

*Silvia C. Yannoulas*  
Coordenadora

**CLASSO** - Biblioteca

# **A CONVIDADA DE PEDRA**

*Mulheres e Políticas Públicas  
de Trabalho e Renda:  
entre a descentralização e a  
integração supranacional.  
Um olhar a partir do Brasil 1988-2002*

2004



**Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais  
Sede Acadêmica Brasil**

SCN • Quadra 06 • Bloco A, Salas 607/609/610 • Ed. Venâncio 3000  
CEP: 70716-900 • Brasília-DF • Brasil  
Telefax: 55 (61) 328-6341/328-1369  
E-mail: [flacsobr@flacso.org.br](mailto:flacsobr@flacso.org.br)  
[www.flacso.org.br](http://www.flacso.org.br)

**Programa:**  
Co-Edições

**Convênio:**  
ABC/MTE/SPPE – FLACSO/Brasil (2002)

**Coleção:**  
Políticas Públicas de Trabalho, Emprego, e  
Geração de Renda

320.6  
C769c

REG. \_\_\_\_\_  
CUT. 11844  
BIBLIOTECA - FLACSO

Copyright © FLACSO 2004  
ISBN 85-86315-35-4

**BIBLIOTECA - FLACSO - EC**  
Fecha: 30 sept. 2004  
CATEGORIA: \_\_\_\_\_  
PROVENIENCIA: \_\_\_\_\_  
CARGO: \_\_\_\_\_  
DONACION: FLACSO - Brasil

**Ficha Catalográfica**

C766

A convidada de pedra : mulheres e políticas públicas de trabalho e renda : entre a descentralização e a integração supranacional : um olhar a partir do Brasil (1988-2002) / Sílvia C. Yannoulas, coordenadora. – Brasília : FLACSO ; Abaré, 2003.

348 p. ; 23 cm. – (Coleção Políticas Públicas de trabalho Emprego e Geração de renda)

1. Políticas públicas – mulheres. 2. Processos sociais.  
3. Sociologia – mulher. 4. Educação profissional – mulher.  
I. Yannoulas, Sílvia C. II. Série.

CDD 303  
CDU 316.4



Projeto Gráfico e Edição Final: *Tereza Vitale*

Ilustração: *Jacyara Santini*

Capa: *Daniel Dino*

SCS • Quadra 6 • Bloco A • Edifício Presidente • Salas 305/307/309

CEP: 70327-900 • Brasília-DF • Brasil

Tel.: (61) 321-3363 • Fax: (61) 223-5702

E-mail: [diretoria@editorialabaré.com.br](mailto:diretoria@editorialabaré.com.br)

---

As designações empregadas nas publicações da FLACSO, as quais estão em conformidade com a prática seguida pelas Nações Unidas, bem como a forma em que aparecem nas obras, não implicam juízo de valor por parte da FLACSO no que se refere à condição jurídica de nenhum país, área ou território citados ou de suas autoridades, ou, ainda, concernente à delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões contidas nos estudos, artigos e outras contribuições cabe exclusivamente ao(s) autor(es), e a publicação dos trabalhos pela FLACSO não constitui endosso das opiniões neles expressas.

Da mesma forma, referências a nomes de instituições, empresas, produtos comerciais e processos não representam aprovação pela FLACSO, bem como a omissão do nome de determinada instituição, empresa, produto comercial ou processo não deve ser interpretada como sinal de sua desaprovação por parte da FLACSO.

# Sumário

<b>Apresentação da Coleção PPTR</b>	<b>9</b>
<hr/>	
<i>Ayrton Fausto</i>	
<b>Introdução</b>	<b>27</b>
<hr/>	
<i>Silvia C. Yannoulas (coordenadora)</i>	
<b>Notícia Biográfica dos Colaboradores da Equipe de Pesquisa</b>	<b>42</b>
<hr/>	
<b>Parte I</b>	
<b>Gênero e Mercado de Trabalho: situando a problemática</b>	<b>48</b>
<hr/>	
<i>Silvia C. Yannoulas</i>	
1. Conceitos Introdutórios, 2. Situação das Trabalhadoras no Brasil, 3. Mundo do Trabalho Globalizado e Relações de Gênero	
<b>Sistema e Normas que Regulam o Trabalho Feminino (1988-2002)</b>	<b>63</b>
<hr/>	
<i>Jussara Dias</i>	
<i>Silvia C. Yannoulas</i>	
1. Legislação Nacional, 2. Orientações Federais, 3. Acordos Supranacionais (Mercosul), 4. Convenções Internacionais	
<b>Agendas Públicas e Institucionais</b>	<b>82</b>
<hr/>	
<i>Silvia C. Yannoulas</i>	
1. Institucionalidade de Gênero, 2. Agendas Públicas, 3. Agenda Parlamentar (proteção social à maternidade, Previdência Social), 4. Agenda Sindical (negociações coletivas, relações de gênero no movimento sindical), 5. Agenda Feminista (feminização da pobreza, ações afirmativas) 6. Elos entre as Agendas	

## **Parte II**

### **Tendência Descentralizadora na Formulação de Políticas Públicas de Trabalho: o caso brasileiro (1988-2002)**

---

**126**

*Silvia C. Yannoulas*

1. As Mulheres e o Poder Político, 2. Políticas Públicas Descentralizadas: o caso brasileiro, 3. Formação Profissional das Mulheres, 4. Educação Profissional das Brasileiras, 5. Participação das Mulheres na Definição e Avaliação da Educação Profissional, 6. A Agenda Institucional de Gênero das DRTs

### **Inovação na Educação Profissional das Mulheres (1996-2002)**

---

**155**

*Maria Conceição de Sant'Ana Barros Escobar*

*Maria Fátima dos Santos Rosinha Motta*

*Maria Luiza Marques Evangelista*

*Silvia C. Yannoulas*

*Zélia Maria de Abreu Paim*

1. Experiências Inovadoras de Educação Profissional, 2. Formação Profissional de Empregadas Domésticas/SP (Programa Aprendendo a Aprender), 3. Formação Profissional de Mulheres em Mecânica Automotriz/RR (chefas de família e mecânica automotriz), 4. Formação Profissional de Mulheres Taxistas/CE (mulheres condutoras de passageiros), 5. Formação de Trabalhadores das Delegacias da Mulher/PB, 6. Alcances e limites da inovação em educação profissional de mulheres

## **Parte III**

### **Tendência Integradora na Formulação de Políticas Públicas de Trabalho: o Mercosul (1991-2002)**

---

**192**

*Jussara Dias*

*Maria Fátima dos Santos Rosinha Motta*

*Silvia C. Yannoulas*

1. Pensar o Mercosul Sob o Enfoque de Gênero, 2. A Experiência das Trabalhadoras da União Européia, 3. A Experiência das Trabalhadoras do Nafta/TLCAN, 4. A Incipiente Experiência das Trabalhadoras do Mercosul

### **De Quantas Mulheres Falamos? (1995-1999)**

---

**216**

*Maria Fátima dos Santos Rosinha Motta*

1. Avanços na Constituição do Mercosul, 2. Indicadores do Mercado de Trabalho dos Países do Mercosul, 3. Agenda de Gênero da Harmonização

## **Parte IV**

### **Consultas aos Atores e Atrizes Estratégicos (1998-2003) 236**

*Auriléa Gomes Abelém*

*Maria Luiza Marques Evangelista*

*Silvia C. Yannoulas*

1. Sobre a Metodologia Utilizada, 2. Os Resultados das Consultas Realizadas, 3. Concluindo Sobre os Primeiros Achados, 4. Conclusões Gerais das Consultas

### **Geografia de uma Política Pública de Trabalho e Renda Integrada e Descentralizada, com Considerações de Gênero 251**

*Auriléa Gomes Abelém*

*Lilia Rodriguez Farrell*

*Silvia C. Yannoulas*

1. Estudos de Gênero e Espacialidade, 2. Potencialidades e Limites do Espaço Geográfico, 3. Espaço Público e Privado, 4. Inclusão das Mulheres no Espaço Público, 5. Planificação Espacial, 6. Territorialidade das Mulheres, 7. O Local e o Supranacional: o limite é o Céu!

## **Anexos**

### **I – Lineamentos Epistemológicos 270**

*Adriana Vallejos*

*Silvia C. Yannoulas*

*Syomara Deslandes Tindera*

*Zulma Lenarduzzi*

1. Feminismo Acadêmico, 2. Enfoque de Gênero (comparatividade, transversalidade, politicidade e historicidade, geração simbólica, espacialidade), 3. Demarcação Pendente, 4. Origens da Problemática, 5. Trajetórias Universitárias Diferenciadas, 6. Meritocracia, Autoridade e Poder Acadêmico, 7. Alinhamentos (Des)orientadores? Espaços, Fronteiras e Empoderamento, 8. Conhecimento Científico e Androcentrismo, 9. Transgredindo Fronteiras e Assumindo Limites

### **II – Abreviaturas e Siglas 306**

### **III – Glossário 310**

### **IV – Normas que regulam o trabalho das mulheres no Brasil 328**

### **V – Bibliografia 335**

# Parte I

## Gênero e Mercado de Trabalho: situando a problemática

*Silvia C. Yannoulas*

1. Conceitos Introdutórios, 2. Situação das Trabalhadoras no Brasil, 3. Mundo do Trabalho Globalizado e Relações de Gênero

## Sistema e Normas que Regulam o Trabalho Feminino (1988-2002)

*Jussara Dias*

*Silvia C. Yannoulas*

1. Legislação Nacional, 2. Orientações Federais, 3. Acordos Supranacionais (Mercosul), 4. Convenções Internacionais

## Agendas Públicas e Institucionais

*Silvia C. Yannoulas*

1. Institucionalidade de Gênero, 2. Agendas Públicas, 3. Agenda Parlamentar (proteção social à maternidade, Previdência Social), 4. Agenda Sindical (negociações coletivas, relações de gênero no movimento sindical), 5. Agenda Feminista (feminização da pobreza, ações afirmativas) 6. Elos entre as Agendas

# **Gênero e Mercado de Trabalho: situando a problemática**

*Silvia C. Yannoulas*

## **1. Conceitos Introdutórios**

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

O fenômeno de inserção diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho denomina-se **segmentação** ou **segregação** dos mercados de trabalho baseada em gênero. Assim, a segmentação reporta-se à concentração de oportunidades de trabalho para as mulheres em setores de atividade específicos e num número reduzido de ocupações dentro da estrutura produtiva.

Em segundo lugar, o trabalho feminino remunerado situou-se numa divisão sexual vertical do trabalho, segundo a qual as mulheres como grupo estão em desvantagem em relação aos homens, em termos de salário, ascensão funcional (cargos) e condições de trabalho (em função



de ser o homem o responsável pelo sustento familiar). Diversas pesquisas mostraram que as mulheres devem apresentar sempre um requisito a mais que seus colegas homens, para ocupar o mesmo posto de trabalho. Quer dizer, quando um candidato e uma candidata a ingressar ou ascender numa empresa têm igualdade de condições, a preferência é para o homem.

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

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

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

Apesar disso, podem ser identificadas algumas características compartilhadas pelas trabalhadoras. A atividade econômica das mulheres é descontínua, basicamente em razão dos momentos cruciais de seu ciclo vital, dos quais o mais relevante é a maternidade. Além disso, a presença ou ausência de um companheiro e filhos na unidade doméstica, e a residência urbana ou rural são fatos que exercem um efeito marcante sobre as possibilidades de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Dessa forma, os trabalhos em tempo parcial, ocasionais ou sazonais são mais frequentes entre elas, respondendo à necessidade de harmonizar o **desempenho doméstico e profissional**.

Nos mercados de trabalho, como em outras áreas (por exemplo, nos sistemas educativos), distinguem-se, no mínimo, **três formas de discriminação**: a direta ou manifesta, a indireta ou encoberta e a autodiscriminação. A direta ou manifesta refere-se às regras e códigos

instituídos para salvaguardar espaços de poder, ou seja, a exclusão explícita de um grupo social, em função de seu sexo/gênero, raça/etnia, religião, idade, nacionalidade, entre outros aspectos. Tem como consequência a manutenção dos membros de um determinado grupo em situação desvantajosa ou desfavorável.

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

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

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

Finalmente, o terceiro tipo de discriminação: a autodiscriminação. É uma espécie de vigilância internalizada que assegura o comportamento de acordo com os parâmetros delimitados pela manifestação encoberta ou indireta. Constitui-se de mecanismos internos de repressão que

modelam nossos desejos, expectativas, anseios e motivações, de forma que algumas opções educacionais ou profissionais tornam-se impensáveis e outras fortemente orientadas ou condicionadas.

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

Existe também o fenômeno da discriminação composta, associado ao conceito de interseccionalidade, que faz referência ao cruzamento de vários eixos de discriminação (classe, raça, gênero, orientação sexual, idade, entre outros possíveis). "Utilizando uma metáfora de intersecção, faremos inicialmente uma analogia em que os vários eixos de poder, isto é, raça, etnia, gênero e classe constituem as avenidas que estruturam os terrenos sociais, econômicos e políticos. É por meio delas que as dinâmicas do desempoderamento se movem. Essas vias são por vezes definidas como eixos de poder distintos e mutuamente excludentes; o racismo, por exemplo, é distinto do patriarcalismo, que por sua vez é diferente da opressão de classe. Na verdade, tais sistemas, freqüentemente, se sobrepõem e se cruzam, criando intersecções complexas nas quais dois, três ou quatro eixos se entrecruzam. (...) No emprego, na educação e em outras esferas, há mulheres sujeitas a discriminações e outras opressões, especificamente por não serem membros dos grupos étnicos e raciais dominantes na sociedade. Sem dúvida, isso se trata de discriminação composta: com base na raça, elas são excluídas de empregos designados como femininos, sendo também excluídas de empregos reservados aos homens com base no gênero. De fato, elas são especificamente excluídas como mulheres étnicas ou de minorias porque não há ocupações para as candidatas com tal perfil étnico-racial e de gênero. Por exemplo, em alguns mercados de trabalho, especialmente aqueles segregados por gênero e raça, as mulheres racializadas podem se confrontar com a discriminação composta, em que, como regra, as mulheres são contratadas para funções de escritório ou posições que envolvem interação com o público, enquanto as minorias étnicas ou raciais são empregadas no trabalho industrial ou

em alguma outra forma de trabalho segregado por gênero. Nesses casos, mulheres racializadas enfrentam discriminação porque os empregos femininos não são apropriados para elas e o trabalho designado para homens racializados é definido como inapropriado para mulheres.” (CRENSHAW in *Revista Estudos Feministas*, 2002, p. 179)

As conseqüências da discriminação manifestam-se, sobretudo, na constituição fragilizada da subjetividade feminina, assim como na “escolha” por parte das mulheres de profissões e ocupações pouco prestigiadas e mal remuneradas. Outras conseqüências importantes no campo profissional são: impedimento ao acesso e promoção no emprego, salários inferiores, dificuldade para ascensão profissional em razão de responsabilidades familiares, dificuldade para admissão ou causa de demissão com base na maternidade (solicitação de certificado de esterilização ou de não estar grávida para admissão na empresa, apesar da proibição legal expressa), assédio sexual, entre outras<sup>1</sup>. Observa-se ainda que, no caso das mulheres negras, essas conseqüências são amplificadas tendo em vista a discriminação composta vivida por elas.

## 2. Situação das Trabalhadoras no Brasil

O crescimento da força de trabalho feminina no Brasil durante as últimas décadas do século XX foi um dos mais altos da América Latina (ver FLACSO/INSTITUTO DA MULHER, 1993 e 1995). A presença feminina no trabalho assalariado quase dobrou entre 1970 e 1990, alcançando o número de quase 33 milhões de trabalhadoras em 1999, o que corresponde a um pouco mais de 41% da População Economicamente Ativa – PEA (IBGE/PNAD, 1999). Sobressai o aumento persistente da taxa de atividade feminina (entre 1985 e 1995 ela se ampliou de 37% para

---

<sup>1</sup>Entre as *imagens de gênero* que mais contribuem para a persistência e reprodução de distintas formas de discriminação contra a mulher, estão aquela que define a mulher como uma ‘força de trabalho secundária’ e a que afirma que os custos associados à sua contratação são superiores aos custos da mão-de-obra masculina. A idéia de que é mais caro contratar uma mulher do que um homem (devido, basicamente, aos custos indiretos associados à maternidade e ao cuidado infantil), apesar de seus salários serem em média inferiores, em uma forte presença no imaginário social e empresarial. Segundo essa concepção, esses supostos maiores custos justificariam, inclusive, as desigualdades salariais que continuam existindo entre homens e mulheres. Porém, tais afirmações e suposições não se baseiam em cifras e estatísticas. Pesquisa realizada recentemente pela OIT em 5 países da América Latina mostra que os custos indiretos associados à maternidade e ao cuidado infantil são muito reduzidos: eles representam menos de 2% da remuneração bruta mensal das mulheres (no Brasil, representam 1,2%). Por outro lado, entre os indicadores que evidenciam a inadequação cada vez maior da definição das mulheres como uma ‘força de trabalho secundária’ estão o crescente e constante aumento de suas taxas de participação e ocupação, o aumento do número de anos de vida economicamente ativa, o aumento do número de mulheres ‘chefes de família’ (condição na qual elas, em geral, são as principais ou únicas provedoras) e o aumento da sua participação nos rendimentos familiares no caso de família onde há mais de uma pessoa gerando renda.” (ABRAMO in OIT/MTE, 2002, p. 35)

53%), enquanto a masculina pouco se altera (passou de 76% para 78%). Em termos absolutos, esse aumento significou o afluxo ao mercado de trabalho de 12 milhões de novas mulheres em uma década.

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

As taxas de desemprego entre as mulheres (assim como entre os mais jovens) são, tendencialmente, maiores<sup>2</sup>. O desemprego aberto nas seis áreas metropolitanas brasileiras foi aumentando progressivamente desde 1995, alcançando, em 1999, 8% para as mulheres e 6,5% para os homens, e não havendo perspectivas de diminuição (ver IBGE/PME – agosto 2000). Segundo a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) realizada pelo Dieese/Seade, a taxa de desemprego feminina no ano de 2000 superou em cinco pontos percentuais à masculina nas seis regiões metropolitanas estudadas, confirmando além disso a tendência ao aumento da diferença. Nos momentos de crise mais aguda, a taxa de desemprego masculino apresentou cifras semelhantes às do desemprego feminino, mas eles recuperaram o emprego com mais rapidez do que elas. O componente sazonal do desemprego feminino é bem mais acentuado do que para os homens. Também o subemprego e a ocupação informal são mais frequentes entre as trabalhadoras.

A segmentação ocupacional no Brasil é das mais acentuadas, concentrando-se o trabalho das mulheres em poucas atividades do setor de serviços: serviços pessoais, administração pública, saúde, ensino, serviços comunitários, comunicações. “O emprego doméstico representa 17% do trabalho feminino. Para efeito da comparação, entre os homens, apenas 1% tem essa ocupação (...). Um quinto das mulheres estão ocupadas em atividades agrícolas, 13,5% no comércio de

---

<sup>2</sup> “No entanto, ao se levantar o número de trabalhadores *beneficiários do seguro-desemprego* observa-se que, dadas as restrições à participação nesse benefício somente para os oriundos do setor formal, o percentual de mulheres contemplado é proporcionalmente muito menor à sua representação entre os desempregados.” (CEPIA, 1999, p. 55)

mercadorias, 29,4% na prestação de serviços e 17,4% nas atividades sociais. Apenas 9% das mulheres ocupadas estão alocadas na indústria. Dos homens, 27% encontram-se nesse setor." (DIEESE, 2001)

"Em 16 ocupações do setor formal, as mulheres comparecem com mais de 50%, ressaltando-se alguns deles como verdadeiros guetos femininos como: costura, 94%; magistério do 1º grau, 90%; secretariado, 89%; telefonia/telegrafia, 86%; enfermagem, 84%; e recepção, 81%" (NEVES in CUT, 1998). Por outro lado, na economia informal, as mulheres representam aproximadamente 38% da força de trabalho, o que indica uma presença importante. Deve-se ressaltar, ainda, que nesse setor as mulheres são maioria entre os trabalhadores não remunerados (faixa na qual elas representam 62%), e que seu rendimento salarial médio é 51% menor que o dos homens.

Com relação à posição na ocupação no trabalho principal, a maioria das trabalhadoras brasileiras é assalariada (44% em 1999, segundo IBGE/Pnad). No que diz respeito aos proprietários, a maioria dos donos de empresas são homens (66%). Merece especial atenção a posição na ocupação das trabalhadoras rurais. Em 1997, 20% da população feminina economicamente ativa concentrava-se em atividades agrícolas: 39% dentre elas eram trabalhadoras sem remuneração alguma, e 42% dentre elas eram trabalhadoras na produção para o próprio consumo (ou seja, 81% das mulheres envolvidas em atividades agrícolas não percebiam nenhum tipo de compensação financeira, sendo que o percentual de homens na mesma situação não atingia sequer 27%) (ver ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2000).

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

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

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

A maior parte da distância salarial explica-se pela discriminação e não por características produtivas, já que as mulheres, tendo maiores níveis educativos, teriam, por hipótese, maior rendimento ou produtividade. A especialização das mulheres em determinado tipo de profissão e ocupações consideradas femininas, que, coincidentemente, são as que recebem menores níveis salariais, também sugere que pode ter havido um deslocamento, na discriminação, do número de anos de escolaridade para o tipo de escolaridade.

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

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

"... a coerência dos resultados em nível nacional demonstra, sem qualquer sombra de dúvida, que a discriminação racial é um fato presente cotidianamente, interferindo em todos os espaços

do mercado de trabalho brasileiro. As informações permitem, ainda, concluir que a discriminação racial se sobrepõe à discriminação por sexo, e, juntas, constituem o cenário de aguda dificuldade em que vivem as mulheres negras, atingidas por ambas.” (BENTO, 2000, p. 16)

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

Tanto nas regiões mais pobres, como no conjunto do país, as mulheres pardas ou negras vivem as piores condições de emprego, marcadas sempre por uma grande instabilidade, padecendo de um alto índice de subemprego, ocupando os níveis mais baixos da escala ocupacional e obtendo um salário médio inferior ao dos homens (uma das distâncias salariais mais altas da América Latina)<sup>3</sup>.

“Em meio à imensa pobreza brasileira, as famílias chefiadas por mulheres negras são as mais pobres. Elas chegam a receber rendimentos 55% menores que os das mulheres brancas. A sobrecarga de trabalho no cotidiano lhes pesa mais agudamente sobre o corpo e a mente. (...) Pesquisas epidemiológicas demonstram que, por falta de atendimento ou racismo nas abordagens médicas, as mulheres negras morrem antes do tempo. Contrariando a tendência mundial de que as mulheres têm alguns anos a mais na expectativa de vida em comparação com os

---

3 “A hierarquia das remunerações no mercado de trabalho brasileiro situa os homens brancos nas posições mais altas, seguidas dos homens afro-brasileiros, em seguida as mulheres brancas e, por último, as mulheres afro-brasileiras.” (VALENZUELA in OIT/MTb, 1997, p. 47). Por outro lado, o relatório Cedaw (2002, p. 104), com base em microdados das PNAD (1999), resalta outras características complementares da hierarquia das remunerações no Brasil: “Destaca-se, em primeiro lugar, o fato de que a educação não é o fator prioritário que explica por que não-brancos e mulheres têm rendimentos inferiores. O preconceito de cor reflete-se no fato de tanto homens como mulheres brancas terem rendimentos superiores aos seus congêneres não-brancos, qualquer que seja o nível educacional. O preconceito de gênero reflete-se no fato dos homens brancos e não-brancos terem rendimentos superiores às mulheres brancas e não-brancas, qualquer que seja o nível educacional. Finalmente há que observar que as diferenças de rendimento entre homens e mulheres (sejam brancos ou não-brancos) diminuem à medida em que aumenta o nível educacional. No nível de até 3 anos de estudo, as mulheres brancas recebem 40% do que recebem os homens brancos. Entre os não-brancos, as mulheres recebem 42% do que recebem os homens. Por outro lado, entre os/as que possuem formação universitária, as mulheres recebem 55% do que recebem os homens, tanto na população branca quanto na população não-branca.”



homens, no Brasil as mulheres negras morrem mais cedo que os homens brancos! Estas são algumas aproximações sobre uma realidade que não é apenas estatística, mas política.” (ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2001, p. 5)

O crescimento da força de trabalho feminina foi acompanhado nos anos 1970 de um aumento mais que proporcional das taxas de sindicalização feminina. No entanto, o crescimento da participação das mulheres nos sindicatos não se manteve posteriormente, e, também, não houve alteração qualitativa em dita participação (as mulheres continuaram a estar sub-representadas nas posições de liderança).

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

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

### **3. Mundo do Trabalho Globalizado e Relações de Gênero**

O mundo globalizado exige de nossa Região o desenvolvimento de um conhecimento científico de largo alcance, que inclua a comparação e a integração supranacional como eixos prioritários (ver FAUSTO, PRONKO & YANNOULAS, 2003).

A comparação é entendida, ao mesmo tempo, como enfoque e substância, como objeto e objetivo. Justifica-se plenamente pelo fator "globalização", que implica na necessidade irrefutável de abordar, compreender e prever o desenvolvimento, pois o dilema integração ou marginalização já não mais faz parte do campo da retórica e sim da prática.

É também muito relevante e pertinente, no campo das políticas públicas relativas a processos que são fortemente "globalizados", como por exemplo, os mercados de trabalho e a distribuição internacional do emprego. Acrescenta-se, ainda, como valor agregado, o aporte heurístico da comparação, na medida em que possibilita uma análise mais atenta, mais perceptiva, da própria realidade.

Assim, constitui um objeto primordial de reflexão a harmonização de políticas públicas ou de macropolíticas nacionais, como esforço para identificar e comparar as políticas setoriais de diferentes países envolvidos em processos de integração supranacional, com o objetivo de aperfeiçoar sua eficiência, eficácia e efetividade social, assim como sua compatibilidade com os acordos econômicos e políticos assumidos pelas partes. Harmonizar num sentido complexo, sem uniformizar, buscando articular, negociar, construir consensos que, homologados internamente pelos países, possam melhorar sua competitividade e especialmente, a qualidade de vida de suas populações, sem renunciar às diferenças (ver FAUSTO, PRONKO & YANNOULAS, 2003).

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

interior dos mesmos, o que é particularmente grave em devido das fortes disparidades preexistentes na distribuição da renda (na nossa análise, entre homens e mulheres) (ver VALENZUELA in Cinterfor/OIT, 1995).

Tais mudanças afetaram os trabalhadores em geral, porém com especificidades derivadas da continuidade da divisão sexual do trabalho. De um lado, os programas de estabilização e ajuste estrutural (reforma de Estado, diminuição do gasto público, privatizações, redução do emprego público) provocaram quedas no gasto público na área social e baixas salariais, entre outros efeitos particularmente sofridos pelas mulheres<sup>4</sup>. Pela sua tradicional função social na domesticidade e pelo aumento dos lares chefiados por mulheres (no Brasil, em 1999, 26% dos lares eram sustentados por mulheres, segundo o IBGE/Pnad), elas assumiram grande parte das conseqüências negativas dessas medidas de estabilização e ajuste estrutural, que diminuíram o papel do Estado como agente do bem-estar social com a concomitante privatização de responsabilidades sociais, principalmente nas áreas de Saúde e Educação (o denominado "ajuste invisível"). Na atualidade existem mais mulheres que trabalham remuneradamente e as mulheres em conjunto trabalham semanalmente mais horas, em condições desfavoráveis, para garantir que as crianças e os idosos da sua família tenham acesso a serviços de Educação e de Saúde.

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

---

4 Sobre as reformas estruturais nos países da América Latina e o Caribe, ver STALLINGS & PERES, 2002.

Todavia, existem algumas tensões que percorrem a bibliografia sobre as novas tendências no mundo do trabalho e sua repercussão na vida das mulheres. Uma delas diz respeito à filosofia da “qualidade total”, que pretende valorizar a subjetividade daquele/a que aprende ou daquele/a que trabalha, ressaltando o “aprender a aprender”, o saber resolver problemas, a flexibilidade, a polivalência, a capacidade de se defrontar com várias tarefas ao mesmo tempo, entre outras características, e tende a formar trabalhadores e trabalhadoras em diferentes tipos de habilidades humano-relacionais junto às técnico-profissionais. No contexto dessa filosofia, existiria uma explícita valorização dos recursos e qualidades femininas, relacionadas com a sensibilidade, a capacidade de comunicação (transmitir e saber escutar) e a visão de equipe (trabalho cooperativo e solidário). Essa valorização converteria as antigas desvantagens das mulheres em vantagens comparativas.

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

Os dados empíricos de pesquisas mais recentes tenderiam a apoiar a segunda parte de tensão, salientando o que acontece quando ditos fenômenos de inovação tecnológica, reestruturação produtiva e flexibilização do trabalho começam a agir no mercado de trabalho latino-americanos, tão segmentados e piramidalmente (des)organizados sob o ponto de vista de gênero: “Pesquisas latino-americanas mostram como as mulheres estão afastadas das experiências mais inovadoras nos setores industriais de ponta e salientam uma fase de masculinização da reestruturação produtiva em determinados setores. Assim, o que parece estar acontecendo é que estamos entrando num novo ciclo de organização do trabalho, no qual antigas defasagens se somam à criação de novos mecanismos de desigualdade, de discriminação e de segmentação ocupacional. O mundo do trabalho parece que não só é capaz de reproduzir mas também de inovar as configurações assimétricas das identidades e das divisões dos papéis.” (DELGADO, CAPELLIN & SOARES, 2000, p. 13-14)

Ainda sobre essas conseqüências contraditórias dos processos de reestruturação produtiva nas relações de gênero e no mercado de trabalho, as organizadoras do livro de ELAS afirmam: "As modificações no seio das cadeias produtivas, na geração e no conteúdo dos empregos, têm implicado um duplo movimento, tanto no cancelamento de postos de trabalho como no surgimento de novas vocações empresariais que repercutem na mão-de-obra masculina e feminina. Os últimos indicadores sociais a respeito dos espaços socioprofissionais e dos trabalhadores evidenciam que há profundas disparidades na universalização ao acesso aos direitos de cidadania social. Podemos dizer que, se há um movimento em direção à inclusão, também se aguçam as formas de precarização e de exclusão. Vários estudos na América Latina têm mostrado que, apesar das crises econômicas, cresceram e continuam crescendo as taxas de atividade feminina, como também crescem as taxas de desemprego." (DELGADO, CAPELLIN & SOARES, 2000, p. 13)<sup>5</sup>.

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

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

---

5 Na parte III deste livro são oferecidos exemplos extraídos do Nafta/TLCAN.

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

"A hierarquia social do masculino e do feminino, que estabelece a inferioridade e a subordinação do segundo ao primeiro, está longe de se esgotar no âmbito do mercado de trabalho. Se, por um lado, as fronteiras do masculino e do feminino se deslocam, por outro essa hierarquia mantém-se intacta: os novos contornos da divisão sexual do trabalho ou suas novas modalidades deixam persistir a própria divisão sexual, que se apóia tanto na hierarquia social do masculino sobre o feminino quanto na divisão do trabalho doméstico entre homens e mulheres. Se mudanças também ocorrem nesse campo, elas são, como apontei acima, incomparavelmente mais lentas. Enquanto a atribuição das responsabilidades domésticas e familiares continuar a recair exclusivamente sobre as mulheres, as bases em que se sustenta a divisão sexual do trabalho não parecem ameaçadas em seus fundamentos." (HIRATA, 2002, p. 25)

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