observatório Brasil da igualdade de gênero

ISSN 2179-4545

REVISTA DO OBSERVATÓRIO BRASIL DA IGUALDADE DE GÊNERO

Tema: Trabalho e Gênero

Dezembro/2010

Secretaria de Políticas para as Mulheres

BRASIL UM PAÍS DE TODOS E TODAS
GOVERNO FEDERAL

Presidente da República do Brasil
Luiz Inácio Lula da Silva

Ministra de Estado da Secretaria de Políticas para as Mulheres
Nilcéa Freire

Secretária Adjunta – Teresa Cristina Nascimento Sousa

Subsecretária de Articulação Institucional
Sônia Malheiros Miguel

Subsecretária de Monitoramento de Programas e Ações Temáticas
Aparecida Gonçalves

Subsecretária de Planejamento de Políticas para as Mulheres
Lourdes Maria Bandeira

Chefe de Gabinete
Cíntia Rodrigues Dias Gouveia

Conselho Nacional dos Direitos da Mulher
Susana Cabral – Secretária Executiva

© 2010. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres

Elaboração, distribuição e informações
Secretaria de Políticas para as Mulheres – Presidência da República
Via N1 Leste, S/N, Pavilhão das Metas, Praça dos Três Poderes – Zona Cívica Administrativa
– cep: 70150-908 – Brasília – DF
Fones: (61) 3411-4246 ou 3411-4330 e Fax: (613326-8449
spmulheres@spmulheres.gov.br – www.presidencia.gov.br/spmulheres

Ligue 180 – Central de Atendimento à Mulher

Secretaria Executiva do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero
Nina Madsen
Marcela Torres Rezende
Júlia Zamboni
Jullyane Carvalho

Projeto gráfico e diagramação
Kiko Nascimento

Revisão e Edição
Secretaria Executiva do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero

Distribuição gratuita
1ª Tiragem: 2.500 exemplares em dez/2010

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores,
não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Brasil. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres.
Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. 1ª Impressão. Brasília: Secretaria Especial
de Políticas para as Mulheres, 2010. 88 p.

1. Mulheres. 2. Trabalho e Gênero. 3. Igualdade de gênero. 4. Brasil
I. Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. II. Secretaria de Políticas para Mulheres. III. Brasil

LIGUE 180
Central de Atendimento à Mulher

Conselho Nacional dos Direitos da Mulher

Secretaria de Políticas para as Mulheres

BRASIL
UM PAÍS DE TODOS E TODAS
GOVERNO FEDERAL

Índice

Editorial 03

Farol 04

Especial: Eleições 2010

"Eleições 2010 e a não observância da Lei de Cotas", por Alessandra Soares Muniz Gomes 08

Entrevista com Lúcia Avelar (IPOL – UnB) e José Luciano de Mattos Dias (consultor sênior do Instituto Brasileiro de Estudos Políticos – IBEP) 17

Dossiê: Trabalho e Gênero

Apresentação 20

Entrevista:
Rosane Silva, Secretária Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT 22

Trabalho e Uso do Tempo:
"A pesquisa piloto de uso do tempo do IBGE 2009/2010", por Fatmato Ezzahrá Schabib Hany/a (IBGE), Lara Gama de Albuquerque Cavalcanti (IBGE), Elizabeth Belo Hypolito (IBGE); Maira Andrade Paulo (IBGE); 29

Legislação Trabalhista:
"Legislação sobre Trabalho e Gênero - Período 1988-2010", por Almira Rodrigues (CFEMEA) e Iaris Ramalho Cortês (CFEMEA); 36

Conciliação entre Trabalho Produtivo e Reprodutivo:
"Emprego, responsabilidades familiares e obstáculos socio-culturais à igualdade de gênero na economia", por Helena Hirata (Centre National de la Recherche Scientifique, Genre et Rapports Sociaux – GERS) 45

Igualdade de Oportunidades no Mercado de Trabalho:
"Igualdade de Oportunidade: a distância entre proposições e ações", por Clara Araújo (PPCIS/UERJ) e Moema Guedes (PPCIS/UERJ); 50

Trabalho Doméstico:
"Divisões e Tensões em Torno do Tempo do Trabalho Doméstico Cotidiano", por Betânia Ávila (SOS Corpo); 67

"Os Afazeres Domésticos, Trabalho Doméstico Remunerado e a proteção do Estado Democrático de Direito", por Comba Marques Porto (juíza aposentada de Vara do Trabalho da Capital do Rio de Janeiro / Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região); 77

Mulheres e Trabalho Rural:
"Políticas para as mulheres rurais: a recente experiência no Brasil", por Andréa Zarzar Butto (Assessoria Especial de Gênero, Raça e Etnia do MDA); 89

Crise Financeira Internacional e Mercado de Trabalho:
"Crise Econômica Internacional e o impacto sobre as Mulheres: respostas e desafios no Brasil", por Marcia Vasconcelos, Janine Berg, Luana Pinheiro, Hildete Pereira de Melo, Natália Fontoura; 101

Editorial

É com muita alegria que a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR) lança o segundo número da Revista do *Observatório Brasil da Igualdade de Gênero*. O sucesso alcançado pelos números anteriores – o primeiro e a edição especial elaborada para a XI Conferência Regional sobre a Mulher Latino-Americana e do Caribe – foram um grande estímulo para a elaboração desta nova publicação, colocando-nos o desafio de estarmos permanentemente aperfeiçoando o nosso trabalho. Mas este desafio abraçamos com satisfação.

O presente número destaca o tema-foco do monitoramento desenvolvido pelo Observatório no ano de 2010: *Trabalho e Gênero*. São muitas as possibilidades abertas por essa temática e certamente não pretendemos esgotar aqui o assunto. Contudo, procuramos abordar alguns tópicos dessa discussão que consideramos essenciais, tais como: o uso do tempo; a conciliação entre trabalhos produtivo e reprodutivo; o trabalho doméstico; o trabalho das mulheres rurais. A revista foi escrita a diversas mãos, com contribuições advindas de representantes da academia, do governo e dos movimentos sociais.

Para além das discussões em torno do tema *Trabalho e Gênero*, destacamos também o Especial Eleições 2010, que apresenta breve balanço analítico do resultado do pleito eleitoral do presente ano. As recentes eleições trouxeram mudanças importantes, como as novas regras para candidaturas, com a aplicação da chamada Lei de Cotas, e a eleição da primeira mulher para o cargo de Presidente da República, alterando um dos principais paradigmas da política brasileira.

Esperamos que os artigos, textos e entrevistas contidos neste número da Revista do Observatório possam provocar o debate e estimular a reflexão acerca dos temas abordados, de modo a contribuir para a construção de uma sociedade mais democrática e igualitária, em que homens e mulheres possam solidariamente desfrutar das mesmas oportunidades.

MINISTRA NILCÉA FREIRE

Assembleia Geral das Nações Unidas cria a ONU Mulheres

No dia 2 de julho deste ano, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou, por unanimidade, a criação de uma nova entidade que visa a atender as demandas de mulheres e meninas de todos os continentes. A Entidade para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, denominada ONU Mulheres, é resultado de anos de negociações entre Estados-membros e movimentos de defesa das mulheres no mundo.

A ONU Mulheres unifica o trabalho já desenvolvido pelos quatro organismos das Nações Unidas dedicados às mulheres: Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem); Escritório de Assessoria Especial em Questões de Gênero (OSAGI); Divisão para o Avanço das Mulheres (DAW); e Instituto Internacional de Pesquisas e Capacitação para a Promoção da Mulher (INSTRAW).

O Brasil está entre os países que integrarão o Conselho Executivo da agência. Foram escolhidos dez países da África, dez da Ásia, quatro da Europa Oriental, seis da América Latina e Caribe e cinco da Europa Ocidental. Outras seis vagas foram distribuídas entre países contribuintes, como a Arábia Saudita, a Noruega e a Grã-Bretanha.

A ONU Mulheres deve estar em pleno funcionamento operacional em janeiro de 2011. Michelle Bachelet, ex-presidenta do Chile, foi nomeada subsecretária-geral da nova entidade. Ela integrará todas as instâncias decisórias superiores da ONU e apresentará relatórios ao secretário-geral. A nova agência irá dispor de um orçamento de US$ 500 milhões, quantia que representa o dobro do dinheiro destinado aos quatro organismos atualmente dedicados às mulheres na organização.

Documentos produzidos pelas Nações Unidas monitoram a igualdade de gênero em todo o mundo

Diversos estudos foram lançados no ano de 2010 com o intuito de monitorar os avanços e os retrocessos relacionados à igualdade de gênero. São destaques dois documentos produzidos pelas Nações Unidas: o documento *As Mulheres do Mundo 2010: Tendências e Estatísticas*, e o novo índice de desigualdade de gênero (IDG), que compõe o *Relatório de Desenvolvimento Humano* da ONU.

O documento *As Mulheres do Mundo 2010: Tendências e Estatísticas* contém dados recentes sobre os progressos alcançados pelas mulheres de todo o mundo em oito áreas: população, família, saúde, educação, trabalho, poder e tomada de decisões, violência contra as mulheres, meio ambiente e pobreza.

Já o Relatório de Desenvolvimento Humano, apresentado em novembro pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), apresenta o novo Índice de Desigualdade de Gênero. O índice, espelhado no Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), mensura as desvantagens das mulheres e as perdas de potencial de desenvolvimento em três dimensões: saúde reprodutiva, empoderamento (autonomia) e atividade econômica.

De acordo com o *ranking* do PNUD, o Brasil é o 17° país com situação mais favorável em termos de equidade no acesso à educação entre os gêneros. No entanto, cai para a 127ª posição quando o indicador é o percentual de cadeiras no parlamento nacional para pessoas do sexo feminino. O país aparece em 80º posição em uma lista geral que inclui 138 nações e territórios.

Uma em cada cinco brasileiras entre 35 e 39 anos já realizou um aborto

Conduzida durante o primeiro semestre de 2010 pela Anis - Instituto de Bioética, Direitos Humanos e Gênero, a Pesquisa Nacional de Aborto – PNA apontou que, ao final da vida reprodutiva, uma em cada cinco mulheres (aproximadamente 22%) já interrompeu uma gestação. O estudo abrangeu mulheres urbanas e alfabetizadas, com idades entre 18 e 39 anos, em todo o Brasil.

A pesquisa revela que aproximadamente 60% das mulheres que já interromperam uma gravidez fizeram seu último (ou único) aborto no centro do período reprodutivo, ou seja, entre 18 e 29 anos, um indicativo importante de que o procedimento não é feito apenas para retardar o início da vida reprodutiva ou evitar filhos em idades avançadas.

Os dados mostram também que a incidência do aborto é maior entre as mulheres de baixa escolaridade. Das que cursaram até o quarto ano do ensino fundamental, a proporção de mulheres que realizaram o procedimento chega a 23%, enquanto que, entre aquelas que concluíram o ensino médio, a proporção é de 12%.

A pesquisa não identificou qualquer diferença na incidência do abortamento entre as mulheres com base em suas religiões. Pouco menos de dois terços das mulheres que fizeram aborto são católicas, um quarto, protestantes ou evangélicas, e menos de um vigésimo pertencem a outras religiões.

O levantamento mostra, por fim, que os níveis de internação pós-aborto são muito elevados no país: quase metade das mulheres que realizaram o procedimento recorreram ao sistema de saúde e foram internadas por complicações (8% das mulheres entrevistadas).

País avança no combate à violência contra as mulheres

O Brasil conquistou importantes avanços no aparato institucional de combate à violência contra as mulheres nos últimos meses. Em setembro, a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR) e o Ministério da Justiça (MJ) lançaram Norma Técnica de padronização das Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher. A Norma busca incorporar os procedimentos de atendimento, encaminhamento e investigação estabelecidos pela Lei Maria da Penha, além de estabelecer diretrizes para as DEAMs, como o atendimento em tempo integral e salas de espera separadas para agressores e vítimas.

Já em outubro, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu de forma unânime que a mulher vítima de violência doméstica não precisa mais de uma representação formal para a abertura de processo com base na Lei Maria da Penha. Segundo o entendimento do Tribunal, o comparecimento da mulher à delegacia para denunciar o agressor já seria o suficiente para manifestar o desejo de que ele seja punido.

Farol

Seminário internacional discutiu as pesquisas de uso do tempo

O II Seminário Internacional sobre Pesquisas de Uso do Tempo, promovido pelo IBGE, OIT Brasil, IPEA, UNIFEM e SPM/PR, ocorreu no Rio de Janeiro, nos dias 9 e 10 de setembro. O evento discutiu os avanços e desafios das pesquisas sobre o uso do tempo e seus reflexos nas políticas públicas, especialmente nas políticas de gênero. As investigações sobre a temática são subsídios essenciais para a elaboração de políticas públicas tais como licenças maternidade e paternidade, investimentos em creches, ações afirmativas para o mercado de trabalho e medidas para equiparar a remuneração de homens e mulheres.

O seminário contou com a presença de especialistas de 13 países, dentre elas, a professora Maria Ángeles Durán, do Instituto de Economia, Geografia e Demografia do Centro de Ciências Humanas e Sociais da Espanha; Estela Aquino, da Universidade Federal da Bahia – UFBA; e Neuma Aguiar, da Universidade Federal de Minas Gerais. Todas as apresentações feitas no seminário podem ser encontradas no sítio do Observatório: www.observatoriodegenero.gov.br

Aprovada no Senado a licença-maternidade de 180 dias

Em agosto deste ano, o Senado Federal aprovou, em segundo turno, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 64/07, da senadora Rosalba Ciarlini (DEM-RN), que amplia a licença-maternidade de 120 para 180 dias. A PEC recebeu 62 votos favoráveis e nenhum voto contrário, e segue para apreciação pelo Plenário da Câmara dos Deputados, onde também será votada em dois turnos.

A proposta aprovada altera a redação do inciso XVIII do artigo 7º da Constituição, estendendo a todas as trabalhadoras o benefício concedido pela Lei 11.770/08 às funcionárias de empresas que aderissem ao Programa Empresa Cidadã. Por essa lei, originada de projeto da senadora Patrícia Saboya (PDT-CE), as empresas que aderem ao programa têm benefícios fiscais.

O que difere a PEC da lei que criou o Programa Empresa Cidadã é que, no caso da legislação em vigor, a ampliação da licença-maternidade contempla apenas as funcionárias de empresas que aderiram ao programa, mediante concessão de incentivo fiscal. A PEC de Rosalba Ciarlini, por sua vez, torna a norma obrigatória para todas as empresas e instituições, tanto públicas quanto privadas.

XI Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e Caribe é realizada no Brasil

De 13 a 16 de julho foi realizada em Brasília a XI Conferência Regional Sobre a Mulher da América Latina e Caribe. A Conferência reuniu 900 participantes que discutiram o papel das mulheres no Estado, os diferentes modelos e padrões de desenvolvimento e medidas para alcançar a igualdade de gênero. A Conferência, órgão subsidiário da CEPAL (Comissão Econômica para América Latina e o Caribe), foi co-organizada pela Comissão e pelo governo brasileiro, por meio da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR).

Documento resultante da Conferência, o Consenso de Brasília norteará as ações dos governos da região nos próximos três anos, quando deverá acontecer a XII Conferência, a ser realizada na República Dominicana.

O Consenso de Brasília procura consolidar as ações dos governos em oito grandes blocos: maior autonomia econômica e igualdade na esfera do trabalho para a mulher; fortalecimento da cidadania das mulheres; ampliação da participação das mulheres nos processos de tomada de decisões e nas esferas de poder; enfrentamento de todas as formas de violência contra a mulher; facilitação do acesso das mulheres às novas tecnologias e promoção dos meios de comunicação igualitários, democráticos e não discriminatórios; promoção da saúde integral e dos direitos sexuais e reprodutivos das mulheres; realização de atividades de capacitação, intercâmbio e difusão que permitam a formulação de políticas baseadas nos dados do Observatório da Igualdade de Gênero da América Latina e Caribe; e a promoção da cooperação internacional e regional para a equidade de gênero.

Especial:

Eleições 2010 e a não observância da Lei de Cotas

Por Alessandra Soares Muniz Gomes[1]

O processo eleitoral de 2010 foi o segundo a ser acompanhado pelo *site* www.maismulheresnopoderbrasil.com.br. O primeiro acompanhamento, das eleições municipais de 2008, serviu como uma prévia para a nossa compreensão dos obstáculos encontrados pelas mulheres para participarem do processo eleitoral e obterem êxito, passando a ocupar cargos nas instâncias representativas dos Poderes Executivo e Legislativo.

Muitas são as dificuldades encontradas pelas candidatas, que vão de questões culturais a práticas, como a obtenção de recursos financeiros para fazer as campanhas. Historicamente um espaço masculino, o mundo da política ainda parece ser um espaço hostil às mulheres, principalmente por sua porta de acesso institucional: os partidos políticos. Estes ainda não fornecem as mesmas condições de disputa às mulheres, como verbas, espaço de mídia e presença nas instâncias deliberativas, nem qualificam a contento novas lideranças femininas.

Dessa maneira, tem sido fundamental a organização das próprias mulheres para reivindicar mudanças, uma vez que estão a cada dia mais inseridas em importantes setores da sociedade, possuem maiores taxas de escolaridade que os homens e são maioria do eleitorado, eleição após eleição[2]. Importantes são os esforços realizados por instituições como a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), o Fórum Nacional de Instâncias de Mulheres de Partidos Políticos, o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, as instâncias de mulheres dos partidos e o movimento feminista para a maior inserção feminina nos espaços de poder e decisão.

A partir desses esforços, uma das vitórias recentes foi a minirreforma eleitoral aprovada em 2009, resultado dos trabalhos da Comissão Tripartite, formada por representantes do Executivo, do Legislativo e da Sociedade Civil, responsável pela elaboração de um anteprojeto de lei, cujo objetivo era ampliar a participação política das mulheres, fortalecendo, com isso, a consolidação da democracia brasileira. A principal conquista alcançada foi a mudança na redação da Lei 9.504/1997, que alterou o verbo **"reservar"** por **"preencher"**, na referência às vagas em disputa nos partidos, definindo, com isso, caráter obrigatório para as cotas eleitorais.

Nesse contexto, havia uma forte expectativa de que as eleições de 2010 resultassem em um aumento no número de mulheres eleitas. Entretanto, apesar da histórica e inédita eleição da primeira presidenta do Brasil[3], uma ampliação substancial da presença de mulheres no Legislativo – nas Câmaras Federal, Distrital e Assembleias Legislativas – não foi observada. Nossa proposta neste artigo é avaliar em que medida o descumprimento da Lei de Cotas, observado durante as eleições, contribuiu para a continuidade da sub-representação feminina na política brasileira.

Mulheres no Parlamento

O pleito de 2010 registrou recorde de candidatas. As candidaturas femininas cadastradas totalizaram 5.065, representando 22,44%. Em 03/10/2010, 3.968 (20,378%) candidaturas femininas e 15.504 (79,622%) masculinas estavam aptas[4]. Para os cargos de deputada federal e deputadas estaduais/distritais, os números foram recordes.

Para a Câmara Federal, mil

1 Editora e jornalista responsável pelo site www.maismulheresnopoderbrasil.com.br

2 As Eleições 2010 tiveram recorde de eleitoras, 51,8%, 5 milhões a mais que os homens eleitores. As mulheres passaram a ser a maioria do eleitorado no ano 2000, 50,48%. Nas eleições de 2002, foram 50,85%; em 2004, 51,21%; em 2006, 51,53% e, em 2008, já representavam 51,73%. Nos últimos 22 anos, elas dobraram sua força eleitoral, passando de 37 milhões em 1988 para 70 milhões em 2010. O fato está relacionado com a própria feminização e envelhecimento da população brasileira. ALVES, José Eustáquio Diniz. Feminização e Envelhecimento do Eleitorado e as Eleições 2010. Disponível em http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br/pdf/Executivo/feminizacao_e_envelhecimento_12abr10.pdf

3 É importante destacar também que, no resultado geral de votação do primeiro turno, as duas mulheres candidatas tiveram um total de 67.287.793 votos, correspondentes a 66,23% dos 101.590.153 de votos válidos.

4 Disponível em http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br/dados/Estatisticas_de_Candidaturas_nas_Eleicoes_2010_Sexo_Candidaturas_Aptas.pdf

candidatas concorreram em 2010. Nas eleições de 2002, foram 490 candidatas e, na de 2006, 737. Para as Assembleias Legislativas e Câmara Distrital, concorreram 1.767 mulheres nas eleições de 2002 e 1.995 candidatas em 2006[5]. Nas Eleições de 2010, 2.781 candidatas estavam aptas a concorrer no primeiro turno.

Em relação ao perfil das candidatas, quase a metade tinha entre 45 a 59 anos (45,28%) e ensino superior completo (44,22%)[6].

Estatísticas de Candidaturas nas Eleições 2010 - Sexo e Cargo – Candidaturas Aptas

Cargo	Mulheres	Homens	% de Mulheres	% de Homens	Total
Presidência	2	7	22,222%	77,778%	9
Vice-Presidência	1	8	11,111%	88,889%	9
Governo Estadual	18	144	11,111%	88,889%	162
Vice-Governo Estadual	35	127	21,605%	78,395%	162
Senado	33	210	13,580%	86,420%	243
Câmara Federal	1.000	4.160	19,380%	80,620%	5.160
Assembleia Legislativa	2.573	9.850	20,712%	79,288%	12.423
Câmara Distrital	208	612	25,366%	74,634%	820
1º Suplente Senado	45	197	18,595%	81,405%	242
2º Suplente Senado	53	189	21,901%	78,099%	242
Total	**3.968**	**15.504**	**20,378 %**	**79,622%**	**19.472**

Fonte: Tribunal Superior Eleitoral (TSE) - Atualizado em 04/10/2010

Estatísticas de Candidaturas nas Eleições 2010 - Sexo por Regiões - Candidaturas Aptas

Regiões	Mulheres	% de Mulheres	Homens	% de Homens	Total
Sul	528	23,363%	1.732	76,637%	2.260
Norte	700	22,772%	2.374	77.228%	3.074
Centro Oeste	536	22,664%	1.829	77,336%	2.365
Sudeste	1.438	19,597%	5.978	80,609%	7.416
Nordeste	763	17,585%	3.576	82,415%	4.339

Fonte: Tribunal Superior Eleitoral (TSE) - Atualizado em 04/10/2010

Os recordes de candidatas levaram a projeções de aumento de 20% a 40% no número de eleitas. Mas, infelizmente, estes dados não se confirmaram. Os avanços foram o aumento do número de deputadas estaduais, de 123 (11,72%) para 137 (12,93%), e de senadoras, que possivelmente passarão das atuais 11 (13,58%) para 13 (16,05%), o maior percentual já tido na Casa, a depender das suplências[7].

5 ALVES, José Eustáquio Diniz. A Sub-representação da Mulher na Política no Brasil e a Nova Política de Cotas nas Eleições de 2010. Disponível em http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br/pdf/Mulher_na_eleicao_2010_IPG_09ago10.pdf

6 Dados do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) - www.tse.gov.br

7 As Eleições 2010 renovaram 2/3 do Senado. Das 54 vagas disputadas, oito foram conquistadas por mulheres, representando 14,81%. O Senado atual tem 11 senadoras. Em janeiro de 2011, cinco terminam o mandato, uma deixa o cargo para ocupar o governo do Rio Grande do Norte, Rosalba Ciarlini; quatro têm mandato até 2015 e uma, Lúcia Vânia (PSDB/GO), se reelegeu. Além das senadoras com mandatos até 2015, uma suplente deverá assumir, Ana Esgário (PT), substituindo Renato Casagrande (PSB), eleito governador do Espírito Santo.

Deputadas Eleitas para a Câmara Federal por Região e Unidade da Federação – Eleições 2010

Região	Estado	Bancada Federal	Número de Mulheres	% de Mulheres	Número de Homens	% de Homens
Norte	Acre	8	2	25%	6	75%
	Amazonas	8	1	12,5%	7	87,5%
	Amapá	8	3	37,5%	5	62,5%
	Pará	17	1	5,88%	16	94,12%
	Rondônia	8	1	12,5%	7	87,5%
	Roraima	8	1	12,5%	7	87,5%
	Tocantins	8	1	12,5%	7	87,5%
	Total	**65**	**10**	**15,38%**	**55**	**84,62%**
Nordeste	Alagoas	9	2	22,22%	7	77,78%
	Bahia	39	1	2,56%	38	97,44%
	Ceará	22	1	4,54%	21	95,46%
	Maranhão	18	1	5,55%	17	94,45%
	Paraíba	12	1	8,33%	11	91,67%
	Pernambuco	25	2	8%	23	92%
	Piauí	10	1	10%	9	90%
	Rio Grande do Norte	8	2	25%	6	75%
	Sergipe	8	0	-	8	100%
	Total	**151**	**11**	**7,28%**	**140**	**92,72%**
Centro-Oeste	Distrito Federal	8	2	25%	6	75%
	Goiás	17	2	11,76%	15	88,24%
	Mato Grosso	8	0	-	8	100%
	Mato Grosso do Sul	8	0	-	8	100%
	Total	**41**	**4**	**9,75%**	**37**	**90,25%**
Sudeste	Espírito Santo	10	4	40%	6	60%
	Minas Gerais	53	1	1,88%	52	98,12%
	Rio de Janeiro	46	4	8,7%	42	91,3%
	São Paulo	70	6	8,57%	64	91,43%
	Total	**179**	**15**	**8,38%**	**164**	**91,62%**
Sul	Paraná	30	2	6,66%	28	93,34%
	Santa Catarina	16	1	6,25%	15	93,75%
	Rio Grande do Sul	31	2	6,45%	29	93,55%
	Total	**77**	**5**	**6,5%**	**72**	**93,5%**
	Brasil	**513**	**45**	**8,772%**	**468**	**91,228%**

Fonte: Tribunal Superior Eleitoral (TSE) – Atualizado em 01/11/2010

Deputadas Eleitas para as Assembleias Legislativas e Câmara Distrital por Região e Unidades da Federação – Eleições 2010

Região	Estado	Bancada Estadual	Número de Mulheres	% de Mulheres	Número de Homens	% de Homens
Norte	Acre	24	4	16,67%	20	83,33%
	Amazonas	24	2	8,33%	22	91,67%
	Amapá	24	7	29,17%	17	70,83%
	Pará	41	7	17,07%	34	82,93%
	Rondônia	24	3	12,50%	21	87,50%
	Roraima	24	2	8,33%	22	91,67%
	Tocantins	24	4	16,67%	20	83,33%
	Total	**185**	**29**	**15,68%**	**156**	**84,32%**
Nordeste	Alagoas	27	2	7,41%	25	92,59%
	Bahia	63	11	17,46%	52	82,54%
	Ceará	46	6	13,04%	40	86,96%
	Maranhão	42	7	16,67%	35	83,33%
	Paraíba	36	6	16,67%	30	83,33%
	Pernambuco	49	4	8,16%	45	91,84%
	Piauí	30	7	23,33%	23	76,67%
	Rio Grande do Norte	24	3	12,50%	21	87,50%
	Sergipe	24	6	25%	18	75%
	Total	**341**	**52**	**15,25%**	**289**	**84,75%**
Centro-Oeste	Distrito Federal	24	4	16,67%	20	83,33%
	Goiás	41	2	4,88%	39	95,12%
	Mato Grosso	24	2	8,33%	22	91,67%
	Mato Grosso do Sul	24	2	8,33%	22	91,67%
	Total	**113**	**10**	**8,85%**	**103**	**91,15%**
Sudeste	Espírito Santo	30	3	10%	27	90%
	Minas Gerais	77	4	5,19%	73	94,81%
	Rio de Janeiro	70	13	18,57%	57	81,43%
	São Paulo	94	10	10,64%	84	89,36%
	Total	**271**	**29**	**10,70%**	**242**	**89,30%**
Sul	Paraná	54	4	7,41%	50	92,59%
	Santa Catarina	40	4	10%	36	90%
	Rio Grande do Sul	55	8	14,55%	47	85,45%
	Total	**149**	**16**	**10,74%**	**133**	**89,26%**
Brasil	**Total**	**1059**	**137**	**12,936%**	**922**	**87,063%**

Fonte: Tribunal Superior Eleitoral (TSE) – Atualizado em 01/11/2010

Não houve avanço da representação feminina na Câmara Federal, mantendo-se o mesmo número de 45 deputadas (8,77%), e foi visível o retrocesso do número de governadoras, reduzido à metade. Das quatro governadoras em exercício, nos próximos anos serão apenas duas (7,4%). Venceram, no primeiro turno, Roseana Sarney (PMDB), no Maranhão, e Rosalba Ciarlini (DEM), no Rio Grande do Norte. Yêda Crusius (PSDB), que tentava a reeleição no Rio Grande do Sul, não chegou ao segundo turno, e Ana Júlia Carepa (PT), também candidata à reeleição, disputou o segundo turno no Pará, mas não alcançou a vitória.

A região Norte foi a que mais elegeu mulheres deputadas, 15,38% de deputadas federais e 15,68% de deputadas estaduais, percentuais maiores que a média nacional, 8,77% e 12,93%, respectivamente[8]. O Amapá foi o estado com o maior percentual de mulheres eleitas para a Bancada Federal (29,17%) e terá 37,5% da Assembleia Legislativa composta por mulheres, perdendo apenas para o Espírito Santo, que elegeu 40% de deputadas estaduais. O Nordeste elegeu o segundo maior percentual de deputadas estaduais do país entre as regiões brasileiras, 15,25%[9]. Além disso, é destaque por ter 100% das governadoras eleitas, Roseana Sarney, no Maranhão, e Rosalba Ciarlini, no Rio Grande do Norte.

Lei de Cotas

Um dos motivos para o aguardado aumento da participação política das mulheres nas Eleições 2010 foi a aprovação da minirreforma eleitoral em 2009, que mudou a redação da Lei Eleitoral que faz referência às cotas. O parágrafo terceiro do artigo 10 da Lei 9.504/1997 passou a vigorar com a seguinte redação: "Do número de vagas resultante das regras previstas neste artigo, cada partido ou coligação **preencherá** o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo". Na redação anterior, a palavra utilizada era **"reservará"**.

Com a mudança, os partidos deveriam, necessariamente, manter a proporcionalidade de um mínimo de 30% e um máximo de 70% por sexo na sua lista de candidaturas. Outras duas mudanças também importantes foram a aplicação mínima de 5% do Fundo Partidário para a criação e manutenção de programas de promoção e difusão da participação política das mulheres e a destinação mínima de 10% do tempo do programa partidário para promover e difundir a participação política feminina.

Entretanto, a alteração na redação da Lei não trouxe mudança significativa no quadro de subrepresentação do Parlamento, pois não foi cumprida pelos partidos. Levantamento realizado pela SPM/PR e pelo site www.maimulheresnopoderbrasil.com.br, com base em dados do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), mostrou que apenas 17,3% dos partidos/coligações em todos os Estados e no Distrito Federal alcançaram o percentual mínimo de 30% e máximo de 70% para cada sexo nas candidaturas à Câmara Federal, Assembleias Legislativas e Câmara Distrital[10]. A Lei de Cotas não foi cumprida por 82,6% dos partidos/coligações em todo o país nas Eleições 2010. Em quatro estados (Espírito Santo, Maranhão, Paraíba e Tocantins), nenhum partido/coligação alcançou a proporcionalidade. O Estado com o maior percentual de respeito às cotas foi o Mato Grosso do Sul, onde 54,54% dos partidos/coligações preencheram 30% ou mais de suas vagas com candidaturas femininas, enquanto Goiás registrou o menor percentual, 5,26%.

Antes mesmo das eleições, a mudança na legislação das cotas gerou polêmica entre os Tribunais Regionais Eleitorais. O plenário do Tribunal Superior Eleitoral determinou, no dia 12/08/2010, que todos os partidos teriam que cumprir os percentuais de no mínimo 30% e no máximo 70% para candidaturas de cada sexo, conforme exige a lei. O caso que abriu o precedente para o cumprimento da lei foi um julgamento que determinou que o Partido Democrático Trabalhista (PDT) aplicasse as cotas em relação à quantidade de candidatos homens e mulheres ao cargo de deputado estadual pelo Pará. Para as 62 vagas ao cargo, o PDT apresentou 29 candidatos, sendo 22 homens e sete mulheres. O partido teria duas opções para atingir o percentual mínimo de 30% de candidatas: retirando da lista dois candidatos do sexo masculino ou acrescentando outras duas mulheres. O presidente do TSE, ministro Ricardo Lewandowski, afirmou que a decisão tomada pelo Tribunal ia ao encontro dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil que tratam da redução

8 http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br/dados/Deputadas_Eleitas_para_as_Assembleias_Legislativas_e_Camara_Distrital_por_Regiao_e_Unidades_da_Federacao_%20Eleicoes_2010.pdf e http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br/dados/Deputadas_Eleitas_para_a_Camara_Federal_por_Regiao_e_Unidade_da_Federacao_Eleicoes_2010.pdf

9 http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br/dados/Deputadas_Eleitas_para_as_Assembleias_Legislativas_e_Camara_Distrital_por_Regiao_e_Unidades_da_Federacao_%20Eleicoes_2010.pdf

10 Disponível em http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br/noticia_geral.php?id=249

das desigualdades sociais e da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. "No tocante à mulher, a decisão está em harmonia com esses princípios expressos na Carta Magna"[11]. Partidos ou coligações que disputaram as eleições proporcionais e não preencheram a proporção máxima de 70% das vagas para um sexo e mínima de 30% para outro deveriam apresentar justificativas para a Justiça Eleitoral, sob risco de impugnação.

O principal problema para o não cumprimento da lei foi a divergência de entendimento do texto por parte dos Tribunais Regionais Eleitorais (TREs), os responsáveis pela observância do cumprimento das cotas. O Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo (TRE/SP), por exemplo, entendeu que não há como obrigar as coligações e os partidos políticos a preencherem a cota de 30%, em tese destinada às mulheres, no registro de candidaturas. Segundo a compreensão do TER/SP, o partido não pode ser prejudicado se não há mulheres interessadas nas vagas. Nos casos apreciados, não houve impugnação por esse motivo. Segundo o presidente do TRE/SP, Walter de Almeida Guilherme, a norma é mais uma "exortação" para que as mulheres participem do processo eleitoral e deve ser perseguida pelos partidos políticos, informou a assessoria de imprensa do TRE/SP.

Entendimento parecido teve o Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina (TRE/SC), definindo que partidos e coligações não precisam cumprir o preenchimento de 30% das candidaturas com pessoas de um sexo caso eles não ultrapassem a cota de 70% com pessoas do sexo oposto. A juíza Eliana Paggiarin Marinho explicou a situação: "Se é possível a inscrição de 100 candidaturas e o partido possuir 80 homens e 20 mulheres interessadas em concorrer, poderá inscrever apenas 70 homens, mas não lhe será exigido que apresente mais 10 candidaturas femininas para chegar aos 30%". Segundo a juíza, "se por um lado a lei pode estabelecer políticas de promoção da igualdade, de outro não pode obrigar ninguém a concorrer. Se não existem mulheres filiadas ao partido interessadas em concorrer aos cargos, não se pode exigir que a agremiação desista das demais candidaturas ou, pior ainda, obrigue alguém apenas para cumprir a cota".

Já no Rio Grande do Norte, a Procuradoria Regional Eleitoral (PRE/RN) ingressou com vários recursos especiais junto ao TSE, com o objetivo de resguardar a proporção na distribuição de vagas femininas e masculinas nas coligações eleitorais. Para o procurador regional eleitoral, Ronaldo Sérgio Chaves Fernandes, "o objetivo da determinação é pôr fim à discriminação entre sexos na democracia representativa. Não se pode simplesmente apontar dificuldades no cumprimento da lei para se esquivar do seu comando, sob pena de tornarem-se inócuas as normas jurídicas".

No Amazonas, a Procuradoria Regional Eleitoral (PRE/AM) apresentou impugnações aos pedidos de registro coletivo de candidaturas de coligações e partidos políticos por não preenchimento do número mínimo de candidatas mulheres e por terem apresentado pedido fora do prazo legal. Na ação de impugnação, a PRE/AM solicitou que a Justiça Eleitoral determinasse às coligações que sanassem as irregularidades, com o registro de novas candidatas femininas ou a exclusão de candidatos masculinos, segundo opção dos dirigentes partidários. Em caso de descumprimento da medida, a PRE/AM pediu que o registro coletivo fosse indeferido[12].

Eleitas por partidos

De acordo com levantamento realizado pelo site www.maismulheresnopoderbrasil.com.br, o partido que elegeu o maior número de mulheres foi o PT, 41 candidatas num total de 254 eleitas(os). Já em termos percentuais, foi o PCdoB o que elegeu mais mulheres, 11 entre 34 eleitas e eleitos, totalizando 32,35%.

11 Disponível em http://agencia.tse.gov.br/sadAdmAgencia/noticiaSearch.do?acao=get&id=1322466

12 Informações obtidas através de notícia publicada no site www.maismulheresnopoderbrasil.com.br. Disponível em http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br/noticia_geral.php?id=225

Eleitas e Eleitos por Partidos para Executivo e Legislativo nas Eleições 2010

Partidos	Presidenta	Governadoras	Governadores	Senadoras	Senadores	Deputadas Federais	Deputados Federais	Deputadas Distritais	Deputados Distritais	Deputadas Estaduais	Deputados Estaduais	Total	% de Mulheres Eleitas	% de Homens Eleitos
PCdoB	-	-	-	1	-	6	9	-	-	4	14	34 11 M 23 H	32,35%	67,64%
PSOL	-	-	-	1	1	-	3	-	-	1	3	9 2 M 7 H	22,22%	77,77%
PTdoB	-	-	-	-	-	1	2	-	1	4	15	23 5 M 18 H	21,73%	78,26%
PSC	-	-	-	-	1	2	15	-	1	7	27	53 9M 44 H	16,98%	83,01%
PRTB	-	-	-	-	-	-	2	1	-	1	8	12 2 M 10 H	16,66%	83,33%
PSB	-	-	6	1	2	4	30	-	1	14	57	115 19 M 96 H	16,52%	83,47%
PT	1	-	5	3	8	9	79	1	4	27	117	254 41 M 213 H	16,14%	83,85%
PMN	-	-	1	-	1	1	3	1	-	2	19	28 4 M 24 H	14,28%	85,71%
PSDC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	7	8 1M 7 H	12,5%	87,5%
PP	-	-	-	1	3	4	37	-	1	6	40	92 11 M 81 H	11,95%	88,04%
PDT	-	-	-	-	2	2	26	-	1	10	65	106 12 M 94 H	11,32%	88,67%
PHS	-	-	-	-	-	-	2	-	-	1	6	9 1 M 8 H	11,11%	88,88%
PMDB	-	1	5	-	16	7	71	-	1	18	129	248 26 M 222H	10,48%	89,51%
PSDB	-	-	8	1	4	3	51	-	2	15	106	190 19 M 171 H	10%	90%
PV	-	-	-	-	-	1	14	-	-	4	33	52 5 M 47 H	9,61%	90,38%

CONTINUA

Partidos	Presidenta	Governadoras	Governadores	Senadoras	Senadores	Deputadas Federais	Deputados Federais	Deputadas Distritais	Deputados Distritais	Deputadas Estaduais	Deputados Estaduais	Total	% de Mulheres Eleitas	% de Homens Eleitos
PTB	-	-	-	-	1	1	20	-	1	4	42	69 5 M 64 H	7,24%	92,75%
PR	-	-	-	-	3	2	39	-	1	5	48	98 7 M 91 H	7,14%	92,85%
PTN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	13	14 1 M 13 H	7,14%	92,85%
PRP	-	-	-	-	-	-	2	-	-	1	12	15 1 M 14 H	6,66%	93,33%
PPS	-	-	-	-	1	-	12	-	2	3	31	49 3 M 46 H	6,12%	93,87%
DEM	-	1	1	-	2	2	41	1	1	3	70	122 7 M 115 H	5,73%	94,26%
PRB	-	-	-	-	1	-	8	-	1	1	16	27 1 M 26 H	3,70%	96,29%
PTC	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	7	9 9 H	0%	100%
PSL	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	17	19 19 H	0%	100%
PSTU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PCB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PCO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	**1**	**2**	**26**	**8**	**46**	**45**	**468**	**4**	**20**	**133**	**902**	**1655 193 M 1462 H**	**11,66%**	**88,33%**

Fonte: Tribunal Superior Eleitoral (TSE) – Atualizado em 20/11/2010

Conclusão

As Eleições 2010 registraram forte protagonismo feminino. Seja por terem sido a maioria do eleitorado, pelo recorde de candidaturas ou pela eleição da primeira mulher presidenta do Brasil.

Entretanto, diferentemente dos países vizinhos, que vêm aumentando a presença de mulheres no Parlamento, no Brasil, o quadro de sub-representação se mantém. De acordo com o *ranking* da União Interparlamentar (IPU), atualizado em setembro de 2010, e que mede a presença feminina no Parlamento mundial, o Brasil ocupa a 106ª posição entre 186 países analisados. Está muito atrás de vizinhos como Cuba (4º), Costa Rica (11ª), Argentina (12ª), Equador (20ª), Peru (32º) e Bolívia (38ª).

A sub-representação política das brasileiras tem feito com que o país não avance em diversos indicadores e *rankings* mundiais que medem a desigualdade de gênero. No relatório anual "*Global Gender Gap Report 2010*" ou "Índice Global da Igualdade de Gênero", divulgado pelo Fórum Econômico Mundial, que classifica 134 países de acordo com o tamanho das diferenças entre mulheres e homens em várias áreas, entre elas a participação nos espaços de poder, o Brasil aparece na 85ª posição, sendo que, caso fosse avaliado apenas pela participação política das mulheres, ficaria em 112º.

O Índice de Desigualdade de Gênero (IDG), lançado recentemente pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), também mostra como a sub-representação política é um entrave ao desenvolvimento do país. De acordo com o PNUD, a desigualdade entre os sexos faz o Brasil perder 63% de seu potencial de desenvolvimento humano. O país aparece em 80º lugar na lista de 138 nações e territórios, com índice de 0,631. Mas, se considerarmos apenas o percentual de presença feminina no Parlamento brasileiro, o país desce para a 127ª posição. A média mundial, segundo a IPU, é de 19,1%[13].

Apesar da continuidade da sub-representação parlamentar, espera-se que a eleição de uma mulher para o cargo executivo mais importante do país seja simbólica e sirva de exemplo e de estímulo para mais mulheres participarem da política. Também é esperado o cumprimento da legislação por parte dos partidos, no preenchimento das cotas para mulheres e homens, no respeito ao investimento partidário na formação de lideranças femininas e na maior visibilidade das candidatas para que as Eleições de 2012 tragam maiores avanços para a igualdade de gênero nos espaços de poder e decisão no Brasil, e, por fim, estimulem as reflexões, mobilizações e lutas das mulheres.

13 http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm

Frente ao resultado do pleito eleitoral de 2010, o Observatório Brasil da Igualdade de Gênero se inspirou para elaborar, para a presente edição de sua revista, um Especial que estimulasse o debate em torno da questão da participação das mulheres não apenas no processo de eleições, mas na política institucional como um todo.

Abrindo esse Especial, apresentamos abaixo uma entrevista conjunta, concedida pelos cientistas políticos e pesquisadores Lúcia Avelar (IPOL – UnB) e José Luciano de Mattos Dias (consultor sênior do Instituto Brasileiro de Estudos Políticos – IBEP). Nessa conversa, foram debatidos temas como a aplicação da lei de cotas e seus efeitos, o papel dos partidos políticos na participação das mulheres na política institucional, além das perspectivas para o primeiro governo federal de uma mulher.

Observatório: Havia grandes expectativas com respeito ao pleito eleitoral de 2010 devido às mudanças na chamada de Lei de Cotas. Qual é sua avaliação sobre a repercussão dessas mudanças nas eleições de 2010?

Lúcia Avelar: As candidaturas femininas aumentaram: segundo o Tribunal Superior Eleitoral, elas totalizaram 2.561 em 2006 e em 2010 foram 4.567, um aumento de 78,3%. Mas, sinceramente, não sei se deveríamos ter expectativas altas em relação à Lei de Cotas enquanto não tivermos uma legislação eleitoral de lista pré-definida. Será que não deveríamos rever esse caminho, apostando nele em menor medida? Estamos presentes em uma infinidade de movimentos e atividades da sociedade civil, no mercado de trabalho, ganhamos credibilidade mesmo em setores mais conservadores que hoje respeitam o desempenho feminino em muito maior medida do que, por exemplo, duas décadas atrás. As mudanças que pretendemos requerem tempo, gerações, não há como apressá-las. Em todo o mundo, o ritmo das mudanças na política é mais lento que o ritmo das mudanças na economia e até nos marcos de referência cultural. Quando a revolução industrial se impôs e, depois, a revolução política e a filosófica, nos séculos XVII, XVIII, os representantes políticos continuaram pelo menos por mais cem anos sendo os mesmos da velha ordem. É só olhar para os lados e ver quantas alianças estranhas os partidos políticos têm de fazer porque não podem abrir mão da política tradicional, oligárquica, personalista, conservadora. Os nossos partidos ainda têm muito a aprender para aceitar as mulheres como iguais, como fruto de uma sociedade que é hoje urbana, moderna e complexa. E, do nosso lado, está na hora de pensar em estratégias alternativas, como, por exemplo, criar organizações que trabalhem para arrecadar fundos para financiar as candidaturas femininas. Aí está um dos nossos pontos frágeis. As mulheres não têm como concorrer com os grande caciques dos partidos e, sem dinheiro, é difícil competir.

Luciano Dias: A repercussão foi a possível, com a inclusão de mais candidatas. Uma Lei de Cotas, por si só, não tem o poder de alterar a real distribuição dos recursos políticos que são decisivos para vencer uma eleição ou ser um candidato competitivo.

Observatório: O percentual de mulheres no Congresso Nacional diminuiu em relação à composição da gestão anterior. Como explicar esse retrocesso?

Lúcia Avelar: Realizei um rápido levantamento com os dados do Tribunal Superior Eleitoral sobre as mulheres eleitas nas eleições de 2010. Eu queria saber quais partidos elegeram mais mulheres, para o Senado, Câmara dos Deputados e Assembleias Legislativas. O que constatei, tal como desde o período da redemocratização do país, foi que a maioria das eleitas vieram dos partidos progressistas. Os partidos de centro e centro-direita vieram em seguida e, por último, os partidos conservadores. Tal resultado nos instiga a perguntar como devemos atuar para que, em eleições futuras, tal tendência se amplie, o que necessita de mais estratégia e investimento das nossas organizações. Por vários motivos. Primeiro, é uma realidade desejada, não queremos mulheres comprometidas com o poder oligár-

quico. Segundo, vindo de hostes mais progressistas, temos maior chance de recrutamento nos movimentos sociais e feministas. Faz tempo que as nórdicas, que apresentam altos índices de participação na política formal, se perguntam: - queremos mais mulheres ou desejamos que as eleitas sejam aquelas compromissadas com as preocupações e interesses das mulheres? Se temos mais mulheres progressistas se elegendo, vamos trabalhar para que isto continue, que aumente, mesmo que aos poucos. Este é o caminho. Portanto, não vejo retrocesso, os números podem nos enganar. Com a ressalva de que nas Câmaras Municipais não há grandes diferenças entre os partidos no acolhimento das candidaturas de mulheres, o que representa um ponto importante para pensarmos em futuros cursos de formação política com a perspectiva de gênero nos municípios.

Luciano Dias: Pelos motivos mencionados acima. Os recursos políticos fundamentais para o sucesso eleitoral – acesso a recursos financeiros, influência nos acordos que distribuem as áreas de campanha, presença em cargos no Executivo, participação nas instâncias internas de decisão dos partidos, etc – continuam concentrados nos candidatos homens por razões bem conhecidas. Sem mudança nesse cenário, a participação feminina continuará declinante.

Observatório: Qual é a participação dos partidos políticos nesse quadro de baixa presença feminina na política?

Lúcia Avelar: Bem, este é o ponto. Os homens de partidos vêem as mulheres como suas competidoras, como se as mulheres, que representam uma força política nova, pretendessem tão somente seus lugares. Eles não têm a perspectiva da igualdade. Algumas mulheres com quem temos conversado declaram que, nas reuniões dos seus partidos, as preocupações feministas ficam debaixo do tapete, por mais que elas repitam, como um mantra, que nós temos uma agenda. É puro jogo de poder e é ai que temos de equacionar a nossa presença nos partidos. Quais armas temos para lutar? Ainda me lembro quando, à época do bipartidarismo nos anos militares, ARENA e MDB criaram as seções femininas exatamente como fizeram os partidos de esquerda na Europa por volta de 1870. Criaram nossos guetos para que nossas preocupações não chegassem a disputar lugar na agenda. Quase como se nos dissessem "*sentem e fiquem quietas*", um bordão patriarcal e preconceituoso. Os anos se passaram e é aí que avançamos pouco. É uma luta desigual.

Luciano Dias: Os partidos políticos disputam votos. Se as mulheres dispuserem de recursos, vocação política e influência eleitoral, serão recebidas de portas abertas.

Observatório: Quais são os principais obstáculos enfrentados pelas mulheres para entrar na política institucional hoje?

Lúcia Avelar: Os partidos políticos e o financiamento para as campanhas. Se conseguirmos ultrapassar estes dois obstáculos, teremos muito mais mulheres na política. As oligarquias partidárias se renovam e fica pouco espaço para a desconcentração do poder. Mesmo o Partido dos Trabalhadores, que nasceu com gente diferente, porque fruto da sociedade civil organizada, repetiu e repete o padrão dos partidos de esquerda de um século atrás. Alguém pode refutar tal afirmação pelo fato da nossa Presidente ter se lançado pelo PT. Mas não se trata disto: estamos falando da disputa normal no partido, do ombreamento pelos cargos, candidaturas, lideranças, no dia-a-dia. Talvez o PT seja um pouco mais flexível, mas nada que o nomeie como um partido que trata as mulheres com igualdade. É uma mistura de preconceito, conservadorismo, valores patriarcais.

Luciano Dias: Os obstáculos não são diferentes daqueles enfrentados por qualquer pessoa que deseje participar da política. Ou seja, trata-se de ultrapassar a primeira barreira e entrar na política. Esposas ou parentes de lideranças consagradas nas urnas, por exemplo, não têm dificuldades em triunfar nas urnas. Auxiliares de confiança testada, como no caso da presidente eleita, Dilma Rousseff, também não. O eleitor brasileiro não vê problema em votar em mulheres; o que ele não vê são candidaturas interessantes.

Observatório: Por outro lado, acabamos de eleger a primeira mulher para a Presidência do Brasil. De que modo isso pode interferir na histórica baixa participação feminina na política institucional brasileira?

Lúcia Avelar: A eleição de Dilma Rousseff é importante sob vários aspectos. Certamente ela terá influência para que mais mulheres abracem o caminho da política, e um estímulo para as mulheres de movi-

mentos, já que ela veio dos movimentos estudantis da década de 1970. Além de ter percorrido uma trajetória bem sucedida no Estado, ela tem sintonia com as lideranças socialmente avançadas do país, aquelas que desde pelo menos cinquenta anos vêm tentando colocar a questão social brasileira na agenda pública. Não é pouca coisa.

Luciano Dias: Tudo depende da presidente Dilma Rousseff. A presidência da República é uma posição de alta exposição, mas mensagens políticas têm de ser repetidas e sustentadas por ações. Primeiro, ela precisa ser bem sucedida em seu governo. Segundo, deve fazer da abertura do acesso a mulheres no poder uma prioridade real. Terceiro, poderá usar sua influência no sistema político para abrir espaço para outras mulheres. Por fim, e mais importante, falar sempre do assunto perante os grandes eleitorados.

Observatório: E qual é o significado, para a democracia brasileira, da eleição da primeira mulher presidenta?

Lúcia Avelar: É um sinal de que o país mudou. Há, hoje, comunidades críticas amadurecidas, um ativismo de mais de meio século que aprendeu e continua aprendendo como utilizar as regras partidárias e eleitorais para influenciar a política em suas muitas instâncias. Para alguns, os partidos estão na contramão da democracia, porque resistem à desconcentração do poder. Mas a vitória de Dilma Rousseff é um sinal de que, embora lentamente, as comunidades críticas estão exercendo pressão para o avanço democrático. Basta constatar que a Presidente eleita e Marina Silva amealharam mais de 67 milhões de votos e conquistaram 66,2% dos eleitores no primeiro turno das eleições de 2010.

Luciano Dias: Teria sido mais contundente se ela tivesse ascendido pelos caminhos normais da carreira política, como Thatcher ou Bachelet, mas uma barreira ao menos foi rompida: não há posição fora do alcance da mulher no Brasil. Das prefeituras à presidência da República, a mulher pode, para usar a expressão do presidente Obama. Esta significação poderá ser muito ampliada caso a presidente eleita assuma a missão política de abrir espaços reais de poder para as mulheres.

Observatório: E quais são suas perspectivas para o primeiro governo federal com uma presidente mulher no Brasil?

Lúcia Avelar: Do ponto de vista do desempenho da Presidente eleita, as perspectivas são muito positivas. O que mancha a democracia brasileira é a nossa extrema desigualdade social. A Presidente, assim como o Presidente Lula, assumiu o compromisso com as políticas sociais que caracterizam uma espécie de social-democracia do Sul. Enquanto a economia estiver crescendo e parte da riqueza produzida for aplicada nos programas sociais, a sociedade brasileira poderá perceber que não se trata de homens ou mulheres na política, mas do compromisso com um projeto de país, menos desigual e mais democrático. Quando a sociedade assumir que o desenvolvimento social é a *prima facie* da democracia, e que um homem ou uma mulher, não importa, são capazes de governar para todos e todas, teremos avançado não apenas no combate à desigualdade social, mas, também, na desigualdade de gênero, racial, étnica e regional. Uma tarefa civilizatória, para muitas gerações.

Luciano Dias: São bastante otimistas. A presidente Dilma Rousseff não chegou à vitória como parte de uma carreira política tradicional, mas esse fato pode contar a seu favor: não traz para seu mandato os hábitos e o conservadorismo que qualquer político adquire ao longo de uma longa trajetória. Além disso, conquistou seu espaço com base no mérito como administradora pública. Ou seja, por seu conhecimento e capacidade gerencial. Como candidata, não apelou ao emocionalismo ou às tradicionais virtudes femininas; como presidente da República, pode representar o testemunho da capacidade profissional da mulher brasileira. É uma grande oportunidade e ela dispõe de toda a bagagem para aproveitá-la.

Apresentação

Em 2010, o Observatório Brasil da Igualdade de Gênero elegeu o tema *Trabalho e Gênero* como foco para a realização de seu monitoramento anual. A amplitude dessa temática permite a realização de inúmeros estudos e debates, que passam por discussões sobre aspectos tão diversos como o uso do tempo, as peculiaridades do trabalho doméstico, o trabalho das mulheres rurais, os efeitos da crise financeira de 2008 sobre o emprego e as políticas de conciliação entre trabalho produtivo e reprodutivo, entre outras.

Nesse *Dossiê Trabalho e Gênero*, apresentamos uma entrevista e oito artigos que procuram abordar algumas dessas inúmeras discussões. Não se trata, claro está, de um apanhado exaustivo sobre o tema; nossa proposta é, na verdade, a de destacar algumas questões essenciais, de modo a enriquecer o debate público por meio da divulgação de dados recentes e de interpretações inovadoras.

O *Dossiê* é aberto por entrevista realizada pela equipe do Observatório com Rosane Silva, Secretária Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT. Conversamos sobre a questão do impacto que creches e pré-escolas podem ter na vida das mulheres se forem tratadas como parte de uma política de fomento à conciliação entre trabalho produtivo e reprodutivo.

Em seguida, apresentamos o artigo "A pesquisa piloto de uso do tempo do IBGE 2009/2010", assinado por quatro pesquisadoras do IBGE. Nele, encontram-se descritas a metodologia e as dificuldades enfrentadas pelo Instituto para a realização de uma pesquisa inicial que visa a fornecer dados para que a instituição possa vir a desenvolver uma investigação em nível nacional e com periodicidade definida. Entre as dúvidas salientadas pelas autoras, insere-se a que trata justamente da forma como a pesquisa seria conduzida no país.

O texto subsequente, "Legislação sobre Trabalho e Gênero - Período 1988-2010", de Almira Rodrigues e Iaris Ramalho Cortês, ambas pesquisadoras do Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA), traz uma apanhado geral da legislação trabalhista no período pós-Constituinte, apresentando um interessante balanço do aparato legal brasileiro e de seus impacto sobre as vidas das cidadãs do país.

A professora e pesquisadora Helena Hirata, do Centro Nacional de Pesquisa Científica (CNRS), da França, nos brinda com o artigo "Emprego,

responsabilidades familiares e obstáculos socio-culturais à igualdade de gênero na economia", inicialmente apresentado durante a realização da XI Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe, evento promovido a cada três anos pela CEPAL e que, em 2010, teve como sede a cidade de Brasília. Nessa comunicação, Helena Hirata aborda temas centrais para a reflexão relativa às políticas de conciliação, apresentando uma breve comparação entre as experiências do Brasil, da França e do Japão.

Segue-se texto assinado por Clara Araújo e Moema Guedes, professoras e pesquisadoras do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UERJ. No artigo "Igualdade de Oportunidade: a distância entre proposições e ações", as autoras apresentam um levantamento e uma análise de diversas iniciativas que estão sendo postas em prática, na América Latina, por dois organismos internacionais – a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) – com o intuito de diminuir as desigualdades de gênero.

Maria Betânia Ávila, em "Divisões e Tensões em Torno do Tempo do Trabalho Doméstico Cotidiano", reflete sobre a difícil realidade do trabalho doméstico no país. A autora enfoca as especificidades do uso do tempo por parte das trabalhadoras domésticas assalariadas. O artigo traz um riquíssimo pano de fundo das relações sociais que sustentam o trabalho doméstico, apresentando um retrato maduro e realista da sociedade brasileira contemporânea, que ainda se sustenta sobre estruturas sociais arcaicas e excludentes.

Ainda no tema do trabalho doméstico, o artigo da juíza do trabalho Comba Marques Porto traz reflexão sobre a natureza precária dos direitos trabalhistas das empregadas domésticas brasileiras. A autora aponta as diversas injustiças sofridas por essa categoria funcional, ressaltando as discriminações – mesmo no âmbito legal – a que essas assalariadas estão expostas. O artigo faz um acompanhamento histórico das leis trabalhistas, demonstrando as lacunas existentes e os avanços alcançados. A autora conclui apontando a necessidade de a sociedade brasileira firmar um novo pacto social, menos injusto e mais inclusivo.

Outro interessante texto apresentado no *Dossiê* diz respeito às políticas públicas desenvolvidas pelo Governo Brasileiro para as trabalhadoras rurais. Andréa Butto, coordenadora da Diretoria de Políticas para as Mulheres e Quilombolas do Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA), elabora um levantamento das ações implementadas com viés de gênero para o Brasil rural ao longo dos dois mandatos do presidente Lula. Trata-se de material importante, que sintetiza um grande esforço levado a cabo pelo governo.

O artigo que encerra o *Dossiê*, "Crise econômica internacional e o impacto sobre as mulheres: respostas e desafios no Brasil", assinado por cinco pesquisadoras – Márcia Vasconcelos (OIT); Luana Simões Pinheiro (SPM/PR); Janine Berg (OIT); Hildete Pereira (SPM/PR) e Natália Fontoura (IPEA) – apresenta uma análise de como a crise financeira de 2008 afetou a vida das mulheres brasileiras, em especial no que diz respeito a sua inserção no mercado de trabalho. Além disso, o texto aponta as respostas apresentadas pelo Governo Brasileiro frente aos impactos gerados pela crise e conclui apontando a importância das políticas públicas com enfoque de gênero para a promoção do bem-estar de toda a sociedade.

Esperamos que o *Dossiê* alimente o debate público e amplie a visibilidade dessa temática de central importância para a promoção da igualdade de gênero no país.

A todas e a todos, desejamos uma excelente leitura!

Políticas de compartilhamento: creches.

"Quando você olha pelo paradigma dos cuidados, você pensa a creche como um direito de todas as crianças, de todas as mulheres, independente do espaço em que a mulher está"

Ao pensar sobre o tema de Trabalho e Gênero, uma das questões que se coloca em pauta atualmente é a da necessidade de formulação de políticas públicas de compartilhamento das responsabilidades pelos cuidados, dentre as quais talvez a mais antiga seja a criação e a manutenção de creches e pré-escolas. No Brasil, essa demanda específica figura como uma pauta antiga da agenda feminista, atualizada, ainda que sob perspectivas diferentes, pelo II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e pela inserção da meta de construção de 3.000 creches no Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) 2 do Governo Lula.

Para conversar sobre o tema, o Observatório Brasil da Igualdade de Gênero convidou Rosane Silva, Secretária Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT. Na entrevista, foram abordados diversos aspectos relativos a essa discussão, que vão desde a importância dos movimentos feministas e de mulheres para a introdução dessa pauta de reivindicação na agenda pública, até a participação essencial do Governo Federal, por meio da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), para os avanços alcançados até aqui.

Observatório: Uma das temáticas centrais da discussão sobre a divisão sexual do trabalho e a autonomia econômica das mulheres é a questão da oferta de creches e pré-escolas. Historicamente, esta é uma demanda apresentada pelas mulheres aos governos e às empresas. Como você enxerga o papel do movimento feminista e do movimento de mulheres no Brasil na conformação desse ponto de reivindicação?

Rosane: Tanto o movimento feminista quanto o movimento de mulheres tiveram um papel central nessa luta, nessa reivindicação. Historicamente, no nosso país, essa tem sido uma luta das mulheres. Apesar de os filhos não serem somente das mulheres, a responsabilidade com o cuidado dos filhos, com o cuidado da família tem sido de nós, mulheres. Então, torna-se algo natural que o movimento feminista, o movimento de mulheres, as organizações sociais, inclusive os movimentos mistos em que as mulheres têm uma organização forte, venham demandar esse tema e recolocá-lo o tempo todo na pauta. E sempre que esse tema vai para a pauta da conjuntura política do nosso país, para a pauta de reivindicações dos sindicatos, para a pauta de negociação com os governos, ele aparece pelas mãos das mulheres, tanto as que atuam no movimento feminista, quanto as que são feministas, mas atuam em movimentos mistos.

Observatório: E a partir dessas reivindicações, como você enxerga o desenvolvimento das políticas voltadas para a criação de creches e pré-escolas no âmbito do Estado brasileiro até 2004, quando ainda não existia o PNPM, o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres?

Rosane: Era algo que não existia nas políticas públicas no nosso país. Isso foi uma demanda de nós, mulheres. Nós vivemos em uma sociedade machista, um país machista. As eleições

de 2010 deixaram muito claro o quanto o nosso país ainda é machista, o quanto nosso país ainda é conservador. Como esse tema era socialmente visto como um tema das mulheres, como o cuidado era muito naturalizado como sendo de responsabilidade de nós, mulheres, para o Estado brasileiro e os governantes, os que estavam à frente do poder, era tido como muito natural que essa fosse uma responsabilidade nossa, somente nossa. Era natural dizerem que o Estado não tinha nenhuma responsabilidade com isso, que as empresas não tinham nenhuma responsabilidade com isso, que os homens não tinham nenhuma responsabilidade com isso. Muitos pensam ainda, e falam sobre isso, que nós, mulheres, viemos ao mundo para reproduzir e que, portanto, se nós reproduzimos, o cuidado dessa reprodução é somente nosso. Então, o Estado sempre esteve muito aquém nesse tipo de política. Como fruto da nossa luta, do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, das Conferências que a gente fez, da responsabilidade, do compromisso do Governo Federal, do governo Lula, com a luta das mulheres, esse tema retorna para nossa conjuntura política com muita força. Mas muito a partir da nossa organização, da nossa luta, e também porque hoje a gente tem no Governo Federal um ministério que pensa políticas para as mulheres, o que a gente não tinha até 2002. E mesmo que tivéssemos o Conselho Nacional de Direitos da Mulher, que existe desde 1985, ele nunca foi um espaço de pensar política, deliberar política. Como nós tínhamos no nosso país governantes que não priorizavam o tema das mulheres, tudo o que a gente discutia e deliberava no Conselho só ficava no âmbito do Conselho, não se tornava uma política pública. A gente começa a mudar essa história a partir de 2003, com a eleição do Lula. Não só a eleição do Lula, mas a eleição do projeto político que ele defende, teoricamente. Desde o início do PT, o tema da luta das mulheres sempre esteve presente em nosso debate no partido, em todos os nossos congressos. O Partido dos Trabalhadores tem posição muito firme sobre políticas para as mulheres, tem uma posição deliberada em congresso sobre a descriminalização do aborto, e sobre um conjunto de temas que atinge as mulheres. A CUT, desde 1988, luta por creches públicas de qualidade, um direito da criança e da família, um dever do Estado. Então, essa tem sido uma luta presente nas nossas pautas de reivindicação, tanto nos sindicatos, quanto na Central. Mas os avanços nesse sentido ainda são muito ínfimos. Basta a gente ver os dados: hoje, apenas 10% das crianças de 0 a 3 anos são atendidas por creches públicas no país, quando a nossa proposta, inclusive, é que não sejam crianças de 0 a 3 anos, sejam crianças de 0 a 6 anos, já pensando no período de pré-escola, que isso seja também, de fato, uma política pública.

Observatório: A senhora acha que antes da existência da Secretaria de Políticas para as Mulheres as creches que eram construídas, as creches públicas que existiam, partiam de um olhar voltado para a educação, ao invés de pensar que a oferta desse equipamento público é também um direito das mulheres, um direito das famílias?

Rosane: É, nós temos vários tipos de creches no nosso país. Em nenhum momento as creches que nós temos no país foram pensadas como um direito das crianças e um direito das mulheres, como algo feito para tirar um peso das nossas costas. Isso nunca foi pensado como um direito nosso. Tanto que hoje, o pouco que se tem de creche no Brasil são creches para as mulheres que estão no trabalho formal, que é uma forma de deixar muito claro na sociedade brasileira que só quem tem direito à creche são aquelas mães que estão no trabalho formal. Tanto que uma das nossas lutas são as creches nas áreas rurais. Não tem nada de creche nas áreas rurais. Como se fosse natural as trabalhadoras rurais ficarem nas suas casas, como se elas fossem as únicas responsáveis pelos filhos e não precisassem de creches. Como sempre, é aquela ideia de que as mulheres já estão nas suas casas, os filhos estão lá, então elas têm que cuidar deles. E muitas mulheres acabam às vezes levando seus filhos para a roça porque não têm com quem deixá-los. Ou deixam-nos sozinhos em casa com o irmão mais velho, ou com a irmã mais velha. Coisa semelhante acontece com as trabalhadoras domésticas: a maioria delas não tem carteira assinada e, para irem trabalhar, deixam os filhos sozinhos em casa, ou com a vizinha, com a mãe, com a irmã... com uma outra mulher. Sempre é com uma outra mulher. Muitas vezes, elas deixam seus filhos sozinhos porque não têm com quem os deixar, e precisam trabalhar para trazer o sustento para casa (muitas delas são chefes de família), e acabam sendo acionadas pelo Conselho Tutelar porque deixaram seus filhos sozi-

nhos. O papel do Conselho Tutelar é um papel importante, mas tem um monte de questões que precisam ser analisadas. Então, as creches nunca foram pensadas como direito das mulheres, nem como obrigação do Estado. E muitas das conquistas que tivemos nas negociações coletivas com as empresas foram sobre creche no local de trabalho, mas as creches no local de trabalho acabaram virando verdadeiros "depósitos de crianças" e não um espaço de educação, um espaço para a criança se sentir bem. A gente teve a experiência, em diversas partes do país, de empresas que se propuseram a ter creche nos locais de trabalho e que se transformaram em "depósitos de crianças". Já que a implantação das creches no local de trabalho era fruto da negociação coletiva, as empresas tiveram a obrigação de criá-las. Como em muitos casos a criação das creches era vista como mera obrigação, muitos empresários pegavam as próprias trabalhadoras da empresa e as colocavam para trabalhar nas creches, mas essas trabalhadoras não tinham nenhuma formação para cuidar de crianças. A filosofia era "vamos ficar aqui olhando as crianças enquanto as mães dão lucro para as empresas".

Observatório: E além das políticas de creches, havia outras demandas dos movimentos feministas e de mulheres relacionadas também aos temas dos cuidados, tais como educação em tempo integral, restaurantes populares, lavanderias, etc?

Rosane: Sim, isso sempre foi uma luta dos movimentos de mulheres e feministas. Quando a gente pensa políticas públicas, tem uma luta nossa nos últimos anos: a questão da ratificação da Convenção 156 da OIT, que trata exatamente desse tema. É sobre o compartilhamento das responsabilidades familiares entre homens e mulheres. E coloca uma responsabilidade para o Estado muito grande, porque é o Estado quem tem de pensar de que forma esse compartilhamento das responsabilidades familiares se efetiva. Tem um conjunto de possibilidades e iniciativas que o Estado pode proporcionar. São concomitantes, não se faz um e depois se faz o outro. E, para mim, o principal deles é a conscientização da sociedade, de homens e de mulheres, de que o cuidado com a família, as responsabilidades familiares, têm que ser de ambos. Eu sempre digo: "mulher não faz filho sozinha". Nós ainda dependemos dos homens para fazer um filho. Portanto, se os dois fazem um filho, os dois têm responsabilidade com aquela criança. Se os dois decidem construir uma família, os dois têm responsabilidade com aquela família, no caso de homens e mulheres. Mas têm outros tipos de família, e mesmo nas famílias homoafetivas, se formos analisar cuidadosamente, sempre tem um que é o responsável pelo cuidado da família, pelas responsabilidades familiares. Então, tem que trabalhar com um processo de conscientização da sociedade sobre a importância do compartilhamento das responsabilidades familiares. De fato fazer um processo de transformação social para romper com o machismo no nosso país. Além disso, e aí o Estado tem uma participação importante, porque o Estado tem possibilidade de garantir políticas públicas, além das creches por tempo integral de 0 a 6 anos, deveria existir a escola pública em tempo integral a partir dos 6 anos, deveriam ser criadas lavanderias coletivas e os restaurantes populares. Vários países, dos países mais desenvolvidos aos países ainda subdesenvolvidos, têm políticas públicas de lavanderias coletivas e de restaurantes populares. Isso provou que é possível, o nosso país pode avançar nesse sentido. Hoje a gente só tem algumas experiências muito pontuais em relação, particularmente, a restaurantes populares. Mas em relação às lavanderias coletivas, ainda não temos nenhuma experiência no Brasil. Hoje o que nós temos de lavanderias no nosso país são lavanderias privadas. São caríssimas. Quem tem a possibilidade de ir a uma lavanderia privada? São as pessoas de classe média alta. E a gente sabe o tempo que demanda o cuidado das roupas da família. Se demanda muito tempo cuidar da sua própria roupa, imagina cuidar da roupa de uma família de quatro pessoas? Demanda um tempo, um custo, um cuidado com a família que não é considerado pela sociedade. Nosso trabalho doméstico é completamente invisibilizado e naturalizado, como se fosse uma responsabilidade somente nossa. Então, nós estamos muito aquém de políticas públicas, mas temos muita esperança de que a gente possa avançar, como já temos avançado em outros temas para as mulheres. Que a gente, de fato, possa avançar sobre o tema de políticas públicas reais para mudar a vida da mulher trabalhadora. Essa que trabalha 8 horas por dia, volta para casa, cuida dos filhos, cuida das responsabilidades familiares. Acabou de sair uma pesquisa do IPEA que

mostra que as mulheres trabalham em média quase 70 horas por semana. E 30 horas por semana é com o cuidado da família, enquanto os homens trabalham 10 horas por semana com o cuidado da família. E nesse caso é considerado cuidado com a família lavar o carro, cortar a grama, ou pegar o filho depois que ele está prontinho, colocar no carro e levar para a escola – pelo menos naquelas famílias de classe média que têm carro e que têm a possibilidade de levar o filho todo dia para a escola, porque têm o horário de trabalho mais flexível. Então são esses homens que acabam entrando nessas 10 horas que o IPEA mostra, e nós, mulheres, temos 30 horas. E homens que têm responsabilidade com cuidados, homens chefes de família, esses gastam 15 horas por semana com cuidado com a família. Então, quer dizer, cuidado com o filho eles transferem para outra mulher. É para a mãe, é para a namorada, é para a empregada, é para a irmã, enfim: é para outra mulher que eles transferem o cuidado com os filhos. Enquanto as mulheres chefes de família se mantêm no mesmo patamar das 30 horas. Independente de serem dependentes do marido ou chefe de família, as 30 horas com cuidado com a família são as mesmas. E nós ainda recebemos menos do que eles.

Observatório: Como as centrais sindicais abordavam todas essas questões quando havia negociação coletiva?

Rosane: As centrais não negociam com os patrões diretamente, quem negocia são os sindicatos, os sindicatos filiados à nossa central. Nós, da CUT, temos uma pauta padrão, uma minuta padrão que trata desses temas e que a gente orienta nossos sindicatos a fazer constar na pauta de negociação que é entregue para o empregador. E, depois, o processo de negociação é com o empregador. Então, a negociação é direto entre sindicato patronal e sindicato dos trabalhadores. Agora, a gente só consegue avançar nesses temas, inclusive nos sindicatos, quando nós temos mulheres na mesa de negociação. Se as mulheres não estão na mesa de negociação, é o primeiro tema que sai da pauta. É considerado menos importante. Na visão dos homens, o mais importante é: garantir participação nos lucros, garantir aumento salarial... e as questões de condições de trabalho e até mesmo de cláusulas sociais são consideradas menos importantes. No máximo, tratam da saúde do trabalhador, somente isso. Exemplificando nossos avanços quando há presença de mulheres na mesa de negociação, temos a experiência dos bancários, porque essa categoria é uma das poucas que tem negociação nacional. Com a presença das mulheres na mesa de negociação foi garantido um processo exclusivo para discutir as questões de gênero.

Observatório: Agora vamos falar um pouco sobre o período que começa em 2004, quando é lançado o primeiro Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. A partir de então, as políticas de creches e pré-escolas passaram a aparecer também como marcos importantes de políticas para as mulheres, e não mais apenas no âmbito da educação. O primeiro PNPM ainda trouxe a questão das creches como uma questão do eixo da educação. Já o segundo PNPM trouxe essa temática como uma ação do eixo de autonomia econômica, tomando como referência as mulheres e as dificuldades impostas a elas por insuficiência de creches e pré-escolas. Como você enxerga essa passagem?

Rosane: Tem muito a ver com isso que a gente estava falando, do fato de a gente ter uma Secretaria que pensasse políticas para as mulheres, o processo e o olhar das mulheres para dentro do governo. E, além de se ter uma Secretaria, o fato de se ter à frente da Secretaria de Políticas para as Mulheres uma feminista, uma mulher que sempre teve um olhar e um comprometimento com as nossas lutas. A gente fala: não basta ser mulher, têm que ser mulheres comprometidas com as nossas lutas, comprometidas com a nossa pauta. E esse tema sempre foi um tema presente, inclusive com essa visão, essas duas visões e o papel, a postura, ou a posição da ministra Nilcéa frente a todo esse debate foi fundamental para que a gente alterasse o tom do debate e tratasse a creche como um direito das mulheres, um direito da família.

Observatório: Qual a principal diferença na questão do olhar da política pública para as mulheres a partir de um paradigma da educação ou a partir de um paradigma dos cuidados?

Rosane: Quando você olha pelo paradigma dos cuidados, você pensa a creche como um direito de todas as crianças, de todas as mulheres,

independente do espaço em que a mulher está. Independente de se a mulher está no mercado de trabalho, se a mulher está na sua casa, se a mulher está no mercado informal ou se a mulher está no campo. É um direito da criança e um direito da mulher a creche não ser condicionada à presença da mulher no mercado de trabalho formal. Ou que a criança atinja uma idade mínima para ir para a escola. Se você puser na creche uma criança de 0 a 3 anos, não tem condições de começar uma educação formal, uma educação como concebida no nosso país. Portanto, caso se pense a creche a partir do conceito da educação, só vai ter creche a partir dos três anos. E aí, quem cuida dessa criança antes dos 3 anos de idade? Ela fica solta no mundo? É o período mais difícil do cuidado. Tem que ter todo um cuidado, toda uma atenção para essa criança e alguém vai ter que fazer, porque não tem creche pública, não tem profissionais qualificados para estar nesse lugar... quem vai fazer somos nós, mulheres. Somos nós que vamos fazer ou, para entrar no mercado de trabalho, vamos pedir para outra mulher fazer. Essa é a diferença.

Observatório: A gente sabe que a oferta de creches hoje em dia é inferior à demanda. Na sua opinião, quais seriam as principais causas desse déficit?

Rosane: Exatamente esse olhar da sociedade, e até do próprio Estado, de que o cuidado da criança ainda é uma responsabilidade nossa. Portanto, pensar política de creche é algo que primeiro, é uma demanda muito grande, portanto precisa ter muito investimento do Estado, e vários governos anteriores ao governo Lula defendiam o Estado mínimo, não o Estado máximo. Um Estado mínimo é um Estado voltado para o mercado. É um Estado onde há o mínimo de política pública para o povo. Portanto, segundo essa lógica, não precisa ter creche pública, não precisa ter saúde pública, não precisa ter educação pública, não precisa ter programas sociais porque é um Estado mínimo, um Estado para servir o mercado, e não para servir o povo. A gente começa a alterar esse pensamento a partir de 2003, com o governo Lula. Agora, é um déficit, como você disse, muito grande na nossa sociedade. E, para romper esse déficit, não são 2, 3, 8, 10, 12 anos, serão séculos... É necessário que nós, mulheres, os movimentos de mulheres, os movimentos mistos, os movimentos feministas estejamos pautando esses temas, porque também se não tiver pressão social, mesmo um governo como o nosso, como a gente vive em uma sociedade machista, e a sociedade machista é feita por homens e mulheres, independente de ser de direita, de esquerda, de centro-esquerda, se nós não fizermos pressão, o nosso próprio governo não vai pensar políticas públicas de creche, porque acham que essa é uma responsabilidade das mulheres. Muitas pessoas pensam: "para que essa bobagem de creche?". Tem muito essa concepção, inclusive entre as mulheres! Perguntam: "se a mulher não trabalha, para que ter creche? Ela vai ficar em casa fazendo o quê?". Por isso a creche tem que ser um direito da criança e da família, independente da mãe estar trabalhando, essa criança tem direito a esse espaço. Portanto, a nossa pressão, a nossa luta, é muito importante, porque mesmo sendo nosso governo, de esquerda, é difícil avançar nessa política.

Observatório: A organização federativa e a distribuição de responsabilidades dos entes do Estado é um dificultador na efetivação das políticas de creches e pré-escolas? Como você vê a baixa adesão de prefeitos às iniciativas relacionadas às creches e às pré-escolas, e como a gente pode lidar com essa dificuldade do pacto federativo?

Rosane: Reforçando: nós vivemos em uma sociedade machista. A maioria dos prefeitos do nosso país é composta por homens que não estão comprometidos com a nossa causa. Nós temos uma maioria de direita. O debate da creche nunca foi uma prioridade dos municípios, mesmo porque a gente sabe que os municípios têm muito mais responsabilidades que o próprio Governo Federal em relação ao tema das creches. Mas isso infelizmente ainda não é uma prioridade dos prefeitos, não é uma prioridade dos estados e a gente vai mudar essa realidade com a nossa luta. Não existe nada que justifique, mesmo o pacto federativo, nada que justifique que não se possam pensar políticas e avançar nessa demanda das mulheres. Então, se a gente não tiver muita luta social, nosso país não vai mudar.

Observatório: Como você avalia a meta de construção de 3000 creches, que foi lançada no PAC2?

Rosane: Eu acho uma meta super importante. Porque a gente amplia em mais de 10% o que nós já temos de creche no nosso país. É uma meta super importante, e considero que seja uma primeira meta. Depois a gente tem o PAC3, o PAC4, o PAC5, e cada vez mais a gente vai aumentando essa meta, e eu tenho certeza absoluta de que essa meta estipulada tem condições sim de ser executada. E a gente vai conseguir executá-la, vamos mostrar para a sociedade que essa é uma política social importante, uma política pública importante. Inclusive, o próprio governo, além de nós da sociedade civil organizada, poderá debater isso nas Conferências (a gente vai ter a 3ª Conferência de Políticas para as Mulheres em 2011), ver o que a gente conseguiu avançar e propor novas metas para o Governo Federal, e cobrar dos estados e municípios. Então, foi um passo importante, uma política importante, o Governo Federal assimilou a nossa luta e esse é o primeiro passo para a gente construir milhares de creches e diminuir esse déficit que o Estado tem com as mulheres e com as crianças.

Observatório: Na sua opinião, existem outras políticas no campo dos cuidados que estão sendo desenvolvidas pelos governos, ou que mereceriam maiores investimentos?

Rosane: Uma delas, que eu já falei, é a ratificação da Convenção 156 da OIT, que é um tema muito importante para nós do Brasil. O Brasil é o único país aqui do cone sul que ainda não ratificou essa Convenção. Tem a vontade política do governo, tanto do presidente Lula, como da ministra Nilcéa, de que essa Convenção seja ratificada pelo Brasil. Agora, essa Convenção vai para o Congresso Nacional, onde há muita disputa, o que dificulta a ratificação. Claro que a ratificação da Convenção 156 sozinha não resolve o problema. Mas quando você ratifica a Convenção, o Brasil vai ter que pensar legislação própria. E aí, a gente vai ter a possibilidade de discutir com a sociedade quais mecanismos, ou quais políticas têm que ser construídas no Estado brasileiro, tanto no Governo Federal, como nos estaduais e municipais, para que a responsabilidade compartilhada seja algo concreto no nosso país. Então, a gente vai demandar um debate muito grande no país. Agora, como eu disse antes: tem algumas iniciativas muito pontuais em alguns estados, em alguns municípios, especialmente em estados e municípios que têm secretarias de políticas para as mulheres, que têm alterado essa condição das mulheres, particularmente em algumas cidades. Nos estados nós temos poucas experiências. Posso citar, por exemplo, a cidade de Quixadá, que tem toda uma legislação municipal de igualdade de oportunidades para homens e mulheres. Essas leis pensam não somente em diminuir a diferença no mundo do trabalho, particularmente diminuir a diferença dos servidores públicos, mas também pensam em um conjunto de políticas que vão nessa direção de compartilhamento de responsabilidades familiares como sendo uma responsabilidade de todo mundo, e não somente das mulheres. Mas são coisas muito pontuais, que podem, inclusive, servir de exemplo para o nosso país. Também têm algumas coisas pequenas, pontuais, em algumas empresas. Nós, da CUT, lançamos, em 2009, ou em 2008, um desafio: de que a gente deveria fazer um debate sério no nosso país sobre a licença maternidade como um direito não somente das mulheres, mas também dos homens. A gente quer uma licença parental no nosso país, que seria uma licença para homens e mulheres. E nós estamos propondo a licença de um ano, na qual nos 6 primeiros meses seria responsabilidade das mulheres cuidar do filho e nos outros 6 meses essa seria uma responsabilidade do homem. A mulher volta para o mercado de trabalho e o homem sai do mercado de trabalho para cuidar dos filhos. E aí acaba aquela história dos empresários de que a mulher recebe menos porque fica 6 meses fora do mercado de trabalho em algum momento da sua vida, às vezes mais de 6 meses porque tem mais de um filho. As mulheres estão em atividades mais desqualificadas exatamente por conta dessa concepção, então se você pensa igual, os dois vão estar fora do mercado de trabalho e os dois cuidam dos filhos. Em São Paulo, há uma empresa clínica, chamada Fersol, que tem a licença maternidade de 6 meses e uma licença paternidade de um mês. Eles, inclusive, vieram apresentar a experiência em uma reunião e mostraram que não foi fácil. Logo que concederam esse direito para os homens da empresa, tiveram de fazer todo um trabalho de conscientização dos homens de que aquela licença paternidade de um mês era para cuidar do filho mesmo. Não

era para ele fazer outras coisas, era para ficar com a mulher em casa cuidando do filho. Depois, a empresa fez em momentos alternados: o homem não tinha a licença junto com a mulher. Teve todo um trabalho de conscientização. Inclusive, fizeram cursos ensinando aos homens como trocar fralda, como dar mamadeira, como cuidar mesmo da criança. Todo aquele cuidado que para nós, mulheres, é muito naturalizado, eles fizeram todo um processo de formação mesmo, de qualificação para o homem cuidar do filho, mostrando para o homem que é possível. E, além disso, eles fizeram um processo de fiscalização: eles iam às casas para ver se os homens estavam mesmo cuidando dos filhos. Porque como a empresa é pequena, em uma cidade pequena de São Paulo, tem 250 trabalhadores, eles tinham como controlar isso. E eles fizeram todo um processo mesmo de conscientização e de controle. Mas não foi fácil. É aquilo que eu falei antes: tem um conjunto de coisas que são muito amarradas. Tem que trabalhar com políticas públicas coletivas, mas ao mesmo tempo tem que trabalhar com um processo de conscientização.

Observatório: Como as empresas têm incorporado essa temática nos seus acordos de negociação coletiva? Quais seriam as principais dificuldades vivenciadas pelas empresas nesse processo de incorporação das demandas?

Rosane: Como eu falei, são empresas muito pontuais. Inclusive, essa experiência da licença paternidade eu conheço apenas uma empresa no Brasil que faz. Outras experiências das empresas mesmo, das creches nos locais de trabalho, foi esse negócio do "depósito de crianças" de que eu falei antes. Várias das nossas categorias, na época, quando começaram a surgir essas propostas de avançar nesse sentido, várias categorias abandonaram a luta por creche no local de trabalho e passaram a lutar pelo auxílio-creche. Isso é um problema. Especialmente naquelas categorias em que se tem uma base salarial mais baixa, o tal do auxílio-creche acabou se tornando parte do salário das pessoas, e as pessoas não utilizavam o auxílio-creche para colocar os filhos ou as filhas na creche. As pessoas utilizavam o auxílio-creche como parte da renda da família, para as necessidades básicas da família. E, hoje, se você fizer uma luta em um local de trabalho para acabar com o auxílio-creche, você vai ser xingada. Diriam que você estaria reduzindo salário e etc, exatamente porque tem essa questão. Esse é um desafio nosso, das mulheres sindicalistas. A gente tem que fazer um debate nosso com os companheiros sindicalistas. Os homens sindicalistas também não querem nem discutir o tema. E a gente tem que fazer um debate com os nossos companheiros e fazer um trabalho de conscientização na nossa base social de que o auxílio-creche não beneficia nem as mulheres, nem as crianças. Acaba se tornando uma renda da família. E ainda com um agravante: o auxílio-creche é pago para as mulheres, as mulheres que têm um filho na idade de creche. Então, são pequenas coisas que a gente tem, pequenos avanços que a gente percebeu ao longo da nossa luta, da nossa história, mas alguns acabaram virando uma armadilha contra nós, mulheres.

Observatório: E qual a proposta dos sindicatos para a incorporação, pelas empresas, dessas demandas? E como as trabalhadoras podem reivindicar os seus direitos nesse caso?

Rosane: O papel do sindicato é pautar a negociação coletiva, ter isso como um tema central da negociação coletiva mesmo, não um tema só para constar. Não podemos só dizer: "Ó, mulheres, nós atendemos aos pedidos de vocês, nós colocamos na pauta. Agora, nós não conseguimos uma mesa porque não teve esforço coletivo...". E, também, o papel dos sindicatos é conscientizar os trabalhadores e as trabalhadoras da sua base de que esse é um tema importante para a sociedade brasileira, não só para aqueles homens e mulheres que vão ser beneficiados por aquela política naquele momento, mas para sociedade brasileira como um todo. É um benefício para a nossa transformação social. Então, o papel do sindicato é conscientizar sua base social e fazer com que ela entenda que, por exemplo, o auxílio-creche hoje não é algo que nos beneficia, que é necessário alterar essa indicação e ter uma indicação mesmo para uma creche pública, e aí responsabilizando as empresas em ajudar, financiando as creches públicas como um dever do Estado, mas também com os empresários. E, ao mesmo tempo, para dentro das centrais sindicais, fazer um processo de negociação com os governos estaduais, municipais e federal para avançar nessa política.

A Pesquisa piloto de uso do tempo do IBGE 2009/2010[1]

Fatmato Ezzahrá Schabib Hany[2]
Lara Gama de Albuquerque Cavalcanti[3]
Elizabeth Belo Hypolito[4]
Maira Andrade Paulo[5]

1. Introdução

O tempo é um recurso fundamental, que é distribuído igualmente entre todos, mas pode ser usado de diferentes maneiras. A forma como as pessoas organizam e distribuem seu tempo afeta o bem-estar econômico e social e tem impactos sobre sua família e a comunidade onde vivem. No cenário internacional da produção de estatísticas sociais e econômicas, tem se tornado consensual a ideia de que medidas de uso do tempo devem ser incluídas na formulação de indicadores para avaliar as condições de vida da população.

Pesquisas de uso do tempo são uma das maneiras de elaborar esses indicadores e avaliar como o recurso "tempo" é usado diferentemente entre homens e mulheres, entre os grupos etários, entre pessoas de grupos raciais distintos ou das várias classes sociais. Este tipo de pesquisa capta informações sobre as diferentes atividades que os indivíduos realizam ao longo de um determinado período, em geral, 24 horas. Com isso, forma um retrato do cotidiano das pessoas, abrangendo todo o leque das atividades humanas.

Para a questão de gênero, as pesquisas de uso do tempo são particularmente importantes, pois as atividades a que homens e mulheres se dedicam refletem os papéis sociais e as desigualdades de condições e oportunidades entre os sexos. Por exemplo, com a chamada "divisão sexual do trabalho", as atividades de cuidados e afazeres domésticos ainda são realizadas majoritariamente por mulheres, enquanto no mercado de trabalho a presença masculina ainda é mais forte, embora estas relações e papéis estejam em processo de acelerada transformação.

Em países desenvolvidos, como os Estados Unidos e boa parte das nações europeias, as pesquisas de uso do tempo vêm sendo realizadas regularmente desde a década de 60. Na América Latina, alguns países adotaram o estudo do tema a partir da década de 90. Na mesma época, a Divisão de Estatística da Organização das Nações Unidas (ONU) começou a sistematizar modelos e métodos para a realização deste tipo de pesquisa, criando um manual[5] para a produção de estatísticas de uso do tempo com o objetivo de facilitar a comparabilidade internacional dos dados. A ONU também criou, em 1997, uma classificação de atividades própria, a *International Classification of Activities for Time-Use Statistics* (ICATUS), adotada por alguns países.

Recentemente, a Comissão Econômica para a Europa das Nações Unidas (UNECE) recomendou fortemente, em seu manual de estatísticas de gênero, a realização de pesquisas de uso do tempo pelos órgãos oficiais de estatística. O tema uso do tempo também aparece com

1 O presente artigo foi inicialmente apresentado durante o Fazendo Gênero 9, realizado em Florianópolis, Santa Catarina, em agosto de 2010. Este trabalho reflete a experiência da equipe do projeto. As omissões, erros ou conclusões imprecisas que porventura ocorram são de total responsabilidade das autoras.

2 Mestre em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais. Instituição: IBGE. Email: fatmato.hany@ibge.gov.br

3 Instituição: IBGE. Email: lara.gama@ibge.gov.br

4 Mestre em Demografia. Instituição: IBGE. Email: maira.paulo@ibge.gov.br

5 Guide to Producing Statistics on Time Use: Measuring Paid and Unpaid Work. United Nations, New York, 2005. UNITED NATIONS STATISTICS DIVISION.

destaque em uma das principais referências atuais para indicadores de desenvolvimento sustentável, o relatório da Comissão Stiglitz-Sen-Fitoussi, criada pelo presidente da França, Nicolas Sarkozy, em 2008. O primeiro relatório lançado por esta comissão, em setembro de 2009, apelidado de "relatório Sarkozy", aponta a necessidade de uma reformulação nos indicadores que medem o crescimento das nações, às quais sugere que sejam incorporadas medidas de qualidade de vida e desenvolvimento sustentável, entre elas, a avaliação da maneira como as pessoas usam seu tempo.

Atento ao crescente destaque do tema no contexto internacional, o governo brasileiro instituiu, em 2008, o Comitê de Estudos de Gênero e Uso do Tempo, com o objetivo de aprofundar a discussão do assunto no país. O Comitê é composto por representantes da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), que o coordena, o IBGE e o IPEA. São convidados permanentes do Comitê o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), ambas agências do Sistema da ONU. Foi a partir da criação do Comitê que o IBGE e as demais instituições envolvidas se comprometeram oficialmente com a questão. Com o apoio e incentivo do grupo, possibilitou-se a realização do primeiro teste da Pesquisa de Uso do Tempo no Instituto, que será abordado neste artigo.

A identificação da necessidade de se investigar o uso do tempo não é nova no Instituto. Desde a década de 90, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) já vem investigando se as pessoas realizam afazeres domésticos e quantas horas por semana dedicam a esta atividade, além do tempo gasto no deslocamento casa-trabalho. Em 2001, o IBGE também realizou um pequeno teste de pesquisa de uso do tempo em alguns bairros do Rio de Janeiro, por meio do Curso de Desenvolvimento de Habilidades em Pesquisa (CDHP), que proporciona treinamento em pesquisa aos funcionários do Instituto. Em 2007, o IBGE sediou o Seminário Internacional sobre Uso do Tempo, realizado em parceria com o UNIFEM e com o apoio da SPM/PR. O seminário reuniu representantes de institutos de estatística de diferentes países, de organismos internacionais e gestores públicos para estudar as melhores práticas na obtenção de estatísticas de uso do tempo.

A partir desta experiência acumulada e da participação do IBGE no Comitê de Estudos de Gênero e Uso do Tempo, o Instituto identificou uma boa oportunidade para a realização de um teste, inserindo então um suplemento da Pesquisa do Uso do Tempo no teste da PNAD Contínua, cujo período de referência da coleta foi de outubro a dezembro de 2009, em cinco Unidades da Federação (UF). No Rio de Janeiro, o período de referência da coleta é de outubro de 2009 a setembro de 2010. A PNAD Contínua é a pesquisa que substituirá a atual PNAD e a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), a partir de 2011, e fará parte do novo Sistema Integrado de Pesquisas Domiciliares do IBGE. Concluiu-se que este ambiente de teste seria propício para a inserção da investigação sobre uso do tempo, já que um tema novo e complexo como este precisaria passar por uma avaliação metodológica antes de ser aplicado em definitivo no país inteiro.

O teste foi a campo numa subamostra do teste da PNAD Contínua, em 5 Unidades da Federação (UFs): Pará, Pernambuco, São Paulo, Rio Grande do Sul e Distrito Federal, uma em cada Grande Região do País. No Rio de Janeiro, a pesquisa está sendo realizada apenas na Região Metropolitana e um dos seus objetivos é verificar como as atividades variam nos diferentes períodos do ano. A amostra total foi composta de cerca de 12 mil domicílios, sendo alvo da pesquisa uma pessoa de 10 anos ou mais de idade por domicílio. Para a coleta, foi usada a metodologia de diários, com dois instrumentos: papel e computador de mão. As etapas do planejamento da pesquisa e o trabalho de campo serão detalhadas a seguir.

2. Etapas da realização da pesquisa

2.1 Planejamento da pesquisa

Inicialmente, a equipe responsável pela elaboração da pesquisa dedicou-se a estudar a experiência internacional sobre pesquisas de uso do tempo, avaliando as metodologias aplicadas em diferentes países, como Estados

Unidos, Canadá, Austrália e diversas nações da Europa, América Latina e Ásia. As metodologias aplicadas pelos países são bastante variadas, logo, foi importante avaliar itens como: o tipo da pesquisa (ou seja, se foi feita por organismo independente ou por órgãos de estatísticas oficiais); a forma da pesquisa (módulo de perguntas ou diário); as variáveis de contexto; o intervalo de tempo para o relato das atividades realizadas; a população de referência; o tamanho da amostra; a inclusão de atividades simultâneas; o objetivo principal da pesquisa; entre outros. O sítio da Divisão de Estatística da ONU, na seção dedicada ao desenho e à condução das pesquisas do uso do tempo[5] em diversos países, foi uma rica fonte de informação.

As experiências da HETUS (*Harmonized European Time Use Survey*), uma pesquisa harmonizada conduzida em diversos países europeus[6], e da ATUS (American Time Use Survey),[7] a pesquisa conduzida nos EUA, estão entre as principais referências utilizadas pelo grupo para a elaboração da metodologia brasileira. A equipe do IBGE contou ainda com a consultoria da socióloga Neuma Aguiar, professora emérita da UFMG, que contribuiu com sua vasta experiência em estudos sobre o uso do tempo, obtida, em especial, através da condução de duas pesquisas domiciliares, em Belo Horizonte/MG (2002) e Campos/RJ (1986).

Em seguida, o grupo de trabalho partiu para as definições da metodologia da pesquisa. A primeira decisão importante foi a escolha do uso de um diário como instrumento para a captação das atividades realizadas pelas pessoas. O diário se assemelha a uma agenda, na qual os entrevistados listam suas atividades realizadas ao longo do dia, em intervalos de tempo (no caso da pesquisa do IBGE, os intervalos foram de 15 minutos). A alternativa seria a criação de um questionário, tal como foi feito nas pesquisas do México, Uruguai, Colômbia e Equador, entre outros países da América Latina. O uso do diário como método de coleta de dados é, em geral, considerado mais adequado do que a realização de questões diretas sobre a quantidade de tempo alocada para atividades diversas. Isso porque o diário possibilita: abrangência de um leque completo de atividades, estimativas de tempo mais precisas das atividades, minimização do viés de respostas orientadas por percepções sobre comportamento socialmente desejado. Além disso, permite captar melhor as atividades fragmentadas e outros aspectos, como o ritmo, as variações entre dias ou períodos. Além disso, o uso do diário é a recomendação da Divisão de Estatística da ONU. Uma das desvantagens é que ele torna a pesquisa mais complexa e trabalhosa.

Uma vez escolhido o instrumento, foi necessário definir outros aspectos da pesquisa, como:

- **variáveis de contexto:** onde e com quem realizou a atividade, uso de internet na atividade, recebimento de pagamento na atividade[8]
- **intervalos de tempo:** a cada 15 minutos
- **tipo de atividades:** principais e simultâneas
- **população alvo da pesquisa:** uma pessoa de 10 anos ou mais de idade por domicílio, selecionada aleatoriamente
- **dias da semana:** a amostra foi feita de forma a serem dados pesos iguais para todos os dias da semana. Assim, para cada domicílio selecionado foi definido um dia da semana específico em que o morador selecionado deveria preencher o diário
- **classificação de atividades:** foi adotada a ICATUS, com adaptações à realidade brasileira

A estratégia para a coleta da informação da Pesquisa de Uso do Tempo consistiu de duas etapas. No dia da entrevista da PNAD Contínua, o entrevistador deixava no domicílio o diário de papel para ser preenchido pelo morador selecionado no dia especificado previamente. No mesmo dia, o entrevistador agendava com o morador um retorno ao domicílio para a coleta das informações. No dia agendado, conduzia uma entrevista presencial, em que transcrevia as informações do diário de papel para o coletor eletrônico e realizava um pequeno questionário sobre a percepção subjetiva do entrevistado a respeito de seu próprio tempo.

A imagem a seguir ilustra o aspecto de um recorte do Diário de Uso do Tempo de papel:

5 http://unstats.un.org/unsd/demographic/sconcerns/tuse/tu3.aspx

6 Para maiores detalhes dessa pesquisa, consultar: https://www.h2.scb.se/tus/tus/

7 Para maiores detalhes dessa pesquisa, consultar: http://www.bls.gov/tus/

8 As variáveis de contexto: "usou internet?" e "recebeu pagamento por essa atividade?" foram coletadas somente no computador de mão.

Diário de Uso do Tempo

Horário de até	O que você está fazendo?	Onde? Registre um dos seguintes códigos; (1) Em casa (2) No trabalho/ na Escola (3) Em outro local	Com quem? Registre um dos seguintes códigos; (1) Sozinho (2) Com moradores do domicílio (3) Com não moradores	O que mais você está fazendo neste horário?
00:00 - 00:15				
00:15 - 00:30				
00:30 - 00:45				
00:45 - 01:00				
01:00 - 01:15				
01:15 - 01:45				

A implementação do programa utilizado no coletor eletrônico foi o grande diferencial do teste elaborado no IBGE. A maior vantagem proporcionada pelo programa foi a redução considerável no esforço de codificação das atividades. Ao longo do desenvolvimento da pesquisa, foi criada e armazenada no computador de mão uma lista de 280 frases, que representam as formas mais comuns de declaração de atividades do dia-a-dia. Esta lista foi integrada a um sistema de busca, de forma que, ao ser digitada uma palavra-chave, as atividades da lista que contêm esta palavra são mostradas na tela do computador de mão, para que o entrevistador escolha a frase que melhor represente a atividade declarada pelo entrevistado. Para cada atividade da lista, foi associado um código, de acordo com a classificação de atividades adotada pelo IBGE — o que assegurou que a codificação fosse feita no momento da inserção dos dados no PDA. Para os casos em que não eram encontradas as atividades, os entrevistadores digitavam de forma livre a atividade realizada pelo informante e também a classificavam num dos grandes grupos de atividades. Nesse caso, o trabalho de checagem e possíveis correções das codificações será feito posteriormente, em escritório. A lista de sentenças será revista e atualizada após o teste, que teve como um de seus objetivos específicos recolher outras formas de declarações espontâneas de atividades pelos entrevistados que não haviam sido previstas pela equipe na elaboração da lista.

A escolha da classificação das atividades foi um dos maiores desafios da Pesquisa de Uso do Tempo, já que não existe um consenso internacional sobre a melhor metodologia a ser adotada. Com o objetivo de permitir comparabilidade entre o maior número de países possível, a classificação das atividades no teste teve como base aquela proposta pela ONU: ICATUS. Contudo, houve necessidade de adaptações ao contexto brasileiro com a finalidade de, por um lado, simplificar a gama de atividades sugeridas na classificação e, por outro lado, incorporar atividades típicas realizadas no país. Um ponto importante a destacar foi o agrupamento das atividades de trabalho, que na ICATUS corresponde a 5 grandes grupos e, nessa primeira tentativa de classificação do IBGE, foi reduzida a apenas 1 grande grupo, de acordo com a relação a seguir.

Classificação das atividades (grandes grupos):

1. Atividades de trabalho
2. Atividades de afazeres domésticos
3. Atividades de cuidado de pessoas da família
4. Atividades de trabalho voluntário
5. Atividades de estudo
6. Atividades de socialização
7. Atividades de presença a eventos/ locais culturais, de entretenimento e esportivos
8. Atividades de *hobbies*, jogos e passatempos
9. Atividades físicas e prática de esportes

10. Atividades de uso de meios de comunicação de massa
11. Atividades de cuidados pessoais e da própria saúde

2.2 Pesquisa em campo

O treinamento foi realizado em duas fases: a primeira ocorreu no início de setembro de 2009, em Natal-RN, onde foram capacitados 40 técnicos, entre eles os coordenadores estaduais da PNAD Contínua e da Pesquisa do Uso do Tempo. Na segunda fase, esses técnicos repassaram as instruções a 616 entrevistadores e supervisores nas seis Unidades da Federação já mencionadas.

O quadro a seguir ilustra a distribuição da amostra da PNAD Contínua e da Pesquisa de Uso do Tempo pelas Unidades da Federação:

Quadro 1 - Total de participação das Unidades da Federação na amostra da PNAD Contínua e da Pesquisa do Uso do Tempo

Unidade da Federação	PNAD Contínua				Uso do Tempo			
	Amostra de municípios	Amostra de setores	Domicílios por setor	Total de domicílios	Amostra de municípios	Amostra de setores	Domicílios por setor	Total de domicílios
PA	93	336	14	4.704	93	336	6	2.016
PE	146	612	14	8.568	127	416	4	1.664
RM/RJ	19	462	14	6.468	19	462	4	1.848
SP	331	1.083	14	15.162	262	738	4	2.952
RS	211	699	14	9.786	170	475	4	1.900
DF	1	195	14	2.730	1	195	8	1.560
Total	**801**	**3.387**	**-**	**47.418**	**672**	**2.622**	**-**	**11.940**

A amostra da PNAD Contínua e, consequentemente, a amostra da Pesquisa de Uso do Tempo, está amplamente espalhada no território nacional. Por exemplo, nas seis UFs, o número de municípios selecionados para a PNAD Contínua é de 801 e para o Uso do Tempo, de 672, enquanto que na PNAD a amostra de municípios é de 851 em todo o território nacional. Cabe destacar que alguns dos setores selecionados para a PNAD Contínua não eram visitados por pesquisas domiciliares desde o Censo 2000.

Nessa perspectiva, constatou-se uma grande diversidade populacional a cada cenário espacial, dadas as dimensões continentais do país. No estado do Pará, por exemplo, houve a necessidade da cobertura de áreas muito extensas e longínquas, o que demandou formas de deslocamento e de acesso particulares, tais como barcos, aviões, cavalos ou até bicicletas. Em contrapartida, quando se refere a São Paulo, ao Distrito Federal ou às regiões metropolitanas de boa parte das UFs, há dificuldades de acesso a algumas comunidades em função da alta periculosidade ou devido aos fortes esquemas de segurança nas áreas de classe de renda elevada. Nas áreas rurais, por sua vez, foram necessárias providências específicas em lugares como áreas indígenas e em setores com características geográficas peculiares, tal como a Ilha de Marajó, no Pará.

A supervisão e o acompanhamento ocorreram desde a fase do repasse do treinamento nas UFs, passando por reforços conceituais, até o acompanhamento de campo. Também foram utilizados os recursos gerenciais disponíveis, tais como reuniões por videoconferências, *netmeetings*, visitas técnicas e reuniões com os técnicos nos estados. Isto permitiu aproximar o corpo técnico das equipes de entrevistadores das diversas regiões com vistas a dar o apoio necessário e, principalmente, visando a tomar iniciativas de forma ágil e efetiva, com o fim de evitar os erros conceituais sistemáticos e atender às orientações metodológicas da pesquisa.

Para nortear o trabalho gerencial, foram

utilizados os relatórios de acompanhamento e de produtividade da coleta, disponibilizados através da *web* e com atualizações em tempo real. Dessa forma foi possível a visualização das atividades desenvolvidas e dificuldades encontradas nas diversas etapas do processo de coleta. Foram constatadas, por exemplo, algumas dificuldades no preenchimento do diário de papel, em razão de características da população, tais como o analfabetismo, a falta de tempo ou a falta de disposição do entrevistado. Nesses casos, quando não era possível reverter a situação, o entrevistador utilizava o recurso de entrevista recordatória, preenchendo o diário diretamente no computador de mão.

Em algumas áreas indígenas também não foi possível preencher o diário da forma estabelecida metodologicamente, visto que, além da problemática relativa aos dialetos das diversas comunidades, muitos desses indivíduos costumam ausentar-se temporariamente das aldeias devido às atividades de caça e pesca. Em alguns setores, foi necessário negociar com a Fundação Nacional do Índio (FUNAI), para reunir e entrevistar num dia único todos os moradores selecionados para a PNAD Contínua e para o Uso do Tempo pelo método da entrevista recordatória.

Quanto ao preenchimento do diário no coletor eletrônico, mais de 75% das atividades declaradas eram classificadas automaticamente, contudo verificou-se alguma dificuldade dos entrevistadores para classificar as atividades que não constavam na lista de autopreenchimento.

2.3 Indicadores do desempenho do teste

Entre os 10.092 domicílios selecionados nas cinco UFs para a Pesquisa do Uso do Tempo, 7.051 (69,9%) participaram da PNAD Contínua e apresentaram moradores selecionados pelo sistema para responder a Pesquisa do Uso do Tempo. Desses domicílios com moradores selecionados, 79,2% preencheram o diário, 7,2% se recusaram e 13,6% não foram entrevistados por outro motivo, como mudança ou viagem, ou devido à impossibilidade de retorno ao setor em função das adversidades climáticas durante o período de coleta (chuvas que inundaram São Paulo e o Rio Grande do Sul). No entanto, esses índices de recusa e não preenchimento do diário atingiram níveis equivalentes aos da PNAD ou qualquer pesquisa domiciliar.

No Quadro 2, considerando o total de domicílios previstos na amostra do teste, a taxa de resposta para a pesquisa de Uso do Tempo foi de 55,31% e a de recusa 7,78%; 31,60% das entrevistas não foram realizadas por outros motivos. Entre esses motivos, destacaram-se os domicílios vagos (10,54%), os domicílios fechados (7,47%) e os de uso ocasional (7,61%). As informações se referem ao acumulado nas duas pesquisas levadas a campo simultaneamente, a PNAD Contínua e a Pesquisa de Uso do Tempo.

Quadro 2 – Participação relativa no total de entrevistas previstas segundo o tipo de entrevista – Uso do Tempo:

Tipo de entrevista UT	Total	Percentual (%)	Detalhamento do tipo de entrevista		
			Pesquisa e tipo	Total	Percentual (%)
Realizada	5.582	55,31	PNADC=realizada e UT=realizado	5.582	55,31
Recusa	785	7,78	PNADC=realizada e UT=recusa	510	5,05
			PNAD=recusa	275	2,72
Outra	3189	31,60	PNADC=realizada e UT=outra	443	4,39
			PNADC=fechada	754	7,47
			PNADC=outra	768	7,61
			PNADC=vaga	1.064	10,54
			PNADC=unidade inexistente	160	1,59
Não trabalhada	536	5,31	PNADC=realizada e UT=não trabalhada	516	5,11
			PNADC= não trabalhada	20	0,21
Total	10.092	100		10.092	100

2.4 Desafios e experiências adquiridas

Com base na experiência adquirida ao longo do processo de construção e de operação de coleta da Pesquisa do Uso do Tempo, foi possível identificar algumas ações fundamentais para a inserção da pesquisa no rol de atividades do Instituto. Por exemplo, constatou-se que para a utilização do computador de mão é necessário grande investimento na etapa de treinamento, devido à complexidade da classificação de atividades e do próprio uso do instrumento.

É relevante que os ambientes de informática de toda a rede estejam muito consistentes, seguros e com suporte imediato quando demandado. A supervisão e o acompanhamento também são importantes em todo o processo de coleta, principalmente na fase inicial, pois a experiência apontou que esse é o momento ideal para dirimir dúvidas que persistirem dos treinamentos.

Em relação aos recursos humanos (entrevistadores e supervisores), é relevante que se treine técnicas relativas à abordagem e ao manejo do equipamento tecnológico, bem como o conhecimento metodológico e técnico. Outro ponto de grande importância no processo de coleta é o domínio dos instrumentos gerenciais disponíveis, como os de acompanhamento e de controle da coleta, já que estes foram fundamentais no apoio à gestão da coleta.

3. Perspectivas futuras

As próximas etapas relativas à Pesquisa do Uso do Tempo são a codificação, a crítica, a imputação, a tabulação e a análise dos resultados, que serão apresentados no 9º Fórum do Sistema Integrado das Pesquisas Domiciliares (SIPD), em dezembro de 2010. No entanto, desde já, podem ser destacadas algumas conclusões sobre a Pesquisa do Uso do Tempo. Por exemplo, é necessário avaliar se a pesquisa deve ser mantida como um suplemento da PNAD Contínua, devido às suas peculiaridades na coleta; numa avaliação superficial pode-se afirmar que a Pesquisa se viabilizaria melhor como um suplemento da Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF), tendo em vista que tem objetivos mais alinhados com o desta última. A experiência aponta, ainda, para a possíbilidade da Pesquisa do Uso do Tempo ser realizada de forma independente, como na experiência internacional.

Referências bibliográficas

BUREAU OF LABOR STATISTICS. *American Time Use Survey User's Guide*. Estados Unidos. Acesso em: http://www.bls.gov/tus/atususersguide.pdf

HIRATA, H.; KERGOAT, D. *Novas configurações da divisão sexual do trabalho*. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

IBGE. *Pesquisa sobre a utilização do tempo dos moradores dos bairros do Andaraí, Grajaú e Vila Isabel*. Escola Nacional de Ciências Estatísticas, Rio de Janeiro, IBGE. Relatório de Pesquisa, n.7. 2001

UNITED NATIONS ECONOMIC COMMISSION FOR EUROPE (UNECE). *Developing gender statistics: a practical tool*: Reference manual prepared by the UNECE Task Force on Gender Statistics Training for Statisticians with contributions from various experts. United Nations, Geneva, 2009.

UNITED NATIONS STATISTICS DIVISION. *Allocation of time and time use*. Disponível em: http://unstats.un.org/unsd/demographic/sconcerns/tuse/default.aspx.

UNITED NATIONS STATISTICS DIVISION. *Guide to Producing Statistics on Time Use: Measuring Paid and Unpaid Work*. United Nations, New York, 2005.

Legislação sobre Trabalho e Gênero: Período 1988-2010[1]

Almira Rodrigues e Iaris Ramalho Cortes[2]

Este artigo realiza uma análise da legislação na área de Trabalho e Gênero no período pós-Constituinte (1988-2010), enfocando as leis com base em aspectos como natureza, importância e lacunas na legislação. Ressalta momentos das ações de *advocacy* realizadas pelo movimento de mulheres, a importância do trabalho remunerado e não remunerado e, por fim, os avanços e desafios para ampliar direitos em uma área marcada por conflitos de interesse entre trabalhador@s[3], empregad@s, empregador@s e governo.

Balanço geral sobre legislação pós-Constituinte na área de Trabalho e Gênero

Sem sombras de dúvidas, a Constituição Federal de 1988 pode ser considerada um divisor de águas de toda legislação brasileira. E o Direito do Trabalho não ficou às margens dessas alterações. Em seu Art. 1º, onde constam os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, junto com a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e o pluralismo político estão "os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa".

A Constituição de 1988, além de preservar os direitos trabalhistas já adquiridos, discriminou-os e ampliou-os. Foram criados direitos tais como, licença-paternidade; creches e pré-escolas gratuitas aos filhos e dependentes d@s trabalhador@s; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário. Especificamente para a trabalhadora, esta adquiriu o direito à licença-gestante de cento e vinte dias e a determinação de ter protegido seu mercado de trabalho, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. Foi também proibida qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão d@ trabalhador@ portador@ de deficiência.

No período 1988-2010, ou seja, no pós-Constituinte, a legislação brasileira na área de Trabalho no que diz respeito de forma mais expressiva aos direitos e à vida das mulheres, abrange 42 leis, incluindo decretos, resoluções e leis complementares.[4] As leis na área de Trabalho representam uma parcela significativa dos dispositivos legais existentes afetando, direta ou indiretamente, de forma mais ou menos substantiva, a vida das mulheres. Algumas apresentam interfaces, principalmente com as áreas da Previdência Social, Saúde, Violência e Direitos Humanos.

As últimas quatro décadas consolidaram o processo de mudanças no âmbito do trabalho social, repercutindo especialmente na divisão sexual do trabalho. Embora as mulheres ainda concentrem a responsabilidade pelo trabalho não remunerado realizado na vida familiar (cuidado com crianças, idos@s, doentes, e pessoas

1 O presente artigo é uma versão resumida do Estudo Monitorando o Legislativo e a Legislação para o Observatório Brasil de Igualdade de Gênero: Legislação sobre Trabalho e Gênero – Período 1988-2010, elaborado por Almira Rodrigues e Iaris Ramalho Cortês. O Estudo está publicado na íntegra no website do Observatório (www.observatoriodegenero.gov.br) e constitui um produto do projeto Monitoramento do Legislativo e da Legislação para o Observatório Brasil de Igualdade de Gênero, desenvolvido pelo Centro Feminista de Estudos e Assessoria, com apoio do UNIFEM.

2 Almira Rodrigues, Socióloga e sócia do CFEMEA e Iaris Ramalho Cortês, Advogada e sócia fundadora do CFEMEA.

3 Neste texto usamos o símbolo @ para abranger o feminino e o masculino.

4 Destas leis, 33 integram o SIC – Sistema de Informações do Cfemea, o qual totaliza 132 leis voltadas aos direitos das mulheres em todas as áreas temáticas. Além da legislação federal, o SIC abrange mais de 600 proposições legislativas em tramitação no Congresso Nacional, direta ou indiretamente voltada aos direitos das mulheres. O sistema, criado em 1994, subsidia o monitoramento realizado pelo Centro e vem sendo aperfeiçoado ao longo das duas últimas décadas.

com deficiência, além das tarefas domésticas), elas têm expandido vertiginosamente a sua participação no âmbito do trabalho remunerado.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD – 2008, 52,2% das mulheres e 72,4% dos homens estavam ocupados ou à procura de emprego no mercado de trabalho, e as mulheres avançam rumo à paridade na população economicamente ativa no país, totalizando 45,6% da PEA. Apesar de dividirem os postos de trabalho remunerado com os homens, as mulheres concentram-se em atividades com baixa remuneração e têm rendimentos inferiores a eles. Em 2008, dados desagregados por sexo e raça/etnia apontaram que, enquanto as mulheres ganhavam, em média, 65,3% do que ganhavam os homens, as mulheres negras ganhavam 56%, em média, do que ganhavam as mulheres brancas. Estas desigualdades têm se reduzido, mas ainda são substantivas. Além dos baixos rendimentos, as mulheres estão mais presentes no contexto do trabalho informal, o que significa restrição e/ou exclusão dos direitos trabalhistas e previdenciários, com destaque para o trabalho doméstico. Entretanto, cada vez mais assumem a responsabilidade de sustentação de suas famílias: segundo os dados da PNAD 2008, os lares chefiados por mulheres já são 34,9%, sendo que em 1998 totalizavam 25,9%. Por tudo isso, a legislação na área de Trabalho é fundamental e pode contribuir para a melhoria da vida e das condições de trabalho das mulheres no Brasil.[5]

As grandes vertentes da legislação de Trabalho e Gênero

A legislação objeto deste estudo, nas duas últimas décadas, pode ser distribuída em quatro grandes vertentes, com seus sentidos correspondentes:

a) **legislação suspendendo discriminações e condicionalidades que recaem sobre determinados segmentos de trabalhador@s, de forma parcial ou total.** Estas leis promovem a inclusão de trabalhador@s e a equiparação de direitos (13 leis). Dirigem-se aos segmentos de mulheres trabalhadoras celetistas, trabalhadoras rurais, produtoras rurais, trabalhadoras avulsas, trabalhadoras domésticas, mães trabalhadoras adotantes, trabalhadoras donas de casa, parlamentares (deputados e deputadas federais) e cônjuges/companheir@s de militares. Neste conjunto, um caso paradigmático é a restrição de direitos trabalhistas às trabalhadoras domésticas.[6] A categoria, constituída quase exclusivamente por mulheres, e com predominância das mulheres negras, conquistou o reconhecimento da profissão em 1972 em bases totalmente discriminatórias frente aos demais trabalhador@s. A Constituição de 1988 suspendeu algumas restrições e preservou a grande maioria. Desde então, algumas leis foram aprovadas, reduzindo a desigualdade entre estas trabalhadoras e @s demais, embora esta ainda se mantenha expressiva passados quase 40 anos da regulamentação inicial da profissão.

Na vertente de suspensão de discriminações e condicionalidades podemos incluir as legislações de: revogação de artigos discriminatórios em relação às mulheres na CLT quanto a horas extras, trabalho noturno, local de trabalho (Lei 7.855/1989); garantia de titularidade da terra para as mulheres em igualdade de condições com os homens (Lei 8.629/1993); garantia de licença-gestante às trabalhadoras urbanas, rurais e domésticas e salário maternidade a pequenas produtoras rurais, trabalhadoras avulsas, contribuintes individual e facultativ@ (leis 8.861/1994 e 9.876/1999); não qualificação do aborto como justificativa para o direito ao repouso remunerado (Lei 8.921/1994); estabelecimento de regras para o acesso da mulher ao

5 Para uma análise e detalhamento destes dados ver Bandeira, Lourdes; Melo, Hildete Pereira de; e Pinheiro, Luana Simões, "Mulheres em Dados: o que informa a PNAD/IBGE, 2008), in: Autonomia Econômica, Empoderamento e Inserção das Mulheres no Mercado de trabalho – Edição Especial da Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. Brasília - Secretaria de Políticas para as Mulheres, julho 2010. Ver também a publicação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres "Com todas as Mulheres, por todos os seus Direitos", março de 2010.

6 Ver Dultra, Eneida Vinhaes e Mori, Natalia (Org.) Trabalhadoras domésticas em luta: Direitos, Igualdade e reconhecimento. Brasília, CFEMEA:ACDI/CIDA, 2008. (Coleção 20 anos de Cidadania e Feminismo, 1).

mercado de trabalho, proibindo práticas discriminatórias (Lei 9.799/1999); profissão de empregado doméstico para facultar a inscrição no FGTS, condicionada à decisão do empregador, e o acesso ao seguro desemprego, condicionado àquela inscrição (Lei 10.208/2001); suspensão da proibição de realização de horas-extras para mulheres (Lei 10.244/2001); extensão do benefício da licença-maternidade e do salário-maternidade para a empregada que adotar ou obtiver a guarda de crianças (Lei 10.421/2002); aprovação da Convenção da Organização Internacional do Trabalho - OIT 171/1990 regulamentando o trabalho noturno para mulheres (Decreto Legislativo 270/2002); garantia de licença-gestante e licença-paternidade para deputad@s federais (Resolução da Câmara dos Deputados n. 15/2003); reconhecimento do trabalho doméstico não remunerado (dona de casa) e promoção de sua inclusão no sistema previdenciário, mediante contribuição e conseqüente aposentadoria (EC 47/2005); permissão para o empregador deduzir do IR o valor da remuneração de um empregad@, proibição de vários descontos no salário do empregad@, direito de férias de 30 dias com 1/3 do salário e direito à estabilidade gestante para as domésticas (Lei 11.324/2006); e licença para acompanhamento de cônjuge ou companheir@ de servidor público da União ou militar das Forças Armadas (Lei 11.447/2007).

b) **legislação garantindo a defesa e proteção de segmentos específicos de trabalhador@s,** visando a promover justiça e oportunidades para trabalhador@s marginalizad@s e vulnerabilizad@s (22 leis). Estas leis dirigem-se a trabalhador@s portador@s de HIV/AIDS, negr@s, portadores de deficiência, trabalhador@s e familiares com câncer; mulheres, idos@s; jovens, crianças e adolescentes, trabalhador@s com pouca experiência. Neste conjunto de leis destaca-se o combate à exploração do trabalho infantil, sendo uma de suas formas mais comuns o trabalho doméstico realizado pelas meninas e adolescentes.

Esta vertente abrange legislações sobre: benefícios a portador@s de HIV/AIDS (Lei 7.670/1988); criminalização de práticas resultantes de preconceitos de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei 7.716/1989); apoio a pessoas com deficiência, e afirmação do direito ao trabalho e à previdência social (Lei 7.853/1989); Estatuto da Criança e do Adolescente, com regulamentação de direitos (Lei 8.069/1990); apoio às pessoas portadoras de deficiência para a (re)educação e (re)adaptação profissional e social e adoção do sistema de cotas para empresas com 100 ou mais empregad@s (Lei 8.213/1991); apoio a/ao idos@ (Lei 8.842/1994); direito a movimentação de conta vinculada do FGTS para trabalhadores ou seus dependentes acometidos de neoplasia maligna (Lei 8.922/1994); proibição de exigência de atestado de gravidez e esterilização entre outras práticas discriminatórias para admissão ou permanência no trabalho (Lei 9.029/1995); proteção ao trabalho infantil (Decreto 3.597/2000); tipificação do crime de assédio sexual, com destaque para agente na condição de superior hierárquico ou ascendência nas relações de trabalho (Lei 10.224/2001); Criação da Secretaria dos Direitos das Mulheres - SDM na estrutura do Ministério da Justiça (Lei 10.539/2002); transferência e inserção da Secretaria de Políticas para Mulheres na estrutura da Presidência da República (Lei 10.683/2003); Criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - SEPPIR (Lei 10.678/2003); Estatuto do Idoso com incentivo ao trabalho e proibição de discriminação (Lei 10.741/2003); e criação de instrumentos para uma política da juventude - Programa Nacional de Inclusão de Jovens – ProJovem, Conselho Nacional da Juventude e Secretaria Nacional da Juventude (Lei 11.129/2005).

Compõem ainda a vertente ora analisada as legislações que garantem o direito à remoção, quando servidora pública, e manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses, por motivo de violência doméstica e familiar (Lei 11.340/2006); instituição do Dia Nacional de Combate ao Trabalho Infantil (Lei 11.542/2007); regulamentação de artigos da Convenção 182 da OIT sobre as piores formas de trabalho infantil, resultando na proibição do trabalho doméstico para menores de 18 anos, por ser considerado como insalubre (Decreto

6.481/2008); proibição de exigência de comprovação prévia por tempo superior a seis meses no mesmo tipo de atividade (Lei 11.644/2008); Projovem, adotando nova faixa de atendimento a jovens, de 15 a 29 anos (Lei 11.692/2008); Estatuto da Igualdade Racial, com a responsabilidade de adoção de políticas pelo poder público para a inclusão da população negra no mercado de trabalho (Lei 12.288/2010); competência e estrutura da SPM e da SEPPIR (Lei 12.314/2010).

c) **legislação promovendo a ampliação de direitos para trabalhador@s, relativamente a direitos anteriormente adquiridos** (2 leis). Este grupo abrange leis voltadas exclusivamente para as mulheres trabalhadoras gestantes. As leis prevêem a possibilidade de prorrogação da licença-maternidade de quatro para seis meses, condicionada, entretanto, à decisão do empregador. O Governo vem assumindo esta ampliação para a categoria de servidoras públicas. Além de não ser uma garantia para empregadas e servidoras, tampouco é uma possibilidade disponível às trabalhadoras domésticas, avulsas, autônomas e rurais.

Nesta vertente incluem-se as leis sobre: criação do Programa Empresa Cidadã destinado à prorrogação da licença-maternidade, mediante incentivo fiscal (Lei 11.770/2008) e condicionada à decisão do empregador de grandes empresas; e regulamentação da Lei 11.770/2008 e instituição do Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante (Decreto 6.690/2008).

d) **legislação promovendo a flexibilização de processos no mundo do trabalho** (5 leis). Este grupo volta-se para as condições de trabalho d@s trabalhador@s e para a sobrevivência de autônomos, micros e pequenas empresas.

Esta vertente abrange legislação sobre: estabelecimento do contrato temporário de trabalho, com variação de três meses até dois anos (Lei 9.601/1998); estatuto nacional da microempresa e da empresa de pequeno porte, com tratamento diferenciado e favorecido (Lei complementar 123/2006); simplificação e integração do processo de registro e legalização de empresários e de pessoas jurídicas (Lei 11.598/2007); permissão de trabalho aos domingos e feriados, com autorização de convenção coletiva de trabalho e observação da legislação municipal (Lei 11.603/2007); e criação do contrato de trabalhador rural por pequeno prazo (Lei 11.718/2008).

As duas primeiras vertentes – suspensão de discriminações e condicionalidades que recaem sobre determinados segmentos de trabalhador@s e defesa e proteção de segmentos específicos de trabalhador@s - congregam 83% das leis aqui mapeadas (35 em 42 leis) e apontam para as questões de igualdade e de isonomia no mundo do trabalho, bem como para as chamadas ações afirmativas visando ao enfrentamento de discriminações e vulnerabilidades históricas no mundo do trabalho. São vertentes que tendem a congregar apoios mais amplos e, nesse sentido, a enfrentar menor resistência. À exceção do mecanismo das cotas, estas leis apontam para inclusões sem resultarem em exclusão de outras parcelas de trabalhadores.

Já as duas últimas vertentes – ampliação de direitos e flexibilização de processos no mundo do trabalho – abarcam apenas sete leis (17%), pondo em confronto diferentes perspectivas político-ideológicas. São leis que apontam de forma mais expressiva para conflitos e confrontos de interesses entre as forças do capital e do trabalho, entre diferentes categorias do empresariado e mesmo entre governo e trabalhador@s. Isto se deve à reprodução de uma lógica de exclusão , na medida em que a ampliação de direitos para empregad@s tende a ser vista como redução de lucros para empregador@s; ou que a flexibilização de processos na produção de bens e serviços para os empregador@s pode resultar em perda de direitos para empregad@s; e ainda que a ampliação de direitos de trabalhador@s pode significar aumento de gastos da Previdência Social e, consequentemente, comprometimento da balança de pagamentos do Governo.

As legislações sobre suspensão de discriminações e condicionalidades, sobre defesa e proteção, e sobre ampliação de direitos no mercado de trabalho, apesar de conterem ressalvas

e restrições, atendem, em maior ou menor monta, às reivindicações dos movimentos sociais de trabalhador@s. A igualdade de direitos e o combate à estratificação de trabalhador@s são bases para a construção de qualquer democracia. Para além desses sentidos, o aprofundamento da cidadania no mundo do trabalho se dá essencialmente mediante legislação que amplia direitos para o conjunto de trabalhador@s.

No que se refere à legislação sobre flexibilização de processos no mundo do trabalho, a questão é complexa. Se, por um lado, contém aspectos positivos, particularmente no que se refere à adoção de processos de desburocratização favorecendo a sobrevivência de autônomos, micro e pequenos empresários, por outro, traz preocupação à medida que algumas leis flexibilizam direitos adquiridos pel@s trabalhador@s - a exemplo da legislação sobre trabalho temporário -, os quais foram resultados de muita luta e negociação no árduo processo de construção da cidadania nas relações de trabalho.

Destas 42 leis, 14 (ou 1/3) foram promulgadas no final dos anos oitenta e na década de 90 e as restantes (26 leis) foram promulgadas nos anos 2000. As leis aprovadas na primeira década pós-Constituição de 1988 apresentam como tônica a vertente de suspensão de discriminações e condicionalidades e defesa e proteção de segmentos específicos de trabalhador@s, salvo uma exceção, a lei que regulamenta o contrato de trabalho por prazo determinado, aprovada em 1998. Na década seguinte, as quatro vertentes comparecem, com inclusão de leis sobre ampliação de direitos e flexibilização de processos no âmbito do trabalho.

Considerando as seis legislaturas no Congresso Nacional no período 1988-2010, a metade, ou um total de 21 leis, foi aprovada nas legislaturas 1987-91, 1991-95, 1995-99 e 1999-2003; e a outra metade foi aprovada nas legislaturas 2003-07 e 2007-11. A legislatura que apresentou maior destaque de leis aprovadas na área do Trabalho, referente direta ou indiretamente aos direitos e à vida das mulheres, foi a última legislatura, de 2007-2011, totalizando doze leis aprovadas pelo Congresso Nacional e promulgadas pela Presidência da República.[7] Estes dados aludem à centralidade da área de Trabalho na agenda do Congresso Nacional.

II Legislação sobre Trabalho e Gênero – importância e lacunas

Em termos gerais, as Reformas Trabalhista, Sindical e Previdenciária constituem grandes lacunas no âmbito da questão do trabalho. A Reforma Previdenciária vem sendo objeto de legislações pontuais desde a nova Constituição. O tema da reforma da previdência vem sendo pautado desde a década de 90 por todos os governos, em um contexto de flexibilização de direitos, seja por meio de legislações pontuais ou por propostas de reforma do sistema previdenciário.

Em 2007, foi criado, por iniciativa do Executivo, o Fórum Nacional da Previdência Social, órgão tripartite com representação governamental, sindical e empresarial. Tal iniciativa trouxe à tona nova possibilidade de Reforma da Previdência, mas com perspectiva de redução dos gastos via redução de direitos, levando as mulheres a se articularem e a criarem o Fórum Itinerante das Mulheres em Defesa da Seguridade Social, o FIPSS. O Fórum reúne, até hoje, mulheres trabalhadoras do campo e da cidade em busca de proteção social do trabalho e de inclusão previdenciária.

Já as Reformas Trabalhista e Sindical foram matérias do Fórum Nacional do Trabalho, criado em 2003, com formação tripartite - representantes de trabalhador@s, empregador@s e governo federal. Este Fórum desencadeou a realização de Conferências Estaduais de Trabalho visando à discussão e à construção de consensos. Em um primeiro momento, foi tratada apenas a Reforma Sindical, tendo sido apresentada uma proposta de anteprojeto de lei para o Governo Federal, que a encaminhou ao Congresso como PEC 369/05.[8] Até o momento, esta proposta não foi apreciada, havendo mobilização de centrais sindicais para que seja retirada de pauta.

Para além da discussão sobre as relações de trabalho envolvendo empregad@s e empregador@s, é fundamental a formulação de legislação abrangendo os trabalhadores infor-

7 Ver a publicação do Cfemea "Os direitos das Mulheres na Legislação Brasileira pós-Constituinte – Legislação (Federal, Estadual e Municipal) sobre Direitos das Mulheres a partir da Constituição de 1988". Orgs. Almira Rodrigues e Iáris Cortês. Brasília: LetrasLivres, 2006. Esta publicação analisa as leis promulgadas no período 1988-2005, distribuídas em 12 áreas temáticas.

8 Ver Yannoulas, Silvia Cristina. "Estudo sobre Questões de Gênero na Reforma Sindical". In: Perspectivas e Críticas Feministas sobre as Reformas Trabalhista e Sindical. Brasília: CFEMEA, FIG CIDA, 2006.

mais e autônomos com a indicação de formas de incluí-los em termos de direitos trabalhistas e previdenciários.

A seguir, na medida de sua pertinência, tecemos alguns comentários sobre a importância e lacunas da legislação, distribuída por sub-temas.

No que tange à legislação de *combate à discriminação* com repercussões no mundo do trabalho das mulheres, destacamos lacunas que são objeto de projetos de leis em tramitação no Congresso Nacional. Existe proposição legislativa no sentido de estender o crime de assédio sexual, hoje contemplado no Código Penal, para o Código Penal Militar. Também existem várias proposições tipificando o assédio moral e propondo a sua criminalização, a exemplo da criminalização do assédio sexual, que ocorre predominantemente nas relações de trabalho. O assédio moral é uma prática abusiva corriqueira e vem se proliferando no âmbito das relações de trabalho, inclusive por falta de seu enfrentamento, sendo muitas vezes um desdobramento de tentativas malogradas de assédio sexual. Uma das visões para o enfrentamento do assédio moral propõe a via da legislação trabalhista ou administrativa e civil, e não a via penal. Enquanto o movimento feminista formulou a questão da prevenção e combate ao assédio sexual, o movimento sindical e @s profissionais da saúde vêm colocando sistematicamente a necessidade de prevenção e de combate ao assédio moral.

Outra lacuna no campo do combate à discriminação refere-se à criminalização de práticas resultantes de preconceito por orientação sexual e identidade de gênero no mercado de trabalho e em todas as dimensões da vida. Esta é uma reivindicação do movimento de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – LGBTT. Dos inúmeros projetos de lei que afetam esta população, apenas o Projeto de Lei 5003/2001, que mais tarde veio a se tornar o Projeto de Lei da Câmara (PLC) 122/2006, propõe a criminalização da homofobia, equiparando esta situação à de discriminação por raça, cor, etnia, religião, procedência nacional, sexo e gênero, ficando o autor do crime sujeito à pena de reclusão e multa.

Com relação à legislação sobre *políticas públicas para segmentos específicos* de trabalhador@s, ela é abrangente e abarca as dimensões etário/geracional (crianças e adolescentes, jovens e pessoas idosas), sexo/gênero (mulheres), étnico/racial (negr@s) e condição física (pessoas com deficiências). Constata-se a preocupação social com estes segmentos de trabalhador@s, historicamente marginalizad@s e/ou vulneráveis por sua condição.

No que tange especificamente à dimensão sexo/gênero, destacamos dois Projetos de Lei em tramitação na Câmara dos Deputados: o PL 4.857/2009, conhecido como Lei da Igualdade, que cria mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher, a partir da Lei Maior e das Convenções assinadas pelo Brasil, além de tipificar o crime de discriminação de gênero contra a mulher; e o PL 4.842/2009, que dispõe sobre normas de equidade de gênero e raça, de igualdade das condições de trabalho, de oportunidade e de remuneração no serviço público, prevendo a implantação de políticas específicas no âmbito do Poder Público.

Também em pauta, temos o PL 2.845/2003 que visa à prevenção e ao enfrentamento do tráfico de pessoas, principalmente para trabalho escravo e para as atividades de prostituição predominantemente realizadas por mulheres. Esta é uma das questões mais aviltantes e abusivas que merecem uma ação enérgica do Poder Público com a punição exemplar dos responsáveis.

Quanto à legislação sobre *contrato de trabalho*, é pontual e fragmentada, sendo necessária sua revisão, alteração e complementação como mencionado acima. Em termos pontuais, destacamos uma antiga reivindicação dos movimentos sindicais, qual seja a redução da jornada de trabalho, atualmente de 44 horas semanais para 40 horas semanais, objeto de várias proposições legislativas. Em 2004, as seis centrais sindicais existentes no país (Central Autônoma dos Trabalhadores – CAT; Confederação Geral dos Trabalhadores – CGT; Central Geral dos Trabalhadores do Brasil – CGTB; Central Única dos Trabalhadores – CUT; Força Sindical – FS; e Social Democracia Sindical) realizaram uma campanha pela redução da jornada de trabalho, sem redução de salário. A redução da jornada é considerada como uma forma de gerar novos empregos e de melhorar a qualidade de vida d@s trabalhador@s. Considera-se que também favoreceria uma redistribuição mais justa do tra-

balho remunerado e não remunerado entre os sexos.[9]

A regulamentação de duas atividades profissionais amplamente realizadas por mulheres – trabalhadoras do sexo e parteiras tradicionais – é objeto de polêmicas e ambas contam com proposições legislativas em tramitação na Câmara dos Deputados. A regulamentação do serviço de natureza sexual é uma demanda do movimento das trabalhadoras sexuais organizadas no país. A atividade de parteira tradicional conta com um forte movimento dessa categoria que anseia por sua regulamentação.

Outra questão fundamental que diz respeito às condições adequadas para o trabalho de mulheres e homens, mas, fundamentalmente das mulheres, é a universalização da educação infantil, mediante a implantação de uma rede pública de creches e pré-escolas. A implantação da política pública de educação infantil é uma reivindicação histórica dos movimentos de mulheres e tem sido relegada, sistematicamente, pelo Poder Público. O acesso à educação e à escola é essencial para que as crianças tenham boas oportunidades de desenvolvimento e formação e para que @s trabalhador@s possam realizar suas atividades produtivas com tranqüilidade. A Constituição de 1988 aprovou a educação infantil (de 0 a 6 anos) como responsabilidade pública e, com a Emenda Constitucional 53/2006, passou para "assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas".

Nesse campo, a questão é de implementação da legislação que já garante este direito, podendo-se destacar três leis importantes: construção de creches e de pré-escolas em conjuntos residenciais financiados pelo Sistema Financeiro de Habitação (Lei 8.978/1995); estabelecimento das Diretrizes e Bases da Educação Nacional, com inclusão da Educação Infantil através de creches e pré-escolas (Lei 9.394/1996); e a Emenda Constitucional 53 de 2006, que reduz de seis para cinco anos a idade de filhos e dependentes com direito à assistência gratuita em creches e pré-escolas, em virtude de o ensino fundamental passar a se iniciar aos seis anos. Esta Emenda prevê também a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB, que tem por objetivo proporcionar a elevação e uma nova distribuição dos investimentos em educação. O fundo contempla o ensino médio, fundamental e a educação infantil, por um período de 14 anos (2007-2020), e é formado por contribuição federal, estadual/distrital e municipal.

No que se relaciona ao *trabalho doméstico remunerado e não remunerado*, a principal lacuna diz respeito a uma legislação que suspenda todas as restrições ao reconhecimento do trabalho doméstico remunerado. Atualmente, a discriminação contra as trabalhadoras domésticas tem, inclusive e, ainda, respaldo constitucional. A questão é emblemática para o movimento social de mulheres, com destaque para o movimento das trabalhadoras domésticas. Existem várias proposições legislativas em tramitação no Congresso Nacional suprimindo em parte ou totalmente as restrições existentes.

Já no âmbito do trabalho doméstico não remunerado (donas de casa) uma grande lacuna refere-se à regulamentação da aposentadoria desta categoria de trabalhadoras, já prevista na Constituição. Além da garantia da aposentadoria com contribuição previdenciária monetária, o que se propõe é que haja o reconhecimento do trabalho das donas de casa, com acesso à aposentadoria sem a necessária contribuição monetária. Destaca-se aqui o Fórum Itinerante das Mulheres em Defesa da Seguridade Social – FIPSS que, entre outras reivindicações, defende o caráter público, universal, solidário e redistributivo da Seguridade Social no Brasil; a valorização, a visibilidade e o reconhecimento do trabalho doméstico não remunerado e a efetivação do Sistema Especial de Inclusão Previdenciária.

Também nesse âmbito, destaca-se a importância de equipamentos como restaurantes e lavanderias comunitárias – reivindicação em pauta desde a Carta das Mulheres aos Constituintes –, para a liberação das mulheres dos trabalhos domésticos e maior distribuição das tarefas domésticas entre mulheres e homens. Tais equipamentos favorecem a vida de tod@s @s trabalhador@s, principalmente @s de baixa renda que assumem diretamente estas tarefas em seus lares.

Quanto à legislação sobre *licença-maternidade,* esta vem sendo ampliada, constituindo-se

9 Ver Sorj, Bila. "Legislação Trabalhista, Políticas Públicas e Igualdade de Gênero". In: Perspectivas e Críticas Feministas sobre as Reformas Trabalhista e Sindical. Brasília: CFEMEA, FIG CIDA, 2006.

como um dos importantes elementos do reconhecimento da função social da maternidade. Inicialmente, com duração de 90 dias, a licença-maternidade foi ampliada para 120 dias na Constituição de 1988. A legislação de 2008 autoriza e estimula a ampliação da licença-maternidade, e conseqüentemente do salário-maternidade, para 180 dias (seis meses). A grande lacuna legislativa é que a legislação existente abrange apenas as relações de emprego, atingindo, portanto, as empregadas e as servidoras públicas, excluindo, assim, as trabalhadoras domésticas, rurais, autônomas e avulsas. Outra fragilidade desta legislação é o fato de não ser obrigatória, ficando a cargo do empregador a sua implantação. Existe proposta de Emenda Constitucional dispondo sobre a obrigatoriedade desta concessão e ampliando-a para todas as categorias de trabalhadoras.

A questão da licença-maternidade alude diretamente à licença-paternidade, incluída na Constituição de 1988 nas Disposições Transitórias, com prazo de cinco dias. Até hoje esta licença não foi regulamentada, embora haja várias proposições legislativas visando a sua regulamentação, com ampliação do prazo e sua extensão a pais adotivos.

A problemática da função social da maternidade e da paternidade nos remete igualmente para a questão da estabilidade da gestante. Atualmente, vigora a estabilidade da gestante, desde o momento da concepção até cinco meses após o parto, havendo proposição legislativa no sentido de sua ampliação para proteger as trabalhadoras que usufruem da licença-maternidade superior a quatro meses. Nos mesmos termos, colocam-se as proposições no sentido de estender a estabilidade aos trabalhadores cujas cônjuges ou companheiras estiverem grávidas.

A legislação sobre trabalho, como em qualquer outra área, é um instrumento da maior importância para a conquista e efetivação de direitos, sendo referência substantiva para a formulação de políticas públicas, mediante instâncias e planos/programas de governo. A maior responsabilidade pelo cumprimento das leis é do Poder Público, seja em termos da sua execução direta, seja em termos de fiscalização e de julgamento e punição em casos de seu descumprimento. Muitas das leis aqui mencionadas exigem dotação orçamentária para que sejam viabilizadas. Nesse sentido, é fundamental a atuação da Secretaria de Políticas para Mulheres da Presidência da República (SPM/PR) em suas funções de planejamento, execução e monitoramento das políticas públicas para mulheres, bem como de gestão para a alocação de recursos públicos para a realização dessas políticas. É fundamental, também, a ampla divulgação da legislação existente e dos canais que podem ser ativados em caso de sua violação.

Considerações finais

Inicialmente, queremos destacar dois aspectos fundamentais a serem considerados no âmbito da reflexão sobre Trabalho e Gênero, embora transcendam as relações de trabalho propriamente ditas.

O primeiro aponta para a importância de partirmos da noção de trabalho social abrangendo as atividades remuneradas no mercado de trabalho e as atividades não remuneradas, no âmbito doméstico. Enquanto os homens concentram-se no primeiro tipo de trabalho, as mulheres dedicam-se às duas formas, sendo sobrecarregadas em sua jornada diária de trabalho. Nesse sentido, é urgente promover mudanças na divisão sexual do trabalho na vida familiar e reconhecer a importância do trabalho doméstico não remunerado, que, dimensionado por estudos feministas, em 2004, representava cerca de 13% do Produto Interno Bruto – PIB do Brasil. A conciliação entre estas duas esferas merece ser mais analisada e considerada. Esta questão aos poucos adentra as negociações coletivas, sendo que o abono de faltas para acompanhamento de filhos e de cônjuge em questões de saúde aparece como uma das importantes garantias trabalhistas firmadas nas negociações coletivas.[10]

O segundo aspecto refere-se à noção da função social da maternidade e da paternidade. No Brasil, desde os anos setenta, o movimento social de mulheres vem construindo esta noção, chamando a atenção para o fato de que tais funções precisam ser exercidas com o apoio do Estado e da sociedade, ao invés de ficarem sob a responsabilidade individual e exclusiva de cada mãe e de cada pai. O Estado brasileiro ainda não conseguiu afirmar esta perspectiva, seja no âm-

10 Para a discussão sobre trabalho social e conciliação entre trabalho e demandas familiares ver: Sorj, Bila. "Legislação Trabalhista, Políticas Públicas e Igualdade de Gênero". In Perspectivas e Críticas Feministas sobre as Reformas Trabalhista e Sindical. Brasília: CFEMEA, FIG CIDA, 2006.

bito da legislação, seja no âmbito das políticas públicas. Para tanto, é essencial a universalização da educação infantil; a implantação do ensino fundamental em tempo integral; a implantação de redes de restaurantes e lavanderias públicas; o atendimento público de qualidade a pessoas doentes, idosas e pessoas com deficiência; o reconhecimento de que a condição de trabalhador@ precisa ser conciliada com a vida familiar, acolhendo solicitações de licenças, e de liberação do trabalho para acompanhamento escolar dos filhos e de saúde dos membros da família, entre outras demandas.

No âmbito das atividades remuneradas, ou seja, no mercado de trabalho propriamente dito, destacamos três problemáticas como extremamente graves e dignas de acompanhamento e intervenção:

- os conflitos de interesse entre trabalhador@s, empregad@s, empregador@s e governos tendem a concentrar-se na esfera econômica, envolvendo salários, lucros, rendimentos e recursos públicos. As forças do trabalho, do capital e do governo tendem a confrontar-se em negociações nem sempre desenvolvidas a contento. Considera-se importante a transposição da lógica do perde-ganha via equação "mais direitos e benefícios, menos lucros e mais sobrecarga para o Governo". É fundamental e possível se pensar em arranjos que possam promover amplos ganhos sociais em prol do desenvolvimento do país e da melhoria da qualidade de vida de sua população.
- o mercado e as relações de trabalho constituem um dos *locus* mais expressivos de reprodução das discriminações sociais referentes a sexo/gênero, orientação sexual, idade, raça/etnia, estado civil, migração, condição física, visando a algum tipo de ganho em detrimento das condições de trabalho desses grupos de trabalhador@s. É fundamental combater toda e qualquer discriminação no mercado de trabalho e, nesse sentido, a função fiscalizadora do Estado é essencial, contando para tanto com uma gama de leis de defesa e proteção de segmentos específicos de trabalhador@s. Igualmente importante é a função judiciária do Estado.
- o fundamentalismo religioso, embora se concentre no âmbito da discussão sobre os direitos sexuais e os direitos reprodutivos, comparece de alguma forma no plano do mercado e das relações de trabalho. Nesse sentido, um exemplo paradigmático é o que se refere à discussão sobre a regulamentação dos serviços de natureza sexual.

Por fim, destacamos a necessidade de que uma legislação global e articulada – Reformas Trabalhista, Sindical e Previdenciária - que amplie direitos, seja contemplada com desdobramentos normativos (legislação complementar, instruções e normas técnicas), e que seja referência efetiva para a formulação e implementação de políticas públicas, com dotações orçamentárias pertinentes e adequada fiscalização por parte do Estado para o seu cumprimento.

O avanço, em termos da expansão e do aprofundamento da institucionalização da perspectiva de gênero e cidadania das mulheres no âmbito do Estado brasileiro constitui um fator fundamental para as novas conquistas e para a afirmação e implantação da legislação e das políticas públicas existentes. Nesse sentido, é essencial o fortalecimento do tripé: instâncias em âmbito governamental – com destaque para a Secretaria de Políticas para Mulheres e o Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres; ampla mobilização e discussão – mediante a realização de Conferências Nacionais de Políticas Públicas para Mulheres (a primeira realizada em 2004 e a segunda em 2007); e a elaboração de Planos de Políticas Públicas e o seu monitoramento – o II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres abrange o período de 2008 a 2011, contendo 11 grandes áreas de atuação, diversos objetivos específicos, metas e quase 400 ações previstas. Estes elementos da institucionalização da perspectiva de gênero e cidadania das mulheres precisam ser replicados nas esferas estaduais e municipais com vistas à difusão dessa perspectiva e sua concretização em termos do cotidiano das mulheres brasileiras e das mulheres que aqui residem.

Emprego, responsabilidades familiares e obstáculos sócio-culturais à igualdade de gênero na economia[1]

Helena Hirata[1]

Gostaria de agradecer o convite da CEPAL através de Sonia Montaño, da Divisão de Assuntos de Gênero e à Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República do Brasil (SPM/PR), que co-organizou essa Conferência, por meio da Ministra Nilcéa Freire e de sua equipe. É um verdadeiro privilégio poder participar dos trabalhos dessa Conferência, que traz contribuições importantes tanto para a pesquisa quanto para a ação.

Nessa comunicação quero abordar as consequências da crise econômica mundial e do processo atual de globalização sobre o emprego e o trabalho das mulheres; as novas configurações da divisão sexual do trabalho, atentando sobretudo para a emergência de novos modelos de conciliação vida familiar-vida profissional; e, enfim, quero me referir aos obstáculos socioculturais para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e o papel das políticas públicas e dos movimentos sociais para caminhar em direção a essa igualdade.

Crise econômica, globalização e divisão sexual do trabalho

Se há muitas análises sobre a crise econômica mundial, há muito poucas sobre os impactos diferenciados segundo os sexos, isto é, distinguindo as consequências da crise para as mulheres e para os homens (ex. de algumas poucas exceções: Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, 2009 ; Fraser, 2009 ; Osawa, 2009, Lombardi, 2010). Uma análise global é dificultada pelo impacto extremamente desigual da crise segundo os países que constituem o sistema econômico mundial. Entretanto, pode-se dizer que a crise dos mercados financeiros, a crise bancária, a crise econômica propriamente dita e a crise social redundaram em movimentos de precarização e de desemprego que afetaram desigualmente a mão de obra masculina e feminina. As mulheres são majoritárias nas situações de desemprego, particularmente de desemprego oculto pelo desalento. E à precarização do trabalho das mulheres se soma a precarização familiar: ambas precisam ser analisadas conjuntamente. Soma-se a essas duas a vulnerabilidade sexual: o exemplo das mulheres sem teto de Tóquio ilustra bem essa conjunção. No 8 de março de 2009, as mulheres sem teto, disseram que estavam sob caixas de papelão no jardim de Ueno e foram chutadas pelos homens que passavam e que diziam: "ah, vocês são mulheres? E por que não se prostituem em vez de ficar sob caixotes no parque? É mais fácil e melhor". Violência ao mesmo tempo econômica e sexual sobre as mulheres que responderam a essa violência criando uma rede no Japão, a "rede de mulheres pobres", que inclui não apenas as mulheres sem teto, mas também as mulheres chefes de família.

Por outro lado, se o processo de globalização criou mais empregos para as mulheres (Feminist Economics, 2000) tanto nos países capitalistas desenvolvidos quanto nos países ditos "em desenvolvimento", criou empregos vulnerá-

1 O presente texto foi originalmente apresentado em 14 de julho de 2010, na cidade de Brasília, durante o 1º Painel apresentado na XI Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe, evento trienal realizado no âmbito da CEPAL.

2 Doutora em Sociologia Política pela Université de Paris VIII (1979) e pesquisadora do Centro Nacional da Pesquisa Científica (CNRS), França.

veis e precários que acentuaram a divisão sexual do trabalho e as desigualdade sociais, não apenas de gênero, mas também de classes e de raças (cf. Falquet e al, 2010). As consequências da privatização, da diminuição da proteção social, da redução de todos os serviços públicos, iniciadas com o ajuste estrutural dos anos oitenta, tendência atual tanto nos países do Norte quanto nos do Sul, são não apenas a diminuição do trabalho decente para mulheres e homens, mas também a exploração crescente do trabalho gratuito das mulheres na esfera doméstica e familiar.

As novas configurações da divisão sexual do trabalho. A bi-polarização do emprego feminino e a emergência de novos modelos de conciliação vida familiar-vida profissional

No plano da divisão sexual do trabalho profissional ao nível internacional há três aspectos relativamente recentes que participam das novas configurações da divisão sexual do trabalho

- A bipolarização do emprego feminino
- A mudança nos modelos de "conciliação" entre vida familiar e vida profissional
- A divisão sexual nos locais de trabalho

A bi-polarização é, em parte, resultado dos processos que ocorrem na esfera educacional. As mulheres são mais instruídas e mais diplomadas do que os homens praticamente em todos os níveis de escolaridade e em todos os países: ponto de convergência entre países de capitalismo avançado (Norte) e países semi-industrializados (Sul). Assiste-se ao desenvolvimento de um pólo composto por mulheres executivas e profissionais com diplomas de nível superior. Esse pólo, que se constituiu sobretudo a partir dos anos noventa, representa ainda uma porcentagem muito reduzida, mas em desenvolvimento. Um outro pólo é constituído por mulheres assalariadas em setores tradicionalmente femininos: empregadas domésticas e diaristas, setor da saúde (auxiliares e técnicas de enfermagem), educação (principalmente professoras de escola maternal e de primeiro grau), prestação de serviços (por exemplo, profissionais do "care"), comércio (vendedoras, caixas). A consequência política dessa bipolarização é o aumento das desigualdades sociais e do antagonismo no interior do grupo social das mulheres.

Modelos de conciliação vida profissional – vida familiar. Essa bi-polarização é um dos fatores da atual mudança nos modelos de conciliação vida familiar-vida profissional: mulheres executivas com postos de responsabilidade e com carreira só podem trabalhar se outras mulheres asseguram as tarefas domésticas e de cuidados. Disso deriva uma formidável força política potencial das empregadas domésticas, diaristas, babás e cuidadoras/es de idosos, deficientes físicos e mentais, doentes crônicos (as pessoas vulneráveis).

- O modelo tradicional: o homem é provedor e a mulher cuida da casa e dos filhos;
- O modelo de conciliação: a mulher trabalha fora, mas concilia trabalho profissional e trabalho doméstico. O homem não concilia, não há exigências nesse sentido por parte das instituições da sociedade ou das normas sociais;
- O modelo da parceria: homens e mulheres repartem as tarefas domésticas e de cuidado da família. Mas é preciso levar em conta que a ideia de parceria supõe igualdade e ausência de relações de dominação. Pode-se dizer que essas condições existem?
- O modelo da delegação: a mulher delega a outras mulheres o cuidado com a casa, a família, as crianças. Essa tendência, de recurso à empregada doméstica, tradicional nos países da América Latina, é mais recente na Europa ou nos Estados Unidos, onde se recorre cada vez mais à migração internacional de mulheres asiáticas (do Ceilão, das Filipinas) ou latino-americanas (equatorianas, colombianas, venezuelanas, etc.). Os fluxos migratórios intensos do Sul para o Norte instauram uma verdadeira "globalização da cadeia de cuidados" (Carrasco, 2001; Ehrenreich, Hochschild, 2003). Desde os fins da década de noventa, nos países do Norte, o número de mulheres migrantes superou o dos homens migrantes (Morokvasic, 2008).

A divisão sexual do trabalho nos locais de trabalho

Assiste-se a diversos fenômenos relacionados aos locais de trabalho:

- A reprodução da divisão sexual do trabalho nos cuidados: 90% ou mais dos trabalhadores do "care" são mulheres, tanto nos países do Norte quanto do Sul.
- Assiste-se a mudanças incipientes da divisão sexual do trabalho em alguns setores, como a construção civil ou os transportes coletivos (condutoras de ônibus), onde a porcentagem de mulheres é ainda pouco significativa, mas com alguma tendência ao crescimento em países tão contrastantes como a França ou o Brasil.
- A masculinização da profissão de enfermagem em hospitais como consequência das mudanças tecnológicas e do uso de equipamentos computadorizados para cirurgias, *scanners*, ressonância magnética, etc.
- A feminização de profissões médicas nas áreas como dermatologia, pediatria, etc. nas quais as mulheres são assalariadas em clínicas e hospitais e não profissionais liberais com consultório próprio, como no caso de um certo número de homens médicos. As mulheres investem em campos da medicina com horários que permitem "conciliar" vida familiar e vida profissional. Poucas estão no setor de urgências ou em cirurgia, profissão prestigiosa e com altos salários[3].
- Persistência das desigualdades: raras são ainda as chefias femininas na indústria e, quando existem, as mulheres enfrentam dificuldades com subordinados do sexo masculino. Em comparação com os homens, as mulheres também continuam pouco favorecidas pelas formações profissionais. Deve-se notar a importância das políticas públicas nesse campo da formação e no da feminização de profissões tradicionalmente masculinas[4].

Obstáculos sócio-culturais para uma efetiva igualdade de gênero

O exemplo do trabalho de cuidados é paradigmático dos obstáculos para uma real "mixidade", participação igualitária de homens e mulheres em tarefas que devem ser assumidas por toda a sociedade, e não apenas pelas mulheres, pois todos são vulneráveis em algum momento do ciclo de vida, contrariando o modelo centrado no homem branco, qualificado, no auge de sua capacidade, saudável, etc.

Os obstáculos para uma participação igualitária dos homens e das mulheres no trabalho doméstico e de cuidados são numerosos:

- Não reconhecimento do trabalho de cuidado como trabalho. Baixo prestígio social de um trabalho não reconhecido socialmente. Muitas cuidadoras, assimiladas às empregadas domésticas, ou com o estatuto dessas, não têm todos os direitos dos trabalhadores. Há uma necessidade de profissionalização dessa atividade e o exemplo de países que estão profissionalizando essas atividades com o intuito de criação de novos empregos, como a França, mostra como essa profissionalização é possivel.
- Não reconhecimento salarial, monetário. Os homens dizem que enquanto provedores não podem permanecer em um setor com salários tão baixos. Sustentar família, poder casar, depende desse reconhecimento monetário. As mulheres, chefes de família e também provedoras em proporções significativas em praticamente todo o mundo, também necessitam de salários melhores.
- A imagem da cuidadora como tendo vocação para o dom sem contrapartida, o amor, a solicitude, não corresponde à imagem do homem viril que não se dispõe a realizar o trabalho emocional.

Papel das políticas públicas na atual economia dos cuidados. Movimentos sociais, movimentos feministas, movimento sindical

Necessitamos pensar em uma "nova equação entre Estado, mercado e família", a exem-

3 Para a masculinização da enfermagem e a feminização da medicina, conferir, por exemplo Picot, 2000.

4 Conferir, por exemplo, as políticas da Ministra Yvette Roudy na França nos anos oitenta ou as da SPM/PR no Brasil atual.

plo do que menciona o o documento base da XI Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe, intitulado "Que Estado para que igualdade". Nossa hipótese é de que existe uma interdependência dos atores citados. Ilustramos novamente com o trabalho de cuidados a partir de uma comparação internacional Brasil-França-Japão, que faz parte de uma pesquisa em curso sobre "Teorias e práticas do 'care' numa perspectiva comparada".

No caso da França, assistimos à implantação de inúmeras políticas públicas, que são simultaneamente políticas de emprego, com subsídios como a APA (alocação personalizada de autonomia) para os idosos e a redução de impostos para quem emprega trabalhadores domésticos e de cuidados.

No caso do Japão, o governo paga 90% do serviço efetuado no cuidado de idosos, e o receptor do cuidado arca com 10%. O mercado participa em função da autorização que o governo concede às firmas privadas para o fornecimento dos serviços de "care".

No Brasil, as políticas públicas para os mais necessitados, criando através do Programa Saúde da Família novos ofícios como os ACS – agentes comunitários de saúde – ou os APS – agentes de proteção social – proporcionam cuidado às crianças e aos idosos, como parte da prevenção à saude do conjunto dos membros da família visitada. Na cidade de São Paulo, a Secretaria Municipal da Saúde criou o Programa de Acompanhamento de Idosos, com 150 cuidadores remunerados pelo governo municipal. Tais programas municipais existem em outros países, como por exemplo a Argentina ou a Suécia.

Ao nível dos três países, o Estado se apoia sobre os órgãos municipais para operacionalizar sua política; ao nível do mercado, as instituições de longa permanência para os idosos (ILPIs) de caráter privado, coexistem com agências criadas por empresários individuais e oferta de mão de obra de empregadas domésticas atuando como cuidadoras de idosos. Também nos três países, as ONGs têm uma atuação significativa no terreno dos cuidados, assim como os voluntários que, no Brasil, em instituições filantrópicas, asseguram uma parte das tarefas que essas instituições não têm condições de mercantilizar.

Conclusão

Desejamos que mudanças ocorram na divisão sexual do trabalho atual porque se trata de uma divisão desigual que discrimina as mulheres e que está longe de configurar a igualdade de gênero que queremos. Acreditamos que a divisão sexual do trabalho profissional não pode mudar sem mudanças na divisão sexual do trabalho doméstico, na divisão sexual do poder e do saber na sociedade. Os obstáculos para essa mudança são numerosos. Já nos referimos a alguns deles por meio da análise do trabalho de cuidados. Podemos dizer que os privilégios de que os homens desfrutam hoje na divisão atual do tabalho doméstico e profissional e que os homens enquanto grupo social querem manter, são um obstáculo poderoso. Muitas vezes atuando a favor do grupo social dos homens, os partidos, os sindicatos, as instituições como a mídia, a escola, a empresa, também representam óbices importantes.

O que fazer para mudar essa situação? Podemos nos referir ao exemplo de certas políticas públicas e de certas políticas sociais para maior igualdade de gênero como, por exemplo, a convenção da OIT sobre o trabalho doméstico, a qual deve ser plenamente incorporada em 2011. Deve-se sempre lutar – e esse é o papel dos movimentos sociais como os movimentos feministas e o movimento sindical – para que as práticas sociais correspondam plenamente à legislação. O número de empregadas domésticas que são demitidas apesar da lei que garante o direito ao emprego das mulheres grávidas é um exemplo desse fosso entre legislação em vigor e práticas dos atores.

Referências bibliográficas

Carrasco, Cristina (2001) La sostenibilidad de la vida humana: un asunto de mujeres ?, in *Mientras Tanto*, n° 82, otono-invierno.

Falquet, Jules, Hirata, Helena, Kergoat, Danièle, Labari, Brahim, Le Feuvre, Nicky, Sow, Fatou (dir) (2010) *Le sexe de la mondialisation. Genre, classe, race et nouvelle division du travail*. Paris:Presses de Sciences Po, 278p.

Beneria, Lourdes, Floro, Maria, Grown, Caren, MacDonald, Martha (ed.) (2000) Gender, A Special Issue on Globalization, *Feminist Economics*, volume 6, number 3, november, p. vii-xviii.

Ehrenreich, Barbara, Hochschild, Arlie R. (ed.) (2003) *Global Woman. Nannies, Maids and sex workers in the new economy*, Metropolitan Books, Henry Holt and Company, New York.

Lombardi, Maria Rosa (2010) A persistência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho, in Costa, Albertina e al (org), *Divisão sexual do trabalho, Estado e crise do capitalismo*, Recife, SOS Corpo, p. 33-56.

Morokvasic, Mirjana (2008) Travail et genre dans l'étude des migrations: un regard retrospectif, in Falquet et al (dir), *Femmes, genre, migrations et mondialisation: un état des problématiques*, CEDREF, Université Paris Diderot Paris 7, p. 33-56.

Observatório Brasil da Igualdade de Gênero (2009). *Impacto da crise sobre as mulheres*, Brasilia: IPEA, SPM, OIT, 2° edição.

Osawa, Mari, Muramatsu, Yasuko (2009). Women and the Economy – Globalized Economy and Financial Crises from a Gender Perspective, in *Japan NGO Report 2009 For Beijing + 15*, Tokyo: Japan Women's Watch, October, p.31-43.

Picot, Geneviève (2000). Le rapport entre médecin et personnel infirmier à l'hôpital public: continuités et changements. *Cahiers du Genre*, n° 26, p.121-130, 2000.

Igualdade de Oportunidade: a distância entre proposições e ações

Clara Araújo
Moema Guedes

Introdução[1]

Conforme inúmeros estudos demonstraram, o inventário do século XX tem como forte registro o protagonismo e as conquistas das mulheres em relação à alteração de seus lugares e posições sociais. Este é um lado da história. O outro é o da permanência e da reprodução de elevadas desigualdades sociais entre os sexos, apesar da generalização das conquistas em termos de direitos políticos, civis e sociais em favor das mulheres[2].

Nas últimas décadas intensificaram-se algumas premissas, valores e demandas, segundo as quais somos todos portadores de direitos iguais; mas as condições e trajetórias que constroem os sujeitos não são neutras e sim mediadas por diversas clivagens; dentre elas, a de *gênero* se apresenta como a mais universal e a mais persistente no que tange às reproduções de discriminações. Sabe-se que o mercado de trabalho é um dos espaços nos quais tanto as mudanças como as reproduções de desigualdades são visíveis. Por isto, ainda há muito que se avançar em termos de políticas efetivas que suprimam ou, ao menos, minimizem, a parte desfavorável do cenário**.**

Há muitas controvérsias sobre quais as estratégias mais adequadas e que operam para ampliar a autonomia das mulheres, redefinir as relações de gênero em moldes mais igualitários e enfraquecer, ou mesmo transformar, a tradicional divisão de papéis sexuais. Os impactos positivos das políticas de bem-estar social sobre a igualdade de gênero em muitos países da Europa já foram bastante evidenciados. Isto, sobretudo, em relação às políticas universais, mas também às políticas de ação afirmativa que entram como subproduto ou complemento às políticas sociais de caráter universal. No caso de países latino-americanos, e do Brasil em particular, algumas políticas de proteção social (já que não se pode falar de Estados de bem-estar) também foram avaliadas como tendo efeito positivo.

De outra parte, restam ainda as avaliações dos impactos e dos efeitos de experiências inovadoras, como os grandes programas de transferência de renda, e outras políticas focais de ações afirmativas. Em suma, a pergunta sobre qual o "remédio" ou os "remédios" mais eficazes ainda espera resposta.[3]

O presente artigo faz um balanço das principais tendências de abordagem de políticas por igualdade de oportunidade por parte de instituições públicas internacionais e, em dimensão menor, nacionais. Este trabalho não se propõe a responder às controvérsias, mas tenta identificar algumas das saídas e experiências que vêm sendo perseguidas na última década, em diferentes países e no Brasil. Trata, particularmente,

1 Essa análise deriva de um relatório mais amplo, intitulado "Políticas públicas, responsabilidade social e empresarial e ações afirmativas: a dimensão de gênero", de pesquisa que realizamos no âmbito do projeto "Perspectivas dos investimentos sociais no Brasil (PIS)", coordenado pelo CEDEPLAR/UFMG e financiado pelo BNDES. Agradecemos ao CEDEPLAR autorização para divulgar alguns dos dados e parte da pesquisa.

2 Ver, por exemplo, estudos da ONU como Relatórios da ONU/UNIFEM "A Situação da Mulher no Mundo" (2000) e "Gender Equality: Striving for Justice in na Unequal World, www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf01/; e Global employment trends for women brief. Genebra: OIT, 2007.

3 Parafraseando Fraser(1997) e sua análise sobre políticas de ação afirmativa e gênero.

de destacar os marcos institucionais produzidos por organismos multilaterais como BID e OIT, entre outros; e analisar, de forma breve, algumas das boas experiências ressaltadas por tais organismos no campo das práticas empresariais relativas à igualdade de gênero. Essa abordagem se justifica porque essas agências são hoje referências importantes, que pautam a agenda de legislações e de investimentos dessas políticas. Por último, tecemos algumas considerações sobre como essas agendas têm sido conduzidas no Brasil. O balanço preliminar sugere que, além da permanência de um viés maternalista, destaca-se também a distância entre os princípios ressaltados nos documentos de referência e a prática, ainda calcada nos papéis tradicionais e marginais no mercado de trabalho.

1.1 Políticas e ações de instituições internacionais

Políticas de igualdade de oportunidade e políticas amigáveis são termos hoje recorrentes quando consultamos fontes institucionais e oficiais. É nos documentos do Banco Mundial, por exemplo, que se pode encontrar de forma mais direta e enfática essa moldagem da igualdade de oportunidade de gênero com bons investimentos e retornos financeiros no mundo empresarial.[4] As políticas de igualdade de oportunidade e as "boas práticas" entrariam nesse leito. Para subsidiar sua estratégia de abordagem, o Banco destaca que o risco de não se alcançar o 3º objetivo das Metas do Milênio teria um impacto de redução entre 0,1 a 0,3% nas taxas de crescimento mundial.

A ONU, em sua Conferência de Financiamento, tratou de modo privilegiado a relação entre investimentos em serviços básicos e infra-estrutura social e econômica e a perspectiva de gênero, sobretudo a relação entre infra-estrutura pública e redução do trabalho doméstico das mulheres. Assim, a mobilização de recursos financeiros nacionais também deveria considerar: i) concessão de microcréditos às mulheres; ii) necessidade e importância da criação de empregos; iii) considerar planos de pensões uma vez que as mulheres são mais vulneráveis por terem menos empregos formais e de longo prazo.

Alguns aspectos destacados são interessantes porque, em geral, não são percebidos como perspectiva de gênero. Desse modo, não seriam apenas políticas de inserção, mas também políticas fiscais que poderiam aumentar a autonomia econômica ou reduzir a pobreza das mulheres. Os impostos sobre determinados serviços e alimentos, por exemplo, são parte deste olhar. A depender de suas tarifas, eles podem implicar maior carga para mulheres pobres porque são elas que irão consumir bens que beneficiam a saúde, a educação e a nutrição das famílias.

Além dos impostos, outros aspectos também são lembrados e mencionados como itens com influência na economia e na renda. Um deles é a necessidade de observar o comércio internacional como promotor do desenvolvimento e, com isto, avaliar como as mulheres são ou serão afetadas pelas atividades de comércio. Com efeito, a atenção das instituições multilaterais passaria, também, pelo reconhecimento de que o investimento nas mulheres é uma estratégia rentável, mais do que apenas uma questão de justiça. Assim, as subvenções e empréstimos para investimentos que promovam o empoderamento das mulheres poderiam vir de diferentes fontes dentro das políticas de desenvolvimento. Medidas propostas por alguns documentos e estudos vão nessa direção: i) diminuição dos encargos da dívida externa quando estes forem relativos a investimentos sociais; e ii) aumento da presença das mulheres nas estruturas e processos de governança, a fim de assegurar a coerência das políticas e do uso dos recursos em favor da igualdade.

Uma proposta bastante inovadora que surge na discussão é a do imposto sobre o trabalho reprodutivo. Com base nele se propõe um crédito fiscal para financiar iniciativas de igualdade entre gêneros. Isto implicaria reconhecer o trabalho invisível das mulheres na economia assistencial. Nessa perspectiva mais financeira, as experiências do Banco Asiático de Desenvolvimento e do Banco del Desarrollo da Costa Rica são citados como casos de políticas exemplares.

O primeiro tem uma política em andamento

4 Ver, entre outros, "The financial requirement of achiving gender equality and women´s empowerment", documento do Banco Mundial de abril de 2006; e "Igualdad de género, uma estratégia rentable – Plan de Acción Del Grupo Del Banco Mundial (ejercicio 2007-2010), de setembro de 2006.

desde 1998 que orientou, ampliou e estabeleceu metas para o número de empréstimos para projetos cujos objetivos são corrigir as disparidades entre os sexos e incorporar a perspectiva de gênero em suas operações. Em sua carteira de empréstimos, foi elaborado um plano de ação sobre gênero e integrado como parte do processo dos desenhos dos projetos, com possibilidades de mudanças e redirecionamentos de políticas de empréstimos. Para tanto, fez-se também uma reforma jurídica sobre aspectos relacionados com o gênero na concessão de empréstimos em desenvolvimento setorial.

O segundo promoveu, mais recentemente, a paridade em todos os órgãos de decisão do Banco e, junto com ela, uma política, que virou lei, destinada a estimular a *empresarialidade* dos grupos mais vulneráveis, com menção expressa sobre as mulheres. Mas é o BID, pelo seu próprio caráter, quem apresenta uma proposta institucional mais geral, articulando mecanismos financeiros e de gestão com uma perspectiva de gênero e, portanto, será objeto de maior detalhamento.

1.1.2 Os documentos e projetos destacados pelo BID

Desde 1987 o Banco Interamericano de Desenvolvimento/BID incorpora o princípio da igualdade de oportunidade e da equidade de gênero como parte dos seus objetivos gerais de fomento ao desenvolvimento econômico e social. Os compromissos do Banco envolvem ajudas diversas, através de iniciativas próprias ou dos países membros. Entre os objetivos, encontram-se: i) facilitar o acesso aos recursos produtivos; ii) reconhecer e fomentar o papel potencial da mulher em atividades produtivas; iii) reduzir as limitações sociais, jurídicas e econômicas que restringem as capacidades das mulheres nos programas de produção e em outros programas; iv) melhorar a eficácia das instituições responsáveis por fomentar a participação social e econômica.

As ações envolvem as áreas de *oportunidade de emprego* e apoio a programas especiais de emprego, incluindo programas que ofereçam horários flexíveis, capacitação e qualificação; ações destinadas a atividades que ampliem e melhorem a microempresa; *apoio a infra-estrutura*, notadamente o financiamento de creches ou outros projetos no mesmo sentido; apoio a programas que facilitem o acesso ao *crédito,* relacionados com facilidades e superação de barreiras jurídicas, procedimentos de aplicações burocráticas, custos de oportunidades e de transações altas. Os investimentos do BID incluem, também, pesquisas e análises com fins de diagnósticos e perspectivas.

Tomando por base a pergunta "*como a integração de práticas de equidade de gênero no setor privado podem beneficiar tanto os empregadores como as empresas?*", o BID procedeu a uma sistematização das tendências de emprego, obstáculos e potencialidades para a inserção das mulheres no mercado de trabalho.[5] Em seguida, apresentou o que definiu como melhores casos/exemplos em três blocos de países onde atua. Estes envolveram diferentes regiões do planeta, mas também diferentes tipos de Estados e estágios de desenvolvimento – dois blocos na Europa: um composto pelo Reino Unido, Irlanda e Dinamarca (3 casos) e outro por empresas mais disseminadas na União Européia e entre países de viés mais social-democrata (3 casos); um bloco mais liberal, composto de Estados Unidos e Austrália (5 casos, sendo um de multinacional e 2 de cada um dos países); e outro de países em desenvolvimento, notadamente, países da América Latina e Caribe (7 casos, sendo 3 do Chile, um do México, um da Colômbia e dois do Brasil). Foram elencados, no total, 17 estudos de caso e os exemplos selecionados na América Latina podem ser visualizados no quadro I em anexo. Embora tal balanço apresente certa defasagem em relação à conjuntura mundial atual, ele permite visualizar o curso das abordagens e efetividade das políticas seguidas durante esta década.

No que tange ao balanço das tendências identificadas pelo Banco entre os três blocos, destacam-se, em relação aos países europeus, i) o crescimento sustentado das taxas de emprego feminino; ii) a permanência de amplas brechas nas taxas por sexo; iii) a permanência das desvantagens para mulheres com filhos -

5 O balanço não abarcou o período mais recente de crise econômica mundial, sobretudo dos países ditos desenvolvidos.

taxas 13,6% menores do que as das mulheres sem filhos, ao passo que as taxas de empregos de homens com filhos são 10% mais elevadas que em relação aos homens sem filhos; iv) a permanência de significativos diferenciais de salários médios entre homens e mulheres; e v) diferenças significativas nas taxas de emprego feminino entre países com maior ou menor investimento social e definidos como mais religiosos ou não - enquanto a Suécia tem uma taxa de atividade feminina de 71,5%, na Itália esta taxa é de 42%. Ou seja, há variações importantes a depender dos tipos de políticas sociais dos Estados e do "estado da arte" de traços culturais; e concluiu-se pela permanência do que se define como o *telhado de vidro*. Isto apesar dos importantes passos para incorporar a equidade de gênero, como, por exemplo, o artigo 141 do Tratado da Comunidade Européia, que garante igual salário para trabalho igual, e o Programa EQUAL, estabelecido em 2000 pela União Europeia para estimular a igualdade de oportunidade.

De outra parte, as transformações na *natureza das competências* foram identificadas como um possível fator relevante para a melhoria desse *telhado de vidro* e interessa particularmente a este trabalho. Assim, no caso da União Europeia, estaria em foco a redução da importância de fatores tradicionais, tais como "o acesso aos recursos físicos e financeiros". E, em seu lugar, ampliar-se-ia a competição em torno do desenvolvimento de fatores como as competências de gestão, a rapidez com que se lança um produto, a reputação dos serviços, entre outros. Nesse cenário, considera-se que as mulheres poderiam ser boas candidatas, graças às suas altas taxas de escolaridade e certas habilidades frente às mudanças organizacionais. Por isto, o foco das políticas teria, também, que considerar tais aspectos.

Várias dimensões são destacadas em relação aos Estados Unidos e Austrália. Quanto aos EUA, no período analisado foi constatado: i) elevada participação na PEA (46,5%) e taxas de desemprego similares às dos homens; ii) ao contrário da Europa e provavelmente fruto da ausência de certas políticas sociais que gerariam a necessidade de aumentar a renda familiar, as taxas de participação de mulheres com filhos foram as que mais cresceram, inclusive com uma incorporação sustentada em cargos superiores – 46% dos postos executivos e gerenciais seriam ocupados por mulheres; iii) há bem mais mulheres que homens trabalhando em empregos de jornadas reduzidas; iv) existe uma forte legislação de igualdade de oportunidade no mercado sem contrapartidas sociais, mas as brechas salariais persistem. Um dos fatores seria a relação entre filhos, jornada de trabalho e a possibilidade de ocupar cargos – enquanto 49% das mulheres com ganhos elevados não têm filhos, entre os homens o percentual dos sem filhos é de apenas 19%; iv) aumentou a importância das mulheres empresárias. Em 2004, 47,7% das empresas de capital fechado tinham participação majoritária de mulheres.

Assim como em relação à Europa, também foram identificadas as tendências do crescimento do setor de informação, com constante demanda por mão-de-obra qualificada e com elevados níveis de escolaridade. Ao lado disto, a legislação que estabelece a igualdade de oportunidade já tem alguns anos de implantação e as empresas põem em prática programas de equidade como medida preventiva contra o aumento de litígios. Ao mesmo tempo, estudos constataram que empresas com uma representação maior de mulheres em seus altos cargos de chefia superavam, em rendimento financeiro, as empresas com uma menor participação. Este quadro, segundo o estudo do BID, pode favorecer as mulheres e indica potenciais de crescimento de uma participação mais igualitária[6].

Quanto à Austrália: i) o efeito da escolaridade mostra o crescimento das taxas de participação de mulheres – entre 1990 e 2003, 43% dos empregos criados foram ocupados por mulheres graduadas; ii) o trabalho *part-time* permanece como forte referência – enquanto 43% das mulheres trabalhavam em jornada reduzida apenas 13% dos homens o faziam; iii) a segregação ocorre mais na forma vertical do que horizontal (não são tanto os tipos de profissões, mas os cargos e setores), com as mulheres ocupando os setores de baixos salários em que há mais atividade *part-time*; iv) é no setor privado que

6 Por outro lado, como destacou Gornick (2007), é possível observar que esse percurso que assegura alguns ganhos é caracterizado por certas "opções" que as mulheres são obrigadas a fazer e isto se deve, em parte, à ausência de políticas e direitos sociais.

as disparidades são mais graves – enquanto 60% das mulheres ocupam postos de apoio, 30% dos homens o fazem. Apesar disso, a comparação, grosso modo, das disparidades salariais indica que, nos EUA e nos países europeus, elas são cerca de 20% e, na Austrália, em torno de 11%. Uma das razões possíveis para tal resultado seria a implantação da Lei de Ação Afirmativa desde a década de 80 (1986), que obriga empresas com mais de 100 empregados a implantar programas concretos de igualdade de oportunidades.

Já em relação ao terceiro grupo – que nos interessa de modo particular – os países da América Latina e Caribe, foram diagnosticados os seguintes pontos: i) há um crescimento sustentado nas taxas de participação das mulheres, que se encontram mais no mercado de trabalho, em comparação a décadas anteriores – em 2004 a PEA feminina correspondia a 45% do total da força de trabalho; ii) observa-se forte redução nas taxas de fecundidade; iii) expressivo aumento nas taxas de educação das mulheres; iv) a precariedade e informalidade ainda são fortes; v) o *gap* salarial é, em geral, elevado, sendo a exceção o setor público – apenas 3% entre 1990 e 2000; vi) para este mesmo período, constatou-se que o *gap* salarial se ampliava em média 12% à medida que o tamanho da empresa crescia; vii) entre trabalhadores da indústria e por conta própria, a diferença era de 24% e no setor informal chegava a 34%; viii) há, contudo, o que o Banco define como fenômeno da Região: níveis elevados de escolaridade não se traduziriam em maior igualdade, ao contrário. Entre trabalhadores com 13 anos ou mais de escolaridade, homens e mulheres, o *gap* salarial era 18% maior do que entre trabalhadores com apenas 5 anos de escolaridade. Um aspecto levantado pelo Banco, e identificado em outros estudos e no levantamento anterior em relação ao Brasil, é que *as práticas de equidade de gênero no setor privado na América Latina não são comuns*.

A comparação das experiências empresariais selecionadas pelo BID nas três regiões possibilita diferenciar o perfil dessas políticas. Com base em sua análise, destacamos as seguintes questões: i) há um viés "familista e maternalista" nas experiências da América Latina, quando comparadas com as dos outros países/regiões analisadas; ii) políticas voltadas para o investimento técnico-profissional e de equidade nos cargos decisórios são menos comuns entre as experiências da América Latina e mais comuns em experiências nos EUA e países da Europa; iii) há maior equilíbrio nos cargos de chefia nas experiências das outras regiões; iv) empresas multinacionais existentes no Brasil e com filiais em diferentes países e/ou regiões, como por exemplo, GE e Banco Santander, constam como casos de experiências positivas em outros países mas não no Brasil; v) enquanto em experiências da AL os traços de estímulo extra-empresa, aí incluindo o estímulo a setores não formais e ao "bem-estar" das famílias, em experiências nos EUA e nos países da Europa percebe-se um foco maior nas carreiras pessoais e no acesso aos cargos; vi) as duas experiências citadas para o Brasil combinam ações de capacitação com fortes traços de investimentos no bem-estar das famílias e não tanto nas carreiras individuais.

Neste cenário, além de aspectos já identificados pela literatura e vinculados ao estágio dos direitos, à cultura e ainda à qualificação, propomos como hipóteses possíveis de explicação, a serem melhor exploradas: a) há relativa fraqueza dos grupos sociais que desempenham papel fundamental na definição das práticas laborais – como os grupos de mulheres e sindicais nos países da Região; b) o fato de as práticas se restringirem mais às multinacionais seria decorrência das pressões sobre estas organizações em outras filiais e/ou suas sedes, e isto teria um efeito consequencial sobre outras sub-sedes dessas empresas.

Importa assinalar, contudo, que o balanço acima não captou os efeitos da crise econômica desencadeada a partir de finais de 2008. Tal fato, certamente, tem impactos diversos sobre as mulheres: no desemprego, na precarização do trabalho, nos cortes de gastos públicos em andamento e seus impactos diretos e indiretos sobre vários aspectos relacionados com cuidados, serviços e oportunidades laborais.

Além da análise das ações do BID a partir de seus documentos de intenções, outro modo de observar como se encontram as tendências de investimentos em emprego e renda na América Latina foi aplicado na pesquisa de referência. Consistiu em mapear o perfil das demandas de financiamentos apresentadas através de proje-

tos de órgãos e/ou países, bem como das iniciativas do próprio BID para a AL. Acreditamos que, com esse mecanismo, conseguimos visualizar *se e como* as mulheres estão sendo pensadas e incorporadas em projetos de inclusão social e quais os caminhos que lhes estão sendo abertos para a inserção no mundo do trabalho pago e do emprego. O nosso levantamento foi feito através da página do setor de Gênero do Banco na Internet. Procuramos quantificar e mapear os países que apresentaram projetos e os conteúdos dos mesmos.

O quadro II em anexo apresenta um levantamento geral dos projetos financiados pelo Banco para a América Latina no período mais recente. Contempla dois tipos: aqueles originados no próprio BID, com fins de gestão institucional, e os demandados pelos países. O balanço preliminar desse levantamento indica algumas características e tendências que servem para pensar e nos perguntar sobre: o leito no qual os objetivos de autonomia econômica das mulheres estão se desenvolvendo; se esse leito é o curso central por onde os postos de trabalhos e novas áreas estão seguindo; e ainda questionar se essa tendência encontrada é irreversível ou se pode ser alterada.

Destacamos o seguinte em relação aos projetos e ações apoiados financeiramente pelo Banco e por nós investigados: i) as ações que se originam do Banco e são voltadas, fundamentalmente, para assistência técnica nos países da Região, sendo que tal assistência parece se coadunar com o perfil dos projetos demandados pelos países; ii) foram mapeados 19 projetos financiados pelo Banco desde a criação do seu Departamento de Gênero em 2006. Destes projetos, 6 são de iniciativa interna, ou seja, de Assistência Técnica à Região ou a países específicos, e 13 são projetos demandados por países; iii) os projetos se dirigem, predominantemente, para treinamentos e capacitação de grupos vulneráveis – no caso, mulheres, voltados para a inserção produtiva e a geração de renda. O foco central é no trabalho autônomo, no empreendedorismo e no uso dos próprios recursos locais – artesanatos ou outros produtos, e menos na condição de empregado formal e/ou industrial ou de serviços; em número bem menor encontram-se projetos para a autonomia política e inserção produtiva formal e em áreas de ponta da cadeia produtiva; iv) entre os projetos mapeados, cabe destacar a experiência do Peru que, junto com a Bolívia, eram os dois países que registravam 2 empréstimos respectivamente, enquanto os outros registravam 1 empréstimo.

Assim como foi mencionado em item anterior, também neste caso observou-se que um dos projetos do país estava voltado para a inclusão digital das mulheres e sua qualificação, não só para usar os equipamentos como também para trabalhar e conhecer os mesmos; v) o Peru é o país com mais empréstimos no setor, e é interessante notar que o levantamento das políticas públicas do Governo já apontava para certo "desvio" em relação ao padrão da Região. Ou seja, há mais projetos de inserção das mulheres em áreas consideradas masculinas; ainda que tais áreas sejam, muitas vezes, menos qualificadas e precárias, como por exemplo, o projeto de melhoria de estradas vicinais, nos quais as mulheres eram público-alvo para trabalhar; vi) há uma aparente inércia de iniciativas oriundas do Brasil. Dado o tamanho, a diversidade e a população do país, seria esperado que projetos de diversos tipos já estivessem em andamento e revelassem a diversidade dos recursos e mão-de-obra do próprio país. Não foi, contudo, o que se encontrou. Apenas um projeto estava registrado.[7] Neste caso, o foco era autonomia das mulheres de pescadores em uma região do Sul, criando mecanismos de venda e mediação dos produtos pescados.

Quando comparamos o quadro I e o quadro II, tendem a ficar evidentes os seguintes aspectos: a ausência de políticas voltadas para intervir no mundo empresarial; de iniciativas de órgãos ou ministérios que procurem estimular ou capacitar para o emprego formal; bem como a ênfase e o traço bem marcante do trabalho autônomo, do incentivo ao micro empreendimento e ao uso dos recursos próprios das mulheres. Trata-se de cenário preocupante: de um lado há intensidade de investimentos financeiros e discursivos no empreendedorismo, difundido como exemplo de protagonismo e autonomia das mu-

7 Lembrando que o levantamento foi feito em novembro de 2009 e cobriu o período de 2006 a 2009 e que incluiu os projetos já avaliados, de certa forma, na medida em que eram projetos já divulgados na home page da instituição.

lheres; mas, ao mesmo tempo, há carência de estímulos mais concretos, relacionados com o emprego formal, sobretudo em canais mais valorizados e/ou em expansão. É de se perguntar, mais uma vez, se na condição de pertencentes a grupos vulneráveis, essas mulheres sairão da vulnerabilidade via tais estratégias; ou, ao contrário, se seguirão incluídas "lateralmente" nos processos de trabalho.

Por outro lado, não se pode deixar de registrar, e merece destaque, o fato de muitos dos projetos mencionarem e/ou incorporarem os aspectos da relação entre infra-estrutura urbana de serviços e equidade de gênero. E, de igual modo, a idéia de *cuidados* e de suporte para os mesmos como parte das ações, objetivos e estratégias para viabilizar a autonomia econômica das mulheres. Ou seja, como já se verificou, esta parece ser uma tendência que marca a agenda de intenções da década atual e que pode ser um diferencial nas políticas, se conduzidas no sentido destacado.

1.1.3 A ação da OIT por trabalho decente e o lugar das mulheres nesta demanda

Um olhar sobre a agenda de gênero do BID nos permite observar a forma como a articulação entre gênero e economia está sendo pensada por este que é um dos principais agentes de fomento internacional. Mas a observação sobre a política assumida pela OIT, e seus desdobramentos concretos, nos permite uma análise mais ampla, relacionada com o emprego como forma econômica, mas também como relação social que envolve diversos interlocutores e cria laços, vínculos e conflitos. Os compromissos institucionais da OIT vêm de algumas décadas e têm sido fundamentais para pressionar os países a avançar nos direitos trabalhistas.[8] Além do marco legal, há as iniciativas desenvolvidas pela própria Organização, em geral em parceria com os países. Esse aspecto interessa para os propósitos da presente análise.

Experiências recentes de boas práticas para promover a igualdade de oportunidade foram sistematizadas pela OIT, que há pouco elegeu 11 projetos financiados pela Instituição para um estudo de caso. Os dados detalhados desse estudo se encontram no anexo III. Cotejar esses levantamentos é interessante porque possibilita completar a análise sobre um mesmo ponto a partir de diferentes perspectivas. Como veremos, enquanto as experiências brasileiras remetem a iniciativas em andamento e captam tão somente a descrição básica fornecida pelas empresas, o levantamento do BID se aproxima mais de uma seleção dos melhores exemplos de políticas de grandes empresas e a análise da OIT permite ampliar esse olhar para a seleção de projetos que se tornaram experiências efetivas. Ademais, merecem também ser problematizadas porque confrontam diretamente duas tensões/dualidades: entre trabalho informal e trabalho formal e entre qualificação em setores de ponta da cadeia produtiva e/ou reprodução de qualificações e saberes tradicionais.

Nas experiências de "boas práticas" da OIT, não apenas o tipo de atividade em si está sendo descrita ou informada, mas também a forma, a metodologia ou o caminho através do qual o gênero foi olhado e incorporado nos projetos. Nesse sentido, pode vir a se constituir em um guia para a elaboração e análise de projetos, uma vez que aqueles contemplados no estudo são diversos em tipo de atividade, áreas ou regiões, públicos-alvo, entre outros. Uma segunda diferença é que neste levantamento os projetos foram selecionados a partir do escopo derivado/apoiado pela própria OIT, ou seja, com base na sua política de apoio técnico e financeiro. Por fim, importa destacar o lugar de onde parte a OIT: o de uma instituição do sistema ONU voltada, sobretudo, para a preservação do trabalho com dignidade e a ampliação dos direitos individuais e sociais a ele relacionados. A consigna do "emprego decente" passa a fazer parte de todas as recomendações e demandas postas pela Organização.[9]

A observação do conjunto dos projetos discutidos mostra que: i) em 6 deles há aspectos que os vinculam direta ou indiretamente aos temas da autonomia econômica e de geração de renda, em países de distintas regiões geográfi-

8 Ver a análise mais detalhada em Araújo e Guedes, 2010.

9 O trabalho decente se refere ao "trabalho produtivo que permite a homens e mulheres não apenas atender ao seu sustento e ao de suas famílias, também fazê-lo em condições de liberdade, igualdade e seguridade e respeito por sua dignidade, com possibilidade de desenvolvimento pessoal" (Silveira, 2008:217).

cas, mas que têm em comum situações de pobreza, extrema ou significativa; ii) assim como no caso do BID, também nesses casos a ênfase está na atividade geradora de renda com base no empreendedorismo, no fomento ao microcrédito ou na condição de trabalhadores autônomos e para minorar a precariedade dos trabalhos; iii) são incipientes os registros de investimentos para a incorporação das mulheres nos empregos formais e menos precários, ou ainda para políticas empresariais.

Quanto a isto cabe destacar, particularmente, dois dos 11 estudos de caso sistematizados pela Instituição e que podem ser mais bem observados no anexo: o estudo de caso nº 6, que tem por objetivo melhorar os mecanismos nacionais para incrementar o emprego das mulheres; e o de nº 10, que visava a "melhorar o perfil do emprego dos jovens em situação desfavorecida e de outros grupos marginalizados do Cáucaso e da Ásia Central, mediante o desenvolvimento de qualificações e educação empresarial". Por outro lado, a maior parte dos projetos de países como Índia, Ruanda, Kenya, Tanzânia, Guatemala, Honduras, entre outros, tinha dois focos: estavam explicitamente dirigidos a "melhorar as condições de trabalho e vida dos trabalhadores da economia informal"; ou até ressaltavam o emprego decente, como no caso da Índia, focando, porém, na capacitação e aprimoramento das mulheres pobres que participam de atividades *geradoras de renda*. Ou seja, eram voltados para o trabalho autônomo e/ou informal das mesmas, com a evocação do *empoderamento* e do *protagonismo* das mulheres no mercado.

O ponto que cabe destacar aqui é a necessidade de uma reflexão sobre a coerência (ou não) entre as análises que vêm sendo sistematicamente feitas pela própria OIT.[10] Por um lado, é identificada a ênfase no combate ao que se define como "trabalho precário" entre as mulheres autônomas, informais ou de baixa qualificação, e, ao mesmo tempo, nas vantagens relativas do emprego formal para a renda e a estabilidade. Por outro lado, as ações parecem ainda destacar o crédito, o "empreendimento autônomo" e pouco as ações de formalização, ações dirigidas às empresas visando a absorção e/ou qualificação em setores de ponta da cadeia produtiva. Ainda que importantes, os tipos de iniciativas mencionados tendem a ser limitadas quanto à capacidade de romper com a precarização e incluir as mulheres nos principais veios da cadeia produtiva.

Há outras experiências da OIT, não inclusas na referência anterior, que merecem destaque por se enquadrarem em um formato potencialmente mais inclusivo, mas sofrerem condicionamentos derivados das políticas macroeconômicas. Suas análises podem contribuir para pensar as políticas públicas de estímulos à igualdade e ao investimento em trabalho decente.

Por uma questão de espaço e sem desconsiderar outros casos, destacamos aqui a experiência do CINTERFOR-OIT (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional), analisada em texto de Silveira (2008). Trata-se de um Centro da Organização voltado para o estudo, a elaboração de projetos e a intervenção na capacitação. Essa experiência é importante porque, de certo modo, parece ser emblemática das adequações e flexões feitas a partir da década de 80 para acompanhar efeitos e impactos da reestruturação econômica; e evidencia as tensões e limites dos investimentos em inserção produtiva de mulheres, sempre problematizados ou discutidos de modo mais crítico. Possibilita, portanto, reflexões posteriores sobre investimentos públicos em formação e qualificação profissional no nosso próprio país.

O CINTERFOR teve, por muito tempo, como principais traços e atividades: i) a preocupação com articulação entre demanda e oferta; ii) uma concepção da formação como ato educativo, laboral e tecnológico, envolvendo a valorização estratégica dos processos de inovação, desenvolvimento e transferência de tecnologia na identificação de novos nichos e transferências de emprego; e iii) uma tradição de formação vinculada ao desenvolvimento da Região. Segundo Silveira (2008), as sequelas do ajuste econômico neoliberal e do crescimento do setor informal teriam implicado um redirecionamento de sua atenção para os setores mais desfavorecidos.

O Centro fez uma adequação às novas políticas de emprego e investimento, derivadas dos programas de ajuste estrutural e cuja característica era menos a universalização e mais

10 O foco é a OIT pelo seu papel político, mas a análise pode ser aplicada à outras organizações.

o aspecto focal. Como notou a autora, os grandes programas de formação, sobretudo nos países objeto dos ajustes, passaram a ter como características: i) investimentos e focalização em grupos e setores específicos – jovens que buscam trabalho, trabalhadores desempregados, mulheres chefes de família; ii) promoção da micro-empresa e de atividades por conta-própria como o canal de geração de renda; e, iii) necessidade de inovação tecnológica.

Se bem que o terceiro item faça parte de qualquer processo industrial, os dois anteriores e as estratégias gerais usadas a partir desse período, que se tornaram centrais, em geral, tendem a comprometer a existência de políticas globais de emprego e de largo alento, conforme podemos ver nas décadas mais recentes. Um dos problemas propostos por Silveira diz respeito ao direcionamento da capacitação – para uma multiplicidade de habilidades de baixa qualificação – o que definimos como as "margens" do mercado – assim como para a sua eficácia em termos de inclusão e equidade de gênero.

Tal problema pode também ser identificado nas experiências exemplares selecionadas pela OIT e apresentadas neste texto (e foram encontradas, também, nas ações ministeriais do próprio Governo Brasileiro levantadas para a pesquisa mencionada).[11] Silveira nos sugere que: i) essa multiplicação de oferta de programas, por si, não tem implicado em maior nível de equidade; ii) ao mesmo tempo tem propiciado certa des-coordenação e não-aproveitamento mais eficaz dos recursos financeiros destinados à formação; iii) os programas focalizados para populações específicas , que incluem a inserção laboral como único indicador ou como indicador central de êxito e de condição de ganho, têm resultados pouco efetivos para que as pessoas possam enfrentar a mobilidade constante dos postos e condições de trabalho.

As experiências apresentadas pela OIT e a sistematização de sua própria trajetória e perspectivas na formação profissional nos colocam algumas reflexões importantes que podem ser traduzidas em indagações em aberto: i) quais são as tendências e características do emprego e dos postos de trabalho criados?; ii) quais os nichos mais valorizados e disputados?; iii) o que significa o emprego informal e o emprego autônomo, diante da diversidade dos postos e também das perspectivas de precariedade e não precariedade, estabilidade, carreiras e autonomia econômica?; iv) onde as mulheres estão ingressando, nas alternativas inovadoras ou como "alternativas" ao fluxo principal?; e, v) diante das mudanças na estrutura do emprego, como elas estão se posicionando ou estão sendo posicionadas por políticas públicas e investimentos sociais? Em suma, se temos que pensar em investimentos sociais em inserção e qualificação, estes pontos necessitam ser considerados.

Em torno dessas indagações, algumas conclusões apontadas no estudo "*Financing for gender equality and empowerment of women*" podem ser muito úteis como ponto de reflexão sobre a atual ênfase nas políticas de micro-finanças.[12] Após constatar que esta tem sido uma estratégia bastante usada, sobretudo para alívio e criação mais imediata de renda, o Relatório alerta que "[...] após três décadas de experiências com micro-finanças, têm surgido um número razoável de questões críticas relativas ao potencial de *empoderamento* das mulheres e à possibilidade de sustentação de uma redução da pobreza. Vários desafios têm sido apontados, como o acesso ao crédito [...] ainda difícil para mulheres pobres;[...] põem o débito e a carga da pobreza quase exclusivamente sobre as mulheres , [...]"(p. 12: item 47) e, por fim, destaca que as "[...] micro-finanças não são uma panacéia para realizar todas as necessidades e capacidades das mulheres e de seus direitos. Medidas macro-econômicas mais amplas, direcionadas a criar condições mais gerais de combate à pobreza necessitam ser criadas tendo em conta a crítica ao acesso, demanda e avaliação do sistema de micro-finanças" (p.13).[13]

Pode-se sugerir que esta análise também está adequada ao Brasil. Dados iniciais de pesquisa já mencionada e que deu base a este artigo, no âmbito das políticas de emprego e renda, apontam neste sentido.[14] No âmbito das políticas analisadas, foi perceptível uma concentração de iniciativas destinadas às mulheres, sobretudo as mulheres pobres ou ainda fora do mercado, nas áreas do emprego autônomo, empreendedorismo e micro-créditos.

11 Araújo e Guedes (2010)

12 Report of the Expert Group Meeting- Organized by The Division for the Advancement of Women, Oslo, Setembro de 2007

13 Tradução livre.

14 Araújo e Guedes (2010).

Vários foram os exemplos que mostraram como as mulheres estão de fato investindo e buscando sua autonomia; como há um olhar voltado para incorporá-las como protagonistas; e como há, particularmente, alguns exemplos de políticas de crédito que merecem ser ampliadas. Cabe registrar, também, que alguns exemplos animadores vêm de iniciativas da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR) junto ao Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), sobretudo no setor de construção civil e de investimento em qualificação e formalização do emprego feminino.

Contudo, no geral, entre os ministérios e órgãos de fomento ao emprego, foi constatada escassez de iniciativas efetivas destinadas a: aumentar o acesso ao emprego formal; aumentar a formalização daquelas que já se encontram em empregos, porém, em condições de informalidade; ou ainda os investimentos em treinamentos que lhes permitam competir nas áreas emergentes como geradoras de oportunidades de bons empregos, seja por salários ou ausência de precariedade.

Com efeito, em um mundo marcado por uma crise estrutural de emprego, com postos de trabalho mais qualificados ou menos precários bastante disputados; com as empresas redefinindo constantemente seus métodos organizacionais e produtivos para se adequar ao cenário, parece ser mais fácil dizer às mulheres que "seu protagonismo" elas próprias têm que construir, mas para tanto lhes resta, sobretudo, o "veio lateral" do mercado.

Vários dados comparados envolvendo outros países mostram que o emprego autônomo é mais vulnerável que o emprego formal. Em relação ao Brasil, estudo recente da FGV (2009), que comparou 500 mil (quinhentos mil) microempreendimentos, apresenta um resultado positivo sobre o crescimento desse setor no país, indicando que o faturamento cresceu 13,5% em 2008 contra um crescimento de 7,5% nas 500 maiores empresas do país e com uma taxa de inadimplência muito baixa (1.13%). Destaca ainda que as mulheres obtiveram um crescimento do lucro 4% maior do que os clientes homens. Ao mesmo tempo, mostra que a maior taxa de empreendedorismo no país ocorre no Piauí, fazendo supor, portanto, que o empreendedorismo, mais do que uma vocação, pode ser ausência de alternativas ou de emprego formal. E o mais importante para a análise em curso, reconhece que o risco em atividades de empreendimento é 25 a 30% maior que o enfrentado em atividades de emprego com carteira assinada.[15]

Constata-se que as políticas nas quais as mulheres estão sendo olhadas ou inseridas como público-alvo tendem a concentrar seu foco no setor do empreendedorismo e micro-crédito para atividades de comércio. De outra parte, quando observamos as estatísticas do IBGE sobre rendimentos médios de empregadores – micro-empresários, pequenos, médios e grandes – há um enorme *gap* na concentração e também na renda média desse empresariado segundo o sexo. Ao mesmo tempo, são perceptíveis a escassez e a timidez de iniciativas em ações e investimentos voltados para a ampliação da formalização e do ingresso no emprego formal, bem como nas novas áreas que abrem postos bem pagos. Cabe, portanto, mais uma pergunta: quem ou quais os atores que estão ou serão mais expostos a risco diante dos dados apresentados?

Sem dúvida, não cabe ao Estado intervir ou impor formas de empregabilidade ao setor privado. Mas assim como vem sendo feito para outros setores e como o próprio Plano de Igualdade de Oportunidade apresentado pela SPM/PR salientou, é possível e necessária a ação pública do Estado como avalista e condicionador de certos estímulos e requisitos para o setor privado, o qual tem tido uma ação bastante limitada, inclusive quando a comparamos a outros países.

O trabalho autônomo, a micro e pequena empresa são, sem dúvida, espaços importantes da economia. Mas são também bastante vulneráveis às oscilações do mercado. Ademais, sua potencialidade econômica está também associada às demandas e atividades que crescem e são necessárias. Nesse sentido, cabe avaliar se investimentos nos saberes já existentes, em geral associados aos papéis tradicionais, têm a mesma potencialidade de investimentos em saberes emergentes. De forma mais concreta, outra pergunta: qualificação voltada para corte e costura ou culinária, embora menos dispendiosa, tem a mesma chance de se transformar em negócio

15 Ver FGV (2009)

bem-sucedido que uma formação em consertos na área de informática, ou de eletrodomésticos? Sem desconsiderar os contextos, em termos gerais arriscamos sugerir que não.

Diante desses achados, as indagações acima nos parecem pertinentes, especialmente em situações de crise. Isto porque a situação se agrava e se pode observar, de maneira quase imediata, o impacto no aumento do desemprego que, sistematicamente, já tende a ser maior para as mulheres.[16] O desemprego, por sua vez, não ocorre porque há uma discriminação direta às mulheres. Ocorre porque os primeiros postos de trabalho a serem atingidos são aqueles de mais fácil substituição, menos qualificados e, portanto, mais fáceis de serem repostos sem prejuízo de aspectos técnicos.

Considerações Finais

Quanto às tendências mais gerais identificadas nas fontes analisadas, a primeira, e talvez a mais importante delas, diz respeito a certo deslocamento nos argumentos em prol das políticas de igualdade de oportunidade: de uma ênfase fundamentalmente nos "direitos" das mulheres e na "injustiça da discriminação", para a incorporação de uma dimensão financeira e pragmática de aumento das potencialidades de ganhos para as próprias empresas. É provável que tal reorientação se deva, também, à avaliação de algumas décadas que apontam para dificuldades de incorporação, pelas empresas, de políticas de igualdade de oportunidade estimuladas, apenas, por princípios éticos ou de justiça. Em outras palavras, em um contexto de crise e em um mundo cada vez mais pragmático e orientado pelo mercado, o discurso que estimula a justiça é também pragmático. Ou seja, tenta ressaltar que construir políticas de igualdade de oportunidade e de ações afirmativas ou com perspectivas de gênero é, também, um "bom negócio" para as empresas, pois implicariam em estímulos para funcionários, incrementos em produtividade e melhoria da imagem pública e social das mesmas.[17]

O segundo comentário, vinculado de algum modo ao primeiro, diz respeito ao uso dos casos exemplares, assim como da prevalência da idéia de "boas práticas" como estímulos para a adoção dessas políticas. Neste caso, podemos pensar em uma espécie de efeito dominó gerado por diferentes fatores: i) o pragmatismo mencionado acima; ii) o poder de pressão dos organismos internacionais de intervenção e ajuda, dado pela ampliação da legitimidade de um sistema internacional de direitos, com poderes e impactos, sobretudo, nas nações emergentes – financeira ou politicamente – e que necessitam se legitimar na comunidade internacional; iii) a ampla difusão de certos direitos e conceitos que associam aceitação de produtos com a aplicação/execução ou preservação de certas práticas. Neste caso, termos como *responsabilidade social*, por exemplo, deixaram de ser vistos como exclusivos das obrigações do Estado e passaram a integrar o discurso empresarial desse *ethos* capitalista contemporâneo. Assim, ao invés da oposição e conflitos, poder-se-ia pensar numa triangulação – *Estado, Empresa e Empregados* – como vetor das políticas de emprego, ao menos no discurso institucional.

Esse movimento, porém, é acompanhado por uma contrapartida, que parece recair mais sobre as mulheres. Ou seja, a ênfase que surge nos discursos em torno da responsabilidade social e, ao mesmo tempo, nas mulheres como empreendedoras, sujeitos e protagonistas dessa responsabilidade. Esta não nos parece tanto focada no ingresso e na abertura das empresas para estas protagonistas, mas sim em iniciativas *das* mulheres ou *para* mulheres, em torno de trabalhos autônomos, negócios próprios ou cooperativismo. Assim, a responsabilidade social tem sido orientada de modo significativo para a responsabilidade das próprias mulheres com pequenos negócios, mesmo quando elas se originam de empresas.[18] É sob esses aspectos que a análise das políticas das instituições, bem como os casos exemplares anexos, podem também ser vistos.

16 Ver SPM/PR (2009).

17 Entre outros, Informe do BID "Oportunidades do setor privado para incrementar a equidade de gênero" (2009).

18 O caso da empresa brasileira Multibrás, por exemplo, mostra a junção entre essa categoria e os atores aos quais ela remete.

ANEXOS

Quadro I – Boas Práticas - Estudos de caso da América Latina – BID, 2009.

Nome empresa	Santander
Número de empregados	7899
Continente/ país	Chile
Tipo (pública/ privada)	Privada
Setor atividade da empresa	Mercado Financeiro – Banco
Ambito nacional/ local/ internacional	Local – Santiago
Objetivo programa	Responsabilidade social com base em princípios de acesso em função do mérito, o desenvolvimento profissional e a conciliação da vida profissional com a familiar
Estratégias	
Impactos	* Aumento da produtividade dos empregados, uma melhor atmosfera de trabalho e várias promoções em 2003 e 2004 * 44% de mulheres, das quais 17% ocupam postos na alta direção e 1 mulher em seu diretório.

Nome empresa	Asociación Chilena de Seguridad
Número de empregados	3616
Continente/ país	Chile
Tipo (pública/ privada)	-
Setor atividade da empresa	Seguro social de acidentes de trabalho
Ambito nacional/ local/ internacional	Nacional
Objetivo programa	Promover o progresso profissional das mulheres e alcançar a conciliação entre a vida familiar e profissional dos empregados
Estratégias	*Processos transparentes de promoção e recrutamento *Um plano social anual para melhorar a qualidade da vida profissional *Capacitação anual *Práticas para conciliar o trabalho com a familia: horários flexíveis, permissões administrativas, atividades esportivas, recreativas e culturais, serviços de cuidado dos filhos, benefícios médicos e odontológicos *Atividades de desenvolvimento pessoal
Impactos	O compromisso dos empregados com a empresa aumentou, houve uma clara redução dos custos de recrutamento e as taxas de rotação de pessoal e um incremento de 13,9% na média de produtividade anual em comparação com os resultados operativos dos cinco anos anteriores. Atualmente as mulheres representam 49% dos 3.616 empregados de ACHS

Nome empresa	Asociación Colombiana de Exportadores de Flores
Número de empregados	94.000
Continente/ país	Colômbia
Tipo (pública/ privada)	Sem fins lucrativos
Setor atividade da empresa	Comércio
Ambito nacional/ local/ internacional	Nacional
Objetivo programa	Promover o desenvolvimento tanto profissional como pessoal
Estratégias	*Cursos de floricultura *Programas de alfabetização *Programa institucional de habitação *Apoio para iniciativas de bem-estar social, festivais folclóricos e outras atividades de desenvolvimento social *Programas de recreação *Compra de material escolar a preços baixos *Programas de atenção preventiva para os filhos de empregados *Programas de medicina preventiva para promover a saúde no trabalho
Impactos	Não há informações sobre os impactos. Até o momento, as mulheres representam 64% da força de trabalho

Nome empresa	FERSOL Indústria e Comércio S.A
Número de empregados	-
Continente/ país	Brasil
Tipo (pública/ privada)	Privada
Setor atividade da empresa	Indústria e comércio
Ambito nacional/ local/ internacional	Nacional
Objetivo programa	Melhorar sua imagem pública mediante o certificado de qualidade ISSO 8000 e aumentar a satisfação do pessoal, o que por sua vez melhora a produtividade dos empregados e produz uma maior competitividade e melhor qualidade de produção
Estratégias	*Capacitação na educação básica * Desenvolvimento pessoal: a) cuidado dos filhos, atividades recreativas e culturais para os empregados e suas famílias; b) aulas de ginástica semanais; c) caminhadas em contato com a natureza para os empregados e suas familias; d) coleta semanal de material reciclável nas habitações dos empregados *Beneficios para a saúde física dos empregados * Atividades para melhorar o ambiente de trabalho
Impactos	Não há informações sobre os impactos

Nome empresa	Eli Lilly de México
Número de empregados	1118, dos quais 47% são mulheres
Continente/ país	México
Tipo (pública/ privada)	Privada
Setor atividade da empresa	indústria farmacêutica
Ambito nacional/ local/ internacional	Nacional
Objetivo programa	Fornecer aos empregados uma atmosfera de trabalho baseada no respeito e na diversidade, uma política baseada na diversidade somente aumentaria a probabilidade de êxito comercial da empresa; obter o certificado de Equidade de Gênero que outorga INMUJERES; informar ao pessoal sobre os programas de equidade de gênero; expandir o MEG
Estratégias	*Abertura de postos tradicionalmente reservados a homens para as mulheres *Informação sobre como prevenir e denunciar o abuso sexual em toda a indústria de cuidados de saúde * Informação sobre como alcançar os padrões de excelência requeridos pelo MEG 2003
Impactos	*A documentação sobre as normas e atividades para garantir a equidadede gênero * A identificação das necessidades da empresa e desenvolvimento de ações corretivas para alcançar a equidade *O certificado de Eli Lilly do México como uma das 20 empresas mexicanas (12 do setor privado) que implementaram práticas para alcançar a equidade no âmbito do trabalho * Sistema de respaldo para denunciar o abuso sexual

Nome empresa	BBDO Chile
Número de empregados	90,44% mulheres
Continente/ país	Chile
Tipo (pública/ privada)	Privada
Setor atividade da empresa	Relações públicas
Ambito nacional/ local/ internacional	Nacional
Objetivo programa	Nesta empresa, as mulheres possuem uma representação igual à dos homens e por conseguinte BBDO optou por desenvolver programas de benefícios híbridos para todos os funcionários
Estratégias	*Uma política de equidade de gênero no salário e no recrutamento *Uma política de conciliação entre a vida profissioanl e familiar: a) licença extra para férias para as mães com filhos menores de 12 anos; b) cobertura de custos de berçário para filhos até 4 anos; e c) programas de paternidade que dão aos homens três dias de licença posteriores ao nascimento de um filho *Atividades que promovem o bem-estar de todos os empregados *Atividades para promover o desenvolvimento profissional
Impactos	Aumento da satisfação e lealdade de todos os empregados à empresa e uma redução nas taxas de rotatividade de pessoal

Nome empresa	O Boticário
Número de empregados	1400, dos quais 65% são mulheres
Continente/ país	Brasil
Tipo (pública/ privada)	Privada
Setor atividade da empresa	Nacional
Ambito nacional/ local/ internacional	Indústria, perfumaria e cosméticos
Objetivo programa	Aumentar a competitividade, contribuir para o desenvolvimento pessoal dos empregados e fomentar a inclusão social
Estratégias	*Processos transparentes de seleção e promoção *Educação e capacitação *Conciliação entre a vida profissional e familiar *Programas de desenvolvimento pessoal e salutar *Atividades que promovem o respeito à mulher: patrocinou e apoiou o projeto educativo “Mulheres 500”, que buscava reconhecer a participação decisiva das mulheres na formação e desenvolvimento do Rio de Janeiro, Prêmio a Promoção da Mulher
Impactos	*A empresa adquiriu novos talentos e registra taxas mais altas de retenção de empregados * Os empregados mostram um nível maior de participação e compromisso * Teve uma melhora importante de qualidade de vida dos empregados * A empresa recebeu o reconhecimento e a confiança da comunidade, o que se traduziu em um aumento da lealdade do consumidor *Aumento da presença feminina nos postos superiores, compõem 65% da força de trabalho, 60% dos postos de diretores e 71% dos postos gerenciais e 47% dos postos de coordenação. As taxas de promoção são de 56% no caso das mulheres

Quadro II - Projetos apoiados/ aprovados pelo BID e relacionados à autonomia econômica e/ou política das mulheres (2006-2009)*

Ano	País	Título/tema	Objetivo e/ ou público alvo	Valor financiado	Demandante/ escopo
2006	Equador	Integração e promoção do trabalho das mulheres (COFANÉS)	Fortalecer a participação das mulheres Cofáns nas atividades de conservação da reserva de produção de Cuyabeno	S/D	Local
2007	Chile	(Ver título)Habilidades para trabalho remunerado- Centro de Desenvolvimento da Mulher (p/mulheres vítimas de violência)	Propiciar que mulheres em situação de pobreza sejam capacitadas com o propósito de ter acesso ao trabalho remunerado, adquirir autonomia econômica e melhorar sua qualidade de vida pessoal e familiar	S/D	Local
2007	Haiti	Programa Reabilitação de Infra-estrutura econômica	Estimular a recuperação econômica e melhorar a qualidade de vida	S/D	Nacional
2007	Guatemala	Apoio à Incubação de Projetos Produtivos	Mulheres que participam do Programa *Cresciendo Bién*. Desenvolvimento de atividades produtivas que lhes permitam contar com recursos adicionais para contribuir com a renda; capacitar mulheres para aumentar sua produção, desenvolver novos e melhores produtos com base em demandas, desenvolver uma visão empresarial e fortalecer sua estrutura organizacional	U$ 190.000	Nacional
2008	Honduras	Promoção da Equidade de Gênero e diversidade na carteira de Projetos	Fortalecer a institucionalização do enfoque de gênero e inclusão social na carteira de operações do BID em Honduras; contribuir para o desenvolvimento econômico e social local	U$ 80.000	Banco
2008	Regional/BID	-	Fomentar diversidade em Programas de Artesanato de Mulheres	S/D	Banco
2008	Regional/BID	Assessoria Técnica ao Fundo de Integração de Gênero	-	S/D	Banco
2008	Regional/BID	Mulheres no Poder, Fortalecendo a Democracia Representativa	-	U$ 150.000	Banco/países
2008	El Salvador	S/D	Capacitação de Mulheres Líderes Políticas (parte do projeto geral do BID)	Ver acima	Banco/país
2008	Perú	Fundo de Economia Digital para Mulheres	S/D	S/D	Verificar
2008	Bolívia	E-(país) de Crédito e Capacitação para Mulheres	Melhorar as condições sócio-econômicas de mulheres de baixa renda e de suas famílias que vivem em áreas de periferia urbana e regiões;	U$ 1.312.000	País
2008	Bolívia	Pro-Mujer-Programa de las Mujeres/ Banco Local	Beneficiar 20.000 empresárias por meio do CRESCER (Crédito com Educação Rural), através de empréstimos, de U$ 150, que permitam fortalecer suas atividades econômicas.	Parte do projeto acima	Nacional
2009	Brasil	Projeto Cambira – Programa de Incremento de Renda para Mulheres de Pescadores	Objetivo Geral: promover e ampliar o ingresso das mulheres de pescadores no mercado de trabalho, com integração na cadeia pesqueira e aumento de sua renda; específicos: criar novos canais no mercado distribuidor de pescados; desenvolver productos artesanais com forte valor cultural; capacitar mulheres para a produção e o beneficiamento de pescado; criar formas associativistas de produção.	U$278.168 (contrapartida do pais: U$130.376)	Local: Cooperativa -escola alunos do colegio agrícola-Cambira;SC
2009	Colômbia	Cultura como sustento	Objetivos: criar oportunidade para as mulheres afro-colombianas; estimular fabricação de produtos culturais; realizar um estudo de mercado	U$ 149.310	Nacional e Banco: Coopera;ão Técnica não reembolsável – Fundo Fiduciario de Inclusao Social
2009	Peru	Estratégias Inovadoras de participação da mulher peruana em economia digital- II etapa	Objetivo: projeto-piloto que proporcione mecanismo de desenvolvimento de capacidades para equipar as mulheres em sua participação como empresárias da economía digital	U$ 249.000	Banco e Korean Capacity Development Program
		Sistema Integrado de Informação para a avaliação e monitoramento das politicas	Objetivo: conceitualização do sistema integrado de informações	U$ 150.000	Banco
2009	Regional	Promoção do Desenvolvimento com Identidade e equidade de Gênero e diversidade	Objetivo: proporcionar assistência técnica para a integração de gênero	U$ 40.000	Banco-Regional

obs: não necessariamente em execução ou já avaliados.

Quadro III – Estudos de caso de "boas práticas" para promover a igualdade de gênero nos projetos de cooperação técnica da OIT e que envolvem mais diretamente autonomia econômica

Nº do Caso	Países	Temática ou Objetivos	Detalhamento
1	Kenya, Rwanda, Tanzânia e Uganda	Melhorar as condições de trabalho e vida das trabalhadoras da economia informal.	Promover o acesso equitativo ao trabalho digno
3	Guatemala, Honduras e Nicarágua	Acesso à educação de povos indígenas	O projeto não é específico para mulheres, mas envolve a perspectiva de gênero
6	Yemen	Melhorar a igualdade de Oportunidade fomentando o potencial do papel da mulher	Melhorar os mecanismos nacionais para incrementar a situação de emprego da mulher. Executado em colaboração com o Ministério do Trabalho. Envolveu o compromisso de diversos atores, entre os quais a Diretoria da Câmara do Comércio e Indústria para criar comitês empresariais femininos e estabelecer programas de sensibilização. Fez parte do Plano de Desenvolvimento do País.
7	Ruanda	Igualdade de Oportunidade no Emprego	Fomentar a igualdade nas estratégias nacionais de desenvolvimento. O foco: melhorar as condições de trabalho e de vida de pessoas de ambos os sexos na economia informal.
10	Regiões do Cáucaso e da Ásia Central	Melhorar o perfil do emprego dos jovens em situação desfavorecida e de outros grupos marginalizados das duas regiões	Promover o acesso à qualificação e à educação empresarial; introduzir a "formação comercial" em jovens entre 16 e 24 anos nos Programas de estudos das Instituições e programas de recapacitação dos serviços de emprego.
11	Índia	Emprego decente para as mulheres da Índia	Envolve capacitação e aprimoramento das atividades das mulheres pobres e que participam de atividades geradoras de renda

Fonte: Documento "Buenas practicas para promover la igualdad de genero en los proyectos da OIT, 2009.

Referências Bibliográficas

-ARAÚJO, Clara e GUEDES, Moema. Relatório "*Perspectivas dos Investimentos Sociais no Brasil – Políticas públicas, responsabilidade social e empresarial e ações afirmativas: a dimensão de gênero*". CEDEPLAR, BH,2010.

- Banco Mundial. *"The financial requirement of achiving gender equality and women´s empowerment*", documento do de abril de 2006.

_____ *"Igualdad de género, uma estratégia rentable – Plan de Acción Del Grupo Del Banco Mundia*l (ejercicio 2007-2010), de setembro de 2006.

BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO - Informe "*Oportunidades do setor privado para incrementar a equidade de gênero*" (2009).

_____ Informações sobre projetos financiados –página na internet: http://ww.iadb.org/Index.cfm?lang=pt

-CEPAL. *Relatório de pesquisa. Contribuição das mulheres para a igualdade na América Latina*. Santiago do Chile, CEPAL, 2009.

_____. *Relatório de pesquisa*. Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago do Chile, CEPAL, 2009.

- FRASER, Nancy. *Justice Interrupts: Redistribution and Recognition in na Post-Socialist Age*. London:Rotledge, 1997.

Gornick

- ONU- Organização das Nações Unidas. Financing for gender Equality and the empowerment of women. *Report of the Expert Group Meeting*, the Division for the Advancement of Women. Oslo: September, 2007.

_____ONU como *Relatórios da ONU/UNIFEM* "A Situação da Mulher no Mundo" (2000) e "Gender Equality: Striving for Justice in na Unequal World, -
OIT-Organização Internacional do Trabalho (OIT)-www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf01/; e *Global employment trends for women* brief. Genebra: OIT, 2007.

_____*Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*. Ginebra:, marzo de 2009.

_____.Conferencia Internacional del Trabajo. *Actas Provisionales* 13- La igualdad de género como eje del trabajo decente 98.a reunión, Ginebra, 2009ª (Discusión general) **-**Informe de la Comisión de la Igualdad de Género.

_____.*Global employment trends for women brief*. Genebra: OIT, 2008.

- SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA MULHERES - *Boletim Mulher e Trabalho*, julho de 2009.

-_____. *Com todas as mulheres, por todos os seus direitos.* Brasília, Março de 2010.

_____. *Relatório de Avaliação do I Plano Nacional de Políticas para Mulhere***s.** Brasília, 2009.

Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM). *Mulher, Poder e Decisão- Observatório Brasil da Igualdade de Gênero-* Relatório Anual. Brasília, 2010

SHARP, Rhonda. *Budgeting for Equity: Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting*. UNIFEM, 2003. (acessado em 10 de setembro de 2009).

-SILVEIRA, M. Fortalecimento de la empleabilidad e incremiento de la equiadad de gênero- la experiencia del Programa Regional FORMUJER. In ABRAMO, Lais (org) *Trabajo decente y equidad de gênero en América Latina*. Santiago de Chile, OIT, 2008.

-FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS**.** http://revistapegn.globo.com/Revista/Common/0EMI188698-17180,00-POLITICAS+DE+INCLUSAO+FINANCEIRA**,** 2009.

Divisões e Tensões em Torno do Tempo do Trabalho Doméstico no Cotidiano[1]

Maria Betânia Ávila[2]

No Brasil, o emprego doméstico tem um peso extremamente importante no mercado de trabalho para as mulheres, especialmente entre as mulheres negras. As empregadas domésticas constituem uma das maiores categorias de trabalhadoras do país, formada por 6,7 milhões de mulheres, o que equivale a 93% do número total (7,2 milhões) de trabalhadoras/es domésticas/os. Apenas 26,3% dessas trabalhadoras têm carteira assinada (IBGE 2010).

Dada a importância do emprego doméstico como mercado de trabalho para as mulheres e a sua longa tradição na história do Brasil, esse tema se coloca como uma questão relevante para a análise das relações sociais no país. O emprego doméstico incorpora tempos históricos diferenciados. De um lado, sua inserção no campo da cidadania como um emprego que já foi reconhecido como portador de direitos, ainda que não tenha alcançado a plenitude dos direitos trabalhistas vigentes no país, e como um campo de trabalho a partir do qual se forma um sujeito coletivo que se constitui como uma organização sindical. De outro lado, sua permanência como trabalho informal e a manutenção de relações de trabalho que ainda guardam os vestígios das heranças escravocratas.

No Brasil, a formação dessa relação de trabalho é historicamente indissociável da escravidão. Na história do emprego doméstico vamos ver que essa relação foi tecida no fio da história de uma sociedade fortemente marcada pela desigualdade de raça, gênero e classe. Até hoje, as mulheres negras constituem a maioria dessa categoria. Além disso, há também uma forte conotação de preconceito e discriminação racial que impregna ideologicamente a representação do emprego doméstico e que o associa a uma relação de "servidão".

Consideramos que não é possível compreender, nesse contexto, o significado das mudanças e das permanências que envolvem o trabalho doméstico, no quadro da divisão sexual do trabalho, sem compreender o sentido que o emprego doméstico tem na configuração da organização do tempo social no cotidiano das mulheres. Pois, como mostram os dados, a desigualdade neste campo permanece. Segundo a síntese de indicadores sociais do IBGE (2007):

> Apesar de todas as mudanças pelas quais as mulheres estão passando em vários espaços da sociedade e no âmbito da família, um aspecto que ainda demonstra elevado grau de desigualdade entre homens e mulheres, no interior dos lares brasileiros, é a divisão dos afazeres domésticos. Somente metade dos homens realiza afazeres domésticos (51,4%), enquanto 9 em cada 10 mulheres tinha essa atribuição. Para as mulheres, a saída para o mercado do trabalho não significa deixar de fazer tais atividades, pelo contrário, a participação delas é ainda maior (92%). A elevada distância que existe entre homens e mulheres com relação a este aspecto não permite afirmar que há uma divisão de tarefas domésticas nos lares brasileiros (IBGE, 2007, p. 206).

1 Este texto reproduz, em grande medida, as questões abordadas no livro Tempo do Trabalho das Empregadas Domésticas: Tensões entre Dominação/Exploração e Resistências (Ávila, 2010), o qual resultou de uma pesquisa com trabalhadoras domésticas na Região Metropolitana do Recife.

2 Doutora em Sociologia e Pesquisadora do SOS CORPO Instituto Feminista para a Democracia.

A naturalização de uma concepção que atribui às mulheres os encargos com o trabalho reprodutivo implica que o tempo do trabalho para sua realização não seja visível como parte da organização social do tempo. No caso das empregadas domésticas, as práticas de trabalho que formam sua jornada como trabalhadoras se constroem especificamente a partir do trabalho reprodutivo como trabalho remunerado e não remunerado, o que coloca problemas específicos sobre organização social do tempo no cotidiano. É importante salientar que essa categoria, no Brasil, e em muitos outros países, não conta com a regulamentação da jornada de trabalho como parte dos seus direitos trabalhistas, o que torna a questão do tempo do trabalho ainda mais complexa e mais problemática.

Uma análise sobre trabalho doméstico, a partir da vivência das empregadas domésticas, nos permite compreender a dinâmica do trabalho reprodutivo na sua dupla forma de ser realizado: como trabalho gratuito e como trabalho assalariado, e o que isso significa, para elas, em termos da organização social do tempo no cotidiano.

TRABALHO DOMÉSTICO E VIDA COTIDIANA

As mudanças ocorridas na divisão sexual do trabalho não alteraram as bases que a sustentam nem os seus significados e como um elemento central dessa divisão o trabalho doméstico se mantém como uma atribuição fundamentalmente das mulheres. A divisão sexual do trabalho, tal como definida por Kergoat (2001), significa a "designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva, como também, simultaneamente, a captação pelos homens das funções com forte valor social agregado (políticos, religiosos, militares etc.)" (KERGOAT, 2001, p.89). Para esta autora, esta divisão também está baseada nos princípios da hierarquia e da separação.

O trabalho doméstico, que é a forma tomada pelo trabalho reprodutivo na sociedade capitalista, na qual se instala a separação tempo/espaço do trabalho produtivo e tempo/espaço do trabalho reprodutivo (KERGOAT, 2004), é um trabalho essencial para a reprodução social, no sentido amplo, tanto da reprodução da humanidade, quanto do próprio sistema social.

Na forma de desenvolvimento capitalista, é o tempo do trabalho produtivo que determina, em geral, a organização do tempo social, portanto, o tempo do trabalho reprodutivo está subordinado às dinâmicas que o trabalho produtivo imprime a essa organização. A forma de desenvolvimento capitalista produziu historicamente uma vida cotidiana em que o tempo social que conta, ou seja, o uso do tempo que tem valor, é aquele empregado na produção de mercadoria, gerador de mais-valia, porque a noção de valor está diretamente vinculada ao valor de troca que caracteriza a mercadoria. O tempo do trabalho doméstico do cuidado com a reprodução da vida das pessoas não é considerado como um tempo útil, como um tempo de trabalho com valor social.

Esse tempo de trabalho, que não é percebido como parte da organização do tempo social, é retirado do tempo que forma o dia-a-dia das mulheres como parte das atribuições femininas, determinadas por relações de poder que entrelaçam a dominação patriarcal à exploração capitalista.

A relação de exploração no trabalho doméstico, segundo Delphy (2002), não passa pela extorsão da mais-valia, como acontece na esfera das relações sociais de produção; através do trabalho doméstico toma-se simplesmente o trabalho de alguém, o que torna a exploração menos aparente. O problema é que o que torna menos aparente a exploração no trabalho doméstico é o fato de que o conceito de exploração na teoria crítica foi formulado a partir da esfera das relações sociais de produção e esse conceito é hegemônico na concepção geral do que é uma relação de exploração. Isso significa que as formas de exploração e de dominação, presentes no trabalho reprodutivo, requerem um método específico de análise que leve a uma reestruturação desses conceitos.

Para Delphy (2002), quem se beneficia da exploração que se realiza através do trabalho doméstico "ganha tempo" em termos de horas de trabalho, pois não precisa usar o seu próprio tempo para fazer um trabalho que atenda a suas necessidades (DELPHY, 2001, p. 71). Nessa forma de exploração há, portanto, uma apropriação do tempo de trabalho das mulheres, e os homens são beneficiários diretos nessa relação que se constitui como uma base do sistema de poder

patriarcal. A dominação/exploração no trabalho doméstico, que se faz através da apropriação do tempo de trabalho das mulheres, é uma exploração da capacidade de trabalho, da criatividade e do afeto.

Se os homens estão, majoritariamente, ausentes do trabalho doméstico, a apropriação do tempo de trabalho das mulheres está configurada de maneira diferente daquela relativa à apropriação do tempo do trabalho dos homens. Neste sentido, há uma forma desigual de usufruir o tempo social determinada pelas relações sociais de sexo/gênero. Para as mulheres, essa apropriação se faz duplamente através do tempo do trabalho remunerado e não remunerado, o que pode vir de uma relação entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo ou da relação entre trabalho reprodutivo remunerado e trabalho reprodutivo não remunerado, levando a uma forma de usufruir o tempo social mediada pelas relações sociais de sexo/gênero e de classe.

O trabalho doméstico remunerado é uma relação de trabalho na qual as mulheres, responsáveis pelo trabalho doméstico gratuito, repassam para outras, através de um pagamento, suas atribuições domésticas e, dessa forma, estabelece-se uma subdivisão, baseada em relações de classe, no interior da divisão sexual do trabalho. As empregadas domésticas realizam o trabalho que, em princípio, é de responsabilidade da mulher patroa, e essa relação entre mulheres mantém e reproduz a divisão sexual do trabalho.

Dentro das contradições dessa relação de classe entre mulheres, a apropriação do tempo de trabalho se mostra como um elemento central. Como o trabalho doméstico é uma demanda sempre renovada e incessante, quanto mais o tempo de trabalho da empregada doméstica é expropriado, mais liberado do trabalho doméstico se torna o uso do tempo da patroa.

No emprego doméstico remunerado, as mulheres patroas, dentro da lógica que move a divisão sexual do trabalho, apropriam-se do tempo de trabalho das empregadas domésticas diretamente em seu benefício e, indiretamente, para o benefício dos homens, uma vez que os últimos estão, em geral, liberados da necessidade de fazer o trabalho reprodutivo para sua automanutenção e de dividir com as mulheres esposas ou companheiras as tarefas com a casa e os cuidados com os membros da família que deles necessitam, como as crianças, pessoas idosas ou com problemas de saúde. Se as empregadas domésticas, através do seu trabalho remunerado, liberam as patroas do tempo de trabalho doméstico, integralmente ou não, é uma outra questão que não põe em causa o fato de que as empregadas domésticas liberam, em alguma medida, o uso do tempo das mulheres patroas do trabalho doméstico.

Para a maioria das mulheres que estão no mercado de trabalho, formal e informal, o tempo de trabalho para a realização das tarefas domésticas é aquele que sobra da sua inserção formal ou informal nesse mercado. Essa forma de organização social baseada na jornada de trabalho das mulheres, formada por trabalho gratuito e trabalho remunerado, é fundamental para a acumulação do capital e manutenção do poder patriarcal, uma vez que baixa os custos da reprodução social e mantém os homens fora da responsabilidade com o trabalho reprodutivo.

A vivência do tempo enquanto duração dos eventos, marcado pelos relógios e pelos calendários, constitui uma relação de desigualdade entre homens e mulheres que está diretamente associada às formas de sociabilidade que constituem a vida cotidiana. O tempo aqui está concebido de acordo com a abordagem sociológica de Elias (1984), para quem "o ´tempo´ tem o caráter de uma instituição social, de uma instância reguladora dos acontecimentos sociais, de uma modalidade da experiência humana – e os relógios são parte integrante de uma ordem social que não poderia funcionar sem eles" (ELIAS, 1984, p. 93). A vida cotidiana está marcada por um tempo histórico e pelo tempo do dia-a-dia, com seus horários, regras, controles, responsabilidades, necessidades e tensões.

Sobre a relação entre história e vida cotidiana, Heller (1989) afirma que:

> a vida cotidiana não está "fora" da história, mas no "centro" do acontecer histórico: é a verdadeira ´essência` da substância social...Toda grande façanha histórica concreta torna-se particular e histórica, precisamente graças a seu posterior efeito na cotidianidade. ...A vida cotidiana é a vida do indivíduo. O indivíduo é sempre, simultaneamente, ser particular e ser genérico (HELLER, 1989, p. 20).

Para ela, "são partes orgânicas da vida cotidiana: a organização do trabalho e da vida privada, os lazeres e o descanso, a atividade social sistematizada, o intercâmbio e a purificação" (HELLER, 1989, p. 18). Segundo essa mesma autora, a vida cotidiana é não só heterogênea, mas também hierárquica e se modifica "em função das diferentes estruturas econômico-sociais"[3].

A noção de vida cotidiana como cenário ou território analítico, utilizada por Torns (2002), está diretamente vinculada à necessidade de encontrar uma nova referência para pensar a questão do tempo do trabalho fora do marco restrito do trabalho produtivo. Segundo a autora, os estudos sobre o tempo de trabalho revelam que "as tarefas e os tempos cotidianos, não só são distintos para os homens e para as mulheres, mas que as análises põem em evidência uma nova dimensão da desigualdade de gênero: o uso desigual do tempo" (TORNS, 2002, p. 138).

Ainda segundo essa autora, existem lógicas distintas que regem o tempo do trabalho, na concepção produtivista, e o tempo do trabalho reprodutivo. O primeiro se rege por uma lógica diacrônica, linear e facilmente tornada objetiva mediante o sistema de horário, "enquanto o segundo se move em uma lógica sincrônica, difícil de precisar sem a percepção subjetiva da experiência vivida cotidianamente e com uma descontinuidade, só visível através do ciclo de vida feminino" (TORNS, 2002, p. 138). Abordada a partir das práticas do trabalho produtivo e reprodutivo, a noção de vida cotidiana ganha mais densidade, ao incorporar o vivido das mulheres.

Para as mulheres, o trabalho remunerado produtivo ou reprodutivo e o trabalho reprodutivo não remunerado constituem uma relação de contradição que gera tensões as quais elas devem enfrentar como parte da vida cotidiana. A superação cotidiana desse problema tem sido historicamente garantida pelas próprias mulheres, entre si. As desigualdades de classe são determinantes na forma de construir os arranjos entre as mulheres.

A análise sobre as tensões em torno do uso do tempo, partindo do trabalho reprodutivo remunerado e não remunerado, é uma questão relevante, uma vez que é, em geral, a partir da relação entre trabalho produtivo e reprodutivo que a jornada de trabalho das mulheres é problematizada.

DIVISÕES E TENSÕES EM TORNO DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO

A organização do tempo social das empregadas domésticas está submetida às relações de trabalho doméstico remunerado e não remunerado, mas é o tempo do trabalho remunerado que tem precedência sobre a totalidade dos momentos que conformam o cotidiano dessa categoria de trabalhadoras.

O trabalho doméstico tem como uma de suas características a necessidade constante de se realizar tarefas. É um trabalho que se prolonga em jornadas que atravessam o dia e vão até a noite e, por incluir os cuidados com as pessoas, pode se realizar mesmo durante a noite. Se uma criança está doente e durante a noite tem problemas, há necessidade de alguém para cuidar dela. As casas precisam ser limpas, as camas arrumadas, a comida precisa ser feita, algumas atividades precisam ser realizadas todos os dias e até mesmo nos finais de semana, pois o trabalho doméstico supre necessidades cotidianas da sobrevivência das pessoas. Mesmo que algumas tarefas não exijam uma realização cotidiana, não há interrupção nesse trabalho, que é uma dimensão constitutiva da sustentação da vida pessoal e social. Mesmo que alguns serviços possam ser comprados e algumas coisas possam ser trazidas do mercado para casa, como uma comida pronta, há sempre necessidade de se realizar uma tarefa do trabalho doméstico que viabilize o consumo do que se comprou. O trabalho doméstico não cessa.

A pesquisa com empregadas domésticas mostra que o tempo do trabalho doméstico é de difícil apreensão em termos de mensuração de horas precisas. Referências que marcam o dia das trabalhadoras domésticas, como a hora de acordar, a hora de dormir e, para aquelas que ainda estudam, a hora de ir para a escola, foram tomadas como base para estabelecer os horários e os limites entre jornadas de trabalho. No entanto, é o tempo qualitativo, isto é, o tempo que se objetiva na prática de trabalho, que se

3 Id., Ib.

apresenta como de difícil apreensão. A análise sobre a variação do uso do tempo na execução das tarefas do trabalho doméstico é relevante para a apreensão da lógica temporal desse trabalho, que é formada tanto por uma sequência de tarefas variadas, com ou sem interrupções, como também pela realização simultânea de tarefas e, ainda, por tarefas cujo desenrolar segue um ritmo próprio e singular a cada momento que se realiza, como as tarefas do cuidado.

Uma jornada de trabalho extensiva, intensiva e intermitente é gerada na esfera do trabalho reprodutivo, o qual determina a organização social do tempo no cotidiano das empregadas domésticas. A extensividade da jornada de trabalho das empregadas domésticas, formada pelo trabalho remunerado e não remunerado, é caracterizada por sua longa duração, que atravessa o dia e se expande até a noite, dada a falta de limites nos horários de trabalho. A intensividade é dada pela manutenção de ritmo constante e incessante de trabalho e, ademais, dentro de uma relação de disponibilidade permanente por parte dessas trabalhadoras. A intermitência dessa jornada é dada pela dinâmica entre trabalho gratuito, trabalho remunerado e trabalho gratuito para as trabalhadoras que vivem em suas próprias casas, pois a jornada de trabalho doméstico se inicia em sua casa, como trabalho gratuito, antes de sair para o trabalho remunerado, é retomada no trabalho remunerado, e outra vez retomada ao chegar de volta em sua casa, como trabalho doméstico gratuito. Para aquelas que vivem no local do trabalho remunerado, a jornada de trabalho é, da mesma forma, extensiva e intensiva, e pode também ser intermitente no interior do próprio local do trabalho remunerado, pois, em muitos casos, o encerramento da jornada de trabalho ao final do dia pode se transformar em uma pausa e o trabalho ser retomado à noite, de acordo com as exigências ou negociações com as patroas.

Agregando-se os trajetos entre o local de moradia e o local do trabalho remunerado, o dia-a-dia das empregadas domésticas pode ser definido como uma sucessão de dias vividos, sobretudo, em função do trabalho reprodutivo. O cansaço e a exaustão, em muitos casos, é permanente no dia-a-dia de trabalho. É a forma corporal que toma a sobrecarga de trabalho e que vai incidir sobre o lazer, sobre o rendimento nos estudos, sobre a qualidade da participação política, uma vez que o cansaço é um entrave para se manter com disposição para participar de outras dimensões da vida cotidiana e dos espaços coletivos da ação política.

A análise das jornadas e do uso do tempo das empregadas domésticas revela uma disponibilidade permanente que é a "expressão temporal da relação de serviço" (CHABAUD-RICHTER, FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, SONTHONNAX, 1985, p. 47), constituinte das práticas do trabalho doméstico e da sua "organização global."[4]. Elas são desapropriadas do uso do seu tempo sob a forma de uma relação que as coloca à disposição de sua família ou da família de suas patroas. Qualquer outra atividade que realizem no cotidiano se faz a partir da possibilidade de construir horários liberados desse trabalho. O final de semana, sobretudo o domingo, considerado como um dia de folga do trabalho, não pode ser analisado como um período de tempo autonomizado desse ritmo de trabalho imposto pelo trabalho reprodutivo. Lefebvre (1958), em análise sobre vida cotidiana, coloca como questão a impossibilidade de tratar o tempo do lazer e o domingo como um dia de descanso, como momentos dissociados da lógica do trabalho produtivo. A partir de nossas pesquisas e reflexões, apontamos a necessidade de considerar o tempo do lazer associado não só à lógica do trabalho produtivo, mas também à do trabalho reprodutivo.

Os acordos de trabalho estabelecidos entre patroas e empregadas domésticas não levam em conta o volume de atividades a serem realizadas, e sim tudo de que se necessita em uma casa para manter a reprodução da vida familiar diária. As empregadas domésticas estão também sujeitas ao que denomino de trabalho antecipado e trabalho retroativo; no primeiro caso, são tarefas realizadas com antecedência para suprir as necessidades que virão na sua ausência e, no segundo, são as tarefas acumuladas na ausência das empregadas domésticas e deixadas para elas fazerem. Dessa forma, em ambos os casos, empregadas domésticas liberam as patroas do tempo do trabalho doméstico mesmo quando ausentes do local de trabalho.

4 Id., Ib.

No trabalho doméstico não remunerado, o uso do tempo se diferencia de acordo com a situação familiar das mulheres: mulheres com filhos/as e companheiros, mulheres com filhos/as e mulheres que vivem sós. Para as que vivem com filhos/as e/ou filhos/as e companheiros, o trabalho doméstico gratuito começa, invariavelmente, logo ao amanhecer e é retomado à noite. Como as horas livres do trabalho remunerado são poucas durante a semana, há um acúmulo de tarefas de trabalho doméstico que invade o final de semana, além das tarefas de trabalho geradas no próprio fim de semana. Mesmo em situação de desemprego, os homens em geral não partilham o trabalho doméstico. Quando há compartilhamento no interior da família, é por parte das filhas, como uma forma de ajudar as mães.

Quando há filhos/as pequenos/as, são outras mulheres, parentes ou vizinhas, remuneradas ou não, que se ocupam deles/as nas ausências das mães que vão trabalhar e, assim, forma-se uma rede entre mulheres para assegurar os deslocamentos entre trabalho remunerado e trabalho não remunerado. Como parte do movimento dessa rede, as empregadas domésticas vão se ocupar das casas e dos/as filhos/as de outras mulheres que, dessa forma, também podem se ausentar do seu espaço doméstico, em função do trabalho remunerado e/ou para qualquer outra atividade.

A análise das práticas de trabalho das empregadas domésticas mostra que a extensividade, a intensividade e a intermitência das jornadas de trabalho doméstico é algo que vai solapando o cotidiano de mulheres que fazem parte do mesmo grupo familiar. As mães ou sogras das empregadas domésticas ficam com os/as netas/os para suas filhas irem trabalhar; as filhas mulheres, desde meninas, são iniciadas nas pequenas tarefas domésticas do cotidiano e são as mais comprometidas no alívio da carga de trabalho de suas mães e, ainda, podem ser requisitadas para ajudá-las em suas tarefas no trabalho remunerado. Portanto, se no cotidiano há uma relação entre mulheres que formam uma rede de sustentação para manter a dinâmica do trabalho doméstico remunerado e não remunerado, essa relação se reproduz entre gerações como parte da reprodução da divisão sexual do trabalho.

Para as trabalhadoras que vivem sós, o espaço da própria casa é vivido como um espaço de autonomia em relação ao uso do tempo. Nesse sentido, uma autonomia na definição do ritmo do trabalho doméstico só se mostrou possível no caso das trabalhadoras domésticas que vivem sós e no espaço de suas próprias casas. É o que se pode denominar de um trabalho para si, para sua autorreprodução.

É de maneira conflituosa que as empregadas domésticas enfrentam a divisão entre as duas práticas de trabalho, remunerado e não remunerado. Um problema que aparece de forma marcante é quando empregadas domésticas deixam de cuidar de seus/suas filhos/as para cuidar dos/as filhos/as das patroas. Cuidar dos/as filhos/as das patroas significa, invariavelmente, jornadas de trabalho mais longas e inegociáveis e, em outros casos, exige que a empregada doméstica more na casa da patroa. A expressão desse conflito aparece sob a forma de sofrimento e revela as contradições de classe que marcam a relação entre patroas e empregadas domésticas. Indo mais além, mostra o conflito entre trabalho remunerado e maternidade, o qual cabe às mulheres enfrentar. Para as empregadas domésticas que vivem na casa das patroas, esse problema pode levar a uma incompatibilidade com o exercício cotidiano da maternidade.

Através da análise do uso do tempo, a vivência no local de trabalho se apresenta, para as empregadas domésticas, como uma forma de estranhamento permanente, que se torna ainda mais grave quando a trabalhadora doméstica reside no local de trabalho. Quando uma empregada doméstica mora na casa da patroa, ela está vivendo em um espaço no qual os seus interesses estão em contradição com os interesses das pessoas com as quais ela compartilha esse espaço, pois se trata de uma relação de trabalho e, de maneira particular, com os interesses da patroa.

As rotinas do dia-a-dia denotam que as empregadas domésticas na casa dos/as patrões/patroas são consideradas estranhas ao ambiente, diferentes e desiguais em relação aos membros da família, mesmo quando trabalham para uma casa com uma só pessoa. Não partilham dos ambientes comuns, têm uma circulação diferenciada dentro da casa, de acordo com o tempo do trabalho e o tempo do não-trabalho. Quando estão trabalhando entram em todos os cômodos da casa,

a serviço; quando não, sua circulação é restrita. Essa dupla forma de se movimentar no espaço doméstico funciona como um mecanismo que expõe a hierarquia que preside a relação entre empregada e patroas/patrões e leva a uma existência marginal que caracteriza o "viver na casa dos/as outros/as" – existência marginal no sentido de ser sempre alguém à parte, alguém que não se integra, alguém que não faz parte da vida em comum naquele determinado espaço privado.

Além disso, quando as empregadas domésticas moram no local do trabalho remunerado, o abismo social que as separa da realidade de vida das/os patroas/patrões é algo que não está aparente como está aparente o abismo que separa os bairros pobres e ricos de uma mesma cidade. No entanto, quando a empregada doméstica se desloca do lugar onde habita, ou do qual é originária, para trabalhar e/ou morar nas casas de patroas/patrões de outra classe social, elas levam consigo esse abismo que se reproduz na própria arquitetura desse espaço no qual o espaço ocupado pela empregada doméstica é confinado, situando-se em geral nos fundos da casa ou do apartamento, sempre depois da cozinha, e em condições precárias, denominado "quarto da empregada" (SOUZA, 1991).

O trabalho doméstico está presente desde o início das trajetórias de vida das trabalhadoras domésticas que participaram do processo de pesquisa. Aparece muito cedo na infância como uma atribuição de sua condição de menina. Isso me leva à consideração de que a divisão sexual do trabalho é um mecanismo de socialização, através do qual as meninas vão recebendo das mães as incumbências das tarefas em suas casas. É na infância que aparecem os primeiros conflitos entre o tempo do trabalho e o tempo das atividades próprias desse momento, como as brincadeiras e os estudos. A infância é um período roubado pelas circunstâncias nas quais estavam inseridas, roubada do sonho, da brincadeira e, sobretudo, roubada como período de ir para a escola, o que vai impactar sobre toda a trajetória de vida, pois para todas as empregadas domésticas que fizeram parte do grupo de pesquisa, estudar foi uma atividade que sofreu interrupção ainda na infância e, em alguns casos, não houve acesso à escola nesse período de vida.

As razões estruturais que levaram os sujeitos da pesquisa a ingressar no emprego doméstico foram dadas pelas relações sociais de sexo e de classe. O trabalho doméstico remunerado aparece como uma solução para ter, em geral, precocemente um emprego. Surge, em um primeiro momento, como uma possibilidade de ter um salário, para mulheres em contexto de pobreza. Um emprego que não exige, a partir da experiência dos sujeitos da pesquisa, uma escolaridade em qualquer grau ou uma formação profissional. O emprego doméstico, nesse sentido, representa uma saída, uma forma de encontrar os meios para a autossustentação ante uma dada situação e pode ser, ainda, uma forma de prover sustentação para outras pessoas da família. É, portanto, uma categoria de trabalhadoras que tem como base para sua formação mulheres em situação de pobreza. No Brasil, as mulheres negras são majoritárias nessa categoria; dessa forma, a relação entre raça e pobreza deve ser considerada como um elemento que incide sobre a formação dessa categoria de trabalhadoras.

A análise sobre o uso do tempo no cotidiano e sua relação com as trajetórias de vida revela elementos da reprodução das condições de pobreza que marcam a trajetória de um segmento de trabalhadoras e pode lançar questões mais gerais sobre como se conformam as práticas sociais cotidianas nos processos de reprodução das relações sociais de sexo/gênero, classe e raça.

Há tensões em diferentes níveis em torno do uso do tempo no cotidiano das empregadas domésticas, resultantes das contradições nas relações de trabalho que geram um movimento entre dominação/exploração e resistência. As formas de resistência se apresentam como formas de resistência individual e como formas de resistência coletiva, através da organização política da categoria. No primeiro caso, as resistências estão voltadas para contornar os problemas da extensão da jornada de trabalho e para reestruturar o seu cotidiano e a sua trajetória. No segundo caso, para transformar as relações de trabalho remunerado.

Consideramos como resistências individuais aquelas engendradas diariamente por cada sujeito nos seus espaços de trabalho doméstico e no enfrentamento das suas relações particulares de trabalho. A forma de resistência coletiva é a participação na organização da categoria. Essa participação constitui uma forma de resistência ante a monopolização do uso do tempo na re-

lação de trabalho e é, também, uma forma de tomar parte na luta concreta pela sua transformação, na medida em que a regulamentação da jornada de trabalho é uma das bandeiras centrais da ação do Sindicato. As formas de resistência, individuais e coletiva, estão dialeticamente relacionadas, uma vez que se fortalecem mutuamente na superação das contradições enfrentadas no cotidiano das relações de trabalho e na construção da organização coletiva.

Uma forma de resistência individual, em face do problema da sobrecarga e da extensão da jornada de trabalho doméstico remunerado, é a construção de uma rotina rígida baseada na intensificação do ritmo de trabalho. Essa estratégia, todavia, é mais uma maneira de manter um ritmo na execução das tarefas do que propriamente um meio de seguir uma programação. Além disso, está diretamente relacionada a uma intensificação do ritmo de trabalho remunerado e, consequentemente, a um aprofundamento da precarização dessas condições de trabalho, a qual incide justamente na situação permanente de cansaço. Gera, assim, uma situação de contradição na qual o meio encontrado para delimitar a jornada de trabalho e dar-lhe uma certa regularidade produz uma forma mais aguda de exaustão corporal. Deve-se levar em conta que uma razão primordial para resistir à extrapolação de um determinado horário da jornada de trabalho remunerado é a necessidade do uso do tempo para a jornada de trabalho gratuito.

Uma outra forma de resistência individual em torno do uso do tempo do trabalho remunerado pode também se manifestar na recusa a trabalhar em casas de patroas que tenham filhos/as pequenos/as, uma vez que, mesmo intensificando o tempo do trabalho, as empregadas domésticas necessitam, nesses casos, esperar a volta das patroas para casa ou, ainda, permanecer na casa das patroas para dormir.

Para as que vivem nas casas das patroas, submetidas em geral a uma jornada contínua de trabalho, fingir que se está dormindo aparece, também, como uma forma de resistência, ao impor um limite para a finalização da jornada de trabalho.

No âmbito do trabalho doméstico não remunerado, a resistência individual se dá pela busca de suporte de outras mulheres, em geral no âmbito da família, como apoio solidário, ou na comunidade onde vivem, mediante pagamento ou não. Em que pese ser uma forma de resistência no âmbito do trabalho gratuito, a resistência, nesse caso, assegura a possibilidade de que essas mulheres permaneçam no trabalho remunerado.

Outras formas de resistência, conforme já disse, ainda que realizadas no plano individual resultam, de maneira objetiva e subjetiva, na reestruturação do cotidiano e das trajetórias de vida.

A impossibilidade de seguir uma trajetória de estudo que leve a uma formação profissional ou permita ao menos uma capacidade efetiva de leitura e de escrita se transforma, a partir do início da trajetória no emprego doméstico, reconfigurando o quadro de dificuldades e tensões em torno do uso do tempo para viabilizar o acesso à escola. A partir da inserção no trabalho doméstico remunerado, garantir um horário para estudar emerge como uma forma de resistência individual que requer muita determinação para superar a falta de tempo disponível para tal, o cansaço, a dificuldade de encontrar escola e, ainda, a falta de apoio. Para uma trabalhadora doméstica com filhos/as e companheiro, o horário da escola (que em geral é à noite) vai entrar em choque com o horário de fazer o trabalho doméstico para sua própria família. Manter-se na escola significa, para as que continuam estudando, a afirmação de um projeto de vida e de um direito. Para as que não estudam mais, o abandono da escola permanece como uma falta incontornável, uma marca difícil na trajetória de vida e, também, como uma restrição objetiva à possibilidade de escolha de outros caminhos profissionais. Abandonar os estudos é uma perda que, subjetivamente, reverbera para sempre porque se mantém como uma dor e uma marca discriminatória.

Para as empregadas domésticas que se mantêm estudando, frequentar a escola é uma forma de resistência individual contra uma determinação social que vem junto com o emprego doméstico, a qual incompatibiliza o tempo do trabalho com o tempo do desenvolvimento pessoal. Porque, como já ressaltei anteriormente, é o tempo do trabalho remunerado que determina o uso do tempo do trabalho não remunerado, portanto, o primeiro tem uma precedência sobre a organização social do cotidiano, mesmo que, no caso dessa forma de resistência individual,

a tensão envolva as duas formas de trabalho. O acesso à escola, sempre interrompido e retomado, vira uma forma de resistência no cotidiano à dominação/exploração que aprisiona a trajetória de vida. A escola importa, para os sujeitos da pesquisa, para além do fato de quererem ou de não quererem se manter no trabalho doméstico remunerado. Trata-se, em primeiro lugar, de não deixarem que o trabalho doméstico remunerado se torne um imperativo em suas vidas, pois estudar é percebido como uma forma de construir a possibilidade de fazer escolhas. O problema é realizar essa possibilidade contra as adversidades que marcam o contexto social no qual as empregadas domésticas estão inseridas.

Uma outra forma de resistência individual voltada para a reestruturação do cotidiano é o esforço empreendido para conseguir a própria casa. Ter a própria casa é, na trajetória dessas trabalhadoras, uma forma de libertar o uso do tempo da dominação patronal nos horários livres de trabalho e ter uma existência social própria. Uma questão que marca de maneira muito profunda a relação de desigualdade entre patroas e empregadas vivendo no mesmo espaço é o extrapolamento da monopolização do tempo do trabalho para a monopolização diária da própria existência da empregada doméstica. Viver em sua própria casa é uma forma de superar, em alguma medida, um modo de vida que se realiza no dia-a-dia, quase que inteiramente como tempo de trabalho a serviço de alguém, pois um dos problemas a serem superados, na aquisição de um espaço para si, é justamente poder ter horários que não sejam horários de trabalho a serviço de patrões e patroas. O que isso vai significar como jornada extensiva e intermitente de trabalho é uma outra dimensão do problema. O cotidiano só aparece como uma dinâmica na própria na vida desses sujeitos na ruptura com a moradia na casa da patroa.

Mas é através de formas coletivas de resistência que o confronto com a dominação e a exploração acontece. A organização política das empregadas domésticas, como uma forma de resistência coletiva, defronta-se com muitas dificuldades para uma categoria de trabalhadoras com jornadas de trabalho extensas, intensas e intermitentes. Muitos problemas se colocam para as empregadas domésticas se organizarem e participarem em um coletivo político, mas a escassez de tempo livre de trabalho se mostra como um dos problemas que afetam de maneira significativa o processo de organização.

Para as trabalhadoras domésticas, há tensões entre o tempo de agir do sujeito político e o da realização das tarefas de manutenção da vida, que deve ser cuidada e reproduzida. Esse é um problema que pode ser lançado como questão mais geral para mulheres trabalhadoras que estão no cotidiano divididas entre o trabalho remunerado e o trabalho gratuito. Essa é uma questão que nos leva a fazer uma relação entre o vivido das mulheres e o método feminista de transformação social, no qual a construção do sujeito político passa necessariamente pela ruptura com o espaço familiar e doméstico como espaço de privação. Nesse sentido, quando desvelado e tomado como um "cenário analítico", na expressão de Torns (2002), o cotidiano revela as contradições entre essas três esferas da vida social: a esfera do trabalho remunerado, a do trabalho doméstico não remunerado e a esfera política. Só as mulheres, em princípio, enfrentam essa contradição nesses três níveis, como consequência da divisão sexual do trabalho.

Articular analiticamente trabalho remunerado, trabalho não remunerado e participação política é um caminho metodológico e contribui para desvelar as contradições que enfrentam as mulheres para transitarem entre essas dimensões da vida social, tornando ainda mais visíveis as tensões entre resistência e dominação/exploração que conformam os processos de luta por direitos e a luta emancipacionista do movimento de mulheres. Uma análise sobre trabalho doméstico remunerado e trabalho doméstico não remunerado, com base nas tensões em torno do uso do tempo no cotidiano, aponta também para as contradições vividas entre as próprias mulheres, evidenciando que as mulheres, enquanto uma categoria social, são ao mesmo tempo diferentes e desiguais.

Os tempos de trabalho doméstico, remunerado e não remunerado, para atender aos requerimentos da sustentação e reprodução da vida humana, vão solapando o sentido da vida cotidiana como um tempo de criação e desenvolvimento pessoal e restringindo esse sentido a uma repetição diária de um trabalho alienado. A vida de todo dia pode tomar a forma de repetição, mas pode também ser um lugar de rupturas e

de reinvenções do sentido da vida individual e social, e a consciência de direitos é um meio para isso. Faz parte da ideologia dominante tratar o cotidiano como uma dimensão restritiva e naturalizada. Dessa forma, a ação transformadora está sempre em outro lugar, distante do acesso das pessoas comuns que transitam pelos espaços nos quais se produz e reproduz a vida do dia-a-dia. É nesse sentido que uma análise sobre o uso do tempo do trabalho doméstico se mostra válida para analisar os limites da fronteira entre exploração/dominação e resistência; para compreender gestos ou ações realizados no cotidiano e aparentemente insignificantes, que podem, no entanto, representar um esforço a fim de superar a alienação e os bloqueios sociais para a construção do sujeito individual e coletivo e para a contestação explícita nos processos coletivos de mudança e transformação social.

A questão do tempo do trabalho é estratégica para a organização da categoria das empregadas domésticas e é uma das dimensões da sua cidadania que está em causa nas suas relações de trabalho e práticas de resistência. Indo mais além, o que se recoloca, como questão teórica e política, é a superação das relações de dominação/exploração engendradas no cotidiano pelo trabalho doméstico como um elemento central para o projeto de emancipação das mulheres.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁVILA, Maria Betânia de Melo. **O Tempo do Trabalho das Empregadas Domésticas**: Tensões entre Dominação/Exploração e Resistência. Recife: Editora Universitária, UFPE, 2010.

CHABAUD-RICHTER, Daniéle, FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Dominique et SONTHONNAX, Françoise. **Espace et temps du travail domestique.** Paris: Librairie des Méridiens, 1985.

DELPHY, Christine. Patriarcat (Théories Du). In: HIRATA, Helena, LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène et al. **Dictionnaire critique du féminisme**. Paris: Presses Universitaires de France, 2000. p.141-146.

_____. L´ennemi principal, 1/Economie politique du patriarcat. **Collection Nouvelles Questions Feministes**. Pour second édition. Paris: Ed. Syllepse, 2002.

ELIAS, Norbert. **Sobre o tempo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editores, 1984.

HELLER, Agnes. **O cotidiano e a história**. São Paulo: Editora Paz e Terra, 1989.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para empresa e a sociedade**. São Paulo: Ed. Boitempo, 2002.

_____; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**. v.37. n. 132. São Paulo: Fundação Carlos Chagas / Autores Associados, set/dez, 2007. P. 595-609.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de indicadores sociais 2007**. Rio de Janeiro: IBGE, 2006. Disponível em:<www.ibge.gov.br/noticias>. Acesso em: 03.12.2008.

_____. Pesquisa nacional por amostra de domicílios, PNAD, 2009. Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/pnad-aponta-aumento-na-renda-media-das-trabalhadoras-domesticas-em-2009>. Consulta realizada em: 16.11.2010.

KERGOAT, Danièle. Le rapport social de sexe – De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion. In: **Actuel Marx n. 30**. **Les Rapports sociaux de sexe.** Paris: Presses Universitaires de France, Deuxième semestre, 2001. P. 85-100.

_____ Division Sexuelle du Travai et Rapports Sociaux des Sexes. In: HIRATA, Helena, LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène et al. **Dictionnaire critique du féminisme**. Paris: Presses Universitaires de France, 2004. p. 35-44.

LEFEBVRE, Henri. **Critique de la vie quotidienne I, Introduction**. Paris: L´Arche Éditeur, 1958.

SAFFIOTI, Heleieth I.B. **Emprego doméstico e capitalismo.** Rio de Janeiro: Avenir Editora Limitada, 1979.

SOUZA, Lêda Maria Teles de. **Dependência de empregada**: o espaço da exclusão. 1991. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) Recife: Universidade Federal de Pernambuco, 1991.

TORNS, Teresa. El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necessidad. In: CARRASCO, M. Cristina. **Tiempos, trabajos y género**. Barcelona: Publicacions y Ediciones UB, 2002. p. 133-147.

Os Afazeres Domésticos, Trabalho Doméstico Remunerado e a Proteção do Estado Democrático de Direito

Comba Marques Porto[1]

"Nasci lá na Bahia
De Mucama com feitor
Meu pai dormia em cama
Minha mãe no pisador..."[2]

Palco das relações interpessoais mais íntimas, a casa como espaço familiar sempre foi e ainda é o inexpugnável terreno das mais sutis e arraigadas discriminações de gênero. A afirmação parece óbvia. Mas, por trás desta obviedade, escondem-se problemas e desafios que, até hoje, nem o Estado, nem a sociedade civil souberam enfrentar.

No Brasil, desde o começo de sua história, os afazeres domésticos estiveram entregues às mãos das mulheres – uma herança da cultura patriarcal que chega aos tempos modernos condicionando desigualdades incompatíveis com os novos caminhos democráticos que vêm sendo construídos no país. É hora de apagar de nosso imaginário a cena da escrava a transitar da senzala à casa grande para amamentar o filho da sinhá.

O Brasil já se firmava como um país republicano, e mulheres contratadas para servir em âmbito domiciliar continuamente, sem folga aos domingos, ainda eram chamadas de *criadas*. Assim foram chamadas as escravas que, sem condições mínimas de êxito no espaço social da alforria, permaneceram a serviço dos senhores, ofertando trabalho em troca de comida e moradia. A figura da *criada* chega aos meados do século XX ainda sob os efeitos da máxima exploração da força de trabalho, seguindo, até hoje, uma constante de tratamentos desiguais e de descumprimento das leis, fatos somente explicáveis pelo desvalor conferido ao trabalho nos setores do mercado em que há concentração da mão de obra feminina. Servir, limpar, lavar, passar, arrumar, cozinhar, cuidar de crianças, cuidar de idosos, de deficientes, de doentes, de animais de estimação e de tudo mais que se relacione com o lar são tarefas secularmente confiadas às mulheres. Nisto reside uma das mais significativas razões da dificuldade de se estabelecer um estatuto jurídico à altura das responsabilidades inerentes ao trabalho doméstico remunerado.

O presente artigo atende ao objetivo de lançar um olhar crítico sobre a legislação aplicável ao trabalho doméstico remunerado, visando, assim, a incentivar o debate sobre a necessidade

1 Juíza aposentada de Vara do Trabalho da Capital do Rio de Janeiro / Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, atualmente advogada e consultora jurídica. Endereço eletrônico: combamporto@globo.com.

2 "Maria Moita", Carlos Lyra e Vinícius de Moraes.

de exterminar os focos discriminatórios contidos nas normas vigentes, cogitando-se, igualmente, a adequação às peculiaridades das relações de trabalho, tal como se estabelecem no cotidiano do mercado de trabalho.

Antes, porém, de dar seguimento à tarefa ora proposta, cabe aqui redefinir o padrão terminológico de praxe adotado em nossa língua, que, via de regra, utiliza o gênero masculino para nomear totalidades.[3] É que no mercado do trabalho doméstico, as mulheres são maioria (93% do contingente total da força de trabalho ocupada, segundo dados da PNAD/IBGE/2007).[4] Portanto, neste artigo, passo a adotar palavras flexionadas no feminino para designar a totalidade da mão de obra ocupada no mercado de trabalho doméstico, com exceção, obviamente, para textos transcritos, inclusive os das leis aqui abordadas.

O modelo de trabalho doméstico remunerado adotado em nosso sistema legal admite a relação de emprego, porém com garantia parcial dos direitos sociais. As trabalhadoras domésticas estão em posição de inferioridade em relação aos demais trabalhadores submetidos ao regime contratual disciplinado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e demais regras que compõem a ampla legislação trabalhista brasileira. Também não há critérios legais seguros referentes ao trabalho doméstico autônomo.

As normas aplicáveis ao trabalho doméstico remunerado resultam numa *colcha de retalhos* mal acabada, curta, no que concerne à proteção da força de trabalho envolvida, porém, condescendente com a incúria patronal.

Escravas, mucamas, mães pretas, amas de leite, amas secas, criadas, babás, lavadeiras, passadeiras, copeiras, acompanhantes, enfermeiras particulares, *secretárias*, caseiras, caseiros, jardineiros, motoristas, mordomos... Eis um segmento da força de trabalho de que dificilmente se abre mão. Para muitas famílias, sobretudo em determinadas circunstâncias, ter alguém para executar as tarefas domésticas é condição *sine qua non* à garantia da harmonia e da continuidade da unidade chamada lar. Quantos não são os momentos em que a patroa alimenta o sonho de que empregada se materialize, por milagre, para desfazer a cena de terremoto instalada na casa! Mas a ciência de tal necessidade não é suficiente para que tais *fadas* sejam vistas como destinatárias de direitos laborais.

Das fazendas coloniais rurais aos palácios urbanos dos altos e modernos edifícios onde mulheres são vistas perigosamente dependuradas a polir vidraças, das modestas habitações da classe média às ainda mais modestas habitações das comunidades de baixa renda (onde também ocorre a prestação do trabalho doméstico remunerado), o que se vê são trabalhadoras sujeitas a um regime jurídico pouco sensível às especificidades de tal mercado. A fragilidade dos direitos sociais é o que efetivamente empurra este setor para a informalidade, não o contrário, como se ouve comentar em círculos patronais. Quando o movimento de mulheres levou à Assembleia Nacional Constituinte a proposta de ampliação da licença-maternidade, não foram poucos os parlamentares que combatiam o pleito sob a justificativa de que, caso aprovado tal direito, a mulher seria excluída do mercado de trabalho. A história destes 20 anos da conquista dos direitos da mulher na nova Constituição não confirma esta ameaça.

Chegamos a um Brasil pós-moderno e as resistências à plena igualdade jurídica, sob os mais variados argumentos, ainda sobrevive. Não conseguimos apagar o rastro da discriminação contra as mulheres no espaço do lar, seja pela injusta divisão de tarefas entre homens e mulheres no âmbito familiar, seja por ser o trabalho doméstico remunerado ainda regido por regulações marcadas por problemáticas omissões.

Não seria exagero afirmar que a questão dos direitos sociais relacionados com a remuneração da força de trabalho nos serviços domésticos é hoje um nervo exposto da ordem jurídica nacional. Algo assim como se os direitos das trabalhadoras domésticas estivessem sempre habitando a parte descoberta da área de serviço do edifício do Estado Democrático de Direito, enquanto que os direitos tocantes aos demais contingentes

3 Agradeço e incorporo sugestão da professora Hildete Pereira de Melo, a quem submeti versão prévia deste artigo, a respeito da necessidade de se ter uma visão crítica sobre a predominância terminológica do masculino, mesmo quando se trata de nomear o que traz em si a predominância do feminino.

4 Kátia Namir no artigo "Perfil dos Trabalhadores Domésticos no Brasil Metropolitano", em Revista Gênero, UFF, v.6, nº 2, 2006 informa que, no contexto do Brasil metropolitano, as trabalhadoras domésticas representam 94,3% enquanto que os trabalhadores homens representam 5,7% do total ocupado. Fonte Pesquisa Mensal de Emprego (PME/IBGE), 2006.

assalariados estivessem melhor abrigados nas áreas nobres do castelo da ordem jurídica.

Nos silêncios da lei, a Justiça do Trabalho vai preenchendo lacunas que, entretanto, alcançam apenas o restrito espaço dos conflitos individuais, tal como levados ao exame judicial. São causas trabalhistas que não chegam facilmente às instâncias superiores, disto decorrendo a fragilidade da jurisprudência como fonte segura de direito sobre a matéria. Do mesmo modo, não há avanços no campo do Direito Coletivo do Trabalho, hoje tido como moderno instrumento de composição de conflitos entre empregados e empregadores. Se há bons sindicatos de trabalhadoras domésticas, até hoje não se encontrou um modo de organizar a representatividade da classe patronal correspondente, mais uma tipicidade do mercado do trabalho doméstico.

É preciso ouvir as partes envolvidas e alinhavar um projeto de nova regulação que vise a compatibilizar as singularidades das relações de trabalho doméstico com a moderna ordem jurídica, com os direitos sociais inerentes ao Estado Democrático de Direito fundado na Constituição de 1988.

O lema "*diferentes mas não desiguais*", forjado no movimento feminista dos anos 80, *mutatis mutandis*, pode orientar a reflexão sobre um estatuto jurídico ideal para as trabalhadoras domésticas, o qual venha a considerar as diferenças inerentes às especificidades da relação de trabalho em âmbito domiciliar, de modo a que se estabeleçam regras aplicáveis à diversidade de situações relacionadas com esta atividade laboral, sem que se perca o foco da igualdade jurídica, precioso requisito dos direitos sociais.

As circunstâncias típicas do trabalho doméstico não devem servir como justificativas para um tratamento jurídico desigual. O Estado deverá encontrar respostas às contradições inerentes ao trabalho doméstico remunerado, enfrentando seus históricos paradoxos, separando o que é mito do que é realidade, o que é puro preconceito do que é próprio à natureza de tais relações de trabalho.

A mais significativa das especificidades do trabalho domiciliar remunerado reside no fato de atribuir-lhe **valor econômico** (ao contrário do que se consagrou na CLT em 1943), sem que deste trabalho resulte lucro, consistindo-se o assalariamento, no caso, como forma de transferência de renda[5]. Outras tantas especificidades deverão ser consideradas pelo legislador, caso venha a enfrentar o desafio de aprovar um novo estatuto orientado pelo princípio da igualdade de cidadania nas relações laborais, em consonância com os demais princípios do Direito do Trabalho e com os princípios das Convenções da OIT.

Não cabe mais conviver com leis sem respostas para questões cruciais, tais como a da fixação da jornada de trabalho das empregadas domésticas, limitação que vigora em outros países. A Itália, por exemplo, consagra o regime de 4 (quatro) horas diárias, condicionado este ao elemento da *continuidade* como pressuposto do conceito de empregado doméstico.[6]

Tanto no Brasil como em outros países, a questão fundamental parece ser a seguinte: quem precisa ou simplesmente deseja contratar alguém para prestar **trabalho doméstico contínuo**, dia a dia, fica sujeito às obrigações impostas pelo regime do contrato de trabalho, ou seja, fica submetido ao cumprimento dos direitos trabalhistas e das exigências previdenciárias. Quem assim contrata, coloca-se na figura do **empregador** e, como tal, responde pelas obrigações previstas em lei, sendo a primeira destas a formalização do contrato com a respectiva anotação da Carteira de Trabalho da empregada.

No Brasil, entretanto, esta exigência básica causa espanto a muita gente que se nega ao cumprimento da lei, colocando-se – o que é pior – na posição de vítima do Estado. Proliferam relações conflituosas entregues à boa vontade das partes, seja das patroas quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas, seja das empregadas quanto ao cumprimento de deveres e de responsabilidades, estas maiores quando se trata de atender crianças e idosos.

O Estado, com seus poderes mais amplos de escuta e de difusão de informações, poderá ter ação decisiva na formulação de novas regras que visem a compatibilizar as peculiaridades deste

5 A esse respeito, ver Melo, Considera e Di Sabbato (2007), que apresentam uma proposta de valoração econômica dos afazeres domésticos, vale dizer, do trabalho doméstico não remunerado. Os autores calculam que, se fosse considerado pelas Contas Nacionais, o valor dos afazeres domésticos representaria cerca de 12% do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro.

6 Barros, Maria Alice Monteiro de, "Curso de Direito do Trabalho", São Paulo, Ltr, 2005.

segmento do mercado de trabalho com a garantia dos direitos sociais.

Nos silêncios da lei, sobrevive o pensamento liberal

Em pleno século XXI, no Brasil, as trabalhadoras domésticas formam um contingente discriminado de destinatárias de apenas alguns dos direitos sociais estabelecidos como garantia constitucional de proteção à força de trabalho. Esta eterna situação de desigualdade jurídica alimenta uma cultura patronal perversa e vigorosamente resistente ao cumprimento dos escassos direitos previstos em lei.

Nas audiências da Justiça do Trabalho, este viés perverso revela-se em situações tragicômicas. Ao mesmo tempo em que invocam suas imensas generosidades, patroas chorosas confessam que não anotaram o contrato na CTPS da empregada[7], que nunca pagaram a contribuição previdenciária, que nunca pagaram décimos terceiros salários (mas não deixaram de contribuir com um assado para a ceia de Natal da *ingrata* que nada disto reconhece). E confessam muito mais. Diante do que resta confessado, cabe ao juiz condenar. Uma vez transitada em julgado a sentença, inicia-se a execução. A ré é intimada a pagar em 48 horas sob pena de penhora de seus bens. Ocorre que a Lei 8.009/90, que dispõe sobre a impenhorabilidade dos bens de família, estabelece perigosa exceção: o seu art. 3º define que "a impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução (...), salvo se movido: I – em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias." Como se vê, no caso das empregadas domésticas, a negligência do empregador com os direitos trabalhistas pode ser severamente punida com a perda da propriedade onde se habita, mesmo que seja o único bem da parte executada. Como o direito das domésticas é algo que se quer esquecer, pouca gente tem ciência desta exceção à regra da impenhorabilidade dos bens de família. E segue a incauta resistência patronal ao regime dos direitos sociais. Patroas sonham com a liberdade de total para contratar, para mandar, para exigir dedicação em tempo integral, pagando sempre o mínimo. E por que não ir mais longe e reconhecer a saudade patronal dos tempos da senzala: disponibilidade total da força de trabalho, sem salários e demais direitos e encargos sociais?

Não seria inteiramente incorreto afirmar que a realidade do trabalho doméstico remunerado suscita hoje questões próprias do início do século XX, notadamente no que diz respeito ao embate entre as idéias liberais e os direitos sociais.

Em 1905, com a publicação dos seus *Apontamentos*, o jurista Evaristo de Moraes[8] animou o debate sobre questões sócio-econômicas vinculadas às relações de trabalho. Nesta obra singela e não menos grandiosa estão os fundamentos teóricos do Direito do Trabalho. Com a força de seus argumentos, Evaristo de Moraes sustenta a oposição à idéia reinante de que todo ser humano é livre "*para vender o seu trabalho pelo preço e nas condições que quiser*"[9]. O autor enfrenta a discussão sobre *salário* desconstituindo a premissa da liberdade do trabalhador para pactuar com o empregador o valor do seu trabalho.

Leroy-Beaulieu, citado por Evaristo de Moraes[10] como representante francês dos "ideais capitalísticos", não deixa de reconhecer que a condição normal do trabalho é a do assalariamento, por ter como humano e racional o fato de a civilização comportar "*patrões e operários, homens do capital e homens do trabalho*"[11]. Como narra Evaristo de Moraes, o referido teórico liberal, num momento de fraqueza, confessa a necessidade de equilíbrio dos interesses opostos, para que "*as leis, os costumes e o desenvolvimento intelectual não imponham a qualquer dos contratantes situação de inferioridade em relação ao outro*." Ao que comenta Evaristo a respeito da afirmação de Leroy-Beaulieu: "*só faltou ir até a conclusão lógica dessas premissas: a condenação formal do sistema vigente que se mascara com o nome de liberdade econômica, não existindo, nem nas leis nem nos costumes,*

7 Segundo a PNAD/IBGE 2007, cerca de 74% das trabalhadoras domésticas não possuem carteira de trabalho assinada.

8 Moraes, Evaristo, Apontamentos de Direito Operário, Imprensa Nacional, Rio de Janeiro, 1905.

9 Obra citada, pg. 9.

10 Obra citada, pg. 13

11 Obra citada, pg.14.

essa igualdade das condições a que se refere o notável tratadista."[12]

O pensamento de Evaristo de Moraes sobre a questão do liberalismo nas relações de trabalho reveste-se de plena atualidade e, no que toca às carências de regulação quanto ao trabalho doméstico remunerado, suas palavras, escritas em 1903, muito bem traduzem a situação atual:

> *Diante dessa triste situação do operariado, sujeito à bruteza do salário mínimo, fôrça é convir que o direito tem de se modificar, e que a função do Estado ou dos governos, ou dos podêres públicos (como queiram dizer) tem de se transformar; (...) é necessário intervir por meios legislativos, no sentido de ser efetivamente melhorada a posição econômica do homem assalariado; é preciso regular as condições de trabalho, dando satisfação às necessidades humanas do trabalhador (MORAES, 1971, p. 15)*.

O Código Civil de 1916: relações de trabalho e a teoria da liberdade contratual

A teoria da liberdade contratual venceu e foi declarada no Código Civil de 1916. O legislador não foi sensível aos novos princípios do direito social já então amadurecidos em círculos jurídicos nacionais, a exemplo das idéias de Evaristo de Moraes. O artigo 1.217 do antigo estatuto civil situava todo tipo de trabalho e de trabalhador no campo geral dos ***contratos de locação de serviços***. Na formalização do instrumento escrito (o contrato), qualquer das partes que não soubesse ler nem escrever poderia assiná-lo a rogo, subscrevendo-o, neste caso, quatro testemunhas. Valendo-se desta simples forma, o Código de 1916 alinhou o capital e o trabalho no mesmo patamar, garantindo uma suposta liberdade para contratar, desconsiderando as condições objetivas da massa trabalhadora, condições estas marcadas pela pobreza, pelo analfabetismo, dentre outras significativas circunstâncias impeditivas da livre manifestação da vontade e da igualdade para contratar.

O Decreto 16.107 de 1923: a primeira norma do antigo DF sobre o trabalho doméstico

Somente nos anos 30, ganha força a produção legislativa de âmbito nacional destinada à proteção da força de trabalho, sem que se tivesse cogitado a inclusão das trabalhadoras domésticas nesta tenda de proteção legal. Mas, antes disso, no antigo Distrito Federal (cidade do Rio de Janeiro), vigorou o Decreto 16.107, de 30 de julho de 1923, a tratar do emprego doméstico.

O Juiz Darcio Guimarães de Andrade[13], em artigo publicado em revista do TRT/3ª Região, observa que o referido Decreto cuidou de regulamentar a locação de serviço doméstico, seguindo a regra do Código Civil de 1916, relacionando as atividades tidas como domésticas, sem fazer qualquer distinção entre os serviços prestados às casas particulares e aqueles prestados aos hotéis, restaurantes, bares, pensões, escritórios ou consultórios, todos estes postos de trabalho nomeados de forma expressa no referido Decreto. O Decreto 16.107, de 30 de julho de 1923, alinhou no mesmo plano um naipe de atividades tipicamente exercidas por mulheres, estabelecendo, ainda que indiretamente, um tratamento legal definido em razão de gênero.

O Decreto-Lei 3.078 de 1941: normas de segurança para os patrões

Em 27 de fevereiro de 1941, entrou em vigor o Decreto-Lei nº 3.078, primeira norma de abrangência nacional a dispor sobre a "*locação dos empregados em serviço doméstico*". O artigo 1º do referido Decreto-Lei 3.078/41 considerava *empregado doméstico* "*aquele de qualquer profissão ou mister que, mediante remuneração, preste serviços em residências particulares ou em benefício destas*." Assim, ao adotar o conceito de prestação de serviços, o Estado desloca a natureza jurídica do chamado e*mpregado doméstico* do campo dos direitos sociais e da proteção legal que já surgira nos anos 30, para situá-la no campo da ampla liberdade contratual declarada no Código Civil de 1916. Empregadas domésticas permaneciam, assim, fora da proteção legal do Direito do Trabalho. Reafirmava-se

12 Obra citada, pá. 14.

13 Andrade, Darcio Guimarães de, "Empregado Doméstico", Revista TRT-3ª Região, Belo Horizonte, 27(57): 69-75, jul.97/Dez 97.

a visão conservadora: para efeito da pertinência dos direitos sociais, desconsiderem-se as tarefas historicamente realizadas por mulheres, consolidando-se, do ponto de vista jurídico, um contingente apartado da tutela do Estado de Direito.

Fica claro que o referido Decreto-Lei instituiu mecanismos de controle e fiscalização da atividade laboral voltados para a segurança dos empregadores, não se tratando de norma destinada a conferir direitos sociais às trabalhadoras. Só que, para assegurar proteção à classe patronal, foi inevitável a concessão de alguns direitos trabalhistas: a obrigação tocante ao empregador de anotar o dia de "*início do serviço" (*ainda não se pensava em dia do início do contrato de trabalho) e o valor do salário ajustado (art.4º); a instituição do aviso prévio de 8 dias pela parte que quisesse rescindir o contrato com duração de seis meses, autorizando-se indenização pelo valor de 8 dias de salário pela falta da referida comunicação de ruptura da prestação de serviços.

Os serviços de identificação e de expedição das carteiras ficavam a cargo das respectivas Polícias do DF, dos Estados e do então único território do Acre (art. 11) e não a cargo do Ministério do Trabalho. A expedição da carteira ficava condicionada a: prova de identidade; atestado de boa conduta, passado por autoridade policial; e atestado de vacina e de saúde, fornecidos pelas autoridades sanitárias.

A CLT: o palácio do trabalho fecha as portas às trabalhadoras domésticas

Gestada nas salas ministeriais do Estado Novo, a CLT entrou em vigor em 10.11.1943 pela via do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. A obra resultou da tarefa de sistematização da legislação trabalhista até então vigente, visando a unificá-la, ainda que desprezando a fórmula do Código do Trabalho, para frustração de boa parte dos pensadores do Direito do Trabalho de então. Embora festejada como o grande monumento dos direitos trabalhistas, a CLT[14] deixou de fora o trabalho em âmbito domiciliar. O seu artigo 7º, que define a aplicabilidade dos preceitos consolidados, em sua alínea "a", excluiu os "*empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de* ***natureza não econômica*** (grifo meu) *à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas*".

A justificativa para tal exclusão se assentou no fato de que o trabalho doméstico remunerado não gera lucro, já que é consumido pelas pessoas residentes no local. "*A incorporação dos empregados domésticos à CLT implicaria considerar a família como uma empresa, quando as atividades que têm lugar na família em nada se assemelham às que ocorrem em uma empresa quanto ao destino dos bens e serviços em ambas produzidos* (Saffioti, 1976)."

Tais razões de exclusão, embora amparando um tratamento jurídico desigual, não deixam de traduzir as complexidades e as peculiaridades da relação de emprego doméstico, questões presentes na atualidade que não podem ser esquecidas, caso se venha a empreender uma justa adequação do regime jurídico do emprego doméstico remunerado, sensível às reais condições dos empregadores, mas sem prejuízo dos direitos sociais inerentes ao Estado Democrático de Direito.

A partir da vigência da CLT, o Decreto-Lei 3.078/41 perdeu eficácia, restando tacitamente derrogado, como entenderam prestigiados juristas, a exemplo do mestre Arnaldo Süssekind, integrante da Comissão que elaborou o texto da CLT. Algumas regras morreram com o referido DL 3.078 e jamais voltaram ao cenário jurídico. Por exemplo, o artigo que estabelecia os "deveres do empregador": a) *tratar com urbanidade o empregado, respeitando-lhe a honra e a integridade física*; b) *pagar pontualmente os salários convencionados*; c) *assegurar ao empregado as condições higiênicas de alimentação e habitação quando tais utilidades lhe sejam devidas*." (art. 6º). Da mesma forma, o art. 7º, do referido DL, que definia os deveres do empregado: "a) *prestar obediência e respeito ao empregador, às pessoas de sua família e às que vivem ou estejam transitoriamente no mesmo lar*; b) *tratar com polidez os que se utilizarem eventualmente dos seus serviços*; c) *desobrigar-se dos seus serviços com diligência e honestidade*; d) *responder pecuniariamente pelos danos causados por sua incúria ou culpa exclusiva*; e) *zelar pelos interesses do empregador*."

O mencionado DL 3.078/41 estabelecia

14 A história acabou por confirmar a sua importância como instrumento jurídico de defesa da classe trabalhadora.

também a figura da rescisão indireta – a justa causa do empregador –, conferindo ao empregado o direito de romper o contrato pelo descumprimento dos deveres do empregador tal como fixados no art. 6º, com pagamento da indenização (tímida) equivalente a 8 dias de salário. Instituíram-se multa e penalidades criminais para o ato de inutilização da carteira, subtração de folhas, ou qualquer outro ato praticado com o intuito de burlar ou alterar as características da identidade do empregado.

Com a excludente de aplicação da CLT ao trabalho doméstico remunerado e a consequente perda da eficácia jurídica do DL 3.078/41, fez-se um hiato de quase 30 anos, durante os quais o trabalho doméstico remunerado permaneceu atirado ao vento, excluído de toda e qualquer proteção legal trabalhista, fora do alcance dos direitos previdenciários. Durante este longo vazio normativo, vigorou uma espécie de *livre* pacto, orientado pelos costumes regionais, seja quanto aos salários, seja quanto às demais condições de trabalho. Costumes estes que chegam ao Brasil contemporâneo sempre voltados a melhor atender aos interesses patronais. Um exemplo disto é o valor do salário que, em grotões não muito longínquos, anda sempre abaixo do valor mínimo nacional fixado por lei. De certa forma, ainda hoje, práticas impostas pelo poder patronal prevalecem sobre o legislado.

A Lei 5.859 de 1972: um arremedo de estatuto

Em 1972, sob o Governo ditatorial do General Emílio G. Médici, foi aprovada a Lei 5.859, que, de forma tímida, tratou de disciplinar a "*profissão de empregado doméstico*". Esta lei permanece em vigor, embora tenha sido alterada pela Lei 10.208, de 23.03.2001, e pela Lei 11.324, de 19.07.2006.

Em seu artigo 1º, a referida Lei 5.859 considera "empregado doméstico" "*aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas*". Este dispositivo não foi alterado pelas leis posteriores acima mencionadas. Nele está definido o conceito jurídico de *empregado doméstico*, para efeito de incidência dos direitos cabíveis e de distinção em relação aos demais trabalhadores. Além de definir a figura do *empregado doméstico* (eis o gênero masculino empregado paradoxalmente para nomear uma totalidade essencialmente feminina), em sua dicção original, a Lei 5859:

- instituiu a obrigação patronal de anotar o contrato de emprego na CTPS;
- condiciona a admissão à apresentação da CTPS, do atestado de boa conduta (caído em desuso) e do atestado de saúde, este último facultativo, a critério do empregador;
- conferiu o direito às férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis após cada período de 12 (doze) meses de trabalho;
- assegurou os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, conferindo aos *empregados domésticos* a condição de segurados obrigatórios;
- define empregados e empregadores como contribuintes obrigatórios da Previdência Social, definindo idêntico percentual de 8% para empregados e empregadores sobre o salário mínimo da região (o que já foi alterado, incidindo hoje 8% para os empregados e 12% para os empregadores sobre o valor nominal do salário contratado);
- estabeleceu juro moratório de 1% (um por cento) ao mês, além de multa variável de 10% a 50% em razão da falta de recolhimento na época própria;

Fixou-se, assim, um minguado estatuto cujo conteúdo, embora básico e restrito, mal se vê incorporado à consciência patronal. A Justiça do Trabalho é testemunha desta realidade.

A Constituição de 1988: domésticas fora do alcance dos direitos sociais

A Carta Magna de 1988 tomou como fundamentos da República: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político. Com base nestes novos fundamentos republicanos, foram estabelecidos os direitos sociais, os direitos dos tra-

balhadores e das trabalhadoras, conforme os incisos expressos no artigo 7º da nova Constituição. Mas o trabalho doméstico foi parcialmente excluído do banquete desta nova ordem republicana. A solução do legislador foi inserir um parágrafo único no artigo 7º, para definir os direitos tocantes aos *trabalhadores domésticos*, estes restritos aos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XXI e XXIV, dentre o total de incisos enumerados de I ao XXXIV. Assim, de acordo com a Carta Magna, *os empregados domésticos* fazem jus a:

IV salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;[15]

VI irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VIII décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

XV repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVIII licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XVII gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XXI aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XIV aposentadoria.

A partir de 1988, o regime jurídico das trabalhadoras domésticas passou a ser integrado pelas regras previstas na antiga Lei 5.859/72, ainda então na sua dicção original, e mais os restritos direitos sociais enumerados no referido parágrafo único do artigo 7º da Carta Magna.

Os remendos de 2001 e 2006

Dadas as naturais dificuldades de articulação política das trabalhadoras domésticas, o legislador, sem sofrer maiores pressões, segue a tônica do desinteresse social por este contingente. Segue alimentando a idéia da *colcha de retalhos,* promovendo alterações pontuais como as de 2001 e de 2006 sobre o conteúdo da antiga Lei 8.589/72. Em que pesem as novidades introduzidas por estas alterações introduzidas respectivamente pelas Leis 10.208, de 23.03.2001 e 11.324, de 19.07.2006, permanece sem solução a desconcertante contradição de se adotar o regime do contrato de emprego para as trabalhadoras domésticas, sem a garantia da totalidade dos direitos aplicáveis aos demais trabalhadores.

A Lei 10.208, de 23.03.2001, incluiu o FGTS como um direito facultativo, isto é, condicionado à concordância do empregador, concedendo-se igualmente o seguro-desemprego, este vinculado à inscrição no FGTS.

Com a Lei 11.324, de 19.07.2006, o Poder Legislativo voltou ao tema do FGTS, instituindo a sua obrigatoriedade para o trabalho doméstico. O dispositivo, entretanto, foi vetado pelo Presidente da República, com base nas seguintes razões:

> *"A alteração do art. 3º-A da Lei nº 5.859, de 1972, torna obrigatória a inclusão do empregado doméstico no sistema da Lei nº 8.036, de 1990. Com isso, tem-se não apenas a obrigatoriedade do FGTS como a da multa rescisória de quarenta por cento sobre os depósitos do FGTS, o que acaba por onerar de forma demasiada o vínculo de trabalho do doméstico, contribuindo para a informalidade e o desemprego, maculando, portanto, a pretensão constitucional de garantia do pleno emprego.*

15 Em razão da inexistência de acordos e convenções coletivas de trabalho aplicáveis à categoria, as domésticas fazem jus aos salários mínimos estaduais, nos Estados em que estabelecidos por lei, fixando-se o seu valor sempre um pouco acima do mínimo nacional.

Neste sentido, é necessário realçar que o caráter de prestação de serviços eminentemente familiar, próprio do trabalho doméstico, não se coaduna com a imposição da multa relativa à despedida sem justa causa. De fato, o empregado doméstico é legalmente conceituado 'como aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas' (art. 1º da Lei nº 5.859, de 1972). Desta feita, entende-se que o trabalho doméstico, por sua própria natureza, exige um nível de fidúcia e pessoalidade das partes contratantes muito superior àqueles encerrados nos contratos de trabalho em geral.

Desta feita, qualquer abalo de confiança e respeito entre as partes contratuais, por mais superficial que pareça, pode tornar insustentável a manutenção do vínculo laboral. Assim, parece que a extensão da multa em tela a tal categoria de trabalhadores acaba por não se coadunar com a natureza jurídica e sociológica do vínculo de trabalho doméstico."

As razões do veto não deixam de ser ponderáveis e reforçam a necessidade de um amplo debate sobre o trabalho doméstico remunerado, do que pode surgir um novo pacto orientado para uma justa composição dos interesses envolvidos.

Outra alteração introduzida pela Lei 11.324, de 19.07.2006 diz respeito ao imposto de renda: a contribuição patronal à Previdência Social sobre a remuneração do empregado, até o exercício de 2012, ano calendário 2011, poderá ser deduzida.

No que toca aos direitos trabalhistas, a Lei 5.859/72 foi igualmente alterada por força da mencionada Lei 11.324/2006, para:

a) vedar descontos pelo empregador sobre salários por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia;

b) assegurar as férias de 30 dias, com pelo menos 1/3 a mais que o salário normal, após cada período de 12 meses de trabalho, prestado à mesma pessoa da família;

c) vedar a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto[16].

Contrato de trabalho doméstico: direitos em vigor

Eis, então, o quadro atual dos direitos trabalhistas aplicáveis às relações de emprego doméstico, aquela que se caracteriza pela prestação pessoal de serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, sujeita ao contrato de trabalho:

a) anotação do contrato na CTPS, na data do início da prestação laboral;

b) salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo;

c) irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

d) décimo terceiro salário com base na remuneração integral;

e) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

f) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 (cento e vinte) dias;

g) vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco meses) após o parto, igualando-se a doméstica às demais trabalhadoras do setor privado e público;

16 Quanto a este importante aspecto da proteção à maternidade, enfim, alcançamos a igualdade!

h) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

i) férias anuais de 30 dias com acréscimo de 1/3;

j) vedação de descontos no salário pelo fornecimento de alimentação, vestuário e higiene;

l) autorização para descontos com despesas de moradia em local diverso da residência em que se dá a prestação de trabalho, mediante acordo entre as partes;

m) FGTS condicionado à concordância patronal (facultativo);

n) direito ao seguro-desemprego, desde que exercida a faculdade patronal de inclusão da empregada no FGTS.

A questão diarista X empregada com carteira assinada

A busca de critérios distintivos entre o regime contratual e o regime de trabalho autônomo típico das *diaristas* vem ocupando as reflexões da magistratura trabalhista e dos demais pensadores do Direito do Trabalho. Na maioria das ações levadas à apreciação da Justiça do Trabalho, formula-se o pedido de declaração do vínculo de emprego doméstico, o qual, via de regra, é contestado pela parte ré, sob a alegação de que a parte autora laborava como diarista não submetida ao regime do contrato de trabalho. A controvérsia somente se esclarece através da prova testemunhal. E - registre-se - ambas as partes encontram dificuldades na produção desta prova, dada a ocorrência da prestação de trabalho na intimidade do lar.

Afinal, o que determina a tipificação do contrato de emprego com as suas consequências legais? O que diferencia a diarista da empregada sujeita à assinatura da CTPS?

Primeiramente, fique claro que a nomenclatura da relação não é uma questão de escolha do empregador. As condições fáticas da execução do trabalho serão o fator determinante da caracterização ou não da relação de emprego de caráter subordinado, isto é, sujeita à anotação da CTPS. A teoria do *contrato realidade*[17] aqui se aplica como solução para as controvérsias relativas à tipificação do vínculo de emprego.

A referência legal para efeito de se distinguir o regime de diárias, a "*mulher a dias*" como se diz em Portugal, do regime do contrato de trabalho está no texto do art. 1º, da Lei 5.859/72: *empregado doméstico* é a "*pessoa que presta serviços de natureza contínua de finalidade não lucrativa, no âmbito domiciliar*".

Maria Alice Monteiro de Barros[18] lembra que a expressão "natureza continua" contém a ideia de sucessividade, de não interrupção, a ideia de "*algo que se repete a intervalos breves e regulares*", segundo o Novo Dicionário do Aurélio. A referida autora entende, assim, que "*um dos pressupostos do conceito de empregado doméstico é a continuidade, inconfundível com a não-eventualidade exigida como elemento da relação jurídica advinda do contrato de emprego firmado entre empregado e empregador, regido pela CLT.*"[19] A não-eventualidade diz respeito ao serviço que se vincula aos fins normais da atividade da empresa; não está diretamente ligada ao tempo. Maria Alice assim conclui: "*se a não-eventualidade é uma característica que não depende do tempo, o mesmo não se pode dizer da continuidade, já que a interrupção tem natureza temporal. Assim, não é doméstica a trabalhadora de residência que lá comparece em alguns dias da semana, por faltar na relação jurídica o elemento continuidade*"[20].

Com base em parâmetros legais e doutrinários existentes, a jurisprudência trabalhista vai se alinhando em torno do entendimento da inexistência do contrato de emprego doméstico nos casos em que ocorre prestação de serviço sem a continuidade do dia-a-dia, isto é, considerada a semana de segunda-feira a sábado (domingo é dia de repouso remunerado também para as domésticas). Para os que assim entendem, o trabalho, executado em dois ou três dias na semana não caracterizaria o vínculo de emprego. Decisão proferida no Tribunal Superior do Trabalho, em abril de 2009, afastou a tipificação da relação de emprego em ação em que a autora fora vitoriosa no primeiro grau e no segundo grau de

17 Plá Rodrigues, Américo, Princípios do Direito do Trabalho, tradução de Wagner D. Giglio - São Paulo, LTr, Ed. da Universidade de São Paulo, 1978, pág. 217.

18 obra citada, pag. 318.

19 O artigo 3º, da CLT, considera empregado "toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."

20 Obra citada, pág. 318/319.

jurisdição. É de se transcrever trechos da notícia divulgada pelo TST quanto à referida decisão:

> *"A dona de casa recorreu ao TST contestando decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) que confirmou o reconhecimento do vínculo e determinou o pagamento de verbas típicas da relação de trabalho. Na ação, a diarista relatou que trabalhou aproximadamente 18 anos em três dias da semana: às segundas, quartas e sextas-feiras, das 7h às 18h, com uma hora de intervalo "*
> *(.....)*
> *"A sentença condenou a dona de casa a pagar as verbas típicas da relação de emprego (13º salário, férias mais um terço, além das contribuições previdenciárias e fiscais) e fazer anotação do contrato em carteira de trabalho.."*
> *(.....)*
> *"O TRT do Paraná deu parcial provimento ao recurso da dona de casa, apenas para limitar a 7/12 as férias proporcionais devidas em 2004, o que a levou a recorrer ao TST."*
> *(.....)*
> *"No recurso ao TST, a defesa da dona de casa insistiu que a autora da ação trabalhista prestou serviços na condição de diarista, em apenas dois ou três dias por semana, ou seja, de forma intermitente e eventual, sem a habitualidade necessária à caracterização de vínculo empregatício."*
> *(.....)*
> *"O reconhecimento do vínculo empregatício com o empregado doméstico está condicionado à continuidade na prestação dos serviços, o que não se aplica quando o trabalho é realizado durante apenas alguns dias da semana. O entendimento foi aplicado pela Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho em julgamento envolvendo uma dona de casa de Curitiba (PR) e uma diarista que lhe prestou serviços, a princípio, três vezes por semana e, posteriormente, duas vezes. O relator do recurso foi o ministro Pedro Paulo Manus."*

Com todas as vênias, a conclusão da citada Corte no exame do caso examinado não deve ser adotada como um parâmetro geral e abstrato para o julgamento das mais variadas gamas de situações de fato levadas à apreciação da Justiça do Trabalho. Se uma empregada trabalha por longos anos, executando as tradicionais tarefas domiciliares, sempre em dois ou três dias na semana, e só trabalha para esta casa, e comparece nos dias determinados pela família, e cumpre as atividades determinadas pela família, nos horários delimitados pelo interesse da família, e não se faz substituir por outra pessoa, por que então não estaria neste caso caracterizada a subordinação jurídica própria do contrato de emprego doméstico?

A jurisprudência acima mencionada, em verdade, dá conta de que a Lei 5.859/72 diz pouco, deixando lacunas que nem sempre serão preenchidas com a melhor justiça.

Se a lei fomenta a dúvida ou injustiça, deve ser modificada. E, no caso das relações laborais, o papel da lei (do Estado) é determinante para que a Justiça se faça. Este é o princípio que informa o Direito do Trabalho. Fora da proteção da lei, o que prevalece é a exploração da força de trabalho.

A pertinência de um novo pacto

No ano da comemoração dos 90 anos da criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT (49 anos de sua instalação no Brasil), deve ser destacada a sua valiosa contribuição ao processo interno de construção dos nossos direitos sociais. Sem a força da OIT nossas dificuldades teriam sido muito maiores. A OIT continua a nos apontar caminhos para o alcance da plenitude da cidadania, para a efetivação das práticas de igualdade do mercado de trabalho com a eliminação de todas as formas de discriminação. Exemplo disto é a Convenção nº 156, não ratificada pelo Brasil, que prevê a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos em face de suas responsabilidades familiares. Esta Convenção visa a garantir a igualdade efetiva de oportunidade aos trabalhadores de ambos os sexos, levando-se em conta as suas responsabilidades familia-

res. O seu artigo 3º visa a impedir quaisquer discriminações aos trabalhadores e trabalhadoras em razão de tais responsabilidades familiares, propondo medidas que venham a impedir o conflito entre as responsabilidades profissionais e os encargos familiares.

A adoção da Convenção 156 da OIT pelo Brasil, com a implementação de medidas práticas nela inspiradas, viria a aplacar o doloroso conflito entre o projeto de crescimento profissional e as responsabilidades familiares vivido pela maioria da população. Este tema, logicamente, remete à questão do trabalho doméstico remunerado que, no Brasil, (mal) funciona como único recurso com que se pode contar para compatibilizar compromissos profissionais com as responsabilidades familiares. Recurso, aliás, pouco acessível à maioria.

O fato é que, no Brasil, falta o apoio do Estado para que se possa crescer profissionalmente, sem prejuízo das responsabilidades e encargos familiares. Para esta questão, o movimento de mulheres nos anos 70/80 já chamava atenção em suas ações, ao denunciar a falta de equipamentos coletivos que viessem em socorro das famílias, notadamente das mulheres, quanto aos afazeres vinculados à maternidade e às demais responsabilidades domésticas. É preciso acreditar que estes problemas são tão graves quanto outras questões de Estado, pois da liberdade para estudar e para trabalhar, sem prejuízo da harmonia familiar, depende o crescimento de nossa economia, depende o futuro da nação e de todo o povo brasileiro.

O trabalho doméstico remunerado não pode ser o único ponto de apoio para o exercício da vida profissional, tanto para as mulheres, quanto para os homens. Para trabalhar é necessário ter uma vida familiar minimamente organizada, o que envolve a indispensável execução dos afazeres domésticos. Estes, aliás, devem ser vistos como necessidades de todas as pessoas da família, seja esta formada pelos laços tradicionais ou por qualquer outra composição, mesmo um mero grupo de pessoas que compartilham o mesmo domicílio.

A legislação em vigor não atende satisfatoriamente à solução dos conflitos de interesses inerentes às relações de trabalho tal como estabelecidas em termos fáticos. É preciso caminhar para um **novo pacto.** O Estado Democrático de Direito não deve comportar tratamentos jurídicos discriminatórios em qualquer setor do mercado de trabalho.

Em resumo, é de se concluir que só o verdadeiro exercício da democracia, no plano privado e no plano social, poderá nos ajudar a encontrar soluções para os problemas relacionados com a vida em família, com a perpetuação da espécie, com a reprodução da força de trabalho e com tudo o que vem junto, inclusive os afazeres domésticos, vistos estes sempre como questão de toda a sociedade, jamais como problemas das mulheres.

Referências bibliográficas

ABRAMO, Laís Wendel, *Inserção da mulher no mercado de trabalho*: uma força de trabalho secundária?, Tese de Doutoramento, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, 2007.

ANDRADE, Darcio Guimarães de. Empregado Doméstico. *Revista TRT-3ª Região*, Belo Horizonte, 27(57): 69-75, jul-dez 1997.

BARROS, Maria Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2005.

BRASIL. Leis e Decretos, site: www.planalto.gov.br, acessos em abril e maio de 2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Notícias do TST, Boletim On-Line, acesso em 12/05/2009.

CASAGRANDE, Cássio, Trabalho doméstico e discriminação, *Boletim CEDES* (on line), Rio de Janeiro, setembro de 2008, acesso em 12.04.2009.

MELO, Hildete P. de; CONSIDERA, Cláudio M.; DI SABBATO, Alberto. Os Afazeres Domésticos Contam?, *Economia e Sociedade,* IE/UNICAMP, 31, vol.16, n.3, 2007.

NAMIR, Kátia. Perfil dos Trabalhadores Domésticos no Brasil Metropolitano, em Revista Gênero, Niterói/RJ, Universidade Federal Fluminense, vol.6, número 2 e vol.7, número 1, 2006.

MORAES, Evaristo. *Apontamentos de Direito Operário*. São Paulo: LTr, 1971 (edição original – 1905).

PLÁ RODRIGUEZ, Américo, *Princípios do Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr; Ed. da Universidade de São Paulo, 1978.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani, *A Mulher na Sociedade de Classes*: Mito e Realidade, Petrópolis: Vozes, 1976.

Políticas para as Mulheres Rurais: autonomia e cidadania

Andrea Butto[1]

Este artigo aborda as políticas do Governo Federal do Brasil para as mulheres rurais dirigidas à promoção da autonomia econômica e da igualdade de gênero, orientadas para a inclusão das mulheres no desenvolvimento. São apresentados dados que indicam a situação de desigualdade, as principais reivindicações que animaram as lutas dos movimentos de mulheres e são analisadas as mudanças institucionais implementadas a partir de 2003. Novas estruturas institucionais governamentais, políticas públicas, além de um novo padrão de gestão, foram criadas num ambiente de diálogo com os movimentos de mulheres.

São apresentadas as principais políticas para as mulheres que integram a estratégia de superação das desigualdades impostas às mulheres pela promoção dos direitos econômicos e da autonomia das mulheres rurais na agricultura familiar e na reforma agrária.

As políticas tratam da garantia do direito à terra, do direito à documentação civil e trabalhista, do acesso a linhas específicas de crédito, às políticas de comercialização e de organização produtiva, bem como da agenda das mulheres rurais no âmbito da Reunião Especializada da Agricultura Familiar do Mercosul.

Participação econômica e social das mulheres rurais

As mulheres correspondem a quase a metade da população rural (PNAD IBGE, 2006). São quase 15 milhões de mulheres, muitas delas sem acesso aos direitos básicos como saúde e educação. As mais jovens são as mais afetadas pelos processos migratórios e a maioria delas não conta com o devido reconhecimento da sua condição de agricultora familiar e camponesa. Apesar disso, assumem de forma crescente a responsabilidade exclusiva pelo grupo familiar que integram.

Recentemente registra-se uma mudança na distribuição da população brasileira. Se no período 1993-2001 havia uma tendência de diminuição da população rural, nos anos subsequentes se inicia um movimento de elevação dessa população que alcança maiores patamares em 2006. Observa-se, já há alguns anos, a masculinização do campo. A proporção da população feminina em área rural era de 48,29% em 1993 e diminuiu para 47,98% em 2001. Apesar disso, pequenas transformações vêm ocorrendo, já que no período recente (2006) registra-se uma manutenção do percentual de mulheres (47,84%).

Apesar do arrefecimento da migração feminina, as desigualdades ainda marcam a vida das mulheres camponesas. A economia rural sempre esteve marcada pela divisão sexual do trabalho. Os homens estão associados a atividades econômicas que geram emprego, ocupação e renda, enquanto as mulheres concentram-se em atividades voltadas para o autoconsumo familiar, com baixo grau de obtenção de renda e assalariamento. Desta forma, ocupam-se da criação de aves e pequenos animais, da horticultura, floricultura, silvicultura e da lavoura. Esta realidade nos permite entender porque as mulheres rurais representam 64% do total das mulheres trabalhadoras brasileiras que não auferem remuneração.

Um fato importante, observado mais re-

1 Antropóloga, professora da Universidade Federal Rural de Pernambuco, coordenadora da Diretoria de Políticas para as Mulheres e Quilombolas do Ministério do Desenvolvimento Agrário.

centemente, é o deslocamento dos homens para atividades antes tradicionalmente desenvolvidas pelas mulheres. No cuidado de aves e pequenos animais as mulheres trabalham exclusivamente para o autoconsumo, enquanto que a ocupação dos homens nesta atividade se dá via postos assalariados, permanentes ou temporários.

Também na horticultura e na floricultura os homens passaram a ter uma maior presença. E este crescimento da participação dos homens está associado ao maior assalariamento da atividade. Mas, diferente do que ocorre no cuidado de aves e pequenos animais, o trabalho das mulheres nestas atividades gera renda monetária e sua participação está em alta. Nas atividades de autoconsumo as mulheres continuam sendo maioria: sua participação passou de 41% em 1993, para 46,6% em 2006.

Nos rendimentos auferidos dentre os ocupados observa-se uma tendência à maior igualdade entre os sexos; se em 1993 as mulheres tinham um rendimento equivalente a 49,9% do rendimento masculino, em 2006 esse percentual subiu para 68%, fato que se explica pelo aumento nos níveis de renda (no período de 2004 a 2006 houve um crescimento de 31,5% dos rendimentos reais femininos na agropecuária). Embora a proporção de mulheres ocupadas sem remuneração seja significativamente mais elevada na agropecuária, houve uma queda na ocupação no trabalho não remunerado, passando de 39,9% em 1993, para 33,7% em 2006. A proporção de mulheres nesta condição é bem mais elevada e a recuperação foi maior no caso dos homens, cuja participação no trabalho não remunerado passou de 22,3% em 1993 para 14,2% em 2006.

Apesar deste importante avanço, é necessário destacar que ainda permanece a concentração das mulheres nas atividades econômicas descritas anteriormente, indicando a necessária alteração da divisão sexual do trabalho. O seu trabalho é considerado como uma mera extensão dos cuidados dos filhos e dos demais membros das famílias, um trabalho concebido como uma ajuda, decorrente também do ocultamento do trabalho delas. Essa invisibilidade fica evidente nas estatísticas oficiais sobre a duração da jornada de trabalho: as mulheres na agropecuária trabalhariam praticamente a metade da jornada média dos homens. Em 2006, enquanto os homens trabalhavam em média 39 horas semanais, as mulheres rurais declararam trabalhar apenas 21 horas.

As desigualdades evidentes, no entanto, não impedem que elas assumam cada vez mais a responsabilidade do seu grupo familiar. Ao longo dos anos noventa e da atual década, segue ocorrendo um aumento paulatino da chefia feminina nas famílias brasileiras. Na agropecuária, 11,4% dos lares eram chefiados por mulheres em 1993 e, em 2006, esse percentual saltou para 16,2**%.**

Lutas sociais e afirmação política

A superação da subordinação das mulheres rurais tem sido objeto da ação política dos movimentos de mulheres e da auto-organização de mulheres em movimentos sociais mistos. No final dos anos 80, ganha mais força a atuação das mulheres rurais, na luta pela sua afirmação como agricultoras, como sujeitos políticos que questionam as relações de poder existentes no meio rural, nos diferentes movimentos, incluindo aí as organizações autônomas de mulheres, sindicais e sem terra, que reivindicam direitos econômicos e sociais. Tudo isso é fruto da realização de grandes mobilizações nacionais, como a Marcha das Margaridas, e um maior reconhecimento social de suas reivindicações. Criam-se, assim, condições mais favoráveis para a formulação e a implementação de políticas públicas para as mulheres rurais e para a afirmação de uma agenda feminista no desenvolvimento rural.

O conteúdo das reivindicações vai se transformando, indicando conquistas e maior amadurecimento dos desafios a enfrentar para superar as desigualdades de gênero e a necessária articulação com as desigualdades de classe. A partir de meados da década de 80 e nos anos 90, as principais reivindicações eram em torno dos direitos igualitários à terra na reforma agrária, acesso aos direitos sociais e, especialmente, à previdência social e ao seu reconhecimento como agricultoras, o que inclui a participação no movimento sindical e a sua integração como produtoras na família. Por isso reivindicaram o direito a se sindicalizar, o de ser incluídas no Bloco da Produtora Rural e o de se integrar de maneira igualitária nas políticas públicas da agricultura familiar e da reforma agrária.

Nos anos recentes, passaram a demandar com maior ênfase a inserção nas atividades produtivas, com reivindicações específicas e mais detalhadas nos temas do crédito, das políticas de comercialização e assistência técnica especializada. Observa-se, ainda, uma ação dirigida a dar visibilidade às diversas formas de reprodução social da agricultura familiar camponesa, que destaca a contribuição do trabalho das mulheres para a melhoria da segurança alimentar e nutricional da família. Ganha importância, também, a relação entre gênero e agroecologia, com destaque para a especificidade do trabalho das mulheres no manejo sustentável e conservação da biodiversidade. As mudanças que se verificam na agenda destas atrizes se associam, ademais, às respostas e ao diálogo que vai sendo construído no novo ambiente institucional criado a partir de 2003.

Políticas para as mulheres no período recente no Brasil

Assim como na maior parte dos países que buscaram institucionalizar políticas públicas de igualdade de gênero, o Brasil também criou um organismo governamental centralizado com atribuição de coordenar as políticas dos diferentes ministérios e demais órgãos federais, de garantir a transversalidade e a participação e controle social por parte da sociedade civil, além de buscar pactuar ações conjuntas com governos estaduais e locais. Este organismo, denominado Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM/PR), foi instituído inicialmente no segundo semestre 2002 como órgão vinculado ao Ministério da Justiça e, a partir de 2003, vincula-se diretamente à Presidência da República com *status* de ministério.

Além da estrutura nacional centralizada – a SPM/PR – foram revistas institucionalidades de gênero no interior do Ministério da Saúde e do Ministério do Desenvolvimento Agrário. A orientação adotada foi a de criar as condições para ampliar o escopo, o poder de articulação e de implementação de políticas setoriais destas estruturas, de forma coordenada e articulada com as ações estabelecidas pelo Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM). Em outros órgãos públicos federais foram instituídos "Comitês de Gênero" que, a partir de representações de distintas áreas dos ministérios, criam uma dinâmica interna de discussão e elaboração de políticas para as mulheres e de acompanhamento das ações previstas no PNPM. Este é caso do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, e dos Ministérios do Meio Ambiente, Minas e Energia, Trabalho e Emprego.

As políticas de desenvolvimento rural até a década passada não reconheciam o trabalho das mulheres e o caracterizavam como mera ajuda aos homens. Esta concepção contribuía para a naturalização das desigualdades de gênero e a consequente dependência das mulheres em relação ao universo masculino. O Estado brasileiro iniciou, de maneira muito limitada, algumas iniciativas em prol da igualdade de gênero no processo de redemocratização do país e buscou dialogar com os compromissos internacionais assumidos nas conferências internacionais da ONU.

No caso das políticas para as mulheres rurais, o Governo Federal inicia uma reação às demandas destas atrizes, mas de forma muito pontual e limitada, após a realização da primeira Marcha das Margaridas. No âmbito do Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA) criou-se, em 2001,o chamado Programa de Ações Afirmativas, com ações financiadas pela cooperação internacional, e que resultou na constituição de uma pequena assessoria voltada para a elaboração de medidas para facilitar o acesso das mulheres às políticas de desenvolvimento rural. As ações neste período restringiram-se à edição de portarias voltadas para a ampliação da concessão do crédito às mulheres e a promoção de estudos, os quais não chegaram a se efetivar. O melhor exemplo que pode ser citado é na área do financiamento, como veremos mais adiante ao tratar do tema. Para além da ausência de uma ação eficaz, a orientação das ações formuladas pelo governo anterior não buscaram alterar a divisão sexual do trabalho nem promover as condições para uma maior autonomia econômica das mulheres rurais.

Será sob o mandato do presidente Lula, a partir de 2003, que pela primeira vez será elaborada uma política pública integral de promoção da igualdade de gênero objetiva. Também será a partir do governo Lula que serão estabelecidos claramente espaços de diálogo com a sociedade civil, incluindo aí a agenda dos direitos econômicos e políticos das trabalhadoras rurais.

Criou-se uma institucionalidade interna com forte integração às demais políticas para as mulheres do Governo Federal, o que gerou a constituição de equipe de assessoria e designação de recursos para promover políticas de igualdade através de ações finalísticas e de medidas para transversalizar as relações de gênero nas políticas de desenvolvimento rural, de forma a promover os direitos econômicos das mulheres trabalhadoras rurais e o pleno exercício da cidadania.

O estabelecimento de um desenho institucional capaz de promover ações transversais fez necessária a integração da Diretoria de Políticas para as Mulheres Rurais e Quilombolas com as distintas secretarias do Ministério e das Superintendências Nacionais do INCRA. A estratégia adotada para ampliar e fortalecer a participação econômica das trabalhadoras rurais – por meio da garantia do acesso aos recursos produtivos, da sua participação social e da promoção da cidadania – baseou-se em uma forte integração com os principais programas do Ministério, a saber: o II Plano Nacional da Reforma Agrária (PNRA), o Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (Pronaf), o Programa Nacional de Desenvolvimento Sustentável de Territórios Rurais, o Programa Brasil Quilombola e o Programa Nacional de Assistência Técnica e Extensão Rural – além da criação de ações finalísticas que também incluíram outros órgãos federais, assim como governos estaduais e locais.

Também houve mudança no padrão de financiamento destas políticas. No Governo Lula, foi a própria União Federal que custeou a política constituída. Para além desta mudança, ampliou-se o orçamento destinado às políticas para as mulheres rurais. No Plano Plurianual 2004-2007 (PPA 2004-2007), todo o orçamento federal alocado era oriundo do Programa de Gestão das Políticas de Desenvolvimento Agrário, vinculado à Secretaria Executiva do MDA, além do Programa Nacional da Agricultura Familiar. Já no PPA 2008-2011, houve um incremento significativo no orçamento destinado às ações na área. Esta dotação orçamentária foi distribuída em dois programas governamentais: 1) Programa de Assistência Técnica e Extensão Rural, por meio da ação Assistência Técnica Especializada para Mulheres Rurais; e 2) Cidadania e Efetivação de Direitos das Mulheres, por meio da ação Organização Produtiva de Mulheres Rurais e da ação Documentação da Trabalhadora Rural. Em termos de volume de recursos investidos, passou-se de 8 milhões – somatório de recursos nos quatro anos do primeiro PPA – para 180 milhões no acumulado do período coberto pelo PPA 2008-2011.

Além disso, houve uma importante mudança no modo de gestão. Um caráter participativo passou a ser adotado nos programas, seja por meio da constituição de um Comitê Permanente de Promoção da Igualdade no Conselho Nacional de Desenvolvimento Rural Sustentável (CONDRAF), seja por meio dos Comitês Gestores do Programa Nacional de Documentação da Trabalhadora Rural, e do Programa de Organização Produtiva, além do Grupo de Trabalho de Gênero e Crédito e da realização de inúmeros eventos nacionais, regionais, estaduais e municipais para promover a sua difusão e avaliação das políticas públicas, gerando um reforço no modo de governar em permanente diálogo com as organizações dos movimentos sociais de mulheres e da sociedade civil de forma mais ampla (ONG's, redes de produção, acadêmicas, etc). Essa estratégia se aprofunda com a gestão democratizada das políticas por meio do Programa Territórios da Cidadania.

O financiamento da produção através do crédito do Pronaf foi a política que foi objeto de maior atuação do Governo Federal e debate com a sociedade civil no início do governo Lula. Os movimentos sociais propunham a criação de uma linha especial para as trabalhadoras rurais com condições mais facilitadas para obter e pagar o financiamento produtivo. O Governo Federal tinha ciência do escasso acesso das mulheres ao crédito. Pesquisa realizada em 1999 por Grzybowski indicava que, dentre os/as beneficiários/as do crédito, um percentual de 93% equivalia a homens e apenas 7% a mulheres. Dois anos mais tarde, o percentual pouco tinha se alterado.

Este problema foi objeto de tratamento no governo anterior quando, em 2001, instituiu-se uma cota mínima de 30% na aplicação dos recursos em nome das mulheres, medida que não se traduziu em estratégia para a sua implementação. O resultado negativo se expressa nas estatísticas: o banco de dados do Cadastro da Agricultura Familiar do MDA nos indica que na safra 2001/2002 as mulheres ampliaram aca-

nhadamente a sua participação no crédito. Elas representavam 17,4% das beneficiárias dentre as operações de crédito e um percentual ainda menor quando analisamos o volume de recursos emprestados – 13,4%. No ano seguinte houve uma pequena elevação: na safra 2002/2003, os contratos foram ampliados em apenas 0,58% e, no volume emprestado, verificou-se um percentual ainda menor, de 0,42%.

O Governo Federal, sob o mandato do governo Lula, inicia ações nesta área no plano safra 2003/2004, com a instituição de um sobreteto de 50% sobre o valor total para o grupo familiar – o chamado Pronaf Mulher – que apoiou atividades agrícolas e não-agrícolas, por meio do acesso individual ou coletivo e facilitado nas condições de obtenção e pagamento[2] de crédito.

Como uma importante iniciativa para dialogar de forma permanente e qualificada sobre o tema entre governo e sociedade civil, instituiu-se o GT Gênero e Crédito. Neste ambiente foram diagnosticadas as limitações que as mulheres encontravam àquela época para ter um acesso ampliado e qualificado ao Pronaf. Era debatida a limitada autonomia econômica e a restrita possibilidade de gerenciamento dos recursos que são fruto do trabalho das mulheres, uma vez que estas não dominavam os espaços de gestão e comercialização da sua produção, faltava-lhes a documentação pessoal básica e tinham restritas possibilidades de oferta de garantias como contrapartidas ao crédito. Também se discutia o desconhecimento do endividamento da família e o consequente impedimento gerado para o acesso delas ao crédito. Além disso, instrumentos de operacionalização do próprio crédito Pronaf, tal como a Declaração de Aptidão – DAP, que vem a se constituir no cadastro da agricultura familiar e que habilita o acesso às políticas da área – foi diagnosticada como barreira poderosa ao acesso ao crédito pelas mulheres, já que instituía apenas um titular como representante da família na habilitação para o crédito. Em um contexto de desigualdades de gênero, essa medida acabava resultando na representação das famílias somente pelos homens.

Alguns movimentos sociais passaram a demandar prazos de carência e de pagamento mais estendidos, além da inclusão de um debate e da ampliação dos recursos. Aspecto também importante que integrou as reivindicações foi a necessidade de garantir operações de crédito independente da família.

Fruto dos debates e dessas reivindicações, no Plano Safra 2004/2005 foram implementadas importantes mudanças: a Declaração de Aptidão ao Pronaf (DAP) passou a ser feita obrigatoriamente em nome do casal, estimulando desta forma uma maior inclusão das mulheres em todo o Pronaf e não apenas na linha de crédito especial para as mulheres. O Pronaf Mulher, por sua vez, que inicialmente era um sobreteto, transformou-se em uma linha específica de investimento. Além disso, mais mulheres passaram a poder requerer o crédito e foi garantida uma operação a mais por família para assegurar que o crédito especial chegasse às mulheres, independente do crédito que houvesse sido contratado para o grupo familiar.

Também foi realizado um amplo trabalho de difusão, capacitação e avaliação sobre o crédito para as mulheres junto às organizações de mulheres da sociedade civil, através das *Cirandas do Pronaf para as Mulheres*, durante o ano de 2005. Em trabalho de pesquisa participativa com as integrantes das oficinas, verificou-se que a principal dificuldade delas para obter o financiamento era o medo da dívida e a ausência de assistência técnica para elaborar e acompanhar a execução dos projetos de financiamentos.

Dentre as dificuldades, diagnosticou-se uma diferenciação entre as orientações do Pronaf em nível federal e local. Buscando sanar esta dificuldade, foi realizado um trabalho conjunto entre gestores nacionais do Pronaf e representantes nacionais dos agentes financeiros para orientar, de forma padronizada, a concessão do crédito e qualificar os agentes financeiros locais que operam o Pronaf visando a ampliar a participação das mulheres no crédito.

Em reconhecimento a esta mobilização e aos avanços obtidos, a Presidência da República, o Ministério do Desenvolvimento Agrário e a

2 Circunscrito inicialmente às mulheres integrantes de famílias cuja renda era, em média, superior às das famílias mais pobres, o sobreteto Pronaf Mulher foi operacionalizado apenas pelo Banco do Brasil, que emprestou R$ 2.595.609,00, correspondendo a 469 operações, sendo 80% destas concentradas na região sul do país.

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, no Dia Internacional da Mulher, em 2005, em parceria com os agentes financeiros que operam o Pronaf, e representantes dos movimentos sociais de mulheres, firmaram um compromisso de desenvolver ações voltadas para estimular, facilitar, ampliar e qualificar o acesso ao crédito, por meio da celebração de Termo de Cooperação.

A cada plano safra foi-se ampliando o público de mulheres que podia se beneficiar dela, até que as mulheres de todas as faixas de renda pudessem obter o financiamento. É interessante notar que esta linha se iniciou com operações apenas na região sul, onde a agricultura familiar é mais consolidada e, com o passar dos anos, foi se ampliando. Hoje, é no nordeste (uma das regiões mais pobres do país) que este financiamento tem o maior número de operações realizadas[3].

Fruto desse trabalho, houve também uma maior participação das mulheres no programa de financiamento da Agricultura Familiar como um todo[4]. Se no início dos debates sobre o Pronaf a principal demanda era a de criar um crédito especial independente do grupo familiar e facilitado nas suas condições de obtenção e pagamento, no decorrer dos anos de implementação do Pronaf Mulher o debate foi se tornando mais complexo e adquiriu-se a consciência de que é preciso buscar uma atuação mais integrada nas políticas de apoio à produção e comercialização, especialmente integrando a assistência técnica e a organização da produção para fazer frente ao conjunto das dificuldades das mulheres de acesso ao financiamento. Embora se tenha ampliado a consciência de uma ação mais integrada do crédito com as demais políticas de apoio à produção e comercialização, não havia acúmulo por parte dos movimentos de mulheres trabalhadoras rurais das medidas necessárias para a sua efetivação. No campo da Assistência Técnica e Extensão Rural, por exemplo, a demanda da sociedade civil se restringia à necessidade de orientar os serviços para atendimento de todos os membros do grupo familiar, incluindo aí também as mulheres, na tomada de decisões das atividades produtivas.

O principal desafio do governo era e continua sendo transformar o conteúdo familista dos serviços prestados, de maneira a alterar a divisão sexual do trabalho existente nas comunidades rurais, o que implica em mudança que se inicia na formação dos profissionais que atuam na área, segue na definição da equipe e das suas atribuições nas entidades e vai até o conteúdo e a metodologia dos serviços prestados pelas instituições parceiras.

A partir de 2003, momento em que a assistência técnica e a extensão rural passaram a ser atribuição do MDA, e que se constituiu a Política e o Programa Nacional de Assistência Técnica e Extensão Rural – PRONATER, a partir de uma ampla consulta junto à sociedade civil, buscou-se incorporar a dimensão de gênero. Indicação de conteúdos, critérios de seleção de projetos a serem financiados e orientações metodológicas que deviam ser consideradas para atender às necessidades das trabalhadoras rurais e promover a igualdade de gênero foram parte das medidas incluídas para buscar uma orientação de cunho feminista.

Para dar maior materialidade a esta estratégia, buscou-se apoiar projetos protagonizados pelas mulheres rurais, inclusive através de ação inovadora que foi a realização de Chamada de Projetos específica para as trabalhadoras rurais, destinada ao financiamento de entidades que não integram as redes de assistência técnica e extensão rural (ATER). Dessa maneira, evitávamos uma concorrência de recursos e afirmávamos a determinação de aplicar as orientações adotadas. Desde 2004, 74 mil mulheres foram beneficiadas por meio de um investimento de 12 milhões de reais. Para que esta ação tivesse o alcance necessário, buscou-se promover o apoio financeiro de projetos de assistência técnica voltados para a igualdade de gênero. A Secretaria da Agricultura Familiar incluiu entre as metas obrigatórias ações de apoio à organização produtiva de mulheres rurais nos convênios e contratos celebrados com as redes nacionais e regionais de assistência técnica no país.

3 No Pronaf Mulher, desde a safra 2003/2004, mais de 37 mil contratos foram concedidos na linha e mais de 237 milhões de reais foram emprestados.

4 O maior percentual registrado ocorreu na safra 2006/2007, quando as mulheres chegaram a representar 25,3% do total dos beneficiários, e os recursos aplicados chegaram a 17,7% do total investido. Desde esse período, pequenas alterações ocorreram e não se registrou novo crescimento. Como se observa, estamos ainda distantes de uma situação de igualdade entre os sexos na concessão do crédito para a agricultura familiar.

Buscando afirmar o protagonismo das mulheres, buscou-se fortalecer, ademais, o diálogo com as organizações e movimentos de mulheres. Por esse motivo, elas passaram a contar com representantes no Comitê de ATER do Conselho Nacional do Desenvolvimento Rural Sustentável (CONDRAF), órgão consultivo do PRONATER.

Para ampliar a adoção da política nacional foram realizadas ações de formação e de capacitação de beneficiários e extensionistas sobre conceitos e demais fundamentos do programa. Também foram criados espaços de diálogo permanente entre gestores nacionais e prestadores de serviços em nível estadual e local, por meio das chamadas redes temáticas, com o objetivo de atuar de maneira coordenada na orientação e na prestação dos serviços. Como parte desta estratégia, capacitaram-se mulheres rurais e extensionistas sobre o PRONATER e as relações de gênero e foi criada a Rede ATER para Mulheres, que articula representantes de instituições governamentais e organizações de mulheres que prestam serviços de assistência técnica e extensão rural.

Apesar destes esforços, ainda permanecem os desafios iniciais, já que os conteúdos e metodologias estimulados ainda carecem de uma mudança na formação dos profissionais e já que parte das entidades prestadoras dos serviços, incluídas aí também aquelas constituídas a partir da sociedade civil, ainda são refratárias a estas mudanças.

Para fortalecer a organização da produção e a comercialização das atividades econômicas que envolvem as trabalhadoras rurais, importantes passos foram dados pelo Governo Federal. Os movimentos de mulheres, especialmente a segunda edição da Marcha das Margaridas, demandavam a elaboração e a implementação de um Programa Nacional de Valorização e Melhoria da Qualidade da Produção das Mulheres com foco no gerenciamento, comercialização, legislação sanitária, inovações tecnológicas e crédito.

Em resposta, o Governo Federal constituiu inicialmente o Projeto de Apoio aos Grupos Produtivos de Mulheres Rurais. Tratava-se de uma estratégia de elaboração de diagnóstico e plano de ação com apoio de assessoria técnica especializada e acompanhamento para acessar as políticas públicas do MDA.

A partir da realização do I Encontro Nacional de Grupos Produtivos de Mulheres Rurais, durante a Feira Nacional da Agricultura Familiar e Reforma Agrária (FENAFRA), em 2006, constituiu-se o Comitê Consultivo Nacional, que acompanhou uma ação piloto de apoio a projetos apoiados pela Assessoria Especial de Gênero, Raça e Etnia do MDA (AEGRE/MDA). Em 2007, já com uma ampliação de parcerias, outros projetos foram apoiados, com um investimento que somou mais de 2 milhões de reais.

Partindo do Projeto de Apoio aos Grupos Produtivos e buscando implementar uma política pública integrada, o Governo Federal, sob a coordenação do MDA, por meio da Diretoria de Políticas para as Mulheres e Quilombolas, de forma integrada com as secretarias do MDA e com o INCRA, e em parceria com a Presidência da República, por meio da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres; o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Secretaria de Economia Solidária; o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento; o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; e a Companhia Nacional de Abastecimento – CONAB, instituiu o Programa Nacional de Organização Produtiva de Mulheres Rurais.

O programa tem por objetivo fortalecer as organizações produtivas de trabalhadoras rurais, incentivando a troca de informações, conhecimentos técnicos, culturais, organizacionais, de gestão e de comercialização, valorizando os princípios da economia feminista e solidária, de forma a viabilizar o acesso das mulheres às políticas públicas de apoio à produção e comercialização, a fim de promover a autonomia econômica das mulheres e a garantia do seu protagonismo na economia rural. Este programa integra também as políticas ofertadas pelo Programa Territórios da Cidadania.

Definimos priorizar as ações do programa em grupos e redes produtivas de mulheres rurais, pois se tratavam de organizações menos fortalecidas e que demonstravam um importante potencial transformador das relações de poder constituídas na unidade familiar. Para efetivar os objetivos do programa, o primeiro passo foi realizar um trabalho de identificação de organizações produtivas de mulheres rurais em parceria com movimentos sociais, movimentos de mulheres, além de redes de organizações produtivas e a Secretaria Nacional de Economia Soli-

dária, do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do Sistema de Informações da Economia Solidária – o SIES. Mais de 9 mil organizações, exclusiva ou majoritariamente constituídas por mulheres rurais, foram identificadas. Essas organizações produzem, na maior parte das vezes, artesanato, mas também plantam e beneficiam alimentos, além de prestarem serviços.

A partir destas informações, pudemos constatar que se tratam de organizações pequenas, em sua maioria sem formalização jurídica, com escasso acesso à infraestrutura para a produção e restrito acesso às políticas de apoio à produção e comercialização, além de pequena capacidade de auferir renda. Dentre as que conseguem se remunerar, 97,9% recebem até um salário mínimo e a grande maioria (83,7%) apenas meio salário mínimo. Apenas 11% recebeu financiamento para a produção e um terço teve acesso à assistência técnica e extensão rural. Na maior parte das vezes, essas entidades vendem a sua produção diretamente em mercados locais, por meio de entregas diretas e da participação em feiras livres.

Por meio de ações de formação em políticas públicas para as mulheres e de apoio à produção e comercialização, busca-se ampliar o acesso às políticas públicas e debater, a partir das práticas organizativas e produtivas, os princípios da economia feminista e solidária e da agroecologia. A necessária integração com as políticas voltadas para a comercialização da produção também estava presente na pauta de reivindicação dos movimentos sociais. Estes demandaram a realização de Feiras e a criação de centrais de comercialização integradas aos programas de formação e crédito. Buscando dar visibilidade à produção destas organizações, propiciar espaços de formação e intercâmbio e apoio à divulgação e à comercialização, por meio do Programa de Organização Produtiva, foram promovidas Feiras Estaduais da Economia Feminista e Solidária, especialmente na região nordeste, área onde há maior concentração de grupos produtivos. Mais de 480 expositoras, de 230 grupos produtivos, representado mais de 100 municípios localizados em 15 Territórios da Cidadania foram envolvidos.

Como fruto deste trabalho, verifica-se um aumento da participação das organizações protagonizadas por mulheres nas FENAFRA. De apenas 1,4% na primeira edição da Feira, em 2004, passou-se para 22,9%, em 2007, e para 30% na edição de 2008**.** Certamente, este aumento é resultado da estratégia de fortalecer a participação das mulheres, objetivo explicitado desde 2007 no Manual de Orientações aos Expositores, que recomenda às coordenações estaduais que mobilizem e incluam pelo menos 30% de empreendimentos de propriedade e coordenados por mulheres.

O Governo Federal realizou, ainda, reuniões e seminários nacionais e locais para incentivar a participação de organizações produtivas de mulheres trabalhadoras rurais nas Feiras Nacionais da Agricultura Familiar e Reforma Agrária, além de propiciar todo o apoio financeiro para garantir esta presença. Procurando dar visibilidade a esta participação, foi elaborado um catálogo de produtos das organizações e estruturado espaço destinado aos estandes das expositoras.

Mas, para além de eventos de promoção comercial integrados com formação e debate sobre políticas públicas, o programa buscou ampliar a comercialização dos produtos destas organizações, por meio do programa de compras governamental, o Programa de Aquisição de Alimentos (PAA). Buscou-se, inicialmente, aproximar o PAA destas organizações por meio da realização de uma pesquisa sobre o acesso das mulheres ao programa.

Dentre as ações de capacitação das mulheres integrantes de grupos produtivos, a apresentação e o debate sobre o acesso ao PAA foram incluídos, mas para ir além e buscar a efetiva inclusão no programa, um trabalho local em 86 territórios da cidadania está sendo realizado em parceria com os gestores locais do PAA, de modo a ampliar a participação e a promover diálogo permanente na sua execução, especialmente com o Programa de Alimentação Escolar – compras governamentais da produção da agricultura familiar, realizadas por governos locais, para a alimentação nas escolas públicas do país.

O programa também promove o apoio financeiro a grupos produtivos. No período de 2006 a 2009, já foram aportados cerca de R$ 16 milhões, por meio do financiamento de 137 projetos para custeio das atividades produtivas, beneficiando mais de 60 mil mulheres. Para garantir que a demanda existente, seja para o custeio seja para o investimento, chegue em Brasília e de forma qualificada, foram realizadas

ações complementares de capacitação para elaboração de projetos e planos de trabalho para a celebração de convênios.

Mulheres na reforma agrária

No campo dos direitos igualitários à terra e ao desenvolvimento nas áreas da reforma agrária, o ponto de partida foi a demanda dos movimentos sociais – movimento de mulheres, sindical e sem terra – de ampliação do acesso das mulheres à terra por meio de uma readequação do Sistema de Informações nos Processos de Reforma Agrária (SIPRA), da revisão dos cadastros e dos contratos e dos títulos (definitivos ou de concessão de uso), para estabelecer a obrigatoriedade em nome do homem e da mulher, independente do estado civil do casal, nos assentamentos da reforma agrária. Era sugerido o estabelecimento da prioridade da permanência das mulheres no assentamento de origem ou como beneficiárias em outro assentamento nos casos de separação. Também foi proposta a divulgação das vantagens destas medidas junto a trabalhadoras rurais.

O Governo Federal, por meio do II Programa Nacional de Reforma Agrária (PNRA), destacou parte específica sobre o acesso igualitário entre homens e mulheres à terra. Mas foi antes do lançamento do PNRA e em resposta à Marcha das Margaridas que, com a Portaria nº981/2003 do INCRA, determinou obrigatória a titulação conjunta da terra para lotes de assentamentos constituídos por um casal.

A titulação dos assentamentos de forma conjunta é obrigatória em situações de casamento e de união estável. Ela prevê que se a terra ainda estiver em processo de titulação e houver uma separação, em respeito ao código civil, a terra ficará com a mulher, desde que ela tenha a guarda dos filhos. Diante de uma separação, os homens ou as mulheres passam a requisitar outra vez o acesso à terra, sendo prioridade na condição de beneficiados/as quando da criação de novos assentamentos da reforma agrária.

O INCRA alterou os procedimentos e instrumentos de Inscrição de Candidatos/as na Implantação de Projetos de Reforma Agrária, no Cadastro das Famílias nas áreas de Regularização Fundiária e de Titulação e no Certificado de Cadastro de Imóvel Rural, para incluir a mulher e o homem, independente de estado civil, em caráter obrigatório. Para fazer valer o direito, as famílias passam a declarar ou comprovar obrigatoriamente a condição civil. A família candidata que omitir e/ou declarar falsa condição civil será eliminada da participação no Programa Nacional de Reforma Agrária. Na Sistemática de Classificação das Famílias Beneficiárias da Reforma Agrária, foi incluído novo critério complementar, dando preferência para as famílias chefiadas por mulheres.

Além disso, foi instituído, em 2008, o crédito Apoio Mulher como uma das modalidades do Crédito Instalação. Essa modalidade é destinada ao fortalecimento das atividades econômicas de mulheres assentadas que integram grupos de mulheres e são titulares de lotes. O crédito pode ser utilizado na organização de atividades econômicas agrícolas e não agrícolas. Cada mulher titular de lote tem direito a um crédito de R$ 2,4 mil, liberados em 3 parcelas de R$ 800.

Na área da Assessoria Técnica e Sócio-ambiental aos assentamentos da reforma agrária, o esforço do Governo Federal se concentrou na elaboração de orientações sintonizadas com a política de promoção da igualdade entre homens e mulheres, bem como na capacitação de extensionistas envolvidos/as na prestação desses serviços.

Além das orientações já previstas no momento de constituição do Programa de Assessoria Técnica, Social e Ambiental (ATES), a partir de um diálogo entre governo e sociedade civil (organizações autônomas de mulheres e organizações mistas)[5], a norma e o manual do Programa Nacional de Assessoria Técnica Sócio-ambiental aos assentamentos da reforma agrária foram ajustados para promover um aprofundamento das estratégias de promoção da igualdade entre homens e mulheres. Como parte das diretrizes básicas e dos conceitos dos serviços de ATES, orientou-se o reconhecimento e a valorização dos conhecimentos das trabalhadoras rurais, sua inclusão nos processos de construção do saber e a adoção de metodologias que busquem dar visibilidade a e transformar a divisão sexual do trabalho, além de incentivar o atendimento das

5 Setor de Gênero do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST), Comissão de Mulheres da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (Contag), Movimento de Libertação dos Sem Terra (MSLT), MLT e Secretaria de Mulheres da Federação dos Trabalhadores na Agricultura Familiar (Fetraf)

demandas individuais e coletivas das mulheres na produção.

E, a partir de 2009, tem sido desenvolvido um trabalho de acompanhamento dos Núcleos Operacionais dos serviços de ATES, para realizar atendimentos voltados a projetos que visam a autonomia econômica das mulheres nos territórios da cidadania. Também se realizaram capacitações com a finalidade de qualificar a presença ativa das mulheres assentadas nos planos de assentamentos para definir as atividades de exploração da parcela através do crédito produtivo e das instalações comunitárias. Para além da introdução dessas estratégias no programa, extensionistas de todas as regiões do país passaram por capacitações sobre gênero e reforma agrária. Suplantando o escopo de uma ação mais dirigida à política fundiária e de apoio ao desenvolvimento sustentável nos projetos de assentamentos da reforma agrária, buscou-se fortalecer a autarquia por meio da qualificação dos seus servidores e servidoras por meio de ações de capacitação sobre gênero, ação que integrava também as demandas dos movimentos sociais.

As políticas dirigidas para as mulheres assentadas da reforma agrária foram avaliadas nos encontros regionais realizados pela Diretoria de Políticas para as Mulheres e Quilombolas e pela Superintendência Nacional de Desenvolvimento Agrário, com a presença de servidores/as do INCRA, de prestadores/as de serviços de assessoria sócio-ambientais e das mulheres organizadas nos movimentos sociais que lutam por reforma agrária no Brasil a partir de 2005. Um caráter participativo também foi atribuído às políticas para as mulheres nesta área. Realizaram-se oficinas regionais e em âmbito nacional para avaliar e planejar as mesmas.

Documentação das Trabalhadoras Rurais

Em consequência das limitações impostas às trabalhadoras rurais para efetivar os direitos previdenciários conquistados na nova Constituição brasileira no final dos anos 80, os movimentos de mulheres e organizações mistas que contam com espaços de auto-organização das mulheres passaram, a partir dos anos 90, a empreender importantes ações de conscientização e de pressão sobre o Estado brasileiro para garantir o acesso das mulheres à documentação civil. No Brasil, inexistem estatísticas oficiais sobre a ausência de documentação civil; os dados disponíveis restringem-se à falta de registro de nascimento dentre os nascidos vivos com até 90 dias e apenas através de pesquisas amostrais. Esses dados nos indicam que a maior concentração da população que não tem documentos está no campo e é composta por mulheres.

Em resposta a esta demanda e devido à limitação do acesso das mulheres às políticas da reforma agrária e agricultura familiar pela ausência de documentação, o Ministério do Desenvolvimento Agrário lançou, em 2004, o Programa Nacional de Documentação da Trabalhadora Rural (PNDTR), que articulou, pela primeira vez na história do Brasil, muitos organismos governamentais e não-governamentais para a realização de uma ação que garanta a efetivação da cidadania e o acesso às políticas públicas para as mulheres no campo. Trata-se de um programa inovador, uma vez que prevê a conscientização sobre a utilidade da documentação civil e trabalhista, além da orientação de acesso a políticas públicas para as mulheres na reforma agrária, na agricultura familiar e na previdência social, emitindo, de forma gratuita, os documentos civis, trabalhistas e o acesso a direitos previdenciários.

O Programa prevê gestão constituída por um comitê composto pelos parceiros em nível nacional, que tem como objetivo planejar e avaliar a execução do Programa. Após a sua criação, os movimentos sociais passaram a reivindicar a ampliação do Programa de Documentação mediante um número maior de recursos humanos e financeiros com a finalidade de torná-lo uma política permanente de acesso à documentação civil e trabalhista em todos os estados e municípios rurais e com atendimentos distintos para segmentos da agricultura familiar e comunidades tradicionais. Além disso, passou-se a reivindicar, também, a necessidade de instalar os Comitês Estaduais de Documentação em todos os estados brasileiros, o financiamento de cursos de capacitação em "gênero, direitos e cidadania para mulheres trabalhadoras rurais" e mobilizações das organizações das mulheres rurais.

Até dezembro de 2009, o PNDTR realizou mais de 2.000 mutirões de documentação para mais de um terço dos municípios brasileiros (2.368) e emitiu mais de um milhão e 220 mil documentos que asseguram para mais de 550 mil mulheres do meio rural as condições básicas para acessar as políticas públicas do Go-

verno Federal. Em 2007, o Programa começou a implantar unidades móveis de atendimento, conhecidas como Expresso Cidadã. O Expresso Cidadã (veículos, equipados com a infraestrutura e acesso à internet para emissão on-line de documentos) foi implantado em 24 estados e parcerias e recursos financeiros foram ampliados. Também foram realizadas ações educativas, nos mutirões, que contribuíram para a informação e o acesso das mulheres ao conjunto das políticas públicas.

O PNDTR integra o programa Territórios da Cidadania, que implementa políticas públicas integradas, dentre as quais, o registro Civil de Nascimento (RCN) e a Documentação Civil Básica (DCB), para ampliar o acesso à documentação. Para além de investir na consolidação do Programa e estender os serviços com a inclusão do atendimento aos benefícios previdenciários, busca-se atualmente incluir a documentação jurídica no rol dos serviços ofertados, de forma a integrar mais a obtenção da documentação civil com as políticas públicas de desenvolvimento rural.

Estudos e pesquisas

Buscando qualificar a atuação governamental foi constituído um grupo de pesquisadoras de diversas instituições de ensino para subsidiar a formulação e a avaliação das políticas públicas do Ministério do Desenvolvimento Agrário. Foi promovido o *Prêmio Margarida Alves de Estudos Rurais e Gênero* para estimular a produção de pesquisas e estudos acadêmicos no campo das Ciências Humanas e Agrárias e para valorizar a experiência e a memória das mulheres trabalhadoras e das comunidades rurais tradicionais.

Embora sem uma apresentação de demandas por parte dos movimentos sociais, o Governo Federal buscou, também, a inclusão das mulheres trabalhadoras rurais na política de desenvolvimento territorial, incentivando a participação de organizações de mulheres trabalhadoras rurais, por meio de capacitações de conselheiros e conselheiras dos colegiados estaduais, orientação para uma composição paritária entre homens e mulheres nos órgãos colegiados e de ações de mobilização, sensibilização e formação das mulheres rurais sobre políticas públicas de apoio à produção e à comercialização, à cidadania e à reforma agrária[6].

O governo ampliou o fortalecimento institucional dos atores e das atrizes sociais locais na gestão participativa do desenvolvimento sustentável dos territórios rurais. Em 2009, o MDA estabeleceu parceria com duas entidades feministas – a Sempre Viva Organização Feminista e o Centro Feminista 8 de Março –, para desenvolver ações de formação e capacitação das mulheres rurais, com o objetivo de estimular e ampliar sua participação nesse processo e contribuir para o acesso às políticas públicas de apoio à produção e à comercialização, bem como às políticas que garantam seus direitos à cidadania e à terra. Com essa estratégia de fortalecimento da autonomia das mulheres, foram realizadas ações de capacitação, articulação e mobilização envolvendo mulheres trabalhadoras rurais, técnicas e técnicos, gestores e gestoras, conselheiros e conselheiras dos colegiados estaduais, em 86 territórios da cidadania.

Para ampliar a agenda em prol dos direitos das mulheres rurais, o Governo Federal promoveu diversos esforços para realizar ações de integração, especialmente no Mercosul. A Reunião Especializada sobre Agricultura Familiar – órgão consultivo do Mercosul – constitui o espaço formal no qual governos e agricultores discutem políticas públicas para a agricultura familiar e campesina da região. Dentre suas atividades, os países membros definiram também como agenda comum de trabalho as políticas para as mulheres.

Foi realizado um diagnóstico sobre a situação das mulheres rurais e as políticas públicas em seminário específico com todos/as os/as integrantes da Reunião Especializada sobre Agricultura Familiar do Mercosul (REAF). Nesse diagnóstico, foi incluída no Plano de Trabalho para o próximo período uma recomendação para o Grupo Mercado Comum (GMC). Orientou-se uma ação integrada entre os países da região, com destaque para os temas do crédito especial

6 Estas ações estão sendo executadas em 84 territórios da cidadania dos 26 estados da federação e Distrito Federal. O trabalho envolve a realização de diagnósticos sobre a implementação das políticas de gênero promovidas pelo MDA, o mapeamento de grupos produtivos de mulheres, a constituição de Grupos de Trabalho das mulheres nos Colegiados Territoriais e diversos seminários, cursos e oficinas com as agricultoras familiares e assessoras técnicas com objetivo de capacitá-las sobre as relações de gênero no meio rural, as desigualdades no acesso às políticas públicas e aos programas e políticas específicos, entre eles o Programa Nacional de Documentação da Trabalhadora Rural, o Programa de Organização Produtiva das Mulheres Rurais, a política de crédito, a política de acesso conjunto à terra, a política de assistência técnica e extensão rural e o desenvolvimento territorial.

para as mulheres, do acesso à terra por meio dos programas de reforma agrária e do acesso à documentação civil e trabalhista.

Como fruto do trabalho de integração regional com enfoque de gênero, podemos citar as seguintes iniciativas: as mulheres foram incluídas nos registros da agricultura familiar em fase de implantação na região; foi analisada a participação das mulheres nos estudos sobre a agricultura familiar nas cadeias produtivas do leite e do tomate; e, atualmente, está sendo implementado o Programa Regional de Fortalecimento Institucional de Gênero na Agricultura Familiar no Mercosul, o qual já promoveu intercâmbios sobre as políticas para as mulheres e oficinas e eventos de debate sobre a incorporação da dimensão de gênero nas políticas da agricultura familiar e reforma agrária.

Para além da região, um importante trabalho de integração com organizações e governos dos países do hemisfério sul foi realizado a partir de seminário internacional que contou com presença de 23 países para a construção de agenda em prol dos direitos igualitários à terra e promoção de políticas para a autonomia econômica das mulheres.

Considerações finais

As políticas de promoção da autonomia e da igualdade das mulheres rurais implementadas pelo Governo Federal do Brasil durante o mandato do Presidente Lula impactaram favoravelmente as condições de vida das trabalhadoras rurais, como se pode observar, por exemplo, pelos dados de evolução da renda e da diminuição do trabalho não remunerado neste segmento. Em que pese o fortalecimento da auto-organização, o reconhecimento das lutas das mulheres rurais e os avanços na agenda governamental, a diminuição da pobreza das mulheres ainda não está acompanhada de uma transformação mais ampla da condição de vida das mulheres no país.

As institucionalidades e as políticas voltadas à promoção da igualdade de gênero no meio rural são ainda muito recentes, estão em fase de consolidação e necessitam ganhar escala, o que deve ser acompanhado do fortalecimento da agenda econômica na organização dos movimentos sociais de mulheres, para além da formulação de suas demandas.

A partir da experiência brasileira, consideramos que este esforço tem de somar governo e sociedade civil e deve associar-se a uma agenda de integração regional e internacional para superar os atuais limites e conseguir impulsionar as transformações necessárias para a conquista da efetiva igualdade das mulheres.

Referências Bibliográficas

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Agrário. Núcleo de Estudos Agrários e Desenvolvimento Rural. **Cirandas do Pronaf para Mulheres**. Brasília: Núcleo de Estudos Agrários e Desenvolvimento Rural, 2005. (NEAD Debate).

BUTTO, Andrea; HORA, Karla. **Mulheres e Reforma Agrária no Brasil. In MDA/NEAD. Mulheres na Reforma Agrária**. Brasília: MDA, 2008. p.19-38.

Di Sabbato, Alberto. **Estatísticas rurais e a economia feminista: um olhar sobre o trabalho das mulheres**/ Alberto Di Sabbato; Hildete Pereira de Melo; Maria Rosa Lombardi; Nalu Faria; organização de Andrea Butto. – Brasília: MDA, 2009.

SILIPRANDI, E.; CINTRÃO, R. **Relatório com a sistematização e análise de dados sobre a participação das mulheres rurais e suas organizações nas diferentes modalidades do PAA.** Campinas: Projeto de Cooperação Técnica PNUD/ MAPA/CONAB, 2009. Trabalho não publicado.

SILVA, N. F. **Relatório técnico contendo análise sobre a participação das mulheres e suas organizações na economia solidária no Brasil.** Rio de Janeiro: Projeto de Cooperação Técnica IICA/MDA/NEAD, 2008. Trabalho não publicado.

SILVA, N. F. **Relatório técnico contendo análise sobre a participação das mulheres e suas organizações na economia solidária nos Territórios da Cidadania.** Brasília: Projeto de Cooperação Técnica IICA/MDA/ NEAD, 2008. Trabalho não publicado.

MDA/NEAD. **Gênero, agricultura familiar e reforma agrária no Mercosul**. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Agrário, 2006 (Nead Debate 9).

Crise econômica internacional e o impacto sobre as mulheres: respostas e desafios no Brasil*

*Marcia Vasconcelos***
*Janine Berg***
*Luana Pinheiro***
*Hildete Pereira de Melo***
*Natália Fontoura***

Introdução

A crise que abateu a economia mundial em setembro de 2008, com a falência da Lehman Brothers, foi considerada a mais grave dos últimos setenta anos. No Brasil, foi precedida por uma fase de sólido crescimento econômico e diminuição das desigualdades sociais, expressos pelo aumento do Produto Interno Bruto (PIB) e diminuição do Índice de Gini. Uma evolução bastante positiva dos indicadores de mercado de trabalho foi registrada, com uma importante recuperação dos níveis salariais, expansão do emprego – particularmente do emprego formal – e queda significativa do número de trabalhadores e trabalhadoras com rendimentos inferiores à linha de pobreza.

No período de setembro de 2008 a abril de 2009, o clima de incerteza econômica que se instala com a crise impactou o país, tendo reflexos no refreamento do ritmo do crescimento econômico, com uma repercussão imediata no emprego. O crescimento do PIB sofreu uma retração e foram registradas perdas significativas de empregos formais, com maiores impactos sobre o setor industrial. O Governo brasileiro tomou iniciativas imediatas de resposta à crise, e, a partir de maio de 2009, as taxas de desemprego retomaram sua trajetória de redução e a economia foi novamente aquecida, voltando a apresentar crescimento.

Em termos gerais, as medidas adotadas pelo Governo brasileiro foram bem sucedidas. Porém, uma abordagem dos impactos diferenciados destes acontecimentos sobre homens e mulheres é fundamental. É razoável supor que a crise, assim como o processo de recuperação econômica, foram vivenciados de forma diferenciada por homens e mulheres. Da mesma forma, abordar as políticas de enfrentamento à crise adotadas pelo governo brasileiro e de que maneira a questão de gênero foi por elas considerada pode trazer contribuições fundamentais para o cenário mais amplo de discussão sobre as políticas públicas e a promoção da igualdade entre homens e mulheres.

As grandes bases de informação aqui utilizadas foram a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), produzidas todos os meses, respectivamente, pelo IBGE, pelo Ministério do Trabalho e Emprego e pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)/Fundação Seade[1], em parce-

* Este artigo foi produzido como parte das atividades do Projeto Regional para Promoção da Igualdade de Gênero, da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

** Este artigo foi produzido em parceria pelo Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Marcia Vasconcelos é Coordenadora Nacional do Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho da OIT-Brasil . Janine Berg é Especialista de Emprego da OIT-Brasil. Luana Simões e Hildete Pereira são técnicas da SPM e Natália Fontoura é técnica do IPEA.

1 No âmbito do convênio com MTE/Fundo de Amparo ao Trabalhador.

ria com instituições regionais de estatística e pesquisa[2].

O artigo se estrutura em três seções. A seção I apresenta um breve panorama sobre a crise e as questões de gênero, considerando o contexto no qual esta se desenvolve – ou seja, os aspectos estruturais de organização do mercado de trabalho –, bem como os indicadores conjunturais. Na seção II, são analisadas as políticas adotadas no Brasil para o enfrentamento da crise e seus possíveis impactos sobre as mulheres, no sentido da promoção da igualdade. Finalmente, na seção III, são apresentadas considerações finais e recomendações do ponto de vista da importância da incorporação da perspectiva de gênero na geração de dados e análises, bem como no desenho e implementação de políticas públicas, de forma a que os impactos diferenciados das crises econômicas sobre homens e mulheres sejam considerados.

I. A crise e as mulheres – o que aconteceu?

A tendência observada no mercado de trabalho brasileiro no período anterior à crise aponta para uma redução das desigualdades entre homens e mulheres, com especial destaque para avanços significativos alcançados pelas mulheres negras. O crescimento da ocupação, dos empregos com carteira de trabalho assinada e o início da recuperação dos rendimentos do trabalho – para a qual a política de aumento do salário mínimo é decisiva – são os principais fatores que contribuem para esta redução.

Apesar dos progressos alcançados recentemente, a organização do mercado de trabalho brasileiro continua a ser marcada pela desigualdade entre homens e mulheres. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2008, a taxa de participação das mulheres era cerca de 30 pontos percentuais menor que a dos homens: 52% contra 80,5%. A taxa de desemprego é sistematicamente superior para as mulheres no período de 1995 a 2008, tendo sido, neste último ano, de 8,3% para as mulheres brancas e de 10,8% para as mulheres negras – consideravelmente superior aos números observados para homens brancos e homens negros: respectivamente 4,5% e 5,7%.

Em 2007, o rendimento médio dos homens era de 1.070,07 reais e para as mulheres este valor era de 700,88 reais, o que representa 65,5% do rendimento dos homens. A dupla jornada de trabalho também continua a marcar a realidade das mulheres trabalhadoras. Em 2008, a PNAD demonstrou que 87,8% das mulheres ocupadas realizavam afazeres domésticos, com uma média de 18,3 horas semanais dedicadas a estas atividades[3]. Para os homens, estes números são significativamente inferiores: 46,5% dos homens ocupados realizavam afazeres domésticos, com uma média de 4,3 horas semanais dedicadas a estas atividades. Os dados demonstram que os déficits de trabalho decente persistem para as mulheres em todos os aspectos. Elas possuem rendimentos mais baixos que os dos homens e, ainda que em média tenham níveis de escolaridade mais elevados, seguem enfrentando o problema da segmentação ocupacional, que limita seu leque de possibilidades de emprego. As mulheres são mais presentes nas ocupações informais e precárias e as mulheres negras são a grande maioria no emprego doméstico, uma ocupação que possui importantes déficits no que se refere ao respeito aos direitos trabalhistas.

Este contexto de desigualdade e desvantagens vivenciadas pelas trabalhadoras no mercado de trabalho brasileiro faz com que os efeitos da crise internacional – e da posterior recuperação econômica – sejam vivenciados de forma diferenciada por homens e mulheres. Ou seja, a forma como mulheres e homens se inserem no mercado de trabalho estabelece o cenário no qual a crise econômica e a recuperação ocorram. Fatores como a disponibilidade para entrada no mercado de trabalho, as possibilidades de ter acesso a uma ocupação, a qualidade do posto de trabalho, os setores e posições alcançados determinam a

2 O CAGED é um registro administrativo produzido pelo MTE que traz informações mensais sobre todos os estabelecimentos que tenham efetuado qualquer tipo de movimentação (admissão, desligamento ou transferência) em seu quadro de empregados com contrato de trabalho regido pela CLT. Permite, assim, uma avaliação conjuntural do mercado de trabalho formal do país, ou seja, apenas dos trabalhadores que possuem carteira assinada. Já a PME, do IBGE, é uma pesquisa domiciliar, realizada mensalmente em seis regiões metropolitanas (RMs) do país (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre) que traz informações, também de natureza conjuntural, referentes à condição de atividade, condição de ocupação, rendimento médio, posição na ocupação, posse de carteira de trabalho assinada, entre outras, contemplando, assim, toda a população ocupada ou à procura de trabalho, e não apenas os trabalhadores assalariados com carteira assinada. A PED funciona nos mesmos moldes da PME, cobrindo as RMs de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Distrito Federal, São Paulo e Porto Alegre. A análise destas fontes diversas – uma censitária, mas restrita ao mercado de trabalho formal; e outras que abarcam todo o mercado de trabalho, mas amostrais e restritas a regiões metropolitanas – possibilita um olhar mais completo sobre a economia brasileira e, mais especialmente, sobre as trabalhadoras que se encontram proporcionalmente mais presentes no setor informal.

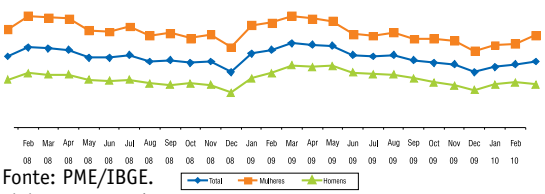
3 Para o cálculo da média de horas dedicadas aos afazeres domésticos foram considerados/as 100% dos homens e mulheres ocupados/as.

intensidade maior ou menor das consequências sentidas pelo trabalhador ou pela trabalhadora em um contexto de crise, bem como do usufruto dos benefícios gerados em um momento de retomada do crescimento econômico.

Os primeiros sinais da crise internacional se manifestaram no mercado de trabalho brasileiro em outubro de 2008, momento no qual se observa a diminuição no ritmo de queda do desemprego. Em seguida, a partir de janeiro de 2009, inicia-se uma trajetória de aumento das taxas de desemprego em proporções superiores ao que se poderia atribuir à sazonalidade do período. Segundo os dados da PME, nos sete meses de maior retração (outubro/2008 a abril/2009), a proporção de trabalhadores/as desempregados/as subiu de 7,5% para 8,9%, um aumento de 1,4 ponto percentual. No mesmo período dos anos anteriores (outubro/2007 a abril/2008) a tendência verificada era inversa, com redução de 0,2 pontos percentuais na taxa de desemprego medida para as seis principais regiões metropolitanas do país (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre).

Os primeiros sinais de recuperação da economia brasileira, por sua vez, surgem a partir de maio de 2009, quando as taxas de desemprego retomam suas trajetórias de queda, ainda que, inicialmente, esta queda não seja capaz de alcançar os níveis que vinham sendo verificados nos mesmos meses em períodos anteriores à crise. A partir de outubro de 2009, já se produzem taxas de desemprego inferiores às verificadas nos mesmos meses de 2008[4]. O gráfico 1, a seguir, permite visualizar claramente este movimento.

Gráfico 1 - Taxa de desemprego por sexo 6 regiões metropolitanas, janeiro e 2008 a março de 2010



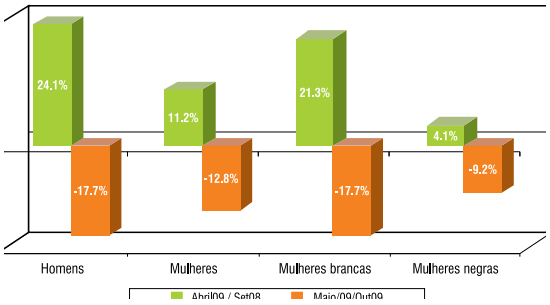
Fonte: PME/IBGE.
Elaboração SPM/PR
Nota (1): As regiões metropolitanas pesquisadas pela PME são: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre.

Apesar da retomada dos níveis anteriormente registrados, é importante destacar que o comportamento das curvas referentes às taxas de desemprego evidencia um aspecto estrutural do mercado de trabalho: a permanência das desigualdade entre homens e mulheres. A despeito de todas as variações nos índices de desemprego ocorridas ao longo dos últimos meses – que englobam períodos de crescimento econômico, de crise e de retomada do crescimento – a distância entre as taxas femininas e masculinas mantém-se praticamente inalterada. Parecem, ainda, se distanciar, como pode ser percebido pela análise dos dados de março de 2010 que, diferentemente do movimento esperado para o período, apontou um crescimento da taxa de desemprego das trabalhadoras, frente à redução das taxas de desemprego masculinas.

De outubro de 2008 a abril de 2009, período no qual os efeitos da crise se fizeram sentir com mais intensidade no país, as taxas de desemprego masculinas se elevaram 24%. Para as mulheres este aumento foi de 11,2% (ver gráfico 2). A maior elevação, em termos relativos, da taxa de desemprego masculina se explica pelo forte impacto da crise no setor da indústria de transformação e da construção civil – setores estes caracterizados por forte presença de mão de obra masculina[5].

Os seis meses imediatamente posteriores à inflexão da crise – maio a outubro de 2009 – revelam, porém, que o acesso aos empregos que passaram a ser criados no processo de recuperação econômica foi significativamente distinto segundo o sexo dos trabalhadores. Neste período, a taxa de desemprego das mulheres reduziu-se em 12,8%, enquanto a taxa dos homens caiu pouco menos de 18%, uma diferença de quase 6 pontos percentuais. Por um lado, a redução do desemprego das mulheres foi menor que entre os homens; por outro, a variação sofrida pelos homens durante a crise não foi recuperada, enquanto o foi entre as mulheres.

Gráfico 2 - Variação da taxa de desemprego por sexo e cor/raça 6 regiões metropolitanas, setembro de 2008 a abril de 2009 (período de crise) e maio a outubro de 2009 (período de recuperação)



Fonte: PME/IBGE.
Elaboração SPM/PR

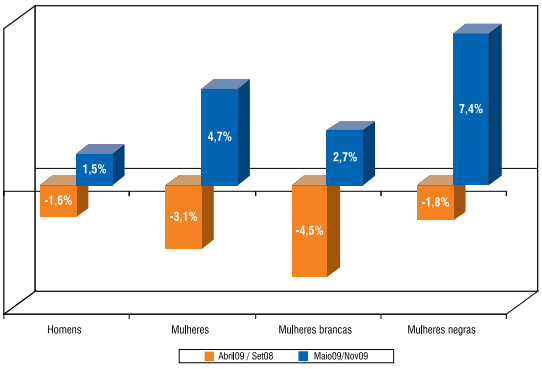
4 O crescimento do desemprego percebido em janeiro e fevereiro de 2010 reflete a sazonalidade típica do período que sucede as festas de final de ano, quando os/as trabalhadores/as contratados em caráter temporário são desligados das atividades, especialmente no setor de serviços e comércio.

5 Ver BRASIL, Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, 2009.

Com relação ao nível de ocupação, de outubro de 2008 a abril de 2009 as variações foram, de forma geral, negativas para homens e mulheres, com variações relativas um pouco mais acentuadas no caso das mulheres (-3,13% contra -1,57%). Em anos anteriores, a ocupação feminina apresentou um crescimento maior, em termos relativos, do que a ocupação masculina, uma tendência refreada pela crise.

Com o reaquecimento da economia a partir de maio de 2009, as mulheres elevaram seus níveis de ocupação em 4,7%, frente a 1,5% do verificado para os homens. Este dado é aparentemente bastante positivo. No entanto, tal como se verá a seguir, um aspecto estrutural do mercado de trabalho brasileiro se manifesta nesse processo: grande parte dos postos de trabalho gerados para as mulheres foram na categoria sem carteira assinada.

Gráfico 3 - Variação do nível de ocupação, por sexo e cor/raça 6 regiões metropolitanas, setembro de 2008 a abril de 2009 (período de crise) e maio a novembro de 2009 (período de recuperação)



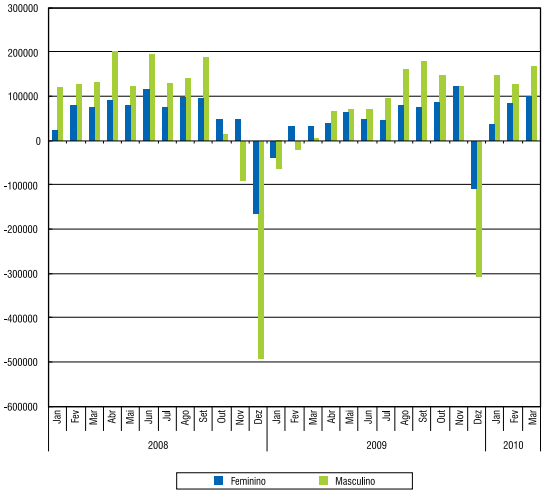
Fonte: PME/IBGE.
Elaboração SPM/PR

Os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), registro administrativo mantido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), confirmam algumas tendências apontadas pela PME. No caso do CAGED, não se trata somente de regiões metropolitanas, mas de todo o Brasil. Contudo, estão incluídos somente os empregos formais, com carteira de trabalho assinada, e não se inclui o emprego doméstico[6].

Ao analisar-se o saldo de empregos criados entre janeiro de 2008 a março de 2010, é possível observar o período de maior retração da economia formal e a recuperação ocorrida com a inflexão da crise. Os dados dos primeiros meses de 2010 confirmam que os patamares de criação de emprego formal alcançados antes da crise, tanto para homens como para mulheres, foram retomados recentemente.

O mesmo efeito é observado com relação à taxa de participação (gráfico 5), novamente considerando os dados do Brasil metropolitano. Entre setembro de 2008 e abril de 2009, a taxa de participação das mulheres caiu mais do que a dos homens em todas as Regiões Metropolitanas (RMs) pesquisadas. Da mesma forma, reverteu-se a tendência verificada em anos anteriores, de maior crescimento das taxas de participação femininas em relação às masculinas.

Gráfico 4 - Criação líquida de empregos com carteira assinada, por sexo Brasil, janeiro de 2008 a março de 2010



Fonte: CAGED/MTE.
Elaboração IPEA.

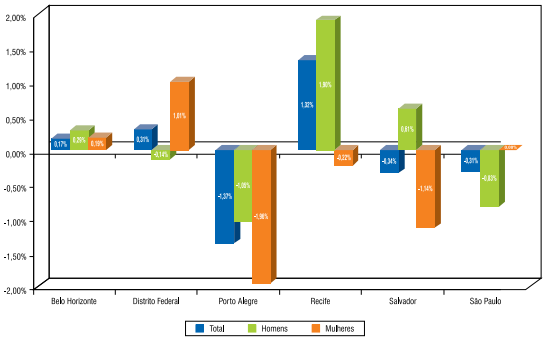
Ao analisar-se o comportamento das taxas de desemprego, de participação e dos níveis de ocupação, observa-se que, aparentemente, a crise refreou um processo de aumento da presença das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. As mulheres perderam proporcionalmente mais ocupações que os homens, mas, ao mesmo tempo, apresentaram variações nas taxas de desemprego menores que as masculinas. Isso pode ser explicado pelo aumento da inatividade feminina. Em geral, as mulheres se retiraram mais do mercado de trabalho, ou seja, ao perderem seus postos de trabalho desistiram de procurar emprego e

6 O CAGED é um registro administrativo criado como instrumento de acompanhamento e fiscalização do processo de admissão e dispensa de trabalhadores regidos pela CLT, com o objetivo de assisti-los em situação de desemprego. Sua periodicidade é mensal e as declarações de estabelecimentos com movimentação devem ser prestadas no mês subsequente à movimentação. São obrigados a declarar o CAGED todos os estabelecimentos que tenham admitido, desligado ou transferido empregado com contrato de trabalho regido pela CLT.

caíram na inatividade, não entrando no cálculo das taxas de desemprego[7].

O período imediatamente posterior à crise não produziu efeitos tão homogêneos. Tal como aponta o gráfico 5, segundo os dados da PED, nas Regiões Metropolitanas de Porto Alegre, Recife e Salvador, as mulheres continuaram o movimento de queda das taxas de participação verificadas nos meses anteriores, sendo que apenas em Porto Alegre esse movimento foi também verificado para os homens, ainda que em escala menor. No Distrito Federal, a situação é inversa: houve queda da taxa de participação masculina e aumento entre as mulheres. Já em São Paulo, houve queda na taxa de participação dos homens enquanto que para as mulheres estas taxas mantiveram-se inalteradas. Por fim, em Belo Horizonte há crescimento da taxa de participação feminina, porém inferior ao crescimento observado com relação à taxa de participação masculina.

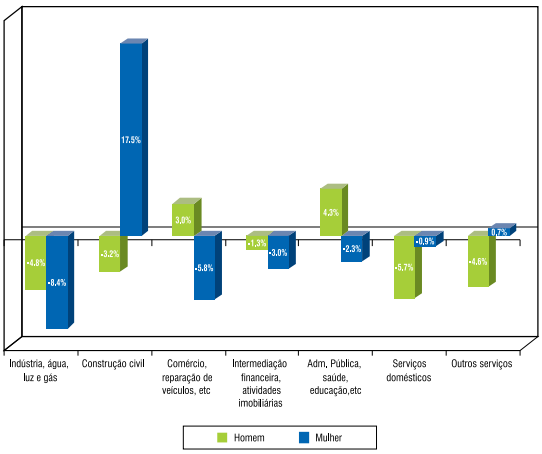
Gráfico 5 - Variação da taxa de atividade por sexo 6 regiões metropolitanas, maio a outubro de 2009 (período de recuperação)



Fonte: PED/DIEESE.
Elaboração SPM/PR

Para a compreensão do impacto da crise sobre homens e mulheres, é fundamental analisar os movimentos ocorridos nos períodos de retração e de reaquecimento da economia, por setor de atividade. Nos meses em que os efeitos da crise se fizeram sentir com mais força no Brasil, setembro de 2008 a abril de 2009, os níveis de ocupação caíram em quase todos os setores de atividade para ambos os sexos. Nota-se que na administração pública, educação e saúde houve um crescimento na ocupação masculina, assim como no comércio (ver gráfico 7). A indústria teve uma queda significativa para ambos os sexos. Chama atenção, ainda, o crescimento da ocupação feminina no setor da construção civil. Este crescimento, em termos absolutos, não é tão significativo, uma vez que a participação das mulheres no setor ainda é muito pequena (cerca de 3%). No entanto, é de se ressaltar tal crescimento relativo em tempos de crise (17,5%), que mostra a ampliação do leque de opções de inserção das mulheres no mercado de trabalho, na qualidade de engenheiras, arquitetas, decoradoras, pintoras, bombeiras, eletricistas, azulejistas, etc[8]., em um setor em franca expansão no país e que tradicionalmente é marcado pela predominância de mão-de-obra masculina.

Gráfico 6 - Variação do nível de ocupação por sexo e setor de atividade 6 regiões metropolitanas, setembro de 2008 a abril de 2009 (período de crise)



Fonte: PME/IBGE
Elaboração SPM/PR

Nos meses de maio a outubro de 2009, em praticamente todos os setores de atividade observou-se uma elevação do nível de ocupação para mulheres e homens (gráfico 8). As exceções foram os setores do comércio e reparação de veículos, intermediação financeira e atividades imobiliárias, que apresentaram variação negativa do nível de ocupação masculina; e da administração pública, educação e saúde, setor no qual houve uma pequena queda no nível de ocupação das mulheres e um leve aumento no nível de ocupação dos homens. É interessante observar que o setor da administração pública, educação e saúde já havia apresentado comportamento semelhante no período de maiores impactos da crise (outubro de 2008 a abril de 2009), com aumento no nível de ocupação masculina e redução da feminina (gráfico 7).

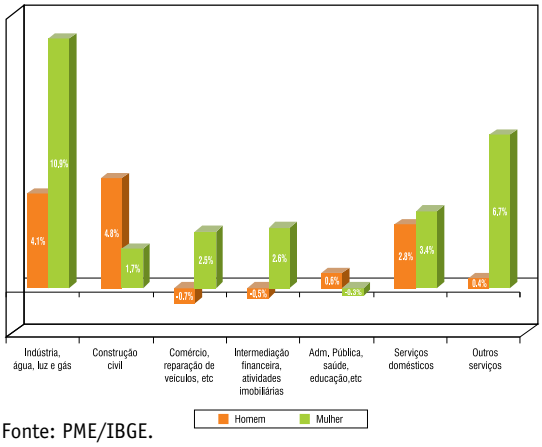
7 Ver BRASIL, Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, 2009.

8 A Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM/PR) desenvolve um projeto de capacitação de mulheres para a construção civil, assim como outros projetos foram apresentados nesta linha por agências públicas e setor privado.

Isso significa que tanto nos meses de retração quanto nos meses de recuperação econômica, as mulheres perderam espaço neste setor, fato que chama a atenção por ser ele tradicionalmente de forte presença feminina.

As atividades industriais e da construção civil, setores fortemente atingidos pela crise, se recuperaram e a ocupação feminina se elevou de forma bastante dinâmica. As atividades comerciais foram também relativamente favorecidas pela recuperação econômica, mas apenas para o sexo feminino, assim como as bancárias e imobiliárias. Os serviços domésticos e outros serviços apresentaram crescimento dos níveis de ocupação para ambos os sexos, mas com maiores percentuais para as mulheres (ver gráfico 8).

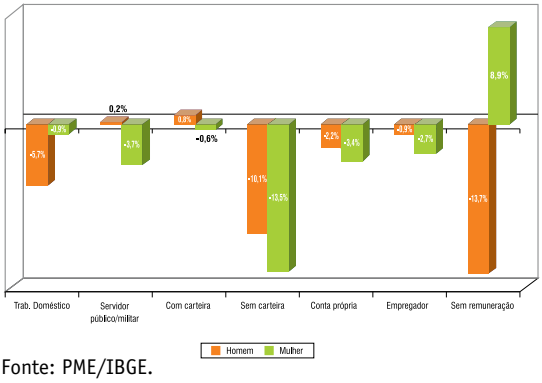
Gráfico 7 - Variação da taxa de ocupação por sexo e setor de atividade 6 regiões metropolitanas, maio a outubro de 2009 (período de recuperação)



Fonte: PME/IBGE.
Elaboração SPM/PR

Como visto anteriormente, as informações referentes aos meses do auge da crise (outubro de 2008 a abril de 2009) mostram uma variação negativa dos níveis de ocupação no mercado de trabalho metropolitano. A análise por posição na ocupação (gráfico 9) evidencia que as variações negativas dos níveis de ocupação foram mais expressivas para trabalhadores e trabalhadoras sem carteria assinada, ou seja, para aqueles que possuem uma inserção mais precária no mercado de trabalho. A variação negativa do nível de ocupação é maior para as mulheres em todas as posições, com exceção do trabalho doméstico. Observa-se também que apenas o trabalho sem remuneração feminino apresentou crescimento no período de crise.

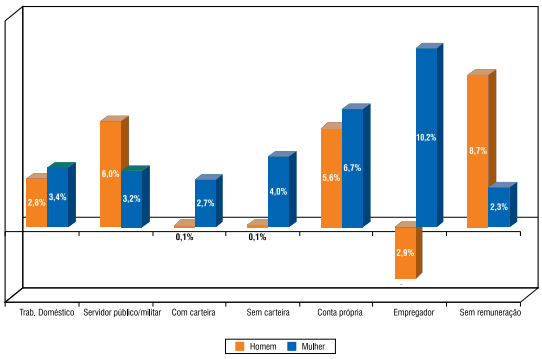
Gráfico 8 - Variação do nível de ocupação, por sexo, posição na ocupação 6 regiões metropolitanas, setembro de 2008 a abril de 2009 (período de crise)



Fonte: PME/IBGE.
Elaboração SPM/PR

No período de recuperação econômica, com exceção dos empregadores masculinos, que continuaram em queda, em todas as demais posições houve variações positivas para ambos os sexos (gráfico 10). Aparentemente os negócios femininos foram os mais alavancados, o que se expressa pelo crescimento de 10,2% nos meses de maio a outubro de 2009 – sendo este o mais expressivo do período.

Gráfico 9 - Variação do nível de ocupação, por sexo e posição na ocupação 6 seis regiões metropolitanas, maio a outubro de 2009 (período de recuperação)

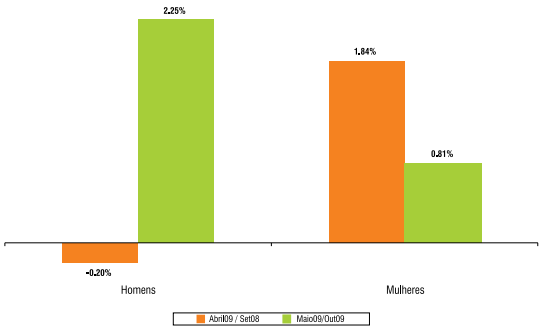


Fonte: PME/IBGE.
Elaboração SPM/PR

A análise do rendimento médio de trabalhadores e trabalhadoras no período mais agudo da crise e no período de recuperação mostra que, enquanto o rendimento dos homens apresentou leve queda, as mulheres apresentaram, inclusive, ligeiro crescimento ao longo da crise. É preciso lembrar que os rendimentos do trabalho, diferentemente dos dados do nível de

emprego, oscilam de maneira mais lenta. Além disso, como será visto a seguir, houve aumento do valor do salário mínimo durante os meses de maior crise, dando seguimento a uma política adotada pelo governo brasileiro em 2006. A retomada, em maio de 2009, foi diferenciada sob o prisma de gênero para o mercado de trabalho. Os homens retomam com mais força o emprego e isto é verificado pela variação positiva do rendimento médio masculino, enquanto as mulheres permanecem praticamente com o mesmo patamar salarial.

Gráfico 10 - Variação no rendimento médio, por sexo 6 regiões metropolitanas, setembro de 2008 a abril de 2009 (período de crise) e maio a outubro de 2009 (período de recuperação)

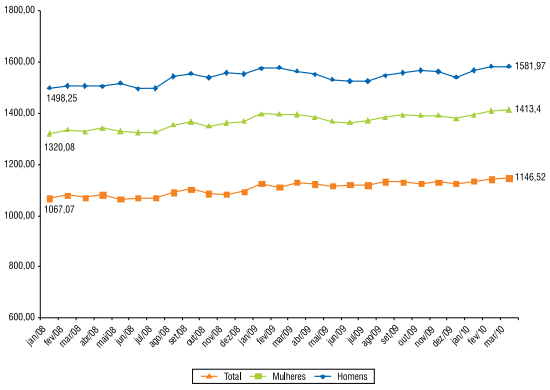


Fonte: PME/IBGE.
Elaboração SPM/PR

Apesar deste comportamento positivo com relação aos rendimentos das mulheres no período de crise e de recuperação, a curva de rendimentos de homens e mulheres sofreu apenas pequenas inflexões no período de janeiro de 2008 a março de 2010, demonstrando a permanência de um aspecto estrutural do mercado de trabalho. No período imediatamente anterior à crise, durante seus maiores impactos e após sua superação, a diferença entre os rendimentos médios de homens e mulheres mantém-se praticamente inalterada, com as mulheres auferindo menores rendimentos que os homens. A diferença observada em janeiro de 2008 era de 431,18 reais – ou seja, as mulheres recebiam 71,2% dos rendimentos dos homens – e, em março de 2010, esta diferença passou para 435,45 reais – ou seja, houve uma leve variação de um pouco mais de 1 ponto percentual: os redimentos das mulheres passaram a ser 72,4% dos rendimentos dos homens.

A análise apresentada demonstra impactos diferenciados da crise sobre as mulheres e sinaliza para o papel que as questões de gênero desempenham na organização e funcionamento do mercado de trabalho no Brasil. Durante a crise, as mulheres se retiraram mais do mercado de trabalho no momento em que perderam seus empregos e a tendência de aumento na taxa de participação feminina, observada no últimos anos, foi refreada. Como analisado, os homens perderam mais empregos no setor formal em função do forte impacto da crise em setores de atividade de grande presença masculina: indústria da transformação e construção civil. Porém, a população à disposição do mercado de trabalho se masculinizou (Brasil, 2009). Ficou evidente também a persistência de elementos centrais da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, como a forte segmentação ocupacional por sexo e os diferenciais de rendimentos do trabalho. O comportamento dos indicadores de mercado de trabalho durante a crise e sua inflexão revelam desigualdades estruturais do mercado de trabalho – desigualdades estas que se mantêm mesmo em períodos de crescimento econômico, correndo-se o risco de se aprofundarem em momentos de crise. A próxima seção examinará as políticas adotadas para enfrentar a crise e em que medida influenciaram ou poderiam influenciar as desigualdades de gênero.

Gráfico 11 - Rendimento médio mensal por sexo nas seis regiões metropolitanas, no período janeiro de 2008 a março de 2010 (em valores reais)

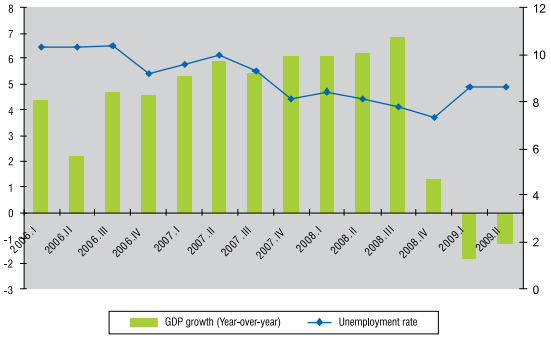


Fonte: PME/IBGE.
Elaboração SPM/PR

II. Enfrentando a crise com um olhar de gênero? Desafios para as políticas públicas no Brasil*

A crise econômica mundial provocou o refreamento do ritmo de crescimento econômico do país, com uma repercussão imediata no emprego. O crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) sofreu uma contração de 2,9% no quarto trimestre de 2008. No mesmo período se registrou a perda de 634.000 empregos formais – o que contrasta com os 10.400 empregos formais criados no quarto trimestre de 2007. O setor da indústria foi o mais afetado. No quarto trimestre de 2008, a produção caiu 8% com relação ao trimestre anterior, o que produziu a perda de 273.000 empregos formais em dezembro deste ano, significando cerca de 4% da mão de obra formal do setor industrial.

Gráfico 12 - Taxa de desemprego e taxa de crescimento do PIB real, por trimestre Brasil, 2006-2009 (em percentual)

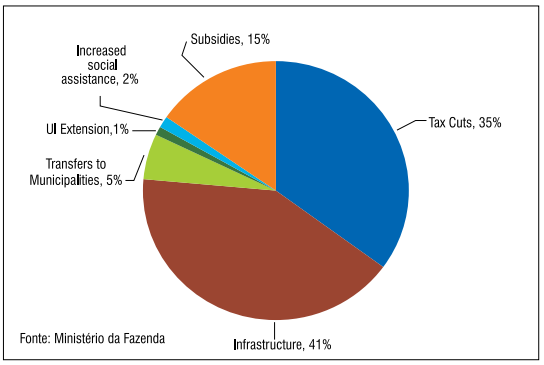


Fonte: IBGE
Elaboração: OIT-Brasil
Nota (1): As taxas de desemprego se referem às seis principais zonas metropolitanas.

O Governo brasileiro tomou iniciativas imediatas de resposta à crise, injetando liquidez à economia por meio da criação de linhas de crédito para os setores em dificuldades e do aumento dos recursos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). As estratégias adotadas incluíram também a manutenção e o fortalecimento dos programas sociais existentes, a manutenção da política de valorização do salário mínimo, que significou um incremento real de 6% do seu valor, e uma série de medidas de política fiscal.

Os principais elementos do conjunto de medidas de estímulo à economia foram o investimento em infraestrutura (41,5%) e as reduções fiscais (35%); subvenções para o BNDES e para o setor agrícola (15%); transferências orçamentárias extraordinárias para os municípios (5,5%); ampliação do Programa Bolsa Família (1,5%) e ampliação do número de prestações do seguro desemprego (1%) para trabalhadores cujo setor de atividade econômica tivesse sido gravemente afetado pela recessão. O investimento em infraestrutura incluiu a ampliação do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), iniciado em 2007, cujas ações são centradas no setor de transporte e em obras de saneamento, eletrificação e construção de habitações. Incluiu também o estabelecimento, no âmbito do PAC, do programa *Minha Casa, Minha Vida*, de construção de habitações para famílias dos estratos baixo e médio da população.

Gráfico 13 - Elementos da política de estímulo à economia brasileira Brasil, 2009 (em percentual)



Fonte: Ministério da Fazenda

As medidas de redução fiscal incluíram a redução do imposto de renda, o que beneficiou fundamentalmente as famílias dos estratos médios da população; a redução temporária do imposto sobre produtos industrializados (IPI), o que contribuiu para aumentar a venda de automóveis e de eletrodomésticos, bem como de materiais de construção; e uma redução fiscal para a compra de motocicletas. Incluíram, também, a eliminação do imposto sobre o trigo, a farinha e o pão; a redução do regime fiscal especial sobre bens imóveis; a redução do imposto sobre transações financeiras (IOF) e sobre os créditos. A redução do IPI estendeu-se até março de 2010. É importante destacar também a manutenção da política de valorização do salário mínimo, dos programas sociais, e iniciativas da Secretaria

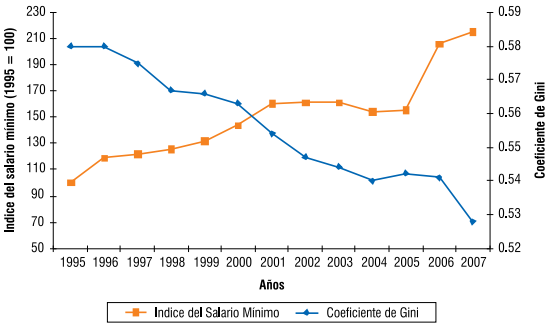
* A taxa de câmbio utilizada nas análises apresentadas neste texto foi de 1 dólar a 1,8 reais.

de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR) no sentido de enfrentar os impactos da crise sobre as mulheres.

Valorização do salário mínimo como resposta à crise

Desde o início dos anos 2000, e particularmente durante os últimos quatro anos, o salário mínimo brasileiro sofreu aumentos siginificativos em termos reais. Em fevereiro de 2009, seu valor era de 465 reais – cerca de 230 dólares –, quase duas vezes o valor registrado em fevereiro de 2000 – 264 reais. Este processo de valorização tem desempenhado um papel central no enfrentamento da pobreza e na redução das desigualdades sociais. O gráfico a seguir mostra a trajetória de valorização real do salário mínimo e a distribuição de renda, medida pelo Índice de Gini.

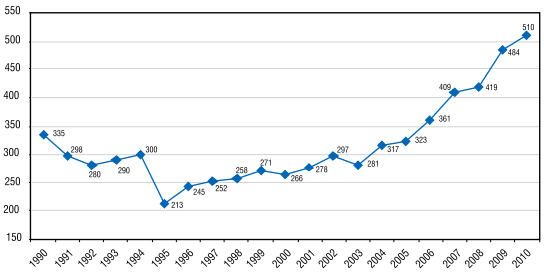
Gráfico 14 - Trajetória de valorização real do salário mínimo e a distribuição de renda Brasil, 1995-2007



Fonte: DIEESE e PNAD/IBGE
Elaboração: OIT-Brasil

O salário mínimo brasileiro foi adotado em 1940 e serve de base para definir a remuneração do assalariado formal, tanto no setor privado quanto no setor público. Também é a referência de cálculo para a definição do valor dos benefícios pagos pelo sistema de seguridade social. Embora exista há quase 70 anos, a definição de seu valor real tem dependido do contexto econômico e do posicionamento político dos diferentes governos. Durante as crises econômicas e os períodos de alta inflação observados nas décadas de 1980 e 1990, o valor do salário mínimo diminuiu significativamente, o que contribuiu para o aumento da pobreza e da desigualdade social no país. Em 2006, o Governo brasileiro coordenou um processo de negociação com as centrais sindicais, confederações de empregadores e com organizações de aposentados e pensionistas que resultou em uma política de reajuste anual, que se estenderá até o ano de 2011, baseada na taxa da inflação e no crescimento do PIB per capita.

Gráfico 15 - Valor do Salário Mínimo Real Brasil, 1992-2010 (em reais, fevereiro de 2010)



Fonte: DIEESE.
Nota (1): Medido em valores de fevereiro de 2010 para o município de São Paulo.

O salário mínimo no Brasil é uma referência importante para a evolução do nível de renda. Determina os rendimentos dos trabalhadores e trabalhadoras formais que ganham um salário mínimo, mas também orienta a definição do valor dos salários dos demais trabalhadores que são expressos como múltiplos do salário mínimo (efeito numérico), bem como o valor mínimo de remuneração recebido pelos trabalhadores e trabalhadoras que estão na informalidade (efeito farol)[9].

Um aspecto importante do salário mínimo no Brasil é seu efeito redistributivo, tanto em termos gerais como para grupos específicos da população. São os grupos que se encontram em situação de maior desvantagem na sociedade e no mercado de trabalho – as mulheres, a população negra, os jovens, os idosos e os menos escolarizados – que têm seu bem-estar mais diretamente afetado pelas mudanças na política do salário mínimo. Como mostra a Tabela 1, em 2008, segundo dados da PNAD, 13,8% das mulheres recebiam um salário mínimo. Para os homens esse percentual era de 5,9%. Para os trabalhadores domésticos, dos quais cerca de 95% são mulheres, o salário mínimo foi o valor de remuneração para 47,6% das trabalhadoras com carteira e para 14,6% das trabalhadoras sem carteira.

9 Embora possa parecer surpreendente que os rendimentos dos trabalhadores e trabalhadoras informais estejam sujeitos às alterações no salário mínimo, há evidências de que o salário mínimo atue como indicador dos rendimentos do trabalho (o chamado efeito farol).

Tabela 1 - Trabalhadores que ganham um salário mínimo por grupo ocupacional e por sexo Brasil, 2008 (em percentual)

	Mulheres	Homens	Total
Funcionários públicos	12,3	3,4	10,6
Assalariados com carteira	18,7	8,8	15,5
Assalariados sem carteira	19,1	9,5	16,1
Trabalhadores domésticos com carteira	47,6	3,7	46,4
Trabalhadores domésticos sem carteira	14,6	1,5	15,3
Total de ocupados	13,8	5,9	11,8

Fonte: PNAD-IBGE
Elaboração: OIT-Brasil
Nota(1): Total de ocupados inclui também militares, trabalhadores por conta própria, empregadores e trabalhadores não remunerados. Quando se realizou a pesquisa, em setembro de 2008, o salário mínimo era 415 reais.

O aumento do salário mínimo na década de 2000 e, particularmente, a partir de 2003, contribuiu de forma decisiva para a melhoria das condições de trabalho de trabalhadoras e trabalhadores menos qualificados e com menores remunerações, que comumente são um grupo caracterizado por baixos níveis de sindicalização e escasso poder de negociação. Além disso, o aumento do salário mínimo tem impactos significativos na redução das desigualdades de gênero e raça, considerando que uma das características estruturais do mercado de trabalho brasileiro é a sobrerrepresentação de mulheres e negros nas ocupações precárias e informais. Ou seja, ao impactar positivamente a base da pirâmide salarial, a política de valorização do salário mínimo contribui para a diminuição das desigualdades entre homens e mulheres, negros e brancos.

Ao analisar os impactos da valorização do salário mínimo na melhoria da distribuição de renda no país no período 1995-2005, Sabóia (2007) demonstra que esta política foi responsável por 44% da redução do Índice de Gini – efeito bastante superior àquele causado pelo pagamento dos diferentes benefícios da seguridade social (21%).

É importante salientar também que o salário mínimo é referência para vários benefícios da seguridade social, o que inclui a aposentadoria e o seguro desemprego. Portanto, a política de valorização do salário mínimo tem importantes efeitos no bem-estar de aposentados, pensionistas e desempregados, pois se traduz no aumento do valor desses benefícios[10].

A fixação do salário mínimo tem importantes efeitos na demanda interna de uma economia, além de ser uma política primordial para assegurar um nível mínimo de renda para trabalhadoras e trabalhadores que possuem escasso poder de negociação. Um dos fatores principais para o crescimento econômico do país no período 2005-2008 foi exatamente o crescimento do mercado interno, no qual o processo de valorização do salário mínimo desempenhou um papel central.

Como medida de enfrentamento à crise, o Governo brasileiro decidiu manter a política de valorização real do salário mínimo definida em 2006 e antecipar o reajuste. A medida implicou um aumento nominal de 12% (6% em termos reais), ou seja, o valor do salário mínimo passou de 415 reais para 465 reais por mês. O reajuste foi antecipado em dois meses e ocorreu em fevereiro de 2009. A medida representou um significativo estímulo à economia, injetando 21 milhões de reais, o equivalente a 11,6 milhões de dólares – 0,7% do PIB. O aumento salarial e dos benefícios da seguridade social para os setores da população que estão na base da pirâmide social contribuiu para o fortalecimento do mercado interno, auxiliando na recuperação econômica do país.

Transferência condicionada de renda como resposta à crise: efeitos da ampliação do Programa Bolsa Família

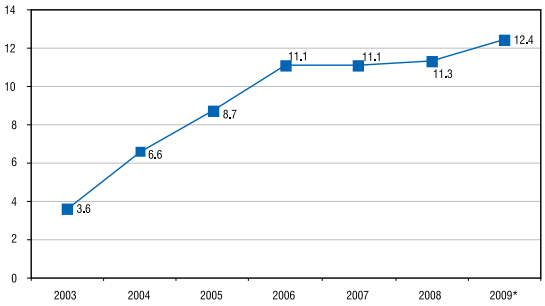
Dez anos antes da data limite de 2015, definida nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, o Brasil já havia cumprido a meta de reduzir à metade o nível de pobreza no país. A proporção de pessoas vivendo com menos de 1 dólar por dia reduziu-se de 8,8% em 1990 para 4,2% em 2005. Um dos fatores decisivos para este rápido progresso no enfrentamento da pobreza é o programa *Bolsa Família*.

10 Exemplo disso foi explicitado em análise feita pelo Ministério da Previdência Social, de acordo com a qual os benefícios pagos em 2007 garantiram a retirada de 22,2 milhões de pessoas da situação de pobreza, ou seja, a redução do número de pessoas em situação de pobreza de 79,1 milhões para 56,9 milhões de pessoas. Para esta análise são consideradas pobres as famílias que auferem rendimentos inferiores a meio salário mínimo.

O *Bolsa Família* é um programa de transferência condicionada de renda, criado em 2003, com o objetivo de reduzir a pobreza e a fome, bem como contribuir para o rompimento do ciclo intergeracional da pobreza. Desde sua criação, ampliou rapidamente sua cobertura, passando de 3,6 milhões de famílias em 2003 para 11,1 milhões em 2008, o que garante o atendimento de cerca de 46 milhões de pessoas, ou seja, aproximadamente ¼ da população brasileira. As ações realizadas no âmbito do programa têm contribuído significativamente não apenas para a redução da pobreza, mas também para a redução das desigualdades de renda medidas pelo Índice de Gini.

O montante pago às famílias varia de acordo com a quantidade de filhos, situando-se na faixa dos 12 aos 111 dólares mensais. As famílias podem inscrever o número máximo de três filhos até 15 anos de idade, e dois filhos entre 16 e 17 anos de idade. Famílias extremamente pobres, ou seja, aquelas que possuem uma renda mensal *per capita* inferior a 39 dólares, podem receber uma contribuição mensal no valor de 37 dólares, independentemente de sua composição. Em 2008, o valor médio do benefício era de 86 reais, ou seja, 48 dólares mensais.

Gráfico 16 - Número de famílias beneficiadas pelo programa Bolsa Família Brasil, 2003-2009 (em milhões)



* estimativa
Fonte: Ministerio de Desenvolvimento Social e Combate à Fome.

Além do aporte financeiro à renda familiar, o programa pretende fomentar transformações estruturais em médio e longo prazo. Para isso estabelece compromissos referentes à educação e saúde, que condicionam o acesso ao benefício. Ao definir como condicionalidade a permanência de crianças e adolescentes na escola, a não ocorrência de trabalho infantil, bem como seu acesso aos cuidados básicos de saúde – como o cumprimento do calendário de vacinação e o acompanhamento médico pré-natal e pós-natal de grávidas e lactantes – o programa pretende contribuir para melhorar as condições de vida e o bem-estar das crianças e adolescentes e, desta forma, ampliar suas oportunidades de romperem com a situação de pobreza.

As avaliações do programa *Bolsa Família* demonstram seus efeitos imediatos e significativos sobre as condições de vida da população pobre. As ações que compõem o programa contribuem para promover a segurança alimentar e nutricional, reduzir o risco de trabalho infantil e dinamizar as economias locais. Estudos realizados (Soares, 2008) também demonstram que o programa não gera desincentivos ao trabalho. Pelo contrário, o recebimento do benefício tem tido o efeito de aumentar a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho.

Com relação especificamente à promoção da igualdade de gênero, o programa também traz importante contribuição para a autonomia das mulheres ao defini-las como grupo prioritário para a titularidade do benefício. Em 2005, 93% dos/das beneficiários/as eram mulheres e 27% eram mães solteiras. Esta definição fortalece a posição das mulheres no âmbito familiar, ampliando seu poder de negociação. Essa é uma das conclusões da avaliação realizada em 2006 sobre as contribuições do Programa *Bolsa Família* para o enfrentamento das desigualdades de gênero (Suaréz, *et.al*, 2006). De acordo com a avaliação, apesar de não ser possível afirmar que o programa tenha promovido alterações nas relações de gênero, identifica-se o fortalecimento e a ampliação do poder e da liberdade das mulheres, que se expressam em suas maiores possibilidades de fazer escolhas, de tomar decisões e de terem suas opiniões consideradas no âmbito familiar. É evidente, porém, que este poder encontra-se baseado na idéia de maternagem[11], ou seja, o programa *Bolsa Família* se apoia na noção da mulher-cuidadora e não prevê ações que abordem as possíveis limitações sofridas pelas mulheres em sua participação na vida social e política oriundas do fato de serem elas as responsáveis principais ou exclusivas pelos cuidados (Suárez, *et.al.*, 2006). Contudo, promove a formulação de novas percepções por par-

11 No âmbito da pesquisa, a maternagem é definida como "o desempenho do papel maternal de cuidar de crianças, seja na qualidade de mãe, seja na de mãe substituta. O termo maternagem refere-se à relação com a mãe ou com quem a substitui, distinguindo-se da relação, mais biológica e restrita, chamada maternidade" (Suárez, et.al., 2006: 8).

te das mulheres beneficiárias sobre si mesmas, o que inclui o fortaleciemento de sua autopercepção como cidadãs.

Como forma de amortecer os efeitos negativos da crise econômica, o Governo federal reiterou seu compromisso com o programa *Bolsa Família* e, no início de 2009, anunciou sua ampliação para 1,3 milhão de novas famílias. O teto para elegibilidade das famílias sofreu alteração, passando de 120 para 137 reais *per capita*, ou seja, 78 dólares. Além disso, o valor do benefício foi reajustado em cerca de 10%, situando a média das contribuições pagas em 95 reais, ou seja, 53 dólares. O custo estimado desta medida foi de 550 milhões de reais, aproximadamente 0,02% do PIB. O custo total do programa chegou a 12,3 milhões de reais, o que equivale a 0,4% do PIB, e a cobertura atingiu o número de 12,4 milhões de famílias.

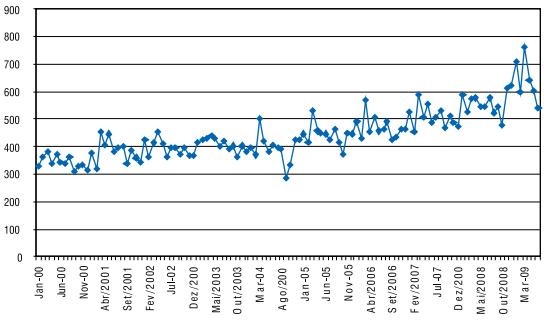
Em tempos de crise econômica, as transferências de renda têm um importante efeito anticíclico, estimulando o reaquecimento da economia por meio do aumento do consumo. Nesse sentido, a ampliação do programa *Bolsa Família* teve importantes efeitos na economia brasileira, pois garantiu um incremento considerável da renda dos domicílios mais pobres e, consequentemente, da demanda por produtos alimentícios e bens de consumo básicos, em sua maioria produzidos localmente. Tornou-se, ainda, uma importante fonte de proteção social para trabalhadoras e trabalhadores cujos rendimentos foram reduzidos em razão da crise econômica e contribuiu para evitar a evasão escolar que pode ocorrer em razão de dificuldades financeiras.

Seguro desemprego como resposta à crise

O seguro desemprego brasileiro faz parte do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR), que tem como finalidade promover a integração das políticas ativas e passivas de mercado de trabalho. Além do apoio financeiro a trabalhadores e trabalhadoras que perderam o emprego, o SPETR inclui ações de intermediação e capacitação, além dos programas de microcrédito.

O seguro desemprego fornece assistência financeira temporária para trabalhadores e trabalhadoras, assalariados com carteira assinada que perdem seu emprego por motivos involuntários. Embora já estivesse previsto na Constituição Federal de 1946, o sistema de seguro desemprego apenas foi introduzido no Brasil em 1986 e passou por um processo de expansão ao longo das décadas de 1990 e 2000. Em 2008, 6,7 milhões de trabalhadores receberam o benefício, com um valor médio de 595 reais – o que equivale a 275 dólares. Apesar de ser um programa com cobertura relativamente extensa, apenas 35% da população economicamente ativa do país é assalariada com carteira de trabalho assinada e, deste número, apenas 2/3 cumprem com os requisitos mínimos de elegibilidade, ou seja, têm pelo menos 6 meses de contribuição à previdência social nos três anos anteriores ao desligamento. O pagamento do benefício varia entre 3 e 5 meses, dependendo do tempo de serviço do trabalhador ou trabalhadora.

Gráfico 17 - Evolução do número de beneficiários do seguro desemprego Brasil, janeiro de 2000-março de 2009



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego.

Em março de 2009, o Governo federal anunciou a ampliação, por dois meses adicionais, do período de pagamento do seguro desemprego para trabalhadores e trabalhadoras que tivessem perdido o emprego a partir de novembro de 2008 em setores altamente afetados pela crise, como o setor de mineração e siderurgia. Estima-se que 216.500 trabalhadores e trabalhadoras tenham se beneficiado desta medida, com um custo equivalente a 0,013% do PIB. O valor médio do benefício no momento em que a medida foi tomada era de 595 reais, ou seja, 275 dólares, o que equivalia a 1,3 vezes o valor do salário mínimo à época (465 reais).

No Brasil, o seguro desemprego atende primordialmente trabalhadores e trabalhadoras menos qualificados e que recebem remunerações mais baixas. Em 2007, 32% dos beneficiários do seguro desemprego tinham estudos primários incompletos, 15% tinham estudos primários completos, 45% tinham estudos secundários in-

completos e apenas 8% tinham estudos secundários completos.

Além de garantir a renda de trabalhadores e trabalhadoras que se encontram em uma situação de vulnerabilidade em razão da perda do emprego, o seguro desemprego tem importantes efeitos macroeconômicos, dado seu caráter anticíclico. Um aumento ou extensão do benefício é utilizado por pessoas que se encontram em situação financeira precária, o que favorece a utilização da totalidade dos recursos na aquisição de bens de consumo básicos. Configura-se, portanto, como uma medida de estímulo ao consumo, contribuindo para dinamizar a economia local.

O seguro-desemprego é uma política importante para mitigar os efeitos da crise, tanto para os trabalhadores e trabalhadoras que perdem o emprego, como para a economia como um todo. Porém, a política de estender os benefícios apenas para trabalhadores de setores altamente afetados pela crise atendeu um contingente maior de trabalhadores do sexo masculino. Em geral, apenas um terço dos beneficiários do seguro-desemprego são mulheres, mesmo que elas representem 44% da força do trabalho.

Fortalecimento do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) como resposta à crise

O Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), lançado em janeiro de 2007 pelo Governo federal, é composto por um conjunto articulado de medidas que têm como objetivo acelerar o crescimento econômico do país, definindo metas a serem alcançadas no período 2007-2010. Essas medidas são organizadas em três eixos, sendo eles: a) investimento em infraestrutura; b) medidas econômicas; c) medidas institucionais e de gestão. No eixo referente ao investimento em infraestrutura, está prevista a aplicação de 638 bilhões de reais que deverão ser utilizados em infraestrutura logística, envolvendo a construção e ampliação de rodovias, ferrovias, portos, aeroportos e hidrovias; infraestrutura energética, o que corresponde à geração e transmissão de energia elétrica, produção, exploração e transporte de petróleo, gás natural e combustíveis renováveis; e infraestrutura social e urbana, o que engloba saneamento, a questão dos recursos hídricos, a construção de habitações, metrôs, trens urbanos, e a universalização do programa Luz para Todos.

Com a eclosão da crise, o Governo federal manteve seu compromisso com o PAC como uma estratégia para mitigar os efeitos da retração econômica. Em seus três primeiros anos de existência, o PAC executou o equivalente a 63,3% dos recursos e concluiu 40,3% das ações previstas. Apesar de ter obtido um desempenho mediano em termos de execução, o PAC contribuiu siginficativamente para o aumento dos investimentos públicos em infraestrutura. Em 2008, os investimentos do Governo federal nesta área passaram de 0,64% (média 2004-2006) para 1% do PIB. Em março de 2010, o governo anunciou a segunda fase do PAC, na qual foram mantidas as prioridades da primeira fase do programa e incorporados novos projetos, com prioridade para melhoria da qualidade de vida nas cidades.

Há poucas informações sobre os efeitos do PAC no mercado de trabalho, mas, em geral, os investimentos em infraestrutura têm importantes efeitos multiplicadores nas economias e, dependendo da intensidade de uso de capital, podem também significar uma importante estratégia de geração de emprego. Estudo sobre o impacto, em termos de geração de emprego, de diferentes iniciativas para combater a crise nos Estados Unidos[12] mostrou que investimentos em infraestrutura geraram 18 empregos por cada 1 milhão de dólares gastos. Este efeito é comparado com outros programas, como, por exemplo, com a ação de desoneração de impostos para a classe média americana, que resultou na criação de 14 empregos formais para cada 1 milhão de dólares gastos – e isso em um cenário bastante otimista, no qual os recursos adicionais provenientes desta ação são gastos com a aquisição de bens de consumo básicos e não são utilizados para pagar dívidas ou para investimento em poupança.

No Brasil, em 2009, o setor da construção civil teve saldo positivo na geração de empregos. Este dado revela a importância dos investimentos do PAC, pois, sendo altamente cíclico, normalmente este setor sofre impactos significativos em períodos de recessão, principalmente em termos da perda de empregos. Em 2009, o setor da construção civil foi responsável por 11,8% dos empregos formais gerados no país.

Os efeitos diretos do PAC no emprego das mulheres são ainda pouco perceptíveis. O que se observa é um crescimento significativo da presença de mulheres em setores de atividade cobertos pelo Programa, como assinalado na

12 R. Pollin et al. (2008) "Green Recovery: A Program to Create Good Jobs and Start Building for a Low-Carbon Economy," Center for American Progress and Political Economy Research Institute, September.

seção anterior com relação ao setor da construção civil. É importante ressaltar também que as medidas de promoção da igualdade de gênero existentes em setores diretamente vinculados ao PAC, como o setor energético, podem contribuir para aumentar a presença de mulheres em setores tradicionalmente marcados por forte presença masculina. A grande participação das empresas do setor energético no Programa Pró-Equidade de Gênero[13], da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR) e a existência, desde 2004, do Comitê Permanente para as questões de gênero, no âmbito do Ministério das Minas e Energia, têm se constituído como importantes espaços de discussão e formulação de ações para a igualdade de gênero neste setor.

Os efeitos indiretos, por outro lado, são significativos. Os investimentos do PAC em obras de infraestrutura que garantem o acesso à energia elétrica e a uma melhor qualidade dos meios de transporte têm um impacto importante na qualidade de vida das mulheres, diminuindo o tempo dedicado aos afazeres domésticos, bem como o tempo de deslocamento casa-trabalho. Estes aspectos são centrais para a definição da jornada total de trabalho das mulheres ocupadas, que é, em média, 6,4 horas superior a dos homens, se incluído o tempo dedicado aos afazeres domésticos.

Em março de 2009, como parte das ações de enfrentamento à crise, o Governo federal anunciou a ampliação do investimento na área de habitação no âmbito do PAC, com a criação do programa *Minha Casa, Minha Vida*. Com o objetivo de reduzir em 14% o déficit habitacional – que é estimado em 7,2 milhões de habitações – este programa tem como meta construir, entre 2009 e 2010, 1 milhão de casas. Essa ação implicará, de acordo com estimativas do Governo federal, um investimento de cerca de 34 milhões de reais, o que equivale a 19 milhões de dólares – 1,2% do PIB. Tem como público prioritário famílias dos estratos baixos e médios da população – ou seja, aquelas com rendimentos equivalentes a, no máximo, dez salários mínimos. A implementação do programa é realizada mediante a contratação de empresas privadas de construção em colaboração com municípios. Com o objetivo de fomentar a participação do setor privado, o programa inclui uma linha de crédito de 5 milhões de reais, o equivalente a 2,8 milhões de dólares. Foram criadas linhas de crédito adicionais através do BNDES para os fabricantes de equipamentos de construção.

As mulheres chefes de família são consideradas beneficiárias preferenciais do programa, pois o registro do imóvel no nome da mulher é uma das condições para a aquisição da casa própria no caso dos beneficiários cujos rendimentos são de até três salários mínimos (Uema, 2010).

A abordagem das questões de gênero nas análises dos impactos da crise: a experiência do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero

O Observatório Brasil da Igualdade de Gênero é uma inicitiva da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), em parceria com outras instituições governamentais, organizações da sociedade civil e organismos internacionais. Tem como missão contribuir para a promoção da igualdade de gênero no Brasil, apoiando a formulação e o aperfeiçoamento das políticas públicas nos níveis federal, estaduais e municipais. Sua ação visa a fortalecer o controle social sobre a incorporação da perspectiva de gênero nas políticas públicas e ampliar o diálogo regional e internacional sobre os avanços e desafios em direção à maior igualdade de gênero. A abordagem da promoção da igualdade racial, articulada à questão de gênero, compõe a ação do Observatório.

Lançado no dia 8 de março de 2009, o Observatório Brasil da Igualdade de Gênero surge em diálogo com a iniciativa da Comissão Econômica para a América Latina e Caribe (CEPAL) de criação de um Observatório de Gênero para a Região – demanda que integra o Consenso de Quito, documento resultante da X Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e Caribe.

Considerando o contexto de crise econômica internacional, a SPM/PR instituiu, em março de 2009, o Grupo de Trabalho de Acompanhamento da Crise no âmbito do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, com o objetivo de avaliar os possíveis impactos da crise econômica internacional sobre o emprego das mu-

7 O Programa Pró-Equidade de Gênero é desenvolvido pela Secreataria de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República, desde 2004. É um programa de adesão voluntária, voltado para empresas e organizações, que tem como objetivo incentivar a elaboração e implementação de planos de promoção da igualdade de gênero, incluindo ações nas áreas de gestão de pessoas e cultura organizacional.

lheres. Compuseram este grupo, além da SPM/PR, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), além de especialistas no tema. Em conjunto, estas instituições e pessoas produziram o documento *Impacto da Crise sobre as Mulheres*, lançado em coletiva de imprensa realizada em julho de 2009.

A criação do Grupo de Trabalho de Acompanhamento da Crise, no âmbito do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, trouxe importante contribuição para o debate sobre os impactos da crise sobre o mercado de trabalho brasileiro. Com esta inicitiva, a SPM/PR colocou em pauta a importância do fortalecimento e da manutenção de políticas públicas que incidam sobre as desigualdades estruturais presentes no mercado de trabalho brasileiro, como forma de inibir retrocessos no que se refere à promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento para as mulheres trabalhadoras.

As políticas implementadas pelo Governo federal foram efetivas e permitiram a rápida inflexão da crise no Brasil. Porém, é importante destacar que, apesar da agilidade e eficiência de resposta, as medidas anunciadas mantiveram uma abordagem homogênea do conjunto de trabalhadores e trabalhadoras, ou seja, desconsideraram os impactos diferenciados da crise sobre homens e mulheres. Algumas das medidas adotadas beneficiaram, de forma distinta, homens e mulheres. Contudo, as questões de gênero, que desempenham um papel central na inserção e participação de homens e mulheres no mercado de trabalho, não foram explicitamente consideradas.

Considerações finais

De forma geral, em consonância com outras análises produzidas no Brasil, é possível afirmar que a crise econômica provocou uma desaceleração no movimento de expansão e formalização do emprego, tendência presente no mercado de trabalho brasileiro desde 2004, tendo sido afetados, de forma mais severa, os setores primário e secundário da economia. Apesar de os homens terem perdido mais empregos no setor formal, fundamentalmente pelo fato de serem a maioria nos setores de atividades mais atingidos pela crise, as mulheres, em geral, se retiraram mais do mercado de trabalho, ou seja, foi refreada a tendência de aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho (Brasil, 2009).

O grande volume do mercado interno, a importância das indústrias nacionais e a presença de grandes bancos públicos foram fatores determinantes para proteger o Brasil contra os efeitos mais imediatos da crise. Porém, embora o mercado interno tenha crescido consideravelmente nos últimos anos, principalmente a partir de 2004, subsiste o desafio de incorporar em atividades produtivas e melhor remuneradas amplos setores da população que seguem vivendo com menos de 100 dólares mensais. Soma-se a isso o desafio de considerar, no desenho e implementação das políticas públicas, os impactos diferenciados da pobreza sobre homens e mulheres, bem como as barreiras igualmente diferenciadas enfrentadas por trabalhadores e trabalhadoras para terem acesso a um trabalho decente, ou seja, um trabalho com remuneração adequada, exercido em condições de segurança e livre de qualquer tipo de discriminação.

O enfrentamento à pobreza e a promoção da igualdade social são temas fortemente presentes na agenda pública no Brasil. Em um contexto de crise, as estratégias de manutenção e de fortalecimento da política de valorização do salário mínimo e de programas sociais como o *Bolsa Família* trouxeram importantes contribuições ao cenário das políticas públicas por serem iniciativas que atuam em aspectos estruturais da desigualdade social. Têm um impacto positivo significativo sobre as mulheres, não apenas por promoverem a melhoria de seus rendimentos – aspecto fundamental para garantir condições de vida dignas – mas também por fortalecerem sua autonomia e sua autopercepção como cidadãs.

Um impacto bastante evidente sobre as mulheres é percebido no caso da política de valorização do salário mínimo e na ampliação do Programa *Bolsa Família*. Em ambos os casos, as mulheres se beneficiaram diretamente por serem porporcionalmente mais presentes entre os trabalhadores que recebem o salário mínimo e por serem as titulares do benefício do *Bolsa Família*. Com relação ao seguro-desemprego, os homens foram mais claramente beneficiados, pois a medida de extensão do tempo de acesso ao benefício direcionou-se apenas para os trabalhadores dos setores mais atingidos pela crise – no caso brasileiro, setores no qual há forte presença de força de trabalho masculina. No caso do PAC, os benefícios são mais difusos e menos evidentes para as mulheres.

Apesar de terem beneficiado as mulheres, é importante frisar que os impactos destas políticas sobre as desigualdades de gênero ainda são limitados. Além da perpetuação das convenções de gênero que colocam o trabalho doméstico não-remunerado como atribuição das mulheres, a persistência das desigualdades de remuneração, das maiores taxas de desemprego para as mulheres, de sua taxa de participação significativamente menor no mercado de trabalho e sua sobrerrepresentação nas ocupações mais precárias e informais reafirmam a centralidade de incorporar efetivamente um enfoque de gênero nas políticas públicas – tanto em períodos de crise quanto nos de crescimento econômico.

Referências bibliográficas

ENTREVISTA: Maria da Conceição Tavares, concedida no Rio de Janeiro no dia 29 de maio de 2010 a Hildete Pereira de Melo e Sonia Malheiros Miguel da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM/PR).

ABRAMO, Laís. "A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?". Tese de Doutorado, Departamento de Sociologia, Universidade de São Paulo (USP), 2007 (*mimeo*).

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Pesquisa Mensal de Emprego, 2008 e 2009; Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 2008; Contas Nacionais, PIB Trimestral, 2006 a 2009.

BRASIL. Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. *Impacto da crise sobre as mulheres*. Brasília: IPEA; SPM; OIT, 2009.

CARDOSO, José Celso. "De volta para o futuro? As fontes de recuperação do emprego formal no Brasil e as condições para sua sustentabilidade temporal". *Texto para discussão* 1310. Brasília: Ipea, 2007.

CEPAL. *Panorama Social de América Latina*, Santiago: CEPAL, 2007.

CHIMERINE, L.; BLACK, T.; COFFEY, L. "Unemployment insurance as an automatic stabilizer: Evidence of effectiveness over three decades", *Occasional Papers*, n° 99-8, U.S. Department of Labor, 1999.

GRUBER, J. "The consumption smoothing benefits of unemployment insurance". *American Economic Review*, 87 (1), pp.. 192-205, 1997.

ILO. "Bolsa Familia in Brazil: Context, concept and impacts". *Social Security Department discussion paper*, March 2009.

MELO, Hildete P. de; CONSIDERA, Cláudio; SABBATO, Alberto Di. "Os afazeres domésticos contam!". *Revista Economia e Sociedade*, Campinas, UNICAMP, dezembro de 2007.

MELO, Hildete P. de; CASTILHO, Marta. "O trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz?". *Revista de Economia Contemporânea*, Rio de Janeiro, IE/UFRJ, junho de 2009.

MERCADANTE, Aloízio, "O Brasil e a Crise – inflexão histórica", Brasília, Senado Federal, julho de 2009.

NERI, Marcelo; MOURA, Rodrigo Moura "Brasil: La institucionalidad del salario mínimo". *In*: MARINAKIS, A.; VELASCO, J.J. (eds.) *¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur.* Santiago de Chile: OIT, 2006.

ORSZAG, P. "Unemployment insurance as an economic stimulus", *Policy Brief*, Washington: Center on Budget and Policy Priorities, 2001.

SABOIA, Jõao "Salario mínimo y distribución de ingresos en Brasil en el período 1995-2005: Hechos y simulaciones". Estudo presentado no 2º Seminário de análise dos resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. CGEE/IPEA/MEC/MTE, Brasilia, março 2007.

SOARES, Sergei. (2008). "O Ritmo de Queda na Desigualdade no Brasil é Adequado? Evidências do Contexto Histórico e Internacional". Texto para Discussão 1339, maio. Brasilia: IPEA, 2008.

SUARÉZ, Mireya; LIBARDONI, Marlene; RODRIGUES, Marlene T.; CLEAVER, Ana Julieta T.; GARCIA, Simone R.; CHAVES, Wanderson S. *O Programa Bolsa Familia e o enfrentamento das desigualdades de gênero: o desafios de promover o reordenamento do espaço doméstico e o acesso das mulheres ao espaço público*. Mimeo, Brasília, outubro, 2006.

Uema, Liza. "PAC, Gênero e Trabalho". In: OIT. *Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Brasília*: Brasilia: OIT, 2010.

2179-4545