e outras situações peculiares, bem como quanto a extensão de benefícios aos depen-

dentes da trabalhadora e do trabalhador, exclusive os filhos. Foi verificado um grande avanço do número de cláusulas negociadas neste grupo. Passou de 19 em 1993-1995, o que correspondia a 5% do painel total, para 78, em 2010-2012, que corresponde a 13% do painel. Importante e frequente cláusula neste tema trata das garantias relacionadas ao acompanhamento a cônjuges e familiares - que não está presente na legislação - e que somente apareceu nos acordos a partir do período 1996-2010.

Cerca de um terço das cláusulas do grupo *Responsabilidades Familiares* trata do auxílio educação, percentual que se mantém ao longo de todo o período (desde 1996), e que no primeiro período (1993-1995) já representava 95% do grupo. Com relação ao conteúdo destas cláusulas, foram localizados seis tipos de auxílios: auxílio monetário, bolsa de estudo, empréstimo, convênio para aquisição de material escolar, fornecimento de kit material escolar e o salário-educação. Em alguns casos, uma mesma cláusula assegura mais de um tipo de auxílio.

No que se refere aos empréstimos, em todo o período, a cada ano, três categorias profissionais acordaram a garantia de um empréstimo anual para compra de material escolar e uniforme, ou para matrícula dos filhos e dependentes dos trabalhadores, a ser devolvido de forma parcelada.

Quanto aos auxílios, no período de 1996 a 2012, houve aumento de apenas uma categoria, passando para oito contratos coletivos que asseguraram o reembolso parcial das despesas efetuadas com a matrícula, taxas e material escolar.

Registra-se, aqui, avanço no número de categorias (quatro) que conquistaram, além de um auxílio em dinheiro, um “kit material escolar” para cada um dos filhos estudantes. Em 1996-2000, apenas uma tinha o benefício.

Outro tema que não está previsto na legislação, mas é objeto da negociação coletiva, é a assistência à saúde. No material analisado, 23 categorias profissionais, desde 1996, incluem em seus acordos e convenções coletivas de trabalho, todos os anos, uma ou mais cláusulas referentes à assistência à saúde do trabalhador e de sua família.

Ao longo dos anos, foram sendo acrescentados vários tipos de auxílios: assistência médica, médico-hospitalar, odontológica, psicológica, auxílio oftalmológico, auxílio para compra e manutenção de aparelhos ortodônticos e

para compra de medicamentos. A grande maioria das cláusulas pactuadas refere-se à assistência médica ou médico-hospitalar. No período 2010-2012, em nove cláusulas, a empresa assegura mais de um tipo de assistência, conjugados no mesmo plano de saúde ou em condições diferentes. Ainda são poucas negociações de subsídios para aparelhos ortodônticos, compra de medicamentos e de óculos.

Quase todas as cláusulas preveem algum tipo de participação dos empregados no custeio do benefício, que variam caso a caso e tem por base a contribuição por percentual do salário ou do valor do benefício, faixa salarial, coparticipação, ou contribuição simbólica.

Foram verificadas algumas cláusulas que asseguram a extensão da assistência médico-hospitalar aos dependentes de empregados em situações adversas, como no caso de falecimento ou de demissão do funcionário.

No grupo *Condições de Trabalho*, estão as cláusulas que tratam de garantias relacionadas às condições de trabalho específicas da mulher trabalhadora, que incluem normatizações sobre situações penosas decorrentes do exercício da atividade profissional; exigências das empresas com relação à aparência das trabalhadoras; constituição fisiológica da mulher; e, ainda, a coibição de abusos sexuais e morais nas relações de trabalho.

Houve um aumento do número de cláusulas deste grupo no período. Em 1993-1995, foram registradas 36 cláusulas negociadas e em 2010-2012 foram 56. Esse crescimento ocorreu basicamente pelo aumento de cláusulas para coibir o assédio moral.

No que se refere à jornada de trabalho, cresceu de cinco para oito o total de categorias profissionais que incluem esse tema em suas negociações, no período de 1996 a 2012. No primeiro período (até 1995) não foi localizada nenhuma cláusula sobre o tema. A maioria delas refere-se à prorrogação da jornada de trabalho e às condições específicas.

Quanto à revista de pessoal, em torno de 12 a 14 categorias negociam este ponto todos os anos, desde 1993, e os textos verificados definem que as empresas que adotarem esse sistema o farão em local adequado e com a revista realizada por pessoa do mesmo sexo do revistado, para evitar eventuais constrangimentos.

Já o assédio sexual, questão localizada em apenas uma unidade de negociação no período de 1996-2000, totalizou seis cláusulas negociadas em

2010-2012. A maioria determina a realização de atividades como palestras e campanhas de conscientização contra a prática de assédio sexual, sendo que em uma delas é estabelecida a periodicidade anual, e em outra, define-se que a atividade deve ser dirigida aos ocupantes de cargos de chefia. Foi localizada somente uma cláusula que fixa a rejeição de condutas caracterizadas como assédio sexual.

Importante avanço neste tema foi localizado no painel ampliado do SACC-DIEESE: o direito de denúncia de casos de assédio sexual no trabalho, assim como a devida apuração dos fatos é observada em seis unidades de negociação. Em um caso é estabelecido o prazo de 30 dias, a contar da data do recebimento da denúncia, para uma comissão apurar os casos de assédio. Em outras duas, é garantido, além da apuração de denúncias de assédio sexual, o recebimento de orientação psicológica adequada, tendo sido ou não comprovado o ato infracional. E uma delas firmou, também, o compromisso de punição dos empregados que, comprovadamente, tenham praticado assédio sexual à mulher trabalhadora.

Também o sistema Mediador observa crescimento na negociação do tema assédio sexual. Em 2010 foram registradas 207 cláusulas sobre o tema (0,5% do total de cláusulas registradas) e em 2013, foram 290 cláusulas (0,6%).

Ainda dentro do grupo sobre condições de trabalho, desde 1993, em torno de 3,5% a 3,0% do total das categorias analisadas negociam a obrigatoriedade de as empresas manterem, na enfermaria ou na caixa de primeiros socorros, absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais.

Por fim, tema mais recente, negociado a partir de 2001, é o assédio moral. Embora essa questão tenha ganhado relevância no debate sobre condições de trabalho e saúde do trabalhador, não existe legislação em âmbito federal que regulamente o assunto. O ganho de destaque pode ser constatado pela ampliação do número de cláusulas negociadas no período. Em 2001-2006, eram cinco as cláusulas negociadas, passando para nove no período posterior e chegando a 11, em 2010-2012.

Com relação ao conteúdo, a maioria das cláusulas trata da realização de atividades de orientação e conscientização sobre a prática de assédio moral,

não determinando, no entanto, as condições para a realização das mesmas. Uma cláusula determina a rejeição de condutas que se caracterizem como assédio moral e outras duas trazem garantias sobre apuração de denúncias.

No painel ampliado foram localizadas diversas cláusulas com garantias que visam prevenir ou coibir a prática de assédio moral por meio de palestras, campanhas, compromisso de não adoção de práticas gerenciais que possam caracterizar assédio, entre outras.

Pesquisa feita no sistema Mediador também verifica um aumento expressivo na negociação sobre assédio moral. Em 2010 foram localizadas 501 cláusulas sobre o tema, correspondendo a 1,2% do total de cláusulas registradas. Em 2013 esse número subiu para 843 registros, ou 1,8% do universo total pesquisado.

Com relação ao grupo de cláusulas sobre o *Exercício do Trabalho* serão analisadas aquelas relativas à formação profissional da mulher, tanto no que se refere a sua qualificação para o ingresso no mercado de trabalho, como sua reciclagem.

A legislação, apesar da crescente exigência de qualificação profissional para o exercício do trabalho, nada garante quanto à obrigatoriedade de investimentos das empresas em programas ou projetos de qualificação ou requalificação do trabalhador.

As garantias de qualificação profissional da mulher são praticamente inexistentes no painel analisado; as contratações que compõem o SACC original trazem diversas cláusulas que tratam da qualificação e treinamento de trabalhadores, sem, no entanto, atentar às especificidades da trabalhadora mulher.

As garantias específicas para mulher se restringem, desde o início do acompanhamento, a sete categorias e foram classificadas em apenas um tipo de cláusula, o que corresponde a apenas a 1% do total de cláusulas analisadas.

Quanto ao conteúdo, o texto é vago, prevendo que os sindicatos envolvidos no contrato coletivo devem envidar esforços no sentido de que sejam oferecidos, no Serviço Nacional da Indústria (Senai), cursos e oportunidades de aprendizagem e formação para o sexo feminino.

Já as garantias que visam à preservação da saúde da mulher sem vínculo com a proteção da função reprodutiva estão agrupadas em *Saúde da*

Mulher. Nesse grupo, houve um avanço expressivo no número de cláusulas negociadas. Em 1993-1995 foram 18 cláusulas (4%), enquanto em 2010-2012 foram 37, correspondendo a 6% do total. Entretanto, é ainda bastante restrito o número de conquistas e o de categorias profissionais que as incluem em seus contratos: em todo o universo pesquisado, foram encontrados quatro tipos de cláusulas que tratam da saúde da trabalhadora sob essa perspectiva, além daquela que se refere à Aids.

Neste tema também houve um avanço considerável. No início da série foram cinco cláusulas referentes à Aids e atualmente são 13 as cláusulas negociadas. Quanto ao conteúdo, a maioria prevê a necessidade de as empresas promoverem ou fornecerem recursos para a promoção de campanhas educativas para a prevenção da doença. Duas unidades de negociação garantem estabilidade aos portadores de HIV.

Em que pese a seriedade do tema, para homens ou mulheres, os contratos que contemplam o problema da Aids, embora tenham apresentado uma evolução durante o período, representam 2,2% do total das cláusulas selecionadas para este estudo.

A discriminação no trabalho pode aparecer pela diferença salarial, pela dificuldade de acesso aos cargos de chefia e gerência, ou na própria desigualdade de oportunidades no exercício do trabalho.

Embora ainda longe de equacionar a histórica desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, as negociações do tema de equidade de gênero vêm crescendo nos últimos anos. Atualmente, participam com 4% do universo de cláusulas analisadas e constitui o segundo menor grupo de garantias do estudo em 2010 e 2012. Em 1993-1995, representavam menos de 1%. A questão era negociada por quatro categorias e passou a integrar a pauta de 22 categorias, que representam cerca de um quarto do painel que compõe o SACC original.

No último período foram introduzidas duas novas garantias sobre o tema: incentivo à participação das mulheres no mercado de trabalho e às trabalhadoras que vivenciam situação de violência doméstica.

No período de 2010-2012 foram identificadas 18 cláusulas com garantias contra a discriminação de gênero. As cláusulas asseguram a igualdade de oportunidades em relação ao acesso, contratação ou permanência no em-

prego, e também em relação às oportunidades de promoção ou progressão funcional.

A pactuação de cláusulas de incentivo à participação das mulheres no mercado de trabalho é conquista recente no processo de negociação coletiva. Foram identificadas quatro unidades de negociação com garantias sobre o tema. O conteúdo indica fomento à participação das mulheres nos cursos de formação e/ou qualificação profissional.

Por fim, no grupo de *Equidade de Gênero*, no último período analisado, houve a introdução de cláusulas que tratam de garantias às trabalhadoras em situação de violência doméstica, em um total de três. Duas delas se referem à garantia de licença não remunerada às trabalhadoras que estiverem em situação de violência doméstica ou familiar comprovada, e uma firma compromisso da empresa em fazer campanhas de divulgação sobre a Lei nº 11.340/06, “Maria da Penha”.

Algumas garantias que representam avanços foram localizadas no SACC ampliado, como a garantia de licença remunerada de três dias em razão de violência doméstica, podendo este período ser ampliado em até dois dias mediante avaliação da área de medicina do trabalho da empresa e o abono de faltas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise mostra que nos períodos observados houve crescimento do número de cláusulas de gênero acordadas. Desde o início do acompanhamento do DIEESE, no período de 1993-1995, verificou-se um aumento de cerca de 40% do número de garantias negociadas por unidade que compõe o painel original do SACC-DIEESE, passando de 407 cláusulas, para 582 no período de 2010-2012.

Com exceção do tema *Gestação*, que sofreu uma redução de 5%, todos os demais –*Maternidade/Paternidade, Responsabilidades Familiares, Condições de Trabalho, Exercício do Trabalho, Saúde da Mulher e Equidade de Gênero* – tiveram acréscimo no número de cláusulas negociadas. Os grupos com maior aumento em números absolutos foram o da Maternidade/Paternidade, com 60 inclusões no período, e Responsabilidades Familiares, com 59 inclusões.

A grande maioria das garantias continua relacionada à gestação, maternidade/paternidade, em todo o período. Entretanto, ainda que em menor número,

outros temas têm ganhado relevância de forma consistente nas negociações coletivas. Um exemplo é o expressivo aumento do grupo Equidade de Gênero, que cresceu 525% entre 1993 e 2012 (de 4 para 25 cláusulas negociadas).

É importante reafirmar o papel decisivo da negociação coletiva na regulamentação das relações de trabalho, tanto no que diz respeito à introdução de garantias ausentes na legislação, quanto no que se refere à ampliação dos direitos já previstos em lei. Esse é o caso de parte importante das cláusulas de gênero negociadas.

Vale destacar o grupo de cláusulas sobre Equidade de Gênero, que além da ampliação do número de cláusulas negociadas, introduziu novos tipos de garantias. Além das relacionadas com a discriminação, que são baseadas em legislação federal, foram negociadas garantias de amparo às trabalhadoras em situação de violência doméstica e familiar, e de incentivo à participação feminina no mercado de trabalho. Mesmo que circunscrita a poucas categorias profissionais e com lentos avanços de conteúdo, essas garantias são da maior importância para a vida das trabalhadoras e abrem espaço para que as conquistas sejam intensificadas.

A negociação coletiva, portanto, é uma importante ferramenta da classe trabalhadora para melhorar as condições do exercício do trabalho, possibilitando avanços em relação à legislação existente, a conquista de novas garantias e até a criação de novas leis. Não é incomum casos em que a negociação coletiva de uma garantia precedeu o seu estabelecimento como um direito para todos os trabalhadores e trabalhadoras na forma de lei.

Por fim, embora os resultados não demonstrem uma mudança significativa do trabalho da mulher, essas negociações asseguraram conquistas como estabilidade para o pai, liberação para o acompanhamento de filhos, extensão dos prazos legais de estabilidade da gestante, de utilização de creches, proteção contra o assédio sexual e moral, entre outras conquistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís; RANGEL, Marta. *La Negociación colectiva como un derecho fundamental y instrumento de promoción de la igualdad de oportunidades*. Disponível em: www.oitlima.org.pe.

ABRAMO, Laís; RANGEL, Marta (2003). *Negociação coletiva e igualdade de gênero na América Latina*. Série Cadernos GRPE, Brasil: OIT, 2003, 55p.

BRUSCHINI, Cristina (2000). Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil, 1985/95) In: ROCHA, Maria Isabel Baltar (Org.), *Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios. Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios*. São Paulo: Editora 34, p. 13-58.

ARAÚJO, Angela Maria C.; FERREIRA, Verônica C. (2000). Sindicalismo e relações de gênero no contexto da reestruturação produtiva. In: ROCHA, Maria Isabel Baltar (Org.), *Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios. Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios*. São Paulo: Editora 34, p. 309-346.

DIEESE (1997). *Equidade de gênero nas negociações coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil*. São Paulo: DIEESE (Pesquisa DIEESE 13).

DIEESE (2003). *Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil – 1996-2000*. São Paulo: DIEESE, ago.2003. Publicação realizada no âmbito do Projeto Regional da OIT: Negociação Coletiva e Equidade de gênero na América Latina.

DIEESE (2013). *Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED*. São Paulo: DIEESE.

HOFFMANN, Rodolfo; NEY, Marlon Gomes (2008). A recente queda da desigualdade de renda no Brasil: análise de dados da PNAD, do Censo Demográfico e das Contas Nacionais. *Econômica*, v. 10, n. 1, p. 7-39. Rio de Janeiro: Ipea.

IBGE. *Pesquisa Nacional de Amostras por domicílios- PNAD, 2001, 2012*.

IPEA (2010). *Mulher e trabalho: avanços e continuidade*. Brasília: Ipea (Comunicados do IPEA, 40).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2009). *Negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero e raça no Brasil*. Brasília: OIT.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2011). *Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009*. Brasília: OIT.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Relatório sobre “Negociação Coletiva de Garantias à Equidade de Gênero e Raça no período de 2010 a 2012”*, executado pelo DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lúcia Mattar (2003). O trabalho da mulher e as Negociações Coletivas. *Estudos Avançados*, v.17, n.49, p.99-116. São Paulo: USP.

O QUE MUDOU E O QUE PERMANECE NO PANORAMA DA DESIGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES? DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E RELAÇÕES DE GÊNERO NUMA PERSPECTIVA COMPARATIVA

HELENA HIRATA¹

RESUMO

As consequências das políticas neoliberais, as privatizações, a externalização da produção e a diminuição dos serviços públicos em contexto de crise têm consequências desiguais sobre as condições de trabalho e emprego, segundo o sexo do trabalhador. As dinâmicas de classe, de raça e dos movimentos migratórios não podem ser compreendidas sem a perspectiva de gênero. O gênero é um organizador-chave da globalização neoliberal. As dinâmicas internacionais do trabalho hoje mantêm e agravam um amplo leque de desigualdades sociais.

Neste artigo, são tratados cinco aspectos da divisão sexual do trabalho e das relações de gênero, em uma perspectiva comparativa, identificando mudanças e permanências ao longo das últimas décadas, sobretudo a partir de meados dos anos noventa, isto é, nos últimos vinte anos: 1) divisão sexual do trabalho profissional e expansão do trabalho de cuidados; 2) precarização social e do trabalho; 3) divisão sexual do trabalho, terciarização e terceirização;

1. Diretora emérita de pesquisa no Centro Nacional de Pesquisa Científica (CNRS), França. Professora visitante internacional no Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo.

4) divisão sexual do trabalho doméstico; 5) globalização e migrações internacionais femininas.

A conclusão desse artigo é de que não podemos mudar a divisão sexual do trabalho profissional sem mudar a divisão sexual do trabalho doméstico, a divisão sexual do poder e do saber na sociedade.

INTRODUÇÃO

A divisão sexual do trabalho (DST) remete ao conceito ampliado de trabalho, que inclui o trabalho profissional e doméstico, formal e informal, remunerado e não-remunerado. Nós postulamos a indissociabilidade entre DST (divisão sexual do trabalho), divisão sexual do saber e divisão sexual do poder. Acreditamos que não se pode pensar a divisão social e sexual do trabalho entre homens e mulheres, sem associar essa divisão à repartição do saber e do poder entre os sexos na sociedade e na família. Trata-se aqui do que Nancy Fraser, em um instigante ensaio publicado pela *New Left Review*, intitulado *Feminism, capitalism and the cunning of History*,² chama de “processos de subordinação mediados pelo mercado”. As responsabilidades tradicionais das mulheres pela educação das crianças estruturam mercados de trabalho que são desvantajosos para as mulheres, resultando em um poder desigual no mercado econômico que, por sua vez, reforça e exacerba o poder desigual na família. Essas relações entre trabalho/família/sociedade, e trabalho/saber/poder, formam um círculo vicioso e não virtuoso. Essas relações são discutidas também por Susan Muller Okin (1989) em “Justiça, gênero e família”, referindo-se a um “ciclo” de vulnerabilidade, claramente assimétrica, provocada socialmente pelo casamento (p.138, citada por FRASER, 2009, p.115).

No presente texto, são tratados cinco aspectos da divisão sexual do trabalho e das relações de gênero, numa perspectiva comparativa, identificando mudanças e permanências ao longo das últimas décadas, sobretudo a partir de meados dos anos noventa, isto é, nos últimos vinte anos: 1) divisão sexual do trabalho profissional e expansão do trabalho de cuidados; 2) precarização social e do trabalho; 3) divisão sexual do trabalho, terciarização e terceirização; 4) divisão sexual do trabalho doméstico; 5) globalização e migrações internacionais femininas.

2. “Feminismo, capitalismo e a astúcia da história” (FRASER, 2009).

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO PROFISSIONAL E EXPANSÃO DO TRABALHO DE CUIDADOS

Se as mulheres sempre trabalharam, como mostram as historiadoras do trabalho feminino, a porcentagem de mulheres trabalhadoras passou, no caso da França, de um terço à metade do conjunto da população ativa em um século (MARUANI, MERON, 2012). No Brasil, considerando apenas a década passada, observa-se “um incremento de 24% na atividade feminina” (COSTA, 2013, p.400).

Uma convergência notável, portanto, entre a França e o Brasil, no que diz respeito à divisão do trabalho profissional, é que a despeito da crise econômica mundial, da austeridade e da recessão econômica no Brasil, as mulheres se mantêm no mercado de trabalho e aumentam a sua participação. A taxa de atividade feminina na França atingiu 66% em 2012 (segundo as *Enquêtes Emploi* do Instituto Nacional da Estatística e dos Estudos Econômicos, INSEE), enquanto no Brasil chegaram a 63% em 2010³. Essas porcentagens, que representam médias, ocultam diferenças muito grandes segundo o nível de escolaridade. Assim, em 2005, a taxa de atividade das mulheres sem instrução ou com menos de um ano de instrução era de 37%, enquanto que a taxa de atividade das mulheres com 15 anos ou mais de escolaridade era de 83% (BRUSCHINI et al., 2008, p.21).

No plano da divisão sexual do trabalho profissional, há mudanças nos dois países em ao menos três pontos importantes: 1) A bipolarização do emprego feminino; 2) A mudança nos modos de “conciliação” entre vida familiar e vida profissional; 3) A divisão sexual do trabalho na empresa e nos locais de trabalho.

A BIPOLARIZAÇÃO DO EMPREGO FEMININO

A bipolarização é resultado, em parte, dos processos que ocorrem na esfera educacional. As mulheres são, atualmente, mais instruídas e diplomadas que os homens, praticamente em todos os níveis de escolaridade e em todos os países, sendo este um ponto de convergência importante entre os países do Sul e do Norte.

Um pólo, minoritário, é formado por mulheres executivas, profissionais intelectuais de nível superior, relativamente bem remuneradas, em postos de

3. ILOSTAT, apud GUIMARÃES et al., 2014, p.25.

responsabilidade e prestígio social (médicas, advogadas, juízas, arquitetas, engenheiras, jornalistas, professoras universitárias, pesquisadoras, publicitárias, etc.).

Outro pólo, majoritário, é constituído por mulheres em setores tradicionalmente femininos, pouco valorizados socialmente e com salários relativamente baixos: empregadas domésticas e diaristas, a segunda categoria profissional mais numerosa no Brasil após o comércio (cf. TEIXEIRA, 2013, p.49), perfazendo cerca de sete milhões, segundo o Censo de 2010; setor público de saúde (auxiliares e técnicas de enfermagem); educação (professoras de pré-escola e ensino fundamental, sobretudo); prestação de serviços (escriturárias, secretárias) e comércio (caixas, vendedoras); profissionais do trabalho de cuidado (babás, cuidadoras).

Como consequência política dessa polarização, tem-se uma exacerbação das desigualdades sociais e antagonismos, tanto entre mulheres e homens, quanto entre as próprias mulheres.

A mudança nos modos de “conciliação” entre vida familiar e vida profissional.

A mudança nos modos de conciliação entre vida familiar e vida profissional é um tema de grande atualidade social e científica, porque, ainda hoje, mesmo na França, como veremos mais adiante, cerca de 70% do trabalho doméstico é realizado pelas mulheres. Os quatro modelos, abaixo indicados, coexistem no espaço e no tempo, mas pode-se dizer que o modelo da delegação está se tornando tendencialmente hegemônico e indica claramente uma convergência entre França e Brasil.

1. Modelo tradicional: a mulher não trabalha fora, assumindo cuidados da casa e dos filhos, o homem é o provedor. Essa configuração está sendo hoje ultrapassada pelos domicílios em que ambos os cônjuges trabalham para o sustento da família. Entretanto, ainda é realidade, sobretudo quando o número de filhos torna difícil a “conciliação” entre afazeres domésticos e de cuidados, e trabalho profissional.
2. Modelo da conciliação: a mulher trabalha fora, mas concilia trabalho profissional e trabalho doméstico; o homem não vê a necessidade de conciliar, pois não existe para ele uma norma social, segundo a qual

ele deva realizar o trabalho doméstico e de cuidados concomitante ao trabalho profissional.

3. Modelo da parceria: mulheres e homens repartem tarefas domésticas e cuidados da família. Ora, a parceria supõe igualdade de condições: será que existe, hoje, igualdade na posição dos homens e das mulheres na família e na sociedade?
4. Modelo da delegação: a mulher delega a outras mulheres o cuidado com a casa, família e crianças. Por exemplo: mulheres executivas e com postos de responsabilidade só podem trabalhar se outras mulheres, desprovidas de recursos e necessitando trabalhar para sustentar a família, assegurarem essas tarefas. O primeiro grupo de mulheres não pode existir sem o outro.

A divisão sexual do trabalho na empresa e nos locais de trabalho.

Pesquisas conduzidas pela autora em empresas multinacionais mostram que as mudanças tecnológicas melhoraram as condições de trabalho de mulheres e homens, tornando-as mais seguras. A globalização, por meio da uniformização e padronização, também contribuiu para melhorar os processos de trabalho, mas trouxe danos do ponto de vista do emprego, provocando o desemprego. Essas pesquisas mostraram, também, que a necessidade de maior formação profissional e de diplomas para a obtenção de promoção redundava em um sacrifício maior para as mulheres do que para os homens, dado o tempo necessário, além do consagrado ao trabalho profissional e ao trabalho doméstico. Também, a necessidade de conciliar o próprio aperfeiçoamento e o cuidado dos filhos criou o conflito de arbitrar entre os dois, situação mais angustiante para as mulheres, já que para os homens não se coloca essa opção. Ademais, técnicas e engenheiras enfrentavam problemas de conflitos com subordinados homens, e eventuais demissões do cargo. Os cargos de direção, enfim, não eram acessíveis às mulheres.

Em relação ao trabalho operário, nossas pesquisas permitiram identificar três modalidades de divisão sexual do trabalho:

- 1- flexibilização e trabalho em equipe reservados aos efetivos masculinos, e linhas de montagem com cadências e ritmos impostos reservadas às mulheres com maior destreza;

- 2- “gueto” feminino em salas esterilizadas exigindo maior destreza manual, e postos masculinos com cadências impostas pelas máquinas. Porém, no momento de implantação de uma organização flexível, apenas os homens eram beneficiados por uma política ativa de formação;
- 3- movimento de requalificação de homens e mulheres, ambos tendo acesso à formação, dando-se a separação entre cargos de execução (mulheres operadoras de máquinas) e cargos mais técnicos de supervisão (homens chefes e engenheiros).
- Assim, assiste-se a um movimento concomitante de mudanças nas formas de organização e de divisão sexual do trabalho e manutenção de formas de segregação e hierarquização preexistentes.

A divisão sexual do emprego e da atividade profissional

Embora registre-se um aumento das taxas de atividade femininas, observa-se a persistência das desigualdades, tanto entre sexos, quanto entre raças e entre classes. Partimos do ponto de vista segundo o qual as relações sociais de gênero, de raça e de classe são interdependentes e indissociáveis. Postulamos tanto a interdependência desses conceitos enquanto categorias de análise, quanto a indissociabilidade dessas categorias na prática dos movimentos sociais.

Um indício da desigualdade está na segregação horizontal e vertical: as mulheres não têm acesso às mesmas profissões que os homens, estão limitadas a um número restrito de atividades, tanto na França quanto no Brasil⁴, e têm poucas perspectivas de promoção (o fenômeno do *glass ceiling*, o “teto de vidro”, e a “polarização do emprego feminino”, supracitada). A segregação dos empregos e das atividades em todo o mundo é o que Danièle Kergoat chama de «princípio da separação» (distinção entre trabalho masculino e feminino).

Se as taxas de atividade aumentam, os empregos criados são vulneráveis e precários, com o desenvolvimento do trabalho informal no hemisfério Sul. No Brasil, segundo algumas pesquisas observa-se um aumento dessa informalidade no período recente (CARDOSO 2013); segundo outras, uma diminuição (LEITE, SALAS, 2014); e segundo terceiros (SALAMA 2014),

4. Na França, 50% das mulheres estão concentradas em 12 famílias profissionais (principalmente nos setores de saúde, trabalho social e cuidados), enquanto 50% dos homens se concentram em 20 famílias profissionais (SeDF, 2014).

ocorre aumento do trabalho formal com características de trabalho informal.⁵ E, sobretudo, coexistência da “expansão do mercado formal de trabalho” com o informal, absorvendo mais mulheres do que homens, e mais negros do que brancos (ARAÚJO, LOMBARDI, 2013, p.473).

O desemprego feminino é maior do que o masculino na maioria dos países industrializados, e as mulheres são majoritárias no desemprego oculto pelo desalento.⁶

Outra similitude entre a situação das mulheres em nível internacional: elas têm sempre salários inferiores aos dos homens. Os salários femininos são inferiores aos salários masculinos, e há desigualdade salarial entre homens negros e brancos, mulheres negras e brancas (cf. *infra*, cap.2).

Enfim, as análises, que contemplam a América Latina (ABRAMO, VALENZUELA, 2013, p.184ss), indicam também desigualdades de gênero similares em todas as dimensões apresentadas acima: segregação profissional, informalidade dos laços empregatícios, salários, precariedade, posições de poder, repartição do trabalho doméstico.

A desigualdade paradoxal na divisão do trabalho profissional

Hoje, uma constatação é feita, sistematicamente, a partir das pesquisas empíricas em ciências sociais: a posição das mulheres e dos homens na hierarquia social, em relação à repartição do trabalho doméstico, hierarquia profissional ou representação política, não é a mesma nas sociedades contemporâneas. O paradoxo dessa desigualdade é sempre estruturado segundo a divisão sexual do trabalho, conforme um princípio hierárquico: o trabalho masculino sempre com um valor superior ao trabalho feminino persiste (KERGOAT, 2004), a despeito do fato das mulheres terem níveis de escolaridade superiores aos dos homens, praticamente em todos os países industrializados.

Por exemplo, na França, segundo os dados para 2012 da Pesquisa Emprego do INSEE, 87% de mulheres e 82% de homens, na faixa etária de 20-24 anos, possuem diplomas do ensino superior, do ensino médio e equivalen-

5. O emprego formal aumenta relativamente ao informal mas, ao liberalizar-se o funcionamento do mercado de trabalho, o emprego formal adquire características do emprego informal (cf. SALAMA, 2015, p. 100).

6. *Desemprego oculto pelo desalento*: pessoas que não possuem trabalho e nem procuraram nos últimos 30 dias anteriores ao da entrevista, por desestímulo do mercado de trabalho ou por circunstâncias fortuitas, mas apresentaram procura efetiva de trabalho nos últimos 12 meses.

tes. Inversamente, entre os que não completaram os estudos e não obtiveram diplomas do ensino médio, há mais homens (18%) do que mulheres (13%), segundo a mesma pesquisa. Na maioria das vezes, os desempenhos escolares das meninas são superiores aos dos meninos em escala mundial (BAUDELOT, ESTÁBLET, 2013).

Entretanto, a despeito do melhor desempenho escolar das mulheres em relação aos homens em quase todos os países industrializados, a situação de inferioridade das mulheres no mercado de trabalho permanece. É o caso da França:

- Na França, as mulheres continuam a ter vários pontos de diferença (quase 9 pontos) em relação aos homens nas taxas de atividade (66,6% para elas contra 75,3% para eles, em 2012, na faixa de idade de 15 a 64 anos), mesmo esse diferencial diminuindo progressivamente com o tempo (30% em 1975; 14% em 2000).⁷

- A taxa de desemprego feminina, em 2012, era ligeiramente mais elevada (10%) que a taxa masculina (9,7%), mas esse diferencial foi mais importante em todos os anos passados, chegando a ser de 4% em 1980 e 1990, e de 3% em 2000.

- Elas são majoritárias no trabalho de tempo parcial e no subemprego: se os homens são mais presentes que as mulheres entre os aprendizes e no trabalho temporário, as mulheres são majoritárias nos contratos de duração determinada (6,5% dos homens e 10,6% das mulheres no conjunto dos ocupados) e em situação de subemprego (5,3% das mulheres e 2,8% dos homens no total dos ocupados, em 2012 (INSEE, Enquêtes Emploi).

- 30% das mulheres ativas ocupadas têm trabalhos em tempo parcial, com um salário parcial. Houve um aumento considerável do emprego de tempo parcial na França, em 1980, pois a porcentagem de mulheres ativas ocupadas nessa modalidade de emprego era de 18%. Elas constituem a maioria dos *working poor*. Esse tempo parcial das mulheres contribui decisivamente para a flexibilidade do trabalho, o que mostra como a flexibilidade é sexuada.

- Quanto aos salários, segundo o INSEE, a desigualdade entre mulheres e homens não tem variado nas últimas décadas, permanecendo o diferencial em torno dos 25% (SILVERA, 2014). Esse diferencial diminui no setor público e varia segundo as categorias sócio-profissionais. Assim, o diferencial mais

7. INSEE, Enquêtes Emploi.

significativo se observa entre os executivos, e o menor, na categoria de empregados. Em 1950, o diferencial de salários era, como no Japão de hoje, de 50%, mas ele se estabilizou em torno de 25% desde a metade do século passado.

Há muitas explicações para esse diferencial. Primeiramente, o tipo de empregos (o setor de atividade, o tipo de contrato de trabalho, etc.); a construção social das mulheres como sendo tecnicamente incompetentes: os meninos aprendem desde muito pequenos a consertar um carro, enquanto as meninas são chamadas para ajudar na cozinha (em um congresso feminista não misto em Istambul, em 2010, havia 300 mulheres, mas apenas um homem, que foi chamado para o trabalho de técnico de vídeo). “*Big boys, big toys*”, diz uma expressão em inglês, e Paola Tabet (1998) mostra como se confia às mulheres pequenos instrumentos de trabalho e aos homens, equipamentos de grande porte. As diferenças de diploma ou de experiência profissional existem, mas elas não explicam a totalidade do diferencial de salários, esse famoso “resíduo”, que só se explica pelas relações sociais de sexo, essas relações contraditórias, antagônicas entre os sexos em torno de um “*enjeu*”: o trabalho (profissional e doméstico) e sua repartição (KERGOAT, 2000).

No Brasil, o diferencial de salários está hoje em torno de 30% (COSTA, 2013), após um longo período em que esteve em torno de 35%. A situação, considerando não apenas sexo, mas também raça, mostra as desigualdades e os diferenciais de salário no Brasil.⁸

- A partir dos dados da PNAD (1989 e 1999), Nadya Araujo Guimarães mostra que, considerando sexo e raça, os homens brancos têm os mais altos salários; em seguida, os homens negros e as mulheres brancas; e, por último, as mulheres negras com salários significativamente inferiores (GUIMARÃES, 2002, p.13).⁹ A partir dos dados da PED (SEADE/DIEESE) de 1994 e 2001, verifica-se que há peso maior das mulheres negras em relação às brancas no desemprego e nas formas precárias de ocupação (Guimarães, 2008). Um estudo recente confirma os diferenciais de salários no Brasil, considerando mulheres e homens, brancos e negros (ARAÚJO, LOMBARDI, 2013).

- Desigualdades entre homens e mulheres em relação à aposentadoria: um diferencial bastante significativo em virtude da descontinuidade da vida

8. Segundo o Censo de 2010, a população total do Brasil é de 190 milhões de habitantes e mais de 50% são negros ou pardos.
9. Para dados mais recentes sobre os diferenciais de salário em relação a raça, cf. Araújo e Lombardi (2013).

profissional das mulheres e das modalidades de emprego, sobretudo em virtude do emprego em tempo parcial. O montante médio da aposentadoria global era de 822 € para as mulheres e de 1455 € para os homens em 2003, segundo o INSEE (DREES, 2001). Esse diferencial tende a se reduzir, de acordo com Christiane Marty, uma especialista no tema, “em virtude da maior participação das mulheres no mercado de trabalho, de sua qualificação crescente que se traduz em um aumento do salário médio (malgrado as desigualdades salariais entre homens e mulheres) e em virtude do tempo de carreira mais longo; elas são, assim, mais numerosas, ao longo dos anos, em obter o tempo de trabalho exigido para uma aposentadoria integral” (MARTY, 2013). Entretanto, o diferencial persiste: “entre as pessoas que se aposentaram em 2004, as mulheres tinham 20 trimestres a menos de trabalho que os homens, isto é, 5 anos a menos; esse diferencial é de 11 trimestres para os que se aposentaram em 2008. O diferencial também se reduz quanto ao montante das pensões: para o conjunto das pessoas aposentadas em 2011, a pensão média de direito das mulheres representa apenas 58% da dos homens. Mas quando se considera apenas os novos aposentados (e aposentadas) de 2011, essa *ratio* é de 10 pontos mais altos, e vale 68%. Bastante longe, ainda, da igualdade” (MARTY, 2013).

- Em relação às condições de trabalho, as mulheres continuam alocadas, no setor industrial, em postos nas linhas de montagem com trabalhos repetitivos, monótonos, sem responsabilidades, enquanto os homens são mais favorecidos pelo trabalho em equipe, requalificação e postos de trabalho que requerem criatividade e autonomia (GOLLAC, VOLKOFF, 2007). Elas são também mais vulneráveis e expostas à agressividade e à violência dos clientes nas profissões do terciário, como mostram as análises realizadas por Jennifer Bué (2005), a partir das pesquisas SUMER, realizadas na França por médicos do trabalho voluntários nas empresas.

A divisão sexual do trabalho de cuidado

O trabalho do *care* (cuidado) é exemplar das desigualdades imbricadas de gênero, classe e raça, pois as cuidadoras são majoritariamente mulheres, pobres, negras e, muitas vezes, imigrantes (migração interna ou externa). Por ser “um conjunto de práticas materiais e psicológicas que consiste em trazer respostas concretas às necessidades dos outros” (MOLINIER et al., 2009, p.17),

o trabalho de cuidado foi exercido, por muito tempo, por mulheres no interior do espaço doméstico, na esfera dita “privada”, de forma gratuita e realizado por amor, com os idosos, crianças, doentes, deficientes físicos e mentais. O desenvolvimento das profissões relacionadas ao cuidado, a mercantilização e a externalização desse trabalho foi consequência, de um lado, do envelhecimento da população e, de outro, da inserção em massa das mulheres no mercado de trabalho, tanto na França como no Brasil. Com a mercantilização, o trabalho feminino de cuidado, gratuito e invisível, torna-se visível e é considerado, enfim, um trabalho (com seus corolários: formação profissional, salário, promoção, carreira, etc.). E pode se tornar um trabalho também masculino, como no Japão, onde, nas instituições de longa permanência para idosos, segundo nossa pesquisa de campo¹⁰, cerca de 30 a 35% dos “*care workers*” são homens.

Com as mudanças no mercado de trabalho, decorrente da crise econômica que atingiu o Japão desde o início dos anos 1990, juntamente com a crise financeira internacional de 2008, a necessidade de reorientar as carreiras afetou homens e mulheres que tinham empregos estáveis em grandes empresas industriais ou comerciais. Trabalhar no setor de serviços revelou-se, então, mais uma oportunidade, porquanto o governo passou a oferecer, gratuitamente, capacitações profissionais nesse setor, para facilitar a reinserção dos desempregados. A partir de 2000, quando o seguro para o *care* – LTCI (Long Term Care Insurance) foi introduzido no Japão, os meios de comunicação passaram a promover as novas profissões relacionadas ao cuidado. Muitos trabalhadores também realizaram esse tipo de formação, em 2009, promovido pelo governo para facilitar a reconversão profissional dos assalariados dispensados devido às falências, em consequência da crise financeira de 2008.

O grande número de homens que trabalham como cuidadores nas instituições japonesas é bastante surpreendente, quando se sabe o quanto o *care* é considerado um trabalho de mulher no espaço doméstico e áreas profissionais associadas. Na França, somente 10% dos profissionais de cuidados nos estabelecimentos pesquisados são homens. No Brasil, eles eram menos de 10%. No Japão, como foi dito anteriormente, eles são 35%.

10. A pesquisa “Teoria e prática do cuidado. Comparação Brasil, França, Japão”, foi realizada em 2010 e 2011. Contamos com a participação, no campo brasileiro, de Myrian Matsuo, pesquisadora da FUNDACENTRO - Ministério do Trabalho, SP, e, no campo francês, de Efthymia Makridou, doutoranda em sociologia do laboratório CRESPPA-GTM-Universidade de Paris 8.

Creio que podemos afirmar que entre o não-trabalho ou o desemprego e o trabalho no setor do *care*, a escolha da parte dos homens é clara. A despeito das dificuldades e penosidades/sofrimentos ligados a essa atividade, e da remuneração relativamente baixa¹¹, é um setor em expansão, e abre perspectivas de carreira e de alguma estabilidade, frente à terrível experiência do desemprego.

Podemos concluir que a heterogeneidade dos perfis dos *care workers* contrasta com o fato de que, nos três países, trata-se de uma profissão pouco valorizada, com salários relativamente baixos, e com pouco reconhecimento social (independente da questão de gênero). Essa igualdade nas condições profissionais, a despeito da desigualdade nos perfis e nas trajetórias desses trabalhadores, parece encontrar sua explicação no coração mesmo da atividade de cuidado, realizada tradicional e gratuitamente pelas mulheres na esfera doméstica e familiar. Essa hipótese, que é formulada pelas teóricas do gênero e do *care*, foi confirmada por nossa pesquisa comparativa internacional.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO, PRECARIZAÇÃO SOCIAL E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.

O trabalho precário, sem proteção social e sem direitos, diz respeito a 30% das mulheres ocupadas, contra 8% dos homens ocupados (LOMBARDI, 2010). O exemplo paradigmático do trabalho precário é o emprego doméstico, sobretudo o emprego de diarista, majoritariamente exercido sem vínculo empregatício, sem proteção social e sem direitos. Das mulheres brasileiras ocupadas, 17% são empregadas domésticas. Outro exemplo é o trabalho de cuidado. Frequentemente as cuidadoras domiciliares de pessoas idosas são, no Brasil, mas também na França (região parisiense): mulheres, pobres, imigrantes, majoritariamente negras ou pardas. O polo dos beneficiários de cuidados é constituído por aqueles que têm o poder e os meios para ser objeto de cuidado, sem terem a necessidade de serem sujeitos do cuidado.

11. No Japão, homens e mulheres assalariados se queixam dos baixos salários no setor. Os homens declaram que não podem se casar com tal salário, ou então, que será necessário que a esposa também trabalhe. Essa percepção da baixa remuneração tem fundamento, pois o salário médio nacional é mais elevado do que o do setor de cuidados (Ito, 2010, p.142). Ito menciona uma pesquisa do Ministério da Saúde, do Trabalho e do Bem-estar, de 2008, segundo a qual o salário médio do conjunto dos trabalhadores do sexo masculino em tempo integral, em 2007, era de 336.700 yens, enquanto o salário de um homem empregado em tempo integral no setor do *care* era de 213.600 yens, ou seja, somente 63% do salário médio. A ideia do não reconhecimento do valor monetário do trabalho do *care* parece ser recorrente, sem que isso seja uma especificidade japonesa.

A PRECARIZAÇÃO CONJUGADA AO FEMININO

O trabalho precário é majoritariamente feminino. Aqui também, como nos outros aspectos referidos anteriormente, é necessário estabelecer a relação entre desigualdade no mercado de trabalho e desigualdade na família e na esfera doméstica (relações de trabalho, de poder, de saber, relações de dominação).

A pesquisa comparativa por nós realizada, com um campo quantitativo e um campo qualitativo, (KASE, SUGITA, 2006) no Brasil, na França e no Japão, entre 2002 e 2005, mostrou que o trabalho precário e os trabalhadores pobres (*working poor*), assim como o desemprego, aumentaram nos três países¹². Alguns resultados dessa pesquisa mostram que: as mulheres são mais atingidas pela precariedade que os homens; as mulheres são majoritárias na categoria do “desemprego oculto pelo desalento” (categoria de pesquisa PED do SEADE/DIEESE); a precariedade do trabalho (ou precarização salarial) e a precarização familiar são indissociáveis e devem ser analisadas conjuntamente; a intensificação do trabalho é uma das consequências da precarização e da flexibilidade do emprego, mesmo se ela também tem causas relacionadas com o processo de trabalho propriamente dito e as novas formas de organização do trabalho em um sentido estrito.

Essa intensificação é a regra tanto no setor secundário, quanto no terciário, tanto relacionada aos executivos, quanto aos trabalhadores de execução, tanto no Brasil, quanto na França e no Japão. Duas consequências dessa intensificação: 1- consequências sobre a saúde física e psíquica (atualmente, cerca de 300 pessoas suicidam-se no trabalho, por ano, na França); 2- aumento da distância entre assalariados e desempregados, entre trabalhadores e aqueles sem emprego. Esta segunda consequência responde à questão do “*précarariat*” (precarizado ou precariamento), categoria proposta por Robert Castel (2009), em oposição ao “*salarariat*” (assalariamento), para significar a institucionalização da precariedade.

A imigração internacional de trabalhadores (cf. 5.2), nem sempre pobres em seus países, vai alimentar o contingente de trabalho precário, não protegido, na maior parte das vezes informal, apesar do esforço dos governos para

12. Os dados sobre o emprego no período compreendido entre 2002 e 2005 nos três países mencionados procedem de dados de pesquisa própria; dados de outras fontes podem contradizer esses resultados sobre o Brasil. Cf., por exemplo, Leite e Salas (2014).

formalizar os empregos e regularizar sua situação, conforme, por exemplo, a nova legislação sobre os “*badanti*” (cuidadores), na Itália, ou a recente “*anistia*”, no Brasil, para regularizar a situação dos imigrantes sem documentos.

Das quatro dimensões da crise que, desde o fim de 2008, vêm afetando desigualmente os diferentes países, que constituem o sistema econômico mundial (crise dos mercados financeiros, crise bancária, crise econômica e crise social - cf. ZARIFIAN, 2009), a última dimensão, a crise social propriamente dita, teve repercussões imediatas em termos de precarização social e do trabalho. A crise econômica suscitou movimentos de desemprego, que continua maciço em alguns países. É o caso da França, onde a estabilidade do presidente no poder está, hoje, explicitamente condicionada à superação das elevadas taxas de desemprego, que chegou a atingir 40% da população francesa de 25 a 49 anos, em 2012 (INSEE, Enquêtes Emploi). No Brasil, também houve momentos de desemprego bastante significativos, sobretudo no início da crise, em fins de 2008, quando centenas de milhares de trabalhadores com registro em carteira foram desempregados de setores como a indústria automobilística e de outros que empregavam um alto número de trabalhadores regulares. A questão do desemprego reaparece no Brasil, em 2015, com a recessão econômica.

PRECARIZAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS: DIFERENÇAS ENTRE BRASIL E FRANÇA

Pudemos constatar pelas nossas pesquisas qualitativas que, apesar das convergências e similaridades entre as modalidades de divisão sexual do trabalho na França e no Brasil, as políticas públicas introduzem diferenças sociais fundamentais. Aqui, mencionamos duas delas: o caso do desemprego e a maneira de fazer face à precariedade e à pobreza.

Quanto ao desemprego, o seguro desemprego na França torna possível a procura de uma atividade em longo prazo e permite ao demandante se manter em situação de desemprego aberto: “estou no meu plano de prospecção e me mantenho nele” (Céline, in DEMAZIÈRE et al., 2013, p. 102). No caso do Brasil, o contraste é grande: ao contrário do desemprego aberto, nos confrontamos com uma situação de hiperatividade. As mulheres que perdem o seu emprego têm grande multiplicidade de trabalhos (bicos, como a confecção de alimentos, passar roupa, costurar, fazer unhas, cuidar de criança pequena,

etc. etc.) e não estão à procura de um emprego: “Eu faço um pouco de tudo para ganhar a vida. Eu tenho que ir me virando de um jeito ou de outro” (As-trud, in DEMAZIÈRE et al., 2013, p.131).

Quanto às alternativas em termos de políticas públicas para fazer face à precariedade e à pobreza, uma grande diferença consiste no programa “Bolsa Família” no Brasil, que não há equivalente na França, assim como não são comparáveis os níveis e as grandezas da pobreza. Essa política pública endereçada aos grupos mais pobres, e em particular às mulheres, consideradas mais responsáveis (já que não é incomum que os homens gastem “bebendo” ou “guardem o dinheiro para eles”) e encarregadas socialmente da saúde e da escolarização das crianças (vacinas e escolarização são condições impostas como contrapartida à manutenção da bolsa família, programa que atingiu 14 milhões de famílias, num total de 45 milhões de indivíduos, em 2015). As análises de Bila Sorj mostram a “ideologia familialista” e de “gênero” dessa política (Sorj, 2009, p.163) e o “impacto negativo do programa sobre o trabalho das mulheres” (id., *ibid.*, p.167). Para outro ponto de vista sobre o programa, cf. Rego e Pinzani (2013).

TERCIARIZAÇÃO, TERCEIRIZAÇÃO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A TERCIARIZAÇÃO DO TRABALHO

A expansão do setor terciário (comércio, serviços) em detrimento do setor industrial, com uma industrialização que penetra o terciário, tem impacto na divisão sexual do trabalho, pois as mulheres são as majoritariamente empregadas nesse setor, em praticamente todo o mundo. A terciarização do trabalho é, segundo o economista francês Philippe Askenazy (2009), uma das três grandes transformações do trabalho nas sociedades contemporâneas, junto com a concepção *taylorista* e a industrialização intensa até os anos 1970.¹³ A terciarização é outro aspecto da convergência entre países como Brasil e França, mas também o Japão, onde a porcentagem de trabalhadores no setor terciário e a parte do PIB representada por esse setor dominam a economia japonesa (cf. Hirata, 2014).

13. Analisando as três principais transformações de Phillippe Askenazy (taylorismo, industrialização intensiva, terciarização do trabalho) parece-nos um esquecimento, senão um erro, não apontar, entre as grandes transformações do trabalho no pós-guerra, sobretudo a partir dos anos 70, a feminização do mundo do trabalho.

Participação dos setores da economia no PIB França, Brasil, Japão

França, Brasil, Japão

	Agricultura			Indústria			Serviços		
	França	Brasil	Japão	França	Brasil	Japão	França	Brasil	Japão
2010	2,0	5,0	1,2	20,0	27,0	27,5	79,0	68,0	71,3
2011	2,0	5,0	1,2	20,0	27,0	26,1	78,0	68,0	72,7
2012	2,0	5,0	1,2	20,0	25,0	26,0	78,0	69,0	72,8
2013	2,0	6,0	1,2	20,0	24,0	26,2	79,0	70,0	72,6
2014	2,0	6,0		19,0	23,0		79,0	71,0	

Fonte: the world Bank - <http://data.worldbank.org/indicator/NV.SRV.TETC.ZS/country>

Veja-se, por exemplo, o fenômeno da explosão do trabalho de cuidados ou a taylorização do trabalho no terciário (o caso dos “*call centers*”) tanto nos países do hemisfério Sul como nos países do Norte. A intensificação do trabalho, que atinge os serviços e não apenas a indústria, acarreta consequências importantes sobre a saúde física e mental dos trabalhadores como, por exemplo, no desenvolvimento do *telemarketing* e dos “*call centers*”. Este setor, em franca expansão mundial nos anos 2000, trouxe condições de trabalho nem sempre favoráveis às trabalhadoras e aos trabalhadores, a ponto de suscitar o uso do termo “neo-taylorismo” (ANTUNES, BRAGA, 2009). Realizado sobretudo por mulheres e por jovens de ambos os sexos, trata-se de um trabalho relativamente limitado no tempo, por vezes temporário, de transição, que contribui para que haja intensificação do trabalho, baixos salários, precarização do emprego.

A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO

A dinâmica internacional do trabalho faz da terceirização, hoje, um dos motores essenciais da atividade produtiva. Acidentes como o que ocorreu em Dhaka, em Bangladesh, em abril de 2014, quando 1.158 trabalhadores, dos quais 80% trabalhadoras, morreram quando ruiu o prédio Rama Plaza, no qual trabalhavam para as grandes marcas internacionais (Zara, Benetton, El Corte Inglés, C&A, etc.), indicam as condições de trabalho e a dimensão de gênero ligadas a essa dinâmica internacional da terceirização. A subcontratação, na periferia das sociedades capitalistas, de empresas fornecedoras por empresas clientes, do centro, tornou-se uma prática corrente no mundo globalizado.



A imagem acima mostra Shita Begum, de 27 anos, aleijada, sem possibilidade de uso do braço direito e ablação do útero (ficou 16 horas sob os escombros, com uma enorme pedra no braço e o baixo ventre bloqueado) (foto jornal *Le Monde*, 24/04/2014).

Apesar de se tratar de um fenômeno de grande atualidade política no Brasil, em virtude do projeto de lei que autoriza terceirizar todas as atividades, inclusive as atividades fim (Projeto de Lei 4330, de 2015), é um processo bastante antigo de organização da produção e do trabalho para diminuir os custos e aumentar a flexibilidade. Isso significa que já há uma experiência acumulada contra as consequências da terceirização sobre os direitos dos trabalhadores, sobre a desigualdade entre homens e mulheres, e os riscos que pode causar na saúde e na segurança, dado que os trabalhadores terceirizados, por definição, não são formados para uma atividade específica. Várias pesquisas realizadas

na França, em centrais nucleares, indicaram os riscos que a terceirização pode fazer pesar sobre os trabalhadores inexperientes ou pouco formados. Pesquisas realizadas na França e no Japão apontaram, como uma das consequências mais negativas desse processo, a segmentação do coletivo operário em duas categorias: uma estável, com direitos e regalias; outra precária e instável, sem direitos, embora realizando as mesmas tarefas e com as mesmas responsabilidades. Esse dualismo nas relações de trabalho, com trabalhadores do “centro” versus trabalhadores “periféricos”, é uma consequência de um modelo “just-in-time”, que inspirou administradores ocidentais a partir da segunda metade dos anos oitenta. Embora haja uma grande diversidade de modelos de terceirização adotados no Japão, uma constante é que a empresa fornecedora é menor do que a cliente e tem relações de subordinação, por exemplo, no cumprimento dos prazos¹⁴.

A questão das consequências da terceirização sobre o emprego feminino é bastante complexa, como bem salienta Marilane Oliveira Teixeira (2015), pela maior presença das mulheres em setores já precarizados e em postos de trabalho menor remunerados e com menos direitos. Mas é possível dizer, a partir de pesquisas realizadas, que onde há “cascatas” de empresas terceirizadas, onde há círculos cada vez mais distantes da empresa-mãe, as empresas mais periféricas utilizam, em geral, a mão de obra feminina (ex. a costura dos forros para os assentos de carros, numa indústria automobilística japonesa). Também existe no Japão uma relação estreita entre práticas de terceirização e o recrutamento informal de trabalhadores temporários, sobretudo trabalhadoras em tempo parcial, que formam o contingente majoritário em relação a uma minoria de assalariados permanentes, em geral do sexo masculino, pertencendo ao núcleo estável da mão de obra. Foi o que pudemos verificar em uma pesquisa na indústria agroalimentar no Japão, no início dos anos noventa. Ficaram claras, nessa pesquisa, as consequências negativas da terceirização sobre a mão de obra feminina. Outras pesquisas, realizadas no norte da França em uma indústria de vidro, e no Rio de Janeiro em uma empresa de distribuição de energia, mostraram como as empresas despedem a mão de obra com muita experiência e muitos anos de trabalho, para depois recontratá-la como

14. As questões aqui desenvolvidas sobre a terceirização, particularmente no Japão, retomam as análises apresentadas em Hirata (1997).

mão de obra terceirizada, com salários muito mais baixos e sem os direitos e benefícios de que gozavam anteriormente.

Enfim, pode-se dizer que, já nos anos noventa, a questão da terceirização aparecia como duplamente estratégica para o movimento sindical, relacionada tanto ao futuro da reestruturação produtiva, quanto ao próprio futuro do sindicalismo. Em 1990, Collor inscreveu a terceirização nas orientações da política industrial brasileira. Ontem e hoje, a evolução da terceirização depende, em um país como o Brasil, não apenas das políticas econômicas e industriais. Tanto o exemplo do Brasil quanto o de Bangladesh, indicam a importância da organização e da mobilização sindicais para lutar contra as consequências nefastas da terceirização.

Em Bangladesh, nenhuma vítima foi corretamente indenizada, mas muitos trabalhadores se sindicalizaram no NGWF, Sindicato Nacional e Federação dos Trabalhadores da Confecção, para lutar contra as desigualdades Norte/Sul, de homens/mulheres, de raça e de classe social.

Tais lutas também têm repercussão no plano legislativo. Em 30 de março de 2015, a Assembleia Nacional francesa discutiu o projeto de lei (PL) sobre o “devoir de vigilance des entreprises donneurs d’ordre” (dever de vigilância das empresas clientes). Segundo A. Tonnelier, comentarista do jornal *Le Monde* (29-30/03/2015), a aplicação da lei é complexa, por duas razões: 1) o caráter extraterritorial da lei; 2) diversidade de domínios relativos: direitos humanos, meio ambiente, corrupção, código do trabalho, etc.

A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO DOMÉSTICO

Ao indicarmos as desigualdades gritantes no que diz respeito ao trabalho profissional (cf. 1), parecem ser ainda piores as desigualdades no âmbito do trabalho doméstico: o que é atribuído a um e a outro sexo é um fator imediato de desigualdade e de discriminação (um exemplo entre outros: levar um prato para uma festa, se somos mulheres; levar uma bebida – muito mais simples - se somos homens).

Ocorreram mudanças na repartição do trabalho doméstico e de cuidado entre homens e mulheres na esfera doméstica, nos últimos vinte anos, mas elas parecem muito mais lentas do que no trabalho profissional. É difícil intervir

nessa repartição do trabalho doméstico entre homens e mulheres por diversas razões. Em primeiro lugar, trata-se da esfera dita “privada”. Em segundo lugar, o peso da ideologia patriarcal, da cultura machista (cultura enquanto cristalização das relações sociais), dos estereótipos e dos modelos (por exemplo: o modelo maternal e o desejo – inconsciente? – de reproduzir, de reexperimentar essa relação de interdependência ou de dependência mãe-filho: “minha mãe fazia bolo para o lanche”; “minha mãe estava em casa e abria a porta quando eu chegava da escola”; ou “você, você nunca está em casa”; “você não faz bolo como a minha mãe”; “você chega em casa muitas vezes depois de mim”; toda uma série de reprovações mudas...).

A atribuição do trabalho doméstico às mulheres permaneceu intacta em todas as regiões do mundo, com diferenças de grau na sua realização, dos modelos tradicionais aos modelos de delegação. A delegação às empregadas domésticas e diaristas é muito mais importante no Brasil do que na França, pois se há cerca de 1.350.000 mulheres trabalhando nos serviços domésticos e de cuidados na França (INSEE, *Enquête Emploi*, 2005), no Brasil, segundo o recenseamento da população de 2010, há 7.000.000 de pessoas no emprego doméstico, das quais cerca de 5% do sexo masculino.

As pesquisas “Uso do Tempo” (*Emploi du Temps*, na França) são muito importantes para analisar a divisão sexual do trabalho doméstico entre homens e mulheres no interior do casal. Segundo esta pesquisa de 1999, as mulheres realizavam 4,36 horas por dia de trabalho doméstico e os homens 2,13 horas. Se eles participavam principalmente da jardinagem e dos pequenos consertos e trabalhos na casa (*bricolage*) e das compras (42,7%) ou dos jogos educativos com as crianças (35%), é bem menor a porcentagem dos homens que participam dos trabalhos de limpeza do banheiro ou dos trabalhos domésticos repetitivos: lavar roupa, passar roupa, limpar a casa, etc. (BROSSE, 1999).

Dados mais recentes da pesquisa Uso do Tempo de 2010, na França, indicam que essa divisão bastante desigual do trabalho doméstico e do trabalho de cuidado entre homens e mulheres ainda permanece. Assim, a pesquisa *Emploi du Temps* de 2010 mostrou que há uma leve diminuição no tempo consagrado pelas mulheres ao trabalho doméstico, mas isso é mais o resultado de uma diminuição do tempo consagrado ao trabalho doméstico pelas próprias mulheres, do que de um aumento do tempo consagrado ao trabalho

doméstico pelos homens. A pesquisa de 1999 tinha mostrado que cerca de 80% das tarefas domésticas eram realizadas pelas mulheres (BROSSE, 1999). Em 2010, a situação não mudou: as mulheres continuam a assegurar quase 80% das tarefas domésticas (SeDF, 2014, p. 40). Assim, as desigualdades na repartição do trabalho doméstico são tão gritantes ou mais do que as observadas no espaço do trabalho profissional.

A pesquisa *Emploi du Temps* de 2010 mostra, também, que 1/3 do tempo consagrado ao conjunto das tarefas domésticas é de cuidado das crianças. As mães consagram às crianças, em média, duas vezes mais tempo do que os pais, mas mais tempo ainda a partir de 3 filhos, ou quando há a presença de uma criança de menos de 3 anos no domicílio (ROY, 2012; cf. também CHAMPAGNE, PAILHÉ, SOLAZ, 2014).

As pesquisas sobre o “Uso do Tempo” (PNAD/IBGE) no Brasil mostram situação similar. As mulheres brasileiras gastam 26,6 horas de sua semana com tarefas domésticas, os homens 10,5 horas. Juntando os períodos de trabalho remunerado e doméstico, as mulheres brasileiras trabalham mais de 57 horas por semana, enquanto os homens somam pouco mais de 50 (cf. QUEIROZ et al., 2012; cf. também AGOSTINHO, CAVALCANTI, 2012).

Esses dados sobre a divisão do trabalho doméstico devem ser analisados conjuntamente com outros dados de tipo mais qualitativo. É importante refletir sobre os afetos, que estão na base da reprodução da servidão doméstica. Diz-se que realizamos o trabalho doméstico e de cuidado às crianças, ao marido, ao companheiro e às pessoas dependentes da família “por amor” e, isso, em um mundo regido pela heteronormatividade. Podemos nos perguntar como é que os homens mostram o seu amor, dada à divisão assimétrica do trabalho doméstico e de cuidados, e dado que o papel de provedor único do sexo masculino deixou de ser dominante nos arranjos familiares, inclusive no Brasil (Bilac, 2014). É também útil, para essa reflexão, estudar as reconfigurações da divisão sexual do trabalho doméstico nos casais homossexuais (DECOUTURES, 2010, p.180ss).

GLOBALIZAÇÃO E MIGRAÇÕES INTERNACIONAIS

O processo de globalização, juntamente com a expansão acelerada das migrações internacionais, tornou mais nítida a diversidade, pois justamente

neste processo as desigualdades sociais entre os sexos, entre classes sociais e entre raças aparecem de maneira mais visível.

CONSEQUÊNCIAS DA GLOBALIZAÇÃO SOBRE A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A globalização não tem os mesmos impactos sociais, econômicos, políticos, culturais e militares sobre os homens e as mulheres.

As dinâmicas de classe, de raça, e os movimentos migratórios não podem ser compreendidos sem a perspectiva de gênero. O gênero é um organizador chave da globalização neoliberal, tese central do nosso livro: “O sexo da mundialização: gênero, classe, raça e nova divisão do trabalho” (FALQUET et. al., 2010).

Quais as consequências da globalização sobre a divisão sexual do trabalho?

- 1- a globalização criou mais empregos femininos, mas ao mesmo tempo empregos mais precários e mais vulneráveis;
- 2- a abertura de mercados e a política de desregulamentação implicaram em condições de trabalho desfavoráveis para as mulheres, aumentando a carga de trabalho remunerado e não remunerado;
- 3- privatização – uma partedo trabalho de reprodução social assegurada antes pelo Estado, passa a ser remetida à esfera familiar e ao mercado de trabalho precário (trabalho feminino pouco remunerado para assegurar o trabalho de reprodução social).
- 4- aumento das desigualdades de sexo, de classe, de raça pela reorganização da divisão mundial do trabalho e de acesso aos recursos, e a aparição concomitante de um movimento social de mulheres contra a globalização neoliberal – a Marcha Mundial das Mulheres – em 2000, reivindicando total autonomia em relação aos movimentos altermundialistas, aos sindicatos, aos partidos, aos homens.

Essa crise social aprofundou as consequências negativas de uma série de fenômenos de cunho neoliberal, observada desde o início dos anos noventa, como as privatizações, a diminuição da proteção social, a redução de todos os serviços públicos. Ela tem, assim, raízes em processos iniciados desde meados dos anos oitenta e marcados por um novo contexto mundial, de globalização e de financeirização da economia. Assim, não podemos considerar a crise eco-

nômica e o seu impacto sem tratar da questão do desenvolvimento do processo de globalização, na medida em que essa crise se desenvolveu no contexto de circulação acelerada do capital financeiro em nível mundial.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E MIGRAÇÕES INTERNACIONAIS

A expansão das atividades profissionais relacionadas ao “care” (cuidado de crianças, idosos, deficientes físicos, doentes) criou um fluxo migratório internacional crescente nas últimas décadas. Milhões de mulheres dos países do hemisfério Sul migram em direção aos países do Norte. Essa migração internacional, que se desenvolveu no contexto de crise e de precarização, indicou uma centralidade das mulheres no trabalho de cuidado (HIRATA, GUIMARÃES, 2012). São as mulheres que assumem esse trabalho, tanto em casa, como nas instituições, tanto gratuitamente, como enquanto trabalho remunerado.

Em um contexto de migrações internacionais, as mulheres não podem viver com suas famílias e exercer, ao mesmo tempo, o ofício de provedoras. Como diz Arlie Hochschild (EHRENREICH, HOCHSCHILD, 2003), ao contrário das suas empregadoras dos países do Norte, elas não podem viver com suas famílias e, simultaneamente, obter renda para sustentá-las. Obrigadas a deixarem seus filhos com suas avós, irmãs, cunhadas, filha mais velha, etc., muitas vezes elas só podem vê-los uma única vez por ano (id. *ibid.*, Introdução). Que essas mulheres imigrantes representem um peso econômico importante para o seu país de origem, atesta o fato de que os governos dos países como o Ceilão ou as Filipinas fornecem uma “formação profissional” aos futuros imigrantes (como utilizar um eletrodoméstico, por exemplo, um forno de micro-ondas ou um “*food processor*”, mas também enaltecem as qualidades de ternura, de afeição, de calor humano das trabalhadoras do “care”, como fez a presidente Arroyo das Filipinas, em visita ao Japão (Ito, 2005). Essas migrações internacionais podem levar a uma reconfiguração das relações sociais de sexo nos países receptores. A externalização crescente do trabalho doméstico implica em sacrifícios de todo tipo. Sacrifícios nem sempre compensados financeiramente, pois uma grande parte desse setor do “care”, constituído pela migração internacional, trabalha na informalidade e em situação precária. A naturalização e a essencialização do cuidado como inerente à posição e à disposição (“habitus”) femininas têm como consequência a desvalorização das profissões ligadas ao cuidado. O pleno reco-

nhhecimento das qualidades ditas femininas (cuidado com os outros, competência relacional) como competência profissional é uma questão de atualidade científica e social. O reconhecimento e a retribuição desse trabalho devem ser colocados na ordem do dia (FRASER, 2005).

O processo de globalização acelerou a tendência à externalização crescente das atividades domésticas. Assiste-se, na França, a um forte crescimento dos empregos domésticos, com a incitação por parte das políticas públicas ao desenvolvimento dos “empregos de proximidade” e dos “empregos familiares”. Em 2003, segundo a Pesquisa Emprego do INSEE, homólogo francês do IBGE, quase 1.200.000 mulheres eram alocadas aos serviços de particulares. Trata-se de 10% das mulheres ocupadas na França, similar à porcentagem de mulheres que pertencem à categoria dos executivos e profissionais de nível superior. Essa porcentagem é atualmente superior à das operárias industriais.

A globalização do trabalho reprodutivo é estreitamente relacionada aos movimentos de migração internacional e é, hoje, objeto de numerosas pesquisas. A importância da globalização do “*care*” na literatura feminista sobre a globalização, tem a ver não apenas com as mudanças que ela suscita no trabalho remunerado das mulheres, mas também com a repercussão sobre a realização do trabalho doméstico, assim como com as questões teóricas e políticas colocadas pela emergência de diferenciações e contradições no seio mesmo dos grupos de mulheres (cf. KERGOAT, 2005).

Como já dissemos, as migrantes dos países do Sul, diferentemente de suas patroas dos países do Norte, não podem viver com sua família e ao mesmo tempo ser provedoras. Elas fazem simultaneamente a experiência da autonomia e do sofrimento. Quando regressam aos seus países, às vezes apenas na época de Natal, a acolhida dos filhos pode ser fria. Às vezes os filhos têm problemas escolares, problemas de saúde ou de relacionamento com aquelas que cuidam deles, na ausência prolongada de suas mães. Tais problemas são a consequência da divisão sexual do trabalho de cuidado e do fato da provedora ser frequentemente mulher, pobre, migrante.

CONCLUSÃO

Como superar essas desigualdades e romper com a desigual divisão sexual do trabalho existente nas sociedades contemporâneas? A minha hipótese

é de que não podemos mudar a divisão sexual do trabalho profissional, sem mudar a divisão sexual do trabalho doméstico, a divisão sexual do poder e do saber na sociedade.

Superar as desigualdades pelas políticas públicas e pela ação dos movimentos feministas são duas vias possíveis, seguidas por certo número de sociedades industrializadas. A ideia de que a desigualdade é uma injustiça (FRASER, 2005) e que existe um aspecto ético a ressaltar na marcha em direção à igualdade entre homens e mulheres é comum às duas modalidades de ação. Do lado das políticas públicas, no caso da França, desde o início dos anos oitenta, Yvette Roudy, responsável do Ministério dos Direitos da Mulher, lançou campanhas para o acesso das mulheres às profissões consideradas masculinas e promulgou leis para a igualdade profissional. Campanhas similares foram conduzidas pela Secretaria de Política para as Mulheres (SPM), o que pode levar a uma conceituação dessas políticas governamentais, na França e no Brasil, como “feminismo de estado”¹⁵. A essas políticas se somou o peso das mobilizações sociais, sobretudo dos movimentos feministas¹⁶. O Coletivo Nacional pelos Direitos das Mulheres (CNDF) reivindicou, por exemplo, creches e equipamentos para o cuidado de crianças pequenas; mobilizou-se contra o diferencial de salários e contra o tempo parcial imposto; lutou contra a demissão de operárias nas fábricas afetadas pela crise econômica. Um exemplo que merece ser mencionado é o do Coletivo das Feministas Socialistas da Turquia que lançou, em 2011, uma campanha pela igualdade na repartição do trabalho doméstico, exigindo que os homens realizem o trabalho doméstico de maneira igualitária em relação às mulheres, sobretudo num contexto em que ambos exercem uma atividade profissional fora de casa. Se esse tipo de campanha tem resultados, ela pode ter mais repercussões sobre a divisão do trabalho do que muitas leis sobre a igualdade profissional, que, como todas as leis, nem sempre são seguidas e postas em prática. Enfim, não podemos esquecer que a questão da luta contra a violência exercida contra as mulheres no trabalho – assédio sexual e moral, agressões físicas e psicológicas – mas também na vida doméstica, aparece quase sempre nas reivindicações dos movimentos

15. Cf. a análise do “feminismo de Estado” na França, a partir do exemplo do Canadá (Québec), por Sandrine Dauphin (2010).

16. Os movimentos de mulheres começaram mais tardiamente no Brasil do que na França, pois as primeiras organizações e imprensa feminista datam de 1975, ano em que se assistiu à Década da mulher da ONU, no México, enquanto na França, desde o início dos anos 1970, assiste-se a uma forte mobilização e organização do movimento feminista. Entretanto, deve-se notar que, no Brasil, o movimento é muito ativo em setores onde há pouca ou nenhuma mobilização na França, como os sindicatos de empregadas domésticas, organizados desde os anos 70, em vários Estados brasileiros.

feministas como uma dimensão constitutiva da situação das mulheres enquanto exploradas, oprimidas, dominadas.

Neste artigo, apresentamos algumas mudanças ocorridas nas relações entre homens e mulheres no período recente, mas também o que permanece e perdura no panorama das desigualdades sociais entre os sexos.

Dada a situação sempre presente de um amplo leque de desigualdades de sexo, de classe e de raça, não poderíamos deixar de concluir, sem propor a luta por uma nova divisão sexual do trabalho, menos desigual, mais equitativa, entre mulheres e homens, tanto no mercado de trabalho, quanto nas esferas do saber e do poder. Estamos longe dessa meta em 2015.

No editorial da brochura do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (2010), consagrado ao 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC, realizado no final de março de 2010, a explicação dada à lacuna de 32 anos entre os dois congressos (o 1º em 1978 – quando Lula era o presidente do sindicato – e o 2º em 2010), é que: nos anos 1980, lutaram pela defesa da democracia; nos anos 1990, pelo emprego e direitos sociais; e que, agora que o país “combina desenvolvimento econômico com distribuição de renda e justiça social” (citação do editorial da brochura), a categoria pode avançar em “lutas específicas como as de gênero”. Estou citando o sindicato considerado o mais avançado do Brasil, o dos metalúrgicos do ABC.

Será que a luta pela igualdade é uma luta específica? Será que a luta pela justiça é uma luta específica? Acreditamos que não. A luta pela igualdade e pela justiça é dever de todos, homens e mulheres, uma luta geral que devemos abraçar para ir em direção a um mundo mais humano, com a ética no posto de comando!

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, Lais; VALENZUELA, Maria Elena (2013). Genre et marché du travail en Amérique Latine. In: Maruani, Margaret (dir), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*. Paris: La Découverte, p. 182-193.
- AGOSTINHO, Cintia; CAVALCANTI, Lara Gama (2012). Pesquisa Piloto de Uso do Tempo 2009. Primeiros Resultados. In: *12º Fórum do Sistema Integrado de Pesquisas Domiciliares*. Rio de Janeiro, 14/12/2012.
- ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs.) (2009). *Infoproletários. Degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo.
- ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; LOMBARDI, Maria Rosa (2013). Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. *Cadernos de Pesquisa*, v. 43, n° 149, p. 452-477. Rio de Janeiro: Fundação Carlos Chagas.
- ASKENAZY, Philippe (2009). Travail, un monde en mutation. In: *La Revue pour l'histoire du CNRS*, en ligne, n° 24.
- BAUDELLOT, Christian; ESTABLET, Roger (2013). Ecoles: égalité et inégalités à l'échelle du monde. In: Maruani, Margaret (dir), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*. Paris: La Découverte, p. 119-129.
- BILAC, Elisabete Dória (2014). Trabalho e Família: articulações possíveis. *Tempo Social - Revista de Sociologia da USP*, v. 26, n. 1, p. 129-145.
- BROSSE, Cécile (1999). La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale. In: *France, portrait social*. Paris: INSEE.
- BRUSCHINI, Cristina; RICOLDI, Arlene Martinez; MERCADO, Cristiano Miglioranza (2008). Travail et genre dans les régions du Brésil. In: MARUANI, Margaret; LOMBARDI, Maria Rosa; HIRATA, Helena (orgs.), *Trabalho e Gênero, França – Europa – América Latina*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas.
- BUÉ, Jennifer (2005). Women and Various Forms of Violence at Work. Communication au *IV International Congress on Women, Work and Health*. New Delhi, 27-30 nov.
- CARDOSO, Adalberto (2013). Ensaio de sociologia do mercado de trabalho brasileiro. Rio de Janeiro: Ed. FGV.

CHAMPAGNE, Clara; PAILHE, Ariane; SOLAZ, Anne (2014). 25 ans de participation des hommes et des femmes au travail domestique: quels facteurs d'évolutions ? *Document de travail* 304, février 2014, INED.

COSTA, Albertina O. (2013). Apresentação, Tema em destaque: "Trabalho e gênero". *Cadernos de Pesquisa*, vol. 43, n. 149, maio-agosto. Rio de Janeiro: Fundação Carlos Chagas.

DAUPHIN, Sandrine (2010). *L'État et les droits des femmes. Des institutions au service de l'égalité?* Rennes: Presses Universitaires de Rennes.

DEMAZIERE, Didier; GUIMARÃES, Nadya Araujo; HIRATA, Helena; SUGITA, Kurumi (2013). *Être chômeur à Paris, São Paulo, Tokyo*. Paris: Presses de Sciences Po.

DESCOUTURES, Virginie (2010). *Les mères lesbiennes*. Paris: PUF/Le Monde, Coll. Partage du savoir.

EHRENREICH, Barbara; HOCHSCHILD, Arlie R. (eds.) (2003). *Global Woman. Nannies, Maids and sex workers in the new economy*. New York: Metropolitan Books, Henry Holt and Company.

FALQUET, Jules; HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle; LABARI, Brahim; LE FEUVRE, Nicky; SOW, Fatou (2010). *Le sexe de la mondialisation. Genre, classe, race et nouvelle division du travail*. Paris: Presses des Sciences Po.

FRASER, Nancy (2005). *Qu'est-ce que la justice sociale? De la redistribution à la reconnaissance*, Paris: La Découverte.

FRASER, Nancy (2009). Feminism, Capitalism and the Cunning of History. *New Left Review*, n. 56, pp.97-117, March-April 2009. Trad. bras.: Feminismo, capitalismo e a astúcia da história. *Mediações*, v. 14, n.2, pp. 11-33, Jul./Dez. 2009.

GOFFMAN, Erving (2002 [1977]). *L'arrangement des sexes*, Paris: La Dispute, 2002. Coll. Le genre du monde.

GOLLAC, Michel; VOLKOFF, Serge (2007 [2000]). *Les conditions de travail*. Paris: Repères.

GUIMARÃES, Nadya Araujo (2002). Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. *Cadernos Pagu*, n°. 17-18, pp. 237-266.

GUIMARÃES, Nadya Araujo; BRITTO, Murillo Marschner Alves de (2008). Genre, race et trajectoires professionnelles: y a-t-il de la ségrégation dans les parcours? Une comparaison São Paulo et Paris. In: MARUANI, M.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M.R. (orgs.), *Marché du Travail et genre. Regards croisés. France Europe-Amérique Latine*. Paris: La Découverte, pp. 46-60. (Em português: Oliveira Costa et al. (orgs.). *Mercado de Trabalho e Gênero. Comparações internacionais*. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2008, pp. 69-87).

GUIMARÃES, Nadya Araujo; BRITO, Murillo Marschner Alves de; BARONE, Leonardo Sangali (2014). Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil através dos censos. In: *Actes du colloque international: Travail, care et politiques sociales. Débat Brésil-France*. Col. Document de travail du Mage, n° 18. Paris, décembre 2014.

HIRATA, Helena (1997). Crise économique, sous-traitance et division sexuelle du travail. Réflexions à partir du cas japonais. In APPAY, Béatrice; THEBAUD-MONY, Annie (dir), *Précarisation sociale, travail et santé*. Paris: IRESCO, p. 379-392 (Trad. bras.: Crise econômica, organização do trabalho e sub-contratação. Reflexões a partir do caso japonês. In Vilas Boas, G.; Gonçalves, M.A. (org.) *Brasil em perspectiva: os anos 90*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1997).

_____ (2011). Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. *Caderno CRH*, v. 24, n. spe 01, p. 15-22.

_____ (2012). O trabalho de cuidado aos idosos no Japão e alguns aspectos de comparação internacional, *Mediações*. Revista de Ciências Sociais, vol. 17, n° 2, p. 157-165. Londrina: UEL.

_____ (2014). Trabalho, gênero e desigualdades sociais. Comunicação ao Seminário Internacional *Sindicalismo contemporâneo: 1° de Maio – Uma Nova Visão para o Movimento Sindical Brasileiro*. São Paulo: CESIT-UGT, 28-29/04/2014.

HIRATA, Helena; GUIMARÃES, Nadya A. (orgs.) (2012). *Cuidado e cuidadoras. As várias faces do trabalho do care*. São Paulo: Atlas.

INSEE (2013). *France, portrait social*, éd. 2013, novembre, Paris: INSEE.

ITO, Ruri (2010). Immigration et travail de *care* dans une société vieillissante: le cas du Japon. In FALQUET, J. et al., *Le sexe de la mondialisation. Genre, classe, race et nouvelle division du travail*. Paris: Presses des Sciences Po, p.137-150.

KASE, Kazutoshi; SUGITA, Kurumi (ed.) (2006). *The Unemployed and Unemployment in an International Perspective. Comparative Studies of Japan, France and Brazil*. Coll. ISS Research Series, n° 19. Tokyo: Institut of Social Sciences, University of Tokyo.

KERGOAT, Danièle (2000). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In HIRATA, H.; LABORIE, F.; LE DOARÉ, H.; SENOTIER, D. (coord), *Dictionnaire critique du féminisme* (2ème éd 2004), Paris: PUF, p. 35-44 (em português: *Dicionário Crítico do Feminismo*, SP: EDUNESP, 2009, p. 67-75).

_____ (2005). Penser la différence des sexes: rapports sociaux et division du travail entre les sexes. In: MARUANI, M. (dir), *Femmes, genre et sociétés*, Paris, La Découverte. Coll. L'état des savoirs, p. 94-101.

LEITE, Marcia; SALAS, Carlos (2014). Trabalho e desenvolvimento no Brasil. Desafios e desigualdades. *Tempo Social*, 2/2014. ????

LOMBARDI, Maria Rosa (2010). A persistência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. In COSTA, Albertina et al. (orgs.), *Divisão sexual do trabalho, Estado e crise do capitalismo*, Recife: SOS Corpo, p.33-56.

MARTY, Christiane (2013). *Femmes et retraites. Un besoin de rupture*. In : <http://www.fondation-copernic.org/spip.php?article953>.

MARUANI, Margaret; LOMBARDI, Maria Rosa; HIRATA, Helena (orgs.) (2008). *Trabalho e Gênero, França – Europa – América Latina*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas.

MARUANI, Margaret; MERON, Monique (2012). *Un siècle de travail des femmes en France 1901-2011*. Paris: La Découverte.

MINISTERE DES DROITS DES FEMMES (2012). *Chiffre-clés. L'égalité entre les femmes et les hommes*. Paris: Ministère des Droits des Femmes.

MOLINIER, Pascale; LAUGIER, Sandra; PAPERMAN, Patricia (2009). *Qu'est-ce que le care ? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*. Paris: Payot & Rivages. Petite Bibliothèque Payot.

OKIN, Susan Moller (2008). *Justice, genre et famille*. Paris: Flammarion, Champs Essais (1°ed. em inglês em 1989).

QUEIROZ, Cristina M. de; PINHEIRO, Luana Simões; FONTOURA, Natália Oliveira; Mazzini MARCONDES, Mariana Mazzini; DELGADO, Maria

do Carmo G. (2012). Cuidado e desigualdades de gênero: uma análise do uso do tempo no Brasil. Comunicação ao 34º Congresso do IATUR. Matsue, 22-24/08/2012.

REGO, Walquiria D.L.; PINZANI, Alessandro (2013). *Voices do Bolsa Família: autonomia, dinheiro e cidadania*. São Paulo: UNESP.

ROY, Donald (2006). *Un sociologue à l'usine*. Paris: La Découverte. Coll. Classiques. Grands Repères.

ROY, Delphine (2012). Le travail domestique, 60 milliards d'heures en 2010. *INSEE Première*, n° 1423, novembre.

SALAMA, Pierre (2015). Heurs et malheurs de la financiarisation au Brésil. *Economie Appliquée*, tome LXVIII, n° 1, p. 89-102.

SeDF (Serviço dos Direitos das Mulheres e da igualdade entre as mulheres e os homens) (2014). Chiffres-Clés – Edition 2014.

SILVERA, Rachel (2014). *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*. Paris: La Découverte

SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC (2010). Brochura para o 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC, março.

SORJ, Bila (2009). Les politiques publiques au Brésil et l'articulation entre travail et famille. Une comparaison interrégionale. *Cahiers du Genre*, n° 46, P. 155-176.

TEIXEIRA, Marilane O. (2013). O trabalho doméstico remunerado no Brasil. In: KREIN, Dari José; CARDOSO JR., José Celso; BIAVASCHI, Magda B.; TEIXEIRA, Marilane O. (orgs.), *Regulação do trabalho e instituições públicas*, vol. 2. São Paulo: Ed. Fundação Perseu Abramo.

_____ (2015). O Projeto de Terceirização e as Mulheres. Inédito.

ZARIFIAN, Philippe (2009). Uma crise inédita do capitalismo, tanto em suas características como em sua gravidade: análise e perspectivas. *Estudos Avançados*, v. 23, n. 65, p. 7-26. São Paulo: USP.

MULHERES COMO SUJEITOS ATIVOS NA CONSTRUÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL

CLARISSE PARADIS¹

INTRODUÇÃO

A reivindicação por políticas públicas, de parte dos movimentos e organizações feministas, e a sua implementação no âmbito do Estado são parte de um processo longo, dinâmico e conflituoso de luta por reconhecimento das mulheres enquanto sujeitos sociais e políticos, e de politização das desigualdades de gênero, que precisam de decisões públicas para serem superadas. Se o Estado tem se tornado mais permeável às demandas feministas, também é verdade que a divisão sexual do trabalho, a noção da família tradicional, os ataques à liberdade sexual e a violência continuam sendo uma constante na vida das mulheres.

No Brasil, a trajetória de reivindicação de políticas públicas pelas mulheres está associada à resistência à ditadura militar e à organização nos bairros populares urbanos e no âmbito rural a partir de coletivos de mulheres e de ações políticas de rua.

No âmbito institucional, as mulheres lutaram pelas cotas de gênero na lista de candidatos/as dos partidos políticos, pela existência de órgãos de política para as mulheres no poder executivo, pelo avanço no acesso à justiça e pelo

1. Doutoranda em Ciência Política pela UFMG, Mestre em Ciência Política pela mesma instituição. Graduada em Relações Internacionais pela PUC-Minas. A autora tem contribuído com os estudos de gênero e teoria feminista. É bolsista CAPES.

funcionamento de espaços participativos como os Conselhos e Conferências. Todos esses processos influenciaram e foram influenciados pelas conjunturas políticas do país e pelas estratégias de relação com o Estado. Além disso, no interior do próprio campo feminista seria possível identificar diversas visões sobre como reivindicar, o que reivindicar, e a partir de quais alianças e espaços institucionais.

O artigo busca recuperar o processo de elaboração e implementação das políticas públicas para as mulheres no Brasil, e sua relação e consonância com as lutas e reivindicações dos movimentos de mulheres. A partir de uma visão crítica, trataremos de tornar visível como algumas das principais reivindicações feministas foram absorvidas e traduzidas pelo Estado, e com quais consequências para a vida das mulheres. Espera-se que o artigo contribua para conferir visibilidade à luta das mulheres organizadas brasileiras por igualdade e para refletir sobre as contradições ainda persistentes na relação com as instituições políticas brasileiras.

MULHERES E CIDADANIA: BASES PARA COMPREENDER A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO ESPAÇO PÚBLICO

Antes de analisar a trajetória das mulheres organizadas no Brasil e sua relação com o Estado a partir das demandas de políticas públicas, é necessário fazer algumas breves considerações teóricas que fundamentam o olhar sobre esse fenômeno. Uma abordagem frutífera é, sem dúvida, ter em mente como se deu historicamente a batalha feminista pela ressignificação dos primeiros conceitos que sustentaram a construção moderna dos Estados e da democracia.

Várias autoras/es se debruçaram sobre a exclusão histórica das mulheres do mundo público (PATEMAN, 1993; AMORÓS, ÁLVAREZ, 2010; ROSSI-DORIA, 1995; MIGUEL, BIROLI, 2013), identificando de que forma a passagem para a modernidade foi fundamental para oficializar o mundo público como masculino, e como as mulheres insurgentes, desde a Revolução Francesa, passaram a utilizar a linguagem republicana para reivindicar sua cidadania. A noção de contrato sexual, de Carole Pateman (1993), reconhece na narrativa do advento da ordem civil na modernidade – que instaura cidadãos iguais e livres – a exclusão das mulheres, para as quais a igualdade e liberdade não serão estendidas.

Como nos mostra Rossi-Doria (1995), a luta política das mulheres foi sendo construída na intersecção entre o reconhecimento de sua individualidade e a noção de uma identidade coletiva enquanto grupo social. A independência e liberdade pessoal foram fundamentais para o entendimento de cidadão no mundo moderno, tanto quanto a ideia de universalidade. Ambos não se aplicavam às mulheres – compreendidas como seres naturalmente inferiores, incapazes de contribuir para o mundo público.

A divisão entre os âmbitos público e privado está intimamente relacionada à falta de cidadania das mulheres. Os fundamentos dessa divisão, sua relação com o liberalismo e as possibilidades de visibilizar os mecanismos que garantem a interdependência entre ambas as esferas fazem parte da riqueza das contribuições da teoria feminista da política (MIGUEL, BIROLI, 2013).

A modernidade marcou significativamente a divisão e a hierarquização dessas esferas. A família passou a ser tratada como manifestação privilegiada da esfera privada, enquanto o Estado e a sociedade civil transformaram-se nas mais significativas manifestações das esferas públicas. “O caráter público da esfera da sociedade civil/Estado é construído e ganha sentido através do que exclui – a associação privada da família” (PATEMAN, 1989, p. 183).

A primeira onda do feminismo, que emergiu ao final do século XIX e início do século XX, intensificou as reivindicações pela cidadania e pela igualdade nos vários terrenos da vida pública e privada. Nesse sentido, sua luta foi além do voto, buscando também acesso à educação, o direito ao divórcio e à herança. Além disso, a denúncia da violência patriarcal exercida pelos maridos ou a cumplicidade dos Estados com a exploração sexual das mulheres na prostituição também estiveram presentes entre as suas preocupações (ROSSI-DORIA, 2005; DE MIGUEL, CERMEÑO, 2011).

Nesse mesmo período, o ideal socialista passou a ser complexificado pelos ideais feministas, e alguns/mas socialistas utópicos problematizaram questões como o divórcio, a maternidade e a moral sexual. Marx, Engels, Bebel e, mais tarde, Lênin construíram apontamentos sobre a questão das mulheres; e Clara Zetkin e Alexandra Kollontai, além de muitas outras, fundamentaram uma atuação política e novos pensamentos teóricos, de modo a trazer para o centro da luta socialista as reivindicações das mulheres trabalhadoras.

Na América Latina, a luta política das mulheres pela cidadania se deu em um contexto específico, em que se articularam formas próprias de pa-

triarcado, de Estado e aspectos importantes do colonialismo (MATOS, PARADIS, 2014) que, historicamente, marginalizaram grandes contingentes de pessoas – negros/as, indígenas, trabalhadores/as rurais, entre outros. Se por um lado o discurso de modernização buscava romper com as desigualdades, por outro, no caso dos povos indígenas e afrodescendentes, ele reforçava a ideia desses povos como atrasados (MOLYNEUX, 2008).

Os movimentos negros e indígenas na região buscaram rever o conceito de cidadania, revelando a necessidade de reconhecimento das diferenças no interior da noção universal de igualdade, que o fundamentou (SAFA, 2008; MONAGREDA, 2014). Ao desnudar a ideia de homogeneidade desse conceito, esses movimentos somaram vozes com o feminismo, problematizando o fato de que os sujeitos não são neutros, mas tem, raça, etnia, gênero, localização, entre outros.

No que se refere às mulheres, a função da maternidade foi se constituindo como um traço importante da cidadania feminina na América Latina (VALDIVIESO, 2012). Se antes ela servia para justificar a exclusão, ao cristalizar as mulheres na reprodução da vida, fora do espaço público e, portanto, associadas ao amor e não à razão, a maternidade foi sendo transformada em fonte da cidadania, reforçando o papel social das mães na integração das famílias e comunidades (MOLYNEUX, 2008; GODINHO, 2007; VALDIVIESO, 2012).

Essa brevíssima recuperação mostrou como a batalha discursiva em torno da transformação das mulheres em sujeitos políticos tem raízes históricas, movendo-se contra a forma como as instituições liberais modernas constituíram seus princípios. A partir dessa recuperação, é possível estabelecer as bases para se pensar as vicissitudes da incorporação da perspectiva da igualdade de gênero no Estado e nas políticas públicas. A seguir examinaremos, também brevemente, a trajetória das mulheres organizadas na luta democrática no Brasil.

A TRAJETÓRIA DE ORGANIZAÇÃO POLÍTICA DAS MULHERES BRASILEIRAS

A trajetória de organização das mulheres brasileiras ainda demanda trabalhos historiográficos mais amplos. Como mostrado por Alvarez (2014), no interior do campo feminista², em cada momento histórico, conjuntos diferente de práticas, formas de organização e atrizes se tornaram mais evidentes e

2. Alvarez (2014) conceitua o feminismo como um campo discursivo de ação.

tiveram mais acesso ao “microfone público” do que outros (ALVAREZ, 2014, p.19). No breve resgate que faremos aqui, trataremos de tornar visível diferentes nós do campo, mas sabemos de antemão que falharemos em trazer a tona toda a diversidade dos movimentos e organizações de mulheres.

Muitas feministas negras têm se esforçado em visibilizar a luta das mulheres negras no Brasil, sendo possível perceber que, desde os primórdios do período colonial, elas já dispunham de diferentes estratégias de resistência individual e coletiva à terrível e duradoura experiência da escravidão no Brasil (WERNECK, 2005). Também no âmbito desses esforços, se expressam tentativas de resgatar a história das mulheres das classes trabalhadoras que, influenciadas pelo anarquismo e pelo socialismo, buscaram estabelecer organizações e reivindicações próprias.

A segunda onda feminista emergiu durante os anos 70 e 80, em um contexto específico da América Latina, a partir da resistência e luta das mulheres contra o autoritarismo de Estado, as violências e a falta de cidadania no interior dos regimes militares. Grande parte das componentes dos movimentos era oriunda das organizações de oposição vinculadas à esquerda e à luta contra o capitalismo e pela democracia. Tais resistências se constituíram a partir de um exercício crítico significativo e de forte rejeição às práticas hierárquicas e androcêntricas da sociedade em geral, e também da esquerda (MATOS, PARADIS, 2013).

Enquanto algumas feministas passaram a se organizar em espaços feministas autônomos, em detrimento dos partidos, outras combinaram múltiplas militâncias – entre grupos autônomos de mulheres, organizações e partidos de esquerda (FARIA, 2005). A convivência entre esses setores foi marcada por tensões, muitas vezes, a partir da oposição entre as ditas feministas, isto é, as militantes de grupos autônomos, e as chamadas “políticas”, que atuavam nos partidos e, muitas vezes, não eram reconhecidas como feministas pelas primeiras.

Além disso, a emergência dos movimentos populares nos centros urbanos do Brasil da década de 70, incentivados pela forte exclusão econômica dos/as trabalhadores/as, possibilitou a emergência de novas atrizes políticas – mulheres das classes populares que lutavam por políticas que alterassem as precárias condições de vida das periferias urbanas, como creches, transporte público e saneamento básico, denunciando os altos custos de vida e politizan-

do a maternidade (ALVAREZ, 1990; SADER, 1988; Soares, 1994; SARTI, 2001; GODINHO, 2007).

Naquele momento, o movimento feminista, conforme afirma Sarti (2001), se constitui em aliança entre os grupos feministas, compostos por mulheres da classe média, que passam a ter acesso à educação e ao mercado de trabalho, e mulheres das camadas populares e organizações de bairro, com grupos de esquerda e os setores progressistas da Igreja Católica. É claro que essas convivências não foram harmoniosas³, mas fundamentaram a emergência de um campo feminista brasileiro interclassista (SARTI, 2001) que articulava demandas feministas e demandas mais gerais.

Também são formadas importantes organizações de mulheres negras, movidas a partir de contradições no interior do movimento feminista e do movimento negro (ALVAREZ, 2014), buscando articular visões e reflexões conjuntas próprias do funcionamento dos traços racistas e patriarcais da sociedade brasileira. A organização das mulheres rurais como sujeitos políticos e como agricultoras também surge nessa época (SOARES, 1994; IPEA, 2013)

O processo de redemocratização produziu alterações profundas na arena política brasileira e representou um momento importante de catalisação de um conjunto de demandas e de organizações sociais sedentas por influenciar nos rumos do país. Como afirma Godinho (2007), esse momento gerou também dilemas para os movimentos sociais e de mulheres sobre quais estratégias de atuação e alianças seriam adequadas.

Sarti (2001) chama atenção para o alastramento do movimento feminista nos sindicatos, partidos, entre outras organizações. Para Alvarez (2014), o feminismo na região pluraliza-se a partir da expansão dos espaços de articulação das políticas feministas, do aumento da visibilidade e força de outras identidades do feminismo: feminismo negro, lésbico, popular, organização das mulheres sindicalistas, das trabalhadoras rurais, etc.

Logo o contexto econômico, social e político da América Latina vai sendo capturado pelo projeto neoliberal. Impulsionado pela necessidade de ajustar a economia, a política e os valores societários em prol da expansão do grande capital internacional, buscaram reposicionar o mercado como central

3. Como afirma Alvarez, “enquanto a igreja progressista e a esquerda militante encorajavam a participação das mulheres e proviam relações novas e extra-institucionais para a participação política das mulheres, eles predefiniam ideologicamente os parâmetros dessa participação” (ALVAREZ, 1990, p. 81).

para organização das relações sociais, limitando as funções do Estado, que era considerado como burocrático, ineficiente e corrupto.

As relações entre Estado e sociedade civil vão se modificando nesse cenário (DAGNINO, OLVERA, PANFICHI, 2006), acompanhadas de novas contradições para os movimentos sociais, entre elas, a burocratização, a fragmentação dos movimentos e partidos, e certa desvalorização das lutas sociais, repostas por visões mais brandas de transformação das instituições públicas (GODINHO, 2007).

Como nos mostram Alvarez (2014) e Nalu Faria (2005), uma série de ambiguidades no interior do movimento de mulheres foi produzida no contexto do neoliberalismo. Por um lado, havia vários setores dos movimentos atuando de dentro do Estado, via capacitação profissional, consultorias e implementação de projetos (a partir dos processos de *onguização* e de profissionalização do movimento); por outro lado, um Estado envolto em uma estratégia de ajuste estrutural e fiscal esvaziava determinadas políticas públicas universais e também focais, e as substituía por projetos pontuais, limitados, sem qualquer alcance sobre o conjunto mais geral das mulheres.

No século XXI, com a retomada das mobilizações de rua e da crítica ao neoliberalismo, os movimentos sociais passaram a ter novas possibilidades de ação, facilitados pela ascensão de alguns governos considerados como parte de um campo mais “progressista”. Esse novo contexto trouxe à tona novas epistemologias, novos atores sociais e variados espaços de articulação, a partir de uma agenda calcada por um discurso de superação dos princípios do neoliberalismo (e colonialismo em alguns países) (MATOS, PARADIS, 2013). No plano do feminismo brasileiro, esse momento arrefeceu relativamente às disputas em torno da institucionalização do movimento e trouxe um conjunto importante de agendas e alianças com outros movimentos, facilitadas pelas edições do Fórum Social Mundial, que acabaram por envolver setores muito amplo de mulheres, organizadas nos mais diversos espaços.

A Marcha Mundial das Mulheres nasceu no ano 2000 como uma grande mobilização que reuniu mulheres do mundo todo em uma campanha contra a pobreza e a violência. No Brasil, o movimento foi importante na construção dos Fóruns Sociais Mundiais e na mobilização de mulheres de diversos setores populares, tendo representação em quase todos os estados do país. A emergência da MMM marcou a retomada das mobilizações das mulheres nas

ruas, fazendo uma crítica contundente ao sistema capitalista como um todo (MARCHA MUNDIAL DAS MULHERES, 2012).

No mesmo contexto, em 2000, nasce a Marcha das Margaridas, um processo de mobilização das mulheres do campo, da floresta e das águas, que combina atividade de formação, mobilização, denúncia e pressão, com diálogo e negociação política com o Estado, estes últimos materializados a partir de documentos entregues ao governo federal e ao Congresso, e também de algumas conquistas no que se refere às políticas públicas (CONTAG, 2015)⁴.

Em novembro de 2015 foi organizada a Marcha das Mulheres Negras contra o racismo e a violência e pelo bem viver, que contou com comitês organizadores nas várias regiões do país, com objetivo de denunciar o racismo, o sexismo e a violência que as mulheres negras vivenciam. Além disso, algumas pautas têm se fortalecido nesse processo, como a luta contra o extermínio da juventude negra, visibilizando o drama das mães de jovens negros assassinados nas periferias do país, entre muitas outras.

A trajetória das mulheres organizadas no Brasil é marcada pela pluralidade, certas disputas e, sem dúvida, muita vivacidade e irreverência. É preciso reconhecer que essas atrizes foram fundamentais para a politização das desigualdades entre homens e mulheres e para pressionar o Estado e suas instituições no reconhecimento das desigualdades e na construção de políticas que as transformem.

A forma como o Estado brasileiro foi captando essas demandas foi sempre tensa e disputada. No entanto, é importante reconhecer que, ao longo dos anos, os esforços de despatriarcalização do Estado estiveram no horizonte desse conjunto de mulheres aguerridas. A seção seguinte buscará rever a apropriação pelo Estado brasileiro do discurso da igualdade de gênero e a participação das mulheres nos espaços de construção de políticas públicas.

DESAFIOS E POTENCIALIDADES NA RELAÇÃO ENTRE AS MULHERES ORGANIZADAS E O ESTADO BRASILEIRO

Como visto na seção anterior, no Brasil a transição à democracia fortaleceu uma visão compartilhada de que o Estado e suas instituições deveriam

4. Em 2000, a marcha mobilizou, em Brasília, cerca de 20 mil mulheres de todo o país. Em 2003, em sua segunda edição, o número de mulheres marchando dobrou. Em 2007, cerca de 50 mil trabalhadoras rurais participaram da marcha. Já na edição de 2011, mais de 100 mil mulheres foram reunidas em Brasília (IPEA, 2013).

incorporar uma nova visão sobre a cidadania das mulheres, reconhecendo as desigualdades de gênero e intervindo sobre elas. Os partidos políticos de oposição e os novos governos estaduais, eleitos em 1982, foram os canais de interlocução dessas demandas feministas (GODINHO, 2007).

A discussão sobre as estratégias do movimento *vis-à-vis* o Estado e sobre a partir de quais espaços institucionais se daria essa relação foram fontes de debates, e, como veremos, a força do PMDB no momento colaborou para que a proposta das mulheres organizadas no seu interior fosse prevacente (GODINHO, 2007) na forma dos conselhos da mulher.

O modelo dos conselhos vigorou, portanto, com a criação dos primeiros em São Paulo e Minas Gerais, em 1983 e, posteriormente, no âmbito nacional, com a do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), em 1985, vinculado ao Ministério da Justiça e portanto não estava no primeiro escalão. Conforme apontam diversas autoras, a sua criação marcou definitivamente a inserção da temática de gênero e igualdade no Estado (ALVAREZ, 1990; FARAH, 2004; MONTAÑO, 2003; BOHN, 2010).

Seu caráter deliberativo e sua autonomia financeira e administrativa seriam assegurados apenas até 1989, quando o órgão passou a ser consultivo. Em 1990, no Governo Collor, o Conselho perdeu sua autonomia (MONTAÑO, 2003; BOHN, 2010). Apesar de importante para o avanço das pautas políticas feministas, o processo de institucionalização do Conselho demonstrou-se insuficiente para garantir o compromisso do governo com transformação das desigualdades de gênero.

Sua característica híbrida – compunham-no, representantes do governo e da sociedade civil – diante da atribuição de produzir políticas públicas gerava uma ambiguidade (MONTAÑO, 2003), principalmente para os movimentos, ao se engajar em certas tarefas que eram próprias do aparato estatal. Como afirma Godinho (2007), a atuação dos conselhos variava entre o lobby do movimento e atuar para garantir algumas políticas no governo. No âmbito do Partido dos Trabalhadores, já na década de 1980, gestava-se um outro modelo, centrado na proposta de criação de organismos de políticas públicas com status de ministério e secretarias.

Em 2003, a Secretaria de Política para as Mulheres (SPM) foi criada como promessa da campanha eleitoral de Lula, com status de ministério e

marcando definitivamente a introdução da agenda da igualdade de gênero, não mais nas baixas hierarquias do governo, mas no seu centro, ao ser vinculada ao Gabinete Presidencial e localizada no mais alto escalão⁵. Além disso, desde sua criação, a SPM experimentou um aumento significativo no seu orçamento⁶,

Sua criação também foi definitiva para transformar o papel e o escopo de atuação do CNDM, que passou de “formular diretrizes e promover políticas em todos os níveis da administração pública” (Brasil, 1985), a ter como uma de suas funções prioritárias “propor estratégias de ação visando o acompanhamento, avaliação e fiscalização das políticas de igualdade para as mulheres, desenvolvidas em âmbito nacional” (Brasil, 2008).

No entanto, conforme relata Gúzman (2001), esses mecanismos sofrem ataques durante sua vida institucional e alguns chegam a perder espaços no governo, principalmente durante mudanças em mandatos governamentais. Esse é o caso da SPM, em 2016. Uma ameaça de fim dessa Secretaria começou a ser divulgada no primeiro ano do primeiro governo Dilma, na preparação de sua reforma ministerial, que acabou sendo revertida pela presidenta, em dezembro de 2011, durante a 3ª Conferência Nacional de Política para as Mulheres.

Sofrendo fortes pressões políticas, vivenciando uma crise econômica e a diminuição dos recursos públicos, Dilma criou, em setembro de 2015, o Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos, transformando a SPM, que antes tinha status de ministério, em um órgão, o que significou seu primeiro enfraquecimento, ao perder lugar na hierarquia do governo federal⁷.

No contexto dos estados, a grande maioria dos MIMs⁸ foi criada após a criação da Secretaria de Política para as Mulheres, sugerindo que a mesma tenha contribuído para que os governos estaduais priorizassem a agenda da igualdade de gênero. Essa foi uma das prioridades do comitê de monitora-

5. No último ano do Governo FHC, foi criada a Secretaria dos Direitos da Mulher (2002), subordinada ao Ministério da Justiça, porém sua atuação apresentou limites quanto ao escopo das ações e indefinições sobre seu próprio caráter (BOHN, 2010).

6. Em 2003, o orçamento da SPM era de R\$5.665.225, passando para R\$76.535.242 em 2010 (SPM, 2012).

7. No momento de escrita do texto, houve a decisão da Câmara de afastar a presidenta Dilma Rousseff. Não seria prudente, nem é esse o objetivo do texto, analisar a conjuntura sem o devido afastamento no tempo e sem saber os desdobramentos que ainda vão ser gerados. Vale somente mencionar que o novo projeto político apresentado nesse processo de usurpação do governo, já demonstra representar uma significativa perda de importância das políticas para as mulheres. O Ministério das Mulheres, Igualdade Racial e dos Direitos Humanos foi extinto; dentre o primeiro ciclo de indicações das autoridades, nenhuma mulher foi apontada como ministra e a tônica é de uma agenda próxima ao de Estado mínimo. Não se sabe o tamanho do retrocesso que esse momento vai representar.

8. Mecanismos institucionais de mulheres.

mento do I Plano Nacional de Política para as Mulheres e também do segundo Plano.

Paraná e Rondônia são os únicos estados que não contam com nenhum tipo de órgão gestor responsável pela formulação, coordenação e implementação de políticas para mulheres⁹. O que parece imperar nesses estados é o modelo de gestão calcado na ação dos conselhos, conforme funcionava no Brasil antes da criação da SPM.

Dentre os estados que possuem mecanismos, 10 possuem secretarias, 3 possuem coordenadorias vinculadas ao gabinete do Governador e 11 possuem órgãos vinculados a outras secretarias, ocupando o terceiro escalão do governo. Esses dados demonstram que, no nível estadual, há uma dualidade em torno da centralidade das políticas públicas para as mulheres – de um lado, os estados que contam com secretarias, que estão localizadas no primeiro escalão, do outro lado, estados que possuem órgãos pouco fortalecidos, que ocupam lugar na mais baixa hierarquia governamental.

No que se refere ao nível municipal, em 2013, a Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC) do IBGE incluiu variáveis relativas às políticas de gênero dos executivos municipais. A partir desses dados, foi possível perceber que em torno de 27% dos municípios (1.533) contam com algum tipo de órgão gestor responsável pela formulação, coordenação e implementação de políticas para mulheres no município, sendo que, dentre eles, apenas 168 são uma secretaria municipal exclusiva e só 229 contam com orçamento próprio. Isso significa que boa parte dos MIMs municipais ainda possui uma estrutura muito deficitária (IBGE, 2013).

A criação da SPM foi acompanhada por um esforço fundamental de organização e planificação das políticas para as mulheres, que contou com forte participação da sociedade civil. As Conferências são um mecanismo democrático conquistado para discussão e deliberação das ações prioritárias a serem executadas pelo governo na busca pelo fim das desigualdades e pela construção da autonomia das mulheres. Elas têm sido realizadas de três em três anos, desde 2004 e contam com as etapas municipais, estaduais e nacional; prevêem participação do poder público e da sociedade civil; e são construídas por ambos a partir das comissões organizadoras.

9. Nos últimos cinco anos, cinco estados criaram algum tipo de órgão, o que demonstra um avanço na institucionalização das políticas públicas no âmbito subnacional, ainda que a sua capacidade institucional varie consideravelmente.

Há um reconhecimento relativamente compartilhado das componentes do movimento de mulheres sobre a importância das Conferências. De fato, elas têm o efeito de mobilizar um número muito expressivo de atrizes (cerca 200 000 participantes em cada etapa) e possibilita a articulação das demandas que são prerrogativas locais, com objetivos e metas mais amplos, próprios da etapa nacional.

Faria, Silva e Lins (2012), analisam as regras que estruturaram a 2ª Conferência de Política para as Mulheres, comparando-a com a 7ª Conferência de Assistência Social, e concluem que ambas conformam um sistema integrado de participação e deliberação, em que seu desenho institucional combina espaços mais amplos de circulação de perspectivas com espaços menores mais dedicados à discussão e decisão (plenárias e grupos de trabalho). A vinculação das etapas é feita a partir dos roteiros temáticos e da construção dos processos de representação das delegações. As regras são importantes, mas, como os próprios autores admitem, elas não são suficientes para assegurar a qualidade da dinâmica de participação e deliberação nesses espaços.

Mello, Fernandes e Grossi (2013) apontam algumas controvérsias no interior das etapas estaduais e nacional da 3ª Conferência de Política para as Mulheres a partir de um estudo etnográfico. As/os autoras/es demonstram como a pauta da legalização do aborto gerou disputas no interior da Conferência Nacional e também de algumas estaduais (como Minas Gerais), separando, de alguma forma, “feministas” de “não feministas”. Além disso, na etapa mineira, as/os autoras/es relatam conflitos na formação das delegações para a etapa nacional entre “capital” e “interior”.

Adicionaria que no momento de formação das delegações, nas etapas estaduais, entra em jogo o debate sobre os critérios de representação, que remete às múltiplas tensões sobre 1) quem são os sujeitos do feminismo?; 2) quem teria prioridade de representação – os movimentos de mulheres ou as mulheres de movimentos gerais¹⁰, as mulheres organizadas ou as mulheres que não pertencem a nenhum movimento expressivo, mas vivenciam no seu cotidiano o racismo, o machismo, a lesbofobia, as mazelas das periferias urbanas

10. Na etapa de Belo Horizonte da 3ª Conferência, uma militante feminista histórica propôs que, como critério de definição das delegadas, deveriam ser priorizadas aquelas militantes dos movimentos feministas tradicionais (excluindo movimentos mistos). A proposta não foi aceita, devido ao fato de que a maioria das mulheres ali presentes não se enquadravam nesse critério.

ou as condições precárias do ambiente rural?; 3) homens poderiam ter espaço na conferência? Poderiam ser delegados?; 4) de que modo são politizados os corpos e a sexualidades e a inclusão das/os trans? 5) algumas entidades seriam mais fielmente identificadas como governo do que como sociedade civil?

As edições de 2004, 2007 e 2011 das Conferências foram responsáveis pela elaboração dos Planos Nacional de Política para as Mulheres. Eles representaram avanço na institucionalização da política nacional para as mulheres, no fortalecimento da perspectiva de gênero no planejamento do governo federal, e no incentivo à criação dos mecanismos institucionais de mulheres nos estados e municípios. Foram um importante passo para a elaboração de uma política sistemática para as mulheres, a partir da contribuição dos movimentos sociais e organizações da sociedade civil. No entanto, os desafios relativos à implementação e efetivação das políticas persistem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todas essas transformações na construção da cidadania das mulheres, no reconhecimento, pelo Estado, das desigualdades, e o conseqüente marco das políticas públicas para as mulheres abriram, sem dúvida, novas oportunidades tanto de diálogo quanto de pressão sobre o Estado, e novas formas de alianças e também de disputas no interior do campo feminista. No plano teórico, novas sínteses feministas sobre as relações das mulheres com o Estado emergiram, buscando revelar as traduções que o Estado faz das demandas emancipatórias, as transformações do patriarcado e do racismo e seu impacto sobre as diversas mulheres, e também uma melhor avaliação do papel desses novos espaços institucionais (MATOS, PARADIS, 2014).

Se o Estado tornou-se, nesse período, mais permeável às demandas feministas, os desafios e retrocessos continuam muito vivos. Nesse sentido, é necessário politizar a forma como o Estado regula a vida das mulheres – instrumentalizando o papel que desempenham nas comunidades, definindo políticas que ativam a noção do maternalismo e levando a cabo projetos de desenvolvimento que não levam em consideração as conseqüências na vida das mulheres.

Além disso, é fundamental politizar também a esfera do mercado, que é uma força monumental na organização da vida das mulheres, seja nas hie-

rarquias do mercado de trabalho, na invisibilidade do trabalho de reprodução da vida exercido por elas, ou nas diversas maneiras de intervenção sobre os nossos corpos através dos produtos cosméticos e farmacêuticos, dos padrões sufocantes de beleza ou mesmo dos saberes e práticas sobre a terra, as sementes e a produção dos alimentos.

Todos esses desafios impõe uma agenda para as mulheres brasileiras organizadas que vincule múltiplas estratégias perante o Estado e seu poder de regulação, em torno da sociedade civil e dos valores patriarcais, racistas e lesbofóbicos, perante o mercado e a mercantilização da vida. Essas agendas se materializam em luta política se combinadas entre diferentes formas de intervenção e repertórios – os protestos, a atuação nas redes, nos espaços de conscientização e formação, nas plataformas de reivindicações direcionadas ao Estado e nos espaços participativos locais de definição das políticas.

A instabilidade dos poucos avanços criados nesse último período, no campo das políticas públicas, impõe uma forma de ação feminista que seja reivindicadora, irreverente, subversiva, e que politize – tal como expressa a Marcha Mundial das Mulheres – as “ruas, redes e roçados”. A renovação das ideologias conservadoras no Brasil, que transitam entre Estado e sociedade, impõe à prática feminista uma atuação que acumule forças para barrar os retrocessos, que renove as práticas políticas dos movimentos gerais contestatórios e que organize uma visão da sociedade fortemente calcada na liberdade e na igualdade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVAREZ, Sonia (1990). *Engendering Democracy in Brazil: women's movements in transition politics*. Princeton: Princeton University Press.

ALVAREZ, Sonia (2014). Para além da sociedade civil: reflexões sobre o campo feminista. *Cadernos Pagu*, v. 43, p.13-56. Campinas: Núcleo de Estudos de Gênero Pagu.

BRASIL. DECRETO Nº 6412, de 25 mar. 2008. Dispõe sobre a composição, estruturação, competências e funcionamento do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM, e dá outras providências.

BRASIL. LEI Nº 7353, de 29 ago. 1985. Cria o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM e dá outras providências.

BOHN, Simone (2010). Feminismo estatal sobre a presidência Lula: o caso da Secretaria de Política para as Mulheres. Dossiê: Os anos Lula. *Revista Debates*, v.4, p. 81-106. Porto Alegre.

CONTAG (2015). *Marcha das Margaridas 2015 - Caderno de Textos*. Disponível em <<http://www.contag.org.br/index.php?modulo=portal&acao=interna&codpag=402&dc=1&nw=1>> Acesso 18 mai. 2015

DAGNINO, Evelina; OLVERA, Alberto; PANFICHI, Aldo (Orgs.) (2006). *A disputa pela construção democrática na América Latina*. São Paulo: Paz e Terra; Campinas: Ed. da Unicamp.

DE MIGUEL, Ana (2010). La articulación del feminismo y el socialismo: el conflicto clase-género. In: DE MIGUEL, Ana; AMORÓS, Celia (Coords.), *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. Vol. 1: De la Ilustración al segundo sexo*. Madrid: Minerva Ediciones, p.295-332.

DE MIGUEL, Ana; AMORÓS, Celia (2010). Introducción: de la teoría feminista y movimientos feministas. In: DE MIGUEL, Ana; AMORÓS, Celia (Coords.), *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. Vol. 1: De la Ilustración al segundo sexo*. Madrid: Minerva Ediciones, p.13-90.

DE MIGUEL, Ana; CERMEÑO, Eva (2011). Los inicios de la lucha feminista contra la prostitución: políticas de redefinición y políticas activistas en el sufragismo inglés. *Brocar*, v.35, p.315-334.

FARAH, Marta (2004). Gênero e Políticas Públicas. *Revista Estudos Feministas*, v.12, n.1, p.47-71. Florianópolis: UFSC.

FARIA, Claudia; SILVA, Viviane; LINS, Isabella (2012). Conferências de Políticas Públicas: um sistema integrado de participação e deliberação? *Revista Brasileira de Ciência Política*, n.7, p.249-284.

FARIA, Nalu (2005). O feminismo latino-americano e caribenho: perspectivas diante do neoliberalismo. In: FARIA, Nalu; POULIN, Richard (Orgs.), *Desafios do livre mercado para o feminismo*. São Paulo: Sempre Viva Organização Feminista, p. 11-39. (Coleção Cadernos Sempre Viva, 8).

GODINHO, Tatau (2007). *Estrutura de governo e ação política feminista: a experiência do PT na prefeitura de São Paulo*. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Tese de Doutorado em Ciências Sociais.

GUZMÁN, Virginia (2001). *La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis*. Santiago de Chile: CEPAL - Nações Unidas. Serie Mujer y Desarrollo, nº 32, mar. 2001.

IBGE (2013). Pesquisa de informações básicas municipais – MUNIC 2009. Perfil dos municípios brasileiros. Rio de Janeiro, IBGE.

IPEA (2013). Marcha das Margaridas: perfil socioeconômico e condições de vida das mulheres trabalhadoras do campo e da floresta. Relatório de Pesquisa. Disponível em: <<http://transformatoriomargaridas.org.br/sistema/wp-content/uploads/2015/02/pesquisa-ipea-marcha-das-margaridas.pdf>> Acesso em 18 mai. 2015.

MARCHA MUNDIAL DAS MULHERES. O que é a Marcha Mundial das Mulheres? Disponível em < <http://sof.org.br/marcha/?pagina=aMarcha>> Acesso 20 março 2012

MATOS, Marlise; PARADIS, Clarisse (2014). Desafios à despatriarcalização do Estado brasileiro. *Cadernos Pagu* [online], n.43, pp. 57-118. Campinas: Núcleo de Estudos de Gênero Pagu.

MATOS, Marlise; PARADIS, Clarisse (2013). Los feminismos latinoamericanos y su compleja relación con el Estado: debates actuales. *Íconos*, n.45, p. 91-107.

MELLO, Anahi; FERNANDES, Felipe; GROSSI, Miriam (2013). Entre pes-

quisar e militar: engajamento político e construção da teoria feminista no Brasil. *Revista Ártemis*, v.15, n.1, p.10-29.

MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia (Orgs.) (2013). Introdução: teoria política feminista, hoje. In: MIGUEL, L. F.; BIROLI, F. (Orgs.), *Teoria política feminista: textos centrais*. Vinhedo: Ed. Horizonte, p.7-54

MOLYNEUX, Maxine (2008). Justicia de gênero, ciudadanía y diferencia en América Latina. In: PRIETO, Mercedes (Org.), *Mujeres y escenarios ciudadanos*. Ecuador: Flacso; Ministerio de Cultura, p. 21-56.

MONAGREDA, Johanna (2014). Estado e cidadania diferenciada a partir do pertencimento étnico-racial afrodescendente no Brasil e na Venezuela: uma perspectiva comparada. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais. Dissertação de Mestrado em Ciência Política.

MONTAÑO, Sonia (2003). As políticas públicas de gênero: um modelo para armar. O caso do Brasil. In: MONTAÑO, Sonia; PITANGUY, Jacqueline; LOBO, Thereza (Orgs.), *As políticas públicas de gênero: um modelo para armar. O caso do Brasil*. Santiago do Chile: CEPAL - Nações Unidas (Serie Mujer y Desarrollo, n. 45).

PARADIS, Clarisse (2014). A luta política feminista para despatriarcalizar o Estado e construir as bases para a igualdade. In: MORENO, Renata (Org.), *Feminismo, economia e política: debates para construção da igualdade e autonomia das mulheres*. São Paulo: SOF Sempre Viva Organização Feminista, p.55-74.

PARADIS, Clarisse (2013). *Entre o Estado patriarcal e o feminismo estatal: o caso dos mecanismos institucionais de mulheres na América Latina*. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais. Dissertação de Mestrado em Ciência Política.

PATEMAN, Carole (1993). *O Contrato Sexual*. Trad. de Marta Avancini. São Paulo: Paz e Terra.

PATEMAN, Carole (1989). *The disorder of Women: Democracy, Feminism and Political Theory*. Stanford: Stanford University Press, Cap. 8, p. 180-209.

ROSSI-DORIA, Anna (1995). Representar um corpo. Individualidade e “alma coletiva” nas lutas pelo sufrágio. In: BONACCHI, Gabriella; GROPPi, Angela (Orgs.), *O dilema da cidadania: direitos e deveres das mulheres*. São Paulo: Editora Unesp.

SADER, Eder (1988). *Quando novos personagens entraram em cena: experiências, falas e lutas dos trabalhadores da grande São Paulo (1970-1980)*. São Paulo: Paz e Terra.

SAFA, Helen (2008). Igualdad en la diferencia: género y ciudadanía entre indígenas y afrodescendientes. In: PRIETO, Mercedes (Org.), *Mujeres y escenarios ciudadanos*. Ecuador: Flacso, Ministerio de Cultura, p. 57-82.

SARTI, Cynthia (2001). Feminismo e contexto: lições do caso brasileiro. *CADERNOS Pagu*, v.16, p.31-48. Campinas: Núcleo de Estudos de Gênero Pagu.

SOARES, Vera (1994). Movimento feminista: paradigmas e desafios. *Revista Estudos Feministas*, v.11, p.11-24.

SPM. Demonstrativo gerencial da execução do orçamento (inclusive pessoal) – 2003 a 2010. Disponível em: <<http://www.mulheres.gov.br/subsecretaria-de-planejamento-e-gestao-interna/coordenacao-geral-de-orcamento-e-gestao-interna/execucao-orcamentaria/demonstrativo-gerencial/exec-2003-a-2010-consolidado.pdf>> Acesso 2 set. 2012

VALDIVIESO, Magdalena (2012). Aportes e incidencia de los feminismos en el debate sobre ciudadanía y democracia en América Latina. In: CAROSIO, Alba (Org.), *Feminismo y cambio social en América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: Clacso, p. 20-43.

WERNECK, Jurema (2005). De Ialodês y Feministas. Reflexiones sobre el acción de las mujeres negras en América Latina y el Caribe. *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 24, n. 2, p. 27-40.

AS TRABALHADORAS DO CAMPO: DIVERSIDADE E FORMAS DE INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO

NALU FARIA¹

INTRODUÇÃO

Ao se falar em mulheres rurais se está referindo a uma grande diversidade de pessoas que, por muito tempo, esteve totalmente invisibilizada, não reconhecida, sequer conhecida. Foi a partir do processo de organização como sujeitos coletivos que foi possível a afirmação de suas identidades, práticas e saberes. Hoje elas são *trabalhadoras rurais, camponesas, quilombolas, quebradeiras de côco, pescadoras artesanais, ribeirinhas, indígenas, caiçaras, pantaneiras, faxinalenses, assalariadas*: do campo, da floresta e das águas.

Essa diversidade é parte da complexidade do campo brasileiro, que se formou a partir da colonização e de uma tradição escravocrata, composto por grandes latifúndios, grileiros, ausência de regularização fundiária. Porém, dentro dessa grande diversidade e complexidade prevalece uma predominância negra e de descendência indígena (pretos e partos, segundo o IBGE). Essa realidade é cada vez mais reforçada por uma crescente concentração da terra, incrementada pela chamada modernização da agricultura, com predomínio do agronegócio e do monocultivo. Modelo esse que se organiza a partir do uso intensivo de maquinário e insumos, tornando o Brasil um dos maiores utilizadores de agrotóxicos no mundo e, mais recentemente, do uso massivo de sementes transgênicas. O Censo Agropecuário de 2006, realizado pelo IBGE,

1. Psicóloga, coordenadora da SOF - Sempreviva Organização Feminista.

mostra que enquanto os estabelecimentos rurais de menos de 10 hectares ocupam menos de 2,7% da área total ocupada pelos estabelecimentos rurais, a área ocupada pelos estabelecimentos de mais de 1.000 hectares concentra mais de 43% da área total. Os estabelecimentos que têm como atividade principal a cana-de-açúcar e a soja ficaram com a maior participação no valor da produção agropecuária (ambos com 14% cada um), seguidos por criação de bovinos (10%), cultivo de cereais (9%) e cultivo de outros produtos da lavoura temporária, tais como feijão, mandioca e outros (8%).

Esse processo é conectado e associado à construção de grandes barragens hidrelétricas, desmatamento, extração mineral, que impulsionaram um processo massivo de migração campo-cidade. Ou seja, há o incremento permanente de vários cercamentos², que violentam e expulsam povos, controlam territórios e seus bens, com impactos diferenciados para as mulheres, a partir da divisão sexual do trabalho e do domínio patriarcal para impor a lógica do capital.

Em geral, os indicadores econômicos e sociais utilizados para analisar as mulheres rurais no Brasil e no mundo enfatizam os dados em relação à pobreza, a partir de critérios centrados no acesso à renda monetária e a determinados serviços. Ou seja, são indicadores muito marcados pela visão do assalariamento e das formas de estruturação dos serviços em uma sociedade capitalista. De forma explícita ou não, têm como referência o urbano como o lugar do progresso e o rural como o lugar do atraso, e portanto, o bem estar vinculado ao desenvolvimento da economia capitalista. Esses indicadores podem levar a uma análise, como aponta Miriam Nobre (2012), de que “um país onde camponesas desalojadas de suas terras, em razão de um conflito armado, trabalham em *maquilas*, em condições de superexploração, estaria mais perto de promover a autonomia econômica das mulheres que aqueles onde elas seguem produzindo em suas terras” (NOBRE, 2012, p.51). Dessa forma, um olhar que busque identificar as contribuições reais do campo, principalmente das mulheres, coloca a necessidade de desconstruir vários estereótipos estabelecidos pela concepção de industrialização do campo. Para isso é necessário compreender a produção de alimentos a partir da análise da complexidade das

2. Uma das primeiras medidas do capitalismo, em relação ao campo, foi construir cercas para expulsar os camponeses de suas terras comunais. Hoje o capitalismo continua construindo cercas que excluem os povos de seus territórios e do acesso aos bens comuns.

relações sociais, do trabalho, das práticas culturais, da circulação, intercâmbio de saberes, da relação com a natureza. Essas são dimensões recuperadas pelo debate de soberania alimentar iniciado pela Via Campesina, pelo movimento agroecológico e vários movimentos rurais que hoje orientam a resistência e a construção de alternativas ao modelo agroindustrial.

UM NOVO MARCO PARA AS POLÍTICAS PÚBLICAS NO RURAL

O processo histórico é marcado pelas várias mudanças ocorridas no Brasil a partir de 2003. Sob o governo Lula, apesar do avanço do projeto conservador no campo, se concebeu e implementou uma estratégia de desenvolvimento que articulou a promoção do desenvolvimento econômico, reorientado a partir de investimentos voltados para o consumo interno. A partir dessas mudanças houve a redução das desigualdades sociais, por meio de uma extensa agenda de combate à fome e de enfrentamento à pobreza extrema, e recuperação da capacidade de planejar e investir com importante repercussão na ampliação de serviços públicos. Esse processo fez com que, em 2007, houvesse uma definição do que é agricultura familiar e a sua priorização. Dessa forma, estabeleceu-se uma diferenciação entre agricultura não familiar e agricultura familiar, com a aprovação da lei de agricultura familiar (Lei nº 11.326, de 4/7/2007), em que os critérios de definição como agricultor(a) familiar são: deter, no máximo, área de até quatro módulos fiscais; utilizar predominantemente mão de obra da própria família nas atividades econômicas do empreendimento; ter renda originada principalmente das atividades econômicas realizadas no próprio estabelecimento; dirigir o empreendimento com a ajuda da família.

Com isso, um conjunto de políticas diferenciadas para a agricultura familiar promoveram a permanência da população no campo, democratizando o acesso à terra e estimulando a geração de renda, por meio de políticas de financiamento, assistência técnica e extensão rural, seguros, proteção de preços; e diversificação produtiva, com vistas à geração de renda, geração de postos de trabalho e promoção da transição agroecológica. Por meio dos programas de compras públicas, foi promovido o equilíbrio dos preços dos alimentos, foram ativados os circuitos curtos de produção e consumo, e se garantiu remuneração à população do campo.

A CASA E O ROÇADO: LUGAR DAS MULHERES NO RURAL

A percepção e a presença das mulheres no campo são marcadas pela divisão sexual do trabalho e pelas relações patriarcais, considerando o lugar das mulheres nas relações familiares, em geral focando no seu papel de mães, esposas e donas de casa.

As relações patriarcais no campo fazem com que a família seja compreendida como um todo homogêneo, em que o homem representa os interesses do conjunto e detém o poder de decisão. Dessa forma, a partir da família se organiza uma hierarquia de gênero e geração centrada no poder dos homens sobre as mulheres e filhos(as). Faz parte do cotidiano das mulheres a necessidade de pedir permissão aos esposos para várias coisas, inclusive participar de reuniões. São eles que decidem a utilização da terra e é muito mais presente do que se pode imaginar a violência patriarcal.

Essas relações patriarcais se ancoram e são constitutivas de uma visão da economia e do trabalho restritos ao âmbito de mercado. Há uma redução do econômico ao que se realiza na chamada esfera produtiva, possui valor de troca e que pode ser mercantilizado, e que é identificada como espaço masculino. Essa visão se ancora no discurso em que as mulheres são destinadas à esfera privada, como parte de um destino biológico vinculado à maternidade, e que reforça o não reconhecimento da produção doméstica e do papel econômico do trabalho das mulheres na família.

Essa realidade que é apresentada como fruto da natureza, na verdade é estruturada por uma relação social específica entre homens e mulheres, que tem uma base material, uma forma de divisão do trabalho que é a divisão sexual do trabalho. Segundo Danièle Kergoat, a divisão sexual do trabalho se organiza a partir de dois princípios: o da separação (trabalho de homem e trabalho de mulher) e o da hierarquização (o trabalho dos homens é mais valorizado). Disso decorrem práticas sociais distintas, que atravessam todo o campo social. Ou seja, uma sociedade sexuada, estruturada transversalmente pelas relações de gênero (KERGOAT, 1996).

Essa formulação permite abordar a relação entre produção e reprodução, explica a simultaneidade das mulheres nas esferas produtiva e reprodutiva, e sua exploração diferenciada no mundo produtivo e no trabalho assalariado. Além do mais, o tipo de inserção econômica não altera em nada a sua

responsabilidade quase exclusiva pelo trabalho doméstico e de cuidados.

No campo, essa divisão sexual do trabalho também se estrutura entre o que é realizado no âmbito da casa e no roçado. Dessa forma, historicamente muitas das atividades produtivas realizadas pelas mulheres são consideradas extensão do trabalho doméstico. Como decorrência, houve historicamente a invisibilização e não reconhecimento do trabalho das mulheres, tanto o doméstico e para autoconsumo, como aquele realizado no roçado.

A CONTRIBUIÇÃO DAS MULHERES PARA A ECONOMIA RURAL

Nesse trabalho que as mulheres realizam na casa e nos quintais concentra-se a produção de verduras, frutas, criação de pequenos animais e artesanato. Essa produção, ou quase toda ela, que envolve uma grande quantidade de trabalho, não gera renda monetária e se destina ao autoconsumo que garante a alimentação da família. Em muitos casos há práticas de trocas na vizinhança, assim como uma parte é comercializada gerando uma renda que é utilizada muitas vezes de forma permanente e fica invisibilizada nos gastos correntes. Muitas vezes ao somar o que se deixa de gastar com a produção para o autoconsumo mais a renda gerada, o resultado é superior à produção do roçado. Essa última, no entanto, é sempre mais visível porque em geral ocorre uma vez ao ano e com um valor considerado significativo.

Quando se examina o que as mulheres fazem, vemos que elas realizam uma grande quantidade de atividades na casa, no quintal e no roçado. Ou, no caso das pescadoras e extrativistas, nessas modalidades de produção ao mesmo tempo em que realizam as atividades nas casas e nos quintais. Assim elas realizam todo o trabalho doméstico, cuidam das hortas, da produção de frutas e pequenos animais. É importante destacar que as condições em que se realiza esse trabalho no meio rural, em geral, envolve mais atividades que na cidade como, por exemplo, buscar lenha e água. Mas também em condições em que há menos equipamentos eletrodomésticos. Ainda se dedicam às atividades de artesanato e produção de doces, geleias, compotas etc. Tudo isso combinado com a realização de tarefas no roçado, considerado o lugar da produção em grande quantidade, em que se planta mandioca, feijão, milho, café e outros cereais. Mas nesse espaço o seu trabalho é sempre visto como uma “ajuda”, e são os homens que decidem sobre essa produção.

A invisibilidade do trabalho das mulheres, inclusive faz com que seja difícil quantificar o número de horas dedicadas, uma vez que seu trabalho na produção agrícola está associado às atividades domésticas e de cuidados. Essa invisibilidade fica evidente nas estatísticas oficiais sobre a duração da jornada de trabalho: as mulheres na agropecuária trabalhariam praticamente a metade da jornada média dos homens. Por isso se reveste de fundamental importância as iniciativas para visibilizar o tempo gasto pelas mulheres no conjunto de tarefas que realizam. E o que se encontra é justamente a sobrecarga das mulheres, marcada também por uma sobreposição de tarefas. Ou seja, enquanto está cozinhando está cuidando das crianças, assim como passam de uma tarefa a outra várias vezes ao dia. Essas questões aparecem sistematicamente nas atividades de formação e de assistência técnica, bem como a falta de tempo para lazer e cuidados pessoais.

A presença das mulheres na produção de alimentos e na inserção nas várias cadeias produtivas está relacionada com o tempo que gasta com o trabalho doméstico e de cuidados. Dessa forma, quanto menores os filhos em menos espaços elas participam e ficam mais restritas às atividades no quintal e em volta da casa. Esse foi um dos dados levantados pelo diagnóstico elaborado pelo Centro Feminista 8 de Março, na região de Apodi (RN), como parte das atividades previstas na realização de um de seus programas, o ATER-Mulheres (Assistência Técnica de Extensão Rural), executado em parceria com o Ministério do Desenvolvimento Agrário. O cruzamento dos dados em relação à faixa etária dos filhos e participação das mulheres (mães) nas atividades produtivas “mostra que as mulheres com filhos cuja faixa etária é inferior a 10 anos têm mais dificuldades em dedicar um maior número de horas em trabalho produtivo, participando apenas em uma cadeia produtiva, em especial naquela próxima da casa e com produção sazonal. Da mesma forma, a participação das mulheres em mais de uma cadeia produtiva é maior entre aquelas que têm filhos em uma faixa etária superior a 10 anos, o que implica menos necessidade de atenção, vigilância e cuidados permanentes” (DANTAS, MORENO, 2013).

Essa tendência a manter as mulheres nas atividades sem remuneração também pode ser confirmada em situações em que, quando determinada atividade realizada pelas mulheres começa a gerar uma renda maior, ela é rapidamente apropriada pelos homens. O mesmo ocorre em situações em que, quando se incorpora uma nova tecnologia (que melhora as condições e o *status*

do trabalho), a atividade que era feminina torna-se masculina, como é o caso do leite de vaca ao incorporar a ordenha mecânica em certas regiões. Ou seja, isso confirma a divisão sexual do trabalho, em que os homens acedem às atividades mais valorizadas.

QUEM SÃO AS MULHERES NO CAMPO

As mulheres são 48% da população rural brasileira (14,3 milhões de um total de 29,8 milhões de pessoas); representam 29,2% (4,0 milhões) de todas as ocupações no meio rural (13,7 milhões). A agricultura familiar representa 84,4% dos estabelecimentos brasileiros e 74,4% do pessoal ocupado na agricultura. Ou seja, enquanto na agricultura familiar temos 15.022.881 de pessoas ocupadas que vivem em áreas rurais, das quais, 5.708.694 são mulheres, que correspondem a 38% do total, e a 13% das mulheres ocupadas no Brasil (PNAD/2014).

Em 2006, pela primeira vez o Censo Agropecuário registrou o sexo do responsável pelo estabelecimento agropecuário: 12,7% eram mulheres. Pouco mais de 600 mil estabelecimentos familiares (13,7%) eram dirigidos por mulheres, enquanto na agricultura não familiar essa participação não chegava a 7,0%.

As mulheres são as que mais migram do campo para a cidade, resultado de seu menor acesso à terra, falta de poder de decisão e acesso aos meios de produção. A busca de uma vida menos marcada pela violência e opressão familiar também contribuiu para maior migração das mulheres. As mais jovens são as mais afetadas pelos processos migratórios. Os dados mostram que, nos últimos anos, fruto das políticas públicas voltadas a agricultura familiar, e com ações afirmativas para as mulheres, essa migração arrefeceu. Essa realidade faz com que se reconheça que há um processo de envelhecimento e masculinização do campo brasileiro e com fortes desigualdades que marcam a vida das mulheres rurais e camponesas.

As desigualdades evidentes, no entanto, não impedem que elas assumam cada vez mais a responsabilidade do seu grupo familiar. Ao longo dos anos noventa e da primeira década do século XXI, ocorre um aumento paulatino da chefia feminina nas famílias brasileiras. Na agropecuária, 11,4% dos lares eram chefiados por mulheres em 1993, saltando para 16,2% em 2006 (PNAD, analisado por Di Sabbato e Melo, 2009).

Como parte das mudanças ocorridas no último período, há uma tendência de aumento do rendimento médio das mulheres rurais proveniente do seu trabalho principal. Entre 2003 e 2013, o valor mais que dobrou: passou de R\$163,40 para R\$377,20 (IBGE/IPEA). Esse aumento é decorrente de um conjunto de políticas públicas que têm por objetivo apoiar sua atividade econômica, como o acesso à documentação, à terra, à água, à assistência técnica e extensão rural, ao crédito e apoio à comercialização.

As mulheres continuam tendo menor acesso à terra e a outros bens e recursos produtivos do que os homens. Isso em uma realidade de muita precariedade no campo em relação ao acesso a serviços sociais. Carmen Diana Deere (2004), a partir de seus estudos, mostra a relação entre o acesso das mulheres a fatores de produção como terra, animais, equipamentos agrícolas, e um maior empoderamento pessoal e até mesmo a menor vulnerabilidade à violência doméstica (DEERE, 2004). Isso nos dá uma medida de que mesmo considerando outros indicadores para reconhecer o trabalho das mulheres, como sua contribuição para o sustento da família com a produção para o autoconsumo, articular isso com a obtenção de renda é também um fator essencial, ainda mais considerando o grau de mercantilização da sociedade brasileira associada à insuficiência de serviços providos pelo Estado.

A articulação entre a produção para o autoconsumo, o desenvolvimento de múltiplas relações de intercâmbio da produção associado à geração de renda, assim como outra configuração na redistribuição dos bens e rendimentos da produção familiar têm sido temas-chave dos debates das mulheres rurais em toda a sua diversidade.

ASSALARIADAS RURAIS

A pauta da *Marcha das Margaridas*, em 2015, apresentou um retrato de quem são as mulheres assalariadas rurais. No Brasil tem aproximadamente 4 milhões de assalariados e assalariadas rurais (PNAD/2013), sendo que as mulheres representam 10,9% desse total, correspondendo a 500 mil trabalhadoras, que estão, em sua maioria, nas regiões Sudeste (45,6%) e Nordeste (27,4%). Entre elas, 50,6% (227 mil) estão em trabalho informal; residem em sua maioria em área exclusivamente urbana (54,3% ou 264 mil); empregadas em lavouras temporárias (soja, milho, algodão, arroz etc.) e lavouras

permanentes (horticultura, cana-de-açúcar, café e frutas cítricas) estão 54,3% (244 mil). Com respeito à idade, 57,6% têm idade inferior a 40 anos (sendo que 37,6% têm idade entre 16 e 32 anos, portanto são jovens). São negras ou pardas 62,9% (280 mil), e 65,6% (295 mil) têm até 7 anos de estudo (até a antiga 7ª série), enquanto 14% (61 mil) são analfabetas (entre 2004 e 2013, no entanto, a escolaridade das mulheres aumentou bem acima da escolaridade média dos homens). Apesar de mais instruídas, as mulheres assalariadas auferem, em média, 84,3% do rendimento dos homens, sendo que 64,6% auferem rendimento médio mensal de até um salário mínimo nacional; por último, apenas 18,3% (82,5 mil) assalariadas eram associadas a algum sindicato (Pauta Marcha das Margaridas de 2015, disponível em www.contag.org.br, acessada em 28.08.2016).

A AGENDA POLÍTICA DAS MULHERES DO CAMPO, DA FLORESTA E DAS ÁGUAS

O conjunto das lutas das mulheres do campo, da floresta e das águas, desde os anos 1970, trouxe contribuições fundamentais para a construção dos paradigmas emancipatórios que visam construir a sustentabilidade da vida humana com base no bem estar de todas e todos. A partir de um ponto de vista como classe trabalhadora introduziu um questionamento profundo ao patriarcado. Uma primeira expressão desse questionamento foi a luta para ser reconhecida como trabalhadora e ter direito a se sindicalizar, e a luta pelo acesso à previdência e à licença-maternidade nos anos 1980. Para isso organizaram várias ações com o objetivo de visibilizar seu trabalho e sua produção, mesmo reconhecendo que as mulheres plantam no quintal e cuidam dos pequenos animais porque é a terra que lhes resta.

O aprofundamento dessa questão, em diálogo com os debates agroecológicos, levou à problematização dessa invisibilidade de sua produção e à afirmação de que o quintal cumpre um papel importante para uma produção diversificada, que é fundamental para a garantia de soberania alimentar. Nesse debate sobre os quintais produtivos, recupera-se o conhecimento histórico das mulheres e sua contribuição para a existência de uma grande biodiversidade. Há um outro elemento desse processo de reflexão e análise que ocorreu nesse debate dos quintais que é a compreensão de que essas práticas têm também

um papel importante na resistência à agricultura de mercado e sua tentativa de homogeneizar a produção no campo.

Os debates que se seguiram em relação ao tema da produção para o autoconsumo e obtenção de renda, levaram a diálogos com a economia feminista e solidária. De uma lado se aprofundou a compreensão sobre a importância de questionar a sociedade de mercado, considerar a dimensão econômica da produção para o autoconsumo, mesmo que não gere renda monetária. Mas também afirmaram que é muito importante as mulheres terem acesso à renda, e para isso a necessidade de incrementar sua produção e comercialização. Como decorrência dessa compreensão houve a demanda pelo acesso ao crédito, mas também de participar das decisões sobre a produção e controle na comercialização. Isso é particularmente importante para reverter o fato de que no campo as mulheres trabalhavam na produção, mas geralmente não tinham acesso aos rendimentos dos seus produtos, que eram apropriados pelos homens.

Nos últimos anos essa relação com a agroecologia tem sido um dos aspectos determinantes na construção da agenda política das mulheres rurais. A cartilha do GT de mulheres da ANA (Articulação Nacional de Agroecologia) traz uma reflexão profunda sobre esse tema e destacamos aqui o texto em que diz: “são milhares de camponesas, indígenas, quilombolas e pescadoras que sobrevivem por um uso sustentável da biodiversidade com práticas que manifestam os saberes acumulados sobre os ecossistemas, o patrimônio genético, os alimentos, as plantas medicinais e a domesticação de espécies” (GT de Mulheres da ANA. *Mulheres e Agroecologia*, 2014).

Com isso, há que se destacar que o trabalho das mulheres e sua contribuição para a sustentabilidade da vida, a partir da perspectiva feminista e agroecológica, permite um enfoque amplo, que possibilita integrar várias dimensões, como por exemplo, que não é apenas uma *agroecologia*, não é uma questão de *técnica* de produção apenas, mas envolve também um posicionamento político e das relações humanas.

E nesse processo de construção e também reflexão, a visibilização do que se produz nos quintais, e de que são parte das várias realidades – inclusive combinados com a pesca ou o extrativismo –, dá a dimensão do seu papel para o debate de transição a outro modelo. A reflexão, o intercâmbio, trouxe a compreensão da complexidade e do papel dos quintais produtivos tanto

em termos de produção de alimentos, quanto em termos de concentração de conhecimentos, de sistemas complexos de manejo, de produção e preservação da biodiversidade.

OS MOVIMENTOS DE MULHERES NO CAMPO

Esses debates são resultado de uma pluralidade de organização e de processos de convergência, como, por exemplo, a *Marcha das Margaridas* e as mulheres da *Via Campesina*.

A *Marcha das Margaridas*, que em 2015 teve sua quinta edição, articulada a partir de uma iniciativa das mulheres da CONTAG, em adesão a MMM em 2000, iniciou com uma agenda contra a violência e a pobreza, e desde a sua primeira edição vem congregando vários movimentos e ONGs. A *Marcha das Margaridas* cresceu em número de marchantes, de reconhecimento social e político, de organizações que dela participam, inclusive em nível da América Latina e Caribe. Mas, sobretudo, cresceu na reflexão, nas reivindicações, e apresenta um projeto para o campo brasileiro com perspectiva feminista, e explicitamente disputa na sociedade uma proposta alternativa ao atual modelo agroindustrial. Seu lema em 2015 resume esse sentido: *Margaridas seguem em marcha por desenvolvimento sustentável com democracia, justiça, autonomia, igualdade e liberdade*. Importante destacar que a *Marcha*, a cada edição, amplia sua capacidade de olhar para a diversidade das mulheres, que envolve propor demandas e reivindicações que visibilize todas elas: agricultoras familiares, assentadas rurais, extrativistas, assalariadas, quilombolas, indígenas, pescadoras.

As mulheres da Via Campesina articulam outro leque de organizações e ao longo de vários anos de luta realizaram atividades audaciosas de questionamento ao agronegócio. A ocupação do canteiro de mudas da *Aracruz Celulose*, em 2006, foi a mobilização que deu início a várias outras. Pautou com contundência o deserto verde dos eucaliptos, as sementes transgênicas, o agrotóxico e seus impactos sobre os territórios, a saúde e a vida dos povos. Mulheres da Via Campesina fazem mobilizações permanentes pelo direito à terra, pelo questionamento do agronegócio, dos transgênicos, das privatizações, e pela importância de visibilizar a produção feminina.

Por isso trazem como parte de sua agenda o tema da reforma agrária e a crítica ao latifúndio, a questão ambiental e da água. Nessa plataforma também está presente a necessidade de ampliação da infraestrutura no campo e a garantia de políticas públicas, tais como saúde e educação. Um aspecto muito positivo é que essas agendas tratam com centralidade outros temas da pauta feminista como a questão da violência sexista, as reivindicações por igualdade de participação nos espaços de poder, entre outras.

Os movimentos de mulheres do campo, da floresta e das águas são movimentos de resistência onde são gestadas alternativas de defesa da economia camponesa que se somam a outras, da economia solidária, da economia feminista e da agroecologia. Lutam contra a violência patriarcal, incorporam a agroecologia e a soberania alimentar como seu horizonte. Atuam para fortalecer a participação das mulheres do campo, das águas e das florestas nos vários espaços de poder e decisão.

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AS MULHERES RURAIS

O Brasil experimenta desde 2013 o desenvolvimento de um conjunto de políticas que resultou em várias mudanças na vida do povo brasileiro. No que se refere ao meio rural, em que pese a hegemonia de um projeto conservador, houve a promoção de um conjunto de políticas de fortalecimento da agricultura familiar.

A partir desse conjunto de políticas diferenciadas para a agricultura familiar, alguns desafios em relação à permanência da população no campo, a democratização do acesso à terra, e estimulou a geração de renda, por meio de políticas de financiamento, assistência técnica e extensão rural, seguros, proteção de preços, diversificação produtiva, com vistas à geração de renda, geração de postos de trabalho, e promoção da transição agroecológica. Por meio dos programas de compras públicas, promoveu o equilíbrio dos preços dos alimentos, foram ativados os circuitos curtos de produção e consumo, e se garantiu remuneração.

Nesse novo contexto em que se favoreceu as atividades econômicas promovidas de forma autônoma pela agricultura familiar, com apoio do Estado, abriram-se novas possibilidades para ampliar a capacidade de as mulheres ru-

rais decidirem mais livremente, e de forma mais independente, sobre a sua participação na economia.

Nesse processo houve a ação proativa do governo para dialogar com o movimento de mulheres e estabelecer políticas de ações afirmativas para as mulheres rurais. Do ponto de vista do governo Lula, isso se evidenciou na criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres, como um novo Ministério.

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA FORTALECER A AUTONOMIA E CIDADANIA DAS MULHERES RURAIS

No que se refere às mulheres rurais, como ação efetiva para o fortalecimento da cidadania e autonomia das mulheres, o Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA) constituiu uma Diretoria de Políticas para as Mulheres Rurais³. É importante ressaltar que tal Diretoria expressou uma diretriz explícita para enfrentar a questão da invisibilidade feminina, onde as mulheres não são vistas como um sujeito individual no meio rural e, sim, tratadas como parte da unidade familiar representada pelo homem. Portanto, buscou fortalecer a cidadania e autonomia das mulheres.

A Diretoria incorporou também os elementos de uma visão crítica para elaborar as referências das propostas como por exemplo, a economia feminista e solidária, que estabelecem uma crítica explícita à economia de mercado, ao traço patriarcal da economia.

Dessa forma, as políticas voltadas para as mulheres enfrentaram a segmentação da participação econômica atual, mas valorizando essa presença nos quintais produtivos, na extração, artesanato, agroindústrias, mas também a sua participação naquelas atividades que contam com maior controle masculino.

As mudanças foram adotadas também a partir da participação social, que se traduziu na conformação de espaços de gestão de caráter coletivo e plural a nível nacional e local. Para além da dimensão democrática envolvida, a partir da experiência, podemos dizer que também foi importante porque a simples oferta de política sem uma estratégia consciente e prática que viabilize a articulação local para a sua implementação resulta numa ação de Estado inacabada.

3. Em 2003, no MDA, havia um Programa de Igualdade de Gênero, Raça e Etnia voltado para implementação de algumas ações afirmativas. A partir do fortalecimento da institucionalidade, para as políticas de igualdade, foi reformulado e ampliado, depois passou a ser uma Assessoria, e finalmente, em 4 de agosto de 2010, uma Diretoria.

Através desse organismo, foram estruturados: Programas de Documentação da Trabalhadora Rural (PNDTR); Titulação conjunta obrigatória; Crédito Especial (Pronaf Mulher); obrigatoriedade da DAP conjunta (Declaração de Aptidão ao Pronaf) e de Assistência Técnica Especializada para as Mulheres Rurais. Como parte dessas ações, em 2008 foi criado o Programa de Organização Produtiva das Mulheres Rurais (POPMPR), que tem por objetivo implementar políticas públicas de forma integrada, no contexto do desenvolvimento rural sustentável, que fortaleçam as organizações produtivas de trabalhadoras rurais, garantindo o acesso das mulheres às políticas públicas de apoio à produção e comercialização, a fim de promover sua autonomia econômica, incentivando a troca de informações, conhecimentos técnicos, culturais, organizacionais, de gestão e de comercialização, e valorizando os princípios da economia solidária e feminista.

ACESSO À TERRA

O Governo Federal estabeleceu, em 2003, a obrigatoriedade da titulação conjunta da terra nos lotes dos assentamentos da reforma agrária, independente do estado civil do casal. Outra medida, em 2007, deu preferência às mulheres chefes de família na Sistemática de Classificação das Famílias Beneficiárias da Reforma Agrária, e determina que, no caso de separação, o lote fica com as mulheres, desde que esta fique com a guarda dos filhos. Com tais medidas, as mulheres titulares registradas passaram de 24% em 2003, para 72% em 2013. No mesmo período (dados do SIPRA- Sistema de Informação de Projetos de Reforma Agrária), as mulheres chefes de família passaram de 13% do público beneficiário para 23%. Além da regularização fundiária, a demarcação e desintrusão de áreas indígenas, quilombolas, comunidades pesqueiras e demais populações tradicionais, é chave para assegurar às mulheres o direito de acesso à terra.

PROGRAMA NACIONAL DE DOCUMENTAÇÃO DA TRABALHADORA RURAL (PNDTR)

O Programa Nacional de Documentação da Trabalhadora Rural (PNDTR): muitas trabalhadoras rurais vieram a ter assegurado seu acesso a esse direito básico somente após 2004. O PNDTR garante a emissão da do-

cumentação civil e trabalhista gratuitamente para as mulheres rurais. Esses documentos são emitidos através de mutirões de documentação, que também orientam e informam às mulheres sobre seus direitos e políticas públicas da agricultura familiar e da reforma agrária. De 2004 a 2015, 2 milhões e 985 mil documentos civis e trabalhistas foram emitidos, beneficiando 1.461.043 mulheres rurais em 7.368 mutirões.

ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL (ATER)

A Política Nacional de Assistência Técnica (PNATER), em 2004 incorporou no seu conteúdo questões de relações de gênero. Passaram a serem levadas em consideração as necessidades das mulheres na seleção de financiamento de projetos e, também, nas orientações metodológicas. Essa política se propõe a reconhecer e estimular a participação das mulheres na elaboração de projetos, desconstruindo a noção do trabalho das mulheres como ajuda; e a valorizar e aprimorar os conhecimentos existentes nas práticas das mulheres.

A disparidade entre homens e mulheres para o acesso a esses benefícios, contudo, ainda é desafiadora: 22% dos estabelecimentos dirigidos por homens no meio rural receberam assistência técnica, enquanto para as mulheres foram apenas 11%. Para igualar essa distribuição, mais de 66.000 estabelecimentos dirigidos por mulheres deveriam ser contemplados.

Uma das ações para enfrentar esse desafio é que desde 2004 a Diretoria de Políticas para Mulheres Rurais do MDA realiza chamadas públicas para ATER específica com mulheres. Entre 2004 e 2015, atenderam mais de 59,3 mil.

ACESSO AO CRÉDITO

Em 2003, após reivindicações dos movimentos de mulheres para a criação de uma linha específica de financiamento para as mulheres que estimulassem sua autonomia econômica, o acesso delas ao PRONAF foi ampliado, com a obrigação da titularidade conjunta como critério para o crédito, e foi criada uma linha especial de crédito, o *PRONAF Mulher*. A partir do ano safra 2003-2004, vários mecanismos para ampliar o acesso das mulheres ao crédito foram implementados: a DAP conjunta; o Programa de Documentação da Trabalhadora Rural; chamada de assistência técnica específica para mulheres; e em

2006, ações de apoio à organização produtiva em todas as regiões do Brasil. Estas ações contribuíram para reduzir as barreiras que dificultam a produção das mulheres rurais.

Desde 2003, aproximadamente R\$ 360 milhões foram investido em mais de 42 mil operações pelo PRONAF Mulher. Outra linha de microcrédito produtivo é o *Agroamigo*, que tem sido muito acessada por agricultoras de baixa renda. Nele as mulheres foram mais de 47% das operações da safra 2012/2013. Também existem linhas de fomento para agricultoras mais pobres, como parte do Programa Brasil sem Miséria, sejam assentadas, da agricultura familiar ou outras.

Entre 2012 e 2015, como responsáveis familiares junto ao CadÚnico, 142 mil mulheres tiveram acesso ao Programa de Fomento às Atividades Produtivas Rurais. Elas foram assistidas tecnicamente e receberam R\$ 2.400,00 repassados em duas ou três parcelas para adquirir insumos e equipamentos, como pequenos animais, estrutura física para sua criação e horticultura, aumentando a segurança alimentar e o rendimento das famílias. As mulheres são 74% do público atendido pelo Programa de Fomento.

ORGANIZAÇÃO PRODUTIVA DAS MULHERES

A criação do Programa Organização Produtiva de Mulheres Rurais foi uma iniciativa que implementou ações que contribuem para as mulheres alcançarem sua autonomia econômica e social. Ele viabiliza o acesso das mulheres às políticas de comercialização e de organização produtivas através da difusão dos princípios da economia feminista e solidária, com o objetivo de fortalecer as organizações produtivas de trabalhadoras rurais e quilombolas, incentivando a troca de informações, conhecimentos técnicos, culturais, organizacionais, de gestão e de comercialização, e valorizando os princípios da econômica solidária e feminista, de forma a viabilizar o acesso das mulheres às políticas públicas de apoio à produção e comercialização.

POLÍTICAS DE GARANTIA DE COMERCIALIZAÇÃO E ABASTECIMENTO

A parte da produção das mulheres que é comercializada em geral se dá na própria comunidade, em comércios locais. Nesses últimos 13 anos houve o maior incentivo à realização de feiras, inclusive as agroecológicas.

Nesse mesmo período foram as políticas de compra direta por instituições governamentais que tiveram maior impacto. No caso das mulheres, os movimentos reivindicaram estabelecer percentuais de compras.

Os dois principais programas onde isso ocorreu foi no PAA (Programa de Aquisição de Alimentos) e no PNAE (Programa Nacional de Alimentação Escolar).

1) PROGRAMA DE AQUISIÇÃO DE ALIMENTOS (PAA)

O PAA foi criado em 2003, como parte do Programa Fome Zero, e é uma ação interministerial do Governo Federal. Através dele, os agricultores familiares e assentados/as, pescadores/as artesanais, agricultores, silvicultores, extrativistas, indígenas e comunidades quilombolas, vendem seus produtos diretamente ao governo, com garantia de preço justo. A compra governamental pode ser feita sem processo licitatório, ou seja, facilita a comercialização para produtores/as com menores quantidades e com menos possibilidade de bancar preços baixos em um produto, para ganhar em outro. Os produtos são doados a instituições que compõem a rede sócio-assistenciais (creches, abrigos, albergues, asilos, hospitais, dentre outros). Os produtos também podem ser adquiridos para os equipamentos públicos de alimentação e nutrição, como cozinhas comunitárias, restaurantes populares e bancos de alimentos, através de parcerias do Programa com municípios e Estados.

2) O PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR (PNAE)

O PNAE foi implantado em 1995. O Governo Federal transfere recursos financeiros aos Estados e municípios responsáveis pelos estabelecimentos de ensino, para a alimentação escolar dos/as alunos/as de toda a educação básica (educação infantil, ensino fundamental, ensino médio e educação de jovens e adultos) matriculados/as em escolas públicas e filantrópicas.

A Lei n. 11.947, de 2009, determina a obrigatoriedade de municípios e Estados utilizarem no mínimo 30% dos recursos repassados pelo Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) à compra de produtos da agricultura familiar, com prioridade para os assentamentos da reforma agrária, as comunidades tradicionais, e indígenas e quilombolas.

A compra da agricultura familiar é direta dos/as agricultores/as com DAP, e de cooperativas ou associações com personalidade jurídica e, tal como o PAA, dispensa de licitação. Isso ajuda a garantir acesso ao mercado institucional, e a valorização da agricultura familiar.

Esses programas contribuíram para reduzir a principal incerteza dos produtores/as sobre onde e como comercializar sua produção, e trouxeram mais segurança para os/as produtoras expandirem e diversificarem a produção. Uma das lutas das mulheres foi ter um percentual que necessariamente fosse fornecido por elas.

No entanto, houve retrocessos nesse processo pelo caráter excludente das normas sanitárias, que mantêm milhares de produtores na ilegalidade e ameaçam de desaparecimento práticas culturais de beneficiamento dos alimentos.

Também se intensificaram iniciativas de comercialização em nível local com destaque para as feiras agroecológicas e ações vinculadas à economia solidária.

As mulheres participam ativamente desses processos e são várias as iniciativas para superar os obstáculos, ampliar sua produção e comercialização. Isso ocorreu tanto na busca por acessar os mercados institucionais, como o PAA e PNAE, mas também para incrementar o mercado local e a construção de iniciativas a partir da organização coletiva, como por exemplo Redes de Comercialização.

POLÍTICAS DE APOIO AO TRABALHO DE CUIDADOS E INFRAESTRUTURA

No diálogo entre movimentos e o Ministério de Desenvolvimento Agrário, através da Diretoria de Políticas para Mulheres Rurais (DPMR), o tema da necessidade de políticas de apoio à reprodução e ao trabalho de cuidados se colocou a partir dos debates ocorridos nos movimentos. Mas essa agenda se colocou também em decorrência das diretrizes políticas que incorporam a perspectiva da economia feminista, como por exemplo, no Programa de Organização Produtiva para as Mulheres, abordado acima. Da mesma forma esse debate foi sendo colocado nas articulações dos movimentos, como no caso da *Marcha das Margaridas*, que já aparecia na quarta edição em 2011.

O fato é que, fruto desses diálogos com o movimento de mulheres e com outros movimentos sociais e sindicais da área da infância, foi criado um Grupo de Trabalho Institucional pela portaria 6-2013 envolvendo Ministério

da Educação, Ministério de Desenvolvimento Agrário e Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, o qual apresentou propostas e critérios para a expansão da política de educação infantil voltada às populações do campo, conforme Decreto Presidencial nº 7.352/2010.

Em relação à socialização do trabalho do cuidado, especificamente infantil, destaca-se no Brasil o Programa Brasil Carinhoso, que objetiva prestar serviços de educação que cheguem às populações mais pobres, através do incentivo ao aumento da quantidade de vagas para as crianças de 0 a 4 anos nas creches públicas ou conveniadas com o poder público. O Programa Brasil Carinhoso é vinculado ao Programa Nacional de Reestruturação e Aquisição de Equipamentos para a Rede Escolar Pública de Educação Infantil (Proinfância).

Os dados mostram um aumento significativo no número de creches apoiadas, sobretudo a partir do Programa de Aceleração do Crescimento 2 (PAC-2): de um total de 513, em 2007, passa-se para 1.904 em 2013. Um problema significativo que se tinha antes era que a maioria das creches existentes eram localizadas em áreas urbanas, enquanto que as áreas rurais ficavam completamente descobertas. Dados de 2008 do Ministério da Educação indicavam que do total de crianças matriculadas em creches na educação infantil, 93% delas se encontravam em áreas urbanas. O que significava uma lacuna relevante no meio rural, e que se constituía como mais um limitante para a saída da trabalhadora rural da agricultura familiar do âmbito estritamente doméstico. Com a ampliação no número de creches de forma geral, há conjuntamente a expansão nas áreas rurais.

Entre 2003 e 2012 houve uma ampliação do investimento público em saúde, saneamento, habitação e energia elétrica no meio rural. Sabe-se o quanto isso é importante para alterar as condições de vida das mulheres e, nesse caso, pode se destacar o acesso à água e à energia elétrica, e o impacto que isso tem na diminuição da jornada de trabalho diária das mulheres.

PARTICIPAÇÃO FAZ A DIFERENÇA

Como já assinalado, as políticas públicas para as mulheres rurais são resultado de um intenso processo de mobilização. Da mesma forma as mudanças de postura no Governo Federal a partir de 2003 contribuíram para aprofundar o diálogo com as organizações de mulheres. Fruto desse processo, a própria im-

plementação de tais políticas se deu a partir de processos participativos.

A articulação entre organização da produção e o fortalecimento da auto-organização das mulheres tem sido uma estratégia fundamental. Contribui para a construção de sua autonomia e seu fortalecimento como sujeitos. A organização coletiva, estar juntas, conversando entre mulheres, é relatada como determinante para a construção de autoestima, de sentir-se valorizada, e encorajamento para enfrentar as adversidades cotidianas. A chave passa justamente pela percepção de que os problemas que enfrentam são coletivos e determinados socialmente, ou seja, há a desnaturalização das problemáticas enfrentadas. Com isso se sentem mais fortes para mudarem seu comportamento em casa, ter mais iniciativas e, sobretudo, colocar limites e/ou negociar com outros membros da família a reorganização do trabalho. Além disso, o que aparece como mais potente é quando conseguem ampliar seu grau de autonomia para decidir, por exemplo, ir na *Marcha das Margaridas* em Brasília ou outra atividade que envolva viagem, e ficar fora de casa vários dias. Isso sempre está vinculado a como se vê, frente à autoridade do marido ou outros membros da família, mas também como organiza o trabalho para poder dispor de tempo para outras atividades além do trabalho cotidiano.

CONCLUSÕES

As políticas que foram desenvolvidas a partir de 2013 representam um ponto de inflexão no campo brasileiro. São iniciais, com resultados positivos, mas ainda muito incipientes quando se leva em conta o grau de precariedade, falta de infraestrutura, e o grande número de demandas a serem respondidas. Remarque-se que foram políticas contra-hegemônicas a uma modelo agroindustrial globalizado altamente excludente.

Nesse momento, o Brasil se encontra diante de mudanças bruscas provocadas pelo *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff, em um processo com amplo questionamento sobre sua legitimidade. Michel Temer, ainda no seu período de interinidade, adotou medidas que orientam políticas em sentido contrário ao que estava sendo implementado desde 2003, inclusive com a extinção do MDA. A partir dessa medida, o que era antes o MDA passa a ser uma parte do MDS (Ministério de Desenvolvimento Social) e estão em curso ações que impedem vários agricultores de acessar crédito e outras políticas.

Não há como fazer afirmações muito precisas, mas é evidente o cenário incerto e um forte temor sobre a possibilidade de interromper esse processo ou de ter mudanças drásticas em que não seja possível continuar obtendo resultados positivos como no período anterior. Há que remarcar que uma das características que imprimia a marca desses resultados era a dinâmica participativa, de construção de diálogo que implica, inclusive, em processar tensões e conflitos.

Por outro lado, há um intenso processo de mobilizações por parte dos movimentos sociais, que sempre poderá resultar em novas mudanças na conjuntura e na capacidade de pressionar por manutenção de suas reivindicações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BUTTO, A. (2011). Políticas para as Mulheres Rurais: Autonomia e Cidadania. In: BUTTO, Andrea; DANTAS, Isolda (Orgs.), *Autonomia e cidadania: políticas de organização produtiva para as mulheres no meio rural*. Brasília: MDA.
- BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE) (2014). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Brasília: IBGE.
- CARRRASCO, Cristina (2003). Sustentabilidade humana. In: FARIA, Nalu; NOBRE, Miriam (Orgs.), *A Produção do Viver*. São Paulo: SOF.
- MOURA, Maria da Conceição D.; MORENO, Renata F. C. (2013). A Interdependência das Esferas da Reprodução e Produção na Produção de Indicadores: Reflexões a Partir da Experiência das Mulheres Rurais no Sertão do Apodi. *Mediações - Revista de Ciências Sociais*, v. 18, n. 2, p. 28-45.
- DEERE, Carmen Diana. Os direitos da mulher à terra e os movimentos sociais rurais na Reforma agrária brasileira. *Revista Estudos Feministas*, vol. 12, nº1, p. 175-204. Florianópolis: UFSC.
- DI SABBATO, A; MELO, H. P. (2009). Gênero e trabalho rural 1993/2006. In: BUTTO, A. (Org.), *Estatísticas rurais e a economia feminista: um olhar sobre o trabalho das mulheres*. Brasília: MDA, p.33-120.
- FARIA, Nalu (2011). Mulheres rurais na economia solidária. In: BUTTO, Andrea; DANTAS, Isolda (Orgs.), *Autonomia e cidadania: políticas de organização produtiva para as mulheres no meio rural*. Brasília: MDA.
- FARIA, Nalu (2009). Economia feminista e agenda de lutas das mulheres no meio rural. In: BUTTO (Org.), *Estatísticas rurais e a economia feminista: um olhar sobre o trabalho das mulheres*. Brasília: MDA, 2009, p.11-29.
- GT DE MULHERES DA ANA (2014). *Mulheres e Agroecologia*. Brasília: CONTAG.
- KERGOAT, Danièle (1996). Relações sociais de sexo e divisão sexual do Trabalho. In: LOPES, Marta J. et al. (Orgs.), *Gênero & Saúde*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- KERGOAT, Danièle (2003). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: EMÍLIO, Marli et al. (orgs.). *Trabalho e cidadania ativa para as mulheres:*

desafios para as políticas públicas. São Paulo: Prefeitura Municipal de São Paulo, p. 55-63.

NOBRE, Miriam (2012). Censo Agropecuário 2006 – Brasil: uma análise de gênero. In: BUTTO, A.; ANTAS, I.; HORA, K. (Orgs), *As mulheres nas estatísticas rurais agropecuárias: Experiências em países do Sul*. Brasília. MDA, p. 41-118.

PAULILO, Maria Ignez (1987). O peso do trabalho leve. *Ciência Hoje*, vol. 5, n° 28. Rio de Janeiro. SBPC.

SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA - SOF (2014). *Mulheres Rurais e Autonomia: Formação e Articulação para efetivar políticas nos territórios da Cidadania*. São Paulo: SOF.

SILIPRANDI, E. (2004). Urbanas e rurais. In: RECAMAN, M. et al. (Orgs.), *A mulher brasileira nos espaços público e privado*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.

UNDIME. *Educação Infantil do campo*. Disponível em: https://undime.org.br/uploads/.../phptXNqUK_57a4d1634b89d.pdf

PROPOSIÇÕES LEGISLATIVAS QUANTO A TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL PARA MULHERES NO BRASIL

THÁISSA TAMARINDO DA ROCHA WEISHAUP T PRONI

INTRODUÇÃO

No Brasil e no mundo, cada vez mais mulheres têm assumido postos de trabalho em categorias ditas femininas - como cuidado, ensino e serviços -, bem como nas antes exclusivamente masculinas, como a siderurgia, produção industrial, transportes, direção e comando em grandes empresas, sindicatos e altos cargos públicos. De fato, foram bem-sucedidas as incursões de mulheres em redutos de emprego de homens, como nos serviços de reparação ou nos serviços auxiliares, ramos em que dobrou a presença feminina entre 1985 e 1995, e nos serviços de utilidade pública, nos quais elas passaram de 14% para 21% dos ocupados (GUIMARÃES, BRITO, 2016). As mulheres estão inseridas de forma significativa no comércio e em toda a gama de serviços terceirizados. Entre 1985 e 1995, no Brasil, o engajamento feminino representado pela taxa de atividade das mulheres ampliou-se de 36,9% para 53,4%¹. Essas conquistas no campo do trabalho implicaram no acúmulo de jornadas: profissional e familiar. Conciliar trabalho e família é um dos desafios das mulheres no mundo contemporâneo, já que as mulheres são as cuidadoras quase exclusivas de crianças, idosos e pessoas com deficiência.

1. Dados da PNAD, ver Guimarães e Brito (2016).

No mercado de trabalho, a concorrência entre homens e mulheres também evidencia obstáculos ao trabalho feminino, pois comumente homens são escolhidos para cargos em que as concorrentes são mais qualificadas e, caso sejam contratadas, acabam recebendo salários menores² do que os pares do sexo masculino³.

No Brasil, Helena Hirata (2016) apontou recentemente que as mulheres ganham aproximadamente 30% menos que os homens, entre 20 e 25% menos, na França, e no Japão essa diferença pode chegar até a 50%.⁴

O presente estudo tem, como objeto, o “trabalho da mulher e proposições legislativas”, e como objetivo a análise de iniciativas legislativas, advindas da Câmara de Deputados e do Senado Federal, a partir da década de 1990, no Brasil. Pretende-se contribuir com os debates recentes a respeito do tema, discutindo e apontando parâmetros jurídicos que possam propiciar mudanças significativas para a criação de legislações que mitiguem as desigualdades e que considere a matéria uma questão de justiça social.

A MULHER E O TRABALHO: ASPECTOS GERAIS

As conquistas das mulheres no campo do trabalho sempre foram obtidas graças a sua capacidade de luta e de mobilização, movimento que tem sua origem nos primórdios do capitalismo, quando da inserção de trabalhadoras nas fábricas têxteis da Inglaterra no século XIX. Naquele momento histórico, eram denominadas pejorativamente como “meias-forças” (assim como as crianças). Em consequência, a legislação sobre o trabalho feminino remonta às próprias origens do Direito do Trabalho, sendo a matéria uma das primeiras a constituir uma regulamentação específica, tanto no plano jurídico internacional quanto nacional.

2. Recentemente, Jill Abramson, a primeira mulher a assumir o cargo de diretora executiva de um dos maiores jornais do mundo, o *New York Times*, em 162 anos de existência, foi dispensada ao confrontar o presidente da instituição quando da descoberta de que seu antecessor recebia um salário significativamente maior do que o dela para exercer a mesma função. No mesmo sentido, recentemente, a imprensa internacional (e nacional) noticiou que a atriz norte-americana Robin Wright, uma das protagonistas de uma série de grande sucesso, pleiteou junto à empresa produtora uma equiparação salarial, ao descobrir que o outro protagonista (com a mesma relevância na trama), recebia remuneração maior que a sua. Estes exemplos, obviamente, vieram à tona e chamaram a atenção por referirem-se a figuras públicas, no entanto, o que se tem constatado é que a prática de salários menores às mulheres é ainda, no mundo todo, muito comum.

3. Fenômeno atualmente denominado na literatura das ciências sociais como “labirinto de cristal”, apontando as dificuldades não apenas na ascensão horizontal (teto de vidro), mas também no dia-a-dia do trabalho e na concorrência entre cargos e projetos.

4. Dados divulgados em entrevista concedida por Helena Hirata para a rádio francesa RFI, em 08/02/2016.

Embora submetidas às mais variadas discriminações, não foram poucas as mulheres que lutaram em movimentos sociais inspirados, por exemplo, pela Revolução Francesa (1789), momento em que desempenharam papel decisivo, lutando em favor da liberdade contra a opressão, ajudando a derrubar a monarquia em defesa de melhores condições de vida⁵.

Ao longo do século XIX, algumas mulheres exerceram papel de extrema relevância no surgimento das leis relativas ao trabalho. Foi diante das denúncias de exploração feminina (e infantil) que o Estado sensibilizou-se e interveio, ainda que de forma incipiente, nas condições de trabalho que afetavam os empregados. Na Inglaterra, foi publicado em 1842 o “*Coal Mining Act*”, lei que proibia o trabalho da mulher em subterrâneos; em 1844, o “*Factory Act*”, que reduzia a jornada de trabalho para doze horas e vedava às mulheres o trabalho noturno; em 1878, o “*Factory and Workshop Act*”, que fixava a carga semanal feminina em 55,5 horas na indústria têxtil e em 60 horas nas outras fábricas, excluindo o domingo⁶.

Estas legislações provocaram efeitos ambíguos: por um lado, disciplinaram e restringiram a superexploração do trabalho feminino; por outro, provocaram atitudes discriminatórias contra as trabalhadoras nos ramos industriais. Muitos dos direitos conquistados em face da diferença de sexo, embora necessários, acabaram gerando, ainda que indiretamente, maior discriminação contra o trabalho da mulher. No último quarto do século XIX, à medida que aumentavam as restrições em relação ao trabalho da mulher, a procura por mão-de-obra feminina diminuía consideravelmente, verificando-se, assim, certo movimento de retração da mulher para o lar.

Essa tendência manteve-se por muito tempo. No início do século XX, com o avanço da industrialização e o crescimento dos serviços urbanos, houve uma nova onda de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Contudo, elas continuavam sendo vistas como mão-de-obra barata, dócil, que podia ser sobre-explorada facilmente. Em 1910, quando ocorreu o primeiro congresso internacional de mulheres, em Copenhague, o direito de voto e melhores con-

5. “(...) uma enorme multidão enfurecida de mulheres esfomeadas avançou sobre Versalhes no ato que pôs fim à monarquia (...). E foram as mulheres que tomaram a iniciativa dos atos mais violentos em defesa do pão para os seus filhos” (MURARO, Rose M., *A mulher no terceiro milênio*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2000, apud CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2007, p. 77).

6. BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 30.

dições de trabalho estavam entre as principais reivindicações. Neste congresso foi proposta a criação do “dia das mulheres”⁷.

A reversão daquelas atitudes contrárias à contratação de mulheres foi possível, em especial, por causa das necessidades trazidas pela Primeira Guerra Mundial, que exigiu o trabalho feminino nas fábricas e em vários outros setores de atividade. Gradualmente, foi sendo retirado o caráter de tutela que era imposto sobre o trabalho da mulher. Posteriormente, com a Segunda Guerra Mundial, houve um grande avanço em termos do papel que as mulheres passaram a desempenhar no mercado de trabalho dos países industrializados.

De qualquer forma, a desigualdade entre homens e mulheres no trabalho não foi eliminada. A organização do trabalho característica do *fordismo* – trabalho repetitivo e padronizado, com ambientes de trabalho mais limpos e seguros – possibilitou às mulheres voltarem às fábricas, mas não no mesmo patamar dos homens: elas agora tinham empregos menos vulneráveis, no entanto, ainda ocupavam as funções pior remuneradas. E, mesmo com a introdução do *toyotismo* – fábricas enxutas e linhas de produção mais eficientes –, a situação não se alterou muito. De acordo com Laís Abramo e Marianela Armijo, os processos de modernização tecnológica e organizacional não proporcionaram às mulheres, de um modo geral, acesso a novas profissões ou a postos de trabalho melhor remunerados ou com maior responsabilidade. Na América Latina, a partir do momento em que a qualificação passou a ser imprescindível para a manutenção do emprego, as mulheres foram, novamente, colocadas em posição secundária no mercado de trabalho⁸.

Segundo o sociólogo italiano Antonio Negri, estes movimentos de atração e repulsa de trabalhadoras mulheres no mercado de trabalho qualificado e produtivo refletem, ao fim das contas, uma inserção definitiva da mulher no mundo do trabalho. Assim, atualmente estaríamos vivendo a *era da feminilização do trabalho*, momento em que a feminilidade estaria se tornando o ele-

7. Cf. UNITED NATIONS. *International Women's Day*, 1997. O Dia Internacional da Mulher, 8 de março, só foi definido pela ONU em 1975. Uma explicação sobre a origem do movimento sugere que no congresso internacional de 1910 foi marcada a primeira comemoração do dia da mulher para 19 de março de 1911. Poucos dias depois, houve um trágico incêndio, ocorrido em 25 de março de 1911 numa fábrica têxtil em New York, no qual morreram 146 trabalhadores, sua grande maioria composta de mulheres, vítimas de más condições de trabalho e descaso dos patrões. Esse episódio ficou marcado no imaginário coletivo. Posteriormente, houve uma greve de operárias russas contra a fome e a guerra, em 8 de março de 1917, que serviu como estopim para a revolução contra o czar.

8. ABRAMO, Laís; ARMIJO, Marianela. Cambio tecnológico y el trabajo de las mujeres. *Revista Estudios Feministas*, vol. 5, n. 1, 1997.

mento decisivo no campo antes reservado ao homem, o trabalho produtivo, apesar de momentos alternados de alta ou baixa inserção. Nesse raciocínio, apesar de ainda não terem alcançado uma equiparação, as mulheres se tornam, daqui para frente, “hegemônicas na biopolítica pós-moderna”.⁹

Há dois planos, portanto, em que se constata o estágio das relações de trabalho para as mulheres: a conquista definitiva do espaço feminino na reprodução material (e intelectual) e o plano ainda em construção do *trabalho sob a condição feminina*. Condição assim empregada para denominar não segundo a teoria geral dos atos jurídicos, mas enquanto posição social e institucional contingente aos que se encontram, sob o impacto da discriminação à mulher.

De acordo com Antônio Rodrigues Freitas Junior¹⁰, para abordar o problema da discriminação da mulher, deve-se considerar que, com a evolução das legislações relativas à igualdade de gênero e participação da mulher no mercado de trabalho, a questão da isonomia neste tema revela duas nuances: a igualdade formal e a substantiva, no sentido de, respectivamente, se referir à materialidade conceitual do direito e depois à “dimensão criadora”, substantiva deste mesmo direito. Como corolário, entendemos que a regulamentação, por si, não constitui passaporte de entrada da mulher ao mercado de trabalho sob as mesmas condições dos homens trabalhadores. As condições permanecem assimétricas e a equalização destas características é um trabalho constante e atual. Chegou-se a argumentar, inclusive, no Brasil, que uma das causas dessa assimetria se baseava na menor qualificação da mulher em relação aos homens, o que, felizmente, se encontra quase que totalmente superado.

Importa notar que toda a evolução social relativa ao tema contrariou uma visão da própria comunidade jurídica (magistrados, procuradores, advogados e legisladores) de que o problema do trabalho da mulher era um problema de “minoría” (algum tratamento semelhante às minorias étnicas), e que seria tratável, por vezes, pela própria mulher, por meio de suas “novas atitudes”, resultantes do perfil da mulher moderna, diga-se, preparada e treinada.

Ainda segundo Freitas¹¹, comumente figuraram explicações que tendiam a devolver à mulher as causas da desigualdade. Assim surgem argumen-

9. NEGRI, Antonio. A feminização do trabalho. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 14.jun.1998, Seção Autores, p. 1.3.

10. Cf. FREITAS JR, Antonio Rodrigues de. O trabalho feminino no Brasil. *Revista Jurídica do trabalho*, ano 1, n. 3, out./dez. 1988.

11. Op.cit.

tos no sentido de que é no mercado, mediante procedimentos de capacitação e habilitação adequados, que a mulher (re)aprenderia seu papel de cidadã e de trabalhadora competitiva, desde que assegurados os contornos da isonomia e restabelecida a equivalência de direito entre os sexos, suprimindo em vez de ampliando o estatuto protetor especial à mulher, num mecanismo de plena competição com a mão-de-obra masculina.

Os fatos econômicos e sociais comprovaram, finalmente, que tais afirmações são frágeis e simplistas. A inserção das mulheres em cargos altamente qualificados, no ramo privado e público, por si, desbanca boa parte desta argumentação.

EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO NO BRASIL: CONSTITUIÇÕES E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Uma retrospectiva das lutas para valorizar e proteger o trabalho da mulher no Brasil talvez não difira de forma substantiva de outras experiências internacionais, mas certamente é marcada por recortes específicos, condizentes com a história do país. A legislação pertinente ao trabalho da mulher se harmonizou, em partes, com as transformações que o tema sofreu ao longo das décadas.

Digamos que a história do trabalho da mulher no Brasil pode ser dividida em eras ou épocas definidas por marcos jurídicos¹². Numa primeira fase, a mulher era excluída do mundo do trabalho e confinada no lar sob dominação masculina, ou tinha uma participação econômica tutelada – este período vai desde o ordenamento da República Velha (1891) até a Revolução de 1930. Na segunda fase, pode-se dizer que começa a emancipação legal e a proteção do trabalho da mulher: este período se inaugura com a Constituição de 1934 e, em particular, a promulgação da CLT (1943), indo até o momento de transição aberto pela Nova República (1985). A terceira onda, sob esta ótica, corresponde à consolidação dos direitos sociais, à ênfase na igualdade no trabalho e à maior efetividade da atuação das mulheres como atores sociais: este período parte da promulgação da Constituição Cidadã de 1988 e segue até os dias de hoje.

12. Esta ideia de “eras” ou “ondas” foi apresentada pela Professora Léa Calil. Cf. CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da mulher*: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século. São Paulo: LTr, 2000.

No Brasil, conforme apontam Ellen Hardy e Maria José Osís¹³, muito embora as mulheres representassem um enorme contingente de mão-de-obra empregada na indústria brasileira no final do século XIX e início do século XX, leis que protegessem o seu trabalho somente foram efetivadas muito mais tarde. Em 1923, surge um decreto regulamentando o trabalho feminino (em especial em relação à sua condição de mãe) em todo o país. É um verdadeiro marco legislativo de nossa história, conforme informam Hardy e Osís:

“O Decreto n. 16.300, de dezembro de 1923, determinava, nos artigos 348 e 350, que os estabelecimentos industriais e comerciais em que houvesse trabalhadoras que estivessem amamentando seus filhos deveriam proporcionar-lhes a possibilidade de fazê-lo. Estipulava, também, que deveria haver creches ou salas de amamentação localizadas próximo a esses estabelecimentos, onde as mães poderiam amamentar duas ou três vezes por dia em intervalos regulares”¹⁴.

Mas é apenas na Constituição de 1934 que se menciona a proteção à maternidade e também à infância. Em seu artigo 138, nos incisos “c” e “f”, essa Constituição dizia que incumbia à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas: c) amparar a maternidade e a infância; e f) adotar medidas legislativas e administrativas tendentes a restringir a morbidade e a mortalidade infantis. As Constituições que se seguiram mantiveram basicamente o mesmo espírito a respeito da proteção à maternidade e à infância, denotando preocupação básica com a conciliação entre trabalho e família. A proteção à mulher trabalhadora, mãe e amamentante passou, assim, a fazer parte de nossas leis máximas, como parte integrante do que se convencionou, em nossa sociedade, chamar de “pacote social” nas Constituições. Este movimento ocorreu a despeito da resistência dos empregadores, que vieram a se sentir ameaçados pela “abrangência” exagerada de tais cláusulas em textos constitucionais. Porém, tal elevação constitucional permitiu que tais direitos fossem, de fato, efetivados e respeitados, consolidando o novo formato do novo Estado Democrático de Direito que se solidificou com a Constituição de

13. HARDY, Ellen E.; OSIS, Maria José. *Mulher, trabalho e amamentação: legislação e prática*. Campinas: Editora da Unicamp, 1991.

14. HARDY; OSIS, Op. Cit., p. 51.

1988. O reconhecimento, nas constituições brasileiras, da proteção à maternidade como um direito social também simbolizou a grande influência destes movimentos internacionais no ordenamento nacional, assim como a inclusão de outros direitos chamados, mais tarde, “direitos de segunda geração” (ou segunda dimensão)¹⁵.

Parece oportuno recuar no tempo para mencionar, brevemente, aspectos que ajudam a visualizar momentos de inflexão. Inicialmente, é preciso lembrar que o texto constitucional de 1824 não se refere especificamente ao trabalho da mulher, mas menciona que a lei seria *igual para todos* (art. 178, XII). Note-se, apenas uma parcela restrita da população tinha acesso aos direitos civis e políticos. Já o texto de 1891, ao assegurar o princípio da igualdade e abolir as regalias de nobreza, trouxe avanços no que se refere à inclusão de parcela maior da população na ordem legal, porém, omitiu-se em relação ao trabalho da mulher.

A Constituição de 1934 significou um verdadeiro avanço neste aspecto, ao dispor sobre igualdade de salários entre homens e mulheres, proibição de trabalho em condições insalubres, assistência médica e sanitária à gestante, descanso antes e depois do parto sem prejuízo do salário e do emprego. Este diploma foi um marco, porque destacou os até então não mencionados direitos de maternidade. Além da garantia do descanso remunerado, outros foram os direitos vislumbrados, como previdência em favor da maternidade e infância, impondo contribuições específicas da União, estados e municípios para tanto (1% da arrecadação tributária). Já a Constituição de 1937 (que deu sustentação ao Estado Novo) retrocedeu na concessão de igualdade de salários entre homens e mulheres, autorizando um desfavor de 10% para estas, mantendo os demais dispositivos protetivos.

Assim como a Carta de 1934, as de 1946 e 1967, inclusive a emenda de 1969, em seus artigos 158, III e 165, III, proibiam salários diferentes entre homens e mulheres, além de assegurarem todos os outros direitos concedidos anteriormente. Mas o grande destaque da Constituição de 1967 é que ela **inovou**, à medida que proibiu a diferença de critérios de admissão por motivo

15. Na perspectiva de Norberto Bobbio, direitos de primeira geração incluem: liberdades individuais, públicas e direitos políticos; direitos de segunda geração: direitos sociais, culturais e econômicos; direitos de terceira geração: preservação ambiental e direito dos consumidores; direitos de quarta geração: ligados ao patrimônio genético humano. BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

de sexo, cor e estado civil, e assegurou a aposentadoria à mulher após trinta anos de contribuição.

A Constituição Cidadã de 1988 assegurou, em seu artigo 5º, I, a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, proibindo diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, estado civil, idade e cor. Alongou a licença-maternidade de 90 para 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, inclusive para as domésticas, avulsas e rurais. Outro avanço importante, uma conquista no campo dos direitos sociais, foi a garantia do emprego da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, vedando a sua dispensa neste período. Além disso, o salário-maternidade foi estendido à empregada doméstica e à avulsa, por força do artigo 7º, parágrafo único, tendo como fonte de custeio a Previdência Social. Em 1994, a segurada especial passou a ter direito ao salário-maternidade (um salário mínimo), desde que comprove a atividade rural, ainda que de forma descontínua, nos doze meses anteriores ao início do benefício, conforme artigo 39 da Lei n. 8.213, com redação atual da Lei 8.861 de 1994. Encontram-se excluídas as estagiárias e autônomas, embora sejam seguradas obrigatórias da Previdência Social.

Por fim, é importante enfatizar que o Brasil, assim como vários outros países, sofreu grande influência de organismos internacionais para que criasse uma regulamentação protetiva à mulher, mas tal influência não explica o salto na proteção constitucional oferecida especificamente no caso da licença-maternidade. De fato, o desenvolvimento econômico e a consolidação da democracia podem ajudar a viabilizar avanços significativos nesta área, mas igualmente não explicam o estágio alcançado. Foi necessária a presença de forças políticas favoráveis para que a resistência fosse vencida e houvesse um avanço significativo nesta direção.

PROPOSIÇÕES LEGISLATIVAS RECENTES (1990-2014)

A década de 1990 representou um marco de concretização para muitos aspectos do trabalho da mulher que haviam sido afirmados pela Constituição. Foi um momento histórico importante para a acomodação, por assim dizer, de novas realidades e novos direitos no mercado de trabalho. Ainda havia um receio geral, proclamado por uma classe empresarial conservadora (embora infundado

e depois desbancado), de que a mulher, com suas conquistas, seria ainda mais discriminada na concorrência de mercado e de que a contratação do homens seria massacrante. Dados do Ministério do Trabalho mostraram uma crescente contratação de mulheres com registro em carteira, em todas as categorias profissionais, mesmo no período de retração do emprego formal nos anos 1990¹⁶.

Assim, do ponto de vista do direito interno, várias proposições surgiram dando conta de adequar os princípios constitucionais à realidade prática. Projetos de lei, leis ordinárias, propostas de emendas constitucionais de um lado e, de outro (do ponto de vista das relações privadas), normas em convenções e acordos coletivos de trabalho, procuraram integrar as tutelas ao trabalho feminino.

Do ponto de vista internacional, nas últimas duas décadas, as normas regulamentadas pela OIT representaram grande avanço, inspirando ordenamentos nacionais em todo o mundo e vinculando países signatários ao tratamento de diversos aspectos, como trabalho noturno, trabalho em condições insalubres, perigosas, licença-maternidade, entre outros.

Atualmente, o Brasil possui 7 convenções ratificadas a esse respeito: emprego de mulheres nos trabalhos subterrâneos das minas (n. 45), trabalho noturno das mulheres ocupadas na indústria (n. 89), igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor (n. 100), proteção à maternidade (n. 103), discriminação em matéria de emprego e ocupação (n. 111), peso máximo das cargas (n. 127) e trabalho noturno (n. 171).

É propício informar que o Tribunal Superior do Trabalho - TST - também editou súmulas versando a respeito do trabalho feminino durante o mesmo período, reafirmando posicionamentos constitucionais e esclarecendo divergências surgidas ao longo de disputas judiciais nas instâncias da Justiça do Trabalho.

A Súmula n. 244 esclarece, por exemplo, que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente de estabilidade. E, ainda, que a garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabi-

16. De acordo com a RAIS, a participação das mulheres no emprego formal passou de 33,9% em 1988 para 39,1% em 1999 (PRONI, 2013, p. 44).

lidade, caso contrário, a trabalhadora fará jus apenas aos salários de direitos relativos ao período da estabilidade.

O entendimento quanto à estabilidade sofreu uma evolução interessante. No ano 2000, foi inserido no texto da Súmula a antiga Orientação Jurisprudencial n. 196, cujo teor esclarecia que a empregada não tinha direito à estabilidade na vigência do contrato de experiência, visto que seu término não caracterizava dispensa arbitrária (antiga Súmula n. 260).

Quanto à reintegração, a Súmula anterior, estabelecida pela Resolução Administrativa 18/85, trazia em sua redação: “A garantia de emprego à gestante não autoriza a reintegração, assegurando-lhe apenas o direito a salários e vantagens correspondentes ao período e seus reflexos”.

Naquele contexto (de um progresso ampliativo), o entendimento firmado pela Súmula n. 244, embora não fosse totalmente inovador, trazia mudança positiva, já que reconhecia o direito da gestante à reintegração no emprego e não meramente a indenização do período.

Atualmente, recente modificação no entendimento da estabilidade da gestante alterou a redação da Súmula referida para concedê-la mesmo nas hipóteses de contrato por prazo determinado.¹⁷

A respeito das proposições legislativas no período, é possível afirmar que, em geral, versam sobre três eixos básicos: proteção à gravidez e à maternidade, medidas contra discriminação no emprego (igualdade) e proteção ao assédio sexual.

PROPOSIÇÕES DE INICIATIVA DA CÂMARA DOS DEPUTADOS:
PROTEÇÃO À GRAVIDEZ E À MATERNIDADE, MEDIDAS CONTRA
DISCRIMINAÇÃO NO EMPREGO E ASSÉDIO SEXUAL

A atividade legislativa da Câmara dos Deputados no que concerne as relações de trabalho e previdência da mulher foi bastante diversificada no período analisado. Muitos projetos de lei foram arquivados, apesar da boa intenção e de alguns conteúdos relevantes. Alguns projetos propostos versavam a respeito do mesmo objeto, indicando uma disputa política pela titularidade da norma a ser criada. Não é novidade que muitos direitos são concretizados a partir de

17. Súmula n. 244 do TST, inciso III, publicada em setembro de 2012 e alterada na Sessão do Tribunal Pleno realizada em 14 de setembro de 2012.

disputas nas arenas políticas e não apenas como fruto originário do exercício do mandato de um representante popular ou de mobilizações de classe (ver Quadro 1, p. 235).

Alguns projetos de lei versando sobre a licença-maternidade à mãe adotante foram declarados “prejudicados” pela lei posterior que englobou vários outros projetos sobre o mesmo tema: a Lei 10.421/2002. Anteriormente, nenhuma norma havia vislumbrado o direito à licença-maternidade à mãe adotante, que ficava marginalizada da legislação. Havia, à época, entendimentos jurisprudenciais diversos, que ora reconheciam, ora não o direito de licença-maternidade à adotante, à luz do art. 7º da Constituição. As garantias no trabalho estavam atreladas à mãe grávida e amamentante, expressamente limitante à condição biológica da maternidade, mesmo em face da Constituição de 88, cujo artigo 227, VII, § 6º, veda a prática discriminatória entre filhos naturais e adotivos.¹⁸

No entanto, apenas com o advento da citada Lei 10.421 de 2002, este cenário começou a ser modificado, à medida que esta lei versou sobre a concessão de licença e salário maternidade para as empregadas adotantes. Embora esta legislação signifique um avanço extraordinário em relação ao vácuo legislativo que antes imperava, tal iniciativa foi sancionada já com máculas de constitucionalidade, objeto de pesadas críticas dos juristas e pesquisadores do Direito do Trabalho. A lei condicionava o período de gozo da licença-maternidade à adotante de acordo com a idade do adotado. Excetuando-se a criança de até 1 ano (cujo o período da licença é o mesmo das empregadas gestantes), há redução do prazo à metade (ou seja, 60 dias), se o mesmo tiver entre 1 e 4 anos. Ainda mais sensível é a redução do período de gozo da licença se o adotado possuir de 4 até 8 anos: exatos $\frac{1}{4}$ do período concedido à mãe biológica, ou seja, apenas 30 (trinta) dias. E, lastimavelmente, não havia previsão de licença à empregada que adotasse criança com idade superior a 8 anos (ASSUNÇÃO, 2007).

Felizmente, em 2009 foi editada a Lei n. 12.010 de 29 de julho, que modificou esta perspectiva no plano nacional. A referida lei, que também trata da sistemática da adoção em si, repara a injustiça concedendo à mãe adotante

18. Art. 227, VII, §6º. Os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação (grifos meus).

licença-maternidade semelhante à concedida à mãe biológica, quando reafirma os princípios da igualdade, da proteção integral e do interesse superior da criança e do adolescente (art. 100). Por fim, a Lei revoga o §1º e o §3º do art. 392-A da CLT.

Um dos trabalhos de destaque na atividade legislativa do período é o projeto denominado “Lei da Igualdade”. Há dois projetos similares que, inclusive, estão tramitando em apenso¹⁹: os PLs n. 4857/2009 e n. 6653/2009, dos deputados Valtenir Pereira (PSB/MT) e Alice Portugal (PCdoB/BA), respectivamente.

O primeiro versa sobre mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher, garantindo as mesmas oportunidades de acesso e vencimentos, nos termos dos arts. 1º, inciso III, 3º, I e IV, bem como arts. 4º, incisos II e IX e 5º, inciso I, da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; e dá outras providências. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 1940, tipificando o crime de discriminação de gênero contra a mulher, com pena de detenção e multa.

O outro projeto, da deputada Alice Portugal, versa sobre mecanismos para garantir a igualdade entre mulheres e homens, para coibir práticas discriminatórias nas relações de trabalho urbano e rural, bem como no âmbito dos entes de direito público externo, das empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias, amparando-se na Constituição da República Federativa do Brasil - inciso III, de seu art. 1º; inciso I, do seu art. 5º; caput do seu art. 7º e seus incisos XX e XXX; inciso II, do § 1º, do inciso II, do § 1º, do art. 173 -, bem como em normas internacionais ratificadas pelo Brasil, e dá outras providências.

Ao compararmos na íntegra os dois projetos apresentados, verificamos que o último é mais abrangente, de forma a estender todas as coibições da discriminação nas relações de trabalho ao âmbito rural, integrando, ainda, as normas internacionais sobre a matéria. Como os dois projetos tramitam em

19. Tramitação em apenso significa que os projetos estão fisicamente unidos e percorrem assim as fases do processo legislativo, de forma a originar uma lei posterior única, tendo em vista que versam sobre a mesma matéria.

apenso, a lei que se originará deste processo legislativo certamente abrangerá as matérias discriminadas em ambos, significando um ganho substancial ao trabalho feminino.

Em relação ao PL 6653/2009, o Estado, os sindicatos e as empresas devem ser responsáveis pela aplicação da nova lei, desenvolvendo mecanismos que permitam sua concretização. No art. 17, por exemplo, fica definido que as empresas deverão incorporar o respeito à igualdade de tratamento entre mulheres e homens como um valor organizacional, devendo, para tanto, adotar medidas preventivas e planos de ação para a eliminação de quaisquer práticas discriminatórias nas relações de trabalho²⁰.

Por fim, os projetos nº 2493/96, 62/99, 1831/99, 3752/04, 3863/04 e 848/07 versam sobre o assédio sexual. Os três primeiros foram arquivados. O PL 3752/04 aguarda despacho da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, desde 2004. O mesmo altera o Código Penal e ajudaria a criminalizar não apenas o superior hierárquico, mas colegas de trabalho, contribuindo como um todo para a proteção da mulher em casos de abusos, insinuações, situações constrangedoras e etc. No mesmo sentido está orientado o PL 848/07. O PL 3863, por sua vez versa sobre o tema na Administração Pública, no entanto, encontra-se arquivado, já que a matéria tratada encontra-se com problemas de constitucionalidade.

PROPOSIÇÕES DE INICIATIVA DO SENADO:
 PROTEÇÃO À GRAVIDEZ E À MATERNIDADE,
 MEDIDAS CONTRA DISCRIMINAÇÃO NO EMPREGO
 E ASSÉDIO SEXUAL

A atividade legislativa do Senado Federal no período analisado não traz muitas inovações propositivas, havendo, por vezes, coincidência com as matérias tratadas pela Câmara dos Deputados (ver quadro p. 233).

Muitos desses projeto de leis encontram-se arquivados, tendo em si boa matéria para discussão, mas nenhum resultado prático, como foram os pro-

20. Outro aspecto interessante é que o projeto cria um selo distintivo às empresas que se destaquem na aplicação de políticas de igualdade de tratamento e de oportunidades para trabalhadoras e trabalhadores. O selo distintivo será reconhecido como um indicador de prática de igualdade de gênero e poderá ser utilizado pela empresa para fins comerciais e publicitários. Este selo seria fornecido pelo Estado, por meio de suas instituições públicas do trabalho.

jetos dos senadores Mário Covas e Fernando Henrique Cardoso, de 1991 e 1992, ambos dispendo sobre a proteção ao trabalho da mulher. Outro projeto com o mesmo objeto foi proposto pelo Senador Teotônio Vilela Filho, mas “morreu na praia”, pois foi praticamente abandonado pelo autor que, notificado para apresentar emendas em 5 dias, deixou de cumprir o prazo. Assim prejudicado, sua tramitação foi encerrada.

Entre os projetos de destaque estão os que ampliam a licença paternidade e maternidade ou preveem algum afastamento temporário.

Destaque para o PL 2220/2011, que altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 para dispor sobre o salário-maternidade devido às seguradas mães de prematuros extremos, concedendo o salário-maternidade às mulheres durante todo o período necessário ao acompanhamento hospitalar do recém-nascido.

O PL 524/2011 apresenta uma inovação ao alterar a Lei nº 8.036/90, para dispor sobre a multa incidente sobre o montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) durante a vigência do contrato de trabalho, na hipótese de tratar-se de mulher chefe de família.

Outro projeto bem-vindo é o PL 182/2012, que altera o art. 473 da CLT, para prever a possibilidade de ausência do empregado ao serviço por até 7 (sete) dias por motivo de doença em pessoa da família. Como é sabido, as mulheres são, em sua maioria, as cuidadoras de idosos e pessoas da família que sofrem algum tipo de doença crônica, em especial as crianças e parentes alcóoltras. Esse projeto também é significativo por propiciar aos parceiros dividirem essa responsabilidade de cuidados, uma vez que permite que essa licença seja gozado pelos homens. É um marco importante de direitos de conciliação entre trabalho e família e equilíbrio das responsabilidades entre homens e mulheres.

Em matéria de saúde, mais recentemente, o PLC 76/2014 se tornou lei, de nº 13.287/2016, um dos últimos atos sancionados pela presidenta Dilma Rouseff. A lei proíbe trabalho da gestante ou lactante em atividade insalubre, garantindo prestação do trabalho em local saudável, durante esse período especial. A utilização de equipamentos de proteção individual não retira a validade da legislação e seu veto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

*“As leis encontram sempre em seu caminho as paixões e os preconceitos dos legisladores. Algumas vezes, elas passam através deles e tingem-se com suas cores; outras vezes ficam junto deles e a eles se incorporam.”*²¹

A necessidade jacente de manutenção do emprego e da renda associada ao enfrentamento dos obstáculos nas relações de trabalho tem caracterizado a luta das mulheres trabalhadoras nas últimas décadas. Cada sociedade possui uma maneira particular de tratar o tema; cada época traz seus desafios, seus mitos, suas promessas. Tendo em vista a complexidade do tema, não é tarefa fácil encontrar consensos, sendo mais instigante evidenciar as polêmicas. De qualquer forma, deve-se dizer, ainda em tempo, que todos os dados produzidos e as informações e ideias compartilhadas neste trabalho não encerram e tampouco são totalizadoras da grandeza apresentada pelo tema.

O tema explorado é de relevância social e merece um tratamento de igual responsabilidade. O combate à discriminação no mercado de trabalho, a proteção à maternidade e a proteção contra assédio sexual constituem prioridades.

No Brasil, além da ratificação das convenções da OIT, a Justiça do Trabalho, em diversas decisões, entendimentos e jurisprudência consolidada, traduziu a importância destes institutos e assegurou a efetividade da prestação jurisdicional às mulheres.

Por sua vez, a negociação coletiva impactou fortemente a efetividade da proteção dessas garantias, trazendo em suas pautas assuntos como a proteção à maternidade, flexibilidade na jornada, garantia no emprego além do assegurado em lei, e licenças médicas para a realização de tratamentos e exames especiais, todas condições que ajudam a acomodar os múltiplos interesses e as diversas responsabilidades da mulher trabalhadora. É inegável a importância do movimento sindical para a luta das trabalhadoras e para a história das conquistas de direitos das mulheres no trabalho em âmbito nacional, vide o peso destas mobilizações no contexto da Constituinte e na aprovação da Lei 11.770/2008, por exemplo.

21. MONTESQUIEU. *Do Espírito das Leis*. Série Ouro. São Paulo: Martin Claret, 2006, p. 604.

Os projetos de lei apresentados pelos deputados e senadores mostraram que existe uma preocupação crescente com a manutenção da mulher no mercado de trabalho, com a conciliação entre trabalho e família e com os riscos do assédio sexual. Mas ainda é pouco.

Apesar das normas em vigor atualmente, não se pode esquecer a preocupante realidade que se traduz num problema social atual: o problema da informalidade. Infelizmente, grande parcela de mulheres trabalhadoras não é amparada por estas legislações, pois integrantes do mercado informal, cada vez mais crescente no Brasil. Nenhum projeto analisado versou sobre a matéria do emprego informal feminino. A transformação das relações de trabalho e previdência relativos à mulher carece de uma adequação mais realista, com normas factíveis e sustentáveis e não apenas textos “bonitos”, que acabam sendo arquivados na Câmara ou no Senado.

Outros temas que mereciam ser objetos de proposição e não foram, ou foram apenas superficialmente, são as famílias monoparentais ou aquelas que dependem exclusivamente do trabalho da mulher (com apenas um projeto em tramitação).

Antes de encerrar, é preciso enfatizar a crença na ideia (utópica, para mim) de que o processo legislativo resolverá as questões sociais. As leis amparam, ajudam, apontam caminhos e punem, mas não são capazes, por si sós, de realizarem as transformações que são próprias das lutas políticas e de classes. As arenas de transformação não são apenas os plenários do Congresso. É preciso, antes disso, haver movimentos, pressão, discussão, participação dos atores sociais.

Uma lei é eficaz quando cumprida a sua função social.

Boa parte da doutrina do Direito atual divide a efetividade em efetividade jurídica e efetividade social. A efetividade jurídica se verifica quando a norma tem nos limites objetivos todos os seus elementos: hipótese, disposição, sanção; podendo assim produzir efeitos desde logo no ordenamento, possibilitando a aplicação de sanções. Já a efetividade social de uma norma ocorre quando a mesma é respeitada por boa parte da sociedade, existindo assim um reconhecimento do Direito por parte desta e um amplo cumprimento dos preceitos normativos. É da utilização dos conceitos de efetividade jurídica e de efetividade social que se extrai o alicerce para a utilização do termo *eficácia*

da proteção e para a medição desta mesma eficácia. A eficácia social é a principal virtude que se pode extrair da atividade do legislador: uma norma que transforme a realidade e produza justiça.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, Laís; ARMIJO, Marianela (1997). Cambio tecnológico y el trabajo de las mujeres. *Revista Estudos Feministas*, vol. 5, n. 1, p. 31-67. Rio de Janeiro: Instituto de Filosofia e Ciências Sociais - UFRJ.
- ABRAMO, Laís; RANGEL, Marta (2005). *Negociação coletiva e igualdade de gênero na América Latina*. Brasília: OIT. (Cadernos GRPE n. 1)
- BARROS, Alice Monteiro de (1995). *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr.
- BOBBIO, Norberto (2004). *A era dos direitos*. (nova ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.
- _____ (2008). *Direito e poder*. São Paulo: Editora UNESP.
- CALIL, Léa Elisa Silingowschi (2000). *História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: LTr.
- CANTELLI, Paula Oliveira(2007). *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS (2003). *Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher: 1996-2000*. São Paulo: DIEESE.
- FREDIANI, Yone (2004). *Licença-maternidade à mãe adotante: aspectos constitucionais*. São Paulo: LTr.
- FREITAS JR, Antonio R.; SANTOS, Enoque R. dos (coords.); CAVALCANTE, Jouberto de Q. P. (org.) (2009). *Direito coletivo do trabalho em debate*. Rio de Janeiro: Ed. Lumen Juris.
- FREITAS JR, Antonio Rodrigues de (org.)(2006). *Direito do trabalho e direitos humanos*. São Paulo: BH Editora e Distribuidora de Livros.
- FREITAS JR, Antonio Rodrigues de (1988). O trabalho feminino no Brasil. *Revista Jurídica do trabalho*, ano 1, n. 3, pp. 211-237. Salvador/Lisboa.
- HARDY, Ellen E.; OSIS, Maria José M. D. (1991). *Mulher, trabalho e amamentação: legislação e prática*. Campinas: Editora da Unicamp.

HIRATA, Helena (2010). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Ed. Unesp.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609. Rio de Janeiro: Fundação Carlos Chagas.

HOBBSAWM, Eric J. (2008). *Mundos do trabalho*. São Paulo: Paz e Terra.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (2009). *Indicadores sociodemográficos e de saúde no Brasil*. Rio de Janeiro: IBGE.

MARTINS, Sergio Pinto (2009). Prorrogação da licença-maternidade por 60 dias. *Repertório IOB de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário*, n. 3, p. 97-94.

_____ (2009). *Convenções da OIT*. São Paulo: Atlas.

_____ (2010). *Comentários às súmulas do TST*. 8. ed. São Paulo: Editora Atlas.

NEGRI, Antonio (1998). A feminização do trabalho, *Folha de São Paulo*, Seção Autores, p. 1.3. São Paulo, 14.jun.1998.

NUNES, Rizzatto (2009). *Manual de filosofia do direito*. 2. ed. São Paulo: Saraiva.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2011). *Negociação de cláusulas de trabalho relativas à igualdade de gênero e raça: 2007-2009*. Brasília: OIT; São Paulo: Dieese.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2010). *La maternidad en el trabajo: examen de la legislación nacional*. 2. ed. Ginebra: OIT.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (2010). *Relatório de Desenvolvimento Humano 2010*. New York: PNUD.

PRONI, Marcelo W.; ROCHA, Thaíssa Tamarindo da (2010). A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil, *Revista da ABET*, v. IX, n. 1, p. 11-33. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho.

ROCHA, Thaíssa Tamarindo da (2007). *Promoção do trabalho decente no limiar do século XXI: velhos obstáculos, novos paradigmas*. Campinas: IE-Unicamp. (Monografia, Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo).

THOME, Candy Florencio (2009). *Direitos de conciliação entre trabalho e família: licença-maternidade e licença-paternidade*. São Paulo: LTr.

UNITED NATIONS (1997). *International Women's Day: looking back*. Women Watch; United Nations Department of Public Information, January 1997. Disponível em:

<http://www.un.org/womenwatch/feature/iwd/history.html>. Acessado em Jan. 2012.

Sites consultados

<http://www2.camara.leg.br>

<http://www.senado.gov.br>

<http://www.diap.org.br>

<http://www.tst.jus.br>

<http://www.spm.gov.br>

Quadro 1 - Evolução das proposições* do Senado Federal 1990-2014 (continua)

PL ou PEC	Iniciativa	Ementa/Conteúdo	Status
PL n. 4988/1990	Ismael Wanderley - PTR/RN	Disciplina direitos dos trabalhadores rurais, e em especial, propõe a proteção ao mercado de trabalho da mulher trabalhadora.	Arquivado em 1991.
PL n. 104/1991	Rita Macata - PMDB/ES	Concede à mãe adotiva o direito de licença maternidade de 90 dias ao adotar recém-nascido com até 06 meses de idade e 30 dias de licença paternidade ao pai adotivo, no caso de falecimento da mãe adotiva, durante os primeiros 06 meses de vida da criança.	Projeto retirado a pedido da autora em 1992.
PL n. 2557/1992	Jutahy Magalhães - PSDB/BA	Concede à mãe adotiva proteção à maternidade, com afastamento de 90 dias.	Declarada sua prejudicialidade pela Lei posterior que englobou vários outros projetos sobre o mesmo tema: Lei 10.421/2002.
PL n. 4830/1994	João Faustino - PSDB/RN	Propõe nova redação ao art. 401 da CLT, instituindo multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) ao empregador que infringir norma de proteção ao trabalho da mulher, sob aplicação do Ministério do Trabalho.	Arquivado em 1995.
PL n. 2493/1996	Marta Suplicy - PT/SP	Altera a CLT, incluindo o assédio o assédio sexual omo justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.	Arquivado em 1999.
PL n. 62/1999	Iara Bernardi - PT/SP	Inclui a prática de assédio sexual a empregado subordinado como justa causa para rescisão do contrato, permitindo à vítima pleitear a devida indenização e/ou mudança de local de serviço.	Apensado ao PL 1831/99. Em 2005, enviado ao Senado Federal, através do Of. PS-GSE 544/05.
PL n. 1831/1999	Maria Elvira - PMDB/MG	Altera os arts. 482, 483 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o assédio sexual nas relações de trabalho.	Apensado ao PL 62/1999. Após, arquivado pela própria Câmara dos Deputados, em 2013.
PL n. 3752/2004	Coronel Alves - PL/AP	Dá nova redação ao art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, Código Penal. Estabelece a pena de detenção de 6 (seis) meses a 1 (hum) ano para o crime de assédio sexual quando o autor não for superior hierárquico, penalizando o igual ou o subordinado. Altera a Lei nº 10.224, de 2001.	Aguardando despacho da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, desde 2004.
PL n. 3863/2004	Carlos Neder/ PFL/RJ	Dispõe sobre o assédio sexual no âmbito da Administração Pública e dá outras providências.	Devolvido o projeto ao autor, por contrariar o dispositivo no artigo 61, § 1º, Inciso II, alínea "c", da Constituição Federal (art. 137, §1º Inciso II, alínea "b", do RICD).

* Proposições relativas/impactantes ao trabalho da mulher.

Quadro 1 - Evolução das proposições* do Senado Federal 1990-2014 (continua)

PL ou PEC	Iniciativa	Ementa/Conteúdo	Status
PEC n. 30/2007	PL n. 3752/2004	Dá nova redação ao inciso XVIII do art. 7º Constituição Federal, ampliando para 180 (cento e oitenta) dias a licença à gestante.	Proposição sujeita à apreciação do Plenário desde 13/08/2010. Apensado ao PEC 515/2010.
PL n. 814/2007	Sandes Junior - PP-GO	Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres	Projeto remetido às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e Constituição e Justiça e de Cidadania. Aguardando devolução do Senado desde 2007.
PL n. 848/2007	Neilton Mulim - PR/RJ	Dá nova redação ao art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, Código Penal. Penaliza o igual ou o subordinado quando da prática do crime de assédio sexual.	Parecer do Relator, Dep. Regis de Oliveira (PSC-SP), pela rejeição quanto ao mérito. Aguardando designação pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania desde 2008.
PL n. 349/2009	Ricardo Berzoini - PT/SP	Dá nova redação aos incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal que tratam, respectivamente, da licença-maternidade e da licença-paternidade, e acrescenta inciso XXXV ao mesmo artigo, para criar estabilidade provisórias no emprego para a proteção da maternidade, da adoção e da infância.	Arquivada em 2009
PL n. 4857/2009	Valternir Pereira - PSB/MT	Cria mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher, garantindo as mesmas oportunidades de acesso e vencimentos, nos termos dos arts. 1º, inciso III, 3º, I e IV, bem como arts. 4º, incisos II e IX e 5º, inciso I, da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; e dá outras providências.	Parecer proferido em Plenário pelo Relator, Dep. Flávio Dino (PCdoB-MA), pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, que conclui pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa e, no mérito, pela aprovação deste projeto. Em pauta no Plenário, não apreciado por acordo com os líderes, em 2013.
PL n. 6653/2009	Alice Portugal - PCdoB/BA	Cria mecanismos para garantir a igualdade entre mulheres e homens, para coibir práticas discriminatórias nas relações de trabalho urbano e rural, bem como no âmbito dos entes de direito público externo, das empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias, amparando-se na Constituição da República Federativa do Brasil - inciso III, de seu art. 1º; inciso I, do seu art. 5º; caput do seu art. 7º e seus incisos XX e XXX; inciso II, do § 1º, do inciso II, do § 1º, do art. 173 -, bem como em normas internacionais ratificadas pelo Brasil e dá outras providências.	Apensado ao PL 4857/2009.

Quadro 1 - Evolução das proposições* do Senado Federal 1990-2014 (continua)

PL ou PEC	Iniciativa	Ementa/Conteúdo	Status
PL n. 5896/2009	Poder Executivo	Dispõe sobre a licença à gestante e à adotante, as medidas de proteção à maternidade para militares grávidas e a licença-paternidade, no âmbito das Forças Armadas.	Aguardando retorno do Senado desde 2009.
PL n. 3416/2012	Carlos Alberto Leréia - PSDB/GO	Altera o § 3º do art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que "Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências", para acrescentar ao período de licença-maternidade, em caso de parto antecipado, os dias correspondentes entre a data do nascimento e a data em que o nascituro completaria trinta e sete semanas, sem prejuízo do emprego e do salário.	Apensado ao PL 2220/2011 (Senado).
PL n. 3725/2012	Luciano Castro - PR/RR	Altera o <i>caput</i> e o § 3º do art. 392, o art. 395 da CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e acrescenta §§ 6º e 7º ao art. 392 e § 3º ao art. 134 da CLT e art. 4º B à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre a licença maternidade.	Apensado ao PL 3416/2012.
PL n. 7086/2014	Iriny Lopes - PT/ES	Dispõe sobre normas de equidade de gênero e raça, de igualdade das condições de trabalho, de oportunidade e de remuneração no serviço público.	Aguardando Parecer do Relator na Comissão de Direitos Humanos e Minorias (CDHM) em 2014.
PL n. 7156/2014	Rogério Carvalho - PT/SE, Janete Rocha Pietá - PT/SP e Jô Moraes, PCdoB/MG	Dispõe sobre vedação à concessão de incentivo fiscal e financiamento, à celebração de contrato administrativo e à participação em licitação, de pessoa jurídica de direito privado ou pessoa física que utilize práticas discriminatórias entre homens e mulheres no mundo do trabalho. Altera a Lei de Licitações.	Aguardando Parecer do Relator na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público. (CTASP)
PL n. 32/1990	Mário Covas -PSDB/SP	Dispõe sobre a proteção ao mercado de trabalho da mulher nos termos do art. 7º, XX, da CF.	Arquivado em 2010.
PL n. 72/1990	Fernando Henrique Cardoso -PSDB/SP	Estabelecer medidas para a proteção ao trabalho da mulher e da outras providências	Arquivado em 1992, ao final da legislatura
PL n. 45/1991	Mário Covas -PSDB/SP	Dispõe sobre a proteção ao mercado de trabalho da mulher nos termos do art. 7º, XX, da CF e das outras providências	Arquivado em 2095, ao final da legislatura.
PL n. 52/1991	Fernando Henrique Cardoso -PSDB/SP	Estabelecer medidas para a proteção ao trabalho da mulher e da outras providências	Arquivado em 1995.
PL n. 127/1992	Márcio Lacerda - PMDB/MT	Define crime contra o acesso e a permanência da mulher no emprego	Arquivado em 1995.

Quadro 1 - Evolução das proposições* do Senado Federal 1990-2014 (continua)

PL ou PEC	Iniciativa	Ementa/Conteúdo	Status
PL n. 147/1995	Teotônio Vilela Filho - PSDB/AL	Estabelecer medidas para a proteção ao trabalho da mulher	Notificado o autor, deixou de apresentar emendas no prazo estipulado (5 dias). Prejudicado. Tramitação encerrada.
PL n. 125/2001	Morazildo Cavalcanti - PTB/RR	Altera a redação do artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho que estabelece o tempo da licença-maternidade.	Discussão encerrada, ficando a matéria prejudicada, em virtude da aprovação do PLC nº 101/2001, com o qual tramitava em conjunto. (Tramitando em conjunto com os PLS nºs 182/2000 e 196/2000). Em 21/03/2002.
PL n. 454/2008	Augusto Botelho - PDT/RR	Acrescenta art. 392-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a concessão de estabilidade provisória aos genitores e futuros genitores, únicos provedores de renda da família.	Arquivado ao final da legislatura em 18/01/2011.
PL n. 52/2010	Renan Calheiros - PMDB/AL	Altera a Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006, a Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). (Dispõe sobre a licença maternidade, sobre o reembolso - creche e sobre a estabilidade empregatícia da gestante).	O Presidente da Comissão, Sen. Lindbergh Farias, designa o Sen. Casildo Maldaner relator da matéria. Ao Relator em 11/07/2013. Tramitam em conjunto os Projetos de Lei do Senado nº 142 de 2003, 52 de 2010, 752 de 2011, 69 de 2012, 179 de 2012, 341 de 2012, 162 de 2013 e 175 de 2013.
PL n. 136/2011	Inácio Arruda - PCdoB/CE	Estabelece medidas de proteção à mulher e garantia de iguais oportunidades de acesso, permanência e remuneração nas relações de trabalho no âmbito rural e urbano	PL na Comissão de Assuntos Econômicos, com a Relatora em 28/05/2013.
PL n. 524/2011	Ana Rita - PT/ES	Altera a Lei nº 8.036, de 8 de maio de 1990, para dispor sobre a multa incidente sobre o montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), durante a vigência do contrato de trabalho, na hipótese de tratar-se de mulher chefe de família.	Aguardando inclusão na ordem do dia de requerimento na Subseção da Coordenação Legislativa do Senado, em 08/04/2014.
PL n. 2220/2011	Marisa Serrano - PSDB/MS	Acrescenta-se art. 71-B à Lei 8213 de 24 de julho 1991, para dispor sobre o salário-maternidade devido às seguradas mães de prematuros extremos. Concede o salário-maternidade às mães de prematuros extremos durante todo o período necessário ao acompanhamento hospitalar do recém-nascido.	Parecer do Relator, Dep. Laércio Oliveira (PR-SE), pela rejeição deste e dos PLS nºs 2.299/2011, 3.416/2012, 4.765/2012, 3.725/2012 e 5.376/2013, apensados. Pronto para Pauta na Comissão de Trabalho de Administração e Serviço Público (CTASP), em 2013.

Quadro 1 - Evolução das proposições* do Senado Federal 1990-2014 (conclusão)

PL ou PEC	Iniciativa	Ementa/Conteúdo	Status
PL n. 182/2012	Pedro Taques - PDT/MT	Acrescenta-se o inciso X ao art. 473 da CLT, para prever a possibilidade de ausência do empregado ao serviço por até 7 (sete) dias, por motivo de doença em pessoa da família.	Aguardando inclusão na ordem do dia de requerimento na Subseção da Coordenação Legislativa do Senado, em 18/07/2014.
PL n. 162/2013	Randolfe Rodrigues - PSOL/AP	Altera os arts. 392 e 473, da CLT e os artigos 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para ampliar os prazos de licença-maternidade, salário-maternidade e licença-paternidade, e dá outras providências.	PL na Comissão de Assuntos Econômicos, com a Relatora em 11/07/2013.

* Proposições relativas/impactantes ao trabalho da mulher.

OS DIREITOS DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS E AS DIFICULDADES DE IMPLEMENTAÇÃO NO BRASIL: CONTRADIÇÕES E TENSÕES SOCIAIS

MAGDA BARROS BIAVASCHI¹

Ociosa, mas alargada de preocupações sexuais, a vida do senhor de engenho tornou-se uma vida de rede. Rede parada, com o senhor descansando, dormindo, cochilando. Rede andando, com o senhor em viagem ou a passeio debaixo de tapetes ou cortinas. Rede rangendo, com o senhor copulando dentro dela. Da rede não precisava afastar-se o escravocrata para dar suas ordens aos negros.. [Gilberto Freyre, *Casa Grande & Senzala*].

INTRODUÇÃO

Em 1932, em meio ao processo de industrialização que se iniciava ainda de forma restrita², as mulheres brasileiras conquistaram, entre outros, o direito ao voto, à limitação da jornada de trabalho, ao de retirarem suas carteiras de trabalho e de apresentarem reclamação perante as recém-criadas *Juntas de Conciliação e Julgamento*, independentemente da autorização do marido

1. Desembargadora aposentada do TRT4, Doutora e Pós-Doutora em Economia Social do Trabalho pelo IE/UNICAMP. Pesquisadora e Professora Colaboradora no CESIT/IE/UNICAMP.

2. Ver MELLO, João Manoel Cardoso de. *Capitalismo tardio*. São Paulo: Brasiliense, 1982.

(autorização essa, aliás, exigência do Código Civil de 1916). Já as empregadas domésticas, foram excluídas do âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, de 1943, com profundas as dificuldades de inserção à tela de proteção social. Daí o título deste artigo: “contradições e tensões sociais”.

A análise inicia com referências ao contexto social e econômico brasileiro e sua herança escravocrata. Na sequência, destaca a Convenção 189 e a Recomendação 201 da Organização Internacional do Trabalho, OIT. Depois, aborda o processo de positivação das normas de proteção social ao trabalho na década de 1930. A seguir, olhando para a Constituição Federal de 1988 e para o sentido do § único do seu artigo 7º, sublinha as dificuldades colocadas para que esse dispositivo recebesse interpretação mais ampla. Nessa *démarche*, chega à “PEC das Domésticas”, aprovada pelo Senado Federal em 26 de março de 2013, e ao seu processo de regulamentação. Nas considerações finais, retoma alguns dos principais aspectos abordados no texto, lançando questões ao debate.

BREVES NOTAS SOBRE O CONTEXTO SOCIOECONÔMICO BRASILEIRO³

O cenário da citação de Gilberto Freyre, que abre este artigo, é o da *Casa Grande* de uma sociedade escravocrata, patriarcal e monocultora, organizada a partir de economia primário-exportadora, em que os direitos do homem e do cidadão eram sonogados à grande maioria.⁴ Freyre, percebendo o trauma da escravidão⁵, sabia que, para superá-lo, era preciso olhar o âmago dessa sociedade, desnudando-a em suas patologias que anulam o indivíduo.

Com o dinamismo da economia nucleado pela expansão da acumulação cafeeira, as fazendas monocultoras faziam uso da mão de obra escrava. Quando da Abolição, porém, em 1888, as novas oportunidades de trabalho aproveitavam-nas os imigrantes. Moldados em um sistema servil, muitos antigos escravos ficaram nas propriedades rurais onde serviram. Outros, errantes, trabalhavam aqui e acolá. Outros tantos buscavam nas cidades oportunidades de trabalho, onde, em regra, desenvolviam atividades das mais subalternas.

3. Muitas das considerações do presente item estão em: BIAVASCHI, Magda B. *O Direito do Trabalho no Brasil – 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*, tese apresentada ao Instituto de Economia da Unicamp em novembro de 2005 para obtenção do título de Doutor em Economia Social do Trabalho, publicada em versão sintetizada pela Editora LTr: BIAVASCHI, Magda Barros. *O Direito do Trabalho no Brasil – 1930-1942*. São Paulo: LTr, 2007.

4. COSTA, Emília Viotti da. *Da monarquia à República*. (7. ed.). São Paulo: Unesp, 1999.

5. FREYRE, Gilberto. *Casa-grande & Senzala*. (25. ed.). Rio de Janeiro: José Olympio, 1987.

Marginalizavam-se. Nesse processo, consolidava-se a exploração de uma mão de obra barata, em uma sociedade cujo tecido era costurado pelo signo da desigualdade e da exclusão social⁶.

A tardia Abolição livrou o país de seus inconvenientes. Quanto aos negros, porém, abandonou-os à sua própria sorte. Deles não se ocuparam as elites e o Estado. Suas dificuldades de integração à sociedade eram atribuídas à inferioridade da raça. Marcas de uma herança dos tempos de colônia, que acabaram inscritas, a ferro e fogo, na estrutura social, econômica e política deste Brasil de *mil e tantas misérias*.⁷ A relação entre escravo e senhor formalmente acabou por culminar no homem “livre”, sem que fossem superadas as condições instituintes da dominação e da sujeição.⁸

Ainda hoje há resquícios dessa herança, que se expressam explícita ou implicitamente: na ausência de uma política eficaz de democratização do acesso aos bens da vida essenciais à dignidade humana, como terra, renda, saúde e emprego decente; nas dificuldades enfrentadas pelas trabalhadoras domésticas para serem incluídas no campo de abrangência da CLT, em árdua luta para aprovação da “PEC das Domésticas” e, a seguir, para sua regulamentação; na exploração da força de trabalho em condição análoga à de escravo, e nos obstáculos colocados à da PEC nº 438/01, aprovada e não regulamentada, que autoriza expropriação da propriedade rural e urbana quando evidenciada exploração da força de trabalho nessas condições; nas formas de preconceito e discriminação que se manifestam em diversos setores da sociedade e da política e que, volta e meia, afloram, tornando vivo o refrão do Rappa⁹: *A carne mais barata no mercado/É a carne negra*, expressão de sadismo e masoquismo presentes na formação da sociedade brasileira¹⁰.

Desde logo, deixa-se claro que o avanço da formalização e a constituição de um mercado de trabalho mais equitativo têm como pressuposto o crescimento econômico, na medida em que oportuniza alocação dos que se encontram fora do mercado de trabalho, desempregados ou inseridos em

6. BARBOSA DE OLIVEIRA, Carlos Alonso; HENRIQUES, Wilnês. *Cadernos do CESIT*: Texto para discussão nº. 03. Determinantes da Pobreza no Brasil. Campinas, julho de 1990. Publicado originalmente em: SP em Perspectiva, *Revista da Fundação SEADE*, vol. 4, n. 2, abr/jun de 1990.

7. Em referência a Guimarães Rosa, *Grande Sertão: Veredas*.

8. KOJÉVE, Alexandre. *Introdução à leitura de Hegel*. Rio de Janeiro: Contraponto, p. 157-187.

9. O *Rappa* é uma banda de rock-reggae, que nasceu na baixada fluminense nos anos 90, fruto do trabalho da FASE/RJ. Suas letras de protesto falam da violência e da miséria.

10. Cf. BIAVASCHI, Magda Barros. *O Direito do Trabalho no Brasil – 1930-1942*, op cit. (ver nota 3).

ocupações precárias. Essa compreensão, porém, não elimina a de que o arcabouço jurídico trabalhista - que inclui regras de proteção social ao trabalho e instituições públicas aptas a fiscalizar e a garantir seu cumprimento - pode contribuir para a melhor estruturação desse mercado de trabalho, ao definir certos parâmetros civilizatórios que concretizem os princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho. Aliás, pilares da República brasileira, segundo expresso na Constituição de 1988¹¹.

A OIT: RECOMENDAÇÕES E CONVENÇÕES¹²

A criação da OIT na Conferência da Paz, em 1919, junto com a Liga das Nações, foi marco no processo de internacionalização das normas de proteção ao trabalho, com vistas à universalização da Justiça Social. De caráter tripartite, a OIT elabora Declarações, Convenções Internacionais e Recomendações.

O Tratado de Versalhes, se por um lado tratou mal as questões econômicas da Europa, incluindo exigências impossíveis de serem cumpridas, impingindo, sobretudo à Alemanha, duros e impagáveis compromissos, sem levar em conta a unidade econômica da Europa, por outro lado, no trato dos temas trabalhistas foi sensível à pressão das organizações dos trabalhadores, presentes à Conferência. Assim, acabou por incluir recomendações claras sobre organização dos trabalhadores e sobre as normas de proteção ao trabalho, com ênfase ao processo de expansão e internacionalização do Direito do Trabalho¹³.

As Convenções da OIT, quando ratificadas pelos Estados-membros, passam a integrar os ordenamentos jurídicos internos como fontes formais de direito, dotadas de força normativa. Já as não ratificadas, são fontes materiais de direito e operam como subsídios importantes ao processo de construção legislativa. O Brasil é um dos seus Estados-membros, tendo ratificado várias de suas Convenções Internacionais¹⁴. Um olhar sobre essa legislação permite

11. Ver: NOBRE JÚNIOR, Hildeberto B; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros. A Formalização dos Contratos e as Instituições Públicas. In: FAGNANI, Eduardo et al. (Orgs.), *Previdência Social: Como Incluir os Excluídos?* São Paulo: LTr, 2008, p. 119-135.

12. Ver a respeito: Texto para discussão 03, Padrão de regulação trabalhista no Brasil para as MPE: balanço do marco legal vigente, elaborado pela pesquisa desenvolvida pelo CESIT/IR/UNICAMP, em Convênio entre a Fundação Economia de Campinas - FECAMP e Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE, Campinas, 2003-2005, mimeo. BIAVASCHI, Magda Barros; MORSH, Camila. *A Convenção 158 da OIT, o direito ao emprego e as dificuldades de implementação no Brasil*. GLU, Curso On Line, Campinas, 2014, mimeo.

13. Na parte XIII, artigos 387 a 426; mais, secção I, artigo 427, sobre Princípios Gerais. Ver a respeito BIAVASCHI, Magda Barros; MORSH, Camila. *A Convenção 158 da OIT, o direito ao emprego e as dificuldades de implementação no Brasil*. Op cit.

14. Ver SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. (2ªed.). São Paulo: LTr, 1998.

constatar que consagram direitos de forma universal: férias anuais remuneradas, salário igual para trabalho de igual valor, amparo à maternidade, abolição do trabalho forçado, não discriminação em matéria de emprego e ocupação, proteção aos representantes dos trabalhadores, proteção à saúde.

No caso das trabalhadoras domésticas, a OIT, em seu último informe mundial, não apenas recomendou aos países signatários que sigam a Convenção 189 e a Recomendação 201, aprovadas pela 100ª Conferência, em junho de 2011, em Genebra, como também reafirmou a relevância de serem aprovadas leis nacionais que ampliem o leque da proteção social, preocupada com os índices mundiais de desigualdade em relação a elas¹⁵.

O BRASIL E A CONSTRUÇÃO DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À MULHER. RETROSPECTIVA HISTÓRICA¹⁶ DA CLT À CONSTITUIÇÃO DE 1988

Derrotado pelas urnas, Getúlio assumiu o poder em outubro de 1930 pela via revolucionária. No Governo Provisório, uma de suas primeiras medidas foi formar uma comissão para elaborar o novo código eleitoral. Abria a possibilidade de garantir o voto feminino com o qual se comprometera publicamente¹⁷. Depois de um ano de trabalhos, ainda em 1931 foi publicado o projeto provisório para discussão com a sociedade. As mulheres do movimento sufragista brasileiro indignaram-se com o texto publicado.

O voto feminino, ao contrário do construído na comissão, aparecia com limites: poderiam votar as solteiras ou viúvas, com renda própria, ou as casadas, desde que autorizadas pelo marido. O protesto veio forte. Mulheres, lideradas por Bertha Lutz, reuniram-se com o Presidente. O encontro foi definitivo. O projeto foi republicado sem a restrição e, em 24 de fevereiro de 1932, foi decretado o voto universal e secreto, em igualdade de condições para as mulheres e os homens, vedado aos analfabetos. Assim, o Brasil foi o quarto país do hemisfério ocidental a assegurar o direito de voto às mulheres. A luta por direitos da mulher iniciava seu processo de concretização. Difícil. Tenso.

15. A OIT destaca que no mundo, em 2010, dos 52,6 milhões de trabalhadores domésticos, 80% são mulheres, sendo que destes, 29% estão fora do campo da proteção social e, quanto às mulheres, que apenas 1/3 das domésticas têm assegurados os direitos de proteção à maternidade.

16. Considerações a partir de: BIAVASCHI, Magda B. Op. cit.

17. Considerações feitas a partir de HANER, June E. *A mulher brasileira e suas lutas sociais e políticas: 1950-1937*. São Paulo: Brasiliense, 1981, p. 119.

No dia 21 de março de 1932, foi instituída a carteira profissional para os trabalhadores com mais de 16 anos, na indústria ou no comércio, sem distinção de sexo¹⁸. Era criado um documento de identificação do trabalhador à sua profissão e, ao mesmo tempo, era pré-constituída a prova em favor do operário da existência da relação de emprego e suas condições contratuais. Já o decreto sobre a organização sindical, dispôs que somente poderiam ser sindicalizados os empregados portadores de carteira profissional. Como complemento, todos os empregadores foram obrigados a manter livros especiais para que os fiscais, em suas visitas periódicas, pudessem vigiar sobre o cumprimento das leis sociais.

No dia 17 de maio de 1932, o decreto 21.417-A regulou o trabalho da mulher na indústria e no comércio. Forte no princípio da não discriminação, esse decreto assegurou salário igual a trabalho de igual valor, sem distinção de sexo; proibiu às mulheres trabalho em subterrâneos, mineração em subsolo, pedreiras e obras de construção pública ou particular e em serviços perigosos e insalubres; protegeu a maternidade, proibindo o trabalho da gestante desde quatro semanas antes até quatro após o parto, obrigando os estabelecimentos com pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos, a terem local apropriado para guarda e vigilância dos filhos em período de amamentação; proibiu a despedida das grávidas pelo simples fato da gravidez, sem outro motivo que justificasse¹⁹, regra bastante avançada em relação à própria CLT que, inscrita nas Constituições modernas do século XX, correspondera a importante conquista das mulheres na luta por direitos.

A CLT, apesar de contemplar muitos dos dispositivos desse decreto, não o fez quanto à proibição da despedida da gestante, direito que somente mais tarde, e não sem muitas lutas, passou a constar de cláusulas de acordos coletivos ou de sentenças normativas. Por fim, a Constituição de 1988 incluiu a proteção à maternidade no elenco dos direitos sociais, assegurando à gestante estabilidade provisória²⁰. No entanto, pela interpretação restritiva, majoritariamente atribuída ao parágrafo único do artigo 7º da Constituição – para essa corrente apenas os direitos expressamente elencados no parágrafo são

18. Decreto 21.175, regulamentado pelo Decreto 21.580, de 29.06.1932, que estendeu a exigência da carteira aos rurais, domésticos e outros.

19. Ver CLT, artigos 372 a 401, capítulo III, Da Proteção ao Trabalho da Mulher.

20. Artigos 6º, *caput*, e 10º, II, b, do ADCT.

assegurados – as trabalhadoras domésticas foram excluídas, sendo-lhes mais tarde assegurada em lei.

Quanto à jornada, as mulheres beneficiaram-se de regra geral dirigida à indústria e ao comércio que assegurava aos trabalhadores, sem distinção de sexo, jornada de 8 horas diárias e 48 semanais: para o comércio, em 22 de março de 1932; para a indústria, em 4 de maio de 1932²¹. Além da jornada diária e semanal, foi assegurado descanso obrigatório de 24 horas consecutivas a cada período de 6 dias de trabalho.

Em 25 de novembro de 1932,²² com as Juntas de Conciliação e Julgamento – outra conquista feminina, ao lado do direito ao voto –, assegurou-se às mulheres o *status* de sujeito de direitos: as casadas poderiam trabalhar e pleitear a reparação de direitos lesados perante as Juntas de Conciliação, independentemente da assistência de seus maridos.²³ Essas conquistas se deram na década de 1930, período de pujança da produção normativa trabalhista brasileira, em um processo que passou pela construção da CLT, pela criação da Justiça do Trabalho, culminando, em 1988, na “Constituição Cidadã”, promulgada em meio à crise do Estado de bem-estar europeu. No entanto, as trabalhadoras domésticas foram excluídas da CLT.

A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS NO BRASIL E AS AÇÕES DAS TRABALHADORAS

No Brasil, o trabalho doméstico foi inicialmente disciplinado pelas Ordenações do Reino²⁴. Posteriormente, pelo Código Civil de 1916²⁵, foi tratado como locação de serviços. Aos trabalhadores “locados”, o Código Civil assegurava apenas o direito à contraprestação pelos serviços prestados. Quando publicada a CLT, em 1º maio de 1943 para vigor em 10 de novembro daquele ano²⁶, seu artigo 7º, letra “a”, excluiu as trabalhadoras domésticas, foco deste texto, de seu campo de aplicação. Somente em 1972, com a Lei nº 5.859/72, foi-lhes atri-

21. Decreto 21.186, de 22.03.1932, fixando o horário no comércio, com alterações relacionadas no Quadro em Anexo. O Decreto 23.104 tratou da duração e condições de trabalho na indústria da panificação; o 24.562, em indústrias frigoríficas.

22. Decreto **22.132, de 25.11.1932**.

23. Artigo 11º do Decreto 22.132. Passou a ser-lhe permitido dirigir suas reclamações trabalhistas pessoalmente ou por meio de seus representantes às respectivas Inspetorias Regionais, delegados ou aos funcionários federais indicados pelo Ministro do Trabalho, que as encaminhavam às Juntas.

24. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. (8ª ed.). São Paulo: LTr, 2012, p. 268.

25. Ver http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071/imprensa.htm. No Código Civil de 1916, a locação de serviços era regida pelos artigos 1.216 a 1.236.

26. Decreto-Lei nº 5.452.

buída condição de sujeitos previdenciários, sendo-lhes assegurado: registro na carteira de trabalho; inscrição como segurada obrigatória da Previdência Social; e, férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após doze meses de trabalho.

O artigo 1º dessa lei definiu o empregado doméstico, homens ou mulheres, como o que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. E é exatamente esse requisito da continuidade que tem provocado grande discussão na doutrina e na jurisprudência brasileiras. Em estranha interpretação, o TST consolidou a tese de que, para a caracterização do vínculo de emprego doméstico é exigido o trabalho de, pelo menos, três vezes na semana para o mesmo empregador. Caso contrário, estaria evidenciada a eventualidade e, portanto, o não preenchimento de uma das condicionantes do trabalho objeto do Direito do Trabalho: pessoal, prestado a outrem, não eventual, subordinado e remunerado.²⁷

Nesse lento e difícil processo de luta por direitos, em 1973 o decreto 71.885/73²⁸ estendeu aos e às trabalhadoras domésticas a aplicação do capítulo da CLT referente às férias, sublinhando-se que havia na doutrina e na jurisprudência importante discussão a respeito dessa incidência e sobre os limites desse direito. Em 1987, o decreto 95.247/87 assegurou-lhes o vale-transporte.²⁹

Depois da ditadura civil/militar que se instalou no Brasil a partir de 1964, no período de redemocratização e nas discussões travadas durante o processo constituinte visando a um novo pacto republicano, estava em pauta o direito das trabalhadoras domésticas de serem integradas ao campo da proteção social do trabalho, de forma isonômica.

A “Constituição Cidadã” de 1988 – pacto selado em meio a interesses contrapostos que se digladiavam – elevou os princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho ao *status* de pilares da República e, no *caput* do artigo 5º, assegurou a todos o direito à igualdade positiva como fundamental. No entanto, no parágrafo único do artigo 7º, elencou os direitos dos e das trabalhadoras domésticas, como segue: salário mínimo; irredutibilidade salarial; 13º salário; repouso semanal remunerado; férias anuais remuneradas, com pelo menos 1/3 a mais que o salário normal; licença gestante, sem prejuízo do

27. Nesse sentido, ver: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. (13a ed.). São Paulo: LTr, 2014, p. 388.

28. <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1973/71885.htm>.

29. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D95247.htm.

emprego e do salário, com duração de 120 dias; licença paternidade, nos termos fixados em lei; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, nos termos da lei; aposentadoria e integração à Previdência Social.

Muito se discutiu na doutrina e na jurisprudência se esse rol era taxativo ou exemplificativo. No entanto, o entendimento majoritário que se consolidou foi o de que a enumeração era taxativa. Ou seja, apenas os direitos ali expressamente enunciados seriam assegurados. Assim, de forma prevalente, a jurisprudência trabalhista orientou-se, por exemplo, no sentido de não assegurar às trabalhadoras domésticas o direito à estabilidade provisória da gestante de que trata o artigo 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, na medida em que o direito ao emprego de que trata o inciso I do artigo 7º não foi expressamente relacionado no referido parágrafo único.

TRABALHADORAS DOMÉSTICAS, CONSTITUIÇÕES MODERNAS, CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988, “PEC DAS DOMÉSTICAS”: CONTRADIÇÕES E LUTAS

O século XX é marcado como o século das grandes Constituições modernas, que elevaram os direitos dos trabalhadores à condição de direitos fundamentais sociais.

Vale referir que tanto a Constituição brasileira de 1988 quanto a Constituição de Weimar, de 1919, não são do tipo liberal. Não atribuem à propriedade privada *status* de direito fundamental inviolável, condicionando-a à função social. E ao reconhecerem a igualdade de todos perante a lei, o fazem compreendendo a igualdade desde uma visão substantiva, como está no artigo 5º, *caput*, da brasileira. Em ambas, a Ordem Econômica tem como suposto a instituição do Estado Social. Não sendo constituições do tipo liberal, não asseguram a livre iniciativa como direito incondicionado, trazendo expresso que o ordenamento da vida econômica deve corresponder aos princípios de justiça e garantir a todos uma vida digna.³⁰ Apesar dessas características e princípios, elencados como fundamentos do Estado democrático brasileiro, não houve forças suficientes para assegurar às trabalhadoras domésticas a plenitude dos

30. Ver: KREIN, José Dari; SANTANA, Marco Aurélio; BIAVASCHI, Magda Barros. *Vinte anos de Constituição Cidadã no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010. Nessa obra, ver o artigo que contém as considerações aqui reproduzidas: BIAVASCHI, Magda Barros. Relações e condições de trabalho no Brasil contemporâneo: garantir direitos e promover a igualdade, p.144-160.

direitos atribuídos aos demais trabalhadores. O parágrafo único do artigo 7º, já referido, evidencia essa afirmação.

Em 13 de dezembro de 1999, a medida provisória (MP) nº 1.986/2001, posterior MPV 2.104/2001, convertida na lei 10.208/2001,³¹ permitiu ao empregador, por ato voluntário, estender o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, FGTS, às empregadas domésticas objeto deste texto, o que somente se tornou viável a partir de sua regulamentação pelo decreto nº 3.361, de 10 de fevereiro de 2000.³² Com a inserção dessas trabalhadoras no sistema do FGTS, passaram a fazer jus ao seguro-desemprego – direito, contudo, vinculado ao ato voluntário do empregador.

A Lei 11.324, de 20 de julho de 2006 - anunciada como pacote de incentivo à formalização³³ –, estendeu aos e às trabalhadoras domésticas o descanso remunerado em feriados, 30 dias de férias corridos (para os períodos aquisitivos iniciados após a data de sua publicação), e garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O artigo 2º-A, vedou ao empregador doméstico efetuar descontos no salário pago à empregada por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, salvo quando a moradia estiver em lugar diverso da residência na qual se dá a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada. Essa lei, criando incentivo fiscal ao empregador que assina a carteira de trabalho, autorizou, na declaração do Imposto de Renda, desconto referente a uma contratação, no limite de um salário mínimo, permitindo recolhimento em guia única das contribuições previdenciárias relativas ao mês de novembro e ao 13º salário.

Em 14 de abril de 2010, o deputado Carlos Bezerra, PMDB/MT, apresentou no plenário a PEC 478/2010 propondo revogação do § único do artigo 7º da Constituição, trazendo como justificativa:

[...]

Desde 2008, está sendo elaborada, no âmbito no Poder Executivo, Proposta de Emenda à Constituição para estabelecer um tratamento isonômico entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais brasileiros. [...]. A

31. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm

32. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3361.htm

33. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11324.htm

principal dificuldade encontrada pelos técnicos para a conclusão dos trabalhos é o aumento dos encargos financeiros para os empregadores domésticos. Sabemos que, seguramente, equalizar o tratamento jurídico entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores elevará os encargos sociais e trabalhistas. Todavia, o sistema hoje em vigor, que permite a existência de trabalhadores de segunda categoria, é uma verdadeira nódoa na Constituição democrática de 1988 e deve ser extinto, pois não há justificativa ética para que possamos conviver por mais tempo com essa iniquidade. A limitação dos direitos dos empregados domésticos, permitida pelo já citado parágrafo único do art. 7º, é uma excrescência e deve ser extirpada.³⁴

A PEC foi encaminhada à Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania, CCJC, onde foram realizadas audiências públicas. Em 12 de junho de 2012, foi emitido o parecer que se transcreve parcialmente³⁵:

[...] Assim sendo, a PEC nº 114, de 2011, da Deputada Gorete Pereira, ao propor, além da revogação do Parágrafo único, nova redação para o caput do art. 7º da Constituição, para incluir a expressão “inclusive domésticos”, avança em relação a assegurar os direitos das trabalhadoras domésticas já elencados constitucionalmente, mas esbarra na questão de que nem todos os incisos elencados no art. 7º podem ser estendidos à relação de trabalho doméstico, por serem juridicamente inaplicáveis, como os incisos XI (participação nos lucros da empresa) e XXXII (proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual). [...] Cada direito foi analisado a fim de se verificar a compatibilidade de aplicação da norma com a natureza jurídica do trabalho doméstico e dessas relações desenvolvidas no âmbito domiciliar do empregador. Dessa forma, a nova redação dada ao Parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal estende a esses trabalhadores, além dos que já lhes são concedidos, os seguintes direitos: I (proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa), II (seguro-desemprego), III (FGTS), VII (garantia de salário-mínimo, quando a remuneração for variável), IX (remuneração do trabalho noturno superior ao diurno), X (proteção do salário, constituindo crime sua retenção dolo-

34. PEC 478/2010, acessado em 22/07/2014, disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=B1BBEB061432A241F25EF26A69E0E601.proposicoesWeb1?codteor=755258&filename=Tramitacao-PEC+478/2010.

35. Juntamente com a PEC 478/2010, foi analisada a Proposta de Emenda à Constituição nº 114, de 2011, da Deputada Gorete Pereira.

sa), XII (salário-família), XIII (jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais), XVI (adicional de serviço extraordinário), XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho), XXV (creches e pré-escolas para filhos e dependentes até seis anos de idade), XXVI (reconhecimento dos acordos e convenções coletivas), XXVIII (seguro contra acidentes de trabalho), XXX (proibição de discriminação de salário, de função e de critério de admissão), XXXI (proibição de discriminação em relação à pessoa com deficiência), XXXIII (proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezesseis anos), XXXIV (igualdade de direitos entre trabalhador com vínculo e o avulso). Sabemos que a presente alteração constitucional ainda não alcançará todas as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, em especial aqueles que se encontram trabalhando na informalidade. No entanto, entendemos que a modificação ora pretendida conjugada com a aprovação de outras normas infraconstitucionais e da ratificação da Convenção nº 189 da OIT possibilitará a efetiva valorização do trabalho doméstico. [...]

Aprovado, o parecer foi encaminhado à publicação em 07 de novembro de 2012. A PEC, aprovada em primeiro turno pela Câmara dos Deputados em 21 de novembro de 2012 e, em segundo turno, em 04 de dezembro de 2012, foi enviada ao Senado Federal. Em 02 de abril de 2013, a PEC foi transformada na Emenda Constitucional 72/2013, promulgada no dia seguinte, assegurando direitos às trabalhadoras domésticas que, segundo Maurício Godinho Delgado³⁶, podem ser classificados em: de efeito imediato; e, os que demandam regulamentação. São de efeito imediato, vigentes a partir da “PEC das Domésticas”, independente de regulamentação:

- Salário nunca inferior ao mínimo, para os que recebem remuneração variável;
- Proteção ao salário na forma da lei, sendo crime sua retenção dolosa;
- Jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e a quarenta e quatro semanais³⁷;
- Remuneração do trabalho extraordinário superior, no mínimo, a 50% da hora normal;

36. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 395-397.

37. Facultado compensar horário e reduzir a jornada, via acordo ou convenção coletiva.

- Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- Reconhecimento das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho;
- Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência física;
- Irredutibilidade salarial.

Efeitos que dependem de regulamentação:

- Relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar [para todos os trabalhadores];
- Seguro desemprego, no caso de desemprego involuntário;
- FGTS;
- Remuneração do trabalho noturno superior ao diurno;
- Salário família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda;
- Assistência gratuita aos filhos e dependentes, desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas;
- Seguros contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Promulgada a Emenda nº 72, foi apresentado e aprovado pelo Senado o projeto de lei, PLS 224/2013, buscando regulamentar os novos direitos das trabalhadoras domésticas objeto deste estudo. A proposta foi remetida à Câmara dos Deputados. Passado mais de ano da promulgação da Emenda Constitucional nº 72, a regulamentação não havia sido aprovada. Desde julho de 2013 o projeto estava sem movimentação. Essa demora foi objeto de crítica da Presidente da Associação Brasileira das Empregadas Domésticas,

Trabalhadoras e Trabalhadores do Lar do Distrito Federal e Entorno, Samara da Silva, que em 2014 afirmou³⁸: “[...] vivemos em uma sociedade que não tem igualdade de direitos, por sermos negras e pobres, acham que nós não temos direito a ter um emprego digno, mas nós queremos ser valorizadas”.

A deputada federal Benedita da Silva, PT/RJ, responsável pela Emenda Substitutiva aprovada pela Câmara dos Deputados, a seguir referida, ao defender a revisão do texto aprovado pelo Senado, afirmou: “A flexibilização que veio do projeto para a proteção do empregador é prejudicial para a trabalhadora doméstica, ela vai ter problemas. Você vai ter brechas e o empregador não precisará cumprir todos esses direitos que já são constitucionais”. Para ela, “Ninguém vai aceitar que a trabalhadora ganhe diferente, descanse diferente, tenha os direitos diferentes. Trata-se de uma regulamentação de direitos que não podemos mais protelar”.³⁹

A partir de forte pressão, em 22 de abril de 2014 a Câmara dos Deputados aprovou o regime de urgência. Foram apresentadas várias Emendas, tendo sido aprovada a Emenda Substitutiva global da Deputada Benedita da Silva, PT/RJ. Pelo texto aprovado, caberia aos empregadores domésticos contribuir mensalmente ao FGTS com 11,2% do salário do empregado. Desse valor, 3,2% seria depositado em conta separada para garantir, nas despedidas injustas, valor correspondente ao adicional de 40% sobre os valores ao FGTS assegurados aos demais trabalhadores. Também tornou obrigatória a contribuição de 0,8% dos empregadores para seguro por acidente de trabalho e 8% para INSS. O valor da contribuição ao INSS ficou definido em quatro pontos percentuais abaixo das demais categorias, para evitar aumento dos encargos em face dos recolhimentos ao FGTS.

Quanto às horas extras, a Emenda Benedita evoluiu para um banco de horas menos prejudicial aos trabalhadores do que o anual, definindo a compensação em trimestral, mantido, porém, o critério temporal para a definição do vínculo de emprego doméstico, e não a natureza da necessidade do tomador.

Na Comissão Mista de Consolidação das Leis e Regulamentação Constitucional, foi designado relator o Senador Romero Jucá, PMDB/RR, tanto para o PLS 224/2013, antes referido, quanto para o PLS 432/2013, que trata da expropriação de propriedades rurais e urbanas com trabalho análogo ao de es-

38. Disponível em: <http://www.horahnoticias.com/index.php?i=noticia&cid=3193>

39. Disponível em: <http://www.beneditadasilva.com.br/a-luta-pela-igualdade-de-direitos/>

cravidão. Depois de difícil tramitação, em 06 de maio de 2015 o Senado Federal votou os destaques apresentados ao texto, aprovando a Lei Complementar 150 que, na realidade, consistiu no substitutivo do Senador Romero Jucá. A redação final definiu a alíquota de recolhimento ao INSS, de responsabilidade do empregador em 8%, e não em 12%. Ao aprovarem essa redução, os Senadores igualmente aprovaram outro destaque, que se relaciona com o adicional incidente sobre os valores ao FGTS de que trata o artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, ADCT. Como o direito ao FGTS assegurado era, até então, facultativo, para o atendimento desse direito a regulamentação instituiu um Fundo – que, na realidade, reverte ao empregador, salvo nas despedidas sem justa causa como se verá – com aporte do empregador em 3,2%, destinado às despedidas sem justa causa, mais 0,8% para as indenizações por acidente de trabalho. Assegurou-se o recolhimento em única guia, de 20% do valor do salário, incluídas as contribuições ao INSS, ao FGTS e ao referido Fundo, aqui nominado Fundo Compensatório.

Também introduziu, no rol das justas causas, duas não elencadas no artigo 482 da CLT: uma, vetada pela Presidenta Dilma, sobre invasão da privacidade; outra, sancionada, que incluiu a ocorrência de maus tratos dispensados às crianças e aos idosos. Quanto às horas extras, houve retrocesso em relação à Emenda Benedita, sendo retomado texto anterior, que dispõe caber ao empregador pagar em espécie as primeiras 40 horas extras, permitida compensação no regime de banco anual acordada entre empregador e empregada. Foram mantidas as modificações referentes à jornada dos vigilantes noturnos, definido um turno de revezamento de 12 horas de trabalho por 36 horas de folga, que foi objeto de veto, sendo mantido o dever de o empregado pagar o imposto sindical.

Ao concluir a votação, o Presidente do Senado, Renan Calheiros, afirmou que estava sendo superada a última senzala brasileira. Mas nada é “tão cerzidinho assim”⁴⁰, como se verá no item a seguir.

A REGULAMENTAÇÃO E OS VETOS PRESIDENCIAIS: ASPECTOS CONTRADITÓRIOS DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015.

Depois de difícil tramitação, foi aprovada a Lei Complementar nº 150/2015, que regulamentou alguns dos direitos consagrados pela Emenda

40. Em referência a Guimarães Rosa, Grande Sertão: Veredas.

Complementar 72/2013. Ainda que se destaque a “PEC das Domésticas” como sendo marco do processo de conquista pelos trabalhadores domésticos, da condição de sujeitos de direitos trabalhistas, sua regulamentação, apesar de alguns avanços - como é o caso do FGTS e do reconhecimento do direito a uma jornada definida, até então sonogado - apresenta aspectos regressivos que, contraditoriamente à PEC, não concretizam o princípio da igualdade substantiva que a Constituição de 1988 incorporou no artigo 5^a, *caput*. Tampouco, dão vida ao princípio da vedação de retrocesso ou, sob a lente do Direito do Trabalho, do princípio da regra da condição mais favorável que o artigo 7^o, *caput*, inscreve ao tratar dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais de forma isonômica e sem discriminação. O texto da Lei Complementar, possibilita burlas e simulacros que, na materialidade da vida das relações de trabalho poderão não levar à almejada superação das históricas desigualdades, rastros das senzalas que insistem em escrever seus caminhos, ainda que de forma edulcorada. Seguem aspectos dessa regulamentação, sublinhando-se alguns dos pontos que expressam as contradições antes referidas:

- Definição de empregado doméstico e carga de trabalho: pela regulamentação, empregado doméstico é quem presta serviços de forma contínua, por mais de dois dias na semana, no âmbito residencial e com a finalidade não lucrativa. O trabalho fica restrito aos maiores de 18 anos e a carga horária será de, no máximo, 8 horas por dias, ou 44 horas semanais. É assegurado regime de 12 horas de trabalho por 36 de descanso desde que expressamente contratado. Os horários de entrada e saída devem ser registrados por meio manual ou eletrônico.
- Horas extras: pagas com adicional de no mínimo 50% podendo ser compensadas com folgas ou descontos na jornada diária. Caso no final do mês a empregada acumule mais de 40 horas sem compensação, deverão ser pagas. O restante será somado em um banco de horas válido por um ano.
- Férias: é prevista a possibilidade de divisão em dois períodos, um deles com no mínimo 14 dias. Também estabelece a possibilidade da assinatura de contrato de experiência por 45 dias, prorrogável por mais 45 – sem que o contrato precise converter seu prazo para tempo determinado.

- **Fiscalização e mecanismos para pagamento:** prevê que a fiscalização do Ministério do Trabalho nas casas das famílias somente será realizada quando o morador acompanhar o Auditor Fiscal. As visitas serão previamente agendadas, ressalvados os casos em que haja mandado judicial devido a denúncia de maus tratos.
- **Única via e REDOM:** a regulamentação inclui mecanismo que permite que as três contribuições dos empregadores sejam pagas em uma única via. Cria também o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregados Domésticos, REDOM.
- **Bem de Família:** a lei prevê, no Artigo 46, a revogação do inciso I do artigo 3º da lei 8.009/90. Daí, o bem de família que poderia ser penhorado para satisfação da dívida trabalhista.

O primeiro aspecto regressivo que se enfatiza diz respeito ao critério temporal para definir a relação de emprego doméstica. Desprezando vertente expressiva que reconhece como não eventual o trabalho permanentemente necessário ao tomador dos serviços, a lei opta por adotar o elemento duração do trabalho, exigindo que este seja prestado em mais de dois dias na semana. E ao assim fazer, abre as possibilidades da burla aos direitos reconhecidos via contração de diaristas.

Outro aspecto regressivo é o da consagração do acordo individual de compensação de jornada, desprezada a ação sindical – aliás, igualmente desprezada na assistência às despedidas e demissões. Por outro lado, o artigo 2º, § 4º possibilita a instituição do banco de horas anual, mediante compensação individual, o que poderá permitir trabalho em regime de sobrejornada sem recebimento, ao final, de qualquer hora extra. Ainda está prevista a possibilidade de redução do intervalo intrajornada para 30 minutos, mediante acordo individual, de fracionamento e de majoração do intervalo para até 04 horas diárias, em afronta à CLT e à Constituição Federal, eis que o intervalo intrajornada é matéria de saúde e segurança, de ordem pública, irrenunciável e indisponível. Além disso, ao tratar (e permitir) viagens com o empregador, acaba por violar o que estatui o artigo 4º da CLT, uma vez que durante a viagem o empregado estará à disposição do empregador, situação não contemplada pela lei.

Quanto ao adicional incidente sobre o FGTS nas despedidas injustas, dispõe sobre um Fundo a ser recolhido pelo empregador, em 3,2% da remuneração.

neração, excepcionadas as demissões, aposentadorias, contratos a termo ou a prazo certo e as despedidas por justa causa. Da leitura do dispositivo vê-se que o Fundo é do empregador, para ele revertendo, salvo nas despedidas sem justa causa. Assim, transforma um direito, que em tese seria do empregado, em poupança do empregador. Ainda, ao prever que nas aposentadorias o Fundo reverterá ao empregador, desconsidera entendimento consagrado pelo STF de que as aposentadorias, por si só, não põem fim ao contrato de emprego e, além disso, deixa margens à fraude e semeia dúvidas quanto ao procedimento a ser adotado. Por fim, não condiciona a validade da demissão à assistência sindical que, também, não é prevista para as rescisões, ainda que por justa causa, as quais poderão ser usadas como forma de burla a direitos.

Esperavam-se vetos mais amplos. Porém, em boa hora foi vetado dispositivo que permitia fosse estendido regime de trabalho de 12 horas trabalhadas por 36 de descanso, mediante acordo individual, a trabalhadores de outras categorias, como vigilantes. Nas razões do veto ficou expresso que se trata de matéria estranha à lei. Também foi vetado o inciso que incluía no rol das justas causas a esdrúxula “violação de fato ou de circunstância íntima do empregador doméstico ou de sua família”. As razões do veto apontam para a imprecisão do texto, afirmando que se trata de dispositivo que daria margem a fraudes e traria insegurança ao trabalhador, sendo, ademais, além de incompatível com regras gerais do direito do trabalho, não condizente com a natureza do próprio trabalho doméstico (corroborando, ademais, o entendimento que a jurisprudência já vinha consagrando).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tentou-se mostrar como são profundas as dificuldades encontradas pelas trabalhadoras domésticas, foco deste texto, para serem incluídas na tela de proteção social ao trabalho. Marcas de uma herança dos tempos do Brasil Colônia que acabaram inscritas, a ferro e fogo, em sua estrutura social, econômica e política. A relação entre escravo e senhor formalmente acabou por culminar no homem “livre”, sem que fossem superadas as condições instituintes da dominação e da sujeição. Ainda hoje, vivem-se resquícios dessa herança, expressa explícita ou implicitamente: seja na ausência de uma política eficaz de democratização do acesso aos bens da vida essenciais à dignidade humana,

como terra, renda, saúde e emprego decente; seja nas dificuldades enfrentadas pelas trabalhadoras domésticas para serem incorporadas ao campo de abrangência da CLT; seja na exploração da força de trabalho em condições análogas às de escravo e nos obstáculos colocados ao longo processo de tramitação da PEC nº 438/01 e na sua regulamentação que autoriza a expropriação da terra quando evidenciada exploração da força de trabalho nessas condições; seja nas formas de preconceito e discriminação que se manifestam em diversos setores da sociedade e da política. Daí a citação escolhida para abrir este texto. Foi com esse pano de fundo que se procurou desnudar os grandes desafios enfrentados no processo de aprovação da “PEC das Domésticas” e no de sua regulamentação, trazendo-se esse tema ao debate para que se possa pensar em caminhos no sentido da construção de relações de trabalho menos desiguais e mais justas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

COSTA, Emília Viotti da (1999). *Da monarquia à República*. (7ª ed.) São Paulo: Unesp.

BARROS, Alice Monteiro de (2012). *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: LTr.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga de Mello (2004). *Ensaio sobre o capitalismo no século XX*. Seleção e Organização Frederico Mazzuccheli. São Paulo: UNESP; Campinas: Instituto de Economia- UNICAMP.

BIAVASCHI, Magda Barros (2007). *O Direito do Trabalho no Brasil – 1930-1942*. São Paulo: LTr.

BIAVASCHI, Magda Barros; MORSH, Camila (2014). *A Convenção 158 da OIT, o direito ao emprego e as dificuldades de implementação no Brasil*, GLU, Curso On Line, Campinas: mimeo.

DELGADO, Maurício Godinho (2014). *Curso de Direito do Trabalho*. 13º ed. São Paulo: LTr.

FREYRE, Gilberto (1987). *Casa-grande & Senzala*. (25ª ed.). Rio de Janeiro: José Olympio.

HANER, June E. (1981). *A mulher brasileira e suas lutas sociais e políticas: 1950-1937*. São Paulo: Brasiliense.

KREIN, José Dari; SANTANA, Marco Aurélio; BIAVASCHI, Magda Barros (2010). *Vinte anos de Constituição Cidadã no Brasil*. São Paulo: LTr.

KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo (2014). *Notas Sobre a Formalização. Estudo de Caso: Brasil*. Brasil/Debate. São Paulo: Escritório Regional da OIT da América Latina.

MELLO, João Manoel Cardoso de (1986). *Capitalismo tardio*. São Paulo: Brasiliense.

NOBRE JÚNIOR, Hildeberto B; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros (2008). *A Formalização dos Contratos e as Instituições Públicas*. In: *Previdência Social: Como Incluir os Excluídos?* FAGNANI, Eduardo et alli, Org. São Paulo:

LTr, p. 119-135.

OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de; HENRIQUES, Wilnês (1990). *CADERNOS DO CESIT*. Texto para discussão nº. 03. Determinantes da Pobreza no Brasil. Campinas, julho de 1990. Publicado originalmente em: São Paulo em Perspectiva, *Revista da Fundação SEADE*, vol. 4, n. 2, abril/junho de 1990.

SÜSSEKIND, Arnaldo (1998). *Convenções da OIT*. (2ªed.). São Paulo: LTr.

SITES CONSULTADOS:

<http://www.horahnoticias.com/index.php?i=noticia&id=3193>

<http://www.beneditadasilva.com.br/a-luta-pela-igualdade-de-direitos/>

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Msg/VEP-197.htm

ECONOMIA SOLIDÁRIA E ECONOMIA FEMINISTA: ELEMENTOS PARA UMA AGENDA

MIRIAM NOBRE¹

A economia solidária busca responder às necessidades materiais e afetivas das pessoas baseando-se na autogestão e na reciprocidade. Está em contraposição à economia capitalista, que tem como centro sua própria reprodução, baseada no lucro, na propriedade privada e na alienação no trabalho. A economia capitalista não é, portanto, a única forma de organizar o trabalho, a distribuição e o consumo, apesar de ser hegemônica em nossa sociedade, e por isso a economia solidária é vista como uma forma de resistência.

Um grande número de experiências de economia solidária é animado por mulheres ou destinado a elas. As mulheres avaliam sua participação não apenas do ponto de vista da remuneração econômica; elas valorizam o aprendizado, a convivência, a possibilidade de tratar temas como a violência doméstica ou a saúde reprodutiva. Em geral, as mulheres participantes se sentem mais fortes, valorizadas e com maior autoestima por seu conhecimento e sua capacidade de inovar a partir de pouco.

Na combinação entre análise e prática, a economia solidária, em diálogo com a economia feminista, abre a possibilidade de superar fragmentações entre produção e reprodução, entre político e econômico. As práticas

1. Ativista feminista, agrônoma e mestre pelo Programa de Integração da América Latina – USP; integra a equipe da SOF – Sempreviva Organização Feminista desde 1993.

da economia solidária exercidas em uma sociedade capitalista e patriarcal organizam uma agenda que implica na caracterização do sujeito político e em demandas ao Estado quanto ao acesso aos meios de produção, gestão e comercialização.

PRODUÇÃO E REPRODUÇÃO

A economia feminista traz para o debate e prática da economia solidária pontos estruturantes da economia capitalista: a divisão sexual do trabalho e a separação entre a produção e a reprodução. A divisão sexual do trabalho é base material da opressão das mulheres e se organiza pela separação - algumas tarefas e funções são consideradas masculinas e outras femininas - e pela hierarquia - as tarefas e funções consideradas masculinas têm mais valor na sociedade capitalista e patriarcal.

A sociedade capitalista também se estrutura pela separação entre a produção de mercadorias (bens e serviços com valor de troca no mercado) e a reprodução das pessoas, as trabalhadoras e trabalhadores que produzem as mercadorias. A reprodução envolve aspectos materiais, como alimentação, higiene e repouso; e afetivos ou relacionais, como o desenvolvimento da auto-estima e capacidade de ouvir e negociar. A reprodução é considerada um terreno das mulheres e se realiza nas unidades familiares e no espaço doméstico. Ainda hoje as mulheres dedicam mais horas ao trabalho doméstico do que os homens². O trabalho reprodutivo é invisibilizado e desvalorizado socialmente. Economistas feministas apontam que não se trata apenas de visibilizar o trabalho doméstico e o de cuidados, mas também de mostrar que ele é parte do trabalho chamado produtivo.

O trabalho produtivo na economia capitalista tem lógicas e tempos incompatíveis com as lógicas e tempos do cuidado e da vida., e as mulheres vêm conciliando estas dimensões com muita sobrecarga e tensão. Ao invés de políticas de conciliação, o horizonte proposto pela economia feminista é de superação desta contradição fundamental através de uma reorganização da economia (decisões sobre uso de insumos, investimentos, etc.) que terá como centro a sustentabilidade da vida humana.

2. Em 2014, a jornada média semanal em afazeres domésticos das mulheres com mais 16 anos ocupadas era de 24,1 horas, enquanto a dos homens era de 10,5. Disponível em: http://ipea.gov.br/retrato/indicadores_uso_tempo.html

A economia solidária propõe ressignificar o trabalho pelo que ele nos proporciona de crescimento pessoal e não por sua medida mercantil (seu valor de troca), e ampliar o conceito de trabalho; propõe-se a organizar a atividade econômica com uma racionalidade própria que combina critérios de empreendedorismo e solidariedade (Gaiger, 2007); a estabelecer redes e relações que influenciem na dinâmica econômica do entorno; e, neste sentido, contribui para reorganizar a economia com base na justiça e na igualdade.

As atividades de socialização do trabalho reprodutivo realizadas por grupos de mulheres tratam de reconhecer não somente seu significado econômico, mas também sua contribuição à coesão social e ao crescimento individual e coletivo, não só do grupo como também da comunidade onde vivem. O trabalho reprodutivo organizado de forma coletiva proporciona aprendizagem, autonomia e sociabilidade. Inúmeras iniciativas acontecem em diferentes contextos e períodos históricos. Por exemplo, no Peru mais de 7.000 “comedores” (refeitórios) populares realizam o preparo comum das refeições, garantem a segurança alimentar das famílias e diminuem o tempo das mulheres dedicado ao trabalho doméstico. No Quebec, creches comunitárias se somam a uma série de centros comunitários de apoio às mulheres para moradia, inserção profissional e proteção contra a violência doméstica e sexual. (NOBRE, GUÉRIN, 2012)

As mulheres que participam nos grupos de economia solidária valorizam a possibilidade de organizar seu tempo e a compreensão das outras integrantes quando, em determinados momentos, uma delas precisa diminuir sua participação para cuidar de um familiar doente. Ao mesmo tempo, elas também relatam que os outros membros da família acabam por transferir a elas toda a responsabilidade com o cuidado, já que elas têm como conciliá-lo com o trabalho que lhes provê rendimento.

O desafio que permanece é que, para além dos grupos de mulheres, o conjunto das iniciativas de economia solidária se provoque a realizar outras formas de articulação entre produção e reprodução, podendo ser este um critério para avaliar o grau de solidariedade dos empreendimentos

POLÍTICO E ECONÔMICO

A economia solidária busca superar outro pressuposto do capitalismo, que é a separação entre o político e o econômico. Uma das mistificações do

sistema é que a economia funciona por si, movida por leis naturais, como a lei da oferta e da procura, ou a da máxima utilidade, entre outras. Dessa forma, as decisões econômicas são mantidas nas altas esferas de poder, até mesmo internacionais, e nas mãos de uns poucos, mesmo que afetem a muitos.

Os grupos de mulheres da economia solidária se constituem em um espaço de intermediação entre Estado, mercado e família. Em primeira instância, buscam construir, no território onde estão, soluções e tentativas de novas relações entre mulheres e homens. Estabelecem uma justiça de proximidade onde o acesso a direitos se concretiza no cotidiano de suas comunidades pela expressão dos interesses e pela negociação entre os que ali convivem. Por exemplo, em assentamentos e redes de produtores e consumidores de produtos agrícolas já foi possível incluir, em acordos coletivos, o rechaço à violência doméstica, chegando à suspensão ou expulsão de agressores.

A participação das mulheres nos grupos produtivos reforça ou abre caminho para seu engajamento em movimentos e articulações. Os grupos produtivos reunidos no movimento de economia solidária organizam demandas ao Estado por subsídios, marcos regulatórios, compras públicas, entre outros. Expandem a noção de cidadania e acesso a direitos que em nossa sociedade ainda são, na maioria das vezes, vinculados ao emprego formal. Por exemplo: as mulheres nos “comedores” populares do Peru reivindicam do Estado um salário por seu trabalho ou, ao menos, o recebimento de pensão e auxílios da Seguridade Social; as cooperativas de produtoras da África do Oeste demandam direitos e apoio das municipalidades e do governo central, além de preço justo para seu produto (HILLENKAMP, GUÉRIN, VERSCHUR, 2014); os grupos de mulheres que distribuem leite no Peru foram muito ativos na luta contra os tratados de livre comércio entre o Peru e os Estados Unidos, que impedem a compra direta e subsidiada de leite das camponesas das comunidades próximas.

ELEMENTOS PARA UMA AGENDA

No Brasil a economia solidária é definida como o “conjunto de atividades econômicas – de produção, distribuição, consumo, poupança e crédito – organizadas e realizadas solidariamente por trabalhadores e trabalhadoras sob a forma coletiva e autogestionária”, cujas unidades mais simples e concretas

são os EES, Empreendimentos Econômicos Solidários (SENAES, 2006). No Mapeamento da Economia Solidária realizado em 2007, os EES respondiam a seis requisitos: “a) constituírem organizações suprafamiliares permanentes; b) sob propriedade ou controle dos sócios-trabalhadores; c) com emprego ocasional e minoritário de trabalhadores não-associados; d) com gestão coletiva das suas atividades e da alocação dos resultados; e) com registro legal ou informal; f) de natureza econômica, direcionada à produção, comercialização, serviços, crédito ou consumo.” (Gaiger, 2007) O Sistema Nacional de Informações da Economia Solidária (SIES), base de dados da Secretaria Nacional de Economia Solidária, foi implantado em 2004 e realizou três rodadas nacionais de caracterização dos EES, identificando 33.518 empreendimentos em todo o país, envolvendo 1.423.631 associados. Os EES são rurais em sua maioria (quase 55%), sendo que 55% dos participantes são agricultores familiares, e têm maior expressão na região Nordeste (quase 41%). A maioria dos EES identificados é formalizada (quase 70%), a maior parte em associações. Dentre o público associado identificou-se que 43,6% são mulheres e, portanto, 56,4% são homens. (SENAES, 2013).

Considerando os dados sistematizados em 2005, as mulheres predominavam nos empreendimentos menores, elas eram 63% dos participantes nos EES com até 10 sócios, enquanto que os homens eram 66% dos participantes de EES com mais de 50 sócios (SENAES, 2006). A participação das mulheres em grupos menores, muitas vezes informais e intermitentes, levanta a hipótese de que os grupos onde atuam podem ainda não ser reconhecidos como EES. Um indicador é o levantamento realizado pela SOF (Sempreviva Organização Feminista) e o CF-8 (Centro Feminista 8 de Março) nos Territórios da Cidadania onde atuaram entre 2009 e 2013. Foram identificados ao longo do trabalho 972 grupos produtivos de mulheres frente a 267 identificados pelo levantamento oficial anterior.

Utilizando os dados do mapeamento, Inácio Gaiger propõe critérios para análise da capacidade empreendedora e de solidariedade das iniciativas de economia solidária. Ele conclui que a maior parte se concentra numa posição intermediária, tendendo a maior solidariedade e menor empreendedorismo. Além do mais, ele identifica que nos EES de maior porte e com maior presença de mulheres associadas há uma melhor combinação destas duas características

(solidariedade e empreendedorismo), o que demonstra consequências positivas da economia solidária para as mulheres e para a economia (Gaiger, 2007).

TIPO DE ATIVIDADE E QUALIFICAÇÃO

Muitas vezes as mulheres se reúnem para realizar atividades aprendidas na socialização de gênero feminina, como beneficiamento de alimentos (pães, geléias, conservas), costura e artesanato. Muitas vezes estas são as únicas atividades em capacitação disponíveis para elas. Os cursos de qualificação profissional do PRONATEC (Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego), relacionados ao Programa Brasil Sem Miséria, tinham as mulheres como 70% de seu público. Em 2012 foi lançada a campanha “Mulheres que Inovam”, para incentivar a participação das mulheres em cursos do PRONATEC relacionados a profissões consideradas masculinas (construção civil, eletricidade, mecânica). Ao mesmo tempo, uma tendência é a valorização de atividades de cuidados aos idosos, trabalho fundamental e que ganha maior importância com o aumento da expectativa de vida. Esta ambiguidade atravessa a economia solidária. Além de buscar o reconhecimento e melhor remuneração para atividades consideradas típicas das mulheres, como, por exemplo, o artesanato tomado em conta no fortalecimento da agricultura familiar e camponesa, cabe permitir às mulheres o exercício de outras atividades. O mesmo se dá em relação ao espaço onde as mulheres atuam. Por um lado, busca-se que a Assistência Técnica e Extensão Rural (ATER) considere o quintal como espaço de produção e que a Vigilância Sanitária considere a cozinha como espaço de produção de alimentos para a venda; por outro, busca-se o estabelecimento de roças comunitárias, cozinhas e padarias comunitárias, como espaços geridos coletivamente e com protagonismo das mulheres. O grupo *Decididas a Vencer*, de Mossoró, Rio Grande do Norte, produz hortaliças orgânicas. Inicialmente, a produção era coletiva, mas, por dificuldades no acesso à água, elas passaram a produzir em seus quintais e apenas comercializar conjuntamente. Elas avaliam que isto foi um retrocesso. Antes, como saíam de casa, os filhos se envolviam no trabalho doméstico, agora, elas voltaram a ser as únicas responsáveis e o trabalho doméstico voltou a ser a sua prioridade, interferindo mesmo na sua capacidade de produção.

Valorizar as atividades consideradas femininas implica também em reconhecer a qualificação das mulheres, que é naturalizada por ter sido apre-

dida em sua socialização de gênero. As mulheres agricultoras são profundas conhecedoras na seleção de sementes, domesticação de espécies, experimentos de combinação entre plantas que asseguram a qualidade da dieta familiar, a estabilidade do ecossistema e a biodiversidade. Elas orientam a produção por critérios próprios como milho resistente ao caruncho ou feijão que cozinha mais rápido. Estas práticas são reunidas na agroecologia e a qualificação das mulheres é, na verdade, um aprimoramento que passa por favorecer o intercâmbio entre elas de sementes e técnicas de manejo.

Muitos grupos produtivos de mulheres que fazem artesanato e costura se iniciam quando umas começam a ensinar às outras. Apenas quando este conhecimento coletivo chega ao limite é que elas procuram apoio externo - em geral, relacionado com partes da atividade consideradas masculinas, como a manutenção de máquinas ou a comercialização. A socialização de gênero feminina, reforçada na educação formal, tende a criar um estranhamento das mulheres em relação às máquinas, à chamada “tecnologia dura”. No entanto, mais que saber operar as máquinas, conhecer seu funcionamento é fundamental para romper a fragmentação e a alienação no trabalho, bem como permitir recriá-las segundo critérios das próprias mulheres e não aqueles da economia capitalista. Estes critérios podem estar relacionados à redução da penosidade do trabalho (peso, esforços repetitivos), custos (de energia elétrica, água), mas, sobretudo, ao controle do ritmo de trabalho³.

FINANCIAMENTO

Os grupos com menor número de integrantes, onde se concentram as mulheres, tendem “a funcionar na informalidade, acessar poucos recursos, na maioria das vezes do próprio grupo ou de fundos assistenciais de igrejas ou organizações menos restritivas quanto a critérios de viabilidade dos investimentos e até mesmo de monitoramento da aplicação.” (Costa, 2011). Na região Nordeste, grupos de mulheres da área rural têm participado de Fundos rotativos solidários. Eles funcionam em gestão coletiva, com ou sem circulação de moeda (por exemplo, favorecendo o intercâmbio de sementes e animais para procriação), e com o debate sobre os recursos disponíveis à agricultura familiar

3. Sobre o uso de esteira da reciclagem de lixo, ver “Mulheres na triagem, homens na prensa”, de Ioli Wirth (Ed. Annablume, 2013).

desde várias instâncias de governo. A avaliação das mulheres é bastante positiva porque os Fundos permitem trabalhar a vocação de cada comunidade (o que inclui a vontade de mudança das atividades realizadas na comunidade por seus integrantes) e a transição para a agroecologia.

Esta forma de acesso a recursos responde ao muitas vezes citado medo de endividamento das mulheres. Quando se articulam as dimensões da família, comunidade, mercado e Estado, como propõe a economista indiana Bina Agarwal, é possível compreender as motivações das mulheres por trás da expressão “medo do endividamento” (Agarwal, 1997). Por exemplo, Elisabeth Hofmann e Kamala Marius-Gnanou, ao analisarem as políticas de microcrédito, relatam que o sacrifício realizado para reembolsar o crédito não é considerado nas avaliações positivas sobre altas taxas de reembolso pelas mulheres. A pressão pelo pagamento do crédito cria muitas vezes tensões na família, chegando mesmo a situações de violência doméstica (HOFMANN, MARIUS-GNANOU, 2003). Outra preocupação relatada pelas agricultoras é de que elas não dispõem de bens ou animais que possam oferecer como forma de honrar o crédito assumido, caso tenham necessidade.

No Brasil as mulheres respondem pela maioria dos contratos firmados pelos Banco do Nordeste, Banco do Brasil e Santander, como parte do Programa Nacional do Microcrédito Produtivo Orientado. No entanto, a maioria dos empréstimos concedidos destinou-se a empreendedores individuais. Além do mais, é preciso avançar na compreensão dos agentes operadores da política quanto à autonomia econômica das mulheres. Neste sentido é sugestiva a fala do gerente executivo do Banco Popular da Mulher, de Campinas, em vídeo institucional: ele afirma que apoiar a mulher é a maneira mais eficiente de beneficiar toda a família e as gerações futuras, pois é, segundo ele, “próprio da mulher colocar a necessidade de seus filhos acima da sua própria”.⁴

AUTOGESTÃO

A autogestão é constitutiva dos empreendimentos de economia solidária. O ponto de partida para construí-la é o cotidiano, mas o horizonte é a transformação das relações sociais desiguais e que subordinam as pessoas:

4. Vídeo institucional do Banco Popular da Mulher: <http://www.youtube.com/watch?v=QuRRXP1ehOY> Acesso em 18 de julho de 2014.

“como eu constituo um modo de vida, uma possibilidade de viver à revelia de um sistema que não me quer nem vivo.” (LOBATO, FONSECA, 2009). Portanto, coloca-se a necessidade de uma leitura do contexto macro e micro. O contexto micro inclui a dinâmica do próprio grupo e sua capacidade de definir coletivamente as normas e acordos que organizam o processo de trabalho, o que inclui o acolhimento à criatividade, e a aprendizagem permanente.

O enraizamento no cotidiano, a superação das dicotomias entre macro e micro são comuns a uma perspectiva feminista de organização social. As contribuições da experiência feminista podem ir além. Para estabelecer pontos de diálogo, resgato a seguir as práticas sistematizadas por sua articulação, e que operacionalizam princípios e valores feministas na gestão de centros de acolhimento a mulheres do Quebec (*L'Regroupement des centres des femmes*, 2006). São elas:

- Funcionamento não burocrático, que permite compartilhar o poder de forma horizontal na equipe de trabalho. Este funcionamento se caracteriza pela tomada de decisão por consenso; uma divisão do trabalho que valoriza não a especialização de funções, mas um reconhecimento igualitário de todas as funções, e certa rotação das tarefas; mecanismos de integração das novas; circulação de informações para evitar o desenvolvimento de poder vertical; atribuição não hierárquica do espaço; mecanismos para conciliar a eficácia e o bem-estar das pessoas, o racional e o afetivo (por exemplo um ponto na agenda da reunião de equipe para saber como estamos).

- Preocupação quanto ao lugar e o papel das integrantes na organização. Isto implica, entre outras coisas, em organizar grupos de trabalho como espaços alternativos de poder; favorecer um clima de apoio, de ajuda mútua e de solidariedade entre as integrantes, criando laços baseados na disponibilidade, escuta, cumplicidade e respeito mútuo.

- Relações de trabalho que se caracterizem por: controle das trabalhadoras sobre o processo de trabalho; relações de trabalho que reconheçam a contribuição de cada integrante, que, por sua vez, tem a possibilidade de ser ouvida, de ter iniciativa e criatividade; não especialização; e igualdade nas condições de trabalho, salários e benefícios.

Os pontos de diálogo podem ser aqueles derivados do lema do movimento feminista (“o pessoal é político”), e a superação da dicotomia entre razão

e emoção, e entre público e privado. A gestão do grupo acolhe vivências da mulher em sua família, como pressão e boicotes, sobrecargas e até situações de violência. Outros debates são a decisão por consenso e horizontalidade. Este mesmo estudo destaca que a busca pelo consenso é um processo que deve considerar a expressão de divergências de opiniões e de interesses, e ser inclusivo. O consenso como regra pode mascarar divergências e acumular insatisfações, terminando com a saída de integrantes ou o fracionamento do grupo. A horizontalidade também deve ser vista como um compromisso político e um processo que não é isento de contradições como, por exemplo, a dificuldade do grupo de tomar decisões ou o debate em torno à especialização e habilidades. Um texto clássico do feminismo, “A tirania da falta de estrutura”, escrito por Jo Freeman (1970)⁵, contribui neste sentido. Seguem abaixo alguns princípios propostos por ela para uma estruturação democrática e politicamente eficiente:

- Distribuição da autoridade entre tantas pessoas o quanto possa ser razoavelmente possível. Isso impede o monopólio do poder e exige daqueles em posições de autoridade que consultem muitas outras pessoas no exercício de seu poder. Também oferece a muitas pessoas a oportunidade de ter responsabilidade por tarefas específicas e, dessa forma, aprender habilidades específicas.

- Rotação de tarefas entre as pessoas. Responsabilidades que são mantidas durante muito tempo por uma mesma pessoa, formalmente ou informalmente, passam a ser vistas como sua “propriedade” e não são facilmente substituídas ou controladas pelo grupo. Inversamente, se a rotatividade das tarefas é muito frequente, as pessoas não têm tempo para aprender seu trabalho direito e adquirir o sentimento do trabalho bem feito.

- Alocação de tarefas segundo critérios racionais. Escolher pessoas para uma posição porque elas são queridas pelo grupo ou lhes dar um trabalho pesado porque não são queridas, prejudica, no longo prazo, o grupo e a pessoa. Habilidade, interesse e responsabilidade têm de ser as principais preocupações nessa seleção. As pessoas devem ter a oportunidade de aprender habilidades que não possuem, mas isso é melhor implementado por uma espécie de programa de “aprendizes” do que pelo método do “ou nada ou afoga”. Ter uma

5. <https://we.riseup.net/assets/99743/A%20TIRANIA%20DA%20FALTA%20DE%20ESTRUTURA.pdf> Acesso em 17 de julho de 2014.

responsabilidade maior do que se aguenta pode ser desmoralizante. Inversamente, ser rejeitado naquilo que se faz bem não encoraja ninguém a desenvolver habilidades. As mulheres têm sido punidas por serem competentes por toda história humana. O movimento não precisa repetir esse processo.

Estes princípios podem ser também referência para a organização do trabalho no grupo produtivo. Eles demandam objetivos comuns, relações de confiança e a criação e recriação ao longo do tempo de mecanismos que permitam tratar os conflitos, sobrepor as adversidades e crescer com as possibilidades que se abrem.

COMERCIALIZAÇÃO

Uma das políticas de grande impacto no aumento do rendimento das agricultoras familiares é o Programa de Aquisição de Alimentos (PAA). A compra direta é formalizada com associações e cooperativas de agricultores familiares. Este programa está na base da lei 11.947/2009, que estabelece que no mínimo 30% dos recursos repassados pelo Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação para Alimentação Escolar (PNAE) devem ser destinados à compra de produtos de agricultores familiares e suas organizações, com prioridade para assentados, indígenas, quilombolas e demais populações tradicionais. O impacto econômico é tão significativo que o PAA e as associações que fornecem para o programa sofreram intensa criminalização⁶.

A possibilidade aberta pelo PAA favoreceu que grupos de mulheres que antes produziam artesanato passassem a produzir e comercializar alimentos. Ainda que muitas mulheres participem, muitas vezes elas utilizam o CPF do marido ou seu registro como titular da DAP (Declaração de Aptidão ao Pronaf – Programa de Financiamento da Agricultura Familiar). A participação das mulheres formalmente registradas como fornecedoras nas diferentes modalidades do PAA ainda é aquém de sua participação na produção agropecuária (SILIPRANDI, CINTRÃO, 2011).

6. Em outubro de 2013, a Polícia Federal deflagrou a operação denominada de “agrofantasma”, que investiga supostas irregularidades e desvios de recursos no PAA. Tal operação chamou a atenção pelo aparato policial utilizado e pela repercussão desproporcional do fato nos meios de comunicação e resultou na detenção de 10 agricultores e do funcionário da Conab no Paraná, bem como no indiciamento policial do Diretor de Política Agrícola e Informações da Conab. As chamadas irregularidades são práticas comuns na comercialização de agricultores familiares, como a substituição de produtos similares em razão de alterações na produção decorrentes do clima e outros fatores naturais. Ver nota em http://www.fb.es.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=7843&Itemid=62

As possibilidades abertas pela comercialização também estão na origem de grupos urbanos. A cooperativa Univens – Cooperativa de Costureiras Unidas Venceremos – nasceu em 1996 da necessidade de formalizar o trabalho em grupo para contrato com um hospital em Porto Alegre. A Cooperativa cresceu, diversificou sua produção, incluindo a serigrafia, forneceu produtos para movimentos sociais, como as bolsas do Fórum Social Mundial, e estabeleceu a cadeia produtiva “Justa Trama”, que começa com o plantio de algodão orgânico no Ceará. E chegaram a ter retiradas mensais médias superiores ao salário mínimo. (NOBRE, FREITAS, 2012).

Além das compras institucionais, as mulheres valorizam a participação em feiras e a relação com grupos de compra. A diversidade dos compradores lhes dá maior segurança, a flexibilidade na quantidade a ser entregue se adapta aos arranjos de tempo de trabalho, e a opinião dos clientes é uma fonte de aprendizagem e melhoria do produto.

A separação entre elementos de uma agenda (qualificação, financiamento, gestão...) neste artigo tem um sentido didático, mas na prática eles estão articulados. Muitas vezes os grupos avaliam que seu principal gargalo é a comercialização. Porém, quando se observa os entraves encontrados, percebe-se que a maioria deles se localiza na produção, no acesso aos insumos e nos processos de trabalho, que acabam tendo impacto nos custos de produção e, em consequência, no preço. É preciso, portanto, olhar cada etapa do processo de produção, distribuição e consumo, buscando suas inter-relações.

No caso das mulheres, um aspecto importante é a inter-relação entre autoconsumo e venda. Em geral as mulheres valorizam o autoconsumo e a qualidade alimentar para suas famílias. Chegam a entrar em conflito com seus maridos sobre o uso da terra para garantir o espaço do quintal frente a pressões para expandir a área destinada à produção mercantil. Em pesquisa realizada pela SOF junto a 10 grupos de produção de alimentos (plantio e processamento), identificou-se uma relação positiva entre a abertura de mercados na vizinhança e a alimentação delas próprias. Os grupos demonstraram maior consciência sobre a alimentação e o estabelecimento de canais para compra de matérias-primas de qualidade, provocados pelas demandas da comercialização, o que repercutiu na melhoria da alimentação das famílias das participantes do grupo. (SOF, 2012)

CONCLUSÃO

A Economia Solidária, em contraposição à Economia Capitalista, recobre iniciativas contra-hegemônicas de comunidades tradicionais e movimentos sociais, particularmente em momentos de tensionamento e ruptura da ordem estabelecida. Nestas situações se quebram dicotomias entre público e privado e papéis tradicionais das mulheres. A ocupação como forma de ação politiza questões consideradas logísticas, como a alimentação coletiva, o que abre possibilidade a outras formas de articulação entre produção e reprodução. O debate e as ações desencadeadas por coletivos feministas podem aprofundar esta articulação e colocar na agenda questões como a interdependência e a crise de cuidados.

As experiências de economia solidária que permanecem ao longo do tempo buscam se fortalecer pela articulação em redes e o apoio de políticas públicas. No Brasil, a organização de políticas públicas delimitou as iniciativas nos marcos dos Empreendimentos Econômicos Solidários. A hipótese é que esta delimitação deixa de lado muitas iniciativas protagonizadas por mulheres. Boa parte dos grupos de mulheres deseja profissionalizar-se para aumentar seus rendimentos. É necessário apoiá-los e, ao mesmo tempo, ir revendo a forma como se dá esta profissionalização desde uma abordagem feminista da organização do trabalho, da relação com a tecnologia e o mercado, entre outros.

As políticas de Estado, quando contínuas, têm a vantagem de dirigir-se a um público mais amplo do que aquele previamente organizado, o que cria um ambiente social favorável a formas de organizar o trabalho e o acesso à renda que são alternativas à empresa capitalista. Por outro lado, elas têm lógicas e tempos próprios que podem delimitar e demarcar o que devem ser as ações dos grupos produtivos de mulheres. Estas restrições aumentam em um contexto de criminalização das lutas populares e iniciativas dos movimentos. Os grupos de mulheres na economia solidária organizam suas demandas de políticas públicas para as diferentes esferas de governo. E, ao mesmo tempo, o desafio é expandir o domínio do público criando relações diretas e circuitos econômicos autônomos em cada território e entre eles.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGARWAL, Bina (1997). Bargaining and gender relations: within and beyond the household. *Feminist Economics*, vol. 3, nº 1, p. 1-51. New York: Routledge.
- BUTTO, Andrea; DANTAS, Conceição; HORA, Karla; NOBRE, Miriam; FARIA, Nalu (Orgs.) (2014). *Mulheres rurais e autonomia. Formação e articulação para efetivar políticas públicas nos Territórios da Cidadania*. Brasília: MDA.
- COSTA, Jussara Carneiro (2011). Mulheres e economia solidária: hora de discutir a relação! *Sociedade e Cultura*, vol. 14, nº 1, p. 19-27. Goiânia: UFG.
- FREEMAN, Jo (2014). *A tirania da falta de estrutura*. Ed.: Herética difusão lesbofeminista independente, acesso em 17.07.2014, em: <https://we.riseup.net/assets/99743/A%20TIRANIA%20DA%20FALTA%20DE%20ESTRUTURA.pdf>
- GAIGER, Luiz Inácio (2007). A outra racionalidade da economia solidária. Conclusões do primeiro Mapeamento Nacional no Brasil. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 79, p. 57-77.
- GUÉRIN, Isabelle; NOBRE, Miriam (2012). L'économie solidaire revisitée à la lumière du genre : outil de changement social ou reproduction de la subordination féminine? Artigo apresentado no Colóquio *Sous le développement, le genre*. Genebra: IRD.
- HILLENKAMP, Isabelle; GUÉRIN, Isabelle; VERSCHUUR, Christine (2014). *Economie solidaire et théories féministes : pistes pour une convergence nécessaire*. Genebra, mimeo.
- HOFFMAN, Elisabeth; MARIUS-GNANOU, Kamala (2003). Le microcrédit pour les femmes pauvres – Solution miracle ou cheval de troie de la mondialisation. In BISILLIAT, Jeanne (org.), *Regards des femmes sur la globalisation: approches critiques sur la mondialisation*. Paris: Éd. Karthala, p. 215-238.
- LOBATO, Rosana; FONSECA, Maiara (Orgs.) (2009). *Viabilidade econômica e gestão democrática de empreendimentos associativos*. Porto Alegre: Catarse – Coletivo de comunicação.
- L'REGROUPEMENT DES CENTRES DE FEMMES DU QUÉBEC (2006). *Trousse de formation sur la gestion féministe*. Montreal: L'R Centres de Femmes du Québec.

NOBRE, Miriam; FREITAS, Taís Viudes (2012). Possibilidades e limites na construção da igualdade de gênero na Economia Solidária. In: GEORGES, Isabel; LEITE, Márcia Paula (Orgs.), *Novas configurações do trabalho e Economia Solidária*. São Paulo: Editora Annablume.

SECRETARIA NACIONAL DE ECONOMIA SOLIDÁRIA (2013). *Acontece SENAES. Boletim Informativo*. Divulgação dos dados do SIES 2013. Brasília: SENAES/TEM.

SECRETARIA NACIONAL DE ECONOMIA SOLIDÁRIA. *Atlas da Economia Solidária no Brasil 2005*. SENAES/MTE, Brasília, 2006.

SILIPRANDI, Emma; CINTRÃO, Rosângela (2011). As mulheres agricultoras e sua participação no Programa de Aquisição de Alimentos. In: BUTTO, Andrea; DANTAS, Isolda (Orgs.), *Autonomia e cidadania: Políticas de organização produtiva para as mulheres no meio rural*. Brasília: MDA.

SOF – Sempreviva Organização Feminista. *Mulheres produtores de alimentos: contribuições, aprendizagens e desafios*. São Paulo: SOF, mimeo.

WIRTH, Ioli (2013). *Mulheres na triagem, Homens na prensa*. São Paulo: Ed. Annablume.

AS POLÍTICAS DE FORTALECIMENTO DAS MULHERES NO MOVIMENTO SINDICAL

ROSANE SILVA¹

INTRODUÇÃO: HISTÓRIA E DESAFIOS

“É importante reconhecer que a divisão sexual do trabalho é um dos elementos centrais para a manutenção e perpetuação da opressão das mulheres. E esse reconhecimento acontece quando são apresentadas ações e propostas concretas que visem romper com a desigualdade entre mulheres e homens.”²

É importante lembrar que, em 1983, as mulheres estavam no Congresso de fundação da Central Única dos Trabalhadores (CUT); afinal, a classe trabalhadora tem dois sexos.³ A presença das mulheres não foi obra da natureza ou de mero acaso, mas sim resultado da emergência do movimento de mulheres e do feminismo no Brasil contemporâneo. As trabalhadoras, urbanas e rurais, trouxeram suas contribuições para os sindicatos e para o novo sindicalismo, que nascia com a perspectiva de construir um movimento com autonomia e liberdade sindical.

E desde então, na CUT, na relação com outras centrais sindicais, com o movimento feminista, nos espaços de participação popular, no Núcleo de Reflexão Feminista sobre Trabalho Produtivo e Reprodutivo, na Frente contra a Criminalização das Mulheres e pela Legalização do Aborto, na Marcha das Margaridas, nas Ações da Marcha Mundial de Mulheres e em tantos outros

1. Secretária Nacional de Mulheres da CUT entre 2008-2015.

2. Marilane Teixeira, *in*: O mercado de trabalho reitera relações desiguais que se constroem no âmbito das relações econômicas e sociais.

3. *A classe operária tem dois sexos - Trabalho, dominação e resistência* é o título de um livro Elisabeth Souza-Lobo, pioneira dos estudos de gênero na esfera do trabalho no Brasil.

espaços, as mulheres cutistas tem construído sua história como trabalhadoras e feministas.

A constituição de um espaço formal de auto-organização das mulheres aconteceu em 1986, no 2º Congresso Nacional da CUT (II CONCURT), com a criação da Comissão Nacional Sobre a Questão da Mulher Trabalhadora (CNMT), vinculada à Secretaria de Política Sindical.

Em 2003, no VIII CONCURT, foi criada a Secretaria sobre a Mulher Trabalhadora da CUT (SNMT), o que significou um salto de qualidade e o reconhecimento da importância da contribuição das mulheres enquanto protagonistas no movimento sindical brasileiro. A política desenvolvida pela CNMT, e agora pela SNMT, objetiva contribuir para a organização das mulheres para a superação das desigualdades entre mulheres e homens no mundo do trabalho e na sociedade em geral.

Outro objetivo é articular os temas gerais da política da Central com os temas específicos das mulheres na perspectiva de promoção da igualdade entre homens e mulheres, nas políticas públicas e nas relações de trabalho.

Desde a realização do 1º Encontro Nacional Sobre a Mulher Trabalhadora da CUT, em 1988, até o 8º Encontro Nacional das Mulheres da CUT, passaram-se 27 anos. Nesse período, que é longo quando pensamos na vida de uma pessoa, mas curto quando pensamos na história, tivemos muitos desafios e muitas conquistas. Como dito acima, não iremos recontar a história das mulheres na CUT. Queremos, com este breve texto, falar das conquistas mais recentes e dos desafios que nos são apresentados. Para isso, consideramos necessário apresentar alguns momentos marcantes da trajetória coletiva das mulheres cutistas no nosso processo de auto-organização.

Em 1991, no IV CONCURT, foi aprovado posicionamento da CUT como favorável à legalização e descriminalização do aborto.

Em 1993, na 6ª Plenária Nacional da CUT, foi aprovada a aplicação das cotas de no mínimo 30% de cada um dos sexos para as instâncias de direção da Central. Em 1994, no V CONCURT, a proposta começa a ser aplicada como orientação. Em 2008, na 12ª Plenária Nacional, a resolução sobre cotas é incorporada no estatuto e só então, a partir do IX CONCURT, começa a ser aplicada como norma estatutária.

A aprovação do percentual de cotas (mínima de 30% e máximo de 70%) para ambos os sexos nas instâncias da CUT foi um momento marcante

na história da organização das mulheres na Central, mas não parou por aí. Ao longo dos anos as mulheres debateram propostas e se organizaram visando aperfeiçoar mecanismos para ampliar a participação de mulheres nos diferentes espaços de direção.

Em 1995, na 7ª Plenária Nacional da CUT, foi lançada a Campanha “Cidadania: Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical”. Com essa iniciativa acentuou-se a organização das mulheres na Central e ganhou espaço a incorporação da política de gênero no conjunto das políticas da CUT.

Durante os anos de 2004 e 2005 foi realizada a campanha “Violência contra mulher: tolerância nenhuma”, com o objetivo de combater a violência contra a mulher em casa, no trabalho e na sociedade a partir do entendimento de que a violência contra as mulheres se sustenta em relações de hierarquia e poder, também no mundo do trabalho.

Na 12ª Plenária Nacional da CUT, em 2008, considerando a atualidade e a relevância do tema, foi aprovado o relançamento da Campanha “Igualdade de oportunidades na Vida, na Sociedade e no Movimento Sindical”.

Desde então, permanece como desafio da campanha lutar por políticas públicas e ações sindicais que incidam sobre a divisão sexual do trabalho, especialmente nas tarefas domésticas e de cuidados. Também continua como tarefa diária a articulação dos diversos aspectos relacionados à vida cotidiana das mulheres com as situações que enfrentam no mundo sindical e na sociedade.

Em 2008, passamos a integrar a Frente Contra a Criminalização das Mulheres e pela Legalização do Aborto.

Em 2010, tivemos presença marcante na 3ª Ação da Marcha Mundial de Mulheres, e, em 2011, na 4ª Marcha das Margaridas. Participamos ativamente de todo o processo de construção da Marcha das Margaridas. A CUT levou milhares de mulheres para as ruas para participar dessa que foi a maior mobilização de mulheres do país, com a participação de trabalhadoras do campo, da floresta e da cidade.

Em 2014, fomos a Central que mais levou mulheres para participar 5ª Marcha das Margaridas e da 1ª Marcha das Mulheres Negras, que teve o protagonismo da Secretaria Nacional de Combate ao Racismo, e contou com apoio e participação do coletivo nacional de mulheres.

Participamos ativamente das Conferências da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que debateram e aprovaram a Convenção 189 e a Recomendação 201 da OIT, que trata do trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos, assim como de toda a luta para igualar o direito das trabalhadoras domésticas aos dos demais trabalhadores e trabalhadoras no Brasil.

Com organizações parceiras, publicamos textos e realizamos diversas atividades sobre as mulheres e o mundo do trabalho e, pela CUT, fizemos uma cartilha sobre creches e uma sobre a Convenção 156, da OIT. Para nós, segue sendo um desafio a luta por políticas públicas que possibilitem o compartilhamento de tarefas domésticas e de cuidados com os homens e o Estado.

Nessa longa jornada gostaríamos de destacar a aprovação da paridade nos estatutos, em 2012, no XI CONCUT, como uma grande conquista para as trabalhadoras no mundo sindical. A conquista da paridade no último Congresso da CUT é um exemplo de pioneirismo da CUT que pode e deve ser levado às centrais de outros países.

A partir de 2015, na composição das direções e executivas estaduais, e na direção nacional e executiva da CUT é obrigatório ser cumprido o princípio da paridade, ou seja, 50% de homens e 50% de mulheres. Na composição das direções e executivas verticais (federações e ramos) deve ser cumprida obrigatoriamente a cota de, no mínimo, 30% de um dos sexos. Para as atividades de formação, representação e delegação, é necessário cumprir o estatuto da CUT sobre cotas de gênero, ou seja, no mínimo 30% de um dos sexos.

Numa sociedade machista, patriarcal e capitalista, as mulheres precisam criar mecanismos para superar os obstáculos que permeiam sua vida e, neste caso, sua participação política. Sabemos da militância e dedicação das mulheres ao movimento sindical, o que as torna preparadas para assumir qualquer cargo de direção, no entanto, a realidade na estrutura de poder do movimento sindical não revela a presença das mulheres na presidência, secretaria geral e secretaria de finanças.

Até mesmo em categorias em que as mulheres são maioria na base, os sindicatos são dirigidos por homens. Nesse sentido, a paridade não é apenas um número, mas uma política para enfrentar essa realidade desigual de par-

ticipação política, e para sua implementação é necessário unidade e solidariedade entre as mulheres.

A igualdade de participação de homens e mulheres nos espaços de direção é apenas uma etapa na superação das discrepâncias entre os gêneros. É preciso que, nos sindicatos, as mulheres também estejam nas mesas de negociação coletiva, pautando temas como a igualdade salarial, licença compartilhada e creches.

A paridade entre homens e mulheres não é um fim em si mesmo, mas é um passo fundamental para iniciar uma mudança na concepção política e sindical da CUT.

E, se por um lado tivemos uma grande vitória com a paridade, por outro, ainda há muito a conquistar.

DEMOCRATIZAÇÃO DO ESTADO

Há quem diga que o machismo já foi superado e que as mulheres já alcançaram condições de igualdade em relação aos homens em nossa sociedade. Sem dúvida, nós, mulheres, conquistamos avanços importantes ao longo da história, inclusive elegemos uma mulher Presidenta da República, que enfrentou, e enfrenta, manifestações de machismo e misoginia. No entanto, um olhar mais cauteloso deixa evidente que, no sistema eleitoral, é necessário alterar os mecanismos que sustentam as bases das desigualdades históricas do nosso país, que mantém a classe trabalhadora, as mulheres, os negros e a juventude excluídos dos espaços de poder e decisão,

Estudo da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (Cepal), mostra que, na América Latina, entre 2003 e 2013, a representação de mulheres em legislaturas aumentou de 19% para 26%. No Brasil, estamos bem abaixo da média da região, com menos de 10% de mulheres no parlamento, apesar da lei de cotas para mulheres como candidatas de partidos.

Para superar essa situação é necessário enfrentar a imposição do poder econômico, combater o oportunismo eleitoral e acabar com a sub-representação de setores como mulheres, negros e juventude. Para que isso ocorra será necessário o fim do financiamento privado de campanha, que tem significado que quem elege seus representantes é o empresariado, que financia a maioria das campanhas políticas, tornando a política refém das empresas e de suas de-

mandas. Por isso, o financiamento público de campanha deve ser prioritário em nossa luta por uma reforma política democrática.

Uma reforma política radical que altere os padrões de representação e a correlação de forças em termos de gênero implica em alteração nos espaços de representação política. Nesse sentido, para falarmos de fato em democracia, a defesa da lista preordenada só faz sentido se combinada ao critério de paridade de gênero. A lista deverá ser constituída, portanto, garantindo a alternância de sexo, um homem e uma mulher ou uma mulher e um homem.

O feminismo nasce denunciando que esse Estado não é democrático, ao contrário, é patriarcal, racista e elitista. Por isso, é central para as mulheres a luta por uma reforma política democrática, para avançar em uma sociedade justa, igualitária e radicalmente democrática.

DEMOCRATIZAÇÃO DOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO

A democratização dos meios de comunicação é parte da luta de quem pretende mudar a relação do Estado com suas cidadãs e cidadãos. Os meios de comunicação têm um papel central na construção de realidades e visões políticas, muitas vezes pautadas em mentiras e manipulações, e reafirmadoras do machismo e do racismo. Portanto, é necessário um novo marco regulatório dos meios de comunicação no Brasil, pois não podemos aceitar a existência de um pensamento único, onde um só proprietário tenha concessões de rádio, televisão, jornal, empresa cinematográfica, etc.

As trabalhadoras da CUT, mulheres e feministas, são contra a utilização da imagem do corpo das mulheres de forma humilhante e depreciativa, como se fosse um pedaço de carne qualquer, para vender produtos, ou em campanhas de qualquer natureza.

A publicidade para comercializar produtos, atrair turistas, enfim, para diversos objetivos, tem associado a imagem da mulher brasileira à sexualidade, tratando-a como um objeto que serve aos interesses do mercado e de todos aqueles que lucram com a exploração e alienação dos nossos corpos.

O Estado precisa construir alternativas por onde todos e todas tenham direito a expor seus sentimentos e pensamentos sem comprometer a liberdade de imprensa, mas comprometidos com o combate à mercantilização do corpo das mulheres nos meios de comunicação.

DESIGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA NO MUNDO DO TRABALHO

A divisão sexual do trabalho estrutura uma forma de organização social na qual nós, mulheres, somos criadas para a esfera da reprodução e do cuidado, enquanto aos homens é destinado o espaço da produção e do espaço público. No entanto, estamos presentes nos dois espaços, algo que gera uma sobrecarga de trabalho para as mulheres.

Relatório da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), com dados de 2012, mostra que a divisão sexual do trabalho – que sobrecarrega as mulheres com os afazeres domésticos e de cuidado mais a jornada de trabalho remunerada, constituindo a chamada jornada dupla ou tripla – dificulta seu acesso e permanência no mercado de trabalho, bem como sua ascensão profissional.

Nesse sentido, a CUT tem sido protagonista no debate sobre a licença compartilhada, isto é, a ampliação da licença-maternidade e paternidade para um ano, usando os mesmos critérios da licença-maternidade, com compromisso de Estado para garantir o salário-paternidade seis meses, o que é fundamental para a vida da criança. Dessa forma a criança contaria, em seu primeiro ano de vida, com a presença da mãe nos seis primeiros meses, pela questão da amamentação e, nos outros seis meses, do pai.

Outra luta importante é a luta por creches públicas e de qualidade que atendam às demandas das crianças e de sua família. A creche é um importante indicador da autonomia econômica das mulheres.

As dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho são ainda mais acentuadas para a mulher negra.

“Elas ficam evidentes também quando se analisa o rendimento médio da população ocupada. De acordo com o documento divulgado pelo IBGE, a média anual do rendimento dos trabalhadores de cor preta ou parda (R\$ 1.374,79) continua sendo inferior à dos trabalhadores de cor branca (R\$ 2.396,74). Tomando-se como referência o ano de 2013, constatou-se que os negros ganham 57,4% do salário recebido pelos brancos. O estudo mostra, todavia, que em 2003 esta relação era de 48,4%. Ou seja, houve uma alteração desde o início da série da pesquisa, explicada pelo fato de que, de 2003 para 2013, a média anual do rendimento médio mensal dos trabalhadores de cor

branca cresceu 27,8%, enquanto, no mesmo período, o acréscimo entre os trabalhadores de cor preta ou parda foi de 51,4%.⁴

“A desigualdade também parece dar sinais de redução quando os dados sobre o rendimento médio da população ocupada são cruzados não apenas com a raça/cor dos trabalhadores, mas também com o seu sexo. Nesse caso, constata-se que, se em 2003 as trabalhadoras negras ganhavam, em média, 49,7% da remuneração recebida pelas brancas, em 2013 esse percentual era de 57,8%.⁵

Uma pesquisa realizada pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) constatou que, em 2014, o poder executivo federal somava 619.364 servidores, dos quais 51,7% brancos, 22,4% pardos, 4,0% negros, 3,4% amarelos e 0,3% indígenas (e um percentual não informado de 18,2%).

Ao analisar os cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS), segundo raça e cor, obteve-se a seguinte distribuição: do total de 22.729 DAS em 2014, 60,6% ou 13.783 cargos eram ocupados por brancos, sendo que quanto mais alto o nível, mais alto o percentual de brancos.

No Brasil, a realidade das mulheres negras está permeada pela sua carga e envolvimento com o trabalho doméstico e sua relação com nossa herança escravista, mesmo após mais de 100 anos de Abolição da Escravatura. Não conseguimos superar o fato de a maior parte do emprego doméstico ser realizado pelas mulheres negras. Nesse sentido, a conquista da igualdade de direitos das trabalhadoras domésticas com os demais trabalhadores permanece como uma luta e um desafio.

Temos que continuar lutando pela valorização do trabalho que é realizado no espaço doméstico e das atividades que são fundamentais para a vida e o bem-estar e, também, pelo maior compartilhamento com os homens das tarefas domésticas e responsabilidades familiares.

As mulheres são fortemente impactadas pela terceirização e outras relações de trabalho precarizadas. Enfrentam discriminação no acesso, permanência e ascensão no mercado de trabalho por serem mulheres e por serem responsáveis pelas tarefas domésticas e de cuidados.

4. Marilane Teixeira, *in*: O mercado de trabalho reitera relações desiguais que se constroem no âmbito das relações econômicas e sociais.

5. *Idem*.

Outro desafio é a realização de um diagnóstico sobre a situação das mulheres no mundo do trabalho e, a partir daí, a proposição de ações concretas para superar as situações de discriminação e desigualdade enfrentadas nos seus locais de trabalho.

O feminismo traz a ideia de que temos que colocar a questão da reprodução no centro do modelo da economia, pois, hoje, a produção é orientada para o lucro, e não para garantir o bem-estar e a saúde das pessoas. A partir disso, precisamos pensar em um modelo de desenvolvimento econômico e social em harmonia com a natureza.

Entendemos que a transformação da sociedade e a luta por melhores condições de vida e trabalho passam pela incorporação de toda a classe trabalhadora. Nossa luta é sistêmica e não apenas pontual. A opressão e a exploração das mulheres seguem dando sustentação ao capitalismo e às suas contradições, portanto, não bastam ações e demandas com “recorte de gênero”: mudar a vida das mulheres significa transformar o mundo em que vivemos, e essas transformações passam pelo fortalecimento do papel da sociedade civil organizada no controle social do Estado.

Para nós, não há como transformar a vida da classe trabalhadora sem transformar a vida das mulheres. Por isso, a história das mulheres na CUT nos enche de orgulho e nos fortalece na luta para transformar a sociedade e defender o aprofundamento de um projeto político que avance em direitos, com igualdade, distribuição de renda e radicalização da democracia.

Para mudar o mundo precisamos mudar a vida das mulheres.

MULHERES E SINDICATOS PELO MUNDO

SUE LEDWITH E TRACY WALSSH¹

INTRODUÇÃO

A maioria dos movimentos trabalhistas e sindicatos no mundo apoia a igualdade de gênero - mas nenhum ainda a alcançou. Muitos sindicatos progressistas criaram estruturas e sistemas eleitorais com o objetivo de alcançar a paridade entre homens e mulheres, entretanto, a ausência de uma política de gênero impede seu sucesso. Lutas de gênero, cultura e poder continuam. Políticas progressistas exigem ações progressistas da parte de políticos e ativistas de ambos os sexos, em todos os níveis. Isso envolve permitir que estes mantenham-se firmes, e desafiar a cultura popular e normas sociais reprodutoras de desigualdades de gênero. Quem, então, deve propor tais desafios, e como? Neste artigo nos debruçamos sobre tais problemas, através de pesquisa e exemplos de vários países, e concluímos que as próprias mulheres, embora frequentemente oprimidas e excluídas, quando trabalhando coletivamente, e com homens progressistas, **podem** trazer mudanças.

A imagem geral mostra que, embora haja mais mulheres do que nunca trabalhando remuneradamente, e também em sindicatos, mulheres ainda recebem menos do que homens, e ainda não ocupam cargos de liderança em seus sindicatos. Assim, enquanto houve grandes avanços para trabalhadoras

1. Ruskin College. Oxford, UK.

mundialmente, ainda há muitas barreiras a serem superadas para que se alcance a democracia de gênero em movimentos trabalhistas.

Neste artigo primeiramente pesquisamos o quadro geral de onde mulheres trabalham, e como isso se relaciona com o sindicalismo. Então, identificamos alguns dos casos em que mulheres desafiaram as estruturas sindicais e culturas dominadas por homens, e discutimos sua efetividade e resultados, ilustrando-os com exemplos de diversos sindicatos e países. Torna-se cada vez mais claro que o sindicalismo tradicional não pode, por si só, abrir espaço para as mulheres. Assim, também discutimos uma gama mais ampla de formas de organização coletiva, novamente com exemplos. Finalmente, concluímos que não se pode apontar um modelo/método como ‘o melhor’, mas que sindicatos de sucesso para mulheres têm características que podem ser identificadas e então aplicadas em situações bastante diversas.²

TRABALHO DAS MULHERES

Homens e mulheres têm experiências de trabalho remunerado bastante diferentes. Geralmente, a participação masculina na força de trabalho está entre 75-90% e é razoavelmente estável. A participação de mulheres varia através de seu ciclo de vida, enquanto elas entram e saem do mercado de trabalho, trabalham meio período e depois em tempo integral, mantendo diversos trabalhos de curta duração e meio período quando a vida familiar permite. Esse padrão leva à visão, especialmente entre mulheres e seus empregadores (normalmente homens), que mulheres devem à família sua maior lealdade – até mesmo mulheres que não têm família e que estejam primariamente comprometidas com o trabalho. Isso também limita as mulheres a uma variedade pequena de trabalhos que reproduzem seu papel esperado de cuidados e serviços familiares. Em toda parte mulheres dominam o trabalho de cuidar, preparar refeições, limpar, trabalhar em caixas, auxiliares de escritório, e trabalhos domésticos, sobretudo no setor de serviços, e em setores públicos em mercados de trabalho formais. Mulheres também dominam os setores informais, e no que está rapidamente se tornando a forma predominante de trabalho: trabalho precário, dentro e através tanto do setor formal quanto do informal.

2. Nós nos baseamos no trabalho de vários pesquisadores e escritores publicados em Inglês. Essas fontes estão listadas ao final do capítulo. Fontes eletrônicas são informadas ao longo do texto.

Essas diferenças de gênero no mercado de trabalho podem ser notadas a partir da histórica e continuada valorização de homens e seu trabalho acima das mulheres: o papel do homem como provedor, crenças fortemente defendidas sobre o salário familiar, sobre o comprometimento/ligação primária do homem com o trabalho, sua primazia/superioridade no local de trabalho e em casa, e a subordinação da mulher a tudo isso.

Agora, enquanto a globalização e o projeto neoliberal fragmentam o trabalho e as forças de trabalho, a reestruturação e as demandas por flexibilidade têm visto o aumento da proporção de mulheres no mercado de trabalho, chegando a 50% da força de trabalho em alguns países. Isso passou a ser referido como a “feminização do trabalho”.

Frequentemente, mulheres não estão substituindo trabalhadores homens, mas estão cada vez mais competindo com os mesmos, acarretando uma redução nos, já baixos, níveis de remuneração. Também, os resultados negativos de Programas de Ajuste Estrutural (SAP's, em inglês) anteriores, impostos por instituições financeiras internacionais, continuam a afetar adversamente as forças de trabalho. Nessas mudanças nós vemos a escalada do “precarizado”, descrito pelo antigo diretor da OIT, Guy Standing, como o híbrido do proletariado e do trabalhador precário, trabalhando duro em empregos sem segurança e casuais - comumente em vários ao mesmo tempo - e normalmente sem direitos. Estas são condições conhecidas há muito tempo pelas mulheres, imigrantes e outras minorias, especialmente aquelas em setores informais e no Sul global. Mulheres também compreendem um grupo significativo trabalhando em agricultura, trabalho doméstico e zonas processadoras de exportação (EPZs, em inglês), onde a exclusão de direitos do Estado, incluindo saúde e segurança ocupacional, e da proteção de sindicatos, é rotineira.

Todas essas são formas de trabalho que desafiam o próprio conceito da organização sindical tradicional, historicamente mais fortes em setores primários e de extração, como mineração, ferro e aço, e em grandes fábricas e locais de trabalho com forças de trabalho grandes e estáveis, todas majoritariamente masculinas. De fato, a Associação da União Internacional de Trabalhadores Aliados de Alimentos, Agricultura, Hotéis, Restaurantes, Cozinha e Tabaco – UNI³, vê esse desenvolvimento do trabalho precário como uma estratégia

3. International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers Association.

deliberada de restringir a habilidade do trabalhador de organizar e desafiar problemas tais como a pobreza, insegurança e insalubridade no trabalho através da negociação coletiva.

Até mesmo em setores primários onde os sindicatos são fortes, termos e condições de trabalho para mulheres são inferiores aos de seus colegas homens. De acordo com um relatório de 2009 da Confederação Internacional dos Sindicatos, ITUC⁴, a disparidade salarial média em 20 países, para os quais se tinha dados suficientes, variaram de 38,5% no Brasil até 11,1% no Paraguai. A disparidade salarial média foi menor na Dinamarca (12%), Suécia (13%) e na Federação Russa (14%), e não tanto na Argentina (29%), México (36,1%) e África do Sul (33,5%).

É bem sabido que ser membro de um sindicato é bom para o salário, especialmente para mulheres. A ITUC reportou um estudo nos EUA que descobriu que o salário de mulheres sindicalizadas é, em média, 11,2% maior que o daquelas que não fazem parte de sindicatos. Isso é ainda pior nas chamadas “ocupações de baixo salário” (tais como caixas, preparadoras de alimentos, cuidadoras de crianças, trabalhadoras de limpeza, enfermeiras e assistentes de ensino), onde trabalhadoras sindicalizadas chegam a receber salários em média 30% maiores do que colegas não sindicalizadas. O estudo conclui que mulheres se beneficiam especialmente da negociação coletiva.

Podemos relacionar muitas destas diferenças de gênero à culturas e estruturas patriarcais, onde culturas masculinas homosociais excluem e subordinam mulheres, na sociedade, na família, no trabalho, em sindicatos.

MULHERES EM SINDICATOS

FILIAÇÃO

A tendência geral da filiação a sindicatos no século 21 é de queda, mas nesse quadro há também grandes mudanças na filiação com aumento de mulheres, de imigrantes e de membros de minorias étnicas e grupos religiosos – os anteriormente marginalizados. Na Europa e em países onde dados estavam disponíveis, a proporção de mulheres em sindicatos é crescente na maioria das centrais sindicais, sugerindo que sua filiação está tendendo a se manter

4. International Trade Union Confederation.

melhor do que a de homens em sindicatos que estão encolhendo, e são uma proporção maior do crescimento em organizações que estão se expandindo. Mas fora da Europa e países anglófonos é difícil encontrar dados estatísticos sobre a filiação a sindicatos em geral, quanto mais por gênero. Reunir dados por sexo não é visto como importante, o que é outro sinal dos problemas das relações de poder de gênero na sociedade, política e sindicatos.

Além disso, para muitas dessas mulheres, membros em potencial, como descoberto em um estudo da TUC/UK,⁵ sindicatos aparentam ser fortalezas exclusivas, inflexíveis e insondáveis de masculinidade e crescentemente irrelevantes para trabalhadoras jovens. Em uma pesquisa para o Comitê das Mulheres do ICFTU (agora ITUC), 72% das mulheres não sindicalizadas disseram que a razão mais importante para que elas não se juntassem a sindicatos, é que elas não entenderam como estes poderiam ajudá-las.

Embora a afiliação de mulheres em sindicatos esteja crescendo em taxas maiores do que a de homens, isso ainda não resultou em um crescimento correspondente de mulheres em papéis de liderança em sindicatos, demonstrando que a dominação masculina na liderança sindical persiste. Isso não é surpreendente, visto que sindicatos são parte integrante dos mercados de trabalho, de onde resulta que padrões e relações de gênero ocupacionais e industriais são reproduzidos nos sindicatos.

LIDERANÇA

Ainda é tão incomum que mulheres estejam na liderança de sindicatos que, quando o fazem, isso é amplamente veiculado. Enquanto este artigo era escrito, a ITUC tinha uma mulher como líder, Sharan Burrow; assim como o TUC Europeu, Bernadette Ségol; e o TUC do Reino Unido, Frances O'Grady. Em entrevistas para um jornal do Reino Unido, mulheres líderes de sindicatos falaram sobre seu comprometimento, mas também sobre as dificuldades e barreiras que experimentaram. Duas professoras pesquisadoras do Reino Unido escrevem um artigo sobre quantas mulheres falam de “caminhar na corda bamba” para sobreviver em um “clube do bolinha”. Uma jovem branca, membro de um sindicato, diz: “Embora haja muitas mulheres onde

5. *Trade Union Confederation*, do Reino Unido (UK).

eu trabalho, é um ambiente muito ‘machista’, e pode ser agressivo em todos os aspectos”. A situação de “abelha rainha” também ainda existe: mulheres mantendo outras companheiras do lado “de fora” porque só há espaço para uma mulher “simbólica”. Além disso, alianças entre mulheres podem ser punidas; homens que ocupavam cargos impediram a promoção de uma mulher porque ela publicamente apoiou a nomeação de outra mulher. Mesmo assim, mulheres líderes de sindicatos tem um forte senso de prestação de contas. Antirracismo e justiça social contam. Muitas falam sobre a necessidade de que mulheres trabalhem colaborativamente, construam consenso de baixo para cima e ajudem os outros. Uma utilizou a frase tornada famosa pela ativista afro-americana Angela Davis em 1994, dizendo que o objetivo de uma mulher líder sindicalista é “elevar enquanto você ascende”.

Essas experiências também são encontradas pelas autoras deste artigo. Em seu trabalho colaborativo com sindicalistas da Universidade Global do Trabalho (GLU - *Global Labour University*), Sue Ledwith escreveu sobre como mulheres no Brasil e África do Sul relatam a cultura machista e a violência contra a mulher, e como isso afeta mulheres sindicalistas. E em 2012 um relatório do escritório nacional de estatística da África do Sul fez uma ligação clara entre violência de gênero e baixos salários para mulheres. No Brasil, uma liderança feminina contou como esses problemas a fizeram se tornar uma ativista pelas mulheres. “Quando eu era jovem e via um casal brigando, pedia para a mulher vir a minha casa (para socorrê-la). Meu próprio marido também era violento, então busquei o divórcio. Eu tive dificuldade em conseguir suporte na época, e então, como resultado, me tornei mais próxima das batalhas de outras mulheres”. Essa mulher, uma professora e membro do comitê de mulheres da CUT, está há muito envolvida com ativismo militante. Como uma educadora sindicalista, lhe foi prazeroso poder trazer informação a trabalhadoras sobre seus direitos e quão importante é ser sindicalizada. “Eu adoro tomar parte no treinamento porque posso contar às mulheres sobre a história da luta por benefícios. Pessoas sempre pensam que são os empregadores que dão os direitos, mas é o sindicato que deve lutar por eles”.

Violência contra a mulher tem um forte impacto no ativismo de mulheres, e sindicalistas estão começando a reconhecer isso. Em 2011, a ETUC⁶

6. *The European Trade Union Confederation.*

adotou seu Plano de Estratégia e Ação que diz que “*dependência econômica e estereótipos sexistas contribuem para a desigualdade e violência*” e pediu por um “*novo instrumento legal europeu para combater a violência contra a mulher*”. Três anos depois, a ETUC relatou que 42 de 51 confederações pesquisadas estavam tomando atitudes quanto a violência de gênero, sendo assédio sexual no local de trabalho o maior dos problemas. Dois terços das confederações relataram que a preocupação com a violência contra a mulher foi incluída em seus acordos coletivos, mas menos de um terço realizou uma pesquisa entre as mulheres afiliadas.

O Grupo de Pesquisa em Gênero e Sindicatos do GLU (GLU-RG), coletou dados sobre mulheres em posições de liderança em diversos países, e alguns destes podem ser vistos em tabelas nas publicações do Grupo de Pesquisa (*listados ao fim*). Entretanto, novamente é difícil encontrar dados por gênero e raramente estes são guardados por centrais sindicais. Em mais de 20 países envolvidos na pesquisa, foi necessário contatar sindicatos individualmente, e mesmo assim muitos não coletavam dados por gênero. O *déficit* de liderança por gênero também é um *déficit* democrático, e é muito preocupante. De acordo com o ILU e a ITUC, mundialmente, mulheres são menos de um terço dos homens nos papéis mais altos de tomada de decisão, e uma pesquisa da Confederação Europeia de Sindicatos, de 8 de Março de 2014⁷, relata que apenas algumas poucas confederações, a maior parte delas nos países nórdicos, têm delegados mulheres para comitês gerais nacionais ou conselhos em proporção à sua afiliação. A pesquisa de 2014 descobriu que das 36 confederações de sindicatos europeias, apenas três tinham uma mulher como presidente e nove mulheres eram secretárias gerais, em comparação com 27 homens. A posição mantida por mais mulheres era vice-presidente, mas elas ainda eram apenas 18%, e só em duas confederações mulheres formam a parte majoritária dos cargos superiores - conselho e diretoria. Apenas cinco tinham estabelecido um sistema de cotas por gênero (<https://www.etuc.org/etuc-8th-march-survey-2014>).

Como o Comitê de Mulheres da ETUC, em 2001 uma aliança de mulheres sindicalistas pressionou a TUC do Reino Unido a estabelecer uma au-

7. O dia 8 de Março é o Dia Internacional das Mulheres, e desde 2008 a ETUC realiza uma pesquisa todo ano nesta data. Na África do Sul a data é 9 de Agosto.

dição bienal de igualdade, agora cobrindo 99% de todos membros afiliados à TUC (6,5 milhões). Até agora seus relatos têm versado sobre: negociação de igualdade; equilíbrio trabalho-vida; filiação e trabalhadores imigrantes; regras internas e estruturas e igualdade de diversidade (mulheres, diferenças sexuais, etnicidade e raça, deficiências e trabalhadores jovens). A Auditoria de Igualdade de 2016 será sobre igualdade no local de trabalho através da negociação coletiva (<https://www.tuc.org.uk/equality-issues/equality-audit/equality-audit-2014-improving-representation-and-participation-trade>).

No congresso da ITUC em Berlim, em 2014, 62 sindicatos se comprometeram a aumentar o número e influência de mulheres em suas organizações, para aumentar as lideranças femininas. Lucilene Binsfeld, da Central Única dos Trabalhadores (CUT), no Brasil, contou ao Congresso dos passos práticos que sindicatos poderiam tomar para engajar mulheres, como realizar reuniões em horários convenientes para aqueles com filhos pequenos, ou providenciando creches, como é feito nos eventos do Congresso Canadense do Trabalho.

Tomar a liderança sindical vêm a um custo para mulheres. Adiciona uma terceira demanda em seu tempo, porque a divisão do trabalho por sexo impõe sobre a mulher a responsabilidade com a família, e os homens recusam adaptar-se enquanto mais mulheres se tornam as únicas assalariadas mesmo em lares de núcleo heterossexual. Mulheres em lideranças sindicais costumam não ter filhos, ou tomam esse papel quando seus filhos estão mais velhos.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Uma Agenda de Gênero para Negociação (*Gender Agenda for Bargaining* - BAG) é chave para melhorar as condições de remuneração das mulheres. Onde mulheres estão envolvidas e lideram isto, os membros do sexo feminino conseguem acordos melhores, e também podem alterar comportamentos e atitudes masculinas. Mulheres sindicalizadas devem se perguntar: “o que está na bolsa?”, “quem faz a lista de compras?”, e “quem fala na mesa de negociação?”. Em todas estas atividades a divisão de gênero nos sindicatos tem efeitos importantes. Quando uma mulher liderou uma indústria de impressão fortemente masculina no Reino Unido dos anos 80, ela e outras mulheres foram capazes de negociar por exames de câncer no ambiente de trabalho e proteger mulheres grávidas quanto a determinadas tecnologias.

Entretanto, sem mulheres líderes, descobriu o GLU-RG, sindicatos raramente seguem agendas de gênero, e em alguns casos preferem apoiar e aplicar proteções legais às mulheres afiliadas.

No Zimbábue, regras patriarcais da sociedade mantiveram mulheres fora da liderança sindical, e dessa forma, excluídas da negociação coletiva. Isso se aplica especialmente em setores masculinizados como o ferroviário, onde, exceto por trabalhos auxiliares no escritório, se torna “parte da norma não haver mulheres na mesa de negociação, até do lado da gestão”. Essa atitude é refletida na legislação dos direitos trabalhistas, que é favorável aos trabalhadores, mas não sensível ao gênero.

No Brasil, a voz das mulheres em sindicatos bancários era forte nos anos 70 e 80, em demandas por creches, melhores condições de trabalho e participação política, sendo muitas dessas agora parte do acordo coletivo.

A Tabela 1, na página seguinte mostra os avanços em três países.

Entretanto, a pesquisa também descobriu que, durante negociações, demandas importantes de mulheres foram trocadas ou saíram de pauta, especialmente quando mulheres não estavam na mesa de negociações. Essas foram, majoritariamente: proteção contra assédio sexual; licença maternidade além do que é previsto em lei; licença menstruação; igualdade de salário; igualdade de oportunidades para treinamento e educação. Pesquisadores descobriram que frequentemente estas eram as demandas que mais custavam aos empregadores.

Mesmo assim, nas Filipinas, estando as mulheres fora ou não dos grupos de negociação, quando elas estavam envolvidas em organizar unidades, e eram ativas no sindicato, era mais provável que as demandas das mulheres estivessem na pauta de negociações do sindicato, especialmente os referentes à sua saúde reprodutiva. Formas alternativas de desenvolver pautas de barganha, e também negociações, exploradas inicialmente pelo sindicato polonês *Solidariedade* em estaleiros nos anos 80, foram adaptadas com sucesso por mulheres auxiliares de escritório na Universidade de Harvard, nos EUA. Ali, grupos por local de trabalho listaram suas demandas específicas em reuniões não-hierárquicas, e foram capazes de certificar-se de que suas demandas não saíram da pauta de negociações.

Na Suécia e Eslovênia, círculos de pesquisa⁸ também foram bem sucedidos e empoderadores. Limpadoras de hospitais suecas resistiram a demandas dos empregadores por mudanças em práticas de trabalho e introdução de

8. Particularmente na Suécia, há uma longa tradição de “Círculos” para estudo e também para pesquisa.

Tabela 1. Demandas das BAG¹e realizações em 3 países

CANADÁ Demandas do CUPE² - Força de Trabalho das Mulheres	FILIPINAS Questionário e entrevistas do GLU³	TURQUIA Entrevista no setor da saúde do GLU
		O que mulheres têm
Salário mínimo para todos os membros, e benefícios ampliados para todos os membros, incluindo trabalhadores de meio período	Proteção contra assédio sexual	Instalações para amamentação no trabalho
Retenção de trabalhos de tempo integral no setor público	Licença maternidade além do que é previsto pela lei	
Afiliação ao plano de pensão para todos os membros	Licença menstrual	Licença parental
Disposições melhoradas para prover equilíbrio trabalho/vida	Saúde reprodutiva	
Eliminação do assédio e violência no local de trabalho	Oportunidades iguais de treinamento e educação	
	Igualdade salarial	
		O que mulheres querem
	Licença especial para mulheres	Proteção contra assédio sexual
	Serviços e instalações de creche e cuidados	Igualdade salarial
	Instalações para amamentação	Direitos iguais à educação
		Cuidados para idosos e creche
		Amamentação
		Licença parental
		Saúde reprodutiva
		Licença menstrual

1. Gender Agenda for Bargaining = Agendas de gênero para negociação (ou: pautas de gênero).

2. Canadian Union of Public Employees, o maior sindicato do Canadá.

3. Global Labour University.

novos químicos e materiais de limpeza. Elas formaram círculos de pesquisa, facilitados por uma treinadora de sindicatos, onde cada membro pesquisou os novos métodos e materiais. Elas então traçaram suas demandas e as negociaram, com sucesso, com a gerência. As mulheres descobriram que seu papel ativo nessa pesquisa lhes deu novas habilidades e confiança para seguir em frente e se tornarem ativas em seu sindicato. Práticas similares entre trabalhadores sociais na Eslovênia levaram a mudanças no trabalho e nas estruturas de seus sindicatos, ambos tornando-se mais democráticos.

AÇÃO DE MULHERES SINDICALISTAS E INICIATIVAS DE GÊNERO EM SINDICATOS

Mulheres sindicalistas têm identificado o que gera esses *déficits* em democracia de gênero, e demandado por ações da parte de seus sindicatos. Mulheres querem ter reconhecidos seus direitos a tratamento igualitário e paridade com colegas homens; ter suas voz e afiliações representadas em seu sindicato; e em terceiro lugar, essas demandas necessariamente envolvem realocação de recursos do sindicato. Podemos chamá-los de “Os Três R’s: Reconhecimento, Representação e Recursos”.

Ações de sindicatos tipicamente focam em estratégias de *integração de gênero* e *ações afirmativas*.

INTEGRAÇÃO DE GÊNERO

Integração de Gênero (*Gender Mainstreaming* - GM) começou em políticas de desenvolvimento e foi adotada pelas ONU na conferência das mulheres de 1995, em Pequim, como sua plataforma de ação. Integração de Gênero é sobre inclusão e integração daqueles grupos oprimidos nos processos e estruturas vigentes (do *mainstream*). Ela visa causar uma “mudança de paradigma” em pensamento e ação. O acordo de Pequim dizia: “Em se tratando da desigualdade entre homens e mulheres no compartilhamento de poder e tomada de decisão em todos os níveis, governos e outros atores deveriam promover uma política visível e ativa para integrar a perspectiva de gênero em todas as políticas e programas para que, antes que decisões sejam tomadas, uma análise seja feita dos efeitos em homens e mulheres, respectivamente.”

ONU Mulheres descreve a IG⁹ como uma “estratégia internacionalmente aceita para promover a igualdade de gênero. Integrar não é um fim por si mesmo mas uma estratégia, uma abordagem, um meio para atingir o objetivo da igualdade de gênero. Integrar envolve certificar-se que perspectivas de gênero e atenção ao objetivo de igualdade de gênero são centrais para todas atividades – desenvolvimento de políticas, pesquisa, advocacia/diálogo, legislação, alocação de recursos e planejamento, implementação e monitoramento de programas e projetos”.

A Carta Régia da Integração de Gênero em Sindicatos da ETUC de 2007 destinou-se a assegurar que pagamento igualitário e integração de gênero sejam mantidos através de todas as políticas, e a encorajar a representação de mulheres em todos os campos de tomada de decisão.

Mas existem problemas com a IG. Em uma pesquisa de confederações nacionais de sindicatos feita em 2004, a ETUC encontrou que a maioria tinha “tentado praticar a integração de gênero em políticas sindicais”, mas estas eram restritas principalmente à coleta de estatísticas de gênero, treinamento, publicações e pesquisa. Os principais problemas eram: falta de conscientização e treinamento, e estatísticas inadequados. Entre as onze federações industriais entrevistadas, havia pouca ou nenhuma ênfase em integração de gênero. Os problemas com a IG são vistos como: um foco nas *mulheres* como objeto de mudança; esperar que mulheres se encaixem em situações existentes ao invés de transformar o sindicato para refletir a vida e trabalho de homens e mulheres igualmente; e que a IG era amplamente usada como uma desculpa para neutralizar uma mudança mais radical. Esses achados decepcionantes reforçam o caso a favor de que se combine a integração de gênero a ações afirmativas, estruturas especiais e organizadas autonomamente, em vez de ter apenas uma única estratégia.

AÇÕES AFIRMATIVAS (AA) ESTRUTURAS DE IGUALDADE EM SINDICATOS

Ações afirmativas envolvem medidas como: assentos reservados; cotas e representação proporcional para mulheres e, em alguns casos, outros grupos de diversidade, como os de grupos étnicos e raciais oprimidos, ou de diferen-

. Integração de Gênero.

tes identidades sexuais, e membros portadores de deficiência. Para encorajar, suportar e implementar essas medidas, sindicatos têm redistribuído seus recursos, até certo ponto, colocando oficialmente em prática conferências de mulheres, comitês, programas de tutoria, de educação e treinamento de mulheres. Por si só nenhum desses programas vai ser tão efetivo quanto se eles fizerem parte de uma estratégia que inclua uma variedade destas medidas e, preferencialmente, todas.¹⁰

Um exemplo comum são as cotas. Cotas de gênero tem sido efetivas especialmente em partidos políticos e governos, por exemplo, na América Latina. Elas são usadas em uniões trabalhistas em diversos países, um dos primeiros sendo o Reino Unido, onde a constituição fundadora do sindicato de serviço público UNISON, de 1993, foi construída com igualdade de gênero e representação proporcional no seu núcleo (uma forma de cota com assentos reservados especificamente para mulheres com baixos salários). Mais recentemente, em 2012, a confederação brasileira CUT aprovou que a cota atual de 30% deveria ser aumentada para 50% em 2015. Em sua pesquisa, o GLU-RG descobriu que as cotas variaram de 30% em Gana a 50% em países como África do Sul e Zimbábue. Assentos reservados para grupos em particular também são estratégias importantes. Todos estes apresentam problemas: oposição de homens que temem que seus papéis de liderança sejam tomados por mulheres, e de mulheres que foram persuadidas de que, se elas forem eleitas para um assento reservado ou uma cota, elas serão vistas como menos competentes/capazes do que alguém em um assento convencional. Na realidade, é claro, estas mulheres provavelmente terão que superar diversas barreiras para sequer chegar nesse estágio e é provável que sejam tão ou mais capazes do que seus colegas homens que veem sua *senioridade* como um direito incontestável. Em nossa pesquisa, frequentemente ouvimos mulheres ativas dizendo que existem boas mulheres “prontas e capacitadas”, mas que são excluídas por seus colegas do sexo masculino. Na África do Sul, por exemplo, cotas foram vistas como negativas porque foram usadas como um teto, em vez de um mínimo, tendendo a reforçar a ideia de que mulheres não tinham capacidade para a liderança sindical.

10. Veja-se o relatório da ITUC, de 2008: “*Achieving Gender Equality*” (Alcançando a igualdade de gênero) -<http://www.ituc-csi.org/achieving-gender-equality-a-trade?lang=en>.

Parece haver um comprometimento maior nos sindicatos com estruturas em favor das mulheres, como comitês e conferências onde mulheres não estão competindo com homens, isso tudo demanda financiamento/recursos. Algumas vezes há suporte estrangeiro; por exemplo no Brasil, Gana, Zimbábwe, sindicatos foram capazes de desenvolver programas de gênero por causa de recursos de sindicatos irmãos e ONG's, como em Gana, através da Norwegian LO e a ITUC. Embora estes sejam pontos de partida fundamentais, isso não significa que suas próprias entidades podem ser livres para financiar medidas de igualdade para as mulheres.

O papel mais importante das estruturas de mulheres é providenciar um espaço para mulheres desenvolverem sua confiança, sua voz, habilidades e estratégias. Na Europa, a ETUC descobriu que 100% dos sindicatos confederados possuíam estruturas de mulheres, acreditando que “em um ambiente dominado por homens, estas estruturas de mulheres certificam que os pontos de vista e interesses de mulheres sejam levados em consideração e não negligenciados”. Na realidade, porém, isso frequentemente não ocorre. Por exemplo, a pesquisa de membros do GLU com seus próprios sindicatos mostrou que, enquanto todos os sindicatos estudados possuíam um comitê nacional de mulheres, nem todos tinham conferências de mulheres em comitês locais/regionais, e alguns não possuíam sequer uma política de gênero. Veja a Tabela 2.

No Reino Unido, a Região Sul e Leste da TUC (SERTUC) realizam regularmente um balanço de estruturas de gênero e sindicatos afiliados.¹¹

Uma análise recente das séries de 1987 a 2012, pela professora britânica Gill Kirton, concluiu que enormes avanços foram feitos na direção de alcançar a proporcionalidade de gênero e colocar as preocupações das mulheres em pauta nos sindicatos. Entretanto, ela também concluiu que havia diversas lacunas, e alertou sobre como a democracia de gênero em sindicatos era ainda um negócio inacabado.

Nos anos 2000, o governo britânico estabeleceu um Fundo de Modernização para Sindicatos, UMF¹², com o intuito de apoiar o desenvolvimento de projetos sindicais. Uma análise destes projetos revelou que ocorreram reflexões e estudos sobre os interesses das mulheres e agendas de igualdade,

11. Ver: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/tucfiles/swimmingagainstthetide2012.pdf>.

12. Trade Union Modernisation Fund.

Tabela 2. Mulheres e estruturas sindicais de igualdade (2009)

País/Sindicato	Direção Nacional de mulheres	Comitê Nacional de mulheres	Conferência Nacional de mulheres	Objetivos para a representação de mulheres	Comitês de mulheres regionais/ locais	Políticas de gênero
BRASIL	CONTRAF-CUT ¹	N	Y ²	-	Y 30%	-
	CONTRAF/CUT	N	Y ³	-	Y ⁴	-
CANADÁ	CUPE		Y ⁵	Y	N	-
GANÁ	GTUC	Y	Y	Y	Y ⁶	Y
CORÉIA	KCTU	Y	Y	Y	Y	
NIGÉRIA	NLC	Y	Y	Y	Y ⁷	Y
ÁFRICA DO SUL ⁸	COSATU	Y ⁹	Y	Y		Y
REINO UNIDO ¹⁰	TUC	Y	Y	Y	Y	Y
ZIMBÁBUE	ZCTU	Y	Y	Y	Y	Y
	ZIMTA	Y	Y	Y	Y	-
ZÂMBIA	ZNUT	-	Y	Y	-	Y

Fonte: Britwum et al 2012.

1. Esses são os sindicatos bancários. A própria CUT tem o Coletivo Mulheres, um comitê nacional.

2. Composto pelas comissões nacionais de Gênero, Etnia, Sexualidade e Deficiências.

3. Composto pelas comissões nacionais de Gênero, Etnia, Sexualidade e Deficiências.

4. Objetivos disponíveis para membros no Conselho Executivo Nacional.

5. *National Equality Committee*.

6. Cota de 30% em todos os eventos do sindicato e assentos reservados; 2º Vice-Presidente

7. Cota de 30% e assento especial.

8. Ver Tsomondo, 2011.

9. O título é Gênero, embora na prática isso signifique "mulheres".

10. Auditoria de Igualdade da TUC 2011. Os sindicatos afiliados variam; por exemplo, comumente as estruturas nacionais e oficiais englobam outros grupos de diversidade, como raça/etnia. Todos os maiores sindicatos têm estruturas para raça/etnia, deficiências e sexualidade, e também mulheres.

juntamente com alguma integração e incorporação de atividades igualitárias dentro das estruturas sindicais. As duas autoras deste artigo lideraram uma equipe do UMF para estudar gênero e problemas de igualdade em pequenos sindicatos no Reino Unido e desenvolveram programas de educação para mulheres sindicalistas. Um artigo resultante disso pode ser acessado a partir do link abaixo: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32154/10-1091-umf-2-gftu-ruskin-college.pdf

Educação de mulheres é um fator chave para mudança, tanto das próprias mulheres quanto de seus sindicatos. No Reino Unido, por exemplo, cursos apenas para mulheres, ensinados por tutoras mulheres, se tornaram costumeiros e populares, além de efetivos. Cursos para mulheres são espaços onde mulheres podem desenvolver consciência feminista e política, fazer contatos e criar redes, e desenvolver estratégias para a mudança. Pesquisado-

ras feministas encontraram resultados semelhantes em países tão distantes um do outro como Gana, África do Sul, Brasil, Reino Unido, Canadá, Austrália, Ucrânia e Nova Zelândia. Na Universidade de Ruskin, nós conduzimos um programa para mulheres da Europa Oriental e Sul, da Rússia, Balcãs, Geórgia e Moldávia. Cursos apenas para mulheres são locais importantes onde mulheres podem aprender juntas em um ambiente seguro e podem desenvolver suas habilidades e entendimento para mudar seus sindicatos. Pode ser o único lugar onde elas podem discutir assédio sexual e violência, e podem decidir como expor suas demandas em público. Paulo Freire, pensador brasileiro da pedagogia, chamou este tipo de trabalho de *conscientização*. O processo de realizar pesquisa também é uma forma de informar mulheres sindicalistas de seus direitos e do que elas podem conquistar. Por exemplo, pesquisadoras do GLU-RG nas Filipinas e Turquia descobriram que mulheres que elas haviam entrevistado não tinham conhecimento de que tinham direitos iguais aos dos homens de fazer parte de negociações coletivas em seus sindicatos.

ORGANIZAÇÃO

Nos anos 80 e 90, enquanto a filiação a sindicatos estava sob ataque e os mercados de trabalho em mudança, novas formas de organizar novos membros estavam sendo desenvolvidas, especialmente em países anglófonos, os quais, através de suas estreitas ligações internacionais, intercambiavam estratégias de organização, recrutamento e retenção, baseando-se nas experiências uns dos outros: “um sindicalismo para o novo mundo inseguro do trabalho”. Trabalhos de organização em construção de sindicatos nos Estados Unidos forneceram informação para desenvolvimento de iniciativas tais como a da campanha de Organizações de Trabalho da Austrália¹³ e seu projeto posterior, de 1999, unions@work, que também se baseou no próprio modelo da TUC do Reino Unido, a Academia de Organização¹⁴. A chave era organizar “de igual para igual”, principalmente mulheres e jovens trabalhadores, recrutando outras mulheres e jovens trabalhadores. Não tem sido fácil. A resistência interna nos sindicatos por vezes tem sido forte, variando desde apatia até oposição ativa, tanto aos novos méto-

13. Australian Organising Works.

14. Organising Academy.

dos quanto aos novos e “não tradicionais” organizadores, com mulheres e jovens organizadores reportando assédio. Eles representam novas mudanças que, para muitos tradicionalistas, são indesejáveis e ameaçadoras.

Também é um desafio aos métodos tradicionais dos sindicatos, passando de um modelo hierárquico de prestação de serviços, onde funcionários pagos lidam com os problemas e fazem as negociações coletivas, a um que promove uma nova abordagem participativa ao sindicalismo – “democracia vinda de baixo”, e o recrutamento e treinamento de um quadro específico de jovens organizadores. Como escreveram os autores de um estudo sobre esse método, “isso é uma ideia profundamente contestada dentro do sindicalismo do Reino Unido”. De forma geral – concluíram eles –, o impacto de iniciativas organizacionais no Reino Unido “apresenta poucas razões para otimismo em relação à uma renovação de sindicatos em larga escala”.

Mesmo assim, o método de organização fala do tipo de democracia participativa favorecida há tempos por estudiosos e ativistas do trabalho, especialmente feministas de ambos os grupos buscando democracia de gênero nos sindicatos. Nos EUA, em particular, o modelo organizacional abrangeu ideias políticas mais amplas, incluindo sindicalismo de movimentos sociais e envolvimento mais profundos em comunidades, que possibilitaram sustentar um sindicalismo de movimentos sociais.

ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES E GRUPOS DAS MULHERES

Grupos organizados apenas por mulheres geralmente ocorrem fora dos programas regulares. Acontece de muitas formas, em qualquer lugar em que mulheres se reúnam. Comitês e conferências de mulheres podem fazer parte dos sindicatos, com as mulheres mantendo-se conectadas aos sistemas e estruturas vigentes, ao mesmo tempo em que são capazes de compartilhar problemas importantes para mulheres, tais como violência de gênero, em um espaço separado. Algumas vezes grupos de mulheres são mais independentes e se sobrepõe a movimentos sociais e organizações comunitárias.

No Reino Unido, em 1993, o recém constituído sindicato do serviço público, UNISON, colocou a igualdade de gênero no coração de sua constituição, juntamente com uma estratégia em três partes para realizá-la. O foco

era a representação proporcional de mulheres em todos os cargos eletivos, de acordo com a proporção de afiliação, “proporcionalidade” a ser atingida no ano 2000; assentos reservados para mulheres com baixo salário; auto-organização (*self-organizing* - SO) para grupos oprimidos/sub-representados (*self-organized grouping* - SOG): mulheres, negros, lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros, e pessoas com deficiência. Cada um tinha um dirigente nacional, um comitê e uma conferência nacionais, e comitês regionais; e para mulheres havia também dirigentes regionais. Como Sue Ledwith e sua colega de pesquisa descobriram, logo após o começo das novas estruturas, para muitas mulheres – e para as mulheres como um todo –, que foram incapazes de achar uma voz em sindicatos anteriores, o UNISON “abriu uma porta”. Uma década depois, a pesquisa de Tracy Walsh confirma as muitas formas em que a auto-organização do UNISON têm apoiado e transformado mulheres: “*Eu sou uma pessoa diferente - para melhor*” e “*Apreeiei encontrar outras mulheres e compartilhar das suas experiências em seus ambientes de trabalho*”.

A auto-organização do UNISON tem sido controversa e continua a ser contestada e disputada, mas mesmo assim tem sido efetiva em manter a democracia de gênero na pauta do sindicato. Entretanto, mulheres nunca foram mais do que dois terços dos líderes eleitos, ao passo que compõem três quartos dos filiados. Como um sindicato pioneiro tentando desenvolver uma verdadeira democracia de gênero, o UNISON foi muito estudado (inclusive por ambas autoras deste artigo), mas a democracia de gênero se mantém um projeto inacabado.

A vantagem de grupos auto-organizados é que sua relativa autonomia/independência pode manter as questões das mulheres em pauta, encorajar pesquisa, providenciar dados e chamar seus sindicatos para prestar contas. Tais grupos podem também acessar pesquisadores acadêmicos feministas e simpatizantes, e outros recursos. Pesquisadores e escritores, e os estudiosos trabalhando com sindicatos pontuam que há um delicado equilíbrio entre autonomia/independência de mulheres, que pode levar à exclusão, e à integração de gênero – o que, por sua vez, pode resultar em suas pautas sendo controladas, dispensadas ou negadas.

Pesquisadores da Nova Zelândia que avaliaram estudos de grupos de mulheres (*Women's Group* - WG) em sindicatos no Reino Unido, Canadá

e Nova Zelândia, descobriram que os WGs ampliaram a atenção do sindicato para além de preocupações econômicas, a assuntos como igualdade, democracia e justiça social para todos. Sua pesquisa mostrou que WGs têm sido importantes pioneiros e apoiam outras iniciativas de igualdade em sindicatos, como por exemplo, igualdade sexual e racial; que estruturas de mulheres contribuem para estratégias de reavivamento de sindicatos e ao envolvimento de membros. Seu estudo constatou que comitês, cursos e conferências de mulheres lidam com uma variedade mais ampla de assuntos relacionados a sindicatos, além de pagamento e condições de trabalho, e também são os mais propensos a buscar formas de transformar o sindicato. Cursos de mulheres focam no desenvolvimento de habilidades sindicais para mulheres. Todas estas também contribuem para esforços de recrutamento e organização.

WGs colocaram em pautas de negociação e acordos coletivos os seguintes temas: assédio sexual e *bullying*; rendimentos (salário igual para trabalho de igual valor); tempo de trabalho (ex.: trabalho flexível, precarização, equilíbrio vida-trabalho familiar); licença maternidade/paternidade e questões no cuidado de crianças; violência doméstica; saúde e segurança de mulheres (incluindo amamentação e câncer de mama). Somado a isso, todas estas questões têm sido cada vez mais levadas em conta (se não sempre priorizadas), em estruturas sindicais e negociações coletivas da corrente principal. Questões mais amplas de saúde também identificadas incluem HIV/AIDS e mutilação genital feminina, ao lado de anemia falciforme e talassemia. Grupos de mulheres na pesquisa também abordaram, de forma crescente, questões como membros LGBT, deficientes e diferenças étnicas.

MILITÂNCIA

Ação militante é também uma importante força para a organização sindical, para as mulheres. No Canadá, mulheres trabalhadoras da rede de lojas *Eaton's* viram-se a si mesmas mudando de papel, quando fizeram campanha nas comunidades locais para persuadir clientes a boicotar a empresa. Grevistas mulheres na fábrica da Ford, no Reino Unido, demandaram pagamento igual ao dos homens, levando à primeira lei de igualdade salarial do Reino Unido, em 1970. Outros dois exemplos bem conhecidos são organizações de base or-

ganizadas por mulheres que desafiaram a tradicional liderança branca masculina. Na fábrica de processamento fotográfico de Grunwick, em Londres, e no Gate Gourmet Dispute no aeroporto londrino de Heathrow, foram mulheres asiáticas que lideraram as disputas com pouco apoio de seus colegas (<http://www.striking-women.org/>).

CULTURA SINDICAL E PODER DE GÊNERO

Mulheres e movimentos sindicais continuam a trabalhar a igualdade de gênero, mas ela é difícil de se alcançar por desafiar o sindicalismo tradicional, que é baseado em uma cultura de papéis tradicionalmente masculinos, e de uma masculinidade exclusivamente heterossexual. Quando mulheres sindicalistas questionam essa ordem de gênero, política sexual e poder de gênero vêm à tona. Pesquisadores do GLU-RG na Turquia e na Nigéria constataram que crenças religiosas sobre o papel das mulheres impactam negativamente as mulheres de sindicatos, assim como atitudes culturais tribais em diversos países africanos. Na África do Sul encontramos uma síndrome de “puxe-a para baixo”, da parte de homens, contrários a que mulheres crescessem em seus sindicatos.

Duas questões que vão ao cerne da política de gênero em sindicatos são: “Quem detém o poder?” e “no interesse de quem ele é exercido?” Harriet Bradley, acadêmica do Reino Unido, discute poder em termos de recursos que podem ser utilizados por grupos e indivíduos para atingir seus fins. Os homens, como grupo, são capazes de acessar e controlar alguns dos recursos de poder mais importantes: poder físico, poder de *status*, poder econômico e poder simbólico. Mulheres também podem usar poder: poder sexual e poder doméstico. Poder de gênero é a capacidade de um sexo controlar o comportamento de outro, e essa luta é constante em sindicatos.

A cultura machista é onde as relações informais de poder tem mais força. Essas são escorregadias e não podem ser facilmente tratadas através de canais “normais” ou “formais” de regras e procedimentos sindicais. Mesmo que houvesse regras claras sobre assédio sexual, as reivindicações são frequentemente disputadas. A organização autônoma de mulheres, grupos de mulheres e programas educacionais são os locais de onde podem vir as objeções mais fortes. Nós concordamos com a ideia de que “insurgência” dentro de sindicatos é mais propensa a dar certo quando mulheres estão organizadas

em reuniões políticas, redes ou estruturas que permitam às mulheres como um grupo social usarem recursos do sindicato para alcançar e exercer poder. Enquanto muito da preocupação quanto à ausência de mulheres em papéis de liderança é focada em postos de *senioridade*, a liderança em bases e comunidades ativas é uma parte muito importante do desenvolvimento solidário de mulheres, embora às vezes negligenciada. Também é chave para mulheres fazer alianças com líderes homens progressistas que podem ajudar a disseminar mudanças de gênero e igualdade por todo o sindicato.

INOVADORAS ORGANIZAÇÕES COLETIVAS DE MULHERES

Mulheres ao redor do mundo buscaram formas alternativas de organização para combater as barreiras enfrentadas particularmente por aquelas trabalhando nos setores informais. Por exemplo, a Associação das Mulheres Autônomas da Índia, SEWA¹⁵, que começou em 1972 e surgiu a partir da Associação de Trabalho Têxtil, TLA¹⁶. A estratégia da SEWA é de “luta e desenvolvimento”, e nela a liderança é feita cooperativamente, através de alianças locais e horizontais, incluindo aquelas com movimentos sociais. Embora a SEWA seja registrada como um sindicato, as mulheres afiliadas ganham suas vidas através de pequenos negócios ou trabalho autônomo e, portanto, não recebem salários regulares como aqueles trabalhando em setores formais. SEWA é tanto uma organização quanto um movimento: o movimento SEWA é fortalecido por incorporar três elementos: o movimento trabalhista, o movimento de cooperativas e o movimento das mulheres. Mas também há um movimento de trabalhadores autônomos: seus movimentos próprios, “feitos em casa”, com mulheres na liderança. Grande ênfase é colocada no empoderamento de mulheres através do fortalecimento da liderança, desenvolvimento de confiança e aumento do poder de barganha.

No Brasil, o Sindicato das Empregadas Domésticas teve sucesso em organizar a categoria desde os anos 60, com a ajuda de iniciativas da Juventude Operária Católica. O Sindicato das Empregadas Domésticas se tornou um sindicato em 1989, e em 1992 se filiou à Central Única dos Trabalhadores (CUT), o que aumentou consideravelmente seu número de afiliados. A assis-

15. Indian Self Employed Women's Association.

16. Textile Labour Association.

tência jurídica oferecida pelo Sindicato também contribuiu para ganhar novos membros. Atividades de lazer organizadas pelo Sindicato têm sido fundamentais para atrair trabalhadoras domésticas, especialmente mulheres jovens.

Em 2013, a Rede Internacional de Trabalhadoras Domésticas (INDW¹⁷) teve sucesso em sua campanha internacional para conseguir que a Convenção 189 da OIT, sobre trabalhadoras domésticas, fosse aprovada por unanimidade no Senado brasileiro como Emenda Constitucional. Isso significa que os seis milhões e meio de empregadas domésticas no Brasil agora são cobertas por uma nova lei que lhes garante direitos iguais aos de outros trabalhadores. Similarmente, na África do Sul, a Recomendação 198 da OIT foi adotada pelo governo em 2014, finalmente certificando que trabalhadoras domésticas sejam reconhecidas como trabalhadoras que contribuem para a economia. O Sindicato Sul-Africano de Trabalhadoras Domésticas e Aliados, SADSAWU¹⁸, liderado por mulheres, também esteve ativamente envolvido no desenvolvimento da convenção da OIT.

Enquanto os mercados de trabalho se reestruturam e o trabalho se torna precário, o “sindicalismo de comunidade” se revigora e oferece flexibilidade e espaço para mulheres, sindicalizadas ou não, para fazerem campanha por questões mais amplas da comunidade, tais como direitos de imigrantes, direitos reprodutivos e acesso à cuidados infantis e serviços médicos. Nos EUA, onde sindicatos estão crescentemente sob ataque, pesquisadores feministas em Nova York constataram que a mais “dinâmica e bem-sucedida organização sindical” se encontra entre as mulheres de salários mais baixos: governantas, cuidadoras, trabalhadoras de varejo, trabalhadoras em processamento de alimentos, e trabalhadoras de cuidado de crianças – muitas destas, imigrantes. Elas trabalham em locais familiares ou comunitários, e descobrem que suas habilidades de liderança são desenvolvidas diretamente através do trabalho com famílias, comunidades, vizinhanças e igrejas. Outro modelo de organização é o sistema tripartido onde cuidadoras (quase todas, mulheres), seus clientes e as famílias de seus clientes desenvolvem uma forma de solidariedade comunitária, dando-os a força para negociar acordos com empresas de cuida-

17. International Network of Domestic Workers.

18. The South African Domestic Service and Allied Workers Union.

dos. Uma técnica importante e bem-sucedida tem sido o “reenquadramento” do trabalho de cuidadoras nos sindicatos, como um trabalho de cuidado que é profissional e também um trabalho de amor, com valor social e econômico – não apenas “trabalho de mulher” – e uma forma de melhorar o acesso ao cuidado de crianças e sua qualidade. Desenvolvido pelo Sindicato dos Prestadores de Serviço e Trabalhadores Públicos da Colúmbia Britânica, BCGEU¹⁹, esse novo “enquadramento” positivo visa ser inclusivo a pais, babás em tempo integral, cuidadoras e cuidadoras à domicílio, para formar uma ampla coalizão daqueles que compartilham objetivos similares; e também adaptou sua estratégia organizacional, através da criação de filiações associadas especiais.

No Reino Unido, em 2002, o sindicato geral GMB estabeleceu a Filial de Entretenimento Adulto, trazendo trabalhadores do sexo ao sindicalismo pela primeira vez no país. Os membros trabalham em prostituição, pornografia, dança e linhas de *chat* para adultos. Ativismo de trabalhadores do sexo é típico de novas formas de sindicalismo, como por exemplo, sindicalismo de comunidade. Enquanto eles pertencem a um movimento sindical tradicional, membros de filiais costumam participar em eventos fora do sindicato: fóruns internacionais para trabalhadores do sexo, redes internacionais de internet; escrita de artigos; e produção de vídeos. A filial de trabalhadores do sexo também faz parte de uma comunidade mais ampla de ativistas de trabalhadores do sexo no Reino Unido.

CONCLUSÃO

Esse artigo mostrou que durante os últimos 30 anos a participação de mulheres em sindicatos tem aumentado drasticamente. Enquanto a reestruturação global do capitalismo marginalizou e atacou a base tradicional dos sindicatos e formas tradicionais de negociação coletiva, o significado do aumento de mulheres afiliadas expõe claramente os sindicatos antigos e suas restrições patriarcais excludentes. Isso resultou em uma unidade por sindicatos e particularmente por membros/ativistas mulheres tornarem os sindicatos mais capazes de atender às demandas de seus membros mulheres. Tendências como “integração de gênero” estão abordando a questão em um nível amplo/macro-organizacional, enquanto “organização autônoma” lida com isso em um nível

19. British Columbia Government and Service Employees Union.

local/microativista, criando novos espaços para que mulheres sejam visíveis, tenham suas vozes ouvidas e desafiem ativamente o sindicalismo tradicional masculino/machista. Esses espaços e formas de ativismo tornaram mulheres capazes de explorar modelos que substituam o antigo modelo hierárquico de liderança masculina. Eles levam à adição de uma variedade muito mais ampla de questões nas pautas e ações sindicais, focando mais em sexismo, racismo, questões de deficiência e LGBT, assim como as antigas e mais estritas demandas por salários e condições de trabalho. De todas essas formas, a ação de mulheres para mudar estruturas sindicais está tornando mais responsivas, por exemplo, com pautas de gênero para negociação. E através de todos os setores, mas especialmente vindo do trabalho informal, o “sindicalismo de comunidade” está levando a uma repolitização do ativismo sindical: mulheres estão reacendendo um espírito político em sindicatos ao redor do mundo.

REFERÊNCIAS E LEITURA ADICIONAL

- ALVAREZ, S.; WHITEFIELD, P. (2013). Rethinking Organizing and Leadership: lessons from non-traditional women-centred, labour campaigns in New York City. In: LEDWITH, S.; HANSEN, L.L. (Eds.), *Gendering and Diversifying Trade Union Leadership*. New York: Routledge, p. 162-180.
- BRISKIN, Linda. (1993). Union Women and Separate Organizing. In: BRISKIN, L.; McDERMOTT, P. (Eds.), *Women Challenging Unions: Feminism, Democracy, and Militancy*. Toronto: University of Toronto Press, p. 89-108.
- BRISKIN, L. (2006). Victimization and agency: the social construction of union women's leadership. *Industrial Relations Journal* - special issue on Gender and Industrial Relations, v. 37, n. 4, p. 359-378.
- BRISKIN, Linda (2008). Cross-Constituency Organizing in Canadian Unions. *British Journal of Industrial Relations*, v. 46, p. 221-247.
- BRITWUM, A.; DOUGLAS, K.; LEDWITH, S. (2012). Gender, Power and the Woman Question in Trade Unions. In: WILLIAMS, M.; MOSOETSA, S. (Eds.), *Labour in the 21st Century: Challenges and Responses for Workers from the global South*. Geneva: International Labor Office/Global Labour University, p. 41-64.
- BRONFENBRENNER, K. (2007). *Global Unions: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- COCKBURN, C. (1991). *In the Way of Women*. London: Macmillan.
- COLGAN, Fiona; LEDWITH, S. (2000). Diversity, Identities, and Strategies of Women Trade Union Activists. *Gender, Work and Organization*, v. 7, p. 242-57.
- ETUC, (2014). *8th March Survey 2014*. Bruxelas. Disponível em: <https://www.etuc.org/etuc-8th-march-survey-2014>
- GAHAN, P.; PEKAREK, A. (2013). Social Movement Theory, Collective Action Frames and Union Theory: A Critique and Extension. *British Journal of Industrial Relations*, v. 51, n. 4, p. 754-776.
- GLOBAL LABOUR UNIVERSITY (2014). Gender and TUs Research Group publications. BRITWUM, A.O.; LEDWITH, S. (Eds.), *Visibility and Voice for*

Union Women: Country case studies from Global Labour University researchers. Disponível em: <http://www.global-labour-university.org/245.html>

HARNSTEN, Gunilla (1994). *The Research Circle – Building Knowledge on Equal Terms*. Stockholm: The Swedish Trade Union Confederation.

HOLGATE, J. (2015). An International Study of Trade Union Involvement in Community Organizing: Same Model, Different Outcomes. *British Journal of Industrial Relations*, v. 53, (3), p. 460-483. Article first published online: 20 AUG 2014.

INTERVIEWS with UK union leaders: <http://www.theguardian.com/politics/2012/aug/05/women-changing-union-movement-tuc>

ITUC 2008. *Achieving Gender Equality*. Disponível em http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_ENGOK.pdf. <http://www.ituc-csi.org/achieving-gender-equality-a-trade?lang=en>

ITUC. 2009. Gender (in)equality in the labour market: an overview of global trends and Developments. Disponível em: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP-09_EN.pdf

IUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers Associations)

KIRTON, Gill (2014). Progress Towards Gender Democracy in UK Unions 1987–2012. *British Journal of Industrial Relations*, v. 53, (3), p. 484-507.

LEDWITH, S. (2002). Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. *Transfer - European Review of Labour and Research*, v. 18, (2), p. 185-199.

LEDWITH, S. (2006). The Future as Female? Gender, Diversity and Global Labour Solidarity. In: PHELAN, C. (Ed.), *The Future of Organised Labour, Global Perspectives*. Oxford: Peter Lang, p. 91-134.

LEDWITH, S. (2011). *Summary Report 2011*. Disponível em: http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_research_projects/Gender_and_trade_unions/Summary_report_for_GLU_webpage_Mar_2011_1_.pdf

LEDWITH, S.; LEONE, E.T.; PORTILHO, J.; TEIXEIRA, M.O.; CONTI, T.; MATOS DE OLIVEIRA, A-L.(2012). How progressive can trade unions be really

be without gender equality? The case of Brazil. In: KREIN, J. Dari et al. (Orgs.), *Sustainable growth, development and labour: progressive responses at local, national and global level*. Campinas: Ed. Curt Nimuendajú; GLU/OIT, p. 177-200.

MANN, M.; LEDWITH, S.; COLGAN, F. (1997). Women's self-organizing and democracy in the UK: Proportionality and fair representation in UNISON. In: POCOCK, B. (Ed.), *Strife, Sex and Politics in Labour Unions*. Australia: Allen and Unwin, p. 194-221.

McBRIDE, A. (2001). *Gender Democracy in Trade Unions*. Aldershot, UK: Ashgate Publishing.

PARKER, P.; DOUGLAS, J. (2010). The role of women's groups in New Zealand, UK and Canadian trade unions in addressing intersectional interests. *International Journal of Comparative Industrial Relations and Labour Law*, v. 26, (3), p. 295-319.

PILLINGER, J. (2010). *From membership to leadership: Advancing women in trade unions. A resource guide*. Bruxelas: European Trade Union Confederation.

SACCHET, T. (2009). Political parties and gender in Latin America. In: GOETZ, A.M.M. (Ed.), *Governing Women: Women's Political Effectiveness in contexts of Democratization and Governance Reform*. London: Routledge, p. 148-174.

SIMMS, M.; HOLGATE, J.; HEERY, E. (2013). *Union Voices: Tactics and Tensions in UK Organizing*. Ithaca, NY: ILR Press.

SOUTHERN AND EASTERN TUC REPORT 2012: *Swimming Against the Tide*. Disponível em: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/tucfiles/swimmingagainsthethide2012.pdf>

STANDING, G. (2011). *The Precariat, the new dangerous class*. London: Bloomsbury.

STUART, M.; TOMLINSON, J.; MARTINEZ LUCIO, M. (2013). Women and the modernization of British trade unions: meanings, dimensions and the challenge of change. *Journal of Industrial Relations*, v. 55,(1), p. 38-59.

TUC *Equality Audit Reports*. Disponível em: <https://www.tuc.org.uk/equality-issues/equality-audit/equality-audit-2014-improving-representation-and-participation-trade>

UNION MODERNISATION FUND / RUSKIN COLLEGE AND GFTU: *Progressing Trade Union Leadership and Development*. Disponível em: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32154/10-1091-umf-2-gftu-ruskin-college.pdf

UN - Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women rev. August 2001

VERLOO, M. (2005). Mainstreaming gender equality in Europe. A critical frame analysis approach. *The Greek Review of Social Research*, 117 B, p. 11-34.

VERLOO, M. (2005). UN. Disponível em: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>. Acessado: 11 July 2013

WALBY, S. (2003-4). Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. *ESRC Gender Mainstreaming Seminars*, 2003-4.

WATERMAN, P. (1999). International Labour's Y2K problem: a debate, a discussion and a dialogue. (A Contribution to the ILO/ICFTU Conference on Organised Labour in the 21st century). November 1999. Working Paper 306.

YATES, C.A.B. (2010). Understanding caring, organizing women: how framing a problem shapes union strategy. *Transfer - European Review of Labour and Research*, v. 16, (3), p. 399-410.

Este livro foi composto em Adobe Garamond Pro em corpo 11,5/15,2.
A capa foi impressa em Supremo 250g e o miolo em Avena 80g.
A tiragem foi de 1.000 exemplares.

