

Entre tutela, promoção e novas discriminações de gênero. Um confronto Sul e Norte desde os anos 1990¹

Paola Cappellini
Alessandra Vincenti

INTRODUÇÃO

Estudar o mercado de trabalho com o olhar de gênero, no Brasil e na Itália, é resgatar a conjuntura sócio-econômica da década de 1990 onde a alta presença de mulheres é acompanhada pela fragilidade de sua inserção e pela persistência de obstáculos para elas acederem “integralmente” aos direitos.² A complexidade das posições ocupacionais das mulheres nos dois países demonstra que é necessário superar uma leitura sociográfica³ que isola a categoria da mão-de-obra feminina. Por outro lado, a persistência de tradicionais comportamentos empresariais são alimentadas pelas novas opções legais que se deram nestes países pelas mudanças de legislações e normas de emprego. O estudo comparativo das dinâmicas do mercado de trabalho é uma fonte que visa problematizar as formas como as disparidades de tratamento se aliam hoje às ambigüidades normativas, exigindo assim uma mais atenta análise das políticas de equidade e de oportunidades. Lembramos que a introdução da realidade italiana decorre da peculiaridade deste país, exemplo emblemático na Europa do assim chamado *modelo mediterrâneo* feminino desafiado pela reduzida presença de filhos, a alta presença do trabalho informal e as grandes desigualdades regionais. Estas características marcam as barreiras de entrada e permanência das mulheres italianas, num período de reorganização e desregulação, no mercado de trabalho.⁴

A primeira parte deste texto demarca as alterações jurídicas / normativas que ampliam as formas de contratação, a determinação da jornada, o cálculo da remuneração do trabalho no Brasil e na Itália. Sucessivamente, avançamos nossa exposição comparativa listando as iniciativas e as preocupações que reagem a esta situação graças a elaboração de políticas nacionais de gênero. Evidenciaremos os encaminhamentos de instituições diversas, mais diversas ainda se

pensamos que nos dois países os aparelhos do Estado incorporam o desafio de lutar contra as discriminações (Brasil), enquanto no mesmo período na Itália são ensaiadas iniciativas de promoção da paridade e da igualdade. Esta distinção entre Brasil e Itália não é só de ênfase, mas representa dois distintos investimentos de recursos teóricos que provavelmente são respaldados por perspectivas e leituras distintas para alcançar os mesmos resultados: a difusão da igualdade de oportunidades.

Finalmente, à guisa de provisórias conclusões tentamos evidenciar quanto o confronto sul-norte é um exercício analítico que ajuda a identificar como os espaços sociais do mercado de trabalho são movimentados por distintas instituições.

A DESREGULAÇÃO DO TRABALHO E AS MULHERES: PERCURSOS CRUZADOS SUL – NORTE.

No Brasil a ampliação das garantias e direitos do trabalho, sobretudo para as mulheres, se transformou pelas novas determinações estabelecidas na Constituição de 1988. Esta aumentou a proteção legal, introduziu novas garantias substantivas, fortaleceu o modelo legislado nas relações contratuais. Mas logo após esta euforia, a literatura brasileira (J. D. Krein 2000, J. C. Cardoso Jr. 2001; Cacciomali 2003, A. Cardoso 2004, Noronha e Artur 2006) é unânime em apontar que uma reforma trabalhista, ensaiada porém derrotada em 1993 no cenário do Poder Legislativo, foi efetivamente encaminhada desde 1994 pelos procedimentos do Poder Executivo (medidas provisórias e decretos), estimulando a flexibilização “numérica e funcional”⁵ no nível constitucional.⁶ Se anteriormente havia a estratégia empresarial de atribuir algumas competências ocupacionais aos homens e outras às mulheres, agora há também a possibilidade de sexualizar até as contratações: para os homens o regime de trabalho típico; para as mulheres os regimes de trabalho atípicos. A diversidade destas alternativas de absorção de mão-de-obra se explicita em diferentes âmbitos: na contratação e demissões; na formatação de remuneração, no uso do tempo de trabalho.

A jornada normal estabelecida desde 1988 é da jornada de 44 horas. Já existia até o contrato por tempo determinado e o contrato em tempo parcial, isto é, a jornada de até 25 horas semanais. Entre as modificações realizadas pelo Poder Executivo e Judiciário desde 1994, estas realidades são alteradas, já que, através da negociação coletiva, passa a ser permitido o *contrato de trabalho por prazo determinado*⁷ (até dois anos) em qualquer atividade da empresa; e a medida provisória, por sua vez, altera a CLT dispondo sobre o *trabalho a tempo parcial*⁸ cuja duração não exceda 25 horas semanais e com remuneração proporcional à jornada. Este regime não prevê a participação do sindicato na negociação, os empregados admitidos sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras; se estabelecem limites inferiores a 30 dias de férias, e finalmente é facultado à empresa esten-

der o “PAT” (Programa de Alimentação do Trabalhador). Tudo faz supor que os direitos trabalhistas estarão em conformidade com a duração da jornada trabalhada.

Para o contrato via as cooperativas de prestação de serviços, não é exigido o respeito dos direitos trabalhistas por que a execução não constitui vínculo empregatício. Finalmente, há o *contrato por experiência* (Lei nº 9.601/98), uma modalidade que tem por objetivo testar o desempenho das atividades determinadas ao empregado e capacidade de adaptação ao ambiente e colegas de trabalho. Por último, há a medida provisória que autoriza o trabalho aos domingos no comércio varejista (desde 1997).

A estas formas de *contrato atípicas* no Brasil devem ser somadas as tradicionais e freqüentes práticas de contratação sem nenhuma norma legal. Em síntese, a redução dos custos patronais se alia agora ao uso de regimes diferenciados, incentivados pela abertura de nova regulamentação, em lei.

Devemos lembrar que o contexto do mercado de trabalho já dava sinais de precarização, se consideramos o nível de rotatividade alto (sobretudo no setor do comércio, construção civil e indústria)⁹ e a contenção da remuneração do trabalho (Dedecca et alii, 1997; Urani 1996). Processos de mudanças tecnológicas, alterações organizacionais das empresas, flexibilidade produtiva se combinam assim à vontade de acelerar não a estabilização, mas a ajustar as relações de trabalho à flexibilidade. Estas novas estratégias dos empresário-empregadores participam na redução do custo do trabalho, quando são introduzidas no interior do lema “Custo Brasil”.¹⁰ As novas argumentações se amparam agora pela necessidade de vencer a concorrência entre capitalistas e pelo propósito que esta flexibilidade pode contribuir para enfrentar, reduzindo o crescente desemprego.

O cenário do mercado de trabalho deve ser inserido num contexto mais amplo e bastante complexo de redução acentuada da perda de capacidade de incorporação da mão de obra na indústria de transformação, onde se constata que decaiu 27%, deixando de representar 15,9% do total da ocupação, em 1989, para significar apenas 11,6%, em 1999. *Marcio Pochmann* (2006) aponta, pela análise da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), que o Brasil perdeu 1,4 milhão de postos de trabalho na indústria de transformação nesse mesmo período de tempo.¹¹

A expansão das formas atípicas de contratação, por sexo, pode ser só em parte cotejada nas estatísticas desde o início de 2000, no Brasil. Há referências do universo dos trabalhadores envolvidos só pela análise das negociações listadas nos bancos de dados do DIEESE. Mas há dificuldades de enumerar este contingente de pessoas por sexo se permanecemos na análise das estatísticas do mercado de trabalho nacional. Há menção de que entre 1998 e 2000, nos 605

contratos coletivos sobre o prazo determinado, estão envolvidos aproximadamente 17.000 pessoas. (Krein s/d). A primeira informação que nos ajuda a medir a entrada na configuração destas práticas de flexibilização diz respeito ao percentual da contratação sem carteira de trabalho no setor público e no setor privado, os assim chamados trabalhadores terceirizados e os autônomos para uma empresa. As informações, ainda não desagregadas por sexo, às vezes começam a aparecer em documentos de recente edição (PAIXÃO 2007)¹², com dados a partir de 2002 nas grandes regiões metropolitanas, inclusive Rio de Janeiro.

A presença desta forma de contratação não é homogênea nem se mantém com os mesmos patamares em todo o território brasileiro. Entre 2002 e 2006, por exemplo, a cidade do Rio de Janeiro registra uma presença intensa em 2002, que se reduz sucessivamente. A região metropolitana do Rio de Janeiro, cuja abrangência são 19 municipalidades,¹³ segue uma dinâmica de aumento irregular. Distinto é o movimento nas outras regiões metropolitanas, onde se alcança em 2006 o peso relativo de 5,5% de contratos por tempo determinado.

Tabela 3 - Distribuição da população empregada na semana de referência acima de 10 anos de idade, segundo tempo de duração do emprego, regiões metropolitanas cobertas pela PME, 2002-2006.

	Cidade do Rio		Região Metropolitana RJ		Total das Seis Regiões	
	Determinado	Indeterminado	Determinado	Indeterminado	Determinado	Indeterminado
2002	4,9%	95,1%	4,0%	96,0%	4,3%	95,7%
2003	5,1%	94,9%	4,1%	95,9%	4,5%	95,5%
2004	3,7%	96,3%	4,9%	95,1%	5,2%	94,8%
2005	3,3%	96,7%	5,4%	94,6%	4,7%	95,3%
2006	3,4%	96,6%	5,0%	95,0%	5,5%	94,5%

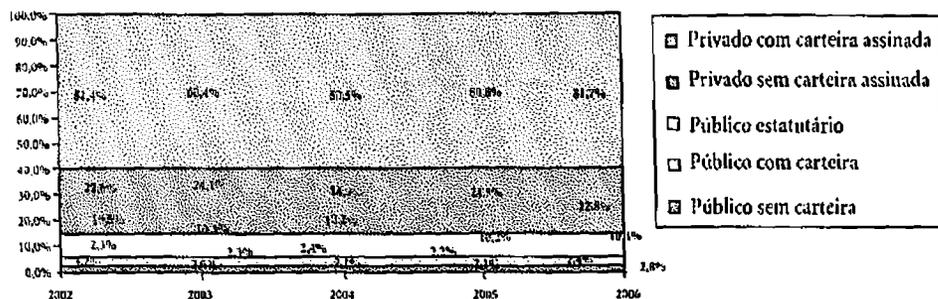
Regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre (não estão incluindo da população residente na cidade do Rio de Janeiro que está listada à parte.)

Fonte: PME/IBGE - http://www.armazemdedados.rio.rj.gov.br/arquivos/2059_mercadodetrabalho_pme_2002_2006.PDF

A informação que mais salta aos olhos da ruptura da clássica contratação a tempo indeterminado e com carteira assinada para formas atípicas fica mais evidente quando os pesquisadores introduzem, seja no setor privado, mas também para o setor público, dados sobre a condição do vínculo sem carteira de trabalho. Entre 2002 e 2006, a composição da P.E.A. denota uma continuidade no aumento do percentual dos postos de trabalho sem carteira assinada, quando também os servidores públicos não estatutários sem carteira assinada mantiveram relativamente seu peso em 0,8 ponto percentual. (Paixão 2007)

Entre tutela, promoção e novas discriminações de gênero. Um confronto Sul e Norte desde os anos 1990

Gráfico 20 - Composição da PEA assalariada acima de 10 anos de idade na semana de referência nas seis regiões metropolitanas cobertas pela PEA (*) segundo condições de vínculos empregatícios, 2002-2006 (em % dos empregados totais)



Regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre (não estão incluindo da população residente na cidade do Rio de Janeiro.)

Fonte: PME/IBGE

Uma das primeiras constatações estatística do vulto das formas atípicas é oferecida pelo anuário do trabalho do DIEESE em 2006, onde são introduzidas as categorias de contratação flexibilizada para os postos de trabalho abertos em 2005. As diferenças nas grandes regiões metropolitanas: em Recife, Salvador e São Paulo estas formas são superiores a 35% para os postos de trabalho gerados em 2005.

Distribuição dos postos de trabalho gerados por empresa em 2005

	São Paulo	Porto Alegre	Belo Horizonte	Salvador	Recife
Formas de Contratação	64.9%	75 %	73.5%	64.5%	63.9
Contratação flexibilizada	35.1	25	26.5	35.6	36.1
Sem carteira no setor privado	18,6	12	13,7	16,4	16,9
Sem carteira no setor Público	1,5	3,1	3,4	3,3	4,3
Ass. Terceirizados	5,3	5,2	4,3	11,1	6,3
Autônomo para uma empresa	9,7	4,6	5,1	4,8	8,7

Fonte: Dieese/Seade, M.T.E /FAT e PED elaboração Dieese, anuário 2006

Para compreender como se conjuga a estrutura ocupacional, por sexo, com as formas de precarização, devemos inicialmente ter presente a vultosa expansão da presença das mulheres como parte da população ativa no mercado de trabalho desde 1970 até hoje. Por outro lado, a profunda segregação ainda presente na década 1990 entre os setores que mais as empregam.¹⁴ Em 1990, os setores que mais empregavam as mulheres eram: prestação de serviços; agropecuária;

extração vegetal e pesca; o setor social dos serviços comunitários e sociais, serviços médicos, odontológicos, veterinários e o ensino; o comércio de mercadorias e, por último, a indústria.

Avaliando a posição na ocupação pressionada pelas mudanças legais, há um reforço da heterogeneidade das condições de inserção atípica que mais uma vez separam a mão de obra masculina da feminina no mercado de trabalho, seja pelos setores nos empregos formais, seja nos empregos informais.¹⁵

Para E. Troncoso Leone (CESIT, 2006), do ponto de vista setorial a composição dos empregos formais é Educação, Saúde e Serviços Sociais (80%) e Alojamento e Alimentação (53%). Nesses setores, entretanto, o crescimento do emprego formal foi relativamente modesto (próximo de 2,8% ao ano).

Tabela 1 - Distribuição do emprego formal e taxas de variação (% ao ano) conforme setores de atividade e sexo. Brasil 2002/2004.

Emprego Formal do Homem			Emprego Formal da Mulher		
Setores de Atividade	2002	2004/2002	Setores de Atividade	2002	2004/2002
Indústria de Transformação	27,3	7,2	Educação, Saúde e Serviços Sociais	56,7	2,3
Comércio e Reparação	17,8	4,6	Comércio e Reparação	16,6	8,0
Administração Pública	12,3	9,0	Indústria de Transformação	15,1	8,2
Outras Atividades	12,0	5,0	Outras Atividades	10,8	6,8
Transporte, Armazenagem e Comunicação	9,2	4,3	Administração Pública	9,6	6,4
Construção	7,2	(1,2)	Alojamento e Alimentação	4,3	(8,2)
Educação, Saúde e Serviços Sociais	6,2	4,5	Outros Serviços Comunitários, Sociais e Pessoais	3,2	9,0
Outros Setores	7,7	8,3	Outros Setores	9,7	5,2
Total	100,0	5,1	Total	100,0	5,3

Fonte: PNADs 2002 e 2004.

Obs.: Nenhum dos dois anos inclui a área rural da Região Norte.

E. Troncoso Leone nos oferece também uma importante contribuição apontando a distribuição das ocupações não-formais, por sexo. Os cinco setores responsáveis pelo maior aumento da ocupação para as mulheres são: os Serviços Pessoais e as Atividades de Apoio com aumento expressivo; e o Comércio, os Serviços Domésticos e a Indústria de Transformação com um crescimento da ocupação não-formal mais moderado (Tabela 2).

O Serviço Doméstico apresentou redução da ocupação masculina e o crescimento da ocupação feminina manteve o ritmo intenso que vinha apresentando no final da década de 1990, se caracterizando sempre pela mais alta presença de postos de trabalho sem garantias e tutelas.

Tabela2 - Distribuição do emprego não-formal e taxas de variação (% ao ano) conforme setores de atividade e sexo. Brasil 2002/2004.

Emprego Não-Formal do Homem			Emprego Não-Formal da Mulher		
Setores de Atividade	2002	2004/2002	Setores de Atividade	2002	2004/2002
Construção e Reparação	29,4	2,0	Serviços Domésticos	15,1	9,0
Construção	21,9	(5,4)	Comércio e Reparação	19,5	9,8
Indústria de Transformação	12,9	(1,9)	Indústria de Transformação	19,8	9,8
Transporte, Armazenagem e Comunicação	9,5	(0,5)	Educação, Saúde e Serviços Sociais	9,2	1,2
Outras Atividades	7,4	1,9	Outros Serviços Coletivos, Sociais e Pessoais	8,7	6,0
Alojamento e Alimentação	5,5	(2,2)	Alojamento e Alimentação	5,8	9,5
Outros Serviços Coletivos, Sociais e Pessoais	4,7	2,1	Outras Atividades	4,5	6,1
Outros Setores	9,3	(0,2)	Outros Setores	9,4	5,1
Total	100,0	0,0	Total	100,0	9,6

Fonte: PNADs 2002 e 2004.

No aumento do emprego formal na indústria de transformação, percebe-se uma maior definição de distância de incorporação entre os sexos. Neste setor, foi muito acentuado o aumento para ambos os sexos. Mas não podemos deixar de evidenciar que na Indústria de Transformação a ocupação total feminina cresceu de forma mais intensa se consideramos a ocupação não-formal. No Comércio e Reparação, o crescimento da ocupação feminina também foi mais intenso do que o masculino. O peso feminino é relativamente pequeno no Comércio e Reparação, tanto no emprego formal quanto no não-formal. Contudo, a mulher participou com metade do acréscimo na ocupação não-formal, bem como no emprego formal.¹⁴ Nos Serviços Pessoais e de Apoio à Atividade Econômica, ocorreu algo semelhante ao verificado: é maior a diferença em favor das mulheres no crescimento da ocupação não-formal.

Podemos apontar as recentes representações estatísticas com uma referência que sistematiza as disparidades desde 1980 do trabalho entre o emprego formal que legaliza o acesso ao conjunto de garantias e tutelas (o celetista e o estatutário), e a informalidade mais recente, que é uma manifestação da ilegalidade dos negócios produtivos, sugerida num artigo recente de M. Pochaman (2007): “*Verifica-se que entre o final da década de 1980 e o começo da década atual, 1.472,2 mil pessoas ingressaram no mercado de trabalho a cada ano, sendo que somente duas a cada grupo de três pessoas conseguiram algum tipo de ocupação. Do total de 11,8 milhões de ocupações geradas (981,4 mil ocupações como média anual)... a maior parte foi de postos de trabalho não assalariados.*”

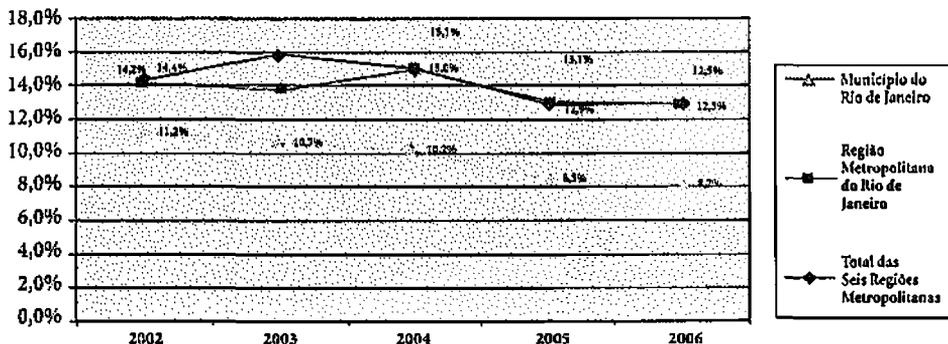
Se para o autor estas formas não assalariadas, desde os anos 1980, são o trabalho doméstico e o trabalho autônomo, podemos induzir que são atribuídos às mulheres os lugares menos garantidos e com menos proteções.

Este quadro de precarização não se altera com a ampliação do saldo comercial que vem acompanhado por baixa expansão da produção nacional, permitindo só em parte recuperar o nível geral do emprego. (CESIT, 2006) Em 2003, a proporção de trabalhadores do setor privado sem carteira de trabalho era 38% aproximadamente, tendo o mais alto percentual no Nordeste (52%) e o mais baixo índice no Sul (30%) e 32% no Sueste. Em 2005, ampliando estas situações denominadas vulneráveis (incluindo os assalariados sem carteira assinada, autônomos que trabalham para o público, o trabalho familiar não remunerado e os empregados domésticos) incluem aproximadamente quatro pessoas sobre dez ocupados. Nas grandes áreas metropolitanas, a configuração de vulnerabilidade é dada da seguinte forma: em Salvador 42.6% (51% entre as mulheres negras e 32.% entre as mulheres não negras), Recife 41.8% (51% das mulheres negras e 40% mulheres não negras), São Paulo que era em 2004, 35%, passa em 2005 a 40.8% (entre as mulheres negras 51% e entre as mulheres bancas 36%).¹⁷

Não podemos deixar de mencionar neste contexto de precarização três dimensões que demonstram que o aumento da presença feminina no mercado de trabalho é uma realidade muito frágil: a sua alta taxa de desemprego, a disparidade de sua remuneração frente aos homens, e a incipiente introdução de cláusulas de gênero nas negociações coletivas. De naturezas profundamente distintas, estas explicitam com maiores detalhes a assimetria entre as estratégias da demanda de trabalho frente à demanda de emprego.

O índice de desemprego das mulheres desde os anos 1990 é superior ao dos homens a nível nacional e continua presente com pouca inflexão até 2006. Os resultados nas grandes regiões metropolitanas é uma fonte desta referência.¹⁸ A porcentagem de mulheres brasileiras desempregadas já tinha se apresentado importante entre 1990 e 2004, já que de 4,9% passa a 14,8% em 2004. O desemprego entre os homens brasileiros passou neste mesmo período de 4,8% a 9,5%. No caso da Região Metropolitana de São Paulo, é mais evidente ainda se observa-se que, em 1985, essa taxa era de 15,5% para as mulheres e de 10,1% para os homens e chega em 2000, para 20,9% e 15,0%, respectivamente. Para a fonte SEDE/SP, uma em cada cinco mulheres que integravam a População Economicamente Ativa, encontrava-se na condição de desempregada em 2000. Em termos comparativos, as taxas de desemprego das mulheres cariocas apresentaram-se inferiores às demais Regiões Metropolitanas cobertas pela PME. Assim, na média do ano de 2006, a taxa de desemprego entre as pessoas residentes na cidade do Rio do sexo feminino foi de 8,2%. O conjunto das seis Regiões Metropolitanas cobertas pela PME igualaram-se em 12,8%, ou seja, 4,6 pontos percentuais superiores que aos dados apresentados pelas cariocas. (Gráfico31).¹⁹

Gráfico 31- Desemprego aberto da população feminina acima de 10 anos de idade na semana de referência residente nas regiões Metropolitanas cobertas pela PME (*), 2002-2006 (em % sobre PEA feminina)



Regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre (não estão incluindo da população residente na cidade do Rio de Janeiro.)

Fonte: PME / IBGE.

O *gap* das remunerações entre os sexos pode ser outra medida indireta para computar como os preexistentes mecanismos de precarização se fortalecem aliando-se à estratégia de conter os custos de trabalho no Brasil. O *gap* de salário entre homens e mulheres é mais um elemento de discriminações. Como parâmetro histórico, em 1985, deve-se considerar que 41% da população feminina exercendo trabalho extra-doméstico obtinha apenas um salário mínimo, frente a 24% da população masculina.²⁰ Se consideramos os anos 1995 e 2003, os níveis de remuneração da mão de obra feminina no Brasil são os mais baixos de América Latina:

Relação da renda monetária média das mulheres ocupadas frente a dos homens em áreas urbanas % - Fonte OIT

País	1995	2000	2003
Brasil	54%	64%	63%
México	57%	58%	62%
Venezuela	70%	74%	69.2%
Colômbia	68%	75%	77%

Esta realidade brasileira de contenção de renda auferida pelo trabalho remunerado, onde 50% da população total ocupada não recebe além de dois salários mínimos, se agrava se analisamos a distribuição dos níveis de rendimento por sexo em 2003. Com efeito, 58% das mulheres ocupadas não alcançam dois salários mínimos, 22% fica na faixa entre dois a dez salários mínimos e só 2.4% logram superar dez salários mínimos. (Dieese, anuário 2005) Em 2005, o rendimento mensal médio das mulheres em Brasília era o mais alto (Reais 1.690) frente aos homens (Reais 1.477) e em Recife era o mais baixo (Reais 452) frente aos homens (Reais 645).

Se a literatura é unânime em afirmar que as mulheres estão dando à tônica do mercado de trabalho no Brasil, ao sustentar, com sua participação mais ativa, o forte aumento da P.E.A., poder-se-ia supor uma significativa presença de acolhida de suas demandas no contexto das negociações coletivas, momentos nevrálgicos para assegurar os direitos trabalhistas.

Tabela 11 - Distribuição das cláusulas relativas ao trabalho da mulher 1995

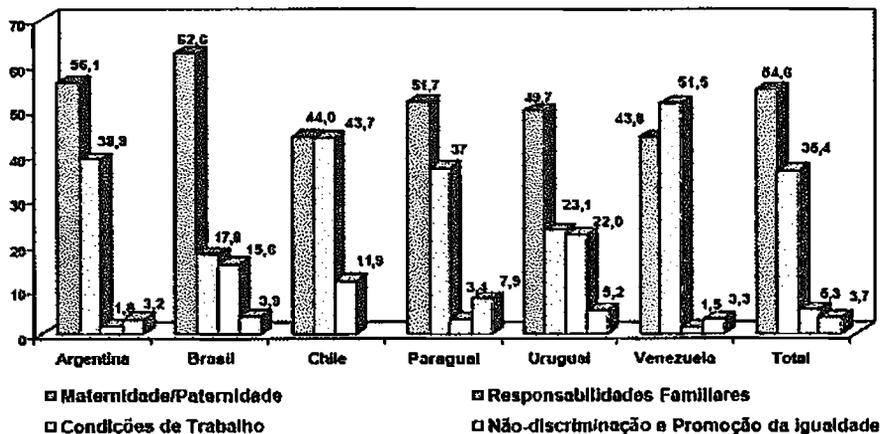
Cláusulas	nº	% (1)
Gestação	93	24,7
Maternidade/Paternidade	224	59,4
Condições de trabalho	32	8,5
Exercício do trabalho	7	1,9
Saúde da mulher	17	4,5
Eqüidade de gênero	4	1,0

Fonte: DIEESE, 8 de março de 2000 - Dia Internacional da Mulher, DIEESE, Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas - SACC Nota: (1) Em relação a um total de 377 cláusulas referentes à mulher

Considerando o histórico de como as entidades sindicais a nível local e nacional incorporaram a questão de gênero, separamos o ano de 1995 sobre 377 cláusulas relativas à mulher foram negociadas em 89 acordos da análise sucessiva, os anos 1996 – 2001. ²¹

Em 1995, cerca de 25% tratavam de garantias referentes à trabalhadora gestante; quase 60%, de questões sobre maternidade e/ou paternidade; 8,5%, das condições de trabalho específicas da mulher; menos de 5%, da saúde da mulher; aproximadamente 2%, do preparo da mulher para o trabalho; e 1%, da eqüidade de gênero. (Tabela 11). Nos anos sucessivos, No Brasil, as pautas continuam se concentrando sobre os direitos que estão associados à maternidade e muito menos sobre cláusulas que protegem as mulheres na qualidade do trabalho. Esta distinção é também parte do cenário latino americano, mesmo que no Uruguai e Chile, as cláusulas sobre a não discriminação sejam bem mais expressivas.

Gráfico 1 - Tipos de cláusulas de igualdade de género na negociação coletiva
América Latina: países selecionados. 1996 - 2001 (em %)



Fonte: Elaboração própria a partir de dados de pesquisa.

Passando para outro lado do oceano, a literatura sobre Itália, é bastante enfática em ressaltar a reconfiguração do mercado de trabalho. Mesmo que a Itália tenha logrado aumentar a presença das mulheres no mercado de trabalho no decorrer dos anos 1990, não conseguiu alcançar a média europeia, assim como a Grécia e a Espanha. (60% na Holanda, Áustria, UK, Portugal e os países escandinavos) A taxa de ocupação na Itália é a mais baixa, encontrando-se abaixo de 50%.²² Neste período, a Itália se ajusta às novas regras de regulação do trabalho, tendo como referência os processos estabelecidos da Estratégia Europeia para a Ocupação (SEO) em 1997²³, dirigidas a tentar intervir sobre as fragilidades do mercado de trabalho.²⁴

Tabella 1 - *Tasso di occupazione femminile (donne fra 15 e 64 anni), per paese ed anno*

Paese	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Italia	37,3	38,3	39,6	41,1	42,0	42,7	45,2
Grecia	40,5	41,0	41,7	41,5	42,9	44,3	45,2
Spagna	35,8	38,5	41,3	43,1	44,4	46,3	48,3
UE a 15	51,6	53,0	54,1	55,0	55,6	56,0	56,8

A primeira iniciativa de flexibilização é em 1984, com o *contrato de trabalho a tempo parcial*, que introduz um tempo semanal inferior a 40 horas. Será posteriormente modificada em 2000. Inclui três modelos: horário diário reduzido; redução dos dias de trabalho com 8 horas, ou uma combinação destas duas possibilidades.

O tradicional contrato a tempo indeterminado recebe sucessivas modificações aportadas pela reforma do mercado de trabalho em 1997 e posteriormente em 2003. (lei 30/2003) A primeira é o *trabalho intermitente*, via agências de empregos. Mesmo anunciando atingir uma mais alta taxa de ocupação feminina, acabam penalizando as mulheres pelo caminho da segregação e pela desigualdade de tratamento. As formas de contratos a tempo determinado se subdividem por contratos que vinculam as pessoas às empresas demandantes por diferentes normas que nem sempre auferem os direitos trabalhistas, menos ainda as normas dos acordos coletivos de trabalho. Em 2001, regulariza-se e se difunde o *contrato a tempo determinado*, estabelecendo que o empregador pode apenas recorrer a esse tipo de contrato quando existem justificadas situações (técnicas, produtivas ou organizativas ou, finalmente, quando se deve substituir um trabalhador em licença).

Em 2003, uma nova reforma introduz três modalidades de contratos que têm a finalidade de aprimorar a especialização no decorrer de um contrato: *de aprendizagem* - até 29 anos de idade para realizar prestações ocasionais de tipo acessório; *contrato para adquirir novas qualificações profissionais* - é dirigido a pessoas de até 30 anos de idade e deve incluir entre 2 e seis anos de vínculo. Deve incluir a presença de um tutor no local de trabalho e ter a qualificação inscrita na carteira de trabalho. O *contrato de inserção* é dirigido para realizar um projeto individual que permite adquirir novas qualificações e é dirigido para quem retorna ao trabalho após um tempo de afastamento, voltado exclusivamente para inserção na administração pública. Foi instituído para facilitar a entrada neste setor público de jovens (18-29 anos) de desempregados (após 50 anos de idade) de mulheres residentes em áreas de grande desemprego feminino e pessoas portadoras de deficiência. O tempo de contrato não pode superar 18 meses. O *contrato de job sharing* permite duas pessoas, de comum acordo, alternarem-se uma à outra no mesmo posto de trabalho. Esta tipologia é regulada pelos contratos coletivos de trabalho e consequentemente tem proteção pelas relações industriais.

Sucessivamente a estas formas de flexibilidade, devem ser incluídos os contratos que agregam ao tempo determinado o estatuto de *trabalho autônomo*, mesmo que sejam inseridos em atividades para as empresas. Deve ser incluído um conjunto bastante variado: colaborações coordenadas e contínuas (*co.co.co.*), a colaboração ocasional, o trabalho a projeto, a atividade de micro empresário, membro de cooperativas.²⁵ O trabalho realizado sob a modalidade de *co.co.co.* tem tido a referência simbólica mais marcante desde 1997, ano de evidente ampliação do trabalho flexível. Este tipo de contrato foi usado com muita frequência pelas mulheres (Campanelli 2005). As pessoas se inserem como colaboradores da empresa, com direitos limitados ao estatuto de autônomos, mas muito vezes atuando no interior das empresas com obrigações próximas àquelas dos outros trabalhadores com contratos com tempo indeterminado. Penalizam, sobretudo as mulheres por reduzir as tutelas (licença a maternida-

de, férias, doença e acidentes), pela disparidade de poder contratual do autônomo, pela discricionalidade aberta ao empregador e pela brevidade do contrato. Mais ainda, não são regidos por contratos coletivos e o sindicato não está presente na contratação. Após a reforma de 2003 estes contratos são renomeados de *contratos a projetos* (2003) no setor privado.

Estas formas flexíveis do trabalho, além de estarem mais difusas, se caracterizam por serem muitas vezes feminizadas: as mulheres ocupadas no part-time, que eram 793 mil em 1993, chegam a 1.906 milhão em 2005. Os homens que eram 338 mil em 1993 aumentam só até 461 mil em 2005. Assim, o percentual de ocupados a tempo parcial a nível nacional equivale a 25,6% para as mulheres e a 4,6% para os homens.²⁶ As mulheres ocupadas por tempo determinado em 2005 são 14,7%, enquanto que entre os homens o percentual é de 10,5%.

Estas reformas têm introduzido uma diversidade de formas jurídicas de vínculos de trabalho que oferecem oportunidades diferenciadas em termos de acesso a serviços e à assistência²⁷, incorporando as mulheres como sujeitos não avantajados, aos quais são destinadas medidas *ad hoc*, quando confrontadas com as condições já previstas nos contratos “típicos” (Ballestrero 2005). Os anos 1990 se concluem também na Itália com a modificação profunda da legislação geral do trabalho, cujos efetivos resultados aparecerão nos anos sucessivos, quando emerge com ênfase o processo de flexibilização das relações contratuais. Nestas mudanças estão incluídas as alterações das modalidades de negociação sindical, no interior das relações industriais, explicitadas pelo novo protocolo de julho de 1993 que estabelece as regras do sistema contratual introduzindo a definição de dois níveis (nacional e regional). Neste contexto, vários autores incluem sua aceitação no clima de pacto para poder fazer parte da entrada da moeda única. Por outro, a quebra do sistema contratual nacional exerce uma *“capacidade de destruição retirando qualquer credibilidade das políticas de concertação determinando uma complexa destruição do sistema das relações sindicais... num país socialmente e territorialmente o contrato nacional de trabalho era um dos poucos instrumentos de coesão econômica e social”*²⁸

O quadro nacional da ocupação das mulheres atinge em 2005 o patamar de 45,3% (mulheres entre 15-64 anos de idade) frente ao patamar masculino de 69,7% (Istat 2005). O sociólogo Luciano Gallino (2006:49) explicita que 2/3 dos trabalhos que incluem uma ocupação e uma renda descontínua (decorrente dos contratos introduzidos pela reforma do mercado de trabalho) são desempenhados pelas mulheres. Uma mulher ocupada entre cinco tem um contrato temporário.²⁹

A estrutura da organização social de gênero evidencia internamente aos percursos de carreira e às formas de acesso ao mercado de trabalho, uma profunda diferenciação de oportunidades alcançadas pelos homens e pelas mulheres. Isto parece depender do processo de feminização do trabalho pelas jovens gerações de mulheres que se lançam no mercado de trabalho, sem por isso obter uma equitativa proteção de garantias. Poder-se-ia pensar que a mulher que obtém um

trabalho flexível o procure por suas exigências de maior autonomia na gestão do tempo de trabalho. Em verdade o trabalho flexível é simplesmente um fato que decorre da ausência de outros vínculos mais estáveis sempre procurados, e não alcançados pelas mulheres. (Fullin, Pais 2002: 45). A flexibilidade abriu as portas do mercado de trabalho para muitas mulheres³⁰, mas frequentemente tem evidenciado uma perda de boas condições de trabalho (standard de trabalho, níveis de renda e de status no emprego).

O exemplo mais emblemático é representado pelo vínculo de emprego a tempo parcial que contribui para acentuar a desigualdade em termos salariais entre homens e mulheres. (Supiot, 2003, p. 181). O relatório ISFOL de 2004 aponta que 26% das trabalhadoras part-time aceitam este vínculo devido ao fato de não ter encontrado um emprego a *full-time*. Na reforma de 2003, o *part-time* prevê que o empregador tenha a possibilidade de solicitar ao trabalhador o desenvolvimento de tarefas modificadas ou suplementares àquelas acertadas na contratação inicial.

Na falta de um contrato coletivo, a proposta do empregador deve receber o consentimento do trabalhador. Se o trabalhador recusa, o empregador não está autorizado a despedi-lo. A situação do trabalho part-time muda de garantias quando as trabalhadoras e os trabalhadores assinam um contrato part-time com tempo determinado. Neste caso é difícil garantir que a modificação não aceita pelo trabalhador não servirão como justificativas do empregador para não renovar o contrato. É por estas razões, entre outras, que os horários flexíveis vão paulatinamente transformando-se em horários imprevisíveis.

Tavola 3.9 - Dipendenti a tempo determinato per sesso - Anni 1993 - 2003.

	Maschi			Femmine		
	A tempo determinato (dati in migliaia)	A tempo determinato (%) (a)	A tempo determinato involontario (b)	A tempo determinato (dati in migliaia)	A tempo determinato (%) (a)	A tempo determinato involontario (b)
1993	460	5.0	52.5	438	8.2	50.8
1994	516	5.7	54.6	459	8.7	49.8
1995	546	6.2	53.0	495	9.3	48.8
1996	567	6.4	51.1	477	8.8	48.2
1997	609	6.9	50.1	519	9.4	48.2
1998	668	7.5	46.0	581	10.3	44.4
1999	737	8.2	41.0	673	11.5	40.4
2000	794	8.7	43.0	736	12.2	42.1
2001	763	8.3	44.8	751	11.9	43.8
2002	786	8.4	44.3	777	12.0	40.0
2003	774	8.2	42.0	806	12.2	40.8

(a) per 100 occupati dipendenti

(b) per 100 a tempo determinati

Fonte: Istat. Rilevazione trimestrale sulle Forze di Lavoro

Tavola 3.11 - Occupati a tempo parziale per sesso - Anni 1993 - 2003.

	Maschi			Femmine		
	In part-time (dati in migliaia)	In part-time (%) (a)	In part-time Involontario(b)	In part-time (dati in migliaia)	In part-time (%) (a)	In part-time Involontario(b)
1993	338	2.5	42.5	793	11.2	30.0
1994	353	2.7	43.9	841	12.0	33.2
1995	372	2.9	44.0	889	12.7	33.4
1996	387	3.0	44.3	917	12.9	32.3
1997	409	3.1	43.6	967	13.4	32.9
1998	445	3.4	44.0	1.047	14.3	34.5
1999	460	3.5	44.4	1.178	15.8	33.1
2000	497	3.7	45.0	1.282	16.5	31.0
2001	476	3.5	43.7	1.340	16.6	29.7
2002	473	3.3	43.1	1.390	16.9	27.4
2003	434	3.2	42.3	1.447	17.3	27.1

(a) per 100 occupati

(b) per 100 occupati in part-time

Fontes: Istat. Rilevazione trimestrale sulle Forze di Lavoro;

http://www.pariopportunita.gov.it/Pari_Opportunita/UserFiles/Servizi/Pubblicazioni/come-cambia-la-vita-delle-donne.pdf

Na contextualização da realidade do mercado de trabalho, as diferenças de remuneração na Itália persistem e não são desprezíveis. Deve-se considerar a presença da legislação, desde 1977, que prevê a igualdade de salário para trabalho de igual valor e a generalização dos acordos coletivos sindicais que seguem os princípios constitucionais de 1948. A análise do *gap salarial* entre os sexos é de difícil análise histórica também pela precariedade das informações e diversidade das fontes. Fala-se que desde o ano de 1981 as distâncias não são maiores do que 20%. As maiores diferenças estavam mais nos setores do terciário (privado) do que na indústria ou terciário (público). Este diferencial não diminui com a progressão de carreiras ou com o estatuto profissional.³¹ Para o Ministério das Finanças, em 1990 as mulheres ganhavam o equivalente a 78% dos salários dos homens e em 1994, a diferença era de 78.9%. Para a Banca d'Italia, em 1991 as mulheres ganhavam 80% dos salários dos homens e, em 1998, houve uma leve aproximação: 81.7%.

A diferença parece ser persistente em decorrência da segregação ocupacional e dos mecanismos de ascensão funcional.³² Em 2002, no setor privado a remuneração das mulheres é por volta de 25% a menos daquela dos homens.

A interpretação desta medição é extremamente complexa já que inclui articular diferentes dimensões do mercado de trabalho, cuja somatória oferece novas distâncias entre países. Para o ano 2005, a análise estatística comparativa europeia registra que no setor industrial há a maior discrepância, 20%, quando nos serviços a discrepância entre os salários das mulheres frente ao dos

homens é só de 10%. O maior gap salarial entre o sexo é identificado na Inglaterra (30%), enquanto é o menor na Eslovênia (11%).³³ Nestas estatísticas sobre 2005, a Itália tem uma disparidade menos acentuada, junto a Portugal e Malta³⁴. A posição próxima da Itália a Portugal e Malta parece decorrência provável da combinação entre a baixa porcentagem de participação feminina na P.E.A, aliada à presença de baixas qualificações das trabalhadoras no mercado de trabalho.

Gender Pay Gap % entre os e as empregados anos em alguns países da União Européia

País	1995	2000	2005
Itália	8 %	6 %	9 %
Portugal	5 %	8 %	9 %
Alemanha	21 %	21 %	22 %
Reino Unido	26 %	21 %	20%
Finlândia	17 %	17%	20%
União Européia (27)	17%	16%	15%

Fonte: Eurostat ³⁵.

Na Alemanha, Reino Unido e Finlândia a disparidade salarial parece ser fruto de uma outra combinação de fatores, que ressaltam a maior taxa de segregação ocupacional e o mais alto índice de trabalho *part-time* de mulheres. (EU, 2007: 4 e 19).³⁶

Por último, na Itália a disparidade de sexo é clara na taxa de desemprego, calculada pelo Instituto Nacional de Estatísticas.³⁷ Mais uma vez, o modelo mediterrâneo é em parte válido (Espanha, Grécia) já que esta vez França e Alemanha mantém patamares próximos. Nestes casos a alta desocupação está vinculada a um modelo de oferta de trabalho que prioriza a ocupação do homem no seio da família, com desvantagem para as mulheres e os jovens. O peso desta realidade é bastante forte na Itália quando se cruzam com as distintas realidades socioeconômicas regionais.³⁸ Em 1995 as mulheres nesta situação representavam o dobro dos homens e passam a diminuir sensivelmente a partir de 2005. As taxas da desocupação das mulheres nas regiões italianas do sul se destacam com níveis superiores a media nacional, desde 1995, aproximando-se às disparidades regionais no Brasil. Em geral, a mais alta taxa de desocupação feminina permanece até com o diploma universitário: 7,7%, contra 4,4% dos homens.

Tasso di disoccupazione per genere e regione - Anni 1995, 2000, 2005 (valori percentuali)

Regioni	1995		2000		2005	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Campania	14,8	29,7	14,9	28,9	11,9	20,8
Puglia	12,8	21,7	12,1	24,4	11,6	20,9
Basilicata	14,5	18,9	12,8	17,8	8,6	18,4
Calabria	13,1	17,9	15,9	25,9	12,2	18,2
Sicilia	16,7	31,5	19,0	33,9	13,4	21,6
Sardegna	11,3	21,6	11,8	22,4	9,8	18,0
Italia	6,7	15,4	7,9	13,7	6,2	10,1

Fonte: Istat, RCFL.

http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20070307_00/14_disoccupazione.pdf

As tendências quanto ao Brasil e a Itália podem ser assim resumidas:

- 1) Uma mais ampla participação feminina no mercado, mas,
- 2) Uma pluralidade de contratos que tornam mais frágeis as posições das mulheres no mercado.
- 3) A um elevado nível de escolarização correspondem dificuldades de acesso e de participação e o aumento de disparidades de remuneração.
- 4) Disparidades regionais significativas que dão força às assimetrias de gênero.

A PROTEÇÃO DO TRABALHO FEMININO. AS PROPOSTAS ENTRE 1980 E 1990 NO BRASIL

Nos estudos das diretrizes internacionais fica evidente que a introdução do valor da igualdade de oportunidades tem marchado seguindo uma seqüência de modernizações que assumem o desafio de alcançar sucessivos ganhos nos comportamentos individuais e familiares. As alterações iniciam no âmbito legislativo/jurídico com o propósito explícito de desenhar ganhos jurídicos que deveriam ser a alavanca do fomento de mudanças nas atitudes tradicionais. Entre tantos, no amplo âmbito social das relações industriais, os atores mais resistentes parecem permanecer os mesmos: os empregadores, as organizações de classe, os representantes de instituições empresariais e as agências de mediação na gestão da mão de obra.

No Brasil a sinergia entre reformas jurídicas e propostas de intervenção para solicitar mudanças dos comportamentos tradicionais veio a público no fim dos anos 80, quando a sociedade civil e os partidos dialogam proporcionar a redemocratização do Estado, após 20 anos consecutivos de ditadura militar.³⁹

A superação da ditadura e a primeira eleição de um civil como presidente da república, em 1985, abrem caminhos para formatar novos espaços institucionais em favor dos direitos da mulher. Uma das primeiras mudanças no corpo institucional foi formatar em 1985, a nível federal, o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher seguindo os exemplos já existentes a nível estadual (S.P. e MG, 1982). Este organismo foi fundamental em coordenar nacionalmente a inclusão dos direitos das mulheres e de gênero na carta constitucional de 1988.

É importante sublinhar que este foi alocado na estrutura do estado em setembro de 1985, vinculado ao Ministério da Justiça (MJ).⁴⁰ Assim a reconfiguração das relações sociais de gênero passa por profundas mudanças que encontram na institucionalização dos direitos humanos seu ponto nodal. A preocupação é sem dúvida voltada, com maior intensidade, a intervir diretamente na formulação de direitos universais que saibam cancelar as características da cultura de SUBALTERNIDADE feminina *“construída ao longo da história do Brasil, a qual ganha contornos mais acentuados quando se trata da mulher negra, descrita pelos indicadores oficiais como um grupo discriminado e vulnerável da sociedade brasileira”*⁴¹.

É sem dúvida a formatação do texto da carta magna constitucional que agrega as forças sociais que propõem ser porta-vozes de demandas coletivas, de anseios de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nos diferentes âmbitos da vida social.⁴² É, assim, uma referência importante os ganhos legais obtidos em 1988. São estes que inauguram a perspectiva de substituir a tradição de valores familistas e patriarcais, as restrições que ainda elevavam o pátrio poder e o poder do chefe da família como dimensões cívica, culturais e administrativas.⁴³ As redações de princípios constitucionais vão fomentando outras iniciativas a favor de alterar os regulamentos, as regras, as normas setoriais.

No período do fim dos anos 1980, várias iniciativas descentralizadas fomentadas pelas mulheres sacodem alguns espaços de exclusão não econômicos⁴⁴:

- a demanda de sindicalização das trabalhadoras rurais e suas campanhas nacionais e regionais;⁴⁵
- as mudanças de indicadores sociais para formatar o censo de população a favor de incorporar as formas do trabalho feminino, produtivo e reprodutivo;
- a constituição das delegacias especiais de atendimento à Mulher em 1985 para combater e acompanhar as inúmeras violências intra-familiar e extra-domésticas da mulher;
- a difusão do direito às creches nos locais de trabalho (1985); a definição de crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor (1989); a instalação junto ao Ministério da Saúde, a comissão permanente dos direitos reprodutivos (1985).

Os ganhos de visibilidade social são bastante amplos: a percepção de que a formatação da igualdade entre homens e mulheres envolve uma geral adesão na tentativa de modernizar a cultura democrática nas práticas de trabalho; aceitar o emprego como forma legítima de contribuição coletiva das mulheres; aceitar o trabalho extra-doméstico como prática contínua, estável e visível das mulheres. Estes valores se transformam, conseqüentemente, em solicitações de garantias formais e jurídicas junto aos empregadores. Esta década se conclui com uma crise institucional da mais inovadora estrutura: O Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres. Esse organismo central perdeu autonomia financeira em 1989, levando todas as conselheiras e a equipe técnica à renúncia.

Prosseguindo, para o Brasil a vitalidade deste debate retoma fôlego em preparação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (1995), que alimenta a reestruturação política e administrativa do CNDM que participa junto ao executivo federal na preparação do relatório do governo brasileiro nesta temática.⁴⁵ Assim, logo em seguida, a atualização dos princípios de igualdade formal aprimorou-se em duas vertentes. A primeira refere-se à legislação ordinária brasileira, que avançou ao transferir os princípios constitucionais em dispositivos da legislação ordinária, civil, penal, trabalhista, etc. Sucessivamente, há um impulso do governo que assina acordos internacionais no âmbito da defesa dos direitos humanos.⁴⁷ O estado central encampa e atende, sob o formato de programas de políticas públicas nacionais, diferentes solicitações que estavam sendo colocadas pelas organizações das mulheres. Considerando as categorias profissionais tipicamente femininas há ainda nos anos 1990 investimentos legais / jurídicos para ajustar a proteção, introduzindo garantias trabalhistas (licença maternidade) às trabalhadoras domésticas, às pequenas produtoras e às trabalhadoras avulsas e às autônomas.⁴⁸ Há a elaboração, em parceria com o Ministério da Administração e Reforma do Estado, do programa nacional de promoção da igualdade na função pública.⁴⁹ Conjuntamente devemos lembrar a Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, que proibiu a exigência de atestados de gravidez e de esterilização e de outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência no emprego.⁵⁰

Outra medida executiva foi a criação e implementação do Plano Nacional de Formação Profissional – PLANFOR - com específico recorte voltado para a população vulnerável no mercado de trabalho.⁵¹ Entre 1995 a 1998, metade das pessoas atendidas foram mulheres (2.5 milhões). No ano seguinte, 1996, o Decreto 1.904, de 13 de maio, instituiu o 1º Programa de Direitos Humanos, que atribui aos direitos humanos o estatuto de política pública governamental, contendo propostas para a proteção e a promoção dos direitos.⁵² A inserção no interior do Ministério da Justiça incentiva que as vertentes das políticas de gênero, voltadas especificamente na área de trabalho, se dimensione pela luta contra a discriminação.

Na busca de equacionar uma superação das assimetrias de acesso ao mercado de trabalho, sacudido pelas precarização das garantias, no fim da década de 1990 (maio de 1999), são

estabelecidas na CLT, por meio da Lei 9.799, novas regras para o acesso da mulher ao mercado de trabalho.⁵³ Esta escolha contribuiu finalmente para perceber que se deve interferir na difusão das imagens e de estereótipos das tradicionais especializações ocupacionais atribuídas aos homens e às mulheres.

A PROTEÇÃO DO TRABALHO FEMININO NA ITÁLIA. TRADIÇÃO E PROPOSTAS ATÉ 1990.

Para a Itália a lei n. 903 de 1977 é considerada o parâmetro que introduz na agenda nacional o princípio da paridade. Esta lei é fruto do contexto político e social dos anos 1970: é desenhada quando estava muito presente a contribuição do movimento feminista italiano. Este contexto manteve animado o cenário político possibilitando diferentes modernizações de valores. Lembremos a lei que legalizou o divórcio; a lei que possibilitou o aborto; a reforma do direito de família que abria a equidade nas relações entre os cônjuges. A lei sobre a “paridade” de 1977 atribui aos homens e às mulheres igual status no trabalho. Há também uma clara referência à igualdade de remuneração (após vinte anos que este direito estava previsto pela legislação da C.E.E. em seu artigo n. 119).

A pergunta que muitas pesquisadoras se fazem é saber se esta legislação de 1977 foi uma legislação que enfatizou o modelo da tutela ou da promoção. A jurista italiana M. Vittoria Ballestrero (1979, p. 231) responde que o suporte da ocupação feminina não é designado por disposições (instrumentos ou mecanismos) de apoio a ocupação, mas por duas normas gerais de marca negativas: a proibição de discriminar as mulheres na formação e treinamento profissional, assim como na contratação; e através a abrogação de antigas disposições que tinham criado barreiras à utilização da mão de obra feminina nos trabalhos perigosos, insalubres e pesados. (artigo n.1). Assim, podemos afirmar que a legislação construída nos anos 1980 é ainda ancorada a uma idéia de TUTELA das trabalhadoras. Em 1983 há a primeira instituição especializada na Itália que assume o compromisso do fomento da questão de gênero. Esta é sediada no interior do Ministério do Trabalho e constitui o Comitê Nacional para a Paridade, com o fim de promover a remoção de comportamentos discriminatórios e outros comportamentos com ênfase ao sexo. Preocupa-se em eliminar os obstáculos que limitam a igualdade das mulheres para aceder ao trabalho, à carreira e à promoção profissional.

É neste período que as trabalhadoras inseridas nas organizações sindicais se envolvem a fim que os momentos de negociação incluam propostas a favor da igualdade de oportunidades. A igualdade de remuneração e a demanda de formação profissional são introduzidos pela agenda sindical no seio das cláusulas de contratação coletiva. Neste período, sem dúvida a experiência das trabalhadoras sindicalistas italianas é uma característica marcante no cenário das práticas de ações afirmativas europeu.⁵⁴

Só em 1991 se ampliam com êxito na Itália o uso de políticas de igualdade de oportunidade graças à lei 125/1991 veiculada pelas “Ações positivas para realizar a paridade homem-mulher no trabalho”, explicitamente preocupadas em “favorecer a ocupação feminina e a realizar a igualdade substancial entre homem-mulher no trabalho, na adoção de medidas com o fim de remover os obstáculos que impedem a realização de igualdade de oportunidades”.

As ações positivas são assim introduzidas como estratégias em diferentes direções: para favorecer a diversificação das escolhas profissionais das mulheres pelo aprimoramento das opções de estudo e qualificação profissional; para superar as condições, a organização e distribuição do trabalho entre os sexos que podem ter efeitos diferenciados entre homens e mulheres; para favorecer o trabalho autônomo, a formação de empresas femininas, das trabalhadoras autônomas e das empresárias. Estas propostas de ações inovadoras buscam promover a inserção de mulheres em setores e nos níveis onde elas estão sub-representadas e nos setores de alta tecnologia e nos níveis de alta responsabilidade. No conjunto da promoção são sugeridas distintas organizações do trabalho, das condições e dos tempos de execução na expectativa de favorecer o equilíbrio entre responsabilidade familiar e profissional para repartir melhor entre os sexos estas responsabilidades. Há com este recurso jurídico de ações positivas a emergência de uma cultura de promoção que finalmente sugere implantar o conceito de paridade para assumir o da igualdade de oportunidades. Mais ainda, fortalece procedimentos contra as discriminações (através de mecanismos ad hoc que possibilitam recolher denúncias de comportamentos não corretos) e introduz medidas aptas a reduzir a desigualdade no mercado de trabalho.

Devemos sublinhar que esta lei de 1991 se instala num período particularmente difícil.⁵⁵ O ano de 1992 foi um momento de crise econômica e política que fez aparecer a fragilidade da estrutura produtiva e ocupacional juntamente aos desequilíbrios regionais numa sociedade italiana que buscava permanecer na corrida para fazer parte dos esforços da unificação monetária europeia (Salvati 2000). Estes anos são anos pouco favoráveis para responder à altura da proposta legislativa da paridade de oportunidades entre os sexos e para dar efetiva atenção à luta contra as discriminações nos postos de trabalho.

As ações positivas contemplam o financiamento público quando as propostas são dirigidas prioritariamente para: 1) eliminar a disparidade de fato nos ambientes de formação escolar, e profissional; o acesso no trabalho, na progressão de carreira, na vida ocupacional e nos períodos de mobilidade; 2) favorecer a diversificação das escolhas profissionais das mulheres tendo como centro de atenção a qualificação profissional e treinamento, até para espaços de trabalho autônomo ou formação de empresas coordenadas por mulheres; 3) superar condições, organização e distribuição de trabalho que podem provocar efeitos distintos, prejudicando a mão de obra no âmbito da formação, da carreira, dos níveis de renda e remuneração; 4) aumentar a

presença de mulheres em setores nos quais elas são sub representadas por serem setores de tecnologia avançada; 5) aprimorar o equilíbrio entre responsabilidades familiares e responsabilidades profissionais para enfim avançar em compartilhar estas responsabilidades nos dois sexos.

Pelas pesquisas sobre os resultados da implementação desta lei, realizada por Carlo Smuraglia, no primeiro período até 1996 percebe-se que a maioria destes apoios foi atribuída a experiências bem mais preocupadas em realizar investimentos de formação profissional.⁵⁶ Neste ano, em 1996, foi implantado o Ministério de Igualdade de Oportunidades justamente num governo de centro-esquerda, quando na Europa fala-se do conceito de *gender mainstreaming* (segundo as diretrizes da conferência de Pequim).

A Itália também foi contemplada pelas iniciativas dos Programas Europeus de Ações (desde 1981 até 2005) (Hoskyns, 2000). Sempre seguindo as diretrizes européias, deve-se citar o tratado de Amsterdã (2 de outubro de 1997) que, ao agregar os quinze países, prevê o princípio da paridade de tratamento na vida de trabalho para ambos os sexos e introduz a Estratégia Européia da Ocupação – SEO. O objetivo deste amplo programa é reduzir a desocupação de forma significativa com um pano quinçenal. A ênfase neste programa são os direitos humanos das mulheres (fazendo específica referência aos processos migratórios) e se dedica a construir ações a favor de modificar os comportamentos, as atitudes, as normas e os valores que contribuem para as mudanças das relações entre homens e mulheres. É neste contexto de programas europeus que se inaugura a referência da política de *gender mainstreaming*. (1996-2001).

Em fins dos anos 1990, os dois países, espaços sóciopolíticos distintos, vêm se aproximando, sem por isso chegar a unificar suas diferentes configurações de empregos. Os legados distintos entre 1964-1985 estão longe de ser cancelados. Assim, não se pode simplificar a aproximação de processos que pressionam para a flexibilidade, a precariedade, as modalidades de trabalhos atípicas.

A PROMOÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL NOS ANOS 2000

Este levantamento resumido das disposições legais a nível federativo no Brasil deve ser acrescido pelas legislações (leis orgânicas) dos municípios e dos estados que assumem desde 1988 autonomia para se referir aos princípios da Constituição Federal. É importante destacar estes contextos regionais e municipais em consideração da localização, da territorialização das empresas / empregadoras e, conseqüentemente, da diversidade das formas discriminatórias fruto da alquimia entre as atitudes e as culturas locais dos empresários.

Em 1999, as articulações e redes nacionais feministas se mobilizaram para pressionar o governo a abrir um debate sobre a reformulação do CNDM. Ainda em 2000, este organismo retorna a funcionar, estando ainda subordinado ao Ministério da Justiça. Em 1º de janeiro de 2003, o

presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em seu primeiro dia de governo, cria a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, com status de ministério.⁵⁷ Neste novo contexto institucional há um contínuo e profícuo movimento que solicita atualizar as políticas nacionais públicas. As demandas chegam a solicitar modalidades de aplicação e regras de monitoramento mais precisas junto aos locais de trabalho. A título de exemplo nacional, devemos lembrar que no Brasil as trabalhadoras inseridas na rede da Central Única dos Trabalhadores levantam a proposta de políticas de “*igualdade de oportunidades*” nos ambientes de trabalho desde 1995⁵⁸. Esta proposta toma como referência as disparidades no mundo produtivo (as barreiras de acesso ao crédito, à terra, ao salário digno, ao emprego formal), quando confrontadas com a presença das mulheres na vida nacional. Em 1995, é lançada no interior da 7ª Plenária Nacional da Central Única dos Trabalhadores a primeira plataforma “*Cidadania, Igualdade de Oportunidades na vida, no trabalho e no movimento sindical*”. As ferramentas elaboradas por esta rede são extremamente amplas, somam esforços intelectuais e políticos nacionais e internacionais (Canadá, Itália, França, EUA e União Européia). Esta rede se norteia na diretriz de negociação coletiva entre empregadores e empregados. As empresas são solicitadas a desenhar ações afirmativas e planos de equidade nos ambientes de trabalho, num contexto de diálogo social. A experiência que tem maior ressonância é a da categoria dos/das bancárias frente à Federação Nacional dos Bancos desde 1997.

Na campanha salarial de 1999, a questão da igualdade foi um dos eixos, tendo sido esta proposta aprovada no Congresso da Confederação Nacional dos Bancários. Por ter um grau alto de sindicalização e de mobilização, esta categoria decide suas campanhas salariais de forma unificada, ultrapassando na prática os limites da legislação. Naquele ano não conseguiram que as cláusulas correspondentes fossem incorporadas à convenção coletiva. Em 2000, o tema da igualdade de oportunidades foi novamente tratado na campanha salarial, sendo incluída uma cláusula na convenção coletiva que abria um espaço de negociação com as direções dos bancos, por meio da Federação Nacional dos Bancos. Neste processo de negociação, a Febraban alegou que não conhecia os dados da discriminação e lançou um desafio para que a categoria os comprovasse. Em 2001 a Confederação dos Nacional dos Bancários realizou a pesquisa – O rosto dos Bancários – Mapa de gênero e raça no setor bancário brasileiro, junto com o Dieese. Assim, depois de inúmeros debates com as direções dos bancos, foi introduzida pela primeira vez num acordo coletivo uma cláusula que trata da igualdade de oportunidades de gênero e raça. A cláusula é finalmente introduzida na negociação de 2001/2002 - Cláusula Quinquagésima Segunda - Igualdade de Oportunidades. As partes ajustam entre si a constituição da Comissão Bipartite que deverá realizar campanhas de conscientização e orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

O Estado brasileiro, desde 2000, em suas instâncias ministeriais – Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho e a Secretaria Nacional de Políticas para as Mulhe-

res – assume diretamente como sua prerrogativa a prática de monitorar o respeito das normas trabalhistas para reverter a difusão das discriminações de sexo e raça – cor e estabelece orientações para a formatação de planos de igualdade de oportunidades, como formas de restabelecer a equidade. Os caminhos não são homogêneos. Sensibilizar, estimular e controlar as efetivas iniciativas de igualdade de oportunidades nos ambientes de trabalho são atividades que nascem, ao reboque, das tentativas difíceis das organizações sindicais, quase aproveitando dos seus ensaios, na negociação com os empregadores.

Desde 2000, o MTE⁵⁹ e o MPT e, mais recentemente, a SPM, por caminhos diferentes, introduzem pela primeira vez seja o monitoramento institucional (sensibilização, controle e fiscalização) contra as discriminações de gênero e raça, incentivando, desde 2005, a realização de programas voluntários nas empresas públicas a favor da equidade de gênero. A instituição do Selo Pró Equidade, para ações afirmativas voluntárias nas empresas públicas e privadas (2008), pode ser interpretado como uma modalidade de interpelar as empresas para a proteção do emprego das mulheres com enfoque na igualdade de oportunidades. O respeito das normas de trabalho fica implícito entre as referências.

As origens destes programas assentam em dois fóruns de pressão coletivas: o primeiro é constituído pelas denúncias sindicais, ainda em 1992, (MTE); o segundo assenta sua legitimidade nos resultados da convocação das mulheres no I o Plano Nacional, em 2004 (SPM). Pelo que se refere aos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação no Emprego e na Ocupação junto às Delegacias Regionais do Trabalho⁶⁰, devemos nos reportar a 1992, quando as três centrais sindicais brasileiras (CUT, CGT e Força Sindical) encaminham à Conferência Internacional do Trabalho, O.I.T., a denúncia de que o Brasil estaria descumprindo a convenção nº 111, “*baseadas em dados do mercado de trabalho, que apontam as diferenças de remuneração entre homens e mulheres e entre brancos e negros*”⁶¹. Em 1995, o governo brasileiro, um ano após ter respondido à OIT, reconhece e assume oficialmente a existência de práticas discriminatórias nas relações de trabalho. Graças à cooperação técnica solicitada à OIT, em 1995, o Ministério do Trabalho formaliza o Programa de Combate à Discriminação no Trabalho e na Profissão. Neste âmbito, o MTE promove algumas iniciativas sem conseguir imprimir mudanças efetivas. Finalmente, em junho de 2000, o MTE edita a portaria nº 604, instituindo Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação no Emprego e na Ocupação junto aos seus órgãos descentralizados, as Delegacias Regionais do Trabalho.⁶² O envolvimento do Ministério do Trabalho e Emprego se completa com a criação, em agosto de 2004, da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho.

Em sucessão temporal, a Procuradoria do MPT, em 2002, institui uma Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

(CORDIGUALDADE).⁶³ Em 2005, introduz o Programa de promoção da igualdade de oportunidades, lançando um plano piloto junto aos bancos do Distrito Federal.⁶⁴ Recentemente, as demandas sindicais iniciadas em 2000 foram ampliando a articulação institucional. Com um mais amplo conjunto de instituições, volta-se a falar das solicitações de gênero e raça - cor na categoria das bancárias. Em abril de 2008, a Federação Brasileira de Bancos (Febraban) lança a implementação do Mapa da Diversidade junto aos trabalhadores. A proposta é agregada pela análise de outras fontes e efeitos das discriminações de gênero e de raça / cor.⁶⁵ Conjuntamente, houve o levantamento das condições de admissão⁶⁶, remuneração⁶⁷ e ascensão⁶⁸ do quadro funcional, em parceria com IPEA, OIT e a consulta de dados da contabilidade nacional do MTE (RAIS). Os resultados globais deverão interpelar os bancos para que estes realizem novas condutas para corrigir as desigualdades.

Também desde 2002, as categorias de trabalhadoras dos sindicatos filiados à Internacional dos Serviços Públicos (ISP/Brasil)⁶⁹, após um levantamento dos “diferenciais de remuneração nos serviços públicos no Brasil”, atuou na campanha mundial ISP sobre a equidade salarial entre 2002- 2006.⁷⁰

Em outras palavras, o estado central no Brasil e sua atuação, em seus ganhos e perdas de legitimação, é o centro das demandas de atores sociais (trabalhadores, empregadores e opinião pública) para a aplicação, nas relações contratuais, de normas de proteção do trabalho com perspectiva de gênero. No caso brasileiro o que está em causa é a aplicação das garantias a respeito do princípio constitucional da proteção do mercado de trabalho das mulheres. Tal princípio, mesmo que não explicita a modalidade de norma jurídica da obrigatoriedade da formatação de planos de igualdade de oportunidades, como acontece em outros países,⁷¹ é uma referência para interferir no comportamento dos empregadores e passa pelos dispersos preceitos normativos da legislação trabalhista. Mais ainda, a difusão da nova terminologia - as ações afirmativas - tem envolvido também outros ministérios no novo milênio.⁷²

A PROMOÇÃO DO TRABALHO FEMININO NA ITÁLIA NOS ANOS 2000

Na Itália, a década abre-se com modificações de orientações para a igualdade de oportunidades mais precisas e focadas. As anteriores indicações normativas de 1991 são especificadas em 2000, quando são regulamentadas as instâncias e definidos a redação de planos anuais de intervenção. Pelo decreto legislativo nº 196 de 2000 são regulamentadas as atribuições dos e das “*Conselheiras da Paridade*”. Estas são pessoas desempenhando uma função pública, nomeadas pelo Ministério do Trabalho em sede estadual (regional na Itália) e de grupos de municípios (província na Itália). As responsabilidades destes operadores envolvem funções bastante amplas: promover e controlar a atuação e a aplicação das leis nos locais de trabalho sediado no

território de referência. Elas têm obrigação de assinalar às autoridades judiciárias as denúncias que elas recolhem. Podem até mesmo agir no âmbito judiciário. As suas competências são também pro-ativas: promover projetos de ações positivas (afirmativas) a partir de recursos locais, nacionais ou provindos da U.E.; promover ajustes de políticas locais no território a fim de fortalecer as diretrizes estabelecidas pela U.E. a favor da igualdade de oportunidades; apoiar as políticas ativas do trabalho, incluindo as políticas de formação com perspectiva de gênero. As conselheiras, entre outros, devem interagir junto a um amplo leque de instituições locais e nacionais públicas e privadas que operam no mercado de trabalho. Cabe ainda às conselheiras divulgar o conhecimento e fomentar trocas de experiências de programas de boas práticas em circulação no seu território de referência, além de verificar os resultados destes projetos.

Neste mesmo ano de 2000, é instituído o primeiro planejamento anual de iniciativas em favor da equidade de oportunidades. Sucodem-se diferentes programas com distintas metas. Em 2000, o programa escolheu "*promover a presenças das mulheres nas organizações e transformar as organizações amigas das mulheres*" ocupando-se em vencer a segregação vertical e horizontal, integrando o princípio da igualdade de oportunidades como parte das estratégias de desenvolvimento. Já desde então o Comitê Nacional apóia projetos cuja temática é diretamente voltada a fixar a permanência de mulheres ajudando-as a encontrar percursos profissionais no interior das organizações.

O programa de 2001 se fixa numa ulterior meta: superar as assimetrias decorrentes da sexualização profissional. Favorecer o acesso de mulheres em espaços ocupacionais masculinos, assim como oferecer oportunidades para os homens em espaços tradicionais das mulheres é o objetivo deste ano. Em 2002 há ações de *mentoring* que visam apoiar a permanência das iniciativas no contexto empresarial por parte das mulheres.²³ Em 2003, a escolha é financiar projetos e ações que estabelecem iniciativas que saibam fazer interagir mais instituições juntas em ações de sinergia e parceria entre agentes público, privado e entidades de classe ou ONGs, formatando assim redes. Mais ainda, neste ano é implementado um sistema de coordenação nacional com o nome de REDE Nacional das conselheiras/conselheiros, para estabelecer maior vitalidade e eficiência destas instâncias descentralizadas. Os programas de 2004 e 2005 assumem o compromisso de aprofundar a criação de novas metodologias para sustentar os programas de desenvolvimento e consolidação profissional para os trabalhos atípicos. Por exemplo, os balanços de gênero, a responsabilidade social das empresas, os sistemas de e-quality.

Em 2006, a proposta do plano é financiar ações positivas que tenham como objetivo a mudança da organização do trabalho para conciliar os tempos de vida e trabalho; superar a discriminação de gênero; progredir na carreira; reduzir as diferenciações salariais entre homens e mulheres. Finalmente, há também a preocupação de financiar projetos que saibam inserir no merca-

do as mulheres com baixa qualificação; para acompanhar e qualificar as trabalhadoras após uma longa ausência pela maternidade etc. As palavras-chave são a passagem do *welfare* a *workfare*, que coloca não mais a ocupação, mas a empregabilidade, como centro das metas, prosseguindo as orientações europeias das políticas de ocupação desenhadas nos fóruns de LISBOA em 2001.⁷⁴

Na Itália a partir dos anos 2000 há a introdução de políticas sobre a “*conciliação trabalho – família*”, que emerge como questão central a favor da adequação entre responsabilidades produtivas e responsabilidades na esfera reprodutiva para homens e mulheres. Justamente em 2000, com a lei n. 53/2000 denominada “*de suporte e de tutela da maternidade e paternidade, e para o direito aos cuidados e a formação e para a coordenação de tempos das cidades*”. Neste contexto normativo o conceito dos cuidados é fundamental: “Cuidados” vem sendo introduzido na Itália seguindo as orientações europeias que se preocupam de estender aos pais (homens trabalhadores) as prerrogativas já definidas para as mães/trabalhadoras. A proposta da lei é justamente apoiar a renovação cultural na medida em que introduz a necessidade dos pais de estar envolvidos nas atividades de cuidados, através de um direito.⁷⁵ Por esta nova norma é possível obter o envolvimento da empresa / empregadora para fomentar ações positivas a favor da flexibilidade de horários, organização do trabalho (part time reversível, tele trabalho, trabalho a domicílio, horários flexíveis na entrada e na saída, banco de horas, flexibilidade de turnos, horário concentrado). Neste sentido, o significado cultural é amplo já que há uma combinação de objetivos: de assistência e de promoção. No primeiro caso, há uma reafirmação de direitos já instituídos há mais de trinta anos na Itália no que diz respeito à licença maternidade. As pesquisas realizadas sobre esta possibilidade dos trabalhadores solicitarem a licença paternidade registram a pouca adesão dos homens. As pesquisas sobre estas experiências nas empresas e junto aos trabalhadores apontam que entre 2001 a 2004 foram financiados 90 projetos por um valor de 10 milhões de euros (Natoli 2005, p. 40). Com a mudança do governo centro-esquerda para um governo centro-direita, houve uma mudança de ênfase.

Desde 2003 é introduzida na Itália uma “repartição nacional das discriminações étnicas e raciais”, isto é, *Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali*, UNAR⁷⁶, com o compromisso de introduzir uma instância para a tutela dos direitos da comunidade de imigrantes e das minorias étnicas. A diretiva Europeia que a regula faz referência à paridade de tratamento entre as pessoas independentemente da raça e origem étnica⁷⁷. Introduzem-se assim na Itália intervenções para sensibilizar e prevenir as discriminações de base racial e étnica, para promover ações positivas, para remover as causas que determinam os eventos discriminatórios, estabelecendo relatórios sobre os episódios de denúncias. No primeiro relatório emergem denúncias, sobretudo no âmbito dos locais de trabalho (26%). Mas também na circulação e no acesso aos bens públicos se manifestam com frequência práticas de exclusão e/ou de xenofobia. A existência de denúncias

de mais de 800 pessoas (64% de homens e 36% de mulheres) dizem respeito ao *moobbing* no ambiente de trabalho (20%). O quadro é efetivamente mais complexo na tutela e na luta contra as discriminações, até por que está sendo incluída, além do clássico reconhecimento da diversidade de gênero, também aquela diferença de natureza cultural decorrente da vontade de inserir a alta presença de pessoas estrangeiras na Itália. Teoricamente se inaugura o estudo da pluralidade das diferenças, isto é, a “discriminação cruzada, indispensável para acolher as consequências das ações cruzadas de mais condições de exposição ao risco de discriminação” (Gottardi 2002, p. 6).

A grande temática que continua sendo a espinha dorsal nestes anos na Itália é a preocupação de suportar a permanência das trabalhadoras através as políticas de conciliação entre vida de trabalho e vida familiar. É nesta temática que há a mais recente diretriz que vai ao encontro de reorganizar os investimentos e é incluída na elaboração do assim chamado “*Código da igualdade de oportunidades*”.⁷⁸ Este documento assinado pelo Departamento para os direitos e a igualdade de oportunidades no interior da Presidência do Conselho dos Ministros italiano em 2006 vem fomentando diferentes fóruns de discussão utilizando os novos aportes analíticos e conceituais que de alguma maneira ficam em conexão com as diretrizes desta temática ao nível da U. E. Em 2007 na tutela e luta contra a discriminação, dando conteúdo ao *Ano Europeu das igualdade de oportunidades para todos*⁷⁹, foi incluída a formatação de um arquivo on-line para divulgar as boas práticas em favor da equidade de gênero a nível nacional, justamente para unificar a divulgação que até agora pela ênfase da descentralização regional estava extremante fragmentada.

As mais recentes iniciativas (2008) fazem referências às políticas regionais para o desenvolvimento, introduzindo os incentivos para a ocupação feminina nas assim chamadas *áreas não avantajadas*, no sul da Itália (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicília), com o fim de permitir o retorno ao mercado de trabalho. Lembramos que nestas áreas a taxa de ocupação das mulheres é bem mais reduzida, não superando 30%, isto é, a metade daquela dos homens nestas regiões. O exemplo na ordem do dia é o caso da realidade regional da Calábria, onde a taxa de desemprego das mulheres não é muito alta. Mas a realidade é outra: a taxa de desemprego é menor por que as mulheres já não se apresentam mais na busca de trabalho, estando assim entre os grupos das não ativas, não contempladas por esta política de incentivo.⁸⁰ Outro novo programa que encontra divergente reconhecimento se lido pela ótica de gênero, é relativo a não incluir os impostos obrigatórios à renda obtida pelas horas de trabalho extraordinário. Esta nova proposta do recente governo em 2008 pode produzir efeitos perverso com relação a participação feminina no mercado de trabalho. Se esta proposta vai à direção de possibilitar, pela redução do imposto sobre as horas extra, os homens a trabalhar mais, por outro, a falta de políticas de creche, entre as mulheres vai reforçar não tanto seu prosseguir no horário de trabalho, mas a reforçar sua presença no lar para cuidar dos filhos, na aumentada ausência dos homens no lar.⁸¹

CONCLUSÕES

A presença ocupacional das mulheres, permeada pelas recentes formas de precarização, nos levou a comparar como no Sul (Brasil) e no Norte (Itália) se manifesta a desregulação do mercado de trabalho. Interessou-nos ver as perspectivas inovadoras introduzidas em favor da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, desde os anos 1990.

Cabe agora nas nossas considerações finais fazer um balanço. Não queremos confrontar os perfis desta crise do mercado de trabalho, nem tampouco comparar os resultados alcançados pelas políticas de oportunidades. Interessa-nos neste momento apontar a heterogeneidade de atores que se envolvem nestas duas realidades nacionais enfrentando a conjuntura de turbulência no mercado de trabalho. Pela diversidade das experiências fica claro que tanto a proteção quanto a promoção da igualdade de oportunidades ambas demandam a adesão e a cooperação de distintas instituições; que estas formas buscam dar respostas às pressões de grupos e setores organizados; que as mulheres trabalhadoras conseguem mobilizar a coordenação do estado nacional e de suas instâncias especializadas. É justamente com esta preocupação de dar soluções que emergem instituições, desenhos de políticas de igualdade de oportunidades no Brasil e na Itália no fim dos anos 1990. Algumas dimensões nos ajudam a identificar as aproximações e as distinções entre Brasil e Itália.

- Nos dois países, nos anos 1990, a reestruturação do mercado de trabalho é sem dúvida profunda e é agravada pela contínua presença de antigas e de novas modalidades informais e precárias de contratação. As tradicionais formas demonstram o peso desigual da abertura ocupacional e profissional no mercado de trabalho, em especial se consideramos as mulheres. A fragilidade da cultura contratual evidencia quanto se renova a difusão da imagem do trabalho instável, não protegido, que é frequentemente designado às mulheres.
- Em ambos os países, a desregulação das normas contratuais, das formas de remuneração e da proteção entram como parte das reformas trabalhistas quase no mesmo período, meados anos 1990. A extensão de trabalhos atípicos que muitas vezes podem se tornar *trabalhos dissimulados*⁴² tem específica ressonância porque estes fazem mais precários os percursos profissionais das mulheres. Se acrescentarmos o já existente *gap entre homens e mulheres* nas formas de conciliar vida profissional e vida familiar, percebemos a emergência de discriminações múltiplas que dificultam o acesso e as possibilidades das mulheres em atualizar e melhorar sua situação no mercado de trabalho.
- Em ambos os países, até os anos 1990 os âmbitos sindicais atuaram como caixa de ressonância de demandas que provinham das experiências que mobilizaram os grupos de mulheres trabalhadoras. Elas souberam aglutinar as reflexões do feminismo formatando exigências de políticas públicas de molde universal onde a centralidade do estado foi salvaguardada.

- Nestes contextos sócio-políticos as mulheres nos dois países mantêm percepção semelhante da construção de suas identidades. A dificuldade de enxergar uma elevação da qualidade de vida no trabalho desempenhado e nas responsabilidades familiares ampliou o sentimento de insatisfação, de percepção de sobrecarga das múltiplas responsabilidades.⁸³

Estas dimensões atuam provavelmente aproximando os contornos das turbulências, dos desafios da globalização econômica e dos *gaps* que as instituições e o estado devem dar respostas para renovar o bem-estar da população em geral, e especificamente a feminina.

Cabe agora identificar algumas especificidades de como reagem os atores sociais envolvidos na defesa do emprego das mulheres. Parece-nos que as iniciativas, ao abarcar o princípio da igualdade de oportunidades em ambos os países, se inserem no modelo de welfare nacional público combinando um duplo desafio: o aprimoramento da responsabilidade de combater as discriminações tradicionais se alia à proposta de modificar a cultura contratual pelas iniciativas de sensibilização, de incentivos para difundir ações afirmativas ou ações positivas e boas práticas. Enfim, enraizar a igualdade é fruto da combinação de programas a favor do respeito das normas com programas que incentivam a promoção de oportunidades. Em outras palavras, o que está em jogo é aliar a luta para aplicar as normas por medidas apropriadas: fiscalização, adoção efetivas de sanções efetivas e dissuasivas, com o fim de estancar reduzindo a difusão do trabalho não declarado e as relações de trabalho dissimuladas, e a introdução de políticas ativas voltadas a promover iniciativas e programas de fomento a favor da igualdade de oportunidades.

É nas prioridades das políticas entre a proteção e aquela de promoção que os dois países assumem ênfases distintas. A coexistência destas vertentes está colocada só no final da década 1990. Mais ainda, se consideramos que os investimentos do Estado Central se formatam em pequena distância - em 1985 (Brasil) e em 1983 (Itália). É bom lembrar que ambos os estados formatam estas instâncias respondendo às pressões organizadas pela grande família das demandas dos movimentos feministas. Mas formatam e alocam estas estruturas em âmbitos significativamente distintos – o estado brasileiro no interior do Ministério da Justiça, o estado italiano, desde o seu nascedouro, no âmbito do Ministério do Trabalho. Deveríamos ter presente numa perspectiva comparativa algumas características distintivas entre Brasil e Itália.

- No Brasil o acordar do Estado (1985) sobre as desigualdades de gênero acaba abraçando de forma muito irregular esta causa no interior de seu Ministério da Justiça, dialogando com a grande família dos direitos humanos. A consequência é se envolver, mesmo que timidamente, na elaboração de diagnósticos e na substituição dos costumes normativos na esfera da família, nos direitos do trabalho, no reconhecimento das garantias para algumas profissões. Nestes âmbitos de modernização dos códigos e normas, sem dúvidas são as mulheres trabalhadoras as atrizes porta-vozes das demandas de formulação de direitos. Na Itália, em 1983 o estado formata o Comitê Nacional de Paridade no interior do Ministério do Traba-

lho. As propostas e as recomendações explicitadas nos planos europeus, desde 1985 até 2001, propõem conjuntamente a luta contra as discriminações no tratamento e a promoção da igualdade, sabendo-os diferenciar por ser momentos cruciais da formação de distinções prejudiciais à igualdade. Na Itália, estas propostas, mesmo circulando como bagagens interpretativas, só a partir de 1991 começam a ser implementadas. As iniciativas de promoção ativa mais difusas são aquelas adotadas pelas empresas e pelas organizações sindicais a favor da formação profissional das trabalhadoras. O estado disponibiliza um orçamento estatal com o objetivo de incentivar a implementação de ações afirmativas.

- A proposta de luta contra as discriminações no Brasil avança durante toda a década 1990, buscando reduzir o déficit de aplicação dos direitos de categorias de trabalhadoras cujas profissões estavam sem proteção jurídico/legal. Este investimento em ampliar as garantias prossegue durante toda a década, sem por isso esboçar resultados efetivos, dado que não havia nenhum mecanismo que realizava o monitoramento nem modalidades e orientações sistemáticas para fomentar as fiscalizações apropriadas. Na Itália neste período, seguindo as diretrizes europeias, se difunde o fomento de estratégias e planos de ações afirmativas. A riqueza de conceitos alarga o envolvimento de instituições públicas, mas se obtém ressonância mais a nível regional, que não sempre consegue ter forte impacto no conjunto do território nacional. Neste país, a ênfase das iniciativas de promoção corresponde frágil atenção às experiências de fiscalização e de monitoramento da práticas irregulares de contratação e de discriminação indiretas.

Finalmente, percebemos que em ambos os países aos importantes investimentos temáticos, a sofisticação das terminologias e das ferramentas de planeamento não correspondem igual preocupação de formatação de relatórios que detalhem qual é o impacto efetivo, qual é a significação substantiva para elevar a qualidade do trabalho e integrar as trabalhadoras num mercado estável. São incipientes, seja no Brasil como na Itália, a preocupação em fomentar a função ordinária de monitorar e avaliar o impacto das inovações de programas de políticas do trabalho que praticam a igualdade de oportunidades.

NOTAS

- 1 - O presente artigo é uma versão atualizada do texto apresentado no XXVI Congreso Asociación Latinoamericana de Sociología, ALAS, Guadalajara, MÉXICO, 13 - 18 de agosto de 2007, pelas autoras. Agradecemos a colaboração de Marina Cortez, bolsista PIBIC/UFRJ que nos acompanhou ao longo da preparação dos dados relativos ao Brasil.
- 2 - Este é o diagnóstico explicitado no documento de 2006 da Comissão União Européia: "*Libro Verde, Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*" versão em português: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_pt.pdf

- 3 - Ver M. Maruani, 2003 pagina 27.
- 4 - Battistoni L. (2003) I numeri delle donne. Partecipazione femminile al mercado del lavoro: caratteri, dinamiche e scenari. Quaderni Spinn, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- 5 - Ver Krein quando afirma que “a flexibilidade numérica é devida à ampliação da liberdade das empresas para empregar e demitir de acordo com as necessidades de produção, usando os contratos “atípicos” e ilegais (sem registro em carteira) e pelo aumento do trabalho clandestino ; quando a flexibilidade funcional é interna ao mercado de trabalho e faz referência às mudanças das práticas de produção e a estrutura das funções na organização do trabalho e da produção.
- 6 - Segundo E. Noronha e K. Arthur “Este modelo de elevar o status de direitos sociais para o nível constitucional foi uma forma como os constituintes responderam à agenda da transição e mantiveram o padrão legislado das questões do trabalho. Mais que isso, através da Constituição, tornou-se mais difícil revogar os direitos, justamente para evitar sua revogação futura.” Estes autores apontam várias razões pelas quais a Constituição detalhou e expandiu direitos do trabalho. In Gros, Delgado, Cappellin , Dulci. 2006: 187/ 188.
- 7- Para o trabalho a tempo determinado, prevê a redução de 50% das contribuições sociais (salário educação; dispensa o aviso prévio (de 30 dias). Não há garantia provisória de emprego / estabilidade, prorrogação, suspensão ou interrupção (no início do contrato foi fixado o termo final), salvo se as partes ajustaram que o período de afastamento não será contado - artigo 472, § 2º da CLT.
- 8 - Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias com a penalidade. “Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu
- 9 - Il tempo médio della stabilità dell’impiego in questi anni fine 90 è di nell’edilizia 11, mesi ; in agricoltura 12 mesi; nell’amministrazione pubblica 29 mesi ; nelle aziende pubbliche 8 anni.
- 10- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *Custo Brasil*. Rio de Janeiro, 1995. e GARCIA, M. G. P. *O financiamento à infra-estrutura e a retomada do crescimento econômico sustentado*. Rio de Janeiro: BNDES, 1995. (Textos para Discussão, 27). Lembramos que até dezembro 2001 estava depositado projeto de lei n. 5.483 que objetivava alterar o artigo 618 da CLT para ajustar os direitos trabalhistas exclusivamente às convenções ou acordos coletivos, prevalecendo sobre o disposto da lei. Ver relatório CEDAW pagina 95.
- 11- *Marcio Pochmann QUALIDADE DAS OCUPAÇÕES NO BRASIL* .
- 12- Marcelo Paixão “PERFIL DA FORÇA DE TRABALHO CARIOCA NO COMEÇO DO SÉCULO XXI BASEADO NOS DADOS DESAGREGADOS DA PME PARA CIDADE DO RIO DE JANEIRO (2002-2006)”, usando as comparações Rj e outras grandes capitais consideradas pela Pesquisa Mensal de Emprego (PME), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). http://www.armazemdedados.rio.rj.gov.br/arquivos/2059_mercadodetrabalho_pme_2002_2006.PDF
- 13- Além do Município do Rio de Janeiro, os Municípios dessa Região Metropolitana cobertos pela PME são: Belford Roxo, Duque de Caxias, Guapimirim, Itaboraí, Itaguaí, Japeri, Magé, Mangaratiba, Maricá, Mesquita, Nilópolis, Niterói, Nova Iguaçu, Paracambi, Queimados, São Gonçalo, São João de Meriti, Seropédica e Tanguá.

- 14- Dados PEA desde 1970, relatório CEDAW, 2005 página 81 e 160
- 15- Seguindo estas informações, E. Troncoso Leone assim conclui: *“Para a população ativa feminina que continuou aumentando sua participação, o desempenho do mercado de trabalho mostrou-se insuficiente, reduzindo pouco o desemprego e dando continuidade a um intenso crescimento da ocupação não-formal nos mais variados setores de atividade, notadamente nos setores de Indústria de Transformação, Comércio e Reparação, Alojamento e Alimentação, Administração Pública, Educação, Saúde e Serviços Sociais, Serviços de Apoio às Empresas e nos Serviços Pessoais.”* Eugênia Troncoso Leone, A MULHER NO ATUAL MERCADO DE TRABALHO. http://www.eco.unicamp.br/Downloads/publicacoes/cesit/Versao_Integral7.pdf
- 16-E. T. Leone aponta que *“Os resultados para o Comércio e Reparação refletem o processo de aumento da participação feminina em um setor de atividade em que as características de sexo significam pouco, em termos de vantagens na disputa pela ocupação.”* (CESIT, 2006)
- 17-Fonte: Anuário DIEESE, 2005 e 2006.
- 18- Ver <http://www.seade.gov.br/produtos/mulher/index.php?bole=05&tip=01>
- 19- Para o economista Marcelo Paixão (2007) o comportamento dos indicadores das taxas de desemprego de mulheres do município de Rio de Janeiro são amenizado pelas características da presença do emprego informal. A Região Metropolitana do Rio e do conjunto das Regiões Metropolitanas, ao longo daquele intervalo de quatro anos tende fundamentalmente a convergir. VER: http://www.armazemdedados.rio.rj.gov.br/arquivos/2059_mercadodetrabalho_pme_2002_2006.PDF
- 20- (CEDAW página 166)
- 21-Esta temática foi se ampliando pelas redes políticas sindicais abrangendo América Latina, graças o apoio da OIT.
- 22- Adriano Paggiaro, L'occupazione femminile tra scelte di partecipazione e gap di genere, in Diana Gilli, Valentina Cardinal, Maternità, lavoro e discriminazioni, ISFOL, Roma. <http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/FED21170-8AC8-4386-B39F-3176D8D1DF80/0/Maternit%C3%A0lavorodiscriminazione.pdf>
- 23- Seguimiento del Consejo Europeo de Essen sobre el empleo <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10223.htm>
- 24-Ver: Libro Verde, Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo, Commissione delle Comunità Europee, Bruxelles.
- 25-Para a socióloga Giovanna Altieri “o co.co.co. constitui uma tipologia de trabalho onde há uma vazão de referências que ajudem a definir com clareza os limites, as regras e as tutelas”. (Altieri 2000, p. 29). O “trabalho a projeto” desempenhado sob forma de subordinação deveria se referir às atividades comissionadas realizadas de forma autônoma com meta de resultados claros, não tendo como parâmetros delimitações de tempo na execução.
- 26-Na união Européia, o percentual de ocupados a tempo parcial entre as mulheres é bem mais alta que aqueles dos homens. Por exemplo, na Inglaterra é 43,3%, na Alemanha é 39%, e na França atinge 30%. A média de ocupação a tempo parcial dos homens no ano de 2002 na U.E. é por volta de 6%. Finalmente, devemos registrar que entre os trabalhos em horários não standard, é o trabalho noturno o mais realizado. Entre as mulheres, desde 1993, é aumentado de 56%.

- 27-Como exemplo ilustrativo é relativo a licença maternidade (*indennità per astensione dal lavoro in caso di maternità*) que é auferida dependendo do contrato entre dependente e trabalhadoras em regime autónomo, inscritas na gestão separada. A gestão separada é definida pela previdência social que desde 1995 modifica as formas de aposentadoria de pessoas contratadas em regime de colaboração. O Instituto da previdência instituiu um Fundo separado específico que cuida da pensão para invalidez e velhice com um cálculo mínimo de cinco anos de contribuição..
- 28-Ver o artigo de Luigi Mariucci “Il sistema contrattuale: ricostruire più che riformare” na revista on-line <http://www.eguaglianzaeliberta.it/stampaArticolo.asp?id=630> em 15/05/2006.
- 29- Ver Ires, *Donne e lavoro atipico: un incontro molto contraddittorio*, Giovanna Altieri - Giuliano Ferrucci - Francesca Dota (Eds), Roma, 2008.
- 30- O economista Treu (2001, p. 52) afirma que “as pesquisas sobre a distribuição por sexo das formas contratuais atípicas registram um alto nível de concentração feminina do trabalho no terciário e de trabalhos bem menos garantidos por tutelas. Para as mulheres, estes trabalhos precários chegam ser formas exclusivas, únicas, bem mais que formas complementares e transitórias”.
- 31-Ver *Rassegna sindacale*, n. 21, 13 novembre 2001, <http://www.rassegna.it/2001/granditemi/gennaio-giugno/segreg.htm>
- 32- Estas informações são registradas na consulta realizada pelo *European Industrial Relations Observatory (EIRO)*. A resposta é do responsável italiano Marco Trentini-Ires Lombardia <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/01/word/it0111301s.doc>
- 33- Ver “The gender pay gap — Origins and policy responses A comparative review of 30 European countries” in Group of experts on Gender, Social Inclusion and Employment http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf
- 34- Os dados aqui apresentados são parte do documento da COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *Tackling the pay gap between women and men*, Brussels, COM (2007) XXX. VER http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpaygap_en.pdf
- 35- No documento da U.E., o *gender pay gap* é definido por apresentar a diferença percentual dos ganhos dos homens e das mulheres empregados tendo como base todos os trabalhadores entre 16-64 anos que exercem atividades superiores a 15 horas por semana.
- 36- Os dados aqui apresentados são parte do documento da COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *Tackling the pay gap between women and men*, Brussels, COM (2007) XXX. VER http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpaygap_en.pdf
- 37- Na Itália, desde 2004, a pesquisa tem caráter continuado seguindo as indicações da U.E. sob o nome de Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro. Ver: http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20070307_00/14_disoccupazione.pdf
- 38- A taxa de desemprego é calculada sobre as pessoas (de 15 a 74 anos de idade), critérios do Eurostat.
- 39- Há um consenso entre os cientista políticos e historiadores (Carvalho 1998, Wanderley) em afirmar que a cidadania social, política e civil, segue caminho próprio no Brasil.

- 40- A sua instituição representou uma grande conquista dos movimentos sociais feministas e de mulheres. Nos anos 80, a articulação entre os movimentos e o então futuro presidente do Brasil, Tancredo Neves, preparou a criação do Conselho. Com a morte de Tancredo, assume o vice, José Sarney, que efetiva o novo órgão, vinculado ao MJ, através da Lei nº 7 353, de 29 de agosto de 1985. O CNDM tinha como missão promover em âmbito nacional políticas para assegurar à mulher condições de liberdade, igualdade de direitos e a plena participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do País.
- 41- Ver Relatório CEDAW, pág. 55 e 69
- 42- No Brasil, o CNDM participa junto aos movimentos feministas e de mulheres, aos Conselhos Estaduais e Municipais das mulheres e à Bancada Feminina no Congresso Nacional, para incluir os direitos humanos das mulheres brasileiras na Constituição de 1988. Essa estratégia ficou conhecida como “*Lobby do Batom*” e resultou na “*Carta das Mulheres aos Constituintes*”. Em 1988, a nova Constituição incorporou a maioria das reivindicações da carta das mulheres.
- 43- Lembramos que até 1962 o chefe da família poderia solicitar o afastamento da esposa no emprego; que até 2003 o pátrio poder era exercido só pelo homem. Com o novo código civil (2003), há a instauração da igualdade absoluta dos cônjuges. (CEDAW pagina 75)
- 44- Estas temáticas agregam os movimentos de mulheres, as feministas e algumas instituições públicas brasileiras: o IBGE; as organizações sindicais urbanas e rurais; grupos da igreja católica; associações de advogados, etc.
- 45- Devemos enfatizar um conjunto de medidas concernentes às trabalhadoras rurais que, contrariamente à cultura obreirista do movimento sindical, por sua expressão e organização, conseguem rapidamente solicitar e ter atendidas algumas demandas mais institucionais. Por exemplo, já anteriormente à constituição de 1988, os grupos de mulheres trabalhadoras rurais se mobilizavam para alcançar alguns direitos. Lembramos: a campanha “*Trabalhadora Rural, declare sua profissão*” para alimentar o reconhecimento das mulheres como trabalhadoras rurais substituindo sua declaração como dona de casa quando desempenha tarefas na produção familiar – camponesa; a formatação de um dos primeiros programas públicos nacionais de fomento “*programa de apoio à mulher rural*” iniciado em 1985 e instituição da “*comissão de apoio à mulher trabalhadora rural*” (1986).
- 46- Em 1995 o CNDM acompanhou a implementação da Plataforma de Ação da Beijing e, em 1997, elabora o documento “*Estratégias de Igualdade*”. Associado ao processo de preparação da posição brasileira à Conferência de Beijing, houve a execução em parceria com a sociedade civil das Estratégias da Igualdade, ponto culminante de uma trajetória de diálogo com as ONGs aberto pela iniciativa do Governo brasileiro. Estratégias da Igualdade desempenhou um duplo papel: em sua interlocução para dentro do aparelho de Estado, reivindicando e acompanhando a implementação de políticas públicas que atendam às necessidades e direitos das mulheres, e propondo ações que visibilizem a situação da mulher no país.
- 47- O Brasil, em relação aos tratados de defesa dos direitos humanos, ratificou, desde 1989, os seguintes acordos internacionais: a Convenção Interamericana para Prevenir e Punir a Tortura (1989); a Convenção sobre os Direitos da Criança (1990); o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1992); a Convenção Americana de Direitos Humanos (1992); a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (1995) e o protocolo à Convenção Americana referente à Abolição da Pena de Morte (1996).

48- A lei 8.861 de 25 de março de 1994.

49- Na função pública, as mulheres representam uma elevada percentagem (44,18%), no entanto, estão fortemente sub-representadas nas categorias superiores e com responsabilidade decisória, especialmente nos cargos mais altos de gerência. Aprovado pelo Presidente da República em 8 de março de 1998, o programa determinou a todos os órgãos da Administração Pública Federal a elaboração de planos bi- anuais para a promoção da igualdade na função pública. Esses planos estão sendo monitorados e avaliados sistematicamente pelo Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE). O programa determina ainda que, no sistema de concursos públicos, sejam revistos os conteúdos dos cursos de admissão ou promoção de pessoal com objetivo de eliminar, desde o início, situações de discriminação entre mulheres e homens. Ver iniciativas da Escola Nacional de Administração Pública - ENAP e da Escola Nacional de Administração Fazendária - ESAF.

50- A Lei 9.029, de 1995, inclui muitas específicas, penas e proibição aos infratores de obter crédito ou financiamento de órgãos públicos. São sujeitos ativos do crime o empregador, o representante legal do empregador e os órgãos públicos e entidades das administrações públicas. Exigências de teste, exame, perícia, laudo, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização também foram incluídos nessa lei, assim como a indução ou instigação à esterilização e ao controle de maternidade (inciso XXX).

51- Há já um sucessivo balanço deste plano entre 2003 – 2005. ver: www.mte.gov.br

52- Trata-se do primeiro Programa voltado para a proteção e a promoção dos direitos humanos na América Latina e o terceiro do mundo. O Programa, pela primeira vez no Brasil, contempla Política Nacional para essa área e inaugura nova forma de atuar do Estado, à medida em que foi construído a partir de ampla discussão, com participação de muitos setores da sociedade organizada. Ver: Mensagem ao Congresso Nacional 1999, Abertura da 1ª Sessão Legislativa Ordinária da 51ª Legislatura; http://www.planalto.gov.br/publi_04/COLECAO/99MENS3G.HTM

53- No Brasil há a proibição de idéias discriminatórias, que regulamenta a imprensa e as comunicações e que defende o consumidor contra propaganda enganosa. Uma referência importante para monitorar os anúncios de empregos nos jornais é a lei de imprensa (Lei 5.250/65), que em seu artigo 14 proíbe a propaganda de preconceitos, prevendo penas de um a quatro anos de detenção.

54- Ver: Pina Madami, 1985, documentos da coletânea editorial "Pari e Dispari"

55- A debilidade também decorre do fato que não houve muitas experiências que se enquadram nas iniciativas concretas de ações positivas. Pouca ressonância obteve também a formatação de soluções de embate coletivo sindical para cancelar discriminações e progredir para a efetiva criação de igualdade de oportunidades.

56- O balanço destas experiências está no documentos da 11ª Commissione Permanente (Lavoro, previdenza sociale), de 10 outubro de 1996. <http://notes9.senato.it/W3/Lavori.nsf/vwRisRic/928CF11D5E6FCDF8412563E7003FEEF9?openDocument>

57- O CNDM passou a fazer parte da estrutura da SPM e foi inteiramente reestruturado e alteradas significativamente suas funções e atribuições. Dentre as mudanças, destaca-se a decisão de que a parte majoritária das conselheiras passou a ser escolhida pelas entidades ligadas aos movimentos feministas e de mulheres.

- 58-Isto foi possível pelas demandas encaminhadas às organizações sindicais.
- 59-Lembramos que a literatura aponta que, longo dos anos 1990, a fiscalização junto às empresas por parte do M. T. E. foi praticamente desativada. A título de referência, em 2004 o número de empresas fiscalizadas pelo M.T.E. foi de aproximadamente 300.000, conseguindo registrar mais 700.000 trabalhadores. Ver Departamento de Fiscalização, M.T.E.
- 60-Os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação no Emprego e na Ocupação formulam a reunião de práticas de sensibilização com práticas de fiscalização e de monitoramento de empresas. Foram instituídos em 2001 pelo MTE e, em outros formatos, em 2002, pelo MPT. Estes têm como quadro jurídico/legal aplicar as convenções internacionais da OIT n. 100 e n.111.
- 61-Ver Relatório Nacional Brasileiro, protocolo facultativo CEDAW, Brasília, 2002 página 158.
- 62- De 2000 a 2005, tem-se constituídos mais de setenta Núcleos que respondem pela fiscalização, através dos arquivos RAIS, sobre a aplicação da legislação trabalhista nos temas da discriminação (racial, de sexo e dos PPD, entre outros). Pelos resultados de fiscalização e de atendimentos de 2006 pode-se confirmar que os núcleos do Ceará, Espírito Santo, Minas Gerais, Paraná, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul e São Paulo permanecem os mais ativos. Ver Cappellin, OIT/ Brasil, 2005
- 63-O MPT, para melhor articular as ações desenvolvidas na área, em 8 de novembro de 2002, instalou a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho - Cordigualdade. A discriminação nas relações de trabalho pode estar fundada na exclusão ou preferência e sempre inibirá o acesso ao emprego ou alterará a igualdade de oportunidades de trabalhadores.
- 64-São cinco os maiores bancos do Distrito Federal (HSBC, Itaú, Bradesco, ABN-AMRO Real e Unibanco) que são alvo de ACPs na Justiça do Trabalho de Brasília,
- 65-Quanto às discriminações de cor/ raça: O nível de educação não é suficiente para superar a desigualdade de rendimentos; Gênero e raça se complementam para aumentar as desvantagens das mulheres negras; 1/3 dos domicílio dos 40% mais pobres não tem saneamento básico, contra o 10% dos mais ricos. O acesso à universidade para brancos e negros é profundamente dispar e desfavorável aos negros.
- 66-O cálculo é confrontar a PEA na região e as mulheres e os negros nas empresas, com a escolaridade mínima exigida pela empresa.
- 67-A remuneração média das mulheres e dos negros deveria ser semelhante àquela dos homens brancos
- 68- Nas diretorias e chefias], a proporção deveria ser semelhante à PEA negra e feminina do estado com escolaridade mínima exigida pelas empresas.
- 69- Estas categorias fazem referências aos trabalhadores inseridos nas empresas de água, saneamento, energia, saúde privada e pública, previdência social, esfera municipal da administração do estado.
- 70-Ver atas das reuniões em S. Paulo em 2002 /2003 e www.world-psi.org
- 71- É bom lembrar que no Reino Unido (1991), Espanha (1996), Portugal (2000) e França (2004) existem programas nacionais que interpelam as empresas a incluir e realizar planos de igualdade de oportunidades. Cappellin, 2008

- 72- Mesmo escolhendo o recorte temático do mundo do trabalho urbano, não podemos deixar de considerar em 2001 que o PRONAF - Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar – incorpora o princípio de ações afirmativas para facilitar o acesso de mulheres, jovens e minorias étnicas aos benefícios da Agricultura familiar. O Ministério da Justiça institui o programa de ações afirmativas do M.J. em 20 de dezembro 2001; que o Presidente da República em 13 de maio 2002 formata no âmbito da administração Pública Federal o programa nacional de ações afirmativas.
- 73- Ver o documento: Azioni di Sistema del Ministero del Lavoro per gli interventi strutturali comunitari previsti dall'obiettivo n. 3 in Italia, CCI: 1999IT053PO007
- 74- Esta ampla gama de iniciativas dialoga com as políticas promovidas pelo organismos administrativos locais e regionais a fim de aprimorar os procedimentos de mensuração, análise e atuação sobre as violações das normas de igualdade existentes em todo o território nacional. A preocupação de delinear uma metodologia de avaliação e de monitoramento é sem dúvida uma nova exigência para esta área. Lembramos que a comissão da Comunidade europeia em 2004 sugere um sistema de indicadores qualitativo, capaz de colher a complexidade dos elementos que concorrem a constituir um salto de inovação para acompanhar os sistemas do trabalho, formação e instrução, políticas sociais e de gênero: os sistemas de governança. Ver o U.E. e o livro branco sobre “Welfare e ao monitoramento das despesas sociais.”
- 75- Para estimular este direito do pai a demandar a licença, foi acoplado um mecanismo para incentivar entre os pais o uso da licença: “os pais têm direitos de dez meses de abstenção facultativa nos primeiros oito anos da criança, a ser demandados até de forma fragmentada. O limite individual pode chegar a um mês para o pai quando a mãe não tem superado quatro meses de licença” (Grecchi 2001, pp. 80 – 81).
- 76- Ver o primeiro relatório dos resultados desta iniciativa institucional pública na Itália: http://www.pariopportunita.gov.it/Pari_Opportunita/UserFiles/Services/Pubblicazioni/rapporto%20unar%202005.pdf
- 77- Se entende por moléstia “comportamentos não desejados realizados por motivações de raça ou de origem étnicas tendo como meta violar a dignidade da pessoa e de criar um clima hostil, degradante, humilhante e ofensivo”.
- 78- http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/Normativa/Nazionale/Codice_delle_pari_opportunita/Dlgs_num198_11_04_06.pdf
- 79- Neste ano forma realizados muitos eventos nas Universidades e prefeituras e estados (Comuni, Province, Regioni).
- 80- As ações que demonstram a busca de emprego devem demonstrar a busca ativa nas últimas 4 semanas. Entre as mulheres do sul da Itália, este segmento é maior que as desempregadas Linda Laura Ssabbadini, *Quegli indicatori nemici delle donne*, in www.lavoce.info, 1 julho 2008.
- 81- Ver Baldini - Leonardi, *Quelle tasse amiche delle donne*, in www.nelmerito.it, 29 aprile 2008.
- 82- Fala-se em *trabalho dissimulado* no caso de um trabalhador por conta de outrem classificado noutra categoria, com o objetivos de ocultar o seu verdadeiro estatuto jurídico e de evitar certos custos, como os impostos e as contribuições para a seguridade social. Esta prática ilegal pode ser o resultado de uma utilização inadequada de disposições do direito civil ou comercial. Ver http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_pt.pdf, pag.11 e 12

83-Fontes úteis para acompanhar estas constatações para o Brasil é a pesquisa da Fundação Perseu Abramo realizada em 2003 junto às mulheres. Para a Itália ver o texto “Come cambia la vita delle donne” coordenada por Linda Laura Sabbadini, 2004, http://www.pariopportunita.gov.it/Pari_Opportunita/UserFiles/Servizi/Pubblicazioni/come-cambia-la-vita-delle-donne.pdf

BIBLIOGRAFIA

Brasil

BALTAR P. José Dari Krein, Amilton Moretto. 2006. *O emprego formal nos anos recentes, carta social e do trabalho* n. 2, CESIT.

BRUSCHINI C. e LOMBARDI M.R. 2004. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro in MARUANI M.; e HIRATA H. *As novas fronteiras da desigualdade homens e mulheres no mercado de trabalho.*, São Paulo: Ed. SENAC, São Paulo.

CACCIAMALI M.L., POLÍTICA SOCIAL E REFORMA LABORAL NO BRASIL. OS DESAFIOS DOS SINDICATOS SOB O GOVERNO LULA, texto para Université Paris Dauphine, Paris 27 e 28 de setembro de 2004.

CAPPELLIN, P. 1993. Nouvelles formes de conflitualité social et démocratie en Bresil. In : MARQUES PEREIRA (org.). *L'Amérique Latine: vers la démocratie?* Bruxelles: Ed. Complexe.

CAPPELLIN, P. e LETTIERI C. 2005. *A experiência dos Núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação.* OIT. Brasília, ago. 2005. Disponível também em: <<http://www.oitbrasil.org.br>

CARDOSO, A. 1999, Direito do trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo. In: , WERNECK VIANNA, . CARVALHO M.A. e BURGOS. R. *A judicialização da política e das relações sócias no Brasil*, Rio de Janeiro: Ed. Revan.

CARDOSO, A. 2004. Os sindicatos e a segurança socioeconômica no Brasil, em M.A. Santana e J.R. Ramalho. In: *Além da Fábrica*. São Paulo: Boitempo.

CARDOSO A. 2003., *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*, São Paulo, Boitempo.

CARDOSO J. C. 2001. *Crise e desregulação do trabalho no Brasil*, Rio de Janeiro: IPEA, texto n. 814.

DEDECCA C.S. 2004. Tempo, trabalho e gênero., in: COSTA, A.A COSTA.; OLIVEIRA, E. de OLIVEIRA.; LIMA, M.E. Bezerra LIMA.; SOARES, V. SOARES (org.). *Reconfigurações das relações de gênero no trabalho*. São Paulo: , Ed.CUT, São Paulo.

DIEESE , Anuário 2005 e 2005 ver :www.dieese.org.br, anuário 2006

KREIN J.D. 2000, A REFORMA TRABALHISTA DE FHC: EFETIVIDADE E CONSEQÜÊNCIAS texto da pesquisa “Desenvolvimento Tecnológico, Atividades Econômicas e Mercado de Traba-

lho nos Espaços Regionais Brasileiros: Projeto de Pesquisa e Formação Técnica DIEESE/CESIT”, LEONE Eugênia T. 2006. “A mulher no atual mercado de trabalho” *Carta social e do trabalho* n. 2, CESIT.

MARUANI M.; e HIRATA H. *As novas fronteiras da desigualdade homens e mulheres no mercado de trabalho.*, São Paulo: Ed. SENAC, S. Paulo, 2004.

NORONHA E.G.2000. O modelo legislado de relações de trabalho. In *Dados Revista Ciências Sociais*, vol. 43.n.2.

NORONHA E.G. 2006. Rreforma trabalhista e sindical: o que tivemos, o que se quer e o que se pode ter In Gros, Delgado, Cappellin , Dulci. *Empresas e grupos empresariais. Atores sociais em transformação*, Ed UFJF.

Itália

Altieri Giovanna. 2000. *Le nuove forme di lavoro post-fordista: il caso italiano in Giovanna Altieri, Mimmo Carrieri (a cura di), Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Donzelli, Roma, 200°.

Ballestrero Maria Vittoria. 1979. Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne, Il Mulino, Bologna.

Ballestrero Maria Vittoria. 2004. Eguaglianza e nuove differenze nel diritto del lavoro, in Licia Califano (a cura di) *Donne, politica e processi decisionali*, Giappichelli, Torino, pp. 15 – 29.

Ballestrero Maria Vittoria., 2005. I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale, in Maria Vittoria Ballestrero – Gian Guido Balandi (a cura di), *I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale*, Bologna, Il Mulino, pp. 9 - 39

Campanelli Luca. 2005. L’occupazione femminile in Italia: un quadro statistico, in Luca Meldolesi, Marco Marchese (a cura di), *Emergence al femminile*, Roma, Carocci, pp. 18 - 42

De Simone Gisella. 2005. Obiettivi e tecniche del diritto diseguale nei confronti dei lavoratori svantaggiati, in Maria Vittoria Ballestrero – Gian Guido Balandi (a cura di), *I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale*, Bologna, Il Mulino, pp. 43 - 69

Fullin G., Pais Ivana. 2002. Lavoratori interinali e collaboratori nel mercato del lavoro lombardo, in M. Magatti, G. Fullin (a cura di), *Percorsi di lavoro flessibile. Un’indagine su lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Roma, Carocci, pp. 17 – 87.

Gallino Luciano. 2006. *Italia in frantumi*, Roma-Bari, Laterza.

Gottardi Donata. 2002. Dalle discriminazioni di genere alle discriminazioni doppie o sovrapposte lo stato della normative in Italia, Relazione al Convegno “Che ‘genere’ di conciliazione. Famiglia, lavoro e genere: equilibrio e squilibrio”, Pescara 21 – 22 giugno, 2002.

Grecchi Ada. 2001. *Globalizzazione e pari opportunità. Una conciliazione possibile*, Milano, Franco Angeli.

Hakim Catherine,. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory*, Oxford, Oxford University Press, 2000

Hoskyns Catherine. 2000. A Study of Four Action Programmes on Equal Opportunities, in Maria Grazia Rossilli (a cura di), *Gender Policies in the European Union*, New York, Peter Lang, pp. 43 – 59.

Ministero delle Attività Produttive, *Impresa in genere Primo Rapporto nazionale sulle imprese femminili*, 2004

Natoli, Gabriella. 2005. (a cura di), *Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia*. Guida alla legge 8 marzo 2000 n.53, art.9, Quaderni Spinn, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma,

Salvati Michele. 2000. *Occasioni mancate. Economia e politica in Italia dagli anni '60 a oggi*, Roma-Bari, Laterza.

Supiout Alain. 2003. *Il futuro del lavoro. Trasformazioni dell'occupazione e prospettive della regolazione del lavoro in Europa*, Roma, Carocci.

Treu Tiziano, 2001. *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Bologna, Il Mulino.

Vincenti Alessandra,. 2005. *Relazioni responsabili. Un'analisi critica delle politiche di pari opportunità*, Carocci, Roma.

Sito Ministero Pari Opportunità <http://www.pariopportunita.gov.it/Istat> statistiche di genere http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20070307_00/

ENTRE TUTELA, PROMOÇÃO E NOVAS DISCRIMINAÇÕES DE GÊNERO. UM CONFRONTO SUL E NORTE DESDE OS ANOS 1990

Paolla Cappellin e Alessandra Vincente

RESUMO

Este artigo tem como objetivo estudar o mercado de trabalho com o olhar de gênero, no Brasil e na Itália e resgatar a conjuntura sócio-econômica da década de 1990 onde a alta presença de mulheres é acompanhada pela fragilidade de sua inserção e pela persistência de obstáculos para elas acederem “integralmente” aos direitos. A complexidade das posições ocupacionais das mulheres nos dois países demonstra que é necessário superar uma leitura sociográfica que isola a categoria da mão-de-obra feminina. Por outro lado, a persistência de tradicionais comportamentos empresariais é alimentada pelas novas opções legais que se deram nestes países pelas mudanças de legislações e normas de emprego. O estudo comparativo das dinâmicas do mercado de trabalho é uma fonte que visa problematizar as formas como as disparidades de tratamento se aliam hoje às ambigüidades normativas, exigindo assim uma mais atenta análise das políticas de equidade e de oportunidades. No período, na Itália são ensaiadas iniciativas de promoção da paridade e da igualdade. Esta distinção entre Brasil e Itália não é só de ênfase, mas representa dois distintos investimentos de recursos teóricos que provavelmente são respaldados por perspectivas e leituras distintas para alcançar os mesmos resultados: a difusão da igualdade de oportunidades.

Palavras-Chave: Trabalho – Gênero - Políticas de Gênero

ABSTRACT

The article starts with the explanation of changes of the legal framework which have modified labour contracts in Brazil and in Italy. Subsequently, the article focuses on both critical points and equal opportunity policies at national level. For the Brazilian case the focus is on issues and institutional process which react to discriminations. The Italian situation shows different programs of promotion of equal opportunity which have been realized to thank the boost of European Union directives. Differences between Brazil and Italy are not based just in emphasis, but they are due to different theoretical resources.

Key-Words: Work – Gender - Gender Policies