

A CONVIDADA DE PEDRA

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

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

SCN • Quadra 06 • Bloco A, Salas 607/609/610 • Ed. Venâncio 3000

CEP: 70716-900 • Brasília-DF • Brasil

Telefax: 55 (61) 328-6341/328-1369

E-mail: flacsobr@flacso.org.br

www.flacso.org.br

Programa:

Co-Edições

Convênio:

ABC/MTE/SPPE – FLACSO/Brasil (2002)

Coleção:

Políticas Públicas de Trabalho, Emprego, e
Geração de Renda

Copyright © FLACSO 2004

ISBN 85-86315-35-4

Ficha Catalográfica

C766

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

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

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

CDD 303

CDU 316.4

Silvia C. Yannoulas
Coordenadora

A CONVIDADA DE PEDRA

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

2004





Projeto Gráfico e Edição Final: *Tereza Vitale*

Ilustração: *Jacyara Santini*

Capa: *Daniel Dino*

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

CEP: 70327-900 • Brasília-DF • Brasil

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

E-mail: diretoria@editorialabaré.com.br

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

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

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

Sumário

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

Parte II

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

126

Silvia C. Yannoulas

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

Inovação na Educação Profissional das Mulheres (1996-2002)

155

Maria Conceição de Sant'Ana Barros Escobar

Maria Fátima dos Santos Rosinha Motta

Maria Luiza Marques Evangelista

Silvia C. Yannoulas

Zélia Maria de Abreu Paim

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

Parte III

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

192

Jussara Dias

Maria Fátima dos Santos Rosinha Motta

Silvia C. Yannoulas

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

De Quantas Mulheres Falamos? (1995-1999)

216

Maria Fátima dos Santos Rosinha Motta

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

Parte IV

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

Auriléa Gomes Abelém

Maria Luiza Marques Evangelista

Silvia C. Yannoulas

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

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

Auriléa Gomes Abelém

Lilia Rodriguez Farrell

Silvia C. Yannoulas

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

Anexos

I – Lineamentos Epistemológicos 270

Adriana Vallejos

Silvia C. Yannoulas

Syomara Deslandes Tindera

Zulma Lenarduzzi

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

II – Abreviaturas e Siglas 306

III – Glossário 310

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

V – Bibliografia 335

Apresentação da Coleção

Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Geração de Renda

*Ayrton Fausto*¹

O que é a FLACSO

A Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (FLACSO) é um **organismo internacional, intergovernamental, autônomo**, fundado em 1957, pelos Estados Latino-Americanos, com sede em Santiago do Chile, a partir de uma proposta da Unesco a seus Estados-Membros de criação de organismos intergovernamentais regionais para o desenvolvimento das Ciências Sociais e suas aplicações. Na mesma ocasião foi criado, com sede no Rio de Janeiro, Brasil, o Centro Latino-Americano de Pesquisas Sociais (Centro). FLACSO e Centro funcionaram até 1968, mantidos por ajuda programada da Unesco, especializando-se respectivamente na docência de pós-graduação e na pesquisa, sob um Comitê Diretivo comum. A partir dessa data, assumida plenamente pelos seus Estados-Membros, a FLACSO manteve o caráter de organismo internacional, intergovernamental e autônomo, estendendo sua competência à pesquisa e à cooperação científica, enquanto o Centro – por decisão do Governo Brasileiro – tornou-se um organismo nacional com vocação regional até sua extinção no final da década seguinte.

¹ Ayrton Fausto é formado em Direito, Mestre e candidato a Doutor em Sociologia. Coordenador pela FLACSO/Brasil do Convênio SPPE/MTE – FLACSO/Brasil (1998-2003). Atualmente é diretor da FLACSO/Sede Acadêmica Brasil.

A FLACSO tem o **mandato institucional** de:

- desenvolver a docência de pós-graduação, a pesquisa e a cooperação científica e assistência técnica, no campo das Ciências Sociais e suas aplicações;
- para apoiar o desenvolvimento e a integração dos países da América Latina e Caribe.

São seus membros, atualmente, **14 Estados latino-americanos**: Argentina, Brasil, Bolívia, Chile, Costa Rica, Cuba, Equador, Guatemala, México, Nicarágua, Honduras, Panamá, República Dominicana, Suriname. Conta com **10 unidades acadêmicas**² localizadas em diferentes países da Região, sendo uma delas a Sede Acadêmica FLACSO/Brasil.

A **unidade da FLACSO** no Brasil foi criada em 1981, como projeto, tornando-se programa em 1984, e finalmente – com o retorno do Brasil como Estado-Membro – Sede Acadêmica em 1989, com base num Convênio de Sede firmado com o Governo Brasileiro e ratificado pelo Congresso Nacional.

A Sede Acadêmica Brasil da FLACSO constitui uma expressão dos esforços nacionais e internacionais pela construção de **sociedades mais justas**, por meio da democratização, pela crescente participação da sociedade, através da política, da economia e da cultura. Tem o propósito de contribuir à construção de uma **Comunidade Latino-Americana de Nações** (tarefa que obteve consagração constitucional no Brasil como objetivo nacional).

São seus **objetivos gerais**:

- Contribuir à ampliação dos canais de contato, intercâmbio, apoio mútuo e ações conjuntas, no campo das Ciências Sociais e suas aplicações, nas áreas de formação de pós-graduação, pesquisa, cooperação científica e assistência técnica, e publicações, entre instituições governamentais e não-governamentais, da República Federativa do Brasil e dos demais países da América Latina e Caribe.

² O Acordo Internacional Constitutivo da FLACSO estabelece como unidades acadêmicas: Sedes (unidades permanentes, desenvolvendo atividades de pesquisa, docência, e cooperação científica, em Estados-Membros, e amparadas por convênios formais com o respectivo Estado-Membro); Programas (unidades permanentes, desenvolvendo atividades em qualquer país da Região); e Projetos (unidades desenvolvendo atividades de tempo limitado em qualquer país da Região). Atualmente operam sete Sedes: Argentina, Brasil, Costa Rica, Chile, Equador, Guatemala, México. E três Programas: Cuba, El Salvador, República Dominicana.

- Estimular e promover, desta forma, a cooperação horizontal entre os países da Região, no campo das Ciências Sociais e suas aplicações, contribuindo para o desenvolvimento e integração dos países latino-americanos, em cumprimento ao mandato do Acordo Constitutivo da Instituição.
- Contribuir, por meio das medidas acima mencionadas, à superação da carência histórica de canais adequados de contato, intercâmbio e cooperação mútua entre o Brasil e os demais países da Região, especialmente no campo das Ciências Sociais e suas aplicações, carência que constitui um obstáculo à integração regional.

As atividades da FLACSO no Brasil obedecem à diretriz de privilegiar a **cooperação com:**

- os governos – federal, estaduais e municipais;
- as universidades;
- as representações da sociedade civil;
- outros organismos intergovernamentais.

São objetos dessa cooperação:

- as **políticas públicas**, na área social,
- os **processos de integração supranacional** (especialmente na América do Sul: Mercosul, CAN e Região Amazônica).

Visando ao cumprimento dessa missão, a FLACSO/Brasil desenvolveu:

- uma **Metodologia de Qualificação para a Gestão Participativa**, centrada no setor público, com mais de 20 anos de experiências bem-sucedidas na América Latina e o Caribe;
- um **Sistema Integrado de Pós-Graduação (SIP)**, precedido pelo **Programa de Doutorado em Ciências Sociais (1987-1998)**, realizado em conjunto com a Universidade de Brasília (UnB), atualmente em processo de reformulação, e complementado recentemente pelo **Diplomado Superior em Políticas Públicas de Trabalho e Renda**, Curso de Especialização em PPTR³;
- um **Sistema de Intercâmbio de Especialistas Latino-Americanos (Siel)**, em processo de implantação.

³ A expressão "Política Pública de Trabalho e Renda" (PPTR) é aqui utilizada para referir-se ao conjunto de mecanismos financiados pelo FAT, a partir de 1993: crédito popular, seguro-desemprego, intermediação de mão-de-obra, programas de geração de emprego e renda, informações sobre o mercado de trabalho, e qualificação profissional.

Com base nos princípios consagrados pela Constituição de 1988 (participação; descentralização; criação de uma Comunidade Latino-Americana de Nações; desenvolvimento com justiça social), o mandato institucional e a diretriz foram traduzidos, para o período 2002-2006:

- na concentração da docência, pesquisa e cooperação científica/assistência técnica na temática da **Política Pública de Trabalho, Emprego e Geração de Renda-PPTR**, e sua relação com as demais políticas públicas;
- no desenvolvimento do **SIP**, atendendo às necessidades de qualificação dos diferentes atores envolvidos na formulação e gestão da PPTR e políticas públicas correlatas;
- na criação do **Siel** e na consolidação da Cátedra Vilmar Faria de Estudos Latino-Americanos.

Estudos Latino-Americanos

Em cumprimento de seus objetivos gerais, a Sede Acadêmica Brasil da FLACSO criou e administrou, em parceria com a UnB, um **Programa de Doutorado Conjunto em Estudos Comparados sobre América Latina e o Caribe**. Na sua atuação, o Programa de Doutorado Conjunto FLACSO/UnB fomentou um intenso intercâmbio entre cientistas da Região, estudantes e professores especializados na problemática latino-americana e no método comparativo. O Programa, que fora o primeiro programa de doutorado do sistema FLACSO, teve uma duração de pouco mais de 10 anos (1987-1999), formou 25 doutores originários de oito países (Argentina, Brasil, Chile, Cuba, Estados Unidos, Guatemala, México, Venezuela), e contou com a participação de docentes de outros tantos países (Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, França, México, Porto Rico, Uruguai), contribuindo à “latino-americanização” dos estudos de pós-graduação no Brasil.

No contexto da comemoração dos seus primeiros 20 anos no Brasil, e do início em setembro de 2001 de uma nova gestão, a FLACSO/Brasil, nos seus Conselhos – Consultivo e Acadêmico – e em consultas aos seus principais parceiros, avaliou o trabalho realizado e definiu a estratégia adequada para aperfeiçoar sua atuação nos próximos anos.

Houve consenso de que enfrentamos hoje uma realidade muito diferente daquela existente no momento da implantação da instituição no país, caracterizada pelo desenvolvimento de numerosos programas

de doutorado em Ciências Sociais de excelente qualidade, pela persistência de debilidades na **pesquisa comparativa e na formação de especialistas na problemática latino-americana**, e pela necessidade urgente de aumentar a cooperação da academia com o setor público e com a sociedade civil.

Diante desse quadro, a tarefa estratégica da FLACSO/Brasil, derivada de seu caráter ao mesmo tempo intergovernamental e acadêmico, deve cooperar com o Governo e com o sistema nacional de pós-graduação em Ciências Sociais visando a uma melhor articulação e desenvolvimento da **dimensão comparativa e regional da pesquisa e da formação**.

Assim, a FLACSO/Brasil adotou como prioridade a execução de um programa de intercâmbio científico do Brasil com outros países da América Latina e o com o Caribe (Sistema de Intercâmbio de Especialistas Latino-Americanos – Siel), promovendo e articulando a circulação de docentes-pesquisadores de alto nível, brasileiros, latino-americanos e caribenhos, visando promover e fortalecer iniciativas de **pesquisa comparada de temas estratégicos, e de intercâmbio docente** (cujo mecanismo central foi denominado “**Cátedra Vilmar Faria de Estudos Latino-Americanos**”).

Destarte, a consolidação do Siel é um dos focos centrais das gestões da instituição junto às agências de fomento à ciência e à tecnologia. Absolutamente decisivo é o **apoio do CNPq e da Capes ao programa, inicialmente concentrado na mencionada cátedra**.

Estudos de Gênero

Pela sua natureza e mandato institucional, a FLACSO está diretamente interessada no desenvolvimento de políticas públicas com justiça social. Na Sede Brasil foram realizados diversos tipos de atividades de docência, pesquisa e cooperação científica sobre temas dos Estudos de Gênero, vinculados ao **estudo e empoderamento da participação igualitária das mulheres** na política, na economia, na sociedade e na cultura.

A primeira publicação da FLACSO no país foi o livro **Mulheres, Participação e Saúde: uma experiência**. Esse documento relata uma experiência de planejamento participativo na favela da Rocinha, e fazia parte do Programa de Desenvolvimento Social da Prefeitura do Rio de

Janeiro, apoiado e supervisionado pelo Unicef e pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM). A experiência de cooperação técnica desenvolvida pela FLACSO/Brasil entre 1982 e 1985 teve como objetivo geral abrir espaço para a participação de mulheres de baixa renda na definição de suas necessidades e na elaboração de propostas dirigidas a atendê-las, dentro de uma preocupação geral com as condições sociais da reprodução humana. Desdobrou-se, posteriormente, em atividades similares na Argentina, na colaboração com programas de capacitação de agentes comunitárias de saúde da Fundação Oswaldo Cruz, e na execução de um novo projeto na favela Roquete Pinto, com apoio da Embaixada do Canadá.

Outra fase marcante do desenvolvimento dos Estudos de Gênero na FLACSO/Brasil está constituída pela participação, entre 1990 e 1993, no Projeto Regional da FLACSO **Mulheres Latino-Americanas em Dados**. Esse projeto de pesquisa envolveu o trabalho de todas as unidades acadêmicas da instituição e teve por propósito fundamental organizar e analisar as fontes documentais estatísticas de 19 países da América Latina, avaliando a situação das mulheres na Região no decorrer da década de 1980. O estudo constitui o primeiro esforço global e sistemático para dar conta da condição das mulheres num continente com cores e geografias múltiplas, afetado por dolorosos conflitos políticos, sociais, étnicos, culturais e econômicos. No caso da experiência brasileira, o estudo foi desenvolvido em parceria com Cidadania, Estudos, Pesquisa, Informação e Ação (Cepia). Foi possível graças ao concurso, além do Instituto da Mulher da Espanha (que financiou grande parte do Projeto Regional), da Fundação Ford e de organismos das Nações Unidas com sede no Brasil (Unifem, Fnuap e Unicef).

Entre 1992 e 1994, a FLACSO/Brasil desenvolveu o Projeto de Cooperação Científica **Meninas e Adolescentes no Brasil**, em parceria com o Unicef; e o Projeto de Pesquisa **Educar: Uma Profissão de Mulheres. Argentina-Brasil**, com apoio do Serviço Alemão de Intercâmbio Acadêmico (Daad), da Capes e da Fundação Ford. No primeiro caso, o projeto visava elaborar um quadro da situação das meninas e adolescentes no Brasil, bem como estimular a incorporação gradativa e constante das questões de gênero no incipiente desenvolvimento dos Conselhos Tutelares. Já no segundo caso, o propósito foi desvendar os processos de feminização das escolas normais e do magistério, comparando e contrastando a experiência brasileira e argentina.

Paralelamente, a FLACSO/Brasil integrou-se ativamente às reuniões interagenciais promovidas pelo Unifem na década de 1990, com o intuito de coordenar as ações na área de igualdade de oportunidades de gênero dos diversos organismos internacionais com sede no Brasil. Tal experiência bem como o mencionado projeto Mulheres Latino-Americanas em Dados, permitiu a formulação e realização de uma nova atividade e de outras duas publicações (1995-1999): **Programa de Treinamento Mulher e Mercosul – Informação, Formação e Ação sobre impactos previsíveis no mercado de trabalho**, iniciativa conjunta FLACSO/Unifem, com apoio do BID, Fundação Memorial de América Latina, Parlatino e Unesco, entre outras instituições.

Em 1998 e 1999 desenvolveram-se atividades diversas sobre igualdade de oportunidades de gênero no contexto da cooperação MTE/FLACSO, bem como a parceria com OIT/Chile. Esta última parceria teve como objetivo pesquisar as políticas públicas de formação profissional no Brasil, no que diz respeito à diversidade (com ênfase nas questões de gênero), e integrou-se ao projeto regional **Innovaciones Institucionales en el Mercosur: promoviendo el diálogo social y la igualdad**, da Equipe Técnica Multidisciplinar da OIT. Além disso, a FLACSO/Brasil participou do **Terceiro Encontro de Universidades Latino-Americanas e do Caribe sobre Estudos de Gênero** (Panamá, agosto de 1999), realizado sob a coordenação do Instituto da Mulher da Universidade de Panamá.

Desde 2000, com o apoio parcial do CNPq, a FLACSO/Brasil vem desenvolvendo o projeto de pesquisa **Mulheres e PPTR: Entre a Descentralização e a Integração Supranacional**. Esse projeto tem por objetivos: gerar conhecimentos na área dos Estudos de Gênero, com ênfase na PPTR no Brasil e no Mercosul; e contribuir para a qualificação de atores estratégicos da PPTR no Brasil, visando promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Participam como colaboradores do projeto diferentes atores estratégicos da PPTR (Bahia, Goiás, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Rio de Janeiro, Roraima e São Paulo), bem como pesquisadoras argentinas. Esse livro é um dos produtos do projeto.

Outras instituições foram diretamente beneficiadas pelo desenvolvimento dos Estudos de Gênero na FLACSO/Brasil, pelo desenvolvimento de parcerias específicas com: o Núcleo de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher (NEPeM), da UnB, por meio da colaboração no projeto “Discriminação de Gênero na Produção de Conflitos nos Espaços de Trabalho e na sua Resolução Institucional” (mar/2000 – fev/2002); com o Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFêmea) – por meio da

colaboração no Projeto “Relações de Gênero no Mundo do Trabalho: Direitos e Realidades” (out/2000 – set/2002; em parceria com o Fundo para Igualdade de Gênero da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional – Cida); com o Mestrado em Educação da Universidade Nacional de Entre Ríos (UNER), Argentina; com o Mestrado “El poder y la Sociedad desde la Problemática del Género”, da Universidade Nacional de Rosario (UNR), Argentina; e com a Cátedra Regional Unesco “Mujer, Ciencia y Tecnología”, com sede operativa na FLACSO/Argentina.

Sistema Integrado de Pós-Graduação

O SIP é um conjunto articulado de atividades letivas de pós-graduação *lato sensu*, com diversas modalidades (presencial, semipresencial, à distância), cujo vértice é o Programa de Doutorado em Ciências Sociais da FLACSO/Brasil (atualmente em processo de reformulação), e que tem como alternativa intermediária o Diplomado Superior em PPTR (cujo credenciamento nacional como Curso de Especialização em PPTR foi solicitado ao MEC em 2003). As atividades letivas ou seminários de pós-graduação *lato sensu* permitem a acumulação de créditos, que poderão ser utilizados para optar pelos títulos oferecidos pela instituição.

O SIP tem como prioridades temáticas e metodológicas:

- abordagem multidisciplinar;
- estudos comparados;
- visão latino-americana;
- ênfase nos processos de integração supranacional;
- concentração nas políticas públicas;
- especialização atual na PPTR.

Os docentes do SIP são especialistas, pesquisadores e professores da FLACSO/Brasil e do sistema FLACSO, bem como outras pessoas qualificadas das instituições educacionais e do campo das políticas públicas do país.

Os aspirantes a ingressar como estudantes do SIP podem ter diferentes origens profissionais e estudos de graduação distintos. Podem participar, entre outros, membros:

- das equipes técnicas dos Ministérios de áreas afins (Trabalho e Emprego, Educação, Ciência e Tecnologia, Saúde, Justiça etc.);

- do sistema tripartite e paritário para formulação e gestão da PPTR (Codefat/CETs/CMTs);
- do sistema para formulação e gestão de políticas públicas afins (conselhos de Educação, Infância e Adolescência, Saúde etc.);
- das Secretarias Estaduais e Municipais de Trabalho e áreas afins (Educação, Ciência e Tecnologia, Saúde, Justiça, entre outras);
- das Delegacias Regionais de Trabalho (DRTs);
- das equipes para avaliação dos diversos mecanismos de PPTR;
- universitários que procuram especializar-se em políticas públicas.

O SIP conta com uma **estrutura de governo acadêmico**, responsável pela programação e avaliação de atividades de pós-graduação: o Conselho Acadêmico do Sistema Integrado de Pós-Graduação e do Doutorado (Cadsip), composto por:

- no mínimo três professores;
- um representante dos estudantes (doutorandos habilitados);
- o coordenador do Programa de Doutorado;
- o diretor da FLACSO/Brasil.

A **responsabilidade acadêmica** da programação de seminários do SIP é do Cadsip, que seleciona docentes e participantes, avalia seus trabalhos finais ou provas domiciliares, e certifica a participação (presença) e/ou aprovação dos seminários.

Os seminários do SIP, com um máximo de 30 participantes, dividem-se em quatro fases:

- I. Uma **etapa de preparação**, não presencial e individual, com base em materiais diversos (textos de leitura obrigatória, programas analíticos, guias de atividades preparatórias), com uma duração mínima de 30 dias;
- II. Uma **etapa de aula**, presencial, em grupos e intensiva, combinando exposições e oficinas; com uma duração mínima de 30 horas/aula distribuídas em dias consecutivos;
- III. Uma **etapa pós-presencial de intercâmbio**, que consiste na participação intensiva em fóruns virtuais e redes de trabalho;
- IV. Uma **etapa de produção e avaliação** de trabalhos finais, não presencial e individual, na qual os alunos dispõem de aproximadamente 40 dias para a elaboração das monografias ou produtos semelhantes.

A peculiaridade dos seminários do SIP, em comparação com outras ações de pós-graduação, está no estreito vínculo entre seus temas e propostas metodológicas e as práticas institucionais da FLACSO/Brasil. Todas as atividades, portanto, em suas diferentes fases (preparatória não presencial, aula e produção de trabalho final) estarão diretamente relacionadas aos projetos de pesquisa e de cooperação científica desenvolvidos ou projetados pela instituição.

Gestão Participativa

Uma **Metodologia para a Gestão Participativa** foi elaborada pela equipe responsável da FLACSO e revista como resultado das sucessivas aplicações e avaliações que vêm sendo realizadas, desde 1977, em distintos campos de atuação e em diversos países da América Latina e Caribe.

O enfoque inovador do planejamento e gestão que inspira tal metodologia surge de uma profunda crítica às concepções tradicionais do planejamento e de uma avaliação dos resultados efetivos obtidos ao longo de várias décadas de operação na Região. Nesse enfoque, a tarefa que realiza a FLACSO converge com os esforços críticos realizados em outros âmbitos institucionais. A FLACSO, entretanto, procurou avançar além da mera crítica, concretizando-a na elaboração e aplicação de uma metodologia alternativa, até agora avaliada como muito positiva no que se refere a seus resultados concretos.

A metodologia, testada em mais de 200 eventos em diversos países da Região (e principalmente no Brasil), tem as seguintes características:

- é prática, simples e de baixo custo;
- estabelece um espaço democrático para a negociação entre os participantes, favorecendo a criação de atores coletivos, comprometidos com as mudanças estratégicas propostas;
- tem como campo de aplicação a conjuntura, incorporando o conceito de avaliação e reprogramação permanentes;
- exige a crítica responsável, abrindo espaços para a formulação de propostas de solução de problemas;
- define “problema” como a distância entre a situação atual e a imagem-objetivo, definida pelos participantes;
- dispõe de técnicas acessíveis a participantes de qualquer nível de escolaridade.

A Metodologia FLACSO consiste, em linhas gerais, numa **estratégia de operação** e em uma **seqüência lógica de tratamento do caso**, indissolivelmente ligadas. Apresentada de modo sintético, a estratégia de operação inclui:

- a) uma forma grupal interativa de apreensão e resolução das tarefas de planejamento e gestão, delineadas mais adiante na seqüência lógica de tratamento;
- b) a inclusão no conjunto dos participantes, na medida do possível e desde o início da atividade, de representantes dos órgãos que estariam envolvidos eventualmente direta e/ou indiretamente na execução das ações a serem programadas;
- c) a procura, também na medida do possível, de um perfil interdisciplinar da equipe de participantes, incluindo as disciplinas e especialidades relacionadas significativamente à área problemática em tratamento;
- d) a interação co-participativa da equipe técnica com outros atores significativamente relacionados com a área problemática em várias fases do processo; entre tais atores pode-se mencionar “os que decidem” nos órgãos envolvidos (incluindo aqueles da instituição responsável pelo projeto), os diversos atores atuantes na área e, em particular, a população-alvo beneficiária do projeto e seus setores, organizações e grupos diferenciados.

Dessa estratégia operativa e de comunicação, dependerão em grande medida: a obtenção da informação necessária sobre a realidade em que estarão jogando as ações e as demandas, interesses, relações e realidades dos diversos atores sociais envolvidos e, por conseguinte, uma reconstrução mais rica e tendente a ser consensual de tais realidades, a adequada avaliação e controle da pertinência das formulações realizadas e sobretudo, o grau de compromisso dos atores envolvidos na implementação do projeto.

Desde 1981, tal metodologia tem sido aplicada, no Brasil, na avaliação e reprogramação de projetos e instituições em áreas tão diversas como: saúde, saneamento básico, desenvolvimento regional e local, crianças e adolescentes, trabalho e geração de renda, meio ambiente, arquivos públicos, controle de impactos sociais de grandes obras de infra-estrutura, transporte urbano, conselhos multipartites de gestão de políticas públicas, artesanato, segurança pública.

Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Geração de Renda

Desde 1981, a FLACSO/Brasil tem desenvolvido uma experiência continuada e diversificada de cooperação com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (antigo Ministério de Trabalho – MTb): apoio à formulação de uma política nacional para o artesanato, qualificação de mediadores, apoio à implantação da arbitragem nos conflitos do trabalho, análise do trabalho infantil e adolescente no Brasil urbano, apoio à harmonização de políticas de saúde, segurança e higiene no trabalho no Mercosul, entre outras.

A cooperação MTE – FLACSO consolidou-se com o **Acordo de Cooperação entre o Governo Brasileiro e a FLACSO/Brasil**, celebrado em 1998 e ampliado sucessivamente em 1999/2000 e em 2001/2003, para a implementação de um projeto de formação de formadores⁴.

Entre 1998 e 2003 foram realizadas as seguintes ações:

- 1998-1999: formação de equipes técnicas a cargo das ações de qualificação profissional nas 27 Secretarias Estaduais de Trabalho (STbs) (1.000 técnicos e técnicas), no processo de discussão das diretrizes do Plano Nacional de Qualificação dos Trabalhadores (Planfor) 1999-2002, bem como na organização do processo de planejamento dos Planos Estaduais de Qualificação (PEQs);
- 1998-1999: qualificação de membros dos 27 Conselhos Estaduais de Trabalho (CETs) (600 conselheiros e conselheiras), para atuarem na gestão e supervisão descentralizadas da PPTR⁵;
- 1998-2000: apoio ao MTE/SPPE, sob a forma de: assistência técnica à reestruturação e consolidação do Núcleo de Informação e Documentação (NID); participação no I Congresso Brasileiro de Educação Profissional (1998); elaboração da minuta de Guia de Planejamento e Execução dos PEQs 1999-2002; e participação em oficinas regionais promovidas pela SPPE;

4 Entende-se por **formadores** o amplo universo de profissionais atuantes no planejamento, gestão, supervisão e acompanhamento, avaliação (gerencial e externa), análise e aprovação de programas e projetos, e execução direta de ações de qualificação social e profissional.

5 Sobre esses processos estaduais de qualificação de atores estratégicos (técnicos e conselheiros), ver FAUSTO, Ayrton, GARCIA, Cid & ACKERMANN, Werner (orgs.), *Planejando com foco na demanda do mercado de trabalho: apoio à elaboração dos Planos Estaduais de Qualificação Profissional (PEQs) 1999-2002*, FLACSO-Unesp, São Paulo, 2001; e VOGEL, Arno & YANNOULAS, Silvia (orgs.), *Políticas Públicas de Trabalho e Renda e Controle Democrático: a qualificação dos Conselheiros Estaduais de Trabalho no Brasil*, FLACSO-Unesp, São Paulo, 2001.

- 2000-2003: formação de formadores – formação conjunta de atores (qualificação de técnicos das STBs, Conselheiros dos CETs e Conselhos Municipais de Trabalho (CMTs), membros das equipes de avaliação externa dos PEQs) das 27 Unidades da Federação (UF) (194 beneficiários diretos de uma ou mais ações de qualificação de atores estratégicos; 748 conselheiros e técnicos municipais de trabalho foram beneficiários indiretos⁶);
- 2000-2003: Seminários Acadêmicos em PPTR do SIP⁷: qualificação avançada de gestores, avaliadores, conselheiros, pesquisadores e formadores, por meio de 17 seminários de pós-graduação (13 desses seminários foram parcialmente financiados com recursos do FAT, sobre diversas temáticas: formação de multiplicadores, harmonização de PPTR na América Latina, atuais tendências na educação profissional, controle social da PPTR, entre outros); 194 participantes em um ou mais seminários, 84 dos quais foram aprovados em algum ou vários desses 17 seminários – de 22 UFs⁸;
- 2002-2003: produção de material didático e metodologia para qualificação de atores estratégicos de nível municipal (conselheiros e técnicos municipais de trabalho).

Além disso, a FLACSO/Brasil, mediante **convênios específicos com governos estaduais**, contribuiu para o desenvolvimento da PPTR nos estados do Ceará e Pará, por meio de qualificação de atores estratégicos (conselheiros, técnicos), avaliação do funcionamento dos mecanismos de crédito, elaboração de cadastros de entidades executoras de qualificação profissional, entre outros aspectos.

Adicionalmente, a FLACSO/Brasil contribuiu para a **projeção na América Latina da experiência brasileira em educação profissional e outros mecanismos da PPTR**, participando de projetos em parceria com:

6 Os multiplicadores formados por meio de dois seminários em 2002 coordenaram, por sua vez, processos locais de formação de conselheiros e técnicos municipais. Foram realizados processos locais de qualificação de conselheiros municipais de trabalho e outros atores estratégicos relevantes na formulação de PPTR em 11 estados, a saber: Alagoas, Goiás, Minas Gerais, Pará, Paraná, Rio Grande do Norte, Rio de Janeiro, Rondônia, Roraima, São Paulo e Sergipe.

7 Sobre os seminários de pós-graduação do Projeto Formap, ver "Introdução", in FAUSTO, Ayrton & YANNOULAS, Sílvia (orgs.), *Anais do Seminário Internacional – Idéias Sociais e Políticas na América Latina e Caribe – Estudos Comparados das PPTRs*, FLACSO – Intertexto, Brasília, 2002. Sobre os seminários de pós-graduação realizados em 2002 pelo Projeto Milenium, ver "Introdução", in FAUSTO, Ayrton, PRONKO, Marcela & YANNOULAS, Sílvia (orgs.), *Políticas Públicas de Trabalho e Renda na América Latina e no Caribe*, FLACSO/Intertexto, Brasília, 2003.

8 Até o momento, não registram estudantes aprovados nas UFs: Acre, Amazonas, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Sul.

- IPE/Unesco (Serviço Civil Voluntário no Estado do Rio de Janeiro);
- OIT (Diversidade na educação profissional no Brasil: análise de experiências inovadoras de gênero);
- Unesco (produção de vídeos sobre as propostas do Planfor).

A Coleção PPTR

A Coleção PPTR é um conjunto integrado atualmente por **14 livros e dois CD-ROMs**, que pretende sistematizar a produção conceitual – teórica e de reconstrução histórica –, metodológica e técnica, elaborada e/ou utilizada pela FLACSO/Brasil em processos de formação de formadores estratégicos para a construção da PPTR e seus mecanismos ou dimensões no Brasil: Seguro-Desemprego, Crédito Popular, Intermediação, Qualificação, e Produção de Informações sobre o Mercado de Trabalho.

As publicações foram concebidas, em sua grande maioria, tendo em vista os obstáculos e avanços experimentados pelas STBs, CETs, avaliadores e executores, entre outros atores direta ou indiretamente envolvidos com a construção e gestão da PPTR. Portanto, de modo a lograr a maior precisão possível quanto ao impacto desejável, **foram selecionados os temas que surgem como os mais importantes para os diversos atores anteriormente mencionados.**

O **público preferencial** de tais publicações é, pois, aquele da lida diária, os que estão, efetivamente, assentando os tijolos dessa obra em progresso que é uma PPTR orientada pelos princípios democráticos do desenvolvimento com equidade, da ampliação da participação, da autonomia e da descentralização.

Como produto direto do trabalho de campo realizado em 1998/2003, temos as seguintes publicações:

1. PLANEJANDO COM FOCO NA DEMANDA DO MERCADO DE TRABALHO: Apoio à Elaboração dos Planos Estaduais de Qualificação Profissional/PEQs 1999-2002 (organizado por Fausto, Garcia e Ackermann e publicado em co-edição com a UNESP);
2. POLITICAS PUBLICAS DE TRABALHO E RENDA E CONTROLE DEMOCRÁTICO: A Qualificação dos Conselheiros Estaduais de Trabalho no Brasil (organizado por Vogel e Yannoulas e publicado em co-edição com a UNESP);
3. EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL (organizado por Camargo e publicado em co-edição com a UNESP);

4. TRABALHANDO COM A DIVERSIDADE NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidades especiais (organizado por Vogel e publicado em co-edição com a UNESP);
5. ATUAIS TENDÊNCIAS NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL (organizado por Yannoulas e publicado em co-edição com a Editora Paralelo 15);
6. CONTROLE DEMOCRÁTICO, DESCENTRALIZAÇÃO E REFORMA DO ESTADO (organizado por Yannoulas e publicado em co-edição com a Editora Paralelo 15);
7. ANAIS DO SEMINÁRIO INTERNACIONAL: IDÉIAS SOCIAIS E POLÍTICAS NA AMÉRICA LATINA E CARIBE (organizado por Fausto e Yannoulas, publicado em co-edição com a Intertexto);
8. TRABALHO, RENDA E PARTICIPAÇÃO SOCIAL (de Carmen Guimarães Mehedff, publicado em co-edição com a Editora Plano);
9. POLÍTICAS PÚBLICAS DE TRABALHO E RENDA NA AMÉRICA LATINA E NO CARIBE – Tomo I: Processos de Integração Supranacional e Articulação de Políticas Públicas (organizado por Ayrton Fausto, Marcela Pronko e Silvia C. Yannoulas, publicado em co-edição com a Editorial Abaré);
10. POLÍTICAS PÚBLICAS DE TRABALHO E RENDA NA AMÉRICA LATINA E NO CARIBE – Tomo II: Harmonização de Políticas Públicas de trabalho no Mercosul (organizado por Ayrton Fausto, Marcela Pronko e Silvia C. Yannoulas, publicado em co-edição com a Editorial Abaré);
11. A CONVIDADA DE PEDRA – MULHERES E POLÍTICAS PÚBLICAS DE TRABALHO E RENDA (organizado por Silvia C. Yannoulas, publicado em co-edição com a Editorial Abaré).

As **duas primeiras publicações**, além do registro das intervenções levadas a termo pela FLACSO/Brasil nas 27 Unidades da Federação, com detalhamento da metodologia utilizada, e dos produtos amadurecidos durante os seminários conceituais e construídos em oficinas de trabalho, reproduzem o marco normativo e os documentos conceituais trabalhados, além de realizar um balanço geral da qualificação e oferecer propostas para a melhoria do desempenho dos atores/instâncias envolvidas com as ações da PPTR.

A **terceira publicação**, elaborada a partir da coleta de experiências inovadoras no âmbito dos PEQs durante o processo de qualificação dos técnicos das STBs, surge da necessidade de socialização e

multiplicação daquelas experiências, buscando contribuir com a proposta de avanço conceitual e metodológica do Planfor, não restrita a aspectos pedagógicos (cursos), ressalva que acena, por exemplo, para a vital importância da promoção e consolidação da articulação institucional (construção de parcerias).

A **quarta** publicação lança um olhar mais específico sobre questões fundamentais para qualquer debate orientado pelos princípios democráticos de desenvolvimento econômico com equidade. Qualquer estratégia de desenvolvimento social que se pretenda conseqüente exige medidas de ação afirmativa para os desiguais – principalmente em países (como o Brasil) com uma injusta distribuição da renda e alijamento de diversos e numerosos contingentes populacionais do mercado de trabalho. Em conseqüência, são abordadas questões do acesso preferencial a oportunidades de qualificação profissional e aos benefícios dos demais componentes da PPTR, de setores caracterizados por exclusões derivadas de raça/cor, relações de gênero, ou por serem portadoras de necessidades especiais.

A **quinta**, a **sexta** e a **sétima** publicações organizam a produção elaborada, apresentada e discutida pelos docentes-pesquisadores da FLACSO/Brasil com os participantes dos processos de formação realizados no ano de 2000, abordando: planejamento e avaliação de políticas públicas, orientações dos organismos internacionais em matéria de educação profissional e para os países que compõem o Mercosul, políticas de ensino médio e ensino técnico comparadas no Cone Sul, comparação das políticas educativas de qualificação profissional no Brasil desenvolvidas pelos Ministérios de Trabalho e de Educação, reestruturação produtiva e desemprego no Brasil, descentralização de políticas públicas (com ênfase na questão do trabalho e geração de renda), potencialidades e entraves dos processos de descentralização, perfil dos atores estratégicos na formulação e gestão da PPTR, planejamento estadual da PPTR, entre outros temas relevantes.

A **oitava** publicação é uma espécie de texto síntese das demais publicações anteriores da coleção, visando facilitar sua assimilação pelos atores estratégicos da PPTR, e especialmente pelos membros dos Conselhos e Secretarias Municipais de Trabalho. Composto de perguntas e respostas, procura sistematizar as questões e dúvidas mais freqüentes desses atores, tais como observadas nos processos de formação realizados, resumindo nas respostas as principais contribuições do material disponível na coleção PPTR a seu debate e formulação de alternativas de ação.

A nona e décima publicação compreendem os materiais elaborados, apresentados e discutidos pelos docentes-pesquisadores da FLACSO/Brasil e convidados especiais com os participantes do seminário internacional e processo de formação realizado em 2002, cujas temáticas centrais foram: os processos de integração supranacional e a articulação de políticas públicas, com foco privilegiado na harmonização das políticas públicas de emprego e renda (UE, TLCAN e, particularmente, Mercosul); a formação profissional na integração regional; o método comparativo e sua aplicação ao estudo da PPTR; a integração dos diversos mecanismos da PPTR; a harmonização de políticas públicas de trabalho no Mercosul segundo a perspectiva dos atores: governos, trabalhadores e empresários.

A publicação, que ora apresentamos, "A Convidada de Pedra", foi concluída em novembro de 2003 e constitui um dos produtos do Projeto "Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho e Renda – entre a descentralização e a integração supranacional: Um olhar a partir do Brasil (1988-2002)", desenvolvido na Sede Acadêmica Brasil da FLACSO durante o período 1998-2003. Tal projeto materializa a orientação institucional de máxima integração entre suas atividades de pesquisa, docência, e cooperação científica, e entre suas prioridades temáticas.

A execução desse Projeto de Pesquisa foi possível pelo apoio (em recursos humanos e materiais) oferecido pela FLACSO/Brasil e pelo financiamento direto do CNPq/MCT por meio de uma Bolsa de Pesquisadora Visitante. Além disso, é necessário ressaltar o trabalho voluntário e desinteressado (*ad honorem*) dos colaboradores engajados, bem como a articulação do Projeto com outros projetos e instituições, que de maneiras diferentes e com intensidades variáveis também contribuíram para sua execução (por exemplo, CFêmea/Brasil, ETM-OIT/Chile, Fundação Antorchas/Argentina, NEPeM-UnB/Brasil, Mestrado de Gênero da UNR/Argentina, MTE/Brasil, Cátedra Regional Unesco "Mulher, Ciência e Tecnologia", entre outras).

Tratando mais especificamente de questões conceituais sobre a educação profissional (EP), temos os demais livros da série:

1. O ENSINO DE OFÍCIOS ARTESANAIS E MANUFATUREIROS NO BRASIL ESCRAVOCRATA, do Prof. Luiz Antonio Cunha e co-editado pela Fundação Editora da Unesp;
2. O ENSINO DE OFÍCIOS NOS PRIMÓRDIOS DA INDUSTRIALIZAÇÃO, do Prof. Luiz Antonio Cunha e co-editado pela Fundação Editora Unesp;

3. O ENSINO PROFISSIONAL NA IRRADIAÇÃO DO INDUSTRIALISMO;
do Prof. Luiz Antonio Cunha e co-editado pela Fundação Editora
da Unesp.

A trilogia de Cunha nos oferece um minucioso panorama histórico da educação profissional no Brasil, desde o período escravocrata, prosseguindo até o ensino profissional na virada do século, além de abordar questões contemporâneas, a exemplo da proposta de mudança de paradigmas preconizada pelo MTE.

Finalmente, os dois CD-ROMs que também integram a Coleção PPTR, e que incluem na íntegra, e entre outros materiais de interesse, a maioria das publicações mencionadas, são:

1. CONSTRUINDO A NOVA CIDADANIA – FORMAÇÃO DE GESTORES E FORMADORES EM POLÍTICAS PÚBLICAS DE TRABALHO E RENDA, FLACSO, Brasília, 2001;
2. TRABALHO, RENDA E PARTICIPAÇÃO SOCIAL, FLACSO, Brasília, 2002.

As publicações mencionadas, além da necessária função de memória técnica, tornam-se interessantes ferramentas de trabalho para gestores, planejadores, executores e avaliadores, pesquisadores e docentes, uma vez que contribuem para a reflexão sobre a PPTR, indicando inclusive algumas sendas possíveis para sua consolidação.

Introdução

Silvia C. Yannoulas

Este livro, concluído em novembro de 2003, constitui um dos produtos do Projeto homônimo, desenvolvido na Sede Acadêmica Brasil da Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais – FLACSO/Brasil durante o período 1998-2003.

A execução do Projeto de Pesquisa “Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho e Renda: entre a Descentralização e a Integração Supranacional – Um olhar a partir do Brasil (1988-2002)” foi possível pelo apoio (em recursos humanos e materiais) oferecido pela FLACSO/Brasil e pelo financiamento direto do CNPq/MCT por meio de uma Bolsa de Pesquisadora Visitante. Além disso, é necessário ressaltar o trabalho voluntário e desinteressado (*ad honorem*) dos colaboradores engajados, bem como a articulação do Projeto com outros projetos e instituições, que de maneiras diferentes e com intensidades variáveis também contribuíram para sua execução.

Instituições diretamente beneficiadas pelo Projeto

1. Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais – FLACSO/ Sede Acadêmica Brasil, sob a sucessiva direção de Arno Vogel, Werner Ackermann e Ayrton Fausto – no decorrer do período de execução da pesquisa.
2. Convênio SPPE/MTE – FLACSO/Brasil para a Formação de Gestores em Políticas Públicas de Trabalho e Renda.

3. Núcleo de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher (NEPeM) da Universidade de Brasília (UnB): colaboração no subprojeto “Discriminação de Gênero na Produção de Conflitos nos Espaços de Trabalho e na sua Resolução Institucional”, componente do Projeto Integrado “Relações de Gênero e Raça: Hierarquias, poderes e violências”, sob coordenação de Lourdes Maria Bandeira.
4. Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFêmea): colaboração no Projeto “Relações de Gênero no Mundo do Trabalho: Direitos e Realidades” (em parceria com o Fundo para Igualdade de Gênero da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional – FIG/CIDA, e Departamentos da Mulher da CUT, CGT, FS, SDS, Contag e Dieese), sob coordenação de Malô Simões Lopes.
5. Mestrado em Educação da Universidade Nacional de Entre Ríos (UNER, Argentina), sob a coordenação de Graciela Frigerio.
6. Mestrado “El poder y la Sociedad desde la Problemática del Género” da Universidade Nacional de Rosario (UNR, Argentina), sob a coordenação de Hilda Habychain.
7. Cátedra Regional Unesco “Mujer, Ciencia y Tecnología”, com sede operativa na FLACSO/Argentina sob a coordenação de Gloria Bonder.
8. Mestrado em Ciências Sociais com Menção em Educação da FLACSO/Sede Acadêmica Argentina, sob a coordenação de Guillermina Tiramonti.
9. Curso de Graduação “Relações de Gênero e Serviço Social”, do Departamento de Serviço Social do Instituto de Ciências Humanas da Universidade de Brasília, sob coordenação de Débora Diniz.

Instituições indiretamente beneficiadas pelo Projeto

1. Instituições vinculadas ao Subgrupo de Trabalho 10 e ao Fórum Consultivo Econômico e Social (FCES), do Mercosul.
2. Instituições do Sistema Tripartite (governo, empresários e trabalhadores) e Paritário para a Formulação e Gestão descentralizada de Políticas Públicas de Trabalho e Renda (níveis federal, estadual e municipal).
3. Instituições do Poder Executivo e Legislativo de nível federal nas áreas de Trabalho e de Gênero.

4. Universidades, particularmente as que realizam a avaliação externa das políticas públicas de trabalho e geração de renda.
5. Organizações não-governamentais e organismos internacionais, atuantes nas áreas de Trabalho e de Gênero.

Equipe do Projeto

Foram convocad@s¹ a participar estudantes do Sistema Integrado de Pós-Graduação (SIP) da FLACSO/Brasil, que manifestaram interesse na temática específica, ainda que com disponibilidades e disposições variáveis. Estimulou-se fundamentalmente a incorporação de profissionais e ator@s comprometid@s com a implementação da Política Pública de Trabalho e Renda – PPTR no Brasil, que demonstraram um notável desempenho e disponibilidade constante para participar dos seminários de pós-graduação oferecidos pela Instituição na área de PPTR (Convênio SPPE/MTE – FLACSO/Brasil, 1998-2003). Destarte, o projeto teve alcance em 9 Unidades da Federação (Bahia, Distrito Federal, Goiás, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Rio de Janeiro, Roraima e São Paulo).

Também foram convidadas a participar duas colaboradoras argentinas, docentes-pesquisadoras da Universidade Nacional de Entre Ríos (UNER/Argentina), que já trabalharam com a coordenadora do Projeto em outras oportunidades, no intuito de ampliar o processo de inserção do Projeto para além do Brasil. Em 2002 também foi incorporada à equipe a professora Lilia Rodriguez Farrell, de nacionalidade argentina, residente em Brasília/Brasil, pesquisadora-docente da FLACSO/Brasil.

Quanto ao apoio administrativo, contamos com a colaboração da equipe administrativa da FLACSO/Brasil (que registrou variações no decorrer do Projeto), principalmente em tarefas de tabulação de dados coletados pela pesquisa, ampliando a larga colaboração da FLACSO/Brasil ao projeto de pesquisa. Assim, a equipe do Projeto foi composta da seguinte maneira:

1 "Neste texto, em muitos momentos, quando queremos reforçar que determinada informação ou dado se refere a mulheres e a homens, utilizamos o recurso do *sinai* @ para designar esse conjunto, não incluindo as mulheres no masculino, como é comum se fazer na Língua Portuguesa. Por exemplo, ao escrevermos a palavra *candidatos* para nos referirmos às mulheres e aos homens que concorreram às eleições, grafamos a palavra dessa forma, *candidat@s*, utilizando o sinal @ para designar os universos que incluem mulheres e homens. Assim, deixamos de usar o masculino como sinônimo de humano.(...) Muitas vezes a utilização da @ pode causar estranheza, ou mesmo incômodo. Mas entendemos que essa estranheza é positiva, pois nos tira do lugar comum e nos induz a pensar e, talvez, adotar outras posturas." (MIGUEL, 2000, p. 5)

Coordenação da Pesquisa (bolsista CNPq):
Silvia C. Yannoulas – Argentina/Brasil

Colaborador@s (*ad honorem*):

1. Adriana Vallejos – Argentina
2. Auriléa Gomes Abelém – Pará
3. José Henrique Alcântara Meireles – Rio de Janeiro
4. José Nunes Nóbrega – Goiás
5. Jussara Dias – São Paulo
6. Lilia Rodriguez Farrell – Argentina/Brasil
7. Maria Conceição Santana de Barros Escobar – Roraima
8. Maria Fátima dos Santos Rosinha Motta – Rio de Janeiro
9. Maria Luiza Evangelista – Paraíba
10. Syomara Deslandes Tindera – Minas Gerais
11. Zélia M. de Abreu Paim – Bahia
12. Zulma Lenarduzzi – Argentina

Apoio Administrativo (FLACSO/Brasil): Rita Zan (chefia administrativa), Cacilda Guimarães (1998-2000), Christiani Mussi, Cristina Cunha (2002), Leonildo Leite de Souza, Meire Pereira Ramos, Patrícia Timo Brito (2002) e Silvia Stella Tavares.

O fato da FLACSO/Brasil operar num território geográfico amplo e diversificado, sendo @s estudantes procedentes de distantes Unidades e Regiões da Federação, determinou que a formação da equipe e a concomitante distribuição de tarefas, tipos e graus de envolvimento com a pesquisa, fossem realizadas com utilização de **metodologias de trabalho à distância**. Esse tipo de metodologia, que exige uma grande quantidade e alta freqüência de comunicações eletrônicas individuais e coletivas, demonstrou viabilidade e garantia de bons resultados.

Principais objetivos do Projeto

- Subsidiar a geração de conhecimentos na área dos Estudos de Gênero, com ênfase nas políticas públicas de trabalho e renda, no Brasil e no Mercosul;
- Apoiar a formação de pessoal de alto nível na área dos Estudos de Gênero, com ênfase na Sociologia do Trabalho e na Sociologia da Educação;

- Contribuir para a qualificação de quadros técnico-políticos, visando à formulação, gestão e avaliação de políticas públicas de trabalho e renda no Brasil e no Mercosul que promovam a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho (incluídas as medidas de ação afirmativa);
- Possibilitar maior integração entre as diversas áreas de desenvolvimento institucional de centros de ensino/pesquisa do país (pesquisa, docência e cooperação científica/extensão);
- Estimular o intercâmbio e a articulação de centros e pesquisador@s no âmbito do Mercosul, em particular, e da América Latina, em geral.

O Projeto teve por propósito estudar as mudanças acontecidas nas políticas públicas promotoras da igualdade de gênero, a partir do desenvolvimento de duas tendências que atualmente alteraram os processos de formulação e gestão de políticas públicas na Região: a descentralização, consagrada nas novas Constituições, e a integração supranacional, propiciada pelos acordos intergovernamentais tais como o Mercosul.

A proposta, especificamente, consistiu em **analisar o impacto da descentralização e da integração supranacional sobre a Política Pública de Trabalho e Renda (PPTR) no Brasil, com ênfase na educação profissional**, em duas vertentes:

- 1) por um lado, a participação igualitária na formulação e gestão de PPTR, no que diz respeito à participação efetiva das mulheres nos conselhos e comissões de trabalho e/ou intersetoriais;
- 2) por outro lado, a inclusão/exclusão de problemáticas específicas de gênero em ditas políticas, tomando como principal mecanismo a ser analisado o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (Planfor, 1995-2002).

A pesquisa desenvolveu estratégias quantitativas e qualitativas, baseadas em dados primários e secundários. Seus **eixos empíricos** foram:

- MTE: principalmente o Núcleo de Informação e Documentação (NID), e o Sistema de Informações Gerenciais sobre Ações de Emprego (Sigae);

- Sistema Tripartite e Paritário para a formulação e gestão da PPTR: Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), as Comissões Estaduais de Trabalho (CETs) e algumas Comissões Municipais de Trabalho (CMTs);
- as entidades que executaram avaliação externa do Planfor: Unitrabalho, Uniemp e Ipea no nível federal; universidades (principalmente federais) no nível estadual;
- organismos governamentais federais especializados na temática das políticas públicas promotoras de igualdade de gênero: com destaque para o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) e o Grupo de Trabalho contra Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTedeo);
- Grupo Mercosul: em especial Subgrupo 10 e Reunião Especializada da Mulher (REM) do Grupo do Mercado Comum (GMC), Comissão de Mulheres da Coordenadoria de Centrais Sindicais do Cone Sul e Fórum das Mulheres do Mercosul do Fórum Consultivo Econômico e Social (FCES);
- organismos internacionais: principalmente a OIT, o Cinterfor (Montevideu), e a própria FLACSO;
- projetos de pesquisa e cooperação técnica da área: especialmente projetos do NEPeM e do CFêmea.

As referências empíricas desses cenários compreenderam:

- coleta e análise do conteúdo da legislação brasileira na matéria (nível federal);
- coleta e análise de informação junto aos interlocutor@s chave e ator@s estratégic@s, envolvidos na formulação, gestão e avaliação da PPTR e outras políticas públicas promotoras de igualdade de oportunidades no Brasil, por meio de uma enquete no intuito de apreciar/avaliar o reflexo das tensões existentes no objeto de estudo (níveis federal e estadual);
- coleta e análise dos dados quantitativos existentes sobre participação das mulheres na formulação e gestão da PPTR no Brasil (níveis federal e estadual);
- coleta e análise dos dados quantitativos existentes sobre participação das mulheres como beneficiárias diretas das ações de qualificação profissional e de outros mecanismos da PPTR (níveis federal e estadual);

- coleta e análise dos dados qualitativos existentes sobre o tipo de projetos de qualificação profissional que absorveram mulheres como beneficiárias diretas (níveis federal e estadual);
- coleta e análise dos dados quantitativos e qualitativos sobre experiências inovadoras em educação profissional, promotoras da igualdade de gênero no mercado de trabalho e a geração de renda (níveis estadual e municipal);
- coleta e análise do conteúdo dos acordos alcançados no seio do Subgrupo 10 do Grupo Mercosul (e também REM, FCES e Comissão de Mulheres da Coordenadoria das Centrais Sindicais do Cone Sul), em matéria de promoção de igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e a geração de renda (níveis supranacional e federal).

Os pressupostos metodológicos que conduziram a reflexão dessa pesquisa podem ser assim resumidos:

1. O avanço em matéria de promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho e a geração de renda poderia estar comprometido por entraves ou obstáculos derivados de dois processos simultâneos e, às vezes, contrapostos: a descentralização da formulação e gestão da PPTR e a integração supranacional.

Esse pressuposto não foi corroborado pela pesquisa, pois ainda é incipiente a introdução da temática da diversidade (e das relações de gênero em particular) na PPTR em seus diferentes níveis normativos (seja ela considerada do ponto de vista da descentralização ou da integração). Ver Parte I e Anexo IV deste livro.

2. Os processos de descentralização não estimularam, necessariamente, uma maior participação efetiva das mulheres na formulação e gestão da PPTR local.

Esse pressuposto, sim, foi corroborado pela Pesquisa, como pode ser observado especialmente nas Partes II e IV deste livro.

3. Os processos de descentralização não promoveram, necessariamente, um maior e melhor atendimento às demandas das mulheres em matéria de educação profissional e outros mecanismos da PPTR.

Esse pressuposto sim foi corroborado – ainda que parcialmente – pela pesquisa, como pode ser analisado acompanhando as Partes II e IV deste livro.

4. *Os processos de integração supranacional não estimularam, necessariamente, uma nivelção por cima dos direitos obtidos pelas trabalhadoras dos diferentes países que compõem o Mercosul.*

Esse pressuposto sim foi corroborado pela pesquisa, segundo os dados e análises incluídos nas Partes III e IV deste livro.

Cabe destacar nesta introdução os aspectos positivos e negativos no decorrer da execução do Projeto.

Com relação à equipe de colaborador@s, e entre os fatores positivos, devem ser salientadas a formação acadêmica (multidisciplinar e paralelamente especializada nos estudos do trabalho e/ou nos estudos de gênero) e a formação técnico-política, a inserção em diversas regiões do país, o compromisso com as políticas públicas promotoras de igualdade de oportunidades e resultados, a responsabilidade e a excelente disposição pessoal de tod@s @s colaborador@s da equipe nas atividades do Projeto (de pesquisa, mas também de docência e cooperação científica). A possibilidade de continuidade do trabalho e do aprendizado oferecida pelo Projeto tem sido reiteradamente valorizada por tod@s @s participant@s e pela coordenação da equipe. No entanto, como fator negativo ou limitação, deve ser considerado o fato de a equipe trabalhar *ad honorem*, tratando-se de colaborador@s com múltiplos compromissos profissionais, políticos e pessoais que limitam suas possibilidades e potencialidades no Projeto. No ano de 2002 a participação dos colaboradores foi especialmente limitada em alguns casos, inclusive como decorrência dos processos eleitorais nacionais e estaduais.

Sobre a **obtenção de informações**, podemos dizer que a disposição e o interesse d@s ator@s estratégic@s para colaborar com o Projeto têm sido bastante boa, considerando os contatos epistolares, eletrônicos, telefônicos e pessoais desenvolvidos. No entanto, apesar dos esforços envidados por uma grande rede de colaborador@s da FLACSO/Sede Acadêmica Brasil, a falta de dados específicos disponíveis e/ou processados (níveis federal e estadual) e a sobrecarga de trabalho dess@s ator@s estratégic@s têm limitado bastante o número e a qualidade das respostas, principalmente no que diz respeito às consultas realizadas em diversos momentos da Pesquisa (ver Parte IV). Esse tipo de dificuldade já foi verificado por outras pesquisas dessa natureza, e também no processo de avaliação externa do Convênio SPPE/MTE – FLACSO/Brasil (que incluiu uma enquete entre ator@s estratégic@s que participaram do Sistema Integrado de Pós-Graduação

da FLACSO/Sede Acadêmica Brasil no decorrer do ano de 2000, isto é: *técnic@s* de secretarias estaduais de trabalho, *conselheir@s* estaduais de trabalho e *técnic@s* de equipes de avaliação externa dos PEQs). Porém, não existia método alternativo ao nosso alcance para conhecer melhor a opinião d@s ator@s sobre a temática. Por outro lado, também entendemos que a solicitação de resposta aos questionários e guias de diagnósticos enviados, a inclusão da temática nos seminários de qualificação de *gestor@s* da PPTR, e a distribuição de material bibliográfico especializado desencadearam um processo de sensibilização e formação d@s ator@s *estratégic@s*, *muit@s del@s* defrontad@s pela primeira vez com as questões de gênero, colaborando assim para alcançar um dos objetivos do Projeto.

Sobre a **divulgação dos resultados**, o desenvolvimento da seção Estudos de Gênero no portal da FLACSO/Brasil tem sido um dos aspectos mais gratificantes das etapas já executadas do Projeto. Porém, a utilização dessa valiosa ferramenta de trabalho e divulgação tem sido parcial e esporádica. Entre outros fatores determinantes podem ser considerados: a novidade do portal, a falta de tempo ou de capacitação na utilização da ferramenta pelos potenciais usuários (principalmente *@s ator@s estratégic@s* da PPTR), o custo de acesso (em termos de equipamento indispensável e de pulsos telefônicos) e a preferência pela utilização do correio eletrônico nas comunicações. Segundo pesquisas recentes, essas limitações e preferências na utilização dos meios eletrônicos de comunicação são usuais nos nossos países².

Na construção do **objeto de estudo** merece destaque como fator positivo a possibilidade de desenvolver o debate sobre as questões de gênero no mercado de trabalho e na formulação de políticas públicas com professores e estudantes do Sistema Integrado de Pós-Graduação da FLACSO/Sede Acadêmica Brasil. Inclusive, esse debate gradativamente nos defrontou com a necessidade de analisar de maneira conjunta os diferentes tipos de discriminação no mundo do trabalho (especialmente *raça/cor* e *portadores de deficiência*).

Também teve fundamental importância para a construção do objeto a articulação com os Projetos do NEPeM/UnB (especialmente no decorrer de 2001) e do CFêmea (2001-2002). Com relação ao primeiro caso, as

² Ver: *Revista Perfiles Latinoamericanos*, 2001, especialmente o artigo "Nuevas Tecnologías y Organizaciones Civiles", de Lúgia Tavera FENOLLOSA (p. 59-74).

atividades do Núcleo de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher (NEPeM) da UnB, ligadas ao Projeto Integrado “Relações de Gênero e Raça: Hierarquias, Poderes e Violências”, foram iniciadas em 1995. O Projeto, coordenado em 2001 pela Lia Zanotta Machado, dividiu-se em vários subprojetos, um deles sob coordenação de Lourdes Maria Bandeira: “Discriminação de Gênero na Produção de Conflitos nos Espaços de Trabalho e na sua Resolução Institucional”. O subprojeto coordenado pela Bandeira procurou dar visibilidade às manifestações e formas dos conflitos interpessoais nos espaços de trabalho, que se refletem tanto na convivência como nas relações entre as trabalhadoras e seus respectivos chefes/patrões. Esses conflitos interpessoais trazem camufladas situações de violência mais latentes que envolvem representações de gênero diferenciadas e hierarquizadas, passando “despercebidas” pela legislação pertinente, pelo controle legal do patrão e pelas instâncias institucionais do MTE e dos procedimentos da Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, o Projeto analisou como é garantido pelo Estado, por meio de seus representantes legais no Distrito Federal (MTE, principalmente a Secretaria de Fiscalização do Trabalho – Sefit; a Justiça do Trabalho; e as Delegacias Regionais do Trabalho – DRTs), o acesso à legislação pertinente, a garantia de informações sobre direitos e deveres das trabalhadoras, bem como as formas com que as autoridades, no manejo da legislação trabalhista, têm evitado a produção de conflitos nessa esfera. Por outro lado, o projeto também analisou os mecanismos e sinais construídos pelas trabalhadoras (individual e coletivamente) para resistirem as práticas violentas nos espaços de trabalho, visando propor novos modelos de mediação e resolução desse tipo de conflitos trabalhistas.

O intercâmbio regular de resultados de pesquisa enriqueceu a compreensão do funcionamento e mecanismos de incorporação das mulheres no mercado de trabalho e a geração de renda no Brasil, contrapondo óticas complementares. Se o projeto de pesquisa desenvolvido pela dra. Yannoulas colocou ênfase na construção de consenso para a formulação e gestão de PPTRs que promovam a igualdade de oportunidades, por meio de um sistema descentralizado, tripartite e colegiado, inaugurado pelo Codefat/CETs/CMTs, o projeto de pesquisa coordenado pela dra. Bandeira colocou ênfase nos mecanismos de controle e punição baseados nos poderes Executivo e Judiciário no caso de produção de conflitos nos espaços de trabalho.

Pela sua vez, o Projeto “Relações de gênero no mundo do trabalho: direitos e realidades”, executado pelo Centro Feminista de Estudos e

Assessoria (CFêmea) sob a coordenação de Malô Simões Lopes, entre outubro de 2000 e setembro de 2002, visava um aprofundamento da perspectiva de gênero no âmbito da igualdade/eqüidade nas relações de trabalho; das potencialidades e limites do processo de globalização nas relações de trabalho; da diversidade de mercados e relações de trabalho (formal/informal, rural/urbano); da legislação de proteção do mercado de trabalho da mulher; e da violência no mundo do trabalho.

Nesse Projeto, o CFêmea cumpriu uma função fundamental de mediação entre organizações da sociedade civil – em especial as do movimento de mulheres e do campo sindical – e o Legislativo Federal, realizando um trabalho de *advocacy* no Congresso Nacional, e de articulação e comunicação junto a ONGs e movimentos sociais voltados para a temática mulher/gênero/trabalho. Essa mediação é necessária pois, apesar dos avanços registrados com relação à inserção das mulheres no mundo e nas relações de trabalho durante as últimas duas décadas do século passado, a discussão social sobre a temática ainda é incipiente, a legislação aprovada e as políticas públicas desenvolvidas são insuficientes ou precárias, e diversas maneiras de discriminação permanecem ou são ora produzidas pelos impactos perversos da globalização.

O Projeto atuou no sentido de procurar evitar a aprovação de legislação que levasse à perda ou redução de direitos trabalhistas e previdenciários das mulheres, de contribuir para a aprovação de dispositivos legais que melhorassem as condições de trabalho das mulheres, e de subsidiar a negociação de pautas trabalhistas com inclusão de cláusulas referentes à igualdade de direitos e de oportunidades. Sua atenção esteve focalizada nas agendas públicas e institucionais, principalmente do Poder Legislativo, do sindicalismo e do feminismo. O principal efeito procurado foi o fortalecimento da formulação, aplicação e avaliação de políticas públicas de trabalho com enfoque de gênero, verificável por meio do aumento (quantitativo e qualitativo) de proposições de políticas públicas de trabalho (referentes à legislação, programas governamentais, recursos e instâncias públicas), e de cláusulas trabalhistas que contemplem o gênero nas pautas de negociação sindical.

O intercâmbio regular de resultados de pesquisa visou enriquecer a compreensão do funcionamento e dos mecanismos de incorporação das mulheres no mercado de trabalho e a geração de renda no Brasil, novamente contrapondo óticas complementares. Se o projeto de pesquisa desenvolvido pela dra. Yannoulas enfatizava a construção de consenso

para a formulação e gestão de PPTR que promova a igualdade de oportunidades, por meio de um *sistema descentralizado, tripartite e colegiado*, inaugurado pelo Codefat/CETs/CMTs; o projeto coordenado pela profa. Malô Simões Lopes colocava sua ênfase na construção de consenso para a formulação (e, em menor medida, gestão) de PPTR que promova a igualdade/equidade de oportunidades, por meio dos poderes republicanos constituídos, principalmente no que se refere ao Poder Legislativo Federal, bem como as funções de *advocacy* desenvolvidas naquele contexto pela ação sindical e pelo movimento de mulheres.

Existe uma grande preocupação institucional pela difusão dos resultados parciais e finais alcançados por toda pesquisa realizada na FLACSO/Sede Acadêmica Brasil. Parte-se da idéia da necessidade de democratizar informações e conhecimentos para além da comunidade científica, atingindo diferentes tipos de atores estratégicos e instituições envolvidas ou potencialmente interessadas nesses resultados. Esse processo de democratização envolve diferentes tipos de metodologias e tarefas decorrentes.

As tarefas previstas no caso do Projeto “Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho” foram:

1. organização ou participação em eventos científicos e seminários de formação de atores estratégicos (específicos ou mediante incorporação da questão de gênero em outros seminários relativos às PPTRs e/ou a integração supranacional) (1998-2003);
2. estabelecimento de uma seção sobre Estudos de Gênero no *portal* da FLACSO/Brasil (atividade realizada em 2001 por José H.A. Meireles); e sua atualização periódica;
3. divulgação de resultados em programas de difusão massiva (2001-2002): a coordenadora do Projeto de pesquisa subsidiou, com base nos resultados parciais alcançados, um conjunto de programas de TV chamado “Mulheres Trabalhando”, organizado pelo CFêmea em parceria com Departamentos da Mulher de Centrais Sindicais, Dieese e FLACSO/Brasil, e transmitido por várias TVs comunitárias de diversos estados (DF, MG, SP, entre outros);
4. edição e distribuição, entre atores estratégicos, dessa publicação (2003-2004).

Assim, o livro que ora apresentamos foi elaborado visando sua distribuição e utilização por gestor@s, acadêmic@s, parlamentares,

sindicalistas, organizações de mulheres e demais entidades ou interessad@s, como ferramenta para estimular a reflexão e a intervenção social para a transformação das relações de trabalho, promovendo o fim das discriminações e a construção da equidade de gênero em diferentes contextos (municipal, estadual, nacional, supranacional). Mistura de trabalho acadêmico e ferramenta para construção de políticas públicas, esse texto é deliberadamente apresentado em sua forma mais acessível para um conjunto de interessados (atuais e potenciais) no tema das relações de gênero no mercado de trabalho. Destarte, o principal efeito procurado por meio da elaboração e distribuição deste livro é o **fortalecimento da pesquisa e da formulação de políticas públicas de trabalho com enfoque de gênero.**

Alguns dos textos que compõem este livro foram já publicados nas suas versões preliminares (*Revista Zona Franca* da UNR – Argentina, *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos* do Inep/MEC – Brasil, *Dossiê Especial* do CFEMEA, entre outras), e/ou utilizados em atividades de sensibilização e/ou qualificação de atores estratégicos (conselheiros de trabalho, técnicos de secretarias estaduais de trabalho, avaliadores externos de planos estaduais de qualificação profissional, fiscais de trabalho etc.), levadas a cabo pelo projeto ou por outras instituições parceiras (NEPeM/UnB, MTE/FLACSO etc.). Agradecemos a essas instituições a oportunidade de crescer na nossa reflexão conjunta, e também de publicar os resultados alcançados nesta oportunidade. Consideramos que a atualização e a reunião dos textos neste livro são importantes, pois permitem a articulação de diversos tipos de abordagem da mesma problemática, sempre sob a ótica de gênero, alargando o olhar e enriquecendo as análises.

Estrutura do livro

Iniciamos nossa reflexão com uma análise geral da realidade das mulheres no mundo e nas relações de trabalho, no intuito de situar a problemática geral. Posteriormente, realizamos uma descrição do sistema e das normas que regulam o trabalho feminino no Brasil e no Mercosul. A seguir, apresentamos uma breve digressão conceitual sobre a introdução da problemática de gênero nas agendas públicas e institucionais, para passar a analisar as agendas parlamentar, sindical e feminista no Brasil.

Na segunda parte do livro são abordadas questões relativas à formulação descentralizada de políticas públicas de trabalho, com

ênfase na educação profissional no Brasil. A título de exemplo, também são analisadas algumas experiências inovadoras de formação profissional de mulheres.

A terceira parte do livro reúne reflexões sobre a tendência integradora na formulação de políticas públicas de trabalho, com ênfase no Mercosul. Para fundamentar a necessidade de formulação de políticas integradas, incluímos uma análise quantitativa dos mercados de trabalho dos países supranacionalmente integrados.

A quarta parte do livro descreve e analisa os resultados de uma ampla consulta aos atores estratégicos envolvidos na formulação de políticas públicas de trabalho, com ênfase nas questões de gênero. Também inicia reflexões sobre a geografia e as relações de gênero, visando uma compreensão mais ampla da problemática.

Nos anexos estão incluídas reflexões epistemológicas que orientaram nosso trabalho (Anexo I), siglas utilizadas (Anexo II), glossário (Anexo III), tabela sobre normas que regulam o trabalho das mulheres no Brasil (Anexo IV), e bibliografia de referência (Anexo V).

Vale um esclarecimento adicional. Embora o tema principal desse texto seja a discriminação baseada no gênero, é importante registrar que muitas das considerações apresentadas aplicam-se a outras modalidades de discriminação, tais como aquelas baseadas na raça/etnia e na categoria (classe) socioeconômica. Debate-se hoje em dia como abordar os diversos fundamentos da discriminação, sem hierarquizá-los ou priorizá-los, já que todas essas manifestações se apresentam de maneira articulada. Ou seja: não é possível pertencer a um gênero sem pertencer, ao mesmo tempo, a uma classe socioeconômica ou a uma raça/etnia, produzindo o fenômeno denominado interseccionalidade, do qual trataremos em diversas partes deste livro. Recomenda-se também consulta ao glossário.

Resultou extremamente difícil dar encerramento à edição do livro. Basicamente porque as mudanças decorrentes do estabelecimento de um novo governo no Brasil (e também, no que diz respeito à integração supranacional, na Argentina) produziram, quase que quotidianamente, informações novas que sempre era imprescindível incluir para uma melhor compreensão da problemática. Assim, se uma carência tinha sido apontada para o período especialmente considerado pela Pesquisa (1999-2002), uma nova criação institucional ou uma norma do novo governo estavam sendo aprovadas ou implantadas no intuito de eliminar

a carência detectada. Ou então, ao contrário: se a participação das mulheres na formulação estadual de PPTR aumentou no período especialmente considerado, logo a seguir diminuiu (por exemplo, número de mulheres na Presidência dos Conselhos Estaduais de Trabalho). Assim, alertamos aos leitores e às leitoras sobre o fato de que o livro foi encerrado em novembro de 2003, mas que considera especialmente o período 1999-2002.

Para finalizar essa introdução, um breve comentário sobre a origem do título do nosso livro, "A Convidada de Pedra". Tomamos "emprestada" a idéia do livro *Don Juan, O Convidado de Pedra*, obra-prima de Molière³ (1665; magistralmente traduzido e adaptado ao português por Millôr Fernandes). As mulheres não mais estão excluídas, explicitamente, dos espaços de deliberação e decisão política, ou de setores do mercado de trabalho – em grande medida pela histórica ação dos movimentos organizados de mulheres no mundo todo. E, no entanto, acreditamos que a falta de exclusão explícita não significa, automaticamente, sua inclusão de fato, e muito menos ainda sua inclusão em igualdade de condições e resultados. Assim, muitas delas estão "lá", porém sem poder influir de maneira determinante nas políticas públicas (nacionais, supranacionais, locais), à maneira de um@ convidad@ de pedra, com direito à cadeira mas ainda sem o exercício pleno do direito à expressão... Após a leitura do livro, vocês melhor do que ninguém, caros leitores e caras leitoras, poderão nos dizer se escolhemos o título certo!

3 Jean Baptiste Poquelin, conhecido como Molière (1622-1673), foi um dos mais influentes dramaturgos de todos os tempos. Autor e ator, Molière produziu mais de 30 peças, entre as quais recomendamos, além daquela famosa que deu origem ao título de nosso livro, uma peça não muito conhecida pelo seu vínculo com nossos interesses temáticos: *Escola de Mulheres* (1661).

Notícia Biográfica dos Colaboradores da Equipe de Pesquisa

Adriana Lucila Vallejos, de nacionalidade argentina, é licenciada em Ciências da Educação pela Faculdade de Educação da Universidade Nacional de Entre Ríos (UNER – Argentina), especialista em Educação Sexual pelo Instituto Kinsey de Sexologia (Rosario, Argentina), e especialista em Orientação Sexual pelo Centro de Educación, Terapia e Investigación en Sexualidad (CETIS – Argentina). Pesquisadora da Faculdade de Trabalho Social da UNER e coordenadora da área de Direitos Sexuais e Reprodutivos do Programa Municipal da Mulher (Paraná, Argentina). Colaboradora da FLACSO/Brasil no projeto de pesquisa “Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho”.

Auriléa Gomes Abelém, de nacionalidade brasileira, é licenciada em Ciências Sociais pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da Universidade Federal do Pará (UFPA – Brasil), mestre em Planejamento do Desenvolvimento pelo Núcleo de Altos Estudos Amazônicos (Naea) da UFPA, especialista em Teoria Sociológica e Sociologia do Brasil pelo Departamento de Ciências Sociopolíticas do Centro de Filosofia e Ciências Humanas da UFPA, especialista em Políticas Públicas de Trabalho pela FLACSO/Sede Acadêmica Brasil. Professora aposentada do Departamento de Ciências Sociopolíticas da UFPA. Consultora da equipe de avaliação da UFPA do Programa de Qualificação Profissional do Estado do Pará. Pesquisadora-Docente Internacional da FLACSO/Sede Acadêmica Brasil. Colaboradora da FLACSO/Brasil no projeto de pesquisa “Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho”.

José Henrique Alcântara de Meireles, de nacionalidade brasileira, é bacharel em Direito pela Universidade Federal de Rio de Janeiro, estudante do Sistema Integrado de Pós-Graduação da FLACSO/Sede Acadêmica Brasil (SIP-FLACSO/Brasil). Pesquisador-Docente Internacional da FLACSO/Sede Acadêmica Brasil. Participou de diversos projetos de cooperação científica da FLACSO/Brasil junto ao MTE e Secretarias Estaduais de Trabalho, visando à qualificação de atores estratégicos da política pública de trabalho e renda no Brasil. Colaborador da FLACSO/Brasil no projeto de pesquisa “Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho”.

José Nunes Nóbrega, de nacionalidade brasileira, é professor de Educação Física pela Escola Superior de Educação Física de Goiás (Esefego – Brasil), estudante do Sistema Integrado de Pós-Graduação da FLACSO/Sede Acadêmica Brasil (SIP-FLACSO/Brasil). Assistente de Direção do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos da UFG. Membro da equipe técnica responsável pela avaliação do Programa de Qualificação Profissional do Estado de Goiás. Colaborador da FLACSO/Brasil no projeto de pesquisa “Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho”.

Jussara Dias, de nacionalidade brasileira, é psicóloga formada pela Universidade São Marcos (São Paulo, Brasil), especialista em Psicodrama pelo Centre International de Psychothérapie Expressive (Québec). Estudante do Sistema Integrado de Pós-Graduação da FLACSO/Sede Acadêmica Brasil (SIP-FLACSO/Brasil). Subcoordenadora do Programa Começar de Novo – *Programa de Transferência de Renda* – da Secretaria do Desenvolvimento, Trabalho e Solidariedade da Prefeitura do Município de São Paulo (SDTS/PMSP). Colaboradora da FLACSO/Brasil no projeto de pesquisa “Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho”.

Lilia Rodriguez Farrell, de nacionalidade argentina, é professora em Geografia pela Faculdade de Filosofia e Letras da Universidade de Buenos Aires, estudante de licenciatura em Gestão Educacional da Universidade Nacional de Tres de Febrero (Argentina). Pesquisadora-Docente Internacional da FLACSO/Sede Acadêmica Brasil. Colaboradora da FLACSO/Brasil no projeto de pesquisa “Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho”.

Maria Conceição S.B. Escobar, de nacionalidade brasileira, é bacharel em Engenharia Elétrica pela Fundação Universidade Federal de Mato Grosso (FUFMT – Brasil). Realizou estudos de especialização em Relações Fronteiriças pela Universidade Federal de Roraima (UFRR-Brasil). Estudante do Curso de Especialização em Políticas Públicas de Trabalho da FLACSO/Sede Acadêmica Brasil, secretária-adjunta da Secretaria Estadual de Trabalho de Roraima (Brasil). Colaboradora da FLACSO/Brasil no projeto de pesquisa “Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho”.

Maria Fátima dos Santos Rosinha Motta, de nacionalidade brasileira, é bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Federal Fluminense (UFF – Brasil), estudante do Sistema Integrado de Pós-Graduação da FLACSO/Sede Acadêmica Brasil (SIP-FLACSO/Brasil). Funcionária do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES, Brasil). Colaboradora da FLACSO/Brasil no projeto de pesquisa “Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho”.

Maria Luiza Marques Evangelista, de nacionalidade brasileira, é bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Federal da Paraíba (UFPb – Brasil), especialista em Estatísticas Econômicas e Sociais pelo Centro Interamericano de Enseñanza de Estadística da OEA/Sudene, estudante do Sistema Integrado de Pós-Graduação da FLACSO/Sede Acadêmica Brasil (SIP-FLACSO/Brasil). Técnica em Planejamento da Secretaria do Planejamento do Governo do Estado da Paraíba. Colaboradora da FLACSO/Brasil no projeto de pesquisa “Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho”.

Silvia Cristina Yannoulas, de nacionalidade argentina, é licenciada em Ciências da Educação pela Faculdade de Filosofia e Letras da Universidade de Buenos Aires, mestre em Ciências Sociais com menção em Educação pela Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais – FLACSO/Argentina, e doutora em Ciências Sociais pelo Programa Conjunto FLACSO/Universidade de Brasília (Brasil). Especialista em relações de gênero na Educação, na Ciência e no Trabalho, com ênfase na formulação de Políticas Públicas. Professora-Pesquisadora Internacional da FLACSO/Brasil. Coordenadora da FLACSO/Brasil no projeto de pesquisa “Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho”.

Syomara Deslandes Tindera, de nacionalidade brasileira, é bacharel em Ciências Sociais pela Universidade de Indiana (USA), especialista em Administração Pública pelo IEDRHU-Enap (Brasil), especialista em Políticas Públicas de Trabalho pela FLACSO/Sede Acadêmica Brasil. Técnica da Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social e Esportes em Minas Gerais. Colaboradora da FLACSO/Brasil no projeto de pesquisa “Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho”.

Zélia Maria de Abreu Paim, de nacionalidade brasileira, é Graduada em Ciências Sociais pela Universidade Federal da Bahia (UFBa – Brasil), especialista em Desenvolvimento Gerencial Integrado e de Gestão Pública Municipal, pela Universidade do Estado da Bahia (Uneb – Brasil), Especialista em Administração de Projetos Sociais pela UFBa. Estudante do Sistema Integrado de Pós-Graduação da FLACSO/Sede Acadêmica Brasil (SIP-FLACSO/Brasil). Secretária Executiva da Comissão Tripartite e Paritária de Emprego da Bahia. Coordenadora Estadual do Programa de Geração de Emprego e Renda do Sistema Nacional de Emprego – Ministério do Trabalho e Emprego – Sine/BA. Coordenadora do programa de criação, treinamento e homologação das Comissões Municipais Tripartites e Paritárias de Emprego do Estado da Bahia. Colaboradora da FLACSO/Brasil no projeto de pesquisa “Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho”.

Zulma Viviana Lenarduzzi, de nacionalidade argentina, é licenciada em Ciências da Educação pela Faculdade de Educação da Universidade Nacional de Entre Ríos (UNER-Argentina), especialista em Pesquisa Educacional pela Universidade Nacional del Comahue (UNCo – Argentina), e mestranda da Faculdade de Educação da UNER. Pesquisadora e docente da Faculdade de Educação da UNER. Colaboradora da FLACSO/Brasil no projeto de pesquisa “Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho”.

Parte I

Gênero e Mercado de Trabalho: situando a problemática

Silvia C. Yannoulas

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

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

Jussara Dias

Silvia C. Yannoulas

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

Agendas Públicas e Institucionais

Silvia C. Yannoulas

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

Gênero e Mercado de Trabalho: situando a problemática

Silvia C. Yannoulas

1. Conceitos Introdutórios

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

As **conseqüências da discriminação** manifestam-se, sobretudo, na constituição fragilizada da subjetividade feminina, assim como na “escolha” por parte das mulheres de profissões e ocupações pouco prestigiadas e mal remuneradas. Outras conseqüências importantes no campo profissional são: impedimento ao acesso e promoção no emprego, salários inferiores, dificuldade para ascensão profissional em razão de responsabilidades familiares, dificuldade para admissão ou causa de demissão com base na maternidade (solicitação de certificado de esterilização ou de não estar grávida para admissão na empresa, apesar da proibição legal expressa), assédio sexual, entre outras¹. Observa-se ainda que, no caso das mulheres negras, essas conseqüências são amplificadas tendo em vista a discriminação composta vivida por elas.

2. Situação das Trabalhadoras no Brasil

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

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

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

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

As taxas de desemprego entre as mulheres (assim como entre os mais jovens) são, tendencialmente, maiores². O desemprego aberto nas seis áreas metropolitanas brasileiras foi aumentando progressivamente desde 1995, alcançando, em 1999, 8% para as mulheres e 6,5% para os homens, e não havendo perspectivas de diminuição (ver IBGE/PME – agosto 2000). Segundo a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) realizada pelo Dieese/Seade, a taxa de desemprego feminina no ano de 2000 superou em cinco pontos percentuais à masculina nas seis regiões metropolitanas estudadas, confirmando além disso a tendência ao aumento da diferença. Nos momentos de crise mais aguda, a taxa de desemprego masculino apresentou cifras semelhantes às do desemprego feminino, mas eles recuperaram o emprego com mais rapidez do que elas. O componente sazonal do desemprego feminino é bem mais acentuado do que para os homens. Também o subemprego e a ocupação informal são mais freqüentes entre as trabalhadoras.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Mundo do Trabalho Globalizado e Relações de Gênero

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

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

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

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

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

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

Tais mudanças afetaram os trabalhadores em geral, porém com especificidades derivadas da continuidade da **divisão sexual do trabalho**. De um lado, os programas de estabilização e ajuste estrutural (reforma de Estado, diminuição do gasto público, privatizações, redução do emprego público) provocaram quedas no gasto público na área social e baixas salariais, entre outros efeitos particularmente sofridos pelas mulheres⁴. Pela sua tradicional função social na domesticidade e pelo aumento dos lares chefiados por mulheres (no Brasil, em 1999, 26% dos lares eram sustentados por mulheres, segundo o IBGE/Pnad), elas assumiram grande parte das conseqüências negativas dessas medidas de estabilização e ajuste estrutural, que diminuíram o papel do Estado como agente do bem-estar social com a concomitante privatização de responsabilidades sociais, principalmente nas áreas de Saúde e Educação (o denominado “ajuste invisível”). Na atualidade existem mais mulheres que trabalham remuneradamente e as mulheres em conjunto trabalham semanalmente mais horas, em condições desfavoráveis, para garantir que as crianças e os idosos da sua família tenham acesso a serviços de Educação e de Saúde.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jussara Dias
Silvia C. Yannoulas

Desde o ponto de vista sistêmico-normativo, as políticas públicas de trabalho e renda no Brasil encontram-se orientadas por (ou na encruzilhada de) quatro tipos diferentes de normas segundo as instituições que as formulam:

- a) Legislação nacional*, elaborada e aprovada por meio do Poder Legislativo e implementada pelo Poder Executivo (sistema republicano de governo);
- b) Orientações federais* do sistema tripartite e paritário para a formulação, gestão e avaliação das políticas públicas de trabalho e renda (Codefat);
- c) Acordos supranacionais* alcançados por meio do sistema Mercosul (principalmente Subgrupo de Trabalho 10 do Mercosul);
- d) Convenções e outras normas internacionais* ratificadas pelos governos nacionais.

Essa situação cria um complexo sistema de superposições, por vezes conflitante, e outras harmonioso, no conteúdo das normas e na institucionalidade do sistema. Por outro lado, a participação das mulheres nas diversas instâncias que formulam ou gerenciam essas normativas é muito débil, seja porque sua participação numérica é muito menor, seja porque sua participação não fomenta especificamente as questões de gênero.

Em continuação, analisaremos a situação dos diferentes tipos de normas para o período considerado (1988-2002).

1. Legislação Nacional

No Brasil, existe uma série de **dispositivos constitucionais e legais em vigor**, isto é, direitos já conquistados, contra a discriminação das mulheres no mercado de trabalho:

- Em primeiro lugar, o **capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – artigos 372 a 401)** trata da proteção do trabalho da mulher (da duração e condições do trabalho, do trabalho noturno, dos períodos de descanso, dos métodos e locais de trabalho, da proteção à maternidade, e das penalidades).
- Na **Constituição Federal (1988)**, no seu **artigo 5º**, é garantida a igualdade perante a lei, e também está prevista a punição das discriminações (**inciso XLI**)¹.
- Na **mesma Constituição Federal**, o **art. 7º, inciso XX**, garante a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos”.
- Por outro lado, no **inciso XXX desse mesmo artigo** estabeleceu-se a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.
- Finalmente, a **Constituição Federal** estabelece a proteção da maternidade como direito social (art. 6º), garantindo-se licença por 120 dias à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário (art. 7º, inciso XVIII).
- A **Lei Nº 7.716/89** define os crimes resultantes de preconceito de raça/cor, prevendo o racismo como crime inafiançável e imprescritível.
- A **Lei Nº 8.212/91** assegura às beneficiárias da Previdência Social o pagamento do salário-maternidade, e a **Lei Nº 8.213/91** regulamenta o salário-maternidade e a aposentadoria diferenciada das mulheres.

1 Segundo o relatório CEDAW (2002), a Constituição Federal de 1988 é o marco jurídico da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no Brasil, pois demarca uma ruptura com o passado ditatorial, resgatando, após mais de duas décadas de ditadura, o Estado de Direito, a separação dos poderes, a federalização, a democracia e os direitos fundamentais. “Na avaliação do movimento de mulheres, um momento importante da defesa dos direitos humanos das mulheres foi a articulação desenvolvida ao longo do período pré-1988, visando à obtenção das conquistas no âmbito constitucional. Esse processo culminou na elaboração da “Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes”, que contemplava as principais reivindicações do movimento de mulheres, a partir de ampla discussão e debate nacional. Em razão da competente articulação do movimento durante os trabalhos constituintes, o resultado foi a incorporação da maioria significativa das reivindicações formuladas pelas mulheres no texto constitucional de 1988.” (p. 31)

- A Lei Nº 8.861/94 altera vários artigos da CLT e outras leis, no que diz respeito à licença-maternidade para trabalhadoras urbanas, rurais e domésticas, e ao salário-maternidade para pequenas produtoras rurais e trabalhadoras avulsas.
- A Lei Nº 8.921/94 altera o art. 131 da CLT, retirando a expressão “aborto não criminoso;”, ficando apenas “aborto” como um dos motivos para não poder ser considerada falta ao serviço a ausência ao trabalho.
- A Lei Nº 9.029/95 “proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho”. Essa lei regulamenta o inciso XXX do art. 7º da Constituição Federal.
- A Lei Nº 9.601/98 estabelece o contrato temporário por um período mínimo de três meses. Segundo o relatório Cedaw (2002), o movimento de mulheres avalia negativamente essa lei, no sentido de inviabilizar duas das garantias constitucionais: o gozo da licença-gestante e a estabilidade provisória da gestante.
- A Lei Nº 9.799/99 “insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho”. Esta lei regulamenta o inciso XX do artigo 7º da Constituição Federal. Basicamente contempla apenas a possibilidade genérica da adoção de medidas de ação afirmativa para a promoção das mulheres no mercado de trabalho².
- A Lei Nº 10.208/01 dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, facultando-lhe o FGTS e o seguro-desemprego.
- A Lei Nº 10.224/01 tipifica e penaliza o assédio sexual³.
- A Lei Nº 10.244/01 permite a realização de horas extras por mulheres (revoga o artigo 376 da CLT que as proibia apesar de já ocorrer na prática, reafirmando o princípio de igualdade de oportunidades).
- A Lei Nº 10.421/2002 estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade.

2 No período considerado (1988-2002) houve projetos de lei tramitando no Congresso Nacional propondo medidas afirmativas específicas com o objetivo de promover a participação igualitária das mulheres no mercado de trabalho, por exemplo os Projetos de Lei Nº 2.417/89 (incentivos fiscais para empresas que contratem e qualifiquem mulheres), e 382/91 (benefícios fixos para empresas que contratem mão-de-obra feminina), entre outros.

3 Essa foi uma das poucas questões de gênero equacionadas no período 1999-2001, tendo sido matéria aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pela Presidência da República (ver RODRIGUES, 2001).

Todo esse quadro normativo é, sem dúvida, um grande progresso com relação ao período anterior à Constituição de 1988. Entretanto, é necessário destacar que o tamanho do mercado de trabalho protegido pelas leis trabalhistas no Brasil tem oscilado em torno de 55% do mercado de trabalho geral, com agudas disparidades regionais (ver BRUSCHINI in VALENZUELA & REINICKE, 2000).

Apesar de não se tratar de uma relação unívoca, a existência de legislação e orientações federais, bem como a ratificação de convenções internacionais ou de acordos supranacionais por um determinado país, sem dúvida alguma, se relaciona com a participação feminina no sistema político formal. Verificaremos, portanto, a participação das brasileiras na formulação de políticas públicas de trabalho e renda, especialmente no que diz respeito à formulação de legislação nacional durante o período considerado.

No Poder Legislativo, a situação no período considerado foi a seguinte: o número de deputadas eleitas caiu entre 1994 (33) e 1998 (29), representando apenas 6% d@s legislador@s federais atuantes na Câmara. No caso do Senado Federal, elas eram somente 6 da totalidade de 81 legislador@s (7%). Nas Assembléias e Câmaras Legislativas a participação das mulheres era maior, de aproximadamente 10% d@s 1.059 deputad@s estaduais e distritais em todo o país⁴. Entretanto, a mudança mais significativa ocorreu nas Câmaras de vereador@s: o número de vereadoras eleitas aumentou para 6.536 (11% do total de eleit@s)⁵. Não há informação sobre o número de mulheres negras que estão representadas no Poder Legislativo federal, estadual e municipal.

É importante destacar que 5 dos 23 partidos políticos que estavam representados nos poderes legislativos federal e estaduais durante o período considerado já adotaram ações afirmativas em sua linha programática ou estatuto, e que as direções das principais centrais sindicais com assento no

4 É importante destacar que a situação descrita foi modificada como consequência dos resultados eleitorais recentes. Assim, em 2003, a Bancada Feminina no Congresso Nacional (Legislatura 2003-2007) é composta de 45 deputadas federais e 9 senadoras (25 deputadas e 7 senadoras assumindo pela primeira vez o mandato). Também foram eleitas 137 legisladoras de nível estadual (ver site do CFÊmea). O número de vereadoras permanece igual.

5 "Há estudos que procuram explicar os melhores resultados das *mulheres nas disputas eleitorais municipais – tanto para o Executivo como para o Legislativo* – alegando que a instância local é mais permeável à participação feminina. Apontam também que é freqüente o atrelamento da atuação política à carreira dos pais, maridos ou outros parentes de sexo masculino. Esses estudos sugerem também que o 'município, na estrutura político-administrativa de um país, tem, para as mulheres, o mesmo sentido que o bairro, isto é, uma espécie de prolongamento do lar, onde as atividades ali realizadas e as lutas travadas se refletem nas condições de funcionamento do seu lar e no bem-estar de sua família'." (ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2000, p. 48). Entretanto, é necessário destacar que existem pouquíssimas informações sobre a atuação dos legislativos nos 5.560 municípios brasileiros, e esses dados são ainda menores caso se objetive analisar o recorte de gênero e raça/cor.

sistema tripartite e paritário para a formulação e avaliação de políticas públicas de trabalho e renda adotaram **políticas de cotas** – Força Sindical (FS), Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), Central Única dos Trabalhadores (CUT) e Social Democracia Sindical (SDS).

No entanto, as especialistas destacam que é preciso trabalhar no preparo dos partidos políticos e sindicatos para o cumprimento das cotas, na formação e qualificação de lideranças femininas para cargos de direção, e na própria sensibilização das mulheres (pouco entusiasmadas em participar da política ou contrárias à adoção das políticas de cotas nas instâncias partidárias, entendendo que significariam uma proteção indevida em detrimento do esforço pessoal):

“Mesmo capacitadas, a inserção igualitária das mulheres nos espaços de poder não prescinde de uma mudança cultural e política, que de fato as legitime enquanto autônomas e afeitas ao governo do mundo público. As mulheres negras nas mesmas condições enfrentam o adicional do preconceito racial e, para a maioria das mulheres em situação de pobreza, sem acesso a uma educação continuada e de qualidade, colocam-se barreiras extremas. Neste grupo estão em situação especificamente difícil as trabalhadoras rurais, com um contingente de 18 milhões que sequer dispõe de documentação que lhes identifique como tal.” (ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2000, p. 50).

2. Orientações Federais

Para além dos dispositivos legais, sancionados a partir da deliberação e da ação no âmbito do Congresso Nacional, o princípio da **democratização** tem permeado a organização do Estado brasileiro e se apresenta a partir do art. 1º da Constituição Federal, que define que a República Federativa do Brasil “constitui-se em Estado democrático de Direito”. Diferentes artigos da Constituição Federal definem como diretrizes a **descentralização político-administrativa** e a **participação popular**. O Estado assume sua insuficiência em responder sozinho às demandas sociais, mesmo reconhecendo-se como imprescindível e insubstituível no que diz respeito à responsabilidade do financiamento e à condução das políticas públicas.

Dessa forma, o Estado amplia sua interlocução com a sociedade por meio de suas diferentes formas de organização, instituindo assim um novo modelo de gestão, no qual os agentes e beneficiários dessa política exercem

o controle social. Nesse novo contexto, a sociedade civil organizada participa da **formulação e avaliação das políticas públicas**, com propostas revestidas de caráter transformador diante dos novos paradigmas de proteção social. Na formulação, para garantir que o desenho das políticas responda efetivamente às necessidades e especificidades dos diferentes grupos sociais; e na avaliação para fiscalizar a ação do Estado.

Foram introduzidas mudanças fundamentais na arquitetura das instituições de governo, incorporando mecanismos criativos para a participação social na formulação de políticas públicas e no controle dos atos (e recursos) de governo. No caso das Políticas Públicas de Trabalho e Renda (PPTR), foi criado, em 1990, o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)⁶.

Assim, os últimos dez anos da formulação e gestão de PPTR no Brasil têm se caracterizado pelo crescente envolvimento da sociedade civil, principalmente por meio da deliberação em colegiados tripartites e paritários, com representantes do governo, do empresariado, e dos trabalhadores: o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), que elabora diretrizes ou orientações em nível federal para destinação e aplicação dos recursos do FAT; as Comissões Estaduais de Trabalho (CETs), que formulam os planos específicos das diferentes dimensões da PPTR adaptando as diretrizes do Codefat à realidade estadual, e também realizam as funções de avaliação e controle social; e as Comissões Municipais de Trabalho (CMTs), que funcionam como “antenas locais” em nível municipal.

“Constituir tais conselhos – nos níveis estadual e municipal – representou um enorme desafio, e o resultado obtido um avanço histórico, pois a prática do tripartismo não só carecia de antecedentes no Brasil, como era considerada inexecutável, para a condução de políticas” (MEHEDFF in FAUSTO, PRONKO & YANNOULAS, 2003, vol. I, p. 57).

Combater a pobreza e paralelamente incorporar segmentos da população trabalhadora tradicionalmente excluídos, entre eles a PEA feminina, tem sido um dos objetivos fundamentais do sistema tripartite e paritário para a formulação, gestão e avaliação da PPTR no Brasil da

6 O FAT é formado dos seguintes recursos: a) arrecadação do Programa de Integração Social – PIS (0,65% sobre a receita bruta das empresas) e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público – PASEP (1% do total das receitas correntes e de capital das empresas do setor público); b) remuneração de empréstimos do BNDES (40% dos recursos do FAT são repassados ao BNDES para aplicação em projetos de investimento com garantia de geração de emprego e renda; o retorno desses investimentos é incorporado ao patrimônio do FAT); c) remuneração de depósitos especiais (recursos depositados nas instituições financeiras oficiais para programas gerenciados pelo FAT como Pronaf e Proger); d) remuneração dos saldos remanescentes do pagamento do Seguro-Desemprego e Abono Salarial; e e) 20% da contribuição sindical prevista na CLT.

última década. No caso das mulheres, a preferência ou foco estaria dado por segmentos específicos de risco social: chefia de família, baixa escolaridade, jovens e trabalhadoras rurais.

Por exemplo, os documentos que organizaram todas as orientações federais (diretrizes) do Codefat e da SPPE/MTE para a elaboração dos planos de trabalho estaduais em matéria de educação profissional durante o período considerado foram:

- Protocolo com vistas à promoção da igualdade entre homens e mulheres no âmbito do trabalho, celebrado pelo MTE e pelo Ministério da Justiça/Conselho Nacional dos Direitos da Mulher em 8/3/1996: esse protocolo estabelece o compromisso de um mínimo de 30% de participação feminina nos programas do Planfor, o desenho de programas focalizados em mulheres chefes de família e jovens em situação de risco social, o desenvolvimento de pesquisas e experiências para promover o avanço conceitual e metodológico sobre a questão de gênero nas políticas públicas de trabalho e renda.
- Resolução 126/96 do Codefat, relativa a programas de qualificação, determinando especial atenção a determinados grupos vulneráveis da PEA (entre esses, as mulheres).
- Resolução 194/98 do Codefat, que define a população prioritária dos projetos financiados pelos FAT.
- Caderno temático: “A experiência da mulher”, do MTb, Brasília, 1998.
- Documento: “O que está acontecendo com os treinandos dos PEQs?”, do MTE, Brasília, 1999.
- Caderno temático: “Diversidade e Igualdade de Oportunidades”, do MTE, Brasília, 2000.
- Guia do Planfor 2000, do MTE, Brasília, 2000.
- Guia de avaliação do Planfor 2000, do MTE, Brasília, 2000.
- Relatório Gerencial do Planfor 2000, do MTE, Brasília, 2001.
- Referencial de Planejamento: “Diversidade e Educação Profissional”, do MTE/OIT, Brasília, 2002.
- Documento: “Diversidade – Avanço Conceitual para a Educação Profissional e o Trabalho – Ensaios e Reflexões”, do MTE/OIT, Brasília, 2002⁷.

⁷ Na atualidade, as ações de qualificação desenvolvidas pelo MTE com recursos do FAT (Plano Nacional de Qualificação – PNQ), são orientadas pelas Resoluções do Codefat 333 e 368, de 2003.

Todos esses documentos colocaram expressamente e ilustraram (por meio de estatísticas, exemplos de planejamento e relatos de experiências inovadoras) a necessidade de incorporar a diretriz de igualdade de oportunidades na PPTR descentralizada. Segundo esses documentos, o significativo aumento da participação feminina na PEA brasileira dos últimos 30 anos não foi acompanhado de uma reformulação nas maneiras de inserção das mulheres no mercado de trabalho. A grande maioria da PEA feminina continua vulnerável uma vez que: recebem salários inferiores, estão mais sujeitas à perda do emprego, têm menos chances de qualificação profissional nas empresas, são preteridas nas oportunidades de promoção, e estão mais sujeitas a pressões e assédio sexual no âmbito de trabalho.

Um passo fundamental tem sido o estabelecimento de quesitos de sexo/gênero e raça/cor em todos os sistemas de informação sobre o mercado de trabalho e programas financiados pelo FAT. O Planfor foi pioneiro no cumprimento dessa diretriz (por meio das fichas de identificação dos e das participantes dos cursos de formação profissional)⁸. Esse tipo de registro foi ampliado a todos os mecanismos e dimensões da PPTR (crédito, intermediação etc.) a partir do estabelecimento do Sistema de Informações Gerenciais sobre Ações de Emprego (Sigae), cuja implantação começou em 1999. No entanto, tem exigido amplo e continuado trabalho de sensibilização e esclarecimento para preparar os estados e parceiros nacionais para a aplicação desses quesitos, bem como vencer as resistências à sua adoção⁹.

Vejamos agora a participação das brasileiras na definição das PPTR dentro do sistema FAT. Em fevereiro de 1999¹⁰:

1) Não se registraram mulheres entre os nove membros titulares do Codefat (na época, três membros por cada bancada)¹¹; havia sim duas suplentes, uma pela bancada do governo (MTE), e outra

8 "O Planfor, cumprindo seu compromisso com a Convenção 111 da OIT, desde o início impôs o registro (autoclassificatório) da variável raça/cor nas estatísticas da qualificação profissional. As reações contra essa prática, foram de forte resistência e constrangimento. Hoje, as resistências foram resolvidas, e as estatísticas do Planfor para o período 1995-2002 mostram participação média de 45% de pessoas de cor preta e parda nos programas de qualificação profissional, que contam também com projetos e programas localizados voltados para esse público-alvo." (MEHEDFF, 2002, p. 54)

9 Essas apreciações foram feitas pela SPPE/MTE, respondendo ao questionário do componente consulta aplicado pela nossa pesquisa (ver Parte IV). Nas respostas dos estados ao mesmo questionário percebem-se, expressa ou sutilmente, as resistências mencionadas.

10 Foi considerada essa data, 1999, pois estabelece um ponto intermédio no período considerado para análise, após as eleições de 1998 que certamente modificaram a composição da bancada do governo nas CETs.

11 Esta composição foi alterada ainda em 1999, por meio da Resolução 226/99 do Codefat, que consignou a participação de mais um organismo em cada uma das três bancadas, porém sem registro de presença feminina alguma. Ver Glossário, em anexo.

pela bancada dos empresários (Confederação Nacional das Instituições Financeiras);

2) A secretária-executiva do Codefat era uma mulher, bem como sua suplente;

3) Dos 27 cargos de presidente de Comissão Estadual de Emprego somente quatro eram ocupados por mulheres (ES, RN, RO, RS);

4) Já entre @s secretári@s-executiv@s, a participação feminina era maior: 12 das 27 secretarias eram ocupadas por mulheres (DF, MA, MG, MT, PE, PR, RN, RO, RR, RS, SE, TO);

5) Dos 710 conselheir@s estaduais de trabalho (titulares e suplentes), só 126 eram mulheres (52 titulares e 74 suplentes)¹².

Apesar das antigas e novas instituições estarem aí presentes, esperando ser utilizadas/apropriadas pelas mulheres, é possível verificar que seu aproveitamento pel@s interessad@s é ainda embrionário. Um breve relevamento das ações promovidas pelos movimentos organizados de mulheres leva-nos a concluir que: a) se por um lado cresceu a participação societária por meio das ONGs que advogam (ou fazem *advocacy*) perante o poder político (especialmente o Executivo e o Legislativo), pressionando para a consideração dos interesses das mulheres, e b) por outro lado foram estabelecidas cotas nas principais centrais sindicais com assento no Codefat; c) **não houve uma estratégia clara para a apropriação dos antigos e novos espaços de participação democrática** (poderes Legislativo e Executivo; e sistema Codefat/CETs/CMTs), espaços esses em que as mulheres organizadas poderiam intervir formalmente no próprio processo de tomada de decisões no que diz respeito às PPTR¹³.

Por outro lado, como destaca o projeto de lei apresentado na Câmara durante as comemorações do Dia Internacional da Mulher de 2002 e referendado pelo conjunto da Bancada Feminina, o fato de existirem as instituições e inclusive as cotas não garante o acesso massivo e/ou

12 Em julho de 2003, segundo o portal do MTE, ainda não havia mulheres entre os 12 titulares do Codefat, porém havia duas suplentes na bancada do governo, do MTE e do BNDES. Manteve-se a presença feminina na Secretaria Executiva do Codefat (titular e suplente), bem como o número de quatro presidentes mulheres de CETs (AC, AM, GO e RR). Diminuiu, porém, para dez o número de secretárias executivas de CETs (AM, AP, DF, ES, MS, MT, RR, RS, SE, TO). Finalmente, o número de mulheres nas CETs aumentou para 167 (66 titulares e 101 suplentes mulheres). Como já apontamos na Introdução deste livro, a perenidade dos dados é muito grande nesta fase de mudanças de governamentais. Assim, segundo o mesmo portal, em novembro de 2003 somente havia uma presidente de CET (PI), e o número de secretárias executivas titulares de CET era 11 (inclusão da BA).

13 Cabe lembrar algumas iniciativas nesse sentido, como a campanha nacional *Mulheres sem Medo do Poder*, desenvolvida pela Bancada Feminina no Congresso Nacional em 1996, com apoio dos conselhos estaduais e municipais dos direitos das mulheres e o movimento de mulheres, entre outros organismos interessados especificamente. Essas iniciativas suprapartidárias, porém, não tiveram a necessária continuidade no período considerado.

automático das mulheres nas instâncias de decisão, pois elas ainda contam com menos recursos econômicos, culturais, publicitários para fazer campanhas etc. O PL N^o 6.216/02 propõe destinar 30% dos recursos do Fundo Partidário para a criação e manutenção de programas de promoção da participação política das mulheres. O projeto também prevê reserva de tempo na propaganda partidária gratuita para a mesma finalidade. Esse projeto é muito importante, pois tem um grande alcance político no que diz respeito à participação política das mulheres, garantindo sua atuação na vida partidária, para além dos momentos eleitorais (ver *Jornal Fêmea*, fevereiro de 2003).

Para finalizar, é preciso destacar uma questão particularmente importante nessa nova PPTR inaugurada pelo Codefat: o reconhecimento expresso ao direito e à necessidade da participação ativa de diferentes segmentos da sociedade na sua orientação, implementação e controle, por meio de comissões e conselhos (nos níveis federal, estadual e municipal). Não seriam as leis do mercado que demarcam o público dos programas incluídos nessa política pública, mas critérios políticos, que consideram os programas uma alavanca de mudança socioeconômica e para o acesso à cidadania. A gestão descentralizada e participativa é condição necessária, porém não suficiente para o sucesso dessa nova política em construção. A concretização desses direitos já reconhecidos não é tarefa fácil e requer **vontade política local, qualificação dos atores e atrizes estratégicos e responsabilidade social e cidadã.**

3. Acordos Supranacionais (Mercosul)

O Tratado de Assunção (1991) criou o Mercado Comum do Sul (Mercosul), integrando Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai¹⁴. O Tratado prevê livre comércio, união alfandegária, e liberdade de circulação de serviços e fatores produtivos (capital e trabalho). Seu objetivo primordial foi o de possibilitar uma maior complementaridade entre as economias por ele integradas, permitindo a ampliação dos mercados nacionais e a atuação em bloco perante parceiros internacionais, como condições fundamentais para acelerar os processos de desenvolvimento econômico com justiça social nos países signatários, e uma melhor inserção na economia internacional globalizada.

14 Com base em acordos específicos, estão, a princípio, associados outros dois países: Chile (1995) e Bolívia (1996).

A região compreendida pelo Mercosul constitui um grande espaço geográfico (desde a Amazônia até à Terra do Fogo), e econômico: o conjunto do Produto Interno Bruto (PIB) dos quatro países reunidos representa pouco mais do 50% do PIB latino-americano. Os países-membros compartilham características fundamentais: história comum, identificações culturais, laços comerciais, um comércio informal de fronteira de grande magnitude, e migrações populacionais históricas (principalmente do Uruguai e Paraguai para Brasil e Argentina). Entre as semelhanças pode ser incluída, também, a experiência das mulheres no mercado de trabalho, na política, na cultura, na família, entre outros aspectos.

No entanto, também há importantes divergências: superfície geográfica, volume e dinâmica da população, volume e dinâmica da produção, grau de desenvolvimento dos diversos setores da atividade econômica, heterogeneidade da abertura internacional de suas economias, entre outras. Tais divergências influenciam a significação e os objetivos perseguidos por cada um dos quatro países que participam do Mercosul, segundo os diversos riscos e benefícios em jogo (expressos pelos atores internos de cada país: governo, organizações sindicais e empresariais, sociedade em geral).

Os aspectos sociais da integração supranacional no Cone Sul não foram especialmente considerados por esse Tratado nem pelos subgrupos de trabalho inicialmente criados. Segundo FERREIRA (in FAUSTO, PRONKO & YANNOULAS, 2003, vol. I), na criação e consolidação do espaço social do Mercosul há dois momentos claramente diferenciados: do Tratado de Assunção (1991) até o Protocolo de Ouro Preto (1994) é o período de gênese de incipientes políticas sociais convergentes entre os países que integram o bloco supranacionalmente integrado; posteriormente – e especialmente a partir da Declaração Sociolaboral (1998), se desenvolveria um processo gradativo de consolidação do espaço social do Mercosul. Observemos alguns detalhes do processo mencionado.

“A partir de pressões das centrais sindicais e do próprio Ministério de Trabalho, foi posteriormente criado o Subgrupo de Trabalho 11 – Assuntos Trabalhistas (Resolução do Grupo Mercado Comum N° 11/91), único com composição tripartite (governos, empresários, trabalhadores), e que teve seu escopo ampliado a partir de 1992 para incorporar assuntos de seguridade social, passando a denominar-se ‘Relações Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social’ (Resolução do Grupo Mercado Comum N° 11/1992).” (PAULI in VOGEL & NASCIMENTO, 1999, p. 11).

O trabalho realizado pelo SGT 11 foi organizado em oito comissões técnicas tripartites sobre diferentes temas. No geral, foi de análise de normas e políticas nacionais de trabalho, emprego e renda, porém não houve propostas de harmonização. Entretanto, foi sendo gradativamente consolidado o conceito de “niveleção por cima” dos direitos obtidos pelos trabalhadores dos diferentes países do Mercosul. A Comissão N^o 8 do SGT 11 (que tratou dos Princípios), realizou um estudo de situação de ratificação de convenções internacionais de trabalho pelos países do bloco, e chegou-se ao consenso sobre uma relação de 34 convenções a serem ratificadas por todos os países do Mercosul. Essa relação inclui, por exemplo, as Convenções N^o 100 e 111 da OIT sobre igualdade salarial e não discriminação no emprego e na ocupação. Também foi elaborada uma relação de tratados e pactos internacionais a serem ratificados, que inclui a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Em 1996, o Subgrupo de Trabalho 11 sofreu importante processo de reestruturação, vindo a ser renomeado Subgrupo de Trabalho 10 (Resolução do Grupo Mercado Comum N^o 115/96). Já o SGT 10 organizou sua atuação em três comissões (Relações de Trabalho; Migrações e Formação Profissional; e Saúde, Seguridade e Inspeção do Trabalho). A Comissão N^o 1 teve como tarefa fundamental elaborar um instrumento de caráter regional que consagrasse direitos fundamentais dos trabalhadores, dando início destarte ao objetivo de harmonização normativa no Mercosul. Esse instrumento transformou-se na Declaração Sociolaboral, de 1998, que inclui a promoção da igualdade no emprego e na ocupação e criou a Comissão Sociolaboral.

Analisando o processo gradativo de construção da institucionalidade do Mercosul sob o enfoque de gênero, são de fundamental importância as Resoluções 37/2000, 83/2000 e 84/2000, do Grupo do Mercado Comum. A primeira dessas resoluções propõe a elaboração de uma lista de atualização periódica contendo todos os programas, medidas e projetos com incidência sobre as mulheres na região, executados por órgãos do Mercosul. A segunda resolução insta os governos dos países-membros a envidar esforços para promover a integração e harmonização metodológica dos bancos de dados existentes, com vistas a contar com indicadores regionais consistentes para a formulação de políticas produtivas e sociais fundamentais com a devida consideração das questões de gênero¹⁵. A terceira resolução instrui os

15 Lamentavelmente e apesar das resoluções, as recentes publicações oficiais sobre o mercado de trabalho do Mercosul não incluem dados discriminados segundo o gênero. Vide, por exemplo, MTE, 2001.

diferentes foros do Mercosul a incorporar a perspectiva de gênero no planejamento, elaboração, implementação e avaliação de atividades, políticas e programas, com especial ênfase na análise do impacto sobre as mulheres e visando garantir a igualdade e equidade dos gêneros.

Poderia ser compreendida como uma estratégia de empoderamento da sociedade civil no âmbito do Mercosul a criação, em 1995, do Fórum Consultivo Econômico e Social (FCES). No caso específico das mulheres, é necessário apontar a constituição em 1995 do Fórum das Mulheres do Mercosul, no próprio contexto do FCES¹⁶; e a posterior criação por Resolução do Grupo do Mercado Comum N° 20/1998 da Reunião Especializada da Mulher (REM).

A REM integra a estrutura institucional do Mercosul na condição de órgão assessor do Grupo do Mercado Comum, reunindo as representações governamentais responsáveis pelas políticas públicas em relação às mulheres dos países-membros (no caso brasileiro, o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM), zelando pela aplicação dos princípios contidos no Tratado de Assunção e em seus instrumentos complementares (por exemplo, as resoluções citadas e a Declaração Sociolaboral), funcionando como uma instância propositiva na institucionalidade do Mercosul.

Esses espaços de proposição, deliberação e procura de consenso já permitiram a aprovação de uma Declaração Sociolaboral do Mercosul (1998), contendo um sistema de regras trabalhistas e sociais que buscam garantir direitos iguais a todas as trabalhadoras e trabalhadores (incluindo o compromisso de garantir dita igualdade por meio das práticas laborais)¹⁷. A declaração não tem caráter exaustivo e seus princípios somam-se aos outros já instaurados na prática nacional ou internacional dos Estados-Partes.

Para assegurar o respeito e promover a aplicação dos direitos previstos na Declaração, foi criada uma Comissão Sociolaboral, tripartite e auxiliar do Grupo Mercado Comum, com caráter promocional (e não sancionador). A partir da Declaração e da conseqüente criação da Comissão Sociolaboral do Mercosul, foi elaborado um mecanismo de monitoramento do cumprimento das regras estabelecidas pelos países-

16 No âmbito das ONGs feministas, foi constituída em 2000 a Articulación Feminista Mercosur.

17 O artigo 1º da Declaração prevê: "Todo trabalhador tem garantida a igualdade efetiva de direitos, tratamento e oportunidades no emprego e ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de raça, origem nacional, cor, sexo ou orientação sexual, idade, credo, opinião política ou sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social ou familiar, em conformidade com as disposições legais vigentes."

membros, baseado na elaboração de memórias anuais. Compete à Comissão Sociolaboral examinar, comentar e encaminhar as memórias apresentadas pelos Estados-Partes sobre cumprimento dos compromissos da Declaração, e preparar o relatório a ser levado ao Grupo Mercado Comum (GMC). As memórias são elaboradas pelos ministérios de Trabalho em consulta com as organizações mais representativas de empresários e trabalhadores.

Embora não haja, até o momento, o objetivo explícito de harmonizar a legislação trabalhista no Mercosul, salvo as iniciativas de comparação das normas trabalhistas e grau de implementação de Convenções internacionais, em 2001 iniciou-se o exercício de seguimento e promoção conjunta dos compromissos assumidos na Declaração Sociolaboral. Os cinco primeiros direitos a serem examinados em 2001 foram: trabalho infantil (art. 6º da Declaração), promoção da igualdade entre homens e mulheres (art. 3º), diálogo social (art. 13), fomento do emprego (art. 14) e formação profissional (art. 16).

No seu relatório 2001 ao GMC sobre promoção da igualdade, a Comissão Sociolaboral identificou como principais avanços a existência nos quatro países de foros tripartites que fomentam a promoção do direito de igualdade entre homens e mulheres, bem como a preocupação de ir incorporando paulatinamente indicadores de gênero nos dados estatísticos dos países que integram o bloco supranacional.

Não obstante, a Comissão reconheceu a existência de dificuldades nos quatro países no que diz respeito ao cumprimento do direito à igualdade entre homens e mulheres na área trabalhista, com especial referência a barreiras no acesso à informação, à formação, à renda e manutenção do emprego em condições dignas, a um salário adequado, à possibilidade de acesso a cargos de decisão e à proteção suficiente diante de situações de constrangimento trabalhista (assédio sexual).

Finalmente, é importante destacar que, como fruto das memórias anuais e do trabalho da Comissão sobre o art. 3º: a) recomendou-se aos Estados-Partes a realização de ações preventivas, educativas, de difusão e relevamento de informação sobre o direito à igualdade; b) acordou-se solicitar ao Observatório do Mercado de Trabalho (subordinado ao SGT 10, acompanhar a evolução conjunta do mercado de trabalho e das políticas públicas de promoção do emprego) que aprofundem a aplicação de indicadores de gênero na informação, considerando desigualdade salarial e divisão sexual do trabalho; c) resolveu-se que, no futuro, todas as memórias anuais deveriam conter,

de maneira transversal, a perspectiva de gênero (ver Ata 2/2001 da Comissão Sociolaboral, aprovada posteriormente na Reunião XLIV do Grupo Mercado Comum de dezembro de 2001). Sobre a memória anual que diz respeito ao art. 16, é importante assinalar que foi elaborado um repertório de recomendações práticas sobre formação profissional, que inclui a formação igualitária e com eqüidade.

4. Convenções Internacionais

O governo brasileiro assinou as **Declarações e Planos de Ação** emanados das quatro Conferências Mundiais sobre a Mulher (México/1975, Copenhague/1980, Nairóbi/1985 e Beijing/1995).

Entre os dias 4 e 15 de setembro de 1995, na cidade de Beijing, foi realizada a **IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre Mulher, Igualdade, Desenvolvimento e Paz**. Essa conferência foi um grande marco institucional e participativo no avanço internacional das conquistas dos direitos pela igualdade das mulheres. Participaram mais de 40 mil pessoas, principalmente mulheres, de 180 países. Foram realizados 5 mil seminários, 175 performances, 300 apresentações de vídeos e 550 exposições de artes. O programa de atividades tinha 200 páginas e os assuntos variavam desde as mulheres no mundo globalizado até a administração de salão de beleza (ver AVELAR, 2001).

Na denominada “Plataforma Mundial de Ação” (PAM), assinada pelo Brasil em 1995, foi incluído um grupo básico de medidas prioritárias recomendadas para os cinco anos posteriores. A PAM, como outras declarações e convenções internacionais, pode ser utilizada pelas mulheres do mundo todo como referência jurídica em prol das suas causas¹⁸.

O ponto H da **Plataforma de Ação aprovada em Beijing** trata da criação de um órgão de governo responsável pela formulação, implementação e monitoramento de políticas públicas, introduzindo de forma transversal a questão de gênero. No Brasil, o organismo específico é o **Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM)**, criado em 1985 (Lei N^o 7.353/85) no contexto de saída do regime militar e transição à democracia. O CNDM é um órgão colegiado, de caráter deliberativo, que tem a finalidade de promover em âmbito

¹⁸ O governo brasileiro assinou as *Declarações e Planos de Ação* emanados das quatro Conferências Mundiais sobre a Mulher (México/1975, Copenhague/1980, Nairóbi/1985 e Beijing/1995).

nacional políticas públicas voltadas para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, assegurando plena participação nas atividades políticas, econômicas, sociais e socioculturais. O CNDM realiza encontros periódicos com os Conselhos Estaduais de Direitos das Mulheres (CEDM), com o fim de discutir estratégias conjuntas de atuação.

Muito ativo durante os primeiros quatro anos (especialmente com a Campanha Nacional "Constituição Para Valer Tem Que Ter Palavra de Mulher", visando à incorporação das reivindicações das mulheres durante a Assembléia Constituinte), o CNDM foi objeto de sucessivos esvaziamentos após o processo constituinte. Em 1989 foram realizados importantes cortes orçamentários que levaram a renúncia coletiva de conselheiras e equipe técnica. Com a desestruturação do CNDM, as presidentes dos CEDMs criaram o Fórum Nacional de Presidentes dos Conselhos Estaduais e Municipais dos Direitos da Mulher, num esforço de levar adiante as diversas políticas que vinham sendo elaboradas pelo CNDM. Em 1995, no contexto da preparação da Conferência de Beijing, o CNDM foi novamente estruturado. Porém, em 1997 o *status* do CNDM foi rebaixado dentro da hierarquia do Ministério da Justiça. Em 2000, o CNDM passou a contar com uma mínima estrutura funcional (Secretaria Executiva), diretamente subordinada à Secretaria de Estado dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça¹⁹.

Também foram criados na maioria dos Estados os CEDM, com missões e limitações semelhantes²⁰. Sobre a questão específica das políticas públicas de trabalho e renda, interessante é observar que poucos conselhos responderam ao nosso questionário do componente consulta (ver Parte IV) e, quando o fizeram, responderam que não tinham informações sobre essas políticas, apesar de ressaltar paralelamente que sua função é cuidar da inclusão transversal da diretriz de gênero em todas as políticas públicas.

O Brasil também assinou, em 1984, a **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Cedaw)**, aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas em 1979. Também assinou o Protocolo Facultativo em março de 2001. A Convenção conta

19 Em 2003, foi criada a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, na tentativa de renovar a relevância do organismo dentro da estrutura do Poder Executivo. O CNDM está também em fase de reformulação, visando à ampliação da participação da sociedade civil (especialmente dos movimentos de mulheres) na sua conformação.

20 Em 2002, existiam 97 Conselhos da Mulher (19 estaduais e 78 municipais).

hoje com 170 Estados-Partes²¹. A Convenção inclui, entre seus artigos, vários destinados à questão das mulheres no mercado de trabalho.

“A Convenção impõe aos Estados-Partes uma dupla obrigação: eliminar a discriminação e assegurar a igualdade. A Convenção, portanto, consagra duas vertentes diversas: a) a vertente repressiva-primitiva (proibição da discriminação); e b) a vertente positiva-promocional (promoção da igualdade). (...) Em 1999, no 20º aniversário da Convenção, foi adotado o Protocolo Facultativo à Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. O Protocolo institui dois mecanismos de monitoramento: a) o direito de petição, que permite o encaminhamento de denúncias de violação de direitos enunciados na Convenção à apreciação do Comitê; e b) um procedimento investigativo, que habilita o Comitê a investigar a existência de grave e sistemática violação aos direitos humanos das mulheres.” (CEDAW, 2002, p. 28).

Além disso, o Brasil ratificou em 1968 a **Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (Cerd)**, aprovada pela ONU em 1965²²; e em 1995 a **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher**, aprovada em 1994 pela Organização dos Estados Americanos (OEA).

O Brasil também ratificou um conjunto de instrumentos internacionais relativo especificamente à questão do trabalho: Convenções da OIT N° 100, de 1951, e N° 111, de 1958, sobre igualdade de remuneração e sobre eliminação da discriminação no emprego e na profissão, respectivamente. Por outro lado, ratificou a Convenção da OIT N° 159 de 1983.

A Convenção da OIT N° 3, de 1919, também foi ratificada pelo Brasil. Essa Convenção sobre proteção à maternidade incluía o direito à licença-maternidade, a pausas para amamentar e ao pagamento de

21 Os Estados-Partes têm obrigação de apresentar relatórios sobre as medidas adotadas para cumprir os objetivos da Convenção. O primeiro relatório elaborado pelo governo brasileiro foi concluído em 2002 (CEDAW, 2002), e apresentado em Nova Iorque, no mês de julho de 2003. O relatório resgata e consolida informação sobre o período 1985-2002 (período posterior à ratificação da Convenção pelo Brasil). Sua elaboração e apresentação envolveu um consórcio de entidades referenciais e pessoas que trabalham em prol dos direitos das mulheres no Brasil.

22 A **Cerd** tem o grande mérito de convalidar as políticas de ação afirmativa enquanto remédios temporários de inclusão social de grupos étnicos e raciais. Conforme descrito nos artigos 8º e 9º, a Convenção criou o **Comitê sobre a Eliminação da Discriminação Racial**, composto por dezoito especialistas, com o mandato de monitorar a implementação do tratado, por meio do exame de relatórios dos Estados-Partes, relatórios esses que devem ser apresentados a cada quatro anos.

benefícios médicos, além de proibir a demissão da gestante e da lactante. Em 1998, a OIT decidiu rever essa convenção, iniciando um processo de debate e culminando com a elaboração de uma nova Convenção (Convenção OIT N° 183/2000) para permitir que uma maior quantidade de países a ratificassem. Quanto aos ganhos, a nova convenção é mais abrangente, incluindo proteção a todas as mulheres trabalhadoras (inclusive em formas de emprego atípicas). Quanto às perdas, existe um menor rigor na proteção contra a demissão e o valor dos benefícios pagos foram restringidos (ver CEDAW, 2002).

O Programa de Combate à Discriminação no Trabalho e na Profissão vem sendo desenvolvido desde 1995 pelo MTE em parceria com o MJ e a OIT, no intuito de implementar uma política que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho. As atividades desenvolvidas no âmbito do Programa procuram despertar a conscientização sobre as práticas discriminatórias no trabalho e no emprego, por meio da divulgação permanente dos conceitos e princípios das Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, e também de experiências inovadoras bem-sucedidas na promoção de igualdade de oportunidades. Merece destaque o lançamento da Campanha Nacional de Promoção de Igualdade, com o slogan: “Brasil, Gênero e Raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades”, durante a sessão inaugural do Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção de Igualdade no Emprego.” (Brasília, 16 a 18 de julho de 1997)

Pela sua especificidade, também interessa destacar neste texto a Portaria N° 604/2000, que, no marco do Programa de Combate à Discriminação no Trabalho e na Profissão, estabeleceu a criação de Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho – DRTs. Sua proposta é integrar, paulatinamente, as questões de gênero, na rotina da própria DRT, identificando as oportunidades de aplicação do conhecimento específico e incluindo o tema em eventos e reuniões técnicas (sobre os Núcleos, ver Parte II e IV).

Encerrando esse capítulo, somente resta dizer que o conjunto de instrumentos legais e normativos, conformando o mencionado quadro complexo, comporta um avanço expressivo no caminho para a eliminação da discriminação no mundo do trabalho. Entretanto, a existência de leis e normas não garante, diretamente, o fim da discriminação. Para tanto, entre outros fatores determinantes, é necessário promover e articular o

combate à discriminação em diversas frentes institucionais e na diversidade de atores estratégicos, especialmente os gestores das políticas públicas. E, finalmente, é necessário pensar mecanismos inovadores e criativos que permitam levar à prática as leis e normas em contextos de ajuste estrutural e diminuição de gasto público, e paralelamente superar a lógica setorial prevalecente no Estado.

Agendas Públicas e Institucionais

*Silvia C. Yannoulas*¹

1. Institucionalidade de Gênero

Institucionalidade de gênero é o conceito utilizado para fazer referência aos mecanismos institucionais – Secretarias, Unidades ou Conselhos da Mulher, implementados dentro das estruturas organizativas dos Estados a partir da incorporação da problemática de gênero nas políticas públicas e sobre os quais já tratamos no capítulo anterior.

O caráter da institucionalidade de gênero foi sendo modificado no decorrer do tempo, como conseqüência dos avanços no conhecimento sobre as relações de gênero, das transformações sociais e econômicas nas diferentes regiões do mundo, dos debates sobre o Estado e da própria experiência institucional (ver GUZMAN, 2001).

Inicialmente – anos 1970, com destaque para a Conferência Mundial da Mulher, no México, em 1975 –, a definição de objetivos das Secretarias e Conselhos da Mulher esteve influenciada pelo enfoque da “Mulher e Desenvolvimento” (MED), que promovia a incorporação das mulheres ao desenvolvimento sem considerar as relações existentes entre a posição ocupada pelas mulheres nas estruturas econômicas e as relações de gênero num sentido mais amplo. O acionar dessas primeiras secretarias teve ênfase na atenção aos grupos extremamente vulneráveis.

1 Esse capítulo inclui os resultados de uma pesquisa específica (ver YANNOULAS, 2002), produzida e publicada no contexto do Projeto “Relações de Gênero no Mundo do Trabalho: Direitos e Realidades”, financiado pelo FIG-Cida, e executado pelo CFêmea em parceria com as Secretarias da Mulher da CUT, da CGT, da FS, da SDS, da Contag, e também com o Dieese/DF e com a FLACSO/Brasil. Agradecemos ao CFêmea a autorização para a atualização e a publicação desses resultados, que consideramos indispensáveis para a compreensão da temática deste livro. Esclarecemos que as questões relativas ao debate da Previdência Social foram atualizadas com relação à publicação do CFêmea.

Posteriormente – anos 1980, com destaque para a Conferência Mundial da Mulher de Nairobi, 1985 – foi desenvolvido um novo marco conceitual, denominado “**Gênero no Desenvolvimento**” (GAD), que focalizou sua atenção nas estruturas que geram desigualdade entre homens e mulheres. A criação da maioria dos conselhos ou secretarias da mulher na América Latina aconteceu nessa fase, em conjunturas politicamente extraordinárias, com maior receptividade dos atores políticos e das autoridades públicas às demandas sociais. Porém, esse fato também condicionou posteriormente a estabilidade da institucionalidade de gênero, quando essas conjunturas e receptividade ficaram relativizadas.

Conforme já dito neste livro, o **ponto H da Plataforma de Ação aprovada em Beijing** trata da criação de um órgão responsável pela formulação, implementação e monitoramento de políticas públicas, introduzindo de forma transversal a questão de gênero. Assim, na atualidade, a institucionalidade de gênero teria como principal função a tarefa de coordenar a introdução da problemática de gênero em todas as políticas públicas e as ações de governo, opondo-se aos mecanismos que geram desigualdade, implementando políticas de caráter integral e favorecendo a participação das mulheres nos espaços públicos e institucionais.

O sentido e as funções da institucionalidade de gênero (Secretarias ou Conselhos da Mulher) nos Estados têm sido objeto de inúmeros debates e avaliações em estudos comparativos e reuniões de especialistas, **contrastando o funcionamento real da institucionalidade de gênero com o modelo ideal** sugerido pelas recomendações internacionais. Os estudos e reuniões mais recentes coincidem em ressaltar que:

- 1) Haveria uma clara contradição entre a magnitude e o volume das tarefas assumidas pelos Conselhos da Mulher, por um lado, e os recursos (humanos e financeiros) disponíveis, por outro;
- 2) Os Conselhos não teriam autoridade suficiente para debater políticas públicas em pé de igualdade com os demais setores do Estado (principalmente os encarregados das políticas econômicas), em razão da sua posição hierárquica subordinada na estrutura do Estado;
- 3) Haveria uma compreensão diferente sobre as relações de gênero nos Conselhos da Mulher e nos outros setores do Estado;
- 4) Os demais setores do Estado se desentenderiam na problemática das relações de gênero, pois não seria tema de suas carteiras específicas;
- 5) Existiria uma (real e potencial) instabilidade dos Conselhos da Mulher.

2. Agendas Públicas

GUZMAN propõe uma outra leitura da institucionalidade de gênero, analisando-a como parte de um processo mais abrangente: a **legitimação de uma nova problemática na sociedade e no Estado**. Tal legitimação não ocorre no vazio, e as características próprias de cada país (econômicas, políticas, legais e institucionais) condicionam o processo. Assim, a análise da institucionalidade de gênero deveria ser mais sistêmica e dinâmica, incluindo os diversos atores, cenários e instituições que participam do processo de legitimação de uma nova problemática, e procurando apontar alianças políticas e estratégias de ação visando à transversalização do gênero nas políticas públicas e ao fortalecimento das mulheres como atrizes sociais e políticas.

Sob esse enfoque, a **elaboração das agendas e das políticas públicas** está condicionada pelo grau de abertura às mudanças da vida pública de uma sociedade e pela transparência e funcionamento democrático (grau e profundidade) de suas instituições. A interpretação e a definição dos problemas, bem como a elaboração de alternativas de solução, ocorrem num marco de confrontação e procura de consensos entre atores e instituições que participam da elaboração das agendas. Por esse motivo, o significado e a importância dos problemas variam no tempo e nos espaços ou cenários onde esses são discutidos, segundo os atores que participam e alianças e compromissos que se estabelecem entre eles.

No processo de incorporação da problemática de gênero nas agendas e políticas públicas, os primórdios correspondem à mobilização das mulheres organizadas a partir da sociedade civil. Uma vez institucionalizado, porém, o tema no Estado, outros atores políticos e institucionais mobilizam problemas na agenda pública. Para tanto, é necessário que os problemas de gênero sejam formulados em termos compatíveis com os **referenciais cognitivos e valorativos prevaletentes** numa cultura ou numa sociedade. Neste momento e na América Latina, por exemplo, os discursos e propostas feministas estão articulados com discursos sociais mais amplos, como o desenvolvimento sustentável, a equidade social, a superação da pobreza, a defesa dos direitos humanos, a consolidação dos sistemas democráticos, entre outros (ver GUZMAN, 2001; e PAUTASSI, 2001).

Por outro lado, é preciso levar em conta que nem todos os atores dispõem dos mesmos recursos para condicionar a elaboração das agendas e políticas públicas, e que nem todos os cenários são igualmente

permeáveis à incorporação de novas temáticas. Isto é: **os espaços públicos estabelecem barreiras** à incorporação de alguns sujeitos (e sujeitas!) e de algumas problemáticas sociais.

O tratamento transversal e integral dos problemas de gênero nas políticas públicas atuais defronta-se com inúmeros condicionantes, já que contradiz a **lógica setorial prevaiente nos Estados**. No Estado opera um conjunto de lógicas diferentes, segundo cada setor (saúde, educação, economia, trabalho etc.), que podem agir contra a equidade de gênero. Por exemplo, a política econômica pode entrar em contradição com as propostas de mais e melhores oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho e na geração de renda.

Outro entrave importante diz respeito à própria **concepção de trabalho feminino**. Nos espaços públicos e nas agendas coexistem diversas representações sobre o trabalho das mulheres: algumas reconhecem a heterogeneidade e as diferenças entre ser trabalhador ou ser trabalhadora, e outras continuam a ter como parâmetro o trabalho masculino, sendo o feminino concebido como secundário.

A atenção a situações de vulnerabilidade (por exemplo, redução da pobreza a partir da atenção preferencial a mulheres chefas de família, da promoção dos microemprendimentos e do desenvolvimento das mulheres no âmbito rural) tem tido maior aceitação que o reconhecimento dos direitos das mulheres por meio de políticas que propiciam uma **redistribuição significativa de oportunidades e poder entre homens e mulheres** (políticas de ação afirmativa).

“A noção de ação afirmativa (...) vem sendo aplicada para, na prática, equilibrar as relações de gênero, raça/etnia, ou geração em diferentes áreas e, mesmo não sendo um tema novo, readquire a força da polêmica, quando a decisão passa para uma maior divisão do poder. Uma coisa é assegurar, por exemplo, cotas de no mínimo 20% para as mulheres chefes de família terem preferência no recebimento de financiamentos para a casa própria, outra é assegurar cotas para as mulheres terem interferência direta nas decisões sobre os destinos dos financiamentos. Em uma você beneficia as mulheres, em outra, as mulheres compartilham das decisões e da implementação das políticas.” (MIGUEL, 2000, p. 17)

Além disso, os atores públicos geralmente aceitam a problemática de gênero nas suas agendas institucionais quando essa aceitação significa recursos suplementares ou maior grau de aceitação e legitimidade

social. Assim, a maioria das Secretarias e dos Conselhos da Mulher teve mais sucesso na sua tarefa no que diz respeito às agendas dos ministérios sociais (pelos recursos adicionais) e dos governos locais (pela legitimidade). Em sua grande maioria, as Secretarias ou os Conselhos da Mulher foram incorporados às estruturas dos ministérios de Justiça, Assistência Social ou Educação, sendo que nenhum país da América Latina criou uma unidade da mulher nos ministérios da Fazenda, Economia ou Comércio. E, por outro lado, os ministérios da Fazenda ou similares usualmente não participam dos mecanismos ou comitês interministeriais criados na procura de melhorar a equidade e coordenar políticas públicas com enfoque de gênero.

No que diz respeito às políticas públicas de trabalho e geração de renda, a **incorporação dos problemas das mulheres trabalhadoras nas agendas públicas** é relativamente recente. Suas demandas foram colocadas inicialmente pelos movimentos organizados de mulheres e pelos organismos internacionais (ONU e, especialmente, OIT), e geralmente passam a integrar as legislações nacionais (quando não contradizem o sistema da legislação nacional), porém encontram sérias dificuldades para ser veiculadas num contexto de ajuste estrutural e diminuição do gasto público (principalmente em políticas sociais). Por outro lado, os sindicatos nem sempre têm lideranças capacitadas para negociações coletivas que pressionem pela realização desses direitos já reconhecidos.

“Portanto, trabalhar em direção à igualdade passa, necessariamente, por criar densidade social para a questão de gênero, de forma a promover a mudança no comportamento das trabalhadoras, dos trabalhadores, dos empresários e dos governos. Essa densidade constitui-se e pode ser avaliada pelo número de pessoas envolvidas e/ou sensibilizadas para esse trabalho e para a defesa desses pontos de vista, pela repercussão social que esses temas encontram e por mudanças de forma e de conteúdo na formulação de problemas e soluções para as questões que afetam os trabalhadores brasileiros em geral. Para isso, são necessárias várias atividades e iniciativas que visam a construir e a ampliar esse debate, as quais preparam as lideranças sindicais mulheres e homens, e organizam as trabalhadoras e trabalhadores nas empresas, estabelecendo diálogos e negociações com os setores empresariais e governamentais.” (DIEESE in FIG/CIDA, 2000, p. 157)

Nos países da nossa região chama a atenção a grande popularidade de objetivos e financiamentos relacionados com a melhoria da **formação profissional das mulheres** em concordância com as necessidades do mercado, visando à adequação da oferta de mão-de-obra às demandas dos mercados cada vez mais exigentes e competitivos (ver DAEREN, 2001). O risco desse enfoque é priorizar as necessidades do mercado ao invés das necessidades das pessoas (mulheres e homens), além de não considerar outros fatores (mais estruturais) que dificultam o acesso das mulheres aos mercados de trabalho, como são os estereótipos de gênero. Por outro lado, são poucos os países que põem como objetivo mudanças estruturais das políticas e instituições vinculadas ao trabalho produtivo com equidade de gênero: a maioria promove uma maior inserção das mulheres nos sistemas e estruturas existentes.

No contexto da colaboração e parceria entre projetos da FLACSO/Brasil e do CFêmea, coube-nos analisar o conteúdo das **agendas parlamentar, sindical e feminista no Brasil** sob a ótica das relações de gênero no mundo do trabalho, considerando que os parlamentares, os sindicatos e o movimento organizado de mulheres são atores estratégicos para o fomento da almejada mudança nas relações de gênero no mercado de trabalho, pela sua importância na proposta e formulação de políticas públicas. Essas agendas foram reconstruídas a partir de fontes documentais diversas.

No caso da agenda parlamentar, as fontes de informação foram as próprias proposições legislativas sobre trabalho e Previdência Social em debate no Congresso, as matérias sobre o assunto publicadas no *Jornal Fêmea* (publicação periódica do CFêmea), bem como os resultados de outro projeto do CFêmea (RODRIGUES, 2001). Já no caso da agenda sindical, foram de fundamental importância as publicações elaboradas pelo Dieese (1997) e pelo FIG-Cida (2000), bem como outros documentos indicados pelas Secretarias ou Departamentos da Mulher das Centrais Sindicais parceiras do Projeto. Finalmente, para a reconstrução da agenda feminista foram considerados, fundamentalmente, os documentos produzidos pela Articulação de Mulheres Brasileiras (2000 e 2001).

Para a elaboração das agendas parlamentar, sindical e feminista foi utilizado preferencialmente o método comparativo. Existem diversas maneiras de aplicar o método comparativo, ou diversos enfoques comparatistas. No caso, privilegiamos o destaque das semelhanças, pois o Projeto como um todo procura harmonizar e articular ações de diversas instituições e pessoas, no sentido de fortalecer o tratamento da questão de gênero nos espaços públicos.

A ênfase na convergência foi comprovadamente possível e produtiva no que diz respeito ao trabalho junto às Centrais Sindicais, pois se chegou a conclusão, no decorrer das reuniões do Projeto, que nas questões de gênero os problemas eram comuns e as propostas de solução eram muito próximas. Assim, demos destaque ao interior de cada agenda para aquelas temáticas recorrentes, isto é: para aqueles assuntos que tiveram uma presença privilegiada (quantitativa e qualitativamente).

No caso da agenda parlamentar: as temáticas recorrentes seriam a Proteção Social à Maternidade e a Previdência Social. No caso da agenda sindical, encontram especial relevância as questões relativas às Negociações Coletivas e às Relações de Gênero no Movimento Sindical. Já no caso da agenda feminista, as principais preocupações dizem respeito à Feminização da Pobreza e à Implementação de Ações Afirmativas.

3. Agenda Parlamentar

Desde a reforma constitucional, a agenda do Legislativo, pela incorporação lenta porém progressiva de mulheres deputadas e senadoras, bem como pela ação de *advocacy* dos grupos organizados de mulheres da sociedade civil, refletem a introdução paulatina e sistemática de algumas problemáticas que dizem respeito às relações de gênero em geral, e às relações de gênero no mercado de trabalho em particular. Além da apresentação e apreciação de proposições, na última década do século passado o Congresso Nacional (e especialmente a Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público) promoveu alguns eventos visando estimular o debate e a reflexão sobre as relações de gênero no âmbito laboral, como por exemplo os seminários "A Mulher no Mundo do Trabalho" (1996/1997), e "Mulher, Mercado e Relações de Trabalho" (1999) (ver RODRIGUES, 2001).

Propostas de reforma trabalhista (no sentido da flexibilização trabalhista) e de reforma da Previdência Social têm sido absolutamente prioritárias nos debates legislativos da última década, adiando a discussão e aprovação de outros temas importantes².

Apesar da conjuntura desfavorável (fraude no painel eletrônico do Senado Federal, denúncias de corrupção diversas, crise energética, terrorismo internacional, crise política e econômica na Argentina, entre

² É importante destacar que as reformas trabalhista, da previdência, tributária e política, apesar de serem discutidas separadamente, estão intrinsecamente vinculadas no geral, e no que diz respeito ao gênero em particular. Sobre o tema, ver *Jornal Fêmea*, março e abril de 2003.

outros aspectos negativos recentes), no Congresso Nacional vários projetos que tratam de questões ligadas às relações de gênero foram discutidos e votados no decorrer do período analisado. Focalizando nosso olhar em 2001, observamos o seguinte quadro geral: tramitaram 367 proposições legislativas na Câmara dos Deputados e no Senado Federal que afetam os direitos das mulheres, 94 delas (26%) apresentadas por mulheres (ver CFEMEA, *Jornal Fêmea*, fevereiro de 2002). Grande parte desses projetos (113, isto é, 31%) concentrou-se na área temática de Trabalho e Previdência. Por sua vez, das 113 proposições da área temática, a maioria diz respeito à proteção social da maternidade/paternidade (licenças, estabilidade), alcançando 47 projetos, e à Previdência Social (reforma, benefícios diversos, aposentadoria, salário-maternidade), totalizando 29 projetos. Essa configuração segue uma tendência já verificada pelo CFêmea nos anos anteriores.

Cinco das 367 proposições consideradas foram transformadas em lei, no decorrer de 2001, sendo três delas referentes aos direitos trabalhistas das mulheres (Lei N^o 10.224/01, sobre assédio sexual; Lei N^o 10.208/01, sobre empregados domésticos; e Lei N^o 10.244/01, sobre horas extras). “A área temática de Trabalho e Previdência chama a atenção por ter a maior concentração de propostas (113) e ser a segunda em número de proposições (35) que avançaram em sua tramitação. Tivemos avanços como a rápida tramitação da concessão de licença-maternidade para mãe adotante. Quanto aos retrocessos, citamos a lei que permite que o FGTS das empregadas domésticas seja facultativo e a avançada tramitação da reforma trabalhista que flexibiliza direitos dos trabalhadores.” (CFEMEA, *Jornal Fêmea*, fevereiro de 2002, p. 2)³

O reconhecimento da especificidade do feminino e das múltiplas transformações que ocorrem exclusivamente no corpo das mulheres e suas repercussões no âmbito do trabalho e da família (os ciclos de vida, e principalmente a função social da maternidade), bem como as questões relativas à reforma da Previdência Social, têm obtido uma atenção privilegiada nos debates parlamentares. Por sua vez, os recentes entraves às propostas de lei que supõem ampliação dos direitos das mulheres, bem como as justificativas das propostas de lei que limitam os direitos já em vigor, tiveram como fundamento privilegiado a finitude dos recursos econômicos e a redução dos denominados custos sociais.

3 O PL 1.733/96 e seus nove apensados, que estende a licença-maternidade para as mães adotantes, encontra-se no Senado Federal aguardando a votação em Plenário.

Não podemos deixar de mencionar o tema de como fazer política. Nos estudos sobre a participação política das mulheres é sistematicamente enfatizada a existência de um estilo feminino de fazer política, principalmente no que diz respeito às temáticas por elas privilegiadas, propostas e defendidas na luta política formal. No entanto, outros documentos destacam que não basta a condição feminina para ter consciência feminista, e que também existem homens políticos com consciência feminista.

Apesar disso, no Congresso Nacional atual existiria uma alta correlação entre o sexo d@ legislador@ e suas considerações em matéria de gênero. Recentemente o CFêmea realizou uma pesquisa de opinião entre os parlamentares federais, sobre os direitos das mulheres e segundo o previsto na Plataforma de Ação aprovada em Beijing. A pesquisa contou com a participação de 52% do Congresso Nacional, e um nível de confiança de 95% nos seus resultados. “Com relação aos posicionamentos por sexo, observa-se que as parlamentares mulheres, praticamente em todas as questões, apresentam maior sintonia com as reivindicações dos movimentos de mulheres do que os parlamentares homens. Grandes diferenças de posicionamento por sexo evidenciam-se particularmente nas questões referentes às cotas no Legislativo, Executivo e Judiciário e à destinação de recursos para a LOA, ou seja, exatamente nas questões que se referem à redistribuição de poder político e na questão de destinação orçamentária para a implementação de políticas públicas que possam combater as desigualdades de gênero. Em menor medida, evidenciam-se diferenças também significativas nas questões sobre o regulamento da proteção ao mercado de trabalho da mulher, o pagamento integral do salário-maternidade pela Previdência Social e a criminalização do assédio sexual.” (RODRIGUES, 2001, p. 83)

Essa alta correlação entre o sexo d@ legislador@ e suas considerações em matéria de gênero tem seus desdobramentos. Entre os mais importantes: foi constituída formalmente a Bancada Feminina no Congresso Nacional, de caráter suprapartidário, visando agilizar a tramitação de projetos considerados prioritários pelas 35 deputadas federais e cinco senadoras que a constituem. Assim, em 2001, foram elaboradas e consensuadas, por duas vezes, listas de projetos de lei considerados prioritários para serem tramitados e votados rapidamente, referentes aos direitos das mulheres. Tais listas foram negociadas pela Bancada Feminina junto à Presidência das duas Casas Legislativas, com relativo sucesso (dos 11 projetos destacados pela bancada, oito foram aceitos para tramitação em regime de urgência e dois já foram transformados em lei – um deles diz respeito ao assédio sexual).

Proteção Social à Maternidade

A luta pelo reconhecimento da especificidade do feminino e das múltiplas transformações que ocorrem exclusivamente no corpo das mulheres tem uma longa história. Desde finais do século XIX, as lutas das mulheres pelos direitos políticos e sociais estiveram atreladas. As sufragistas europeias invocavam a maternidade, independentemente da pobreza, como uma condição universal – real ou potencial – que levava às mulheres a dependerem dos homens. Assim, esse primeiro “feminismo maternalista” considerava que a maternidade não era um problema isolado, mas uma condição unificadora do sexo feminino (ver BOCK y THANE, 1996).

Na Alemanha, França, Inglaterra, Itália, nos Estados Unidos, as líderes feministas de então insistiam em ressaltar que a maternidade é uma função social e não uma questão meramente privada (individual ou familiar). Essas líderes pretendiam construir a cidadania das mulheres com base numa natureza ou contribuição específica feminina, própria, à sociedade. Exigiam igualdade de direitos com os homens por considerar que as atividades de reprodução social envolvidas na maternidade também são trabalho (“o mais nobre e necessário”), e deveriam ser remuneradas.

Os anos culminantes do feminismo maternalista coincidiram com a constituição dos Estados de Bem-Estar⁴. Os argumentos pró-natalistas foram fundamentais nos debates que levaram os legisladores, mobilizados pelos incipientes grupos organizados de mulheres, à aprovação de dispositivos legais destinados à proteção das crianças e das mães (principalmente as operárias e as sem companheiro), pois existia uma grande consciência pública da constante diminuição da taxa de natalidade e do aumento da mortalidade materno-infantil (sendo que, na época, a quantidade de população era um indicador da fortaleza das nações).

No entanto, esses dispositivos legais tiveram um caráter basicamente protecionista (no sentido paternalista do termo), e não aquela conotação procurada pelas feministas, de conquista de direitos cidadãos por meio de um reconhecimento geral e sistemático da condição econômica, social e política da maternidade. O que houve foi a aprovação de leis específicas para grupos com “problemas especiais”, leis essas incorporadas a contextos legislativos isolados (direito trabalhista, direito de família, saúde etc.).

4 Aludimos aqui a um conjunto de dispositivos legais e políticas públicas de cunho social, visando ao *bem-estar* dos cidadãos para lograr uma maior igualdade. Essas políticas operam geralmente mediante seguridade social e programas de assistência a grupos específicos, como desempregados, acidentados, aposentados, deficientes, doentes, pessoas em situação de pobreza extrema, entre outros (ver AGUIRRE, 1998).

Além disso, houve uma certa ambigüidade com relação à situação das mulheres nos Estados de Bem-Estar, pois ora apareciam como as principais beneficiárias, ora sua proteção estava condicionada à comprovação de certos requisitos: nível de pobreza, características do grupo familiar, estilo de vida, entre outros aspectos. No caso específico de América Latina (incluído o Brasil), a visão paternalista com relação às mulheres condicionou sua proteção social àquelas com vínculo matrimonial (viúvas), ou então às trabalhadoras do setor formal que realizavam contribuições (licença-maternidade, aposentadoria etc.) (ver PAUTASSI in HERRERA, 2000).

“Nos últimos anos, apesar da tendência internacional à reforma neoliberalizante que atinge os sistemas de seguridade social, tem crescido, em meio à produção de Estudos de Gênero nos países desenvolvidos, uma área de pesquisa que busca apoio no conceito de cidadania social para argumentar uma proteção mais ampla e benevolente com as mulheres. Segundo tal visão, essas não podem participar do mercado de trabalho nas mesmas condições que os homens devido às tarefas de criar filhos pequenos e, mesmo quando o fazem, enfrentam discriminações nas relações de trabalho que as impedem de se tornarem contribuintes e, portanto, de alcançarem condições semelhantes ao *status* masculino nos programas de seguridade social.” (BOTELHO in LAVINAS, 1996, p. 421).

Com relação ao Brasil, o trabalho feminino foi legislado pela primeira vez em 1932, criando-se proteções vinculadas à maternidade e restrições de incorporação de mão-de-obra feminina em determinadas atividades (considerando-se que as mulheres seriam mais fracas e vulneráveis que os homens). Posteriormente, em 1943, o trabalho feminino foi incorporado à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que aglutina e sistematiza a legislação trabalhista, destacando grupos de trabalhadores que mereciam “proteções específicas do Estado”, segundo os compêndios do Direito do Trabalho (dentre eles, as mulheres e os menores de 18 anos) (ver BARSTED in LAVINAS, 1996).

A Constituição Federal de 1988 ampliou a duração da licença à gestante, reafirmando a idéia da maternidade como uma função e um direito social que merece relevo (paralelamente estabelecendo, porém, uma definição restrita da cidadania das mulheres). O art. 6º dispõe que “são direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a Previdência Social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma dessa Constituição”. O art. 7º, inciso XVIII, garante “licença à gestante sem prejuízo do emprego e do salário, com

duração de 120 dias". A partir da década de 1970, o pagamento do salário-maternidade é responsabilidade da Previdência Social, cuja receita é oriunda da contribuição de empregador@s e trabalhador@s. Finalmente, nas Disposições Transitórias, o art. 10, inciso II, veda "a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto⁵."

"A Constituição e a legislação infraconstitucional acolhem a maternidade, reconhecendo-a enquanto uma função que merece proteção social, e regulamenta os direitos das mulheres gestantes em termos trabalhistas e previdenciários. No entanto, deve-se registrar a prevalência de uma perspectiva restrita de maternidade, embasada em termos de reprodução biológica, em detrimento de uma ótica ampliada, de reprodução social, que contemple o apóio à socialização das crianças e adolescentes. Na atualidade, existe a possibilidade de comprometimento de direitos, no que se refere à proteção à maternidade no âmbito trabalhista e previdenciário, tendo em vista o cenário maior de expectativa de perda/restricção de direitos em decorrência dos efeitos perversos da globalização." (CEDAW, 2002, p. 88-89).

Em 1998, houve uma tentativa do Governo Federal (Portaria Nº 4.883/98 do Ministério da Previdência Social) de limitar o direito à integralidade do salário-maternidade colocando um teto de benefícios a serem pagos pela Previdência Social equivalente a R\$ 1.200,00 (na época, correspondente a 10 salários mínimos). Essa tentativa foi, porém, refreada mediante mobilização de partidos políticos, sindicatos e movimentos de mulheres, e o Supremo Tribunal Federal, em 1999, excluiu o salário-maternidade do rol de benefícios com teto⁶.

"Entre os temas mais discutidos no Congresso sobre as relações de trabalho, esteve o projeto de lei do Executivo, referente ao contrato temporário. A aprovação final do referido projeto no início de 1998, durante a convocação extraordinária do Congresso

5 Lamentavelmente, a Constituição Federal foi omissa quanto ao trabalho no setor informal, que aglutina grande parte da população feminina trabalhadora. Além disso, a proteção ficou incompleta em relação à *empregada doméstica*, categoria que constitui cerca de 20% da PEA feminina urbana no Brasil. Inclusive, a lei recentemente aprovada (Nº 10.208/01) coloca sérios empecilhos à aprovação do projeto de lei que tramita desde 1989 e se encontra no Plenário da Câmara, projeto que visa estender os direitos dos trabalhadores em geral às empregadas domésticas, de acordo com as reivindicações da categoria profissional, pois, segundo a lei aprovada, o FGTS e o seguro-desemprego são concedidos de forma facultativa.

6 Apesar de a ampla maioria dos parlamentares que participaram da pesquisa do CFêmea considerar que as trabalhadoras gestantes deveriam receber seus salários integralmente, quase 35% respondeu pela manutenção de um teto de pagamento pela Previdência Social, com complementação pelos empregadores ou mesmo com redução do salário da trabalhadora (ver RODRIGUES, 2001).

Nacional, restringe os direitos dos(as) trabalhadores(as) admitidos por prazo determinado. O tempo de contratação é de, no mínimo, três meses e é prorrogável por dois anos. Esse prazo mínimo, na maioria das vezes, inviabiliza uma das 'garantias' previstas nesse mesmo instrumento: a estabilidade provisória da gestante pois, se o contrato é de três meses, ao final desse período ela não terá mais o seu emprego garantido. O objetivo da lei seria o de ampliar a oferta de trabalho no mercado formal mas, para isso, foi sacrificada a proteção à mulher gestante, que tinha garantida a estabilidade no emprego durante todo o período da gestação e da licença-maternidade (quatro meses)." (OLIVEIRA, 1998)

Com relação às responsabilidades do Estado e da sociedade para com o conjunto das crianças, os avanços são ínfimos. Apesar do reconhecimento expresso na Constituição Federal de 1988 e outros dispositivos legais com relação à oferta educativa para crianças de zero a seis anos de idade (art. 208, inciso IV da Constituição Federal, bem como Lei Nº 9394/96), deliberadamente gratuitos para *filh@s de trabalhador@s* (art. 7º, inciso XXV), a execução desses direitos está muito longe de ser atingida. O principal obstáculo alegado para a falta de implementação dos direitos constitucionais para *filh@s de trabalhador@s* é o aumento do custo da mão-de-obra feminina e a possibilidade de aumento da discriminação das mulheres no mercado de trabalho.

É importante levar em consideração que as creches e pré-escolas são fundamentais no desenvolvimento futuro das crianças e seu aproveitamento escolar (como várias pesquisas já demonstraram), além de outorgar um contexto de segurança e tranquilidade para *os pais e as mães* durante a jornada de trabalho. No entanto, no entendimento da maioria dos governantes e legisladores, a responsabilidade pelo cuidado das crianças (reprodução social) continua a ser considerada uma questão feminina e de caráter privado. Daí também derivam as dificuldades para aprovação de leis que viabilizem o exercício da paternidade responsável (creches para *filh@s* dos trabalhadores, regulamentação da licença-paternidade já incluída na Constituição Federal, licença-paternidade por adoção, e estabilidade provisória do pai) (ver RODRIGUES, 2001).

A redução de gastos e dos custos sociais é um dos elementos centrais das políticas de ajuste estrutural aplicadas nos nossos países, cuja arquitetura é determinada com base nas condições impostas pelos organismos internacionais de financiamento. Assim, e apesar de serem, na sua maioria, favoráveis à proteção e ao estímulo do trabalho feminino,

@s parlamentares e o governo encontram sérias dificuldades para implementar políticas públicas que favoreçam a melhoria das relações de gênero no mundo do trabalho e na sociedade, em virtude das preocupações de ordem financeira e orçamentária derivadas.

Essas preocupações levam à formulação de propostas de lei que inclusive comprometem os direitos trabalhistas e previdenciários, como a denominada reforma trabalhista em pauta a partir do Projeto de Lei Nº 5.483/01, de autoria do Poder Executivo. O projeto propõe a alteração do artigo 618 da CLT, que diz respeito às condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho. Essa polêmica proposição suscitou acalorados debates na Câmara de Deputados e a oposição de algumas centrais sindicais e partidos políticos da oposição. "Circulam várias listas de direitos que estariam ameaçados, caso o projeto seja transformado em lei. Para os assessores dos partidos da oposição, as mulheres trabalhadoras estarão bastante ameaçadas. Além de correrem os riscos que todos os trabalhadores estarão correndo, ainda podem perder direitos como: licença-maternidade e paternidade, medidas de proteção ao mercado de trabalho da mulher e estabilidade da gestante." (CFêmea, *Jornal Fêmea*, dezembro de 2001, p. 4).

Previdência Social

O sistema brasileiro de proteção social é um dos pioneiros na América Latina, com seus primórdios na década de 20 do século passado, alcançando um alto grau de desenvolvimento na atualidade. Há uma vasta literatura sobre as origens e características do sistema brasileiro de proteção social, convergindo quase sempre para uma crítica à baixa equidade alcançada (com um claro contraste entre a ampla cobertura do sistema, de tipo universalista, e os baixos *standards* dos benefícios oferecidos). O sistema sofreria de uma baixa redistributividade ("dá a todos, distribuindo muito aos que já têm muito e muito pouco aos que têm muito pouco"), pois os benefícios estão fortemente atrelados às contribuições realizadas pelos beneficiários (ver BOTELHO *in* LAVINAS, 1996). O sistema também é considerado deficitário, pela gestão ineficaz dos fundos, pelo

7 Pela sua importância no debate parlamentar, atualizamos essas considerações sobre a reforma previdenciária no ano de 2003.

envelhecimento relativo da população, e/ou pela deteriorização qualitativa/quantitativa do emprego, passando a ser considerado um sério empecilho para o crescimento econômico.

Existiriam dois tipos de problemas na relação entre gênero e Previdência Social:

- a) Aqueles decorrentes da distribuição da renda e da estrutura do mercado de trabalho, distribuição e estrutura desiguais e discriminadoras segundo o gênero conforme já descritas nesta publicação;
- b) Aqueles recorrentes ao próprio sistema de Previdência Social atual, que reproduz e amplia as desigualdades de gênero da estrutura dos mercados de trabalho (pois se elas constituem o maior número de beneficiárias do sistema atual, recebem no conjunto menos recursos da previdência do que os homens, entre outros aspectos).

Existem dois sistemas interconectados dentro da Seguridade Social, com tipos de benefício diferentes: a Previdência Social (de base contributiva, historicamente masculinizada, pois se ocupa da manutenção daqueles trabalhadores formais que aportaram ao sistema e que não mais podem trabalhar), e a Assistência Social (proteção social aos segurados carentes, historicamente feminilizada, pois se ocupa de programas de proteção orientados aos cuidados com a família). Esses sistemas mantêm uma relação de atração e rejeição muito complexa, em grande medida por conta de sua generização ou viés de gênero.

A renda mensal vitalícia (por invalidez ou por idade), e os auxílios-natalidade e funeral e salário-família são os benefícios assistenciais típicos, conforme a legislação previdenciária. Ditos benefícios assistenciais dividem-se naqueles para os quais não existe carência (salário-família e auxílio-funeral) e os que possuem algum tipo de carência (renda mensal vitalícia e auxílio-natalidade). Destarte, os benefícios de assistência social são definidos a partir de uma estrutura de proteção social aos segurados carentes, operando a partir de regras em que a condição de contribuinte não desaparece de todo.

Todos os demais benefícios têm uma base contributiva (Previdência Social), e é nesse leque que se situam as aposentadorias e pensões. As aposentadorias dividem-se em três grandes categorias: por invalidez; por tempo de serviço (30 anos de comprovação de trabalho no caso das mulheres, e 35 anos no caso dos homens); e por idade (aos 60 anos para as mulheres e aos 65 anos para os homens). Os gastos com os benefícios assistenciais não somam, proporcionalmente, 6% do total despendido com benefícios em todas as espécies.

Entre os aposentados, as mulheres representavam em 1990 apenas 23%. É amplamente aceito que a baixa percentagem de mulheres entre as beneficiárias do Sistema de Seguridade Social é decorrente de sua baixa participação no mercado de trabalho formal e de seus salários inferiores aos dos homens, o que dificulta a contribuição para o sistema. Por outro lado, cabia às mulheres a posição majoritária (95%) no acesso às pensões por morte do contribuinte, titularidade condicionada à contribuição realizada pelo marido ou companheiro (e, eventualmente, pelo pai). Assim, a probabilidade maior é de que o direito a seguro social para a população feminina ocorra quando essas se encontram na condição de viúvas. Nesse caso, cabe esclarecer que segundo o preceito legal, o valor mensal das pensões refere-se a 80% do valor da aposentadoria que o segurado recebia (ou a que teria direito se estivesse aposentado na data do seu falecimento) (ver BOTELHO *in* LAVINAS, 1996).

Num sentido mais amplo de proteção social, também podemos considerar alguns dos mecanismos ou dimensões da política pública de trabalho e geração de renda, financiados pelo FAT e administrados pelo Ministério de Trabalho e Emprego, como o **seguro-desemprego** e o **abono salarial**. Esses mecanismos atuam no provimento de assistência financeira temporária @s trabalhador@s, assim como na tentativa de reduzir o número de pessoas que procuram emprego (intermediação de mão-de-obra) (ver MEHEDFF *in* VOGEL & YANNOULAS, 2001). No entanto, a participação em ambos os programas é restrita @s oriund@s do setor formal, limitando fortemente as possibilidades das mulheres (aglutinadas no setor informal). Por esse motivo, a percentagem das mulheres beneficiárias do seguro-desemprego, por exemplo, é muito menor do que sua representação entre os desempregados (ver PITANGUY & HERINGER, 2001).

Em face do panorama desalentador, no que diz respeito à relação entre cidadania e desenvolvimento sustentável, alguns países latino-americanos se defrontaram com a tarefa de **avaliar e reestruturar suas políticas sociais compensatórias**, já que aproximadamente a metade da população desses países está afetada pelo fenômeno multidimensional da pobreza. A atenção aos sintomas e não às causas, as medidas assistenciais de curto prazo, a focalização inadequada, a ineficiência no gasto do recurso público já relativamente escasso, a transitoriedade e a descontinuidade, entre outras características, foram especialmente apontadas como entraves para o sucesso de tais políticas.

“O redesenho do sistema de proteção social começa em meados dos anos 80 em alguns países do Cone Sul e na virada dos 90 em outros, perseguindo objetivos comuns: descentralização dos programas e políticas, maior participação comunitária, focalização do público-alvo, concentração do gasto social em investimentos mais do que em custeio, integração dos programas e políticas ampliando seus efeitos sinérgicos. O novo modelo de política social pode ser denominado, como sugere Lo Vuolo, de **assistencialista focalizado** – novas modalidades de proteção social especificadas segundo o tipo e o grau de vulnerabilidade do público-alvo, em oposição aos princípios universalistas.” (CEPIA, 1999, p. 17).

São exemplos destas novas modalidades de proteção social, no Brasil, o Programa Comunidade Solidária (administrado pelo Governo Federal em articulação com diversos Ministérios), algumas políticas ativas de trabalho financiadas pelo FAT e administrados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (Planfor, Proger, Pronaf), e o Programa Bolsa-Escola, entre outros programas criados na década de 1990. Todos esses programas têm em comum a definição, entre sua população-alvo, de apoio prioritário às chefes de famílias carentes.

Eles também têm em comum o fato de **não serem programas pensados especificamente para transformar as relações de gênero desiguais**. Essa situação compromete parcialmente sua efetividade social, pois as relações de gênero não são consideradas no momento do planejamento e sim na hora da execução dos planos e ações, no intuito de absorver “clientes” do sexo feminino (principalmente chefes de família), mas sem garantir suas reais condições de participação. Esse, por exemplo, é um dos problemas principais a serem enfrentados pelos programas de crédito (Proger e Pronaf).

Comparando o Brasil com outros países da América Latina que já implementaram reformas previdenciárias, podemos dizer que:

- a) O quadro legal que define e limita a reforma é diferente, pois a seguridade social está estabelecida como meta pela Constituição de 1988;
- b) O debate sobre reforma da Previdência é posterior, pois nos demais países da América Latina as reformas foram discutidas e implantadas na década de 1990, conjuntamente com as políticas de ajuste estrutural – até agora Brasil somente implementou uma reforma parcial realizada durante o Governo FHC;

c) Nos países latino-americanos que já fizeram a reforma não houve nenhuma mobilização prévia dos movimentos organizados de mulheres ou outros movimentos sociais, pois somente os movimentos começaram a se interessar pelo tema, e ainda timidamente, quando a população começou a sofrer as conseqüências negativas.

Como ressaltou Laura Pautassi, no Seminário promovido pela Bancada Feminina e pelo CFêmea, no dia 3 de junho de 2003, na Câmara, essas são vantagens comparativas, pois podemos aprender dessas experiências, para evitar que a reforma prejudique ainda mais as condições de vida das mulheres brasileiras.

Algumas especialistas, analisando as reformas previdenciárias já implementadas em outros países latino-americanos (Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, El Salvador, por exemplo), afirmam que a dimensão de gênero não foi incluída no planejamento da reforma, da mesma maneira que ela não foi considerada nos processos de ajuste estrutural, prevalecendo o enfoque tradicional da economia segundo o qual as desigualdades entre homens e mulheres são um tema social separado, a ser tratado nas políticas sociais e não um elemento fundamental do desenvolvimento sustentável de um país visando à justiça social (ver BIRGIN y PAUTASSI, 2001).

Em nome da eficiência, a redução dos gastos sociais do denominado ajuste estrutural transferiu os custos sociais da reprodução e manutenção da força de trabalho a uma esfera oculta na economia formal – a esfera doméstica –, intensificando o trabalho reprodutivo das mulheres (as mulheres absorveram o impacto do ajuste trabalhando mais tempo e mais intensamente, dentro e fora do lar). Da mesma maneira, o impacto do desmantelamento dos sistemas de seguridade social afetou especialmente as mulheres, pois a reforma ampliou os anos de serviço necessários (equiparação com os homens, sem levar em conta a múltipla jornada de trabalho), não adequou os cálculos das contribuições às condições de inserção diferencial das mulheres no mercado de trabalho, não incluiu o setor informal da economia e não garantiu pelo menos uma prestação mínima de subsistência. Novamente: primou uma lógica econômica mais preocupada com os déficits financeiros e a criação de um mercado de capitais (sistemas privados de seguridade social), do que com os impactos diferenciais das medidas sobre a população.

Apesar do ressaltado em inúmeras oportunidades pelos economistas formuladores dessas reformas, elas não foram simples modificações técnicas, pois significaram uma mudança radical do paradigma da

Previdência Social: passagem do sistema de repartição, baseado no princípio solidário entre gerações e que estabelece o montante a ser percebido na qualidade de aposentadoria com base nos últimos salários percebidos pela pessoa em questão, para um sistema contributivo de capitalização individual de fundos, no qual existe uma relação diretamente proporcional entre os aportes individuais e os benefícios individuais (quando não há aporte, não há benefício; também não se leva em consideração o valor dos últimos salários percebidos pela pessoa em questão, mas a distribuição do total aportado individualmente segundo os anos de vida previsíveis, baseando-se na esperança de vida).

Quais os pontos negativos para as mulheres que não foram considerados à hora de formular as reformas?

- 1) Longevidade maior das mulheres.
- 2) Probabilidade menor de poupança (pela inserção feminina no mercado de trabalho).
- 3) Responsabilidade quase exclusiva pelo trabalho reprodutivo, não-reconhecido e não-remunerado.
- 4) Maior incidência do trabalho precário e/ou informal entre as mulheres.
- 5) Uma questão que diz respeito aos homens (pois tentamos desenvolver a perspectiva de gênero nesse debate): portador do título de direito à pensão, pois se as viúvas podem receber a aposentadoria do esposo falecido, os viúvos não! Também podem as mulheres legalmente casadas, porém ficaram de fora as uniões estáveis.

Existem armadilhas de gênero nas reformas previdenciárias. Por exemplo, no caso da famosa idade diferencial para aposentadoria das mulheres, mecanismo compensatório que tenta reconhecer, de alguma maneira, o trabalho reprodutivo levado a cabo pelas mulheres, não funciona devidamente no sistema de capitalização, pois as mulheres desejam atrasar sua aposentadoria para poder aportar por mais tempo e receber aposentadorias mais dignas; destarte, um mecanismo que supostamente beneficiaria às mulheres como é a idade diferenciada, voltou-se contra elas!

No caso brasileiro, é necessário destacar o importante avanço das organizações da sociedade civil (especialmente aquelas de mulheres e do movimento negro) com relação ao debate sobre a reforma da previdência. Os efeitos já são visíveis nos debates acontecidos no Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social – CDES, bem como nos debates travados nos Plenários da Câmara de Deputados e do Senado.

Esses grupos civis organizados propuseram com veemência a necessidade de uma reforma visando um sistema de previdência mais includente e menos discriminador. Nesse sentido, os movimentos assinalam que o aspecto contributivo deveria ceder espaço a outros paradigmas práticos e teóricos, para que a Previdência possa cumprir com seus objetivos de resguardar as pessoas na velhice ou na doença, mesmo que não haja contribuição efetiva (o caso paradigmático é o da dona de casa).

No decorrer dos debates, foi ficando claro que há muitos conceitos de reforma em disputa:

- a) O conceito de quem quer abrir o “mercado nacional” aos fundos de capitalização por meio de um sistema de aposentadoria complementar;
- b) O conceito de quem quer transformar a Previdência Social num sistema de seguro social, em que só quem tem recurso para se “segurar” pode participar;
- c) O conceito de quem quer a reforma para “zerar” o suposto rombo ou déficit do sistema atual⁸;
- d) O conceito de seguridade social, constitucional, como política social includente, igualitária, universal.

A Articulação de Mulheres Brasileiras (AMB) e a Articulação de ONGs de Mulheres Negras assinaram em maio de 2003 um interessante documento sobre o tema da Previdência Social e as mulheres. Essas articulações discordam de soluções fragmentadas para a questão previdenciária, e reclamam uma reforma da Previdência Social mais ampla, que vise cumprir o estabelecido na constituição de 1988 com relação à Seguridade Social, incluindo entre os beneficiários os grupos atualmente excluídos ou incluídos de maneiras discriminatórias (57% da população do Brasil estaria fora do sistema; 2% dos beneficiários das camadas sociais mais altas recebem o mesmo montante de recursos que 60% dos mais pobres), promovendo a redistribuição da riqueza, combatendo a sonegação e os privilégios que o sistema atual sustenta.

Em síntese: essas articulações solicitam que a reforma da previdência seja projetada e executada atendendo aos seguintes princípios: conceito de seguridade social, caráter redistributivo do sistema, caráter público do

⁸ Como pode ser lido no *Jornal Fêmea*, de abril de 2003 (produzido pelo CFêmea), a questão do déficit ou rombo da Previdência Social é discutida, pois o déficit pode ser considerado um artifício contábil de manipulação de dados, conceitos e informações. Isso não exige do reconhecimento a existência de sonegação, fraudes e isenções. De todo jeito, um sistema inclusivo necessariamente deverá prever uma diversificação das suas fontes de financiamento. Nesse sentido, Sonia Fleury realizou uma interessante proposta de constituição de um Fundo Solidário para Inclusão na Previdência Social, financiado com recursos advindos de uma taxaço sobre o lucro das instituições financeiras (ver o mencionado exemplar do *Jornal Fêmea*).

sistema, ampliação da cobertura do sistema (por exemplo, incluindo o setor informal, no qual as mulheres estão muito engajadas), sistema baseado nas necessidades das pessoas, redimensionamento da atual estrutura indireta dos impostos (as pessoas mais pobres pagam proporcionalmente mais impostos que as ricas), reconhecimento do trabalho reprodutivo (contribuições para a Previdência Social de altíssimo valor não realizadas em dinheiro, mas por meio do cuidado com os familiares – idosos, crianças etc.; esse trabalho reprodutivo tem sido muito incrementado a partir da aplicação de políticas de ajuste estrutural, pois o Estado cada vez menos oferece serviços indispensáveis – por exemplo, redução de vagas em creches públicas ou precarização dos serviços de saúde pública).

No dia 4 de junho de 2003 foi realizada audiência pública sobre o tema, com a presença da secretária especial de Políticas para as Mulheres e o ministro da Previdência Social. Compareceu um número muito expressivo de organizações da sociedade civil e de articulação de mulheres, como a Articulação de ONGs de Mulheres Negras, a Secretaria da Mulher da CUT, uma representação da Contag, entre outras. Na ocasião, essas instituições e representações ressaltaram diversos problemas do sistema previdenciário – como é atualmente e como está sendo concebido, segundo projeto de lei do Executivo.

Na mencionada audiência pública, o ministro Berzoini propôs a conformação de um grupo de trabalho interministerial que incorporasse o Ministério da Previdência Social e o MTE, a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. Esse grupo de trabalho teria por função estudar a reforma da previdência sob a ótica da discriminação e da progressiva inclusão, dando especial destaque, segundo as palavras do próprio ministro às questões do trabalho reprodutivo e da diversidade⁹. O ministro também firmou publicamente alguns compromissos com as mulheres: avaliar as propostas que saírem de fóruns de discussão, discutir a questão das mulheres no setor informal, realizar reuniões de trabalho com especialistas em temas de gênero e previdência (inclusive trazendo especialistas de outros países que possam relatar experiências interessantes) (ver *Jornal Fêmea*, junho de 2003).

9 A questão da diversidade racial cobra importância fundamental no debate sobre a previdência, especialmente no que diz respeito à expectativa de vida. “Os diferenciais raciais de esperança de vida chegam a atingir 5 a 6 anos a menos de esperança de vida para mulher e homens afro-descendentes, respectivamente, comparados com a esperança de vida de 71 anos para as mulheres brancas. A população afro-descendente brasileira tem uma expectativa de vida de 64 anos, 6 anos inferior à da população branca. Estudo recente da Fundação SEADE sobre óbitos no município de São Paulo, em 1995, revela que 40,7% das mulheres afro-descendentes morrem antes dos 50 anos.” (CEDAW, 2002, p. 24)

No entanto e para finalizar, é necessário assinalar que a força e o poder de negociação dos movimentos organizados de mulheres e da Bancada Feminina no Congresso Nacional (na atualidade, 45 deputadas e nove senadoras) é parcial ou relativa, tendo que enfrentar grupos de poder (econômico e político) muito fortes e melhor organizados.

4. Agenda Sindical

Negociações coletivas

Para refletir sobre esse tema é de grande utilidade o subsídio outorgado pelo pioneiro estudo financiado pelo FIG/CIDA e executado pelo Dieese em parceria com a CUT, CGT e FS, sobre as garantias das mulheres trabalhadoras e a equidade de gênero nas negociações coletivas no Brasil, executado primeiramente entre 1996 e 1997, com significativos desdobramentos posteriores.

Inicialmente, buscou-se coletar e analisar informação sobre os resultados das negociações coletivas no que se refere às cláusulas relativas ao trabalho das mulheres, constantes nos acordos e convenções coletivos firmados entre 1993 e 1995 pelas principais categorias profissionais, em todo o país, no setor privado. Entre 1997 e 1998 foram desenvolvidos três seminários para a qualificação de sindicalistas (homens e mulheres), visando fortalecer sua capacidade de negociação e defesa da igualdade de oportunidades e da equidade de gênero. Em 1999 e com base nos resultados de um novo seminário, construiu-se o *Mapa das Questões de Gênero: perspectivas para a ação sindical face às transformações no mundo do trabalho*, e foram iniciados diálogos com o empresariado, as comissões tripartites de emprego, e parlamentares (de forma a considerar seu ponto de vista sobre a matéria). Finalmente, foi desenvolvido um trabalho de monitoramento ou acompanhamento, sob a ótica de gênero, das pautas de reivindicações apresentadas pelos sindicatos dos trabalhadores ao empresariado e dos acordos e convenções coletivas de uma amostra selecionada das categorias profissionais, entre 1997 e 1999, no intuito de comparar o estado da questão com relação ao levantamento inicial (ver DIEESE, 1997; CUT/CGT/FORÇA SINDICAL/DIEESE, 1999; DIEESE in FIG/CIDA, 2000).

Para além da Constituição Federal, da CLT e outras normas nacionais e internacionais vigentes, o movimento sindical procurou consolidar e/ou ampliar alguns direitos por meio das negociações coletivas, como por exemplo reivindicações com relação a licença-maternidade para a

mãe adotiva, a ampliação do prazo para a licença-paternidade, a garantia de estabilidade do pai até 90 dias após o parto, a ampliação do prazo da estabilidade materna, entre outros.

Por meio das negociações coletivas, concebidas como ações estratégicas de longo prazo, se fixam as condições de acesso, remuneração e exercício do trabalho que serão aplicados à categoria profissional ou setor durante um determinado período de tempo, além de articular os esforços de organização, debate com as categorias profissionais e acompanhamento cotidiano dos locais de trabalho.

As negociações coletivas só abrangem diretamente os trabalhadores com carteira assinada, representados pela sua entidade de classe. No entanto, seu alcance não se limita ao setor formal, atingindo indiretamente os demais trabalhadores porque as condições e organização do setor formal sinalizam e fornecem parâmetros para a economia informal. Por outro lado, as categorias profissionais incluídas têm presença expressiva de mulheres (por exemplo, têxteis ou vestuário do Estado de São Paulo, bancários em nível nacional, entre outras).

A importância das negociações coletivas foi expressa da seguinte maneira: "Sem esquecer outras esferas da ação sindical e da atuação social e política em que as iniciativas relacionadas ao trabalho da mulher devem ser equacionadas, é preciso desenvolver e aperfeiçoar a negociação coletiva como um espaço no qual podem ser estabelecidos parâmetros para a igualdade, a proteção e o incentivo ao trabalho da mulher. Além disso, esse é um momento privilegiado para o debate da igualdade entre homens e mulheres nas categorias profissionais, no interior das entidades sindicais e também na mesa de negociação com o setor patronal." (DIEESE, 1997, p. 5).

Nos contratos coletivos inicialmente analisados pelo Dieese (276 contratações coletivas firmadas entre 1993 e 1995), foram identificadas 1.165 cláusulas que dizem respeito às mulheres. Seis temas englobam as garantias asseguradas às mulheres trabalhadoras nessas cláusulas: gestação, maternidade/paternidade, condições de trabalho, exercício do trabalho, saúde, e equidade de gênero.

A maioria das cláusulas analisadas (976 cláusulas, o que representa 85%) encontra-se incluída entre os dois primeiros temas. No conjunto do período analisado, o principal resultado das negociações coletivas realizadas, levadas a cabo em um contexto de crise econômica, foi a manutenção de garantias. Apesar da introdução de novas garantias em

acordos posteriores, ampliando o leque de reivindicações negociadas com sucesso, ainda permanecem como grupos majoritários os dois primeiros (gestação e maternidade/paternidade). Tal situação permite afirmar que as trabalhadoras são vistas somente desde o ponto de vista do seu papel reprodutivo, sem considerar outras especificidades da inserção das mulheres no mercado de trabalho, que ultrapassam a questão da reprodução biológica e social. Outrossim, a reprodução biológica e social é vista como uma responsabilidade exclusiva das mulheres.

As cláusulas relativas à maternidade/paternidade (684 cláusulas, que representam quase 60 % do total) se relacionam à compatibilização entre o exercício do trabalho e a criação e cuidados d@'s filh@s, desde o momento do nascimento da criança. Foi verificado pelo Dieese o escasso avanço para caracterizar essas questões como de responsabilidade das mães e dos pais, já que a maioria das cláusulas estudadas reporta-se quase que exclusivamente às mulheres. A primordial questão relativa aos cuidados com as crianças é a creche (local apropriado para a estadia e cuidado das crianças durante o horário de trabalho dos pais). Outro tema muito importante refere-se às garantias na adoção (licenças e estabilidade aos pais adotantes, creche para crianças adotivas), promovendo a igualdade entre pais adotivos e biológicos e assegurando iguais possibilidades de cuidado com todas as crianças.

“As cláusulas relativas à gestação têm por objetivo assegurar a preservação da gravidez das trabalhadoras. Estão aqui incluídas as medidas pactuadas para garantir condições de trabalho compatíveis com a gestação e propiciar seu acompanhamento e desenvolvimento satisfatório, além das que procuram descaracterizar a gravidez como impeditivo para a contratação ou manutenção do emprego da trabalhadora. De forma geral, observa-se que a grande maioria das cláusulas refere-se à estabilidade gestante, ampliando ou mantendo as garantias estabelecidas por lei. (...) Nos três anos examinados, a esmagadora maioria das categorias profissionais renovaram essa cláusula sem alterações no que se refere ao conteúdo.” (DIEESE, 1997, p. 20-21).

No caso da gestação, também aparece a tendência geral em atribuir às mulheres a responsabilidade total, já que todas as cláusulas que têm por finalidade a preservação e o desenvolvimento satisfatório da gestação referem-se exclusivamente às trabalhadoras, não contemplando a participação do pai no processo (apesar de que vários estudos científicos têm demonstrado sua importância desde o momento da concepção).

Garantias como a estabilidade no emprego durante a gravidez da companheira ou o abono de faltas para que o pai acompanhe a gestante aos exames pré-natais não foram localizadas no estudo realizado.

Outras garantias (15%) incluídas nos acordos coletivos são: (1) 104 cláusulas relativas às condições de trabalho (com predomínio para a provisão de absorventes higiênicos, garantia derivada da constituição fisiológica da mulher), (2) 50 referentes à preservação da saúde das trabalhadoras, sem vinculação com a defesa da função reprodutiva (com predomínio da estabilidade no emprego em caso de aborto), (3) 23 sobre o exercício do trabalho (exclusivamente qualificação e treinamento, para ingresso e reciclagem), e (4) só 12 relativas à equidade de gênero (exclusivamente garantias contra a discriminação, reproduzindo os textos legais que tratam dessa questão).

“A negociação coletiva pode ser definida como um processo composto por momentos bastante diferenciados. Esses momentos vão desde a discussão com a base das categorias e a elaboração da pauta de reivindicações, passando pela preparação da campanha, mobilização dos trabalhadores e discussões de prioridades e estratégias no âmbito das direções sindicais e da categoria. A mesa de negociação e o acordo são outros momentos, dos quais podem derivar outra seqüência de mobilizações e, nos casos de impasse, as greves. Evidentemente, existe o recurso à Justiça do Trabalho, com a instauração de dissídio coletivo, mas essa opção retira dos protagonistas (trabalhadores e empregadores) a responsabilidade sobre o desfecho do processo. A compreensão dessa dinâmica é fundamental no que se refere ao debate das questões relativas ao trabalho da mulher. Mais do que compreendê-la, é preciso planejar e atuar para que as questões de gênero estejam presentes em todos esses momentos, ou seja, para que sejam tratadas como de interesse estratégico das categorias.” (DIEESE, 1997, p. 42).

As questões de gênero não têm sido tratadas com a relevância pertinente nas negociações coletivas, sendo consideradas secundárias nas campanhas e nas mesas de negociação. Os fatores que condicionam esse tratamento são diversos. Devemos considerar, primeiramente, que o período considerado pelo estudo foi marcado pela adversidade na negociação, em razão do contexto geral da economia brasileira (taxas de crescimento baixas, taxas de desemprego altas, tentativas de flexibilização de direitos trabalhistas pelo empresariado e pelo governo federal, entre outros). Além disso, e como fatores intrínsecos à temática da equidade de gênero no

mundo do trabalho, é preciso destacar: a falta de conhecimento dos atores envolvidos nas mesas de negociação, principalmente no que diz respeito à informação e argumentação em defesa dos direitos das trabalhadoras; o predomínio de negociadores homens; a pouca receptividade por parte do empresariado às cláusulas sociais no geral e de gênero em particular; entre os fatores mais significativos.

Desde o início do projeto do Dieese, as sindicalistas participantes referiram-se insistentemente à dificuldade de sensibilização dos dirigentes sindicais homens em relação às questões de gênero. Esse fator seria um dos principais entraves para a pouca frequência de reivindicações específicas ou a falta de ênfase no tema nas campanhas e nas mesas de negociação. Também imaginamos que o “texto árido das cláusulas” e o “difícil embate nas mesas de negociação” não constituem arenas particularmente atraentes para a maioria das mulheres, o que dificulta seu interesse em pleitear um lugar de destaque no decorrer do processo anteriormente indicado.

Dentre os fatores destacados, o domínio da temática pelos negociadores sindicalistas homens, e a inclusão de mulheres devidamente capacitada nas mesas de negociação dizem diretamente respeito à organização sindical e podem ser resolvidos internamente, sendo que as condições estruturais e conjunturais políticas e econômicas do país bem como a sensibilização do empresariado (e da sociedade no geral) são fatores que escapam ao espaço de governabilidade do movimento sindical e dizem respeito à ação conjunta de múltiplas instâncias (Estado, ONGs, organismos internacionais etc.). Por esse motivo foram envidados esforços no sentido de aumentar a participação das mulheres no movimento sindical, principalmente na sua liderança e por meio da aplicação de políticas de cotas; e foram realizados seminários de capacitação nas questões de gênero. Essas duas estratégias serão comentadas a seguir.

Relações de gênero no movimento sindical

Para que o papel regulatório dos sindicatos seja efetivo, no sentido de assegurar a igualdade de gênero nas relações que estão postas na negociação coletiva, é imprescindível que o tema e as mulheres venham a permear a própria estrutura sindical. O valor dado às questões de gênero nos espaços e no processo da negociação coletiva tem sido secundário, em parte pelas resistências dentro da própria estrutura sindical, que inclui poucas mulheres nas mesas de negociação e nos cargos de direção, e

paralelamente tende a deixar os momentos das negociações relativos às questões de gênero exclusivamente a cargo das mulheres, considerando que essas temáticas são de seu interesse específico.

Já destacamos que o crescimento da força de trabalho feminina foi acompanhado nos anos 1970 de um aumento mais que proporcional das taxas de sindicalização feminina (ver Parte I). Entre 1970 e 1978 o número de trabalhadoras sindicalizadas aumentou 176%, enquanto sua participação no mercado de trabalho cresceu 123%. No caso dos homens, para efeito de comparação, o crescimento da sindicalização foi de 87% e da PEA masculina de 67%. “Essa mudança significativa da sindicalização das trabalhadoras relaciona-se principalmente com a reativação e combatividade do movimento sindical no final dos anos 70 e com o impacto sobre as trabalhadoras do amplo movimento de mulheres surgido em meados dessa década, dentro desse os grupos feministas que buscaram incluir e influenciar demandas e movimentos.” (SOARES *in* BENTO, 2000, p. 43).

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

“A ausência de organização sindical dos trabalhadores nos locais de trabalho é o mais grave problema no âmbito sindical, pois diminui o poder de negociação, dificulta o acompanhamento dos problemas dentro das empresas e a fiscalização do cumprimento dos acordos e convenções coletivas. Além disso, concorrem para inibir a organização das trabalhadoras e trabalhadores o desemprego, os contratos precários ou parciais e a flexibilização dos direitos trabalhistas. No que se refere às mulheres, estão ausentes nas poucas comissões de empresa ou fábrica existentes e têm ainda dificuldade para assumir cargos nas entidades sindicais, uma vez que encontram resistência à sua presença nos postos de direção, além de a forma de funcionamento atual das entidades sindicais não ser propícia à sua participação.” (DIEESE *in* FIG/CIDA, 2000, p. 163).

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

Numa tentativa de enfrentar esse tipo de problemas, surgiram naquela década os primeiros congressos de trabalhadoras e, conseqüentemente, as comissões ou secretarias de mulheres das centrais sindicais, cumprindo o duplo papel de introduzir no movimento sindical o debate sobre a discriminação no mercado de trabalho e abrir o leque de atuação das mulheres nos sindicatos. Também permitiram a organização das trabalhadoras para participar em atividades de abrangência nacional, como foi a formulação da "Carta dos Direitos da Mulher", proposição de diversos setores de mulheres mobilizadas entregue aos constituintes, no intuito de inscrever os direitos das mulheres bem como a igualdade entre homens e mulheres na Constituição de 1988. A organização dos congressos e a criação das comissões nem sempre foi bem aceita pelos dirigentes sindicais homens, pois viam naquelas tentativas o risco de uma "divisão da categoria" ante uma suposta "unidade de classe", entendida como homogeneidade total.

Já nos anos 1990, por sua vez, foram duramente discutidas e finalmente implementadas cotas mínimas para a participação de mulheres nas direções das centrais sindicais (CUT, CGT, FS e SDS). "No Brasil, a primeira experiência de cotas acontece em 1991, com o Partido dos Trabalhadores assegurando uma representação mínima de 30% para qualquer um dos sexos nos seus órgãos de direção. Em agosto de 1993, a CUT, após intensa discussão decide pela adoção de um percentual mínimo de 30% e máximo de 70% para cada sexo, nas instâncias de suas direções, em âmbito

nacional, estadual e regional. A partir daí, alguns outros partidos e sindicatos também passam a adotar de diferentes formas o sistema de cotas. Em 1995, esse movimento chega ao Legislativo brasileiro, com a aprovação de um artigo na legislação que regulamentaria as eleições de 1996, assegurando uma cota mínima de 20% para as candidaturas de mulheres às câmaras municipais” (MIGUEL, 2000, p. 22). Hoje em dia vigora quota mínima de 30 % e máxima de 70%.

“Duas entidades trabalhistas em cujas categorias o número de mulheres é significativo: a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (Contag), e a Confederação Nacional dos Bancários (CNB) também adotaram a política de cotas.” (ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2000, p. 51).

Em síntese: apesar das inúmeras resistências, a estratégia geral tem sido a de fomentar e manter a participação das mulheres em todas as instâncias da vida sindical: nos sindicatos, nas diretorias de base, nas direções de entidades, nos cargos e fóruns de direção, nas negociações coletivas, no debate político nacional e internacional.

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

“Atualmente, há uma concordância entre as sindicalistas e mesmo entre parte dos sindicalistas de que a adoção das cotas produziu uma mudança importante na cultura sindical ao garantir a visibilidade para questões silenciadas e para demandas não vocalizadas e não representadas nos espaços de poder das entidades sindicais. No entanto, no debate recente critica-se a política de ocupação de cargos nas direções sindicais pelo fato dela não assegurar que as mulheres empossadas sejam ‘de fato agentes dos interesses de gênero’(...) nem que esses interesses tenham presença efetiva na agenda e nas ações sindicais. (...) Alerta-se também para a ausência nesse debate da questão da discriminação racial e para o fato de que a representação das mulheres negras permanece excluída da discussão que envolve as cotas e as políticas afirmativas.” (ARAÚJO & FERREIRA, 2001, p. 21).

Pela importância atribuída à sensibilização da liderança sindical em seu conjunto (homens e mulheres) para reverter o quadro de desigualdade no mundo do trabalho anteriormente descrito, foram realizados seminários de capacitação e planejamento estratégico da ação sindical em matéria de equidade de gênero, envolvendo além do Dieese no rol de executor técnico, lideranças sindicais da Comissão Nacional para a Mulher Trabalhadora da CUT, da Secretaria Nacional de Políticas para a Mulher da FS, e do Departamento Nacional da Mulher Trabalhadora da CGT-Brasil.

Como produto importante é necessário destacar a elaboração do *Mapa*, incluindo problemas e propostas de ação sindical para a construção da equidade de gênero no mundo do trabalho no Brasil de hoje. A partir de um eixo central (o emprego), foram agrupados os seguintes temas/problemas: salários e remuneração; saúde, segurança e condições de trabalho; formação profissional; organização sindical, organização dos trabalhadores nos locais de trabalho e novas formas de contratação; e terceirização, novas tecnologias e novas formas de gerenciamento e organização do trabalho. As propostas de um elenco de ações possíveis referem-se a toda a atividade sindical (organização de entidades sindicais, negociação coletiva, produção de informação específica, campanhas de esclarecimento e motivação dos trabalhadores, entre outros aspectos da vida sindical). O *Mapa* é definido como um ponto de partida ou primeiro passo no sentido de reunir e pensar os problemas e ações de maneira articulada. Esse “roteiro”, que possui o objetivo claro de servir como subsídio para a luta sindical, deverá, porém, ser adaptado pelas entidade sindical segundo suas peculiaridades e realidades.

“No entanto, os projetos apresentaram resultados muito mais amplos em relação àqueles esperados, pois desencadearam uma série de atividades e eventos nas entidades sindicais e em outras entidades da sociedade, até mesmo em órgãos governamentais e internacionais, os quais amplificaram seu alcance. Além disso, por ocasião do lançamento das publicações e mesmo da realização de alguns seminários, houve cobertura da mídia impressa e televisiva, o que auxiliou na divulgação dos trabalhos para a sociedade em geral. (...) Os trabalhos realizados no âmbito dos projetos vêm sendo utilizados pelas lideranças sindicais em diferentes momentos e em espaços da ação sindical: nas atividades relacionadas à sensibilização de homens e mulheres para a questão de gênero, na organização das mulheres para as atividades

sindicais, na preparação da negociação coletiva e em seu desenvolvimento, bem como na avaliação de seus resultados.” (DIEESE in FIG/CIDA, 2000, p. 152-153).

5. Agenda feminista

Feminização da Pobreza

O direito ao desenvolvimento tem sido analisado a partir de diferentes enfoques, ao longo dos últimos 50 anos. Os mais atuais concordam em assinalar que se trata de um direito inalienável de todo ser humano e de todos os povos. Compreende, entre outros aspectos: direito a alimentação, a habitação, a uma atenção adequada à saúde, a trabalho, a educação, a lazer, a viver em um meio ambiente saudável, a desfrutar dos benefícios da cultura. Nessa questão, as teorias políticas feministas concordam e se articulam com os objetivos e preocupações de outros grupos de pessoas desfavorecidas pelos sistemas políticos dominantes.

Um sistema econômico que não promove a justiça social e a igualdade, não pode ser considerado sustentável. No último terço do século XX, isso tem sido amplamente comprovado, já que o crescimento econômico não vem sendo garantia de desenvolvimento social, como se pensava antes. Pelo contrário, vem sendo fonte de aumento da pobreza e de desigualdade na distribuição da renda, dentro e entre as nações. E o desenvolvimento sustentado deve basear-se no combate a todas as formas de discriminação: de sexo, gênero ou orientação sexual; de cor, raça ou etnia; de credo, de idade, de nacionalidade.

É necessário ter consciência de que cidadania e desenvolvimento são duas faces da mesma moeda: “Ninguém pode gozar plenamente da cidadania, se se limita ou impede seu acesso aos recursos do desenvolvimento, se não tem comida, trabalho, educação ou moradia. E, inversamente, não se pode desfrutar de um desenvolvimento humano, sustentado e sustentável, se não se garantem os direitos civis e políticos, em respeito a todas as culturas etc.” (BONAPARTE, 1995, p. 12 – tradução livre).

Para o caso específico das desigualdades entre homens e mulheres, é interessante observar alguns dos contundentes resultados arrolados em 1995 pelo Relatório de Desenvolvimento Humano (RDH), elaborado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud). Esse informe classifica os países em função do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), instrumento criado pelo Pnud para comparar a qualida-

de de vida das populações de diferentes países. O IDH é elaborado com base na esperança de vida, no nível educacional e no poder aquisitivo da população total de cada país. A partir de 1995, o relatório também indica as diferenças registradas entre população feminina e masculina. Por exemplo, quando se compara o IDH e o Índice de Desenvolvimento ajustado ao Gênero (IDG), o Canadá cai da primeira para a nona posição, enquanto a Suécia sobe da décima para a primeira posição.

As análises realizadas pelo Pnud incluindo o IDG levaram às seguintes conclusões gerais:

- Nenhuma sociedade trata tão bem suas mulheres como trata seus homens (RDH 1996 e 1997);
- A comparação do IDH dos países com seus níveis de renda confirma o fato de que a eliminação das desigualdades entre os sexos não é dependente de um nível de rendimento elevado (RDH 1996, 1997 e 1999);
- A igualdade entre os sexos não está necessariamente associada a elevado crescimento econômico, o que sugere a existência de outros fatores decisivos na elevação do IDH;
- A desigualdade de gênero está fortemente relacionada à pobreza humana (RDH, 1997)¹⁰.

O mencionado relatório, sobre 1995, “apresenta um panorama alentador de muitos países onde as mulheres estão superando as distâncias que as separam dos homens, em matéria de educação e saúde. Mas também mostra como é longo o caminho que ainda devem percorrer muitas mulheres: 70% dos pobres do mundo e 60% dos analfabetos são mulheres; e sua influência econômica e política é quase inexistente em comparação com a do homem, salvo em pouquíssimos países. (...) Algumas das principais comprovações:

- No total da economia mundial, há 11 bilhões de dólares que não se computam, já que grande parte do trabalho da mulher não é remunerado ou é insuficientemente remunerado;

10 “Diversos estudos assinalam que a intersecção da categoria raça/cor com outras tais como gênero e classes sociais evidenciam fortes contrastes nas vivências de homens e mulheres, brancos e negros, ricos e pobres na sociedade brasileira. Esses contrastes incidem transversalmente nas esferas da vida social, refletindo-se no acesso à educação, saúde, qualidade de vida (saneamento básico, água encanada, esgoto tratado), inserção no mercado de trabalho, acesso à informação, à justiça e cidadania. Assim, quando ao IDG se agrega a variável raça e etnia, as diferenças ficam ainda mais visíveis. Os homens brancos estão em 41º lugar, enquanto que os homens afro-descendentes estão em 104º lugar – isto é, 63 pontos abaixo. Por outro lado, as mulheres brancas estão em 69º lugar e as mulheres afro-descendentes estão 45 pontos abaixo, alcançando o 114º lugar – o menor índice entre os quatro grupos.” (CEDAW, 2002, p. 23)

- A falta de oportunidades para a mulher na adoção de decisões políticas e econômicas é um problema universal que afeta todos os países, tanto ricos como pobres”.

Registra-se, além disso, uma tendência acentuada no sentido de crescente empobrecimento das mulheres, que aumenta, de maneira desproporcional ao aumento da pobreza entre os homens (qualquer que seja o grau do desenvolvimento da sociedade ou país em análise). O risco de cair na pobreza é maior entre as mulheres, especialmente na viuvez (já que os sistemas de Previdência Social baseiam-se no princípio do emprego remunerado contínuo). Em decorrência desses lamentáveis dados, o **ponto A da Plataforma de Ação, aprovada em Beijing**, trata das mulheres e da pobreza, denunciando o fenômeno da **feminização da pobreza** (ver ONU, 1996).

O fenômeno da feminização da pobreza é influenciado pela rigidez das funções que são atribuídas às mulheres – o que, por sua vez, decorre das identidades de gênero –, assim como pelo seu limitado acesso ao poder, à educação, à capacitação, aos recursos econômicos (incluindo o crédito). Ainda que a pobreza afete a todos os lares em geral, as mulheres suportam uma carga desproporcional, ao procurar administrar o consumo e a produção domésticos, em condições de crescente escassez. Tal situação agrava-se, no caso das mulheres chefes de família e nas unidades domésticas rurais.

Na sessão “A Mulher e a Economia” da Plataforma de Ação aprovada em Beijing também são tratadas as questões que dizem respeito às **atividades produtivas realizadas pelas mulheres** (ONU, 1996). A sessão diagnostica os aspectos estruturais e conjunturais que determinam um acesso diferenciado para homens e mulheres, aos recursos e oportunidades econômicas. Entre os aspectos estruturais, destaca-se a mencionada divisão sexual do trabalho, que compromete a plena inserção das mulheres na organização social, política e econômica, e a desqualificação da contribuição econômica das mulheres em razão da predominância em atividades não remuneradas de reprodução social.

“Alguns especialistas, especialmente os mais críticos, afirmam que é muito provável que tenhamos chegado ao final de 1999 com cerca de 60 milhões de brasileiros/as no grupo de pessoas pobres. Para a população empobrecida, o estabelecimento de políticas sociais e emergenciais compensatórias é uma estratégia necessária de superação, mas também de retenção da onda crescente de degradação a que está submetida. (...) Assim, a

idéia de promover e apoiar a multiplicação de projetos e experiências de geração de emprego e renda especificamente voltadas para as mulheres, expressas no documento *Estratégia da Igualdade*, é, sem dúvida, uma tentativa de responder a um quadro de impressionante fragilidade do mercado de trabalho brasileiro” (ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2000, p. 25), já descrito anteriormente.

Entre as medidas propostas na Plataforma de Ação aprovada em Beijing destaca-se a necessidade de considerar a questão da pobreza por meio de políticas e programas macroeconômicos que tomem como referência o gênero. As políticas públicas e ações de governo deveriam incluir a análise sobre o impacto, por exemplo, do ajuste estrutural, das dívidas externas e dos investimentos, avaliando os efeitos entre as mulheres, principalmente entre as chefas de família. Um outro objetivo estratégico seria a revisão de leis e práticas administrativas no sentido de garantir o acesso das mulheres aos recursos econômicos.

Finalmente, é necessário mencionar a **Marcha Mundial das Mulheres**, uma campanha que mobilizou mulheres de 186 países do mundo entre 8 e 17 de outubro de 2000. A proposta teve origem no movimento de mulheres do Canadá, em 1995, quando cerca de 850 mulheres marcharam 200 km contra a pobreza, sendo recebidas por 15 mil pessoas em frente à Assembléia Nacional. A iniciativa desse movimento influenciou outros movimentos de mulheres do mundo, estimulando a organização da Marcha Mundial das Mulheres de 2000. Essa Marcha teve como eixos o combate à pobreza e à violência sexista, e expressou o descontentamento para com os efeitos perversos da globalização. Foram recolhidas mais de cinco milhões de assinaturas de apoio às reivindicações da Marcha, entregues na sede das Nações Unidas. No Brasil, a Marcha foi coordenada por Comissões de Mulheres da CUT, Contag, Confederação dos Bancários, Católicas pelo Direito de Decidir, entre outras organizações da sociedade civil. A Marcha das Margaridas, organizada pela Contag em conjunto com outras, foi a maior mobilização nacional de mulheres realizada no país¹¹.

11 “O nome escolhido para a marcha das trabalhadoras rurais faz uma homenagem à líder sindical Margarida Maria Alves, assassinada a mando de latifundiários e usineiros do ‘Grupo da Várzea’, em 12 de agosto de 1983, na cidade de Alagoa Grande (PB), na porta da sua casa, diante do marido e do filho. Margarida era, desde 1973, presidenta do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Alagoa Grande. No dia 10 de agosto de 2000, Brasília ficou florida de Margaridas que vieram de todos os lugares do Brasil, representando as dezenas de milhares de trabalhadoras rurais que ficaram em seus assentamentos, comunidades, municípios, estados e regiões.” (CONTAG, 2002, p. 44)

Ações afirmativas

Trata-se da adoção temporal de medidas especiais – legislativas, administrativas, judiciais –, destinadas à promoção da igualdade de oportunidades, em diferentes âmbitos, para grupos historicamente discriminados. São ações corretivas que têm por objetivo corrigir as defasagens entre o ideal igualitário, consagrado nas normas e na legislação, e um sistema de relações sociais marcado pelas desigualdades e hierarquias¹².

A discriminação positiva refere-se ao conjunto de medidas de ação positiva adotado como política pública, para uma transformação ampla e planejada, a fim de assegurar a igualdade de oportunidades a todos os cidadãos e cidadãs (ver CFEMEA, 1996). O primeiro país a implementar políticas de cotas por sexo no sistema de governo foi a Noruega (1978). O primeiro país da América Latina a implantar o sistema de cotas no Legislativo foi a Argentina (1991). Percentagem mínima para as mulheres nos partidos políticos dos países do Mercosul: Argentina 30%, Brasil 20%, Paraguai 20%, Uruguai não tem lei de cotas reservadas às mulheres na direção dos partidos políticos ou na composição das listas de candidatos (ver PITANGUY & HERINGER, 2001).

DELGADO, CAPELLIN e SOARES (2000, p. 12) descrevem a história internacional da afirmação do princípio de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e sua aplicação no mundo do trabalho, cujos primórdios vinculam-se à eliminação de todos os elementos discriminatórios contidos nas legislações nacionais. Esses primórdios foram seguidos de um esforço adicional para estimular, por meio de procedimentos práticos, a efetiva mudança nos comportamentos discriminatórios nos locais de trabalho: "A força moral e coercitiva dos mecanismos punitivos legais muitas vezes não consegue ser propulsora da inovação de comportamentos. Assim, o desenho de metodologias, de planos e de estratégias concretas de políticas de intervenção foi um propósito comum em vários contextos nacionais nos anos 80".

O caso francês resulta ilustrativo para compreender a importância do papel do Estado na consecução dos objetivos surgidos na aplicação de medidas de ação afirmativa, principalmente no que diz respeito à

¹² Sobre os tipos de justificativa para a implementação de programas de discriminação positiva nos sistemas políticos (justiça compensatória, justiça distributiva e utilidade social), ver RODRIGUEZ in MAFFIA y KUSCHNIR, 1994. Sobre a política de cotas por sexo no Poder Legislativo brasileiro, ver MIGUEL, 2000. Sobre as ações afirmativas para a correção das desigualdades de gênero e raça/cor no mercado de trabalho, ver BENTO, 2000. Para uma comparação internacional sobre a aplicação de medidas afirmativas nas políticas públicas de trabalho e renda, ver CFEMEA, 1996; e DELGADO, CAPELLIN & SOARES, 2000.

promoção, desde 1983, de três tipos de instrumentos: a) a introdução do princípio de negociação específica no tocante à igualdade profissional entre homens e mulheres nas negociações coletivas; b) a obrigação das empresas com mais de cinquenta empregados de elaborar um relatório anual das condições de emprego de mulheres e homens; c) a negociação de planos de igualdade, com previsão de auxílio financeiro por parte do Estado aos planos exemplares. A partir de 1987, esse conjunto de instrumentos foi complementado por outros dois instrumentos de promoção da igualdade profissional: o contrato para empregos mistos e os acordos interprofissionais (ver Parte III, sobre os processos de integração na UE).

Apesar dos esforços realizados na promoção e implementação desses instrumentos, as políticas de ação afirmativa demoraram a ser incorporadas pelo setor empresarial. Segundo DELGADO, CAPELLIN e SOARES, foi o desafio pragmático da mundialização da economia, com suas exigências no que diz respeito à adequação das organizações produtivas, o cenário que nos anos 90 estimulou alguns agentes econômicos a aderirem a esse tipo de estratégias afirmativas da igualdade entre homens e mulheres, com o intuito de experimentar uma aliança entre a rentabilidade dos negócios e o êxito de novas estratégias de recursos humanos que promovam a igualdade de oportunidades.

Vejamos exemplos extraídos da realidade nacional. A discussão no Brasil é ainda muito recente, sendo um debate não instalado completamente na ciência do direito, ainda baseada na promoção da igualdade a partir da não discriminação. A Constituição Federal, no seu art. 7º, garante a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos". Também consagrou normas concretas sobre ações afirmativas no caso dos portadores de deficiência. Porém, a própria carta magna inclui maior quantidade de dispositivos que vedam a discriminação do que de específicos de ação afirmativa.

As demandas de ação afirmativa apresentam sérias dificuldades em ser incorporadas nas agendas públicas, apesar de serem apoiadas pelos movimentos de mulheres e pelos organismos internacionais. Em primeiro lugar, elas têm o contrapeso do ajuste estrutural. Por outro lado, as mulheres têm muitos obstáculos para introduzi-las nos debates parlamentares e sindicais, nos quais as negociações são muito difíceis e o conceito de discriminação positiva nem sempre é bem compreendido ou aceito.

“Vale ressaltar que várias ações afirmativas estão sendo incluídas em negociações coletivas de categorias profissionais junto a empregador@s, mediante cláusulas em acordos e convenções firmadas. Maior atenção merecem as questões sobre as condições de trabalho, qualificação e treinamento, saúde ocupacional e reprodutiva, e garantia contra as discriminações e abusos denunciados pelas trabalhadoras. A Central Única de Trabalhadores – CUT lançou uma campanha visando sensibilizar os sindicatos a desenvolverem ações de pesquisa, de capacitação, e de incorporação de reivindicações referentes aos direitos das mulheres, desde 1995, com a bandeira: Cidadania – igualdade de oportunidades na vida, no trabalho e no movimento sindical.” (RODRIGUES, 2001, p. 22).

Segundo CAPPELLIN (in CUT, 1998), no Brasil atual, podemos falar de uma emergente sensibilidade da sociedade e do empresariado para com as disparidades sociais internas e até externas às empresas, exigindo do empresariado uma atitude mais ativa. Por exemplo, o Banco Nacional de Desenvolvimento Social já aceitou incluir, como requisito para a distribuição de créditos e incentivos às empresas, o respeito à legislação trabalhista com relação às creches (a inclusão desse critério foi uma conquista do movimento feminista). Empresas multinacionais como Levi Strauss, Johnsons & Johnsons, Avon, entre outras, estão engajadas em trazer para suas filiais brasileiras políticas de diversidade implementadas já nas suas matrizes (sobre políticas de diversidade nas empresas multinacionais, ver, entre outros, OIT/MTb, 1996 e 1997).

Às anteriores manifestações de vontade política socialmente compartilhada, no sentido de realizar inovações no campo das relações de gênero (expressas nas mudanças da legislação nacional e na ratificação de convenções internacionais), nos anos 90 acrescentaram-se razões econômicas que, conjuntamente, levaram à implementação de ações afirmativas em prol da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Destarte, na atualidade haveria uma confluência entre a vontade econômica e a vontade política, com o intuito de outorgar atenção especial e específica às questões de gênero no mercado de trabalho.

De todo modo, essa articulação de vontades não é óbvia nem isenta de contradições. Alguns gestores optaram por apresentar as políticas de ação afirmativa aos empresários como um derivado do princípio de eficiência e, portanto baseadas na melhoria da competitividade. Sob esse

enfoque, atender à problemática da discriminação das mulheres no trabalho significaria agir a favor do desenvolvimento econômico (crescimento e competitividade), do aumento da produtividade (produção de bens e serviços), da melhoria da imagem da empresa na sociedade (atingindo a circulação dos bens e serviços), e da utilização adequada da multiplicidade e variedade de recursos humanos disponíveis numa dada sociedade (ver CLAES in OIT, 1999).

No entanto, esse enfoque desatende a outra face da moeda, igualmente importante, que é o necessário compromisso social do empresariado, no que diz respeito à atenção da cidadania e do princípio de equidade. Essa óptica, em contrapartida, privilegia o desenvolvimento social (isto é, crescimento econômico com redistribuição), os direitos humanos e as liberdades fundamentais, a justiça e a harmonia social, e a igualdade de oportunidades e opções (ver CUELLAR, 1997).

A reprodução da segmentação dos mercados de trabalho e a reedição constante da pirâmide ocupacional põem as mulheres numa posição de desvantagem perante os processos de modernização e reestruturação produtiva, restringindo suas oportunidades para o desenvolvimento de novas habilidades e competências para o atual mundo do trabalho. Se por um lado limitam a produtividade e a potencialidade das mulheres, por outro lado também limitam o acesso das mesmas ao pleno exercício de seus direitos básicos como seres humanos em todas as dimensões da vida (política, cultural, social, econômica etc.). Assumir a perspectiva de gênero no desenvolvimento econômico e social supõe aceitar o desafio de vincular às **problemáticas derivadas das atuais relações de gênero a transformação produtiva com equidade.**

6. Elos entre as agendas

Uma primeira reflexão que precisa ser colocada diz respeito às questões intra-agendas: em cada uma das três agendas estudadas, as duas questões levantadas como aquelas mais recorrentes estão fortemente inter-relacionadas. Vejamos caso a caso.

No caso da agenda parlamentar, as questões relevadas são a *proteção da função social da maternidade* e a questão da *Previdência Social*. Essas questões estão intimamente vinculadas, tanto no sentido estrito de Previdência Social (por exemplo, salário-maternidade e aposentadoria diferencial), como no sentido mais amplo da previdência, visando à construção de uma rede de proteção social por meio de múltiplos programas que privilegiam o atendimento às chefas de família.

Por outro lado, a agenda sindical privilegia outras duas questões inter-relacionadas, pois a introdução de reivindicações específicas de gênero nas pautas apresentadas pelos trabalhadores aos empresários nas mesas de *negociação coletiva*, e principalmente a força com que elas são apresentadas e defendidas, se relaciona direta e necessariamente com transformações nas *relações de gênero no interior do próprio movimento sindical*, tanto no sentido quantitativo (isto é: aumento da participação feminina na liderança sindical) como qualitativo (ou seja, modificação do *status* das questões que dizem respeito aos direitos das trabalhadoras no imaginário e nas representações dos atores envolvidos).

Finalmente, no caso da agenda feminista, as causas da feminização da pobreza estão enraizadas em processos culturais, sociais, políticos e econômicos de injusta distribuição dos bens materiais e simbólicos, de longa data, que só poderão ser quebrados ou cuja transformação poderá ser acelerada a partir da aplicação e disseminação de medidas de ação afirmativa.

De outro lado, as questões interagendas também estão articuladas (o que de maneira alguma significa que sejam totalmente harmoniosas ou que não exista conflito entre elas). A maternidade, pela sua inscrição anatômico-fisiológica no corpo e pela sua inscrição cultural no conjunto das mulheres, é o eixo central que permeia todas as seis temáticas tratadas pelas três agendas analisadas.

Assim, os projetos de lei sobre proteção social à maternidade têm sido os mais debatidos e freqüentemente aceitos pelo conjunto dos legisladores (não sendo o caso das proposições relativas à paternidade), enquanto as políticas sociais compensatórias ressaltam as chefes de família como população-alvo preferencial.

Por outro lado, as cláusulas relativas à gestante e à maternidade são as predominantes nas pautas de reivindicação dos trabalhadores e nos acordos coletivos, revelando uma maior aceitação da especificidade das trabalhadoras pela liderança sindical (masculina) no que diz respeito à sua função maternal.

Em terceiro lugar, na reflexão feminista sobre o problema da feminização da pobreza se destaca a construção social da maternidade como limite maior para a busca de melhores condições de vida, pondo empecilhos específicos às mulheres para sair da situação de pobreza, e determinando a urgente necessidade de estabelecer ações afirmativas visando acabar com as diferenças na construção das trajetórias de homens e mulheres no mercado de trabalho e nas relações familiares.

Destarte, a possibilidade de gerar/acolher um filho ou uma filha no próprio corpo tem sido e é, por enquanto, a vantagem e a cruz das mulheres. Pois, se em decorrência desse fato as mulheres trabalhadoras são especialmente consideradas nas políticas públicas, essas tendem a reforçar a imagem de domesticidade das mulheres e principalmente a idéia de que a reprodução biológica e social das sociedades depende, quase que exclusivamente, delas. Esta situação coloca nossa reflexão e nossa prática numa difícil encruzilhada: deixar de lutar pelos direitos das mulheres em termos de maternidade, para que a cidadania das mesmas possa ser vista com um olhar e uma prática mais ampla e igualitária? Ou continuar defendendo esse tipo de “privilégio”, pois as mudanças sociais que transformariam a vida das mulheres ampliando seus horizontes para além da maternidade ainda estão por vir, num futuro muito distante?

Poderíamos dizer que se trata de uma aparente encruzilhada, pois o que deveria ser mudado são os eixos centrais que constituem as políticas públicas. A vida não deveria ser concebida como só trabalho para os homens, como também não deveria concebida ser só maternidade para as mulheres. Compor, equilibrar, equacionar as diferentes dimensões da vida humana deveria ser propósito maior das políticas públicas, tendendo ao exercício da cidadania plena por todas as pessoas, independentemente de seu sexo, idade, raça/cor, religião etc., e visando ao desenvolvimento pluridimensional de cada cidadã e cidadão (na vida política, laboral, familiar, cultural, afetiva etc.).

Na organização social atual, a demanda de trabalho doméstico acaba sendo ainda maior para as mulheres, tendo aumentado de maneira desproporcional a partir da implementação dos processos de ajuste estrutural, pois a verdadeira variável de ajuste tem sido a diminuição de provisão de serviços pelo Estado e o conseqüente aumento do trabalho de reprodução social, culturalmente atribuído às mulheres. As novas políticas públicas deveriam, necessariamente, ser formuladas de maneira multissetorial e multidisciplinar. Também deveriam apresentar um novo enfoque e uma nova articulação entre o trabalho para o mercado, o trabalho doméstico e a provisão estatal de bem-estar, assegurando o fortalecimento da cidadania social e, paralelamente, o aumento da produtividade social global. Nessa nova articulação, uma peça-chave deveria ser a atribuição de ambos os tipos de trabalho a ambos os gêneros, ampliando o leque de possibilidades e responsabilidades de homens e mulheres em todos os aspectos da vida.

Assim, as políticas públicas não necessariamente deveriam estar focadas na atenção às populações em situação de risco, mas em prover condições a todas as famílias para que seus membros possam desenvolver uma vida política, cultural, profissional e familiar mais gratificante e plena. Trata-se de formular novos tipos de arranjos institucionais e formas de solidariedade, articulando agendas, iniciativas, atores, recursos, entre outros aspectos. Nesse tipo de cidadania e de políticas públicas a construir, a lógica pressuposta é outra, pois nela a economia e a política estariam reunidas numa relação visível, transparente, de reciprocidade e interdependência, bem como o público e o privado.

A formulação desse tipo de novas políticas públicas não pode ser tarefa a ser enfrentada por uma instituição ou grupo de atores. Precisa da ação simultânea e articulada de diversos agentes a partir de diferentes âmbitos e com múltiplas estratégias, com o propósito central de redistribuir o poder e os bens materiais e simbólicos. Trata-se de construir um modelo de desenvolvimento incluyente, que torne compatíveis a vida pública e a vida privada dos cidadãos e das cidadãs, valorizando o trabalho para o mercado e o trabalho doméstico como responsabilidades sociais compartilhadas.

Na elaboração da reflexão sobre as agendas ficou clara uma diferença fundamental entre os três tipos de âmbitos. Por um lado, o movimento de defesa dos direitos das mulheres tem uma longa tradição de reflexão sobre si, muito enriquecida nas últimas décadas pelos Estudos de Gênero desenvolvidos na academia (principalmente nos Núcleos de Estudos da Mulher das universidades). No caso do movimento sindical, a reflexão sobre as relações de gênero é mais recente, porém muito bem estruturada a partir dos pioneiros estudos de Elisabeth Lobo na área universitária da Sociologia do Trabalho e, nos últimos tempos, notavelmente enriquecida e renovada pelos projetos e publicações do Dieese em parceria com as centrais sindicais. Já no caso do Legislativo, as dificuldades para a reconstrução da agenda foram maiores, pois não existe ainda uma tradição de reflexão sobre seu próprio desenvolvimento, potencialidades e entraves, especialmente no que se refere à questão de gênero. De alguma maneira, @s parlamentares não têm dado relevância suficiente à questão de gênero, e @s estudios@s do gênero só recentemente se interessaram pela política no sentido tradicional do termo (pois privilegiaram outros espaços de poder e os grupos de mulheres mais vulneráveis como temas principais das pesquisas).

Essa situação dificultou parcialmente a análise realizada, sendo também negativa num sentido mais amplo. No Brasil, existe uma grande superposição de normas e leis que estabelecem formalmente o conjunto das políticas públicas de trabalho e renda (legislação nacional, outras normas federais, normas internacionais, acordos supranacionais, acordos e convenções coletivas), que comentamos especialmente neste livro. No entanto, quando essas normas entram em conflito, o que acaba prevalecendo é o estabelecido pelo Congresso Nacional, com força de lei e obrigatoriedade de aplicação pelo Poder Judiciário, e até porque é no Congresso que se determinam as três peças orçamentárias que possibilitarão ou não a concretização de políticas públicas em qualquer área. Assim, a enorme tarefa ou o grande desafio para as atuais legisladoras assume um caráter privilegiado e chave ao mesmo tempo, pois sem dúvida alguma a Bancada Feminina constitui a porta de entrada e de divulgação da problemática de gênero no Congresso Nacional, de uma maneira organizada.

Por esses motivos, olhamos com particular esperança para a situação delineada no Brasil a partir de janeiro de 2003. Pela história universal das mulheres, sabemos que para que exista uma incorporação expressiva da temática das relações de gênero nas políticas públicas é necessária uma ampla participação de mulheres na formulação e execução dessas políticas, sejam elas de trabalho, educação, saúde ou outras. E acontece que o perfil dos formuladores de políticas públicas foi alterado nos últimos meses, com uma significativa incorporação de mulheres em cargos decisórios, seja no Poder Legislativo seja no Poder Executivo (em julho de 2003: 4 ministras e 1 secretária de Estado nomeadas, 2 governadoras eleitas, 45 deputadas federais e 9 senadoras assumindo mandato no Congresso Nacional, 137 deputadas estaduais eleitas, entre outros cargos políticos associados a um importante poder de decisão e execução).

Assim, há duas condições para garantir o êxito da incorporação de gênero nas agendas públicas e institucionais: (1) a participação das próprias mulheres e (2) a consciência e conhecimento da problemática de gênero, pelo menos uma delas já estaria em vias de ser garantida. Agora, além de continuar trabalhando pela constante incorporação de mulheres em cargos de relevância, trata-se de batalhar por ampliar o conhecimento e a consciência entre parlamentares e políticos em geral, sejam mulheres ou homens, sobre a prioridade da problemática de gênero para fomentar o desenvolvimento de sociedades mais justas e equilibradas.

Parte II

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

Silvia C. Yannoulas

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

Inovação na Educação Profissional das Mulheres (1996-2002)

Maria Conceição de Sant'Ana Barros Escobar

Maria Fátima dos Santos Rosinha Motta

Maria Luiza Marques Evangelista

Silvia C. Yannoulas

Zélia Maria de Abreu Paim

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

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

*Silvia C. Yannoulas*¹

O propósito dessa parte é subsidiar a reflexão sobre a temática das relações de gênero na **formulação descentralizada de políticas públicas e, especialmente, de políticas públicas de educação profissional no Brasil** durante o período considerado (1988-2002). Pretende-se lançar um olhar crítico, de forma a enfatizar a importância do respeito à igualdade de gênero na formulação, gestão e avaliação de políticas públicas. Com esse fim, serão abordadas as principais questões referentes à participação das mulheres na formulação de políticas públicas e na formação profissional (como beneficiárias e como formuladoras das políticas e da formação), considerando, como exemplo, as ações realizadas no Brasil.

O **caso brasileiro** revela-se de especial interesse para o tipo de reflexão proposta, não só por ser um dos maiores países da América Latina, envolvendo uma considerável massa de trabalhadoras, mas também pelo seu caráter inovador no que diz respeito às formas descentralizadas, participativas e dialógicas para a formulação e gestão de políticas públicas. Nesse sentido, a análise e a difusão da experiência brasileira na matéria é de interesse local e também internacional.

¹ Uma primeira versão desse texto foi publicada em castelhano, pela Revista *Zona Franca*, Año IX, Números 9/10, septiembre de 2001, Centro de Estudios Multidisciplinarios sobre las Mujeres, Facultad de Humanidades y Artes de la Universidad Nacional de Rosario, Rosario, p. 22-40. Agradecemos ao Centro a autorização de publicação em português.

“O Brasil notabiliza-se em relação aos outros países na América Latina **pelo tamanho e pela estrutura do sistema público de emprego** estabelecido durante essa década. A estrutura democrática e descentralizada desse modelo aproxima-se mais aos sistemas públicos de muitos países europeus. Apesar disso, o sistema público de emprego no Brasil tem que desempenhar um papel múltiplo, revelando o perfil heterogêneo do país, que possui características tanto de economias industrializadas quanto de economias em desenvolvimento e também diversas situações de emprego e de ocupações. Como resultado, as políticas de emprego no Brasil têm que servir tanto para a agenda de competitividade como também para a agenda social. De um lado, as políticas públicas têm que atender às necessidades de crescimento competitivo e dinâmico, de desenvolvimento de qualificações e de geração de emprego próprias de uma das economias industriais líderes no mundo. Por outro lado, essas mudanças múltiplas no mundo do trabalho são sobrepostas a desigualdades socioeconômicas profundas e preexistentes, as quais exigem uma agenda de política social para a redução de desigualdades, para oferecer acesso a treinamento e crédito aos setores tradicionalmente excluídos e para integrar um espectro mais amplo da sociedade na determinação de necessidades e na execução das atividades.” (POSTHUMA in OIT/MTE, 1999, p. 18-19 – grifos nossos)

Além do exposto, o caso brasileiro novamente revela-se de especial interesse para o tipo de reflexão proposta, pelos seus avanços recentes no campo das **lutas antidiscriminatórias**, especialmente pelo elevado grau de institucionalidade de dois movimentos sociais em particular: o de mulheres (já na década de 80 do século XX) e o negro (na década de 90 do mesmo século²).

No entanto, existem poucas análises sobre os efeitos (positivos e negativos) da descentralização das políticas públicas com relação à luta contra as discriminações (de gênero, raça/cor, entre outras) no mundo e nas relações de trabalho. Se a descentralização tem sido especialmente proposta, executada e analisada como um mecanismo ou sistema que garante a formulação de políticas públicas mais acordes com o desenvolvimento (local, nacional) sustentável desejado, poucas

² Ver, entre outros: CEPIA, 1999.

vezes tem sido levado em conta o viés de gênero nessas análises. Assim, pouco se sabe ainda sobre os efeitos da descentralização sobre a qualidade de vida das trabalhadoras e das mulheres em geral.

1. As Mulheres e o Poder Político

O tema do poder e da democracia é caro às Ciências Sociais³ e aos feminismos⁴. Inicialmente, a relação entre as mulheres e o sistema político esteve caracterizada pela exclusão: os primeiros teóricos da democracia não consideraram as mulheres entre os membros do contrato social, pois entendiam que não cumpriam com o quesito de igualdade natural (não eram “pares”). Destarte e desde suas origens no sufragismo de finais do século XIX, as diferentes vozes do feminismo (militante e acadêmico) procuraram ampliar os sentidos da democracia contemporânea, visando incluir as mulheres nos sistemas políticos, por meio de diversos mecanismos (ora sucessivos, ora sobrepostos ou paralelos).

Um primeiro objetivo foi o voto, momento inaugural (de nascimento) da relação positiva entre o sistema político e as mulheres como coletivo⁵. Esse objetivo tinha uma dupla conotação: ampliava o conceito de cidadania permitindo a participação das mulheres no sistema político e, paralelamente, questionava a desigualdade natural dos gêneros como determinante da desigualdade política. Ainda não se questionava, porém, o próprio sistema político (as regras da política não foram submetidas à crítica), e a transgressão principal residia na própria reivindicação de participação das mulheres.

Os Estados Unidos da América foram o primeiro país a assegurar às mulheres o direito de ser eleita (1788), mas o direito do voto só foi conquistado pelas estadunidenses em 1920. Em contrapartida, o primeiro país a outorgar o direito político às cidadãs foi a Nova Zelândia (1893), porém, o direito de serem eleitas só foi assegurado às mulheres desse país em 1918. O último país do mundo a outorgar direitos políticos às cidadãs foi a África do Sul (1994)⁶. O direito ao voto fora então compreendido como a chave ou a estratégia para o acesso a uma série de

3 Ver, entre outros, GIDDENS, 1993.

4 Ver, entre outras, CASTELLS, 1996.

5 Para uma periodização da história dos feminismos, ver ARCHENTTI in MAFFIA y KUSCHNIR, 1994.

6 O voto feminino nos países do Mercosul: Argentina, em 1947; Brasil, em 1932; Paraguai, em 1961 e Uruguai, em 1932. Sobre o voto feminino no mundo, ver MIGUEL, 2000.

transformações: o direito à educação, ao exercício profissional, ao patrimônio. Merecem destaque, nesse longo período, as sucessivas e paralelas lutas (individuais e coletivas) pela igualdade na educação profissional e científica, nos direitos trabalhistas e na constituição de um contrato marital mais igualitário para os cônjuges.

A etapa seguinte desenvolveu-se nas décadas de 60 e 70 do século XX, e pode ser entendida como **momento de antagonismo com o sistema político**. A crítica radical do movimento de mulheres às práticas de poder (políticas) masculinas levou à clausura, à rejeição dos espaços da política tradicional e à construção de espaços e estratégias alternativas, caracterizadas pelo isolamento com relação aos circuitos de poder institucionalizados (democracia auto-restringida). Esse isolamento e refluxo permitiram o desenvolvimento de uma forte coesão interna, porém novamente distanciaram as mulheres do exercício do poder institucionalizado, pela auto-restrição ou autodiscriminação⁷.

Essa segunda etapa esteve marcada pela elaboração de teorias sobre o patriarcado e a palavra de ordem “o pessoal é político”. Tal palavra de ordem ou afirmação tentava mostrar que a vida social não deveria ser compreendida como capacidade ou sorte individual, já que as circunstâncias privadas estão estruturadas na base de fatores públicos, e, portanto, só podem ser resolvidas a partir de ações políticas. A afirmação “o pessoal é político” encerra dois significados: por um lado, se rejeita explicitamente a separação liberal entre esferas pública e privada; além disso, se indica que não podem ser estabelecidas distinções entre as ditas esferas. A vida social não deveria ser compreendida em termos pessoais, como uma questão de capacidade ou destino individual, dado que as circunstâncias privadas estão estruturadas sobre a base de fatores públicos, e, portanto, só poderão ser resolvidas a partir de medidas e ações políticas⁸.

Uma terceira etapa ou **momento de reapropriação da cidadania** organizou-se nos anos 1980, visando à redefinição das regras da política a partir da participação efetiva das mulheres no desenho de políticas públicas

7 No caso dos países do Cone Sul, esse distanciamento foi favorecido pela instauração de ditaduras militares.

8 “... la afirmación de que *lo personal es político* significa un paso gigantesco sobre las primeras vindicaciones. Significa que los márgenes mismos de lo político han cambiado y que no se está dispuesto a admitir que haya zonas de las cuales la simetría, la decisión conjunta y el diálogo estén excluidas. Cuando el feminismo introdujo el término patriarcado para definir el sistema completo de poder dentro del cual las mujeres han de moverse en posición sistemáticamente minorizada, afirmaba que la democracia no tiene o no debe tener zonas inaccesibles. La modificación del derecho de familia, del derecho civil, del penal y sobre todo la modificación de costumbres que el feminismo introdujo en algunas de nuestras sociedades son algunas de las verdaderas conquistas de esse siglo, o por decirlo con mayor rotundidad, el feminismo es la única revolución que ha triunfado.” (LOPEZ, 1995, p. 52, grifos nossos)

e na tomada de decisões. Essa etapa foi marcada pelo desenvolvimento de estratégias de negociação, procurando o equilíbrio na composição de gênero dos poderes democráticos e republicanos (executivos, judiciários e, principalmente, legislativos), e incluiu os primórdios da formulação de medidas de ação afirmativa, por meio do estabelecimento de cotas.

Associada aos estudos sobre “Mulher e Desenvolvimento” (MED), realizados no quadro conformado pela Década das Nações Unidas para a Mulher (1975-1985) e com novas forças, a partir da elaboração do Índice de Desenvolvimento Humano com considerações de gênero por parte do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), essa estratégia negociadora tem fortes **conotações quantitativas**: trata-se de fazer com que a maior quantidade de mulheres “chegue lá”.

Na última década do século passado, os resultados atingidos obrigaram a uma nova reflexão sobre a participação das mulheres no poder, só que dessa vez sob um enfoque qualitativo. Foi paulatinamente percebido que as mulheres que participam dos sistemas políticos republicanos defrontam-se com inúmeros **obstáculos derivados do predomínio masculino**, constituindo-se como uma espécie de “elite discriminada”. Segundo LEON, trata-se de um grupo duplamente isolado – tanto da elite masculina como da massa feminina –, e dominado, por estar limitado a pequenas porções de poder que a elite masculina cede a partir de pressões persistentes⁹.

Inaugurando o **momento da qualificação da participação cidadã**, surgiram dois tipos de questões-chave:

- é o número de mulheres que garante uma formulação de políticas públicas em prol das mulheres como coletivo social? Isto é: quando as mulheres participam da política, defendem os interesses das mulheres?;
- é possível que o ingresso massivo de mulheres na política contribua para modificar as estruturas e mecanismos masculinizados da política? Isto é: a feminilização da política contribui à sua efetiva feminização, alterando a própria prática política?

Na atualidade, os processos de eliminação dos obstáculos à participação das mulheres (particularmente as latino-americanas) na vida pública têm lugar num contexto marcado pela reestruturação dos espaços públicos e dos processos econômicos: democratização, globalização,

9 “*Elites discriminadas* es la denominación paradójica en la que condensamos la forma peculiar por la que una minoría de mujeres llega al poder y las reglas sociales que han de cumplir para ejercerlo.” (LEON, 1994, p. 19). Sobre os obstáculos e modalidades de atuação das mulheres no exercício do poder, ver também: MARX in MAFFIA y KUSCHNIR, 1994.

ajuste estrutural, estabilidade, reforma do Estado, entre outros aspectos. Por esse motivo, defrontamo-nos com um paradoxo: a participação das mulheres na tomada de decisões e nos cargos públicos acontece justamente no momento da **"privatização do público"** (o mercado como regulador das relações entre os indivíduos e entre as sociedades, retração do Estado, tecnoburocratização das decisões, entre outros aspectos) (ver DAEREN, 2000). E também de **"internacionalização do público"**, a partir dos processos de integração supranacional.

Destarte, novas estratégias deverão ser desenhadas, se o que queremos é aprofundar os processos de incorporação das mulheres ao conjunto do desenvolvimento econômico, social, político, cultural de nossos países e da Região em seu conjunto. As antigas estratégias foram pensadas para influenciar de maneira eficaz na formulação de políticas afirmativas de nível nacional/federal, operando em esferas que tiveram como referencial explícito o acesso ao poder e à tomada de decisões nos âmbitos governamentais.

Hoje a formulação de políticas públicas encontra-se dividida em duas tendências contrapostas: **os processos de descentralização (nacional) e os processos de integração supranacional (internacional)**. Por um lado, são promovidas a descentralização política e a formulação de projetos de desenvolvimento local sustentável. Ao mesmo tempo, os estados nacionais avançam nos compromissos mútuos da integração supranacional, limitando portanto as decisões nos outros níveis políticos (estadual e municipal).

Nesse contexto crítico atual é preciso imaginar mecanismos novos que garantam **formas participativas e dialógicas**, isto é: que as mulheres participem como reais sujeitos políticos e não simplesmente como beneficiárias das políticas; e o caráter descentralizado que garanta políticas públicas adaptadas às demandas locais. Cabem algumas questões específicas: poderíamos pensar que entre essas duas tendências (descentralização e integração), estão sendo diluídas as questões de gênero? Não será porque, nas esferas estaduais e municipais, as mulheres desenvolvem uma presença restrita a determinados tipos de atuação? Que participação efetiva têm as mulheres nos grupos técnicos que elaboram a integração ou harmonização das legislações? Estaremos presenciando a pulverização da capacidade obtida pelos movimentos organizados de mulheres, na sua história¹⁰?

10 Algumas especialistas são otimistas nesse ponto, acreditando que a descentralização e a integração supranacional favorecerão a inclusão da problemática de gênero nas políticas públicas. Ver DAEREN, 2001, p. 26.

2. Políticas Públicas Descentralizadas: o caso brasileiro

Conforme destacado na Parte I deste livro, o princípio da **democratização** tem permeado a organização do Estado brasileiro e se apresenta a partir do art. 1º da Constituição Federal (1988) que define que a República Federativa do Brasil “constitui-se em Estado democrático de Direito”. Diferentes artigos da Constituição Federal definem como diretrizes a **descentralização político-administrativa** e a **participação popular**. Dessa forma, o Estado amplia sua interlocução com a sociedade por meio de suas diferentes formas de organização, instituindo assim um novo modelo de gestão, no qual os agentes e beneficiários dessa política exercem o controle social.

Com fundamento na Constituição de 1988, o **Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)** foi criado em 1990 (Lei 7.998). Desde a criação do FAT, a formulação e gestão de PPTRs no Brasil têm se caracterizado pela busca da articulação dos mecanismos financiados pelo FAT, assim como pelo crescente envolvimento da sociedade civil, principalmente por meio da deliberação em **colegiados tripartites** e **paritários**, com representantes do governo, do empresariado, e dos trabalhadores: Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), em nível federal; Comissões Estaduais de Trabalho (CETs), em nível estadual; e Comissões Municipais de Trabalho (CMTs), em nível municipal.

Assim, a construção de PPTRs no Brasil assenta-se sobre os princípios de democratização, participação, descentralização, controle social sobre os recursos financeiros e, fundamentalmente, sobre a integração de atores e instituições e a articulação de mecanismos e ações. Uma primeira análise do funcionamento desses princípios, realizado com base no trabalho desenvolvido pela parceria nacional MTE/FLACSO/Brasil (1998-2003), pareceria indicar a existência de **entraves no funcionamento do sistema tripartite e paritário** para a formulação, gestão e avaliação participativas e descentralizadas da PPTR¹¹:

- No que diz respeito à **Colegialidade**: tensão entre o poder integrado do sistema tripartite e paritário para a formulação, gestão e avaliação da PPTR, e o poder republicano (divisão ou repartição de poderes). Durante os seminários realizados a problemática surgiu de diversas maneiras, por exemplo: no tratamento das fraturas e

¹¹ Para essa análise utilizamos os conceitos de CANO in VOGEL & YANNOULAS, 2000. Com base no documento final do Seminário “Balanço e Perspectivas da PPTR no Brasil”, organizado em 2003 por FLACSO/Sede Acadêmica Brasil no contexto da Parceria Nacional MTE/FLACSO.

entraves do processo de planejamento pela demanda do mercado de trabalho, e nos debates sobre critérios de distribuição de recursos para a qualificação profissional (e para os demais componentes da PPTR), que questionam assimetrias nas relações entre as instâncias de deliberação e controle dos níveis municipal/estadual, e, especialmente, estadual/nacional. Por outro lado, às complexas deliberações levadas a cabo pelo sistema tripartite e paritário, seguem-se as deliberações no marco do Congresso Nacional, que é finalmente quem aprova a distribuição dos recursos financeiros por meio da aprovação dos orçamentos, muitas vezes desconsiderando o debate realizado no sistema tripartite. Nesse sentido, vale ressaltar a necessidade de uma maior articulação entre o sistema tripartite e o Congresso Nacional.

- No que diz respeito ao **Consenso Operante**: acesso desigual às informações, que determina desiguais condições de participação na deliberação e na tomada de decisões. Continuam os problemas de administração da informação (consolidação, organização, disponibilização, democratização, solicitação, entre outros aspectos). Os atores se perguntam: quem deve assumir essa tarefa? Em qualquer caso, o sistema tripartite e paritário procura agir de uma maneira diferente da habitual, não levando as questões a votação imediata, mas procurando a construção constante do consenso entre as bancadas e os diferentes níveis do sistema (municipal/estadual/federal).
- No que diz respeito ao conceito de **Coisa Pública**: visão restrita da coisa pública, insuficiente compreensão da coisa pública como algo diferente, mais amplo do que o estatal. Um exemplo notável é o problema da constituição de GAPs (grupos de apoio para os conselhos de todos os níveis), sobre o qual os atores se perguntam: quais seriam suas funções, e portanto, qual seria a origem de seu financiamento? Acreditamos que os fundos do FAT poderiam constituir uma das fontes de financiamento, no entanto, não a única, pois as diferentes bancadas poderiam contribuir com recursos financeiros e humanos. Por outro lado, o entendimento da política pública como aquela restrita às ações de governo tem implicado, em alguns casos e conforme ressaltado pelos participantes do seminário, um certo tipo de “condição tutelar do governo”, que impede o fortalecimento do sistema tripartite e paritário: “Avançaremos à medida que empresários e trabalhadores se apropriem da importância do papel do conselheiro e se cristalize a consciência do poder de decisão dos conselhos e outros organismos sobre os destinos

da Política de Trabalho...” (vide fórum virtual). Uma mudança nessa visão restrita requer um processo cultural de longo alcance, que deverá ser deflagrado pela ação conjunta de diversas instituições (políticas, educativas etc.), e com substrato na constituição de um novo tipo de cidadão, consciente e participativo.

- No que diz respeito à **Participação Social** na definição e gestão das políticas públicas: problemas de representação (formal) e representatividade (real) das instituições e dos conselheiros; pouca visibilidade do potencial político dos espaços para a gestão e participação colegiada. O tripartismo paritário ainda não é plenamente assumido enquanto força centrípeta, de modo a reunir e potencializar ações/habilidades dispersas. Especialmente, seria necessário investir numa difusão maior de informações sobre o que é o sistema tripartite e paritário, e também sobre o conjunto de programas e ações que constituem a PPTR, para que as organizações da sociedade civil possam aproximar-se com suas reivindicações e também com seu apoio e conhecimento, para aprimorar os diferentes mecanismos da PPTR. Nesse sentido, alguns participantes do seminário destacaram (no fórum virtual) a potencialidade oferecida atualmente pela internet e pelas rádios comunitárias para um aumento da democratização da informação e, conseqüentemente, da participação social. Por outro lado, outros participantes assinalaram que a descentralização no controle das contas públicas não avançou na mesma proporção do controle social na formulação da PPTR, o que dificulta o controle da utilização dos recursos financeiros.

- No que diz respeito aos **Conselhos Municipais**: essa temática foi amplamente abordada na fase presencial do seminário, bem como no fórum virtual, pois existem sérios problemas para a constituição e consolidação dos conselhos municipais de diversas áreas das políticas sociais. Muitos municípios de pequeno porte têm pouca população (ou pouca população mobilizada) e a quantidade de conselhos setoriais de nível municipal se multiplica (de trabalho, da criança e do adolescente, da mulher, de saúde, de educação etc.). Por outro lado, o caso dos conselhos municipais coloca no tapete a necessidade de repensar os mecanismos de participação social nos municípios, no sentido de articular os conselhos (seja pela via de conselhos regionais que atendam uma política específica, por exemplo trabalho e renda; seja pela via de constituição de conselhos de desenvolvimento local que respondam por um conjunto de políticas sociais). Em todo caso,

como foi destacado no debate virtual, capacitação específica, informação e meios de acesso à informação são fatores-chave (porém, não suficientes) para aumentar a participação dos atores do nível municipal na definição das políticas públicas.

- No que diz respeito à **Avaliação de Políticas Públicas**: dificuldades de entendimento entre os atores envolvidos (conselheiros, técnicos, avaliadores) no que diz respeito à função, lógica operacional (econômica, acadêmica, social, política, entre outras possíveis) e escopo da avaliação. Em muitos casos, as avaliações externas são realizadas por grupos de acadêmicos provenientes da área de educação, com ênfase na preocupação pelas questões pedagógicas (especificamente didáticas), desconhecendo o contexto de dimensão integrante de uma política pública – que deve ser avaliada como tal – no qual as ações estão inseridas.
- No que diz respeito às **Relações de Gênero** no sistema tripartite e paritário, podemos dizer que as mulheres estão sub-representadas, e concentradas basicamente na bancada de governo. Se é preciso trabalhar no preparo dos partidos políticos e sindicatos para o cumprimento de normas que estabelecem cotas, o aumento do número de mulheres envolvidas na vida política e sindical não garante automaticamente uma mudança radical no conteúdo das políticas formuladas e implementadas. Para tanto, também é preciso trabalhar na formação e qualificação de lideranças femininas para cargos de direção, e na própria sensibilização das mulheres (pouco entusiasmadas em participar da política ou contrárias à adoção das políticas de cotas nas instâncias sindicais, entendendo que significariam uma proteção indevida em detrimento do esforço pessoal). Podemos dizer que, apesar das antigas e novas instituições estarem disponíveis, esperando serem utilizadas/apropriadas pelas mulheres, é possível verificar que seu aproveitamento pelas interessadas é ainda embrionário. Um breve levantamento das ações promovidas pelos movimentos organizados de mulheres leva-nos a concluir que: se por um lado cresceu a participação societária por meio das ONGs que advogam (ou fazem *advocacy*) perante o poder político (especialmente o Executivo e o Legislativo), pressionando para a consideração dos interesses das mulheres, não houve uma estratégia clara para a apropriação dos antigos e novos espaços de participação democrática (poderes Legislativo e Executivo; e sistema Codefat/CETs/CMTs), espaços esses em que as mulheres organizadas pode-

riam intervir formalmente no próprio processo de tomada de decisões no que diz respeito à PPTR.

Por outro lado e sob o ponto de vista do conteúdo e resultados parciais alcançados pelas políticas públicas de trabalho e renda, o relatório de avaliação dos programas de geração de emprego e renda do Ibase indica que: "... as políticas públicas brasileiras são compensatórias, assumindo um caráter mais ativo, procuram suprir o que o mercado por si só não resolve. Caracterizam-se como sociais, não-assistenciais e de dimensão econômica. O relevante é que visam proporcionar a inclusão econômica de setores menos favorecidos da sociedade. O grave é que historicamente há um desencontro entre políticas macro e aquelas específicas de geração de emprego e renda." (IBASE, 1999, p. 10)

Pela sua vez, POSTHUMA (in OIT, 1999, p. 22-23) destaca:

"Algumas preocupações válidas podem ser levantadas. Por exemplo, indaga-se se o caráter inovador da estrutura operacional do sistema público de emprego brasileiro e os recursos substanciais disponíveis por meio do FAT serão suficientes para enfrentar a crise emergente no emprego. O Ministério do Trabalho e Emprego tem pouca influência sobre as políticas econômicas e industriais e, dessa forma, tem, virtualmente, nenhuma influência sobre o ambiente para a criação de emprego no setor formal moderno. Conseqüentemente, as atividades têm sido direcionadas para o estímulo às pequenas e microempresas e ao trabalho autônomo por meio do microcrédito, para o aumento de treinamento para a empregabilidade e para a criação de empregos de curto prazo através de obras públicas, em casos selecionados. Vale considerar, em primeiro lugar, a necessidade de evitar que as políticas se tornem extremamente dependentes de intervenções do lado da oferta, levando a negligenciar a identificação e o estímulo da demanda de trabalho. Em segundo lugar, metodologias mais sólidas para monitorar e avaliar os impactos dos programas e das iniciativas devem ser incorporadas *ex ante*, a fim de fornecerem informações que ajudem a natureza das políticas e a sua eficácia."

Pretendemos restringir nossa abordagem ao objeto de estudo considerando especificamente a experiência brasileira na área da PPTR, particularmente as de educação profissional, tal como enfocadas pelo

Ministério de Trabalho e Emprego (MTE) por meio do **Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador (Planfor)**¹². Essa focalização pode ser justificada por dois motivos principais:

1. por um lado, o Planfor foi o programa que promoveu a efetiva constituição, consolidação e qualificação dos Conselhos Estaduais de Trabalho, estimulando destarte a efetiva descentralização da PPTR no Brasil;
2. por outro lado, o Planfor constitui em si uma das experiências inovadoras de grande porte mais documentadas e avaliadas na área das Políticas Públicas, no Brasil e na Região.

Em 1995 teve início a implementação do Planfor por meio da antiga Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional (Sefor) e, atualmente, por meio da nova Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE) do MTE. O Planfor é parte do projeto de desenvolvimento social do governo, tendo sido incluído desde 1996 no plano "Brasil em Ação", como uma das políticas ativas do Sistema Público de Emprego (SPE) financiado pelo FAT.

O **propósito central** do Planfor foi definido como o de mobilizar e articular recursos e capacidades existentes em matéria de educação profissional, para atingir e consolidar, até 2002, uma oferta de educação profissional suficiente para qualificar ou requalificar, anualmente, pelo menos 20% da população economicamente ativa (PEA), isto é: 15 milhões de trabalhadores e trabalhadoras ao ano. Os **recursos financeiros** do FAT entram, nesse processo gradativo, como "alavancas" ou "catalisadores", mas não como única nem principal fonte de financiamento.

Os seguintes **objetivos gerais** foram estabelecidos pelo Planfor:

- Qualificar ou requalificar trabalhadores e trabalhadoras, propiciando sua inserção ou reinserção no mercado de trabalho, melhoria da qualidade e da produtividade na produção de bens e serviços, elevação da renda pessoal e familiar e melhoria geral na qualidade de vida das comunidades a que pertencem;
- Elevar o nível de escolaridade da PEA, buscando a erradicação do analfabetismo e a ampliação do contingente escolarizado;
- Contribuir para a redução das desigualdades sociais e regionais, para a preservação do meio ambiente e a construção da solidariedade e da cidadania;

12 Ver, entre outros: YANNOULAS, 2001a.

- Combater todas as formas de discriminação, especialmente de gênero, idade, raça e cor;
- Estimular e apoiar a ampliação da oferta de empregos e de oportunidades de geração de renda, buscando alternativas de trabalho autogerido, associativo ou em microempreendimentos.

Para implantar o Planfor foram consolidados **dois mecanismos**, orientados por diretrizes de participação, descentralização e fortalecimento da capacidade de execução local:

- *Planos Estaduais de Qualificação (PEQs)* – coordenados pelas Secretarias Estaduais de Trabalho (STBs), sob orientação das CETs, executados mediante convênios firmados entre os governos estaduais e o MTE. Os PEQs têm como prioridade a qualificação de trabalhadores e trabalhadoras de baixa escolaridade, empregadas e empregados atingidos por processos de reestruturação produtiva e modernização tecnológica, beneficiárias e beneficiários do seguro-desemprego, pequenas e pequenos produtores, trabalhadoras e trabalhadores do mercado informal do setor urbano e rural.
- *Parcerias Nacionais e Regionais* – mediante convênios, termos de cooperação técnica, protocolos de intenção com organizações governamentais e não-governamentais (ONGs, sindicatos de trabalhadores, fundações, associações, universidades, outros ministérios, entidades internacionais), as parcerias implementam programas não cobertos pelos PEQs, especialmente estudos, pesquisas, desenvolvimento de metodologias, e produção de material didático, para apoiar as ações de qualificação profissional.

Começando a ser mais amplamente executado em 1996 (uma vez que, em 1995, um terço dos estados não chegou a firmar os convênios para execução de PEQs), o Planfor registrou, como **resultado acumulado de 1995/2001**, 15,3 milhões de trabalhadores qualificados, assim como investimentos totais de R\$ 2,3 bilhões do FAT, repassados aos estados e demais parceiros – complementados por contrapartidas médias de 20% dos estados e demais parceiros (ver MEHEDFF *in* FAUSTO, PRONKO & YANNOULAS, 2003, vol. I). Para dimensionar o crescimento da qualificação profissional nos últimos anos, em 1994 o Brasil qualificava anualmente, em média, 5% da PEA. Em 1999 chegou-se a 12% (MTE, 2000).

3. Formação Profissional das Mulheres

Pela sua importância do problema da feminização da pobreza, diferentes **normas internacionais e nacionais** vêm consagrando o princípio de que as mulheres têm o direito de escolher livremente profissão e emprego, formação e atualização profissional. Tais normas têm sido ratificadas e consolidadas a partir da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (ONU, 1996).

O item F da Plataforma de Ação, aprovada nesse evento, refere-se às relações entre as mulheres e a economia. No “Objetivo Estratégico F.3 – Proporcionar às mulheres de baixa renda, serviços comerciais e acesso aos mercados, à informação e à tecnologia”, destacam-se como **medidas a serem tomadas pelos governos, em colaboração com ONGs e instituições do setor privado**, as seguintes: desenvolver programas que proporcionem capacitação às mulheres; proporcionar programas de divulgação para informar às mulheres de baixa renda e às mulheres pobres, especialmente em zonas rurais e afastadas, sobre as oportunidades de acesso aos mercados e às tecnologias, e prestar assistência para que elas possam aproveitar tais oportunidades; adotar medidas para assegurar a igualdade de acesso da mulher à capacitação permanente no local de trabalho; aumentar os incentivos às empresas para que elas possam incrementar o número de centros de formação profissional e capacitação que habilitem as mulheres em atividades não tradicionais; entre outras.

Além dessas medidas, especificamente destinadas à formação profissional e às oportunidades ocupacionais das mulheres, recomendam-se outras medidas complementares, como a elaboração de campanhas de difusão massiva que desarticulem os estereótipos sexuais, o estímulo aos homens para que ingressem em profissões ditas femininas, a formulação de políticas que promovam a responsabilidade compartilhada nas tarefas domésticas e na criação dos filhos, entre outras.

Destarte e para garantir os direitos das mulheres ao desenvolvimento sustentável, promoveu-se a **educação técnica e profissional** por meio de diversas instâncias internacionais ou nacionais. Esse tipo de formação, no entanto, tem contribuído, muitas vezes, para a manutenção da tradicional divisão sexual do trabalho, dado que se concentra em especialidades social e economicamente menos prestigiadas ou que têm menores chances como alternativa ocupacional.

“É irrefutável que um dos maiores obstáculos à participação feminina na produção é a falta de oportunidades de qualificação técnica e tecnológica. Essa circunstância não pode ser atribuída somente à configuração dos mercados laborais. (...) não se pode subestimar a responsabilidade dos diversos grupos e instituições que forjaram, ao longo de nosso século, os modelos e práticas de formação profissional e laboral. O sistema formador tem insistido em sua fidelidade a um modelo de credenciais femininas para o trabalho, baseado na experiência reprodutiva, nos serviços pessoais – que ‘tanto tributam’ à imagem de abnegação e cuidado da maternidade – e que, conseqüentemente, alijam as mulheres das tarefas produtivas, das atividades que solicitam mediações instrumentais e que, portanto, a convivência com máquinas, ferramentas e outros instrumentos de transformação.” (BARRANCOS, 1996, p. 90)

Movimentos feministas e organizações de mulheres apresentam modelos alternativos para sua formação profissional, atendendo à pluralidade de propostas que os Estudos de Gênero incluem. Uma das propostas mais difundidas consiste em **estimular as mulheres a ingressar em ocupações tradicionalmente masculinas**, ampliando o leque de possibilidades femininas, por meio de uma formação profissional co-educativa. Trata-se de cursos de formação profissional vinculados a políticas de promoção de igualdade de oportunidades para as mulheres. Por essa proposta, entende-se a capacitação profissional como formação contínua, com vistas a uma melhor e mais igualitária integração social.

A oferta formativa desse enfoque, entretanto, reveste-se muitas vezes, de um cunho de “contra-estereótipos” tão rígidos, como a oferta formativa que reproduz os estereótipos dominantes. Incentiva as mulheres para cursos voltados a ocupações masculinas (construção, transportes, consertos e instalações em geral etc.), e os homens para áreas feminizadas (serviços pessoais, administração pública, saúde, educação), sem considerar as necessidades, saberes e habilidades de cada pessoa, ou os obstáculos culturais que deverão enfrentar homens e mulheres, individualmente, uma vez terminado o curso em questão.

Outra proposta introduz, com bastante ênfase, a **filosofia da “qualidade total”**, que pretende valorizar a subjetividade de quem aprende ou trabalha, ressaltando o “aprender a aprender”, o saber resolver problemas, a flexibilidade, entre outras características, e que tende a formar habilidades humano-relacionais junto às técnico-profissionais. Nessa

filosofia, existe uma explícita valorização dos recursos e qualidades relacionados com a sensibilidade, a capacidade de comunicação (transmitir e saber escutar) e a visão de equipe (trabalho cooperativo e solidário). Segundo algumas especialistas, essa valorização converteria as antigas desvantagens das mulheres em vantagens comparativas (ver, por exemplo, VAZQUEZ, 1995).

Há pesquisadoras, porém, defendendo que essa filosofia da "qualidade total" (e sua explícita valorização das qualidades femininas) encobre novas formas de discriminação. Reforça antigos estereótipos sexuais e faz uso deles para justificar o uso mais intensivo da mão-de-obra, incentivado pela figura das "trabalhadoras eficientes" (ver, por exemplo, BENSIMON, 1995). A tensão registrada entre as acadêmicas feministas sobre o modelo organizacional da qualidade total, talvez possa ser expressa na fórmula "a vantagem de ser mulher *versus* uma nova forma de domínio, mais sofisticada".

Finalmente, outro enfoque começa a postular a necessidade de cursos especiais, com grupos específicos de mulheres, relacionados às **técnicas e práticas tendentes ao empoderamento**. Os saberes adquiridos e as habilidades desenvolvidas pelas mulheres, na sua vida cotidiana e em seu âmbito de trabalho, não costumam ser valorizados pela sociedade, porque carecem de instâncias de validação ou certificação específica. Por exemplo: ocupações ligadas ao serviço doméstico ou ao cuidado com os idosos e crianças são, geralmente, desempenhadas com base em saberes e habilidades transmitidos de geração a geração, entre mães e filhas. Essa tomada de consciência refere-se à visibilidade das capacidades que as mulheres vêm desenvolvendo, em face do desconhecimento e desvalorização social das qualificações femininas (ver PIUSSI, 1996).

Hoje em dia, o maior esforço realizado pelas organizações de mulheres e pelos governos latino-americanos em matéria de formação profissional e emprego direciona-se a subsidiar **iniciativas de auto-emprego, trabalho por conta própria e pequenos empreendimentos**, como uma saída para a crise e para as políticas de ajuste estrutural. Muitos dos saberes que, hoje, se exigem para levar adiante um microempreendimento, relacionam-se, amplamente, com a organização das tarefas domésticas. O problema a encarar, portanto, no caso das mulheres que desejam capacitar-se para esse tipo de empresa, não seria tanto partir de um não-saber absoluto para adquirir saberes e desenvolver habilidades, mas perceber e enriquecer competências e conhecimentos que já possuem.

Para orientá-las na otimização desse potencial, algumas áreas de atuação são prioritárias: (1) pesquisas de mercado voltadas para seleção de produtos e seu público-alvo; (2) atividades de capacitação centradas na gestão e comercialização de produtos; (3) linhas de crédito específicas; (4) elaboração de calendários antecipados de férias e eventos para a programação das produtoras, entre outros aspectos; (5) promoção das associações de produtores e consumidores, a fim de contestar os efeitos perversos do mercado (ver ABREU et alii, 1997).

Importante lembrar que não se poderia, nem se deveria, criar uma única política de formação e emprego para todas as mulheres, em geral, seja porque as desigualdades entre elas são cada vez maiores, seja porque mulheres trabalhadoras compõem, atualmente, um segmento bastante heterogêneo.

4. Educação Profissional das Brasileiras

“Desde 1995, o MTE vem desencadeando ou apoiando ações para efetivar os princípios da Convenção N^o 111, em parceria com o Ministério da Justiça/Secretaria Nacional dos Direitos Humanos, com a finalidade de:

- dar visibilidade à questão da discriminação;
- fortalecer a ação individual para promover o respeito à diversidade e à igualdade;
- incluir esses temas nas ações e atividades de rotina do MTE e outros órgãos governamentais;
- treinar multiplicadores para atuar em relação à diversidade e à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.” (MTE, 2000, p. 9)

Destarte, incorporar segmentos da população trabalhadora tradicionalmente excluídos da formação profissional, entre eles a PEA feminina, tem sido um dos objetivos fundamentais do sistema tripartite e paritário para a formulação, gestão e avaliação da PPTR no Brasil, incluído o Planfor. No caso das mulheres, a preferência ou foco estaria dado por segmentos específicos de risco social: chefatura de família, baixa escolaridade, jovens e trabalhadoras rurais.

Segundo o MTE: “A necessidade de incorporação da PEA feminina aos programas de qualificação levou em conta, entre outros fatores, o notável crescimento da participação das mulheres, que praticamente dobrou nos últimos 30 anos: de 21%, em 1970, para 40% da PEA, em

1995/96, como reflexo da urbanização e queda nas taxas de fecundidade, que tanto favorece como de certa forma exige o trabalho da mulher, inclusive para complementação de renda familiar. Ao mesmo tempo, as transformações no perfil do emprego, que se desloca do secundário, tradicional reduto masculino, para o terciário, abrem maior espaço ao engajamento da mulher na força de trabalho. Mudam, inclusive, os papéis econômicos, crescendo a participação de mulheres na condição de chefes de família.” (MTE/SEFOR, 1998, p. 8, grifos nossos)

O MTE estima que o investimento do FAT na qualificação da PEA feminina passou de R\$ 100 milhões, em 1996, e R\$ 180 milhões, em 1997, totalizando R\$ 280 milhões só no âmbito do Planfor. Por outro lado, têm-se multiplicado experiências inovadoras especificamente destinadas às mulheres, totalizando 20 só entre 1996 e 1997, que valorizam novos nichos de trabalho e geração de renda para mulheres, além da melhoria da qualidade de vida familiar e comunitária de populações de baixa renda.

No segundo semestre de 1998, a FLACSO/Brasil realizou um programa de capacitação junto às 27 STbs responsáveis pela formulação e gestão dos PEQs, sob orientação e aprovação das CETs, visando apoiar a reprogramação dos planos estaduais de qualificação profissional para o quadriênio 1999-2002 (ver FAUSTO, GARCIA & ACKERMANN, 2000). No início do programa, foi aplicado um questionário para compreender quais tinham sido os procedimentos adotados pelas STbs e CETs, para a formulação dos PEQs.

O questionário incluía, entre outras, perguntas orientadas a coletar informação sobre igualdade de oportunidades de gênero na formulação dos PEQs 1996-1998. De algum modo, esse conjunto de questões visava **testar a observação da diretriz de diversidade nas políticas públicas estaduais sobre educação profissional**. Desse ponto de vista, o resultado da aplicação do questionário foi desalentador: nenhuma das 27 STbs identificou procedimentos explícitos para a observação da diretriz em questão. De todo modo, houve uma atenção preferencial às mulheres nos projetos e ações de educação profissional.

A análise dos resultados quantitativos alcançados pelo Planfor entre 1996 e 1998, revela um interessante avanço, dado que se registrou como uma **atenção preferencial às mulheres**, inclusive superando as metas inicialmente propostas. Essas metas eram alcançar uma percentagem similar à PEA feminina (~40%) entre as formandas, com um mínimo de participação

de 30% segundo os compromissos assumidos junto ao Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM (ver MJU/MTb, 1996). Segundo as informações oficiais, a média da participação feminina alcançada no Planfor para os anos 1995-1999 foi de 50% (mais de 4 milhões de trabalhadoras). Desse total, 20% são chefas de família (MTE, 2000)¹³.

Na hora de analisar o conteúdo de políticas públicas com um enfoque de gênero, é preciso levar em consideração que existe uma série de **tensões subjacentes** na própria formulação de tais políticas como mecanismos para superar a exclusão e a discriminação sociais. Entre elas, ressaltamos duas:

- a) uma delas, de caráter quantitativo: tensão entre universalização e focalização das políticas públicas, isto é, atendimento do conjunto da população ou focalização preferencial num grupo específico (por exemplo, entre o conjunto das mulheres, as chefas de família);
- b) outra delas, de caráter qualitativo: tensão entre setorialização e articulação dos programas (por exemplo, articulação de políticas de saúde, trabalho, educação, moradia, entre outras).

No que diz respeito à primeira dessas tensões, a análise do perfil da população feminina atingida pelo Planfor e do acompanhamento de egressos revela que, apesar de ter atingido preferencialmente mulheres chefas de família e jovens (entre outros grupos vulneráveis selecionados), existem **algumas dificuldades com a focalização** dos cursos e atividades com o público-alvo, principalmente com relação à população rural (maior concentração de atendimento nas áreas urbanas), e à escolaridade (pois a escolaridade das participantes dos cursos do Planfor é relativamente alta, concentrada na faixa de segundo e terceiro graus).

Algumas especialistas alertam para o fato de que esses resultados quantitativos não refletiriam a vontade política, mas o **desejo e as necessidades das próprias mulheres**: “Só que, na prática, essa participação elevada revela pressão por parte da oferta de mão-de-obra feminina, isto é, como as mulheres continuam adentrando o mercado de

13 Outro programa financiado pelo FAT, com destaque pela atenção preferencial de mulheres é o Programa de Geração de Emprego e Renda (Proger). Segundo o relatório de avaliação elaborado pelo Ibase em 1999, 42% dos empregos gerados e mantidos pelos empreendimentos financiados tiveram mulheres como beneficiárias. Porém, 68% dos beneficiários diretos do Proger são homens. Um programa discriminatório em sua execução seria o Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (Pronaf), pois quase a totalidade dos beneficiários é de homens, apesar de que o volume de propostas encaminhadas por mulheres aos projetos que dão acesso ao crédito é grande – sendo poucas aprovadas. (ver IBASE, 1999; e também ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2000)

trabalho e enfrentando dificuldades, buscam, simultaneamente, incrementar seu grau de empregabilidade e, em conseqüência, inscrevem-se em cursos de formação e capacitação, notadamente no SPE (sistema público de emprego). Em outras palavras, índices elevados de participação feminina são, antes de tudo, expressões da pressão espontânea exercida pelas mulheres e não reflexo de uma política voluntarista, com objetivos explícitos. O ponto positivo a registrar, mas por si insuficiente, é que não há reação contrária a tal pressão feminina.” (LAVINAS, 1999, 185)

A avaliação dos resultados do Planfor deve, por outro lado, englobar considerações qualitativas, principalmente no que diz respeito ao conteúdo e à estrutura dos cursos oferecidos, bem como aos problemas de “empregabilidade” e de articulação de políticas públicas. Com relação ao conteúdo, é importante um cuidado especial em evitar “cursos para mulheres” que reproduzam sua concentração em um número reduzido de ocupações, reafirmando a segmentação do mercado de trabalho e a pirâmide ocupacional. É necessário formular cursos e projetos que tendam a abrir o leque de oportunidades de formação profissional e de trabalho remunerado para as mulheres nos diversos setores da economia, e, ao mesmo tempo, que possibilitem a manutenção e a promoção no emprego, bem como a redução dos diferenciais salariais entre homens e mulheres com idênticas condições de escolaridade.

Nesse sentido, a ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS (2000, p. 33) destacou, no seu relatório sobre políticas públicas brasileiras para as mulheres no período pós-Beijing, que “existem enormes disparidades nas ações em curso, que comprometem os resultados e processos de avaliação. Há um acentuado privilégio dos cursos de capacitação em habilidades consideradas femininas – tanto aquelas ligadas ao bem-estar da família e comunidade como aquelas ligadas à tarefa de costurar, cozinhar, cuidar de pequenos animais e plantações etc. É muito baixa a capacidade de sustentação econômica dessas atividades, com conseqüente impacto sobre as pessoas que nelas se envolvem. Entre as 19 experiências consideradas inovadoras pelos gestores do plano constata-se que nenhuma delas está referida a setores de ponta da economia; nenhuma está diretamente relacionada a atividades cujos níveis de desemprego tenham penalizado preferencialmente as mulheres; nenhuma possui linha específica de crédito que possa constituir alguma possibilidade de expansão do negócio. Embora seja louvável o fato de terem sido incorporadas, como público-alvo, mulheres indígenas, negras, vendedoras ambulantes, trabalhadoras rurais, empregadas domésticas, o

quadro estrutural de precariedade das mulheres brasileiras no que se refere ao mercado de trabalho não permite afirmar que tais grupos venham ter alterada, fundamentalmente, sua situação social e econômica.”

Com relação à necessária estrutura flexível dos cursos para atender às necessidades das formandas adultas, apesar de não constituir um problema crucial, poder-se-ia adotar medidas que favoreçam a **compatibilidade da capacitação com as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos**, a fim de facilitar a incorporação e garantir a permanência de mulheres nos diferentes projetos educacionais. Nesse sentido, são de especial relevância considerações sobre horário e local de funcionamento, bem como instalação de creches.

“... quanto à **empregabilidade por sexo**, revela-se a necessidade de, por um lado, construir e monitorar indicadores que possam medir como está mudando qualitativamente a forma de inserção ocupacional das mulheres, considerando sua entrada em setores onde estão pouco presentes (ramos e atividades). Por outro lado, observar como evolui o rendimento médio feminino nas ocupações e atividades onde elas já são maioria entre os ocupados, de modo a inferir se acompanha a evolução dos rendimentos em geral ou se aponta ganhos indicando mobilidade ascendente na hierarquia funcional.” (LAVINAS in OIT/MTE, 1999, p. 202)

Assim, a própria metodologia de planejamento e avaliação do Planfor merece também algumas considerações sob o enfoque de gênero. Uma carência específica que o MTE está tentando solucionar por meio das mais recentes propostas diz respeito à **informação discriminada por sexo** e particularmente à incorporação da variável de gênero na execução e avaliação da formação profissional oferecida nos Estados.

Além disso, “... parece não existir ainda um **sistema de acompanhamento e avaliação** que permita: 1) estabelecer metas para reduzir positivamente as desigualdades de gênero, com vistas a uma melhor empregabilidade das mulheres; 2) classificar o conjunto de medidas e instrumentos voltados para a correção das disparidades de gênero no que tange à qualificação e capacitação profissional dos trabalhadores em prol de uma maior mixidade; 3) interpretar seu impacto diferenciado sobre o grupo de mulheres, considerando sua heterogeneidade (e não apenas o sexo feminino), isto é grau de escolaridade, setor de atividade e nível de remuneração; 4) dispor de um conjunto pequeno, mas pertinente, de indicadores que assegure um monitoramento constante do desempenho desses instrumentos e

permita inferir sua eficácia. Uma metodologia deve ser construída a esse fim e estendida – adaptada, é claro – a cada setor organizado do Sistema Público de Emprego.” (CEPIA, 1999, p. 59)

Finalmente, apesar do apoio esporádico (por exemplo, Conselho da Mulher do Distrito Federal, Alast, Dieese, Unifem)¹⁴, e da existência de algumas parcerias nacionais com vistas ao avanço conceitual na questão de gênero (por exemplo, com OIT/Brasil, ETM da OIT/Chile, e com FLACSO/Brasil), pouco se tem avançado no que diz respeito à sensibilização de atores e à formação de multiplicadores nos Estados da Federação, bem como na aproximação dos movimentos de mulheres ao planejamento, execução e avaliação da formação profissional (avanços metodológico e operacional).

5. Participação das Mulheres na Definição e Avaliação da Educação Profissional

Para podermos avaliar de maneira apropriada a participação das mulheres na formulação e avaliação de políticas públicas de formação profissional no Brasil, é pertinente levar em conta o quadro geral sobre participação das brasileiras no sistema político durante o período considerado.

Segundo a pesquisa realizada em 1999 pela ARTICULAÇÃO DAS MULHERES BRASILEIRAS, no Poder Executivo federal, 46% dos cargos de nível superior em início de carreira estavam ocupados por mulheres, mas tal participação diminuiu para 13% nas funções mais altas. O país era governado por um presidente e seus ministros, todos homens. Nas eleições de 1998 foram eleitas apenas uma governadora (reeleita) e uma vice-governadora (negra, sendo o mais alto cargo executivo ocupado por uma mulher negra no país) do total das 27 Unidades da Federação. Finalmente, as prefeitas (303) representam 6% das mandatárias dos 5.505 municípios brasileiros.

No Poder Legislativo a situação no período considerado não era melhor, conforme ressaltado anteriormente (Parte I): o número de deputadas caiu entre 1994 (33) e 1998 (29), representando na atualidade apenas 6% das legisladoras federais dessa câmara. No caso do Senado Federal, elas eram somente seis da totalidade de 81 legisladoras (7%). Nas assembleias e câmaras legislativas a participação das mulheres era maior, de aproximadamente 10% das 1059 deputadas estaduais e

14 Ver detalhe: MTE, 2000.

distritais em todo o país. Entretanto, a mudança mais significativa ocorreu nas câmaras de vereador@s: o número de vereadoras eleitas aumentou de 3.085 para 6.536 (11% do total de eleit@s). Não há informação sobre o número de mulheres negras que estão representadas no Poder Legislativo federal, estadual e municipal.

Vejam agora a participação das brasileiras na definição das políticas públicas de formação profissional. O Planfor viabilizou a efetivação da **gestão tripartite e paritária para a formulação e gestão de políticas públicas na área de educação profissional** por meio dos PEQs. Além disso, o Planfor, por resolução do Codefat de dezembro de 1997, estabeleceu e financiou a primeira etapa do Programa Nacional de Qualificação de CETs, como uma parceria nacional destinada a sustentação do Planfor e outras PPTRs, por meio da capacitação dos principais atores.

Existem alguns **elementos a considerar**, já destacados neste livro (Parte I). Em fevereiro de 1999¹⁵:

- 1) não se registraram mulheres entre os nove membros titulares do Codefat (na época, três membros por bancada)¹⁶; havia sim duas suplentes, uma pela bancada do governo (MTE), e outra pela bancada dos empresários (Confederação Nacional das Instituições Financeiras);
- 2) a secretária-executiva do Codefat era uma mulher, bem como sua suplente;
- 3) dos 27 cargos de presidente de Comissão Estadual de Emprego somente quatro eram ocupados por mulheres (ES, RN, RO, RS);
- 4) já entre @s secretári@s-executiv@s, a participação feminina era maior: 12 das 27 secretarias eram ocupadas por mulheres (DF, MA, MG, MT, PE, PR, RN, RO, RR, RS, SE, TO);
- 5) dos 710 conselheir@s estaduais de trabalho (titulares e suplentes), só 126 eram mulheres (52 titulares e 74 suplentes)¹⁷.

15 Foi considerada essa data, 1999, pois estabelece um ponto intermédio no período considerado para análise, após as eleições de 1998 que certamente modificaram a composição da bancada do governo nas CETs.

16 Esta composição foi alterada ainda em 1999, por meio da Resolução 226/99 do Codefat, que consignou a participação de mais um organismo em cada uma das três bancadas, porém sem registro de presença feminina alguma. Ver Glossário, em anexo.

17 Segundo o portal do MTE, em julho de 2003, ainda não se registravam mulheres entre os 12 titulares do Codefat, porém há duas suplentes na bancada do governo, do MTE e do BNDES. Mantém-se a presença feminina na Secretaria Executiva do Codefat (titular e suplente), bem como o número de quatro presidentes mulheres de CETs (AC, AM, GO e RR). Porém, diminuiu para dez o número de secretárias executivas de CETs (AM, AP, DF, ES, MS, MT, RR, RS, SE, TO). Finalmente, o número de mulheres nas CETs aumentou para 167 (66 titulares e 101 suplentes mulheres). Vale ressaltar, mais uma vez, a perenidade dos dados apontados, pois a mesma fonte indicava, em novembro de 2003, a existência de uma presidente de CET (PI) e a existência de mais uma secretária executiva de CET (BA).

A primeira etapa do Programa Nacional de Qualificação de CETs foi executada pela FLACSO/Brasil, entre outubro de 1998 e julho de 1999, nas 27 Unidades da Federação Brasileira, segundo Termo de Referência do Codefat (ver VOGEL & YANNOULAS, 2000). Durante a execução do Programa Nacional de Qualificação de CETs, a FLACSO distribuiu @s conselheir@s e demais participantes das atividades uma ficha auto-preenchível, com o objetivo de conhecer o perfil dos atores estratégicos das PPTRs.

Além do fato, não pouco importante, de que 60% dos atores e atrizes envolvidos com a formulação e gestão da PPTR no Brasil completaram o curso superior, o que indicaria que estão em ótimas condições para participarem de maneira apropriada, destacamos que **as mulheres participam em menor proporção na conformação das CETs**, e as que participam:

- são mais jovens que os homens;
- são mais qualificadas;
- tem uma renda mensal muito inferior aos homens que participam;
- possuem uma experiência maior na área das PPTR;
- concentram-se na bancada governamental das CETs e nas equipes técnicas de educação profissional nas STBs¹⁸.

Por outro lado, é preciso salientar que as mulheres atuantes nas STBs e nas CETs não demonstram uma **preocupação específica com as questões de diversidade**, nem em geral, nem em termos de gênero, em particular. A estimulação dessas temáticas resulta imprescindível. Embora incentivado o debate, nas oficinas destinadas a elaboração dos Planos de Trabalho das CETs não foram relevados problemas nem propostas de solução vinculadas à diretriz de diversidade ou à promoção da igualdade de oportunidades. Como já tinha sido observado e constatado para os PEQs coordenados pelas STBs, as programações mínimas e os planos de trabalho das CETs também não incluíram essas problemáticas.

No tratamento da participação das mulheres na formulação de políticas públicas de trabalho e geração de renda, também é necessário destacar a

18 Esses dados não são surpreendentes, se consideramos as apreciações das especialistas: "En lo que concierne al mundo del trabajo y del empleo, hay una discrepancia muy grande entre la participación activa de las mujeres en el mundo laboral, el sector productivo, la organización sindical, el empeño empresarial, la ejecución de políticas y programas (públicas o privadas) por un lado y su elaboración, monitoreo y evaluación por otro lado. *La presencia de mujeres en espacios de toma de decisión*, donde podrían incidir con más fuerza en cambios reales hacia su participación más equitativa y satisfactoria en el mercado laboral, sigue siendo baja. De igual manera, las mujeres que han logrado ocupar posiciones de decisión encuentran serias dificultades al momento de plantear propuestas alternativas desde sus perspectivas y necesidades como mujeres y tendientes a transformar las realidades y estructuras para que sean más adaptadas al contexto socioeconómico actual y – al mismo tiempo – más equitativas y sostenibles." (DAEREN, 2000, p. 10)

constituição do **Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e Ocupação (GTedeo)**, criado no âmbito do Ministério do Trabalho (Decreto presidencial do dia 20 de março de 1996). O GTedeo, com uma composição tripartite (Ministérios do Trabalho e Emprego, da Justiça, da Saúde, da Educação e das Relações Exteriores; Força Sindical, CUT e CGT; e Confederações Nacionais da Agricultura, do Comércio, da Indústria, dos Transportes e das Instituições Financeiras), tem por missão propor estudos, programas e estratégias visando à igualdade de oportunidades entre gêneros, raças e todos os atributos que discriminam as pessoas no mercado de trabalho. Merece destaque o lançamento da Campanha Nacional de Promoção de Igualdade, com o slogan: "Brasil, Gênero e Raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades", durante a sessão inaugural do Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção de Igualdade no Emprego (Brasília, 16 a 18 de julho de 1997).

O mencionado grupo, porém, teve uma existência pouco mais que formal: "...nenhuma outra iniciativa foi realizada e o Grupo está praticamente desativado. Para as mulheres, ou seja, a discriminação de gênero, a única medida que foi tomada mais concretamente foi um termo conjunto do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher e do Ministério do Trabalho, que estabelece um **percentual mínimo de participação das mulheres nos cursos de formação profissional**. O termo é bastante vago, pois estabelece um número e não orientações sobre o tipo de curso, podendo dessa forma, perpetuar o ciclo discriminatório." (SOARES *in* BENTO, 2000, p. 42)¹⁹.

Nos países da América Latina, após a queda dos regimes militares de governo houve espaço para reformas constitucionais e para o desenvolvimento de **novas formas de participação cidadã** (especialmente da sociedade civil organizada). Foram introduzidas mudanças fundamentais na arquitetura das instituições de governo, incorporando mecanismos criativos para a participação social na formulação de políticas públicas e no controle dos atos (e recursos) de governo.

Apesar de muitas dessas novas instituições estarem aí, esperando serem utilizadas, é possível verificar que seu aproveitamento pelas interessadas é ainda embrionário. Conforme já indicado neste livro, o levantamento das ações promovidas pelos movimentos organizados de mulheres leva-nos a concluir que, se por um lado, cresceu a participação societária por meio das ONGs que advogam (ou fazem *advocacy*) perante

19 Sobre os problemas enfrentados pelo GTedeo, ver também LAVINAS, in OIT/MTE, 1999.

o poder político (especialmente o Executivo e o Legislativo), pressionando para a consideração dos interesses das mulheres, **não houve uma estratégia clara para a apropriação dos novos espaços de participação democrática** na área das políticas públicas de trabalho e renda (sistema Codefat/CETs/CMTs), espaços esses nos quais poderiam intervir formalmente no próprio processo de tomada de decisões.

6. A Agenda Institucional de Gênero das DRTs²⁰

No Brasil existem diversas estratégias promovidas pelo Ministério de Trabalho e Emprego bem como pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, além das referidas à educação profissional, visando à efetiva luta contra a discriminação no trabalho e no emprego. Todas elas procuram respeitar os princípios de democratização, de descentralização, de participação popular e de controle social, princípios esses consagrados na Constituição Federal de 1988.

Interessa aqui destacar algumas dessas estratégias, que dizem diretamente respeito às **funções e competências dos agentes fiscalizadores**, como por exemplo, àquelas incluídas nos seguintes documentos e legislações:

- *Capítulo III da CLT: "Da Proteção do Trabalho da Mulher"*;
- *Lei Nº 9.029, de 13 de abril de 1995*: tipifica e proíbe práticas discriminatórias;
- *OIT, Convenções Nº 100 e III, Programa Nacional de Direitos Humanos, Ministério do Trabalho, Brasília, 1998*;
- *Portaria Nº 604, de 1º de junho de 2000, Ministério de Trabalho e Emprego*: institui, no âmbito das DRTs, os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação;
- *Programa de Combate à Discriminação no Trabalho e na Profissão*: portal do MTE em maio de 2001 e em outubro de 2003.

O Programa de Combate à Discriminação no Trabalho e na Profissão vêm sendo desenvolvido pelo governo brasileiro (Ministério de Trabalho

²⁰ Nosso projeto de pesquisa manteve intercâmbio institucional com diversos outros projetos de pesquisa e de formação de atores estratégicos, com benefícios mútuos. Assim, os textos produzidos foram utilizados como material didático em atividades de formação de atores estratégicos não somente por FLACSO/Brasil, mas também por outras instituições, como foi o caso do Núcleo de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher (NEPeM) da UnB, Projeto Integrado "Relações de Gênero e Raça: Hierarquias e Poderes". O mencionado projeto do NEPeM dividiu-se em vários subprojetos, um deles sob coordenação de Lourdes Maria Bandeira: "Discriminação de Gênero na Produção de Conflitos nos Espaços de Trabalho e na sua Resolução Institucional". Como parte das atividades do subprojeto, a dra. Bandeira organizou um seminário de formação de agentes de fiscalização do trabalho em agosto de 2001, no qual foram apresentados os resultados que constam a seguir.

em parceria com o Ministério da Justiça) desde setembro de 1995, com o intuito de implementar uma política que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho, conforme disposto pelas Convenções Nº 100, 111 e 159 da OIT ratificadas pelo Brasil.

As atividades desenvolvidas no âmbito do Programa procuram despertar a **conscientização** sobre as práticas discriminatórias no trabalho e no emprego, por meio da divulgação permanente dos conceitos e princípios dessas convenções, e também de experiências inovadoras bem-sucedidas na promoção de igualdade de oportunidades²¹.

Pela sua especificidade, interessa destacar neste texto a Portaria Nº 604/2000, pois no marco do Programa de Combate à Discriminação no Trabalho e na Profissão, estabeleceu em junho de 2000 a criação de **Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs)**²².

Tais núcleos são mais uma expressão da concretização de uma **política descentralizada de trabalho e geração de renda**, sendo responsáveis pela execução dessa política em nível estadual, junto às respectivas DRTs. Assim, os núcleos ligados às DRTs assumem um papel de agente executor das ações necessárias para a materialização do Programa.

Compete aos núcleos, entre outras **funções**:

- acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho;
- instituir programas educativos;
- articular esforços com outras organizações públicas e privadas que têm como objetivo o combate à discriminação.

Esses **Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Âmbito das DRTs** são criados com a estrutura de que já dispõe a Delegacia, não exigindo investimentos nem aplicação de recursos. Por meio da motivação, sensibilização, informação e conscientização a respeito da discriminação, estabelecem-se parcerias com os diversos atores sociais, trabalhando ao mesmo tempo com os diversos segmentos vulneráveis à discriminação.

A mediação e a resolução de conflitos constituem o alvo do trabalho desenvolvido nas DRTs pelos fiscais. Segundo informação oficial oferecida pelo Ministério de Trabalho e Emprego via internet (maio

21 Ver, por exemplo: OIT/MTb, 1996, 1997 e 1998, e OIT, 1998.

22 Atualmente existem Núcleos nas 27 DRTs e também em algumas subdelegacias, completando o número de 73 Núcleos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade no Trabalho e na Profissão.

de 2001), sabe-se que o maior número de queixas registradas se deve à discriminação baseada no gênero, e que o menor número de queixas deve-se à questão racial. As denúncias que chegam ao núcleo são devidamente apuradas e, caso não haja solução mediada pela delegacia, é feito o encaminhamento ao Ministério Público ou à Procuradoria.

A proposta dos núcleos visa atender esse elevado número de queixas registradas. Para tanto, os núcleos visam integrar, paulatinamente, as questões de gênero na rotina da própria DRT, identificando as oportunidades de aplicação do conhecimento específico e incluindo o tema em eventos e reuniões técnicas. A utilização dessa metodologia demonstrou que é possível implementar ações de respeito e promoção de igualdade, sem aumentar os recursos humanos e financeiros, evitando paralelamente a institucionalização de programas isolados da atividade institucional cotidiana.

Os núcleos são instalados após atividades específicas de sensibilização realizadas por diversos tipos de organizações (Ministério Público, Conselhos da Mulher, sindicatos, empresas, universidades, ONGs etc.). O objetivo principal é desenvolver ações para eliminar as desigualdades, combatendo as distintas formas de discriminação no mercado de trabalho, e instalando a questão da discriminação nas atividades de rotina das DRTs.

Entretanto, o relevamento realizado demonstra a complexidade do quadro normativo que regula as relações de gênero e de raça no mundo do trabalho, bem como a necessidade de sensibilização e/ou qualificação específica dos gestores e gestoras envolvidas nos núcleos. Por tanto, é necessário desenvolver ações específicas de qualificação dos membros dos núcleos, contribuindo ao fortalecimento de ditos atores estratégicos no seu acionar cotidiano nas DRTs, visando ao aprimoramento no exercício das suas funções. Deveriam ser objetivo de tais ações de qualificação:

- **Aprofundar a qualificação dos gestores da política pública de trabalho**, prioritariamente aqueles atuantes nos Núcleos de Combate à Discriminação no Trabalho (DRTs), no que diz respeito às discriminações (especialmente aquelas baseadas no gênero e na raça/cor, entre outras discriminações), na produção e na solução dos conflitos no mundo do trabalho;
- **Contribuir à articulação horizontal dos Núcleos de Combate à Discriminação no Trabalho (DRTs)**, por meio do desenvolvimento de um processo dialógico de troca de experiências e de produção de

conhecimentos, visando à elaboração de políticas públicas tendentes à melhoria dos serviços institucionais prestados aos cidadãos e cidadãs;

- Subsidiar os gestores da política pública de trabalho e renda, especialmente aqueles atuantes nos Núcleos de Combate à Discriminação no Trabalho (DRTs), para que possam, em parceria com a sociedade civil, **identificar estratégias para o combate às discriminações na produção e na solução dos conflitos no mundo do trabalho**²³.

Resumindo os resultados apresentados neste livro até agora, acreditamos que o quadro normativo e a institucionalidade de gênero existentes seriam suficientes para garantir uma considerável melhoria na vida das trabalhadoras. Ainda faltaria, porém, desenvolver algumas questões fundamentais:

- maior incorporação das mulheres como formuladoras de PPTR;
- qualificação específica dos atores e atrizes estratégicos na implantação da PPTR com considerações de gênero;
- acompanhamento e avaliação (quantitativas e qualitativas) e aprimoramento constantes;
- articulação de atores e atrizes estratégicos (entre Estados, entre diferentes níveis da gestão, entre diferentes setores do governo);
- ampla divulgação dos direitos das trabalhadoras.

23 O Convênio SPPE/MTE – FLACSO/Brasil realizará em Brasília, ainda em novembro de 2003, uma ação de sensibilização/qualificação dos 27 coordenadores dos núcleos das DRTs, organizada pela equipe que elaborou este livro e visando ao debate dos resultados atingidos. Entretanto, essa ação será limitada, pois não terá condições de incorporar a experiência dos restantes núcleos.

Inovação na Educação Profissional das Mulheres (1996-2002)

Maria Conceição de Sant'Ana Barros Escobar

Maria Luiza Marques Evangelista

Maria Fátima dos Santos Rosinha Motta

Silvia C. Yannoulas

Zélia Maria de Abreu Paim

O conceito de inovação permeia toda a concepção do Planfor, pois as diretrizes e ações dele decorrentes enquadram-se nas novas tendências da educação profissional (ver CAMARGO, 2002; MTE, 1999; e YANNOULAS, 2002a): baseada no desenvolvimento de competências, na iniciativa, no raciocínio para a resolução de problemas, na formação contínua, polivalente e flexível, num processo que integra o desenvolvimento de habilidades básicas (escolaridade), de gestão e específicas, visando ao desenvolvimento sustentável.

Segundo o MTE, o conceito de inovação diz respeito a pelo menos uma das seguintes dimensões: clientela atendida (abrangendo não somente populações excluídas, mas qualquer segmento da PEA pressionado por necessidades de aperfeiçoamento e atualização); metodologia desenvolvida e aplicada, parcerias formadas, exploração e aproveitamento de oportunidades de geração de trabalho e renda, aumento de produtividade, qualidade e manutenção do emprego (MTb/Sefor, 1996 e 1997). Desde a implantação do Planfor (1995), o conceito

de inovação foi trabalhado sistematicamente como forma de operacionalizar a desejada nova institucionalidade da educação profissional no Brasil, procurando introduzi-la no planejamento das ações de qualificação elaborado pelos estados.

“Em poucas palavras, tratava-se de *experimental para inovar* a estrutura e o conteúdo da Educação Profissional no Brasil, atuando para atingir quantitativa e qualitativamente o conjunto da população trabalhadora. Destacam-se algumas preocupações fundamentais que, nesse processo, caracterizariam esses “experimentos”: a elevação de competências básicas e escolaridade do trabalhador; a inclusão de segmentos da força de trabalho tradicionalmente discriminados (gênero, raça/cor, portadores de necessidades especiais, entre outros), assegurando a diversidade nas oportunidades de trabalho; a qualificação para o setor informal da economia; a mobilização de jovens em situação de risco social; o desenvolvimento de comunidades rurais; a atenção para novas ocupações e novas áreas de atuação, como a cultura e o meio ambiente; a formação de gestores, empreendedores; a criação de novas metodologias e materiais didáticos; a qualificação para processos tecnológicos cada vez mais sofisticados; a orientação e treinamento para práticas associativas e micro-empresendimentos [sic]; a atenção para o setor de serviços.” (CAMARGO, 2002, p. 8).

1. Experiências Inovadoras de Educação Profissional

Nos anos 1998 e 1999, a FLACSO/Sede Acadêmica Brasil realizou, no contexto da Parceria Nacional MTE/FLACSO, um levantamento das experiências inovadoras de educação profissional que estavam sendo levadas a cabo pelas UFs como parte do Planfor (ver CAMARGO, 2002). Foi solicitada às STBs a indicação de cinco experiências inovadoras mais importantes desenvolvidas no Estado, acompanhada de uma justificativa (relevando particularidades da experiência, tanto na perspectiva das demandas locais quanto das novas formas de tratamento das questões que, do ponto de vista de seus realizadores e executores, envolviam o mundo do trabalho e suas comunidades). Os critérios para a identificação das experiências poderiam levar em conta a inovação sob múltiplos aspectos: articulação institucional, avanço conceitual e metodológico, população atendida, entre outros. O

objetivo era obter um perfil das iniciativas com maior teor de inovação, na perspectiva de quem as conduzia, trazendo à tona os valores locais, as particularidades de demanda social e de mercado de trabalho de cada Estado, as condições de negociação e articulação, as formas de mobilização existentes, e assim por diante.

Foram 16 experiências inovadoras de qualificação de grupos e comunidades de mulheres relevadas por essa via. Destacam-se como sede dessas experiências os estados de Acre, Amapá, Bahia, Ceará, Maranhão, Minas Gerais, Pará, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Santa Catarina, São Paulo e Tocantins. No entanto, é necessário ressaltar que não houve especial ênfase nas questões de gênero na argumentação apresentada pela maioria dos estados.

A seguir, apresentamos um quadro organizador das 16 experiências consideradas inovadoras pelas UFs segundo o levantamento feito pela FLACSO/Sede Acadêmica Brasil, relacionadas com as questões de gênero e de educação profissional das mulheres, no período 1996-1999.

Quadro de Experiências Inovadoras de Educação Profissional – Mulheres e Gênero realizadas no contexto do Planfor, entre 1996 e 1999.

Nome do Projeto	Localidade e UF	Data de Execução	Entidade Executora	Beneficiárias	Sumário ou Ementa do Realizado
Agricultura Ecológica	Diversos (Região do Maciço de Baturité/CE)		Fundação Cultural Educacional Popular em Defesa do Meio Ambiente – Cepema	Mulheres e filhos de pequenos produtores rurais	Descrição: Qualificação de famílias de pequenos produtores, por meio da introdução de técnicas de agricultura, criação de animais, seleção e classificação do "café ecológico" – cultura associada a um projeto de preservação ambiental. Metas: Desenvolvimento sustentável.
Assentamentos Rurais – Industrialização de Frutas	Porto Nacional/TO (Assentamento São Salvador)	08/1996 – 10/1997	Instituto de Desenvolvimento Rural do Estado do Tocantins – Ruraltins	Mulheres de assentamentos rurais	Descrição: Curso de industrialização artesanal de frutas, utilizando a matéria-prima local abundante. O curso foi complementado em requalificação posterior, orientado por engenheiro de alimentos, visando ao aprimoramento e à qualidade dos produtos comercializados. Metas: Promover a qualificação de assentados rurais, principalmente mulheres, visando à elevação da renda familiar.

CONTINUA >>

Baianas de Acarajé e de Mingau	Salvador/BA	1998 – 1999	Centro Educacional de Tecnologia em Administração – Cetead	Mulheres vendedoras autônomas	Descrição: Qualificação nas habilidades de gestão, cultura baiana, associativismo, qualidade do produto, higiene e manipulação de alimentos, noções de segurança do trabalho e noções de inglês. Metas: Reorganização da produção e comercialização.
Informática para Detentas	Rio de Janeiro/RJ	1998	Fundação Santa Cabrini	Mulheres presidiárias em término de pena e com escolaridade básica	Descrição: Capacitação em informática.
Implantação de Pólo Têxtil em Ceará-Mirim	Ceará-Mirim/RN	06/98 – 10/98	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Senai/RN	Mulheres costureiras	Descrição: Capacitação nas áreas de controle de qualidade, na confecção de vestuário, produção e operação de máquina industrial em tecido. Metas: Dotar as associações de costureiras de conhecimentos teóricos e práticos para a produção de peças de vestuário em regime de terceirização com empresas de grande porte, do ramo de confecções.
Laboratório de Empregadas Domésticas	São Paulo/SP		Centro Experimental Público de Formação Profissional de Vila Formosa	Mulheres Empregadas Domésticas	Descrição: Qualificação voltada para a melhoria do desempenho profissional e aproveitamento de oportunidades no mercado de trabalho. Metas: Melhoria do desempenho profissional e aproveitamento de oportunidades no mercado de trabalho.
Mães no Programa “Criança Fora da Rua, Dentro da Escola”	Fortaleza/CE		Parque de Desenvolvimento Tecnológico/ Centro de Treinamento e Desenvolvimento – Cetrede/ Departamento de Economia da Universidade Federal do Ceará – UFCE	Mulheres em situação de risco	Descrição: Capacitação de mães inseridas no programa “Criança Fora da Rua, Dentro da Escola”, nas atividades de faxineiras, lavadeiras e serviços gerais. Metas: Criação de condições mínimas para o sustento de suas famílias.
Mão-de-Obra para Indústrias de Confeções de Matinha e Linha Campos	Matinha e Lima Campos/MA	07/98 – 12/98	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Senai.	Mulheres	Descrição: Treinamento realizado por meio de capacitação para produção de peças de vestuário (calças <i>jeans</i>), para comercialização.
Mulher Cidadã	Natal/RN	1998	Fundação Ozelita Cascudo Rodrigues	Mulheres	Descrição: Criação de espaço equipado, propiciando-o às mulheres habilitadas nas atividades de manicure, cabelereira e depilação.
Mulher em Movimento	Diversos. Região do Alto Vale do Itajaí/SC (28 municípios)	03/97	Empresa de Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural de Santa Catarina S.A. – Epagri	Mulheres de agricultores entre 25 e 45 anos	Descrição: Qualificação profissional de mulheres de agricultores com a finalidade de criar condições para a sua inserção no mercado de trabalho (formal e informal) e de capacitá-las para o trabalho associativo.

CONTINUA >>

Mulheres Indígenas. Corte, Costura e Vagonite	Rio Branco/ AC		Organização das Cooperativas do Estado do Acre – Ocea	Mulheres. Mulheres índias	Descrição: Qualificação de trabalhadoras, incluindo mulheres índias, nas áreas de corte, costura e vagonite, visando à comercialização dos produtos confeccionados pelas cooperativas.
Mulheres Taxistas	Fortaleza/CE		Serviço Nacional de Aprendizagem em Transportes – Senat.	Mulheres	Descrição: Formação de taxistas do sexo feminino, em cursos de atendimento ao público, direção defensiva, segurança e saúde no trabalho, para atuação no segmento de turismo. Metas: Aumento da renda familiar.
Processamento de Fibras Naturais do Coco	Abaetetuba, Bragança, Bujaru, Cametá, Concórdia do Pará, Marapanim, Ponta de Pedra, Primavera, Salinópolis, Salvaterra, Santa Bárbara do Pará, Santa Isabel do Pará, São Miguel do Guamã, Soure e Vigia/PA	06/97 – 12/98	Núcleo de Ação para o Desenvolvimento Sustentado – Poemar	Pequenos produtores rurais autônomos, trabalhadores rurais e mulheres	Descrição: Qualificação de trabalhadores agrícolas para o aproveitamento da casca do coco na fabricação de fibras naturais em substituição a produtos sintéticos. Metas: Comercialização com a Mercedes Benz do Brasil para produção de encosto de cabeça e assento de veículos de grande porte, empregando conhecimentos das populações caboclas, com envolvimento das mulheres dos trabalhadores que confeccionam tapetes.
Resgate e Valorização das Parteiras Tradicionais/ Indígenas	Laranjal do Jari, Vitória do Jari, Oiapoque, Calçoene, Amapá, Praçaúba e Tartarugalzinho/ AP	1997	Centro Ativo de Integração do Ser – CAIS do Parto	Mulheres parteiras	Descrição: Capacitação das parteiras tradicionais dos municípios. Metas: Melhoria da qualidade da assistência ao parto domiciliar, elevação da qualidade de vida, humanização do nascimento e redução da mortalidade materna e perinatal.
Saúde da Mulher	RN	1998	Centro da Mulher 8 de Março	Profissionais e agentes de saúde	Descrição: capacitação de trabalhadores da área de saúde, no atendimento específico da mulher, analisando as relações de gênero e seus desdobramentos na saúde da mulher.
Valorização da Mulher	Belo Horizonte/MG	1997 – 1998	Instituto de Promoção Social e Humana Professor Darcy Ribeiro/Sindicato das Costureiras de Belo Horizonte	Mulheres negras de baixa escolaridade, trabalhadoras e prostitutas	Descrição: Qualificação em cursos de moda, modelagem e costura, desenho, técnicas de relaxamento para prevenção de doenças ocupacionais, maquiagem, postura e noções de matemática e francês instrumental. Metas: Inserção no mercado de trabalho.

Fonte: CAMARGO, 2000

Um dos aspectos fundamentais para a **classificação das experiências inovadoras** de educação profissional refere-se ao tipo de clientela que foi objeto/sujeito das ações de qualificação, por exemplo: mulheres desempregadas, mulheres em situação de risco social, mulheres chefas de família, mulheres índias, detentas, mães de meninos e meninas de rua, entre outras categorias possíveis. Outra maneira de organizar as informações sobre essas experiências diz respeito à profissão que se pretende fomentar ou aperfeiçoar entre a clientela da experiência inovadora em questão, ou seja: agricultoras, artesãs, costureiras, cozinheiras, parteiras, servidoras públicas, vendedoras (ver CAMARGO, 2002).

No entanto, esse tipo de classificação atende mais especificamente a uma perspectiva analítica baseada nas Ciências da Educação ou na Sociologia do Trabalho. Também podemos organizar as experiências inovadoras de educação profissional segundo a metodologia de trabalho adotada, considerando as propostas **alternativas de educação profissional para mulheres (e homens)**. Neste caso, estaríamos baseando nossa classificação conforme critérios extraídos dos Estudos de Gênero. A seguir, serão relatados breves comentários sobre algumas experiências inovadoras.

A experiência de *Resgate e Valorização das Parteiras Tradicionais Indígenas*, desenvolvida no Amapá, é uma das experiências inovadoras mais conhecidas. O objetivo foi melhorar a qualidade da assistência ao parto domiciliar, visando à humanização do nascimento e à redução da mortalidade materna e do tétano neonatal. A capacitação foi concebida com uma visão de integralidade da saúde, tratando de direitos reprodutivos, segurança e competência na “arte de partejar”. Também procurou-se resgatar as práticas populares na área da saúde. A experiência foi executada pelo Centro Ativo de Integração do Ser (Cais do Parto), em parceria com a Secretaria Estadual do Trabalho e Cidadania, a Secretaria Estadual de Saúde e o Unicef. Em 1997, foram formadas 202 parteiras.

Na Bahia, concretizou-se uma experiência de grande repercussão pública: *Programa Baianas de Acarajé e de Mingau*. Esse programa esteve voltado para a criação de condições de competitividade e organização de atividades econômicas desenvolvidas no mercado informal (comércio varejista de alimentação), articulando novas tecnologias de produção e comercialização às formas tradicionais de produção (cultura baiana, associativismo, higiene e manipulação de alimentos, segurança do trabalho, noções de inglês, entre outros conteúdos). Foi executado com recursos

do Planfor/FAT, a partir das demandas identificadas pelas próprias baianas, por meio da parceria entre a Secretaria de Trabalho e Ação Social da Bahia (Setras), Prefeitura de Salvador, o Banco do Nordeste (que por meio do Proger/FAT financiou a compra dos equipamentos para as atividades previstas), a Universidade Federal da Bahia, a Empresa de Turismo de Salvador e a Associação das Baianas de Acarajé. Merece destaque o apoio organizacional, financeiro e gerencial às associações representativas da categoria. Em 1998, foram formadas 60 baianas.

Uma outra experiência baiana que merece destaque é o Programa Mãos-à-Obra, fruto da articulação da Setras com a Secretaria de Indústria, Comércio e Mineração (SICM), responsável pelo processo de implantação da Ford naquele Estado. O programa teve como objetivo qualificar 3.686 trabalhadores, recrutados preferencialmente junto ao Sine, para ocupar vagas que estariam disponíveis com a instalação do Complexo Automotivo, composto pela Ford e 30 empresas fornecedoras de módulos, peças e componentes. Além da articulação entre secretarias de governo e das políticas de trabalho, destaca-se a destinação de 40% de vagas às mulheres nas áreas de produção e técnica. O programa foi realizado pelo Senai (com recursos do Planfor/FAT), que certificou em diferentes funções, a saber: operador automotivo (funilaria, soldagem, pintura, montagem, logística e plásticos), ferramenteiro e manutencista. A aprendizagem das habilidades aconteceu em 310 horas teóricas, 180 horas em laboratórios, 130 horas de conhecimento prático em protótipos relativos as várias etapas do processo produtivo (construção de carrocerias, pintura, montagem e inspeção de qualidade) e 280 horas em atividade no posto de trabalho. Nesse caso, a inovação pode ser observada pela destinação prévia de reserva de vagas para mulheres, em profissões destinadas tradicionalmente a homens (setor industrial automotivo) e de elevado teor tecnológico. Outro ponto relatado diz respeito à infraestrutura do complexo automotivo que respeita padrões ergonômicos, levando-se em consideração os diferentes portes físicos, o que facilita a absorção de mulheres. De uma maneira geral, encontra-se 40% de mulheres no sistema de produção chegando em algumas empresas a 66%¹.

Em Minas Gerais, realizou-se a experiência inovadora com maior impacto quantitativo, o Projeto *Valorização da Mulher*, que qualificou trabalhadoras da indústria da confecção, em que as mulheres negras, de

1 A informação sobre dita experiência foi levantada por Zélia Paim.

baixa escolaridade e reduzido nível de rendimentos foram a presença majoritária. O projeto foi executado por meio de uma parceria entre o Instituto de Promoção Social e Humana Darcy Ribeiro e o Sindicato das Costureiras de Belo Horizonte. Numa profissão atualmente feminina, a inovação foi dada pela metodologia utilizada, visando elevar as chances de sobrevivência num mercado em plena transformação. Merece destaque a introdução do desenho e a linguagem da moda, além de disciplinas como francês e matemática. Os cursos beneficiaram mais de seis mil mulheres. Entre as alunas das primeiras turmas houve um grupo importante de prostitutas. Segundo os executores do projeto, “Esta clientela não só teve oportunidade de conviver sem constrangimentos com donas de casa, adolescentes e idosas como concretizar o sonho de uma nova profissão.” (ver CAMARGO, 2002, p. 49).

Pela justificativa e metodologia elaboradas, incluindo fortemente as questões de gênero no âmbito rural, destaca-se o Projeto *Mulher em Movimento*, do Estado de Santa Catarina. Foi concebido de maneira articulada ao antigo Programa Nacional de Qualificação de Trabalhadores em Assentamentos e Comunidades Rurais², pela Coordenadoria Regional do Alto Vale do Itajaí, envolvendo a participação da Universidade Federal de Santa Catarina e das primeiras-damas dos 28 municípios envolvidos. A iniciativa surgiu, segundo os organizadores, da constatação da presença pouco expressiva das mulheres rurais/agricultoras nos programas de qualificação oferecidos pelo Estado, sendo sua participação limitada à formação profissional em atividades com poucas perspectivas de ascensão social, tendo como consequência uma série de problemas no âmbito familiar, afetivo e pessoal. Assim, o projeto objetivou desenvolver ações de capacitação orientadas especialmente para as mulheres agricultoras, visando à independência econômica, à realização profissional e ao crescimento pessoal. A metodologia desenvolvida contemplou três etapas, denominadas Mulher Consciente (realizado no Dia Internacional da Mulher, para motivar as mulheres no traçado de metas e objetivos), Mulher Capacitada (para promover cursos definidos pelo Fórum Feminino realizado em cada município, onde foram ouvidas as lideranças femininas que apresentaram demandas locais), e Mulher Ativa (para iniciar atividades de geração de renda, por meio de exposições de produtos, encontros

² Nos primeiros anos do Planfor foram desenvolvidos 14 Programas Nacionais voltados para setores específicos (agricultores, bancários, artesanato, turismo, entre outros). Essa metodologia de trabalho foi substituída no ano de 1999, permanecendo somente os PEQs e as parcerias nacionais.

destinados à formação de cooperativas etc.). No primeiro ano de implementação (1998) foram capacitadas 3.160 mulheres (90% das camadas sociais mais carentes, 70% com primeiro grau incompleto).

Para ilustrar detalhadamente os impactos descentralizados do Planfor sob a ótica de gênero, foram analisados **quatro estudos de caso, considerando especialmente experiências inovadoras segundo os seguintes critérios:**

1. Experiência inovadora de qualificação específica de mulheres em ocupações tradicionalmente femininas, com o intuito de melhorar o desempenho e a empregabilidade/competitividade das mulheres por meio de metodologias de empoderamento (qualificação profissional de empregadas domésticas – experiência incluída no quadro anterior);
2. Pela sua importância entre as propostas alternativas de educação profissional de mulheres, duas experiências inovadoras de qualificação específica de mulheres em áreas não tradicionais, procurando abrir o leque de oportunidades de trabalho e quebrar a segmentação ocupacional com base no gênero (motoristas de táxi – experiência incluída no quadro anterior –, e mecânica automotriz para mulheres – experiência não incluída no quadro anterior, isto é, não considerada pelo levantamento feito por FLACSO/Sede Acadêmica Brasil segundo indicações expressas das STbs – ver CAMARGO, 2002);
3. Experiência inovadora de qualificação de trabalhadores diretamente envolvidos no atendimento às mulheres vítimas de violência: a qualificação de policiais e agentes que atuam na segurança pública foi objeto de 11 projetos inovadores destacados pelos estados no mencionado levantamento organizado por CAMARGO (2002), tratando de capacitação para a segurança do turismo e em grandes eventos populares (por exemplo, Carnaval), para combate à violência e ao turismo sexual, para o policiamento comunitário, para a atualização sobre direitos humanos visando desenvolver novas atitudes, entre outros. Dentre eles, foi analisado o Projeto Capacitação de Servidores em Delegacias sobre Violência contra Mulheres, executado para servidoras de delegacias de diversos municípios da Paraíba.

O **Laboratório de Empregadas Domésticas** foi o caso selecionado como exemplo de educação profissional exclusivamente destinada a mulheres envolvidas numa ocupação tradicionalmente feminina. Trata-se da qualificação de mulheres para a melhoria do desempenho profissional e aproveitamento das oportunidades que o mercado de

trabalho já oferece às mulheres. Foi desenvolvido como parte do Projeto do Centro Experimental Público de Formação Profissional de Vila Formosa (Estado de São Paulo), e coordenado pela Secretaria Estadual de Relações de Trabalho (Sert/SP)³.

A formação de mulheres taxistas desenvolvida pelo Serviço Nacional de Aprendizagem em Transportes (Senat) em articulação com a Secretaria de Trabalho e Ação Social de Ceará (Setas/CE), na cidade de Fortaleza, foi um dos dois casos selecionados para ilustrar o impacto do Planfor na inovação da educação profissional de mulheres, já que se trata de uma ocupação tradicionalmente masculina. O outro caso dessa categoria refere-se à formação de mulheres em mecânica automotriz desenvolvida pela Secretaria de Estado do Trabalho e Bem-Estar Social do Estado de Roraima (Setrabes/RR) no contexto do PEQ/RR.

Finalmente, a formação de servidores das Delegacias da Mulher da Paraíba, foi incluída nesta análise não somente por ser uma experiência inovadora de qualificação de mulheres, mas também pelo impacto decorrente na melhoria do atendimento às mulheres vítimas de violência no geral.

2. Formação Profissional de Empregadas Domésticas/SP

Não há dúvida que as mulheres, exercendo uma atividade profissional regular, necessitam, hoje em dia, de uma assistência cada vez mais especializada para a manutenção da infra-estrutura doméstica. Isso assume uma especial importância, quando se considera que é crescente o contingente de mulheres chefes de família em todas as classes socioeconômicas. Ou ainda, quando se considera que é pequena a proporção de homens que de fato assumem, ou pelo menos partilham, a execução das tarefas domésticas. Ambas as situações levam as mulheres a enfrentar a famosa “dupla jornada de trabalho”, trate-se de uma executiva, de uma operária, ou de uma operária doméstica.

Quem é essa empregada doméstica, que necessita ser qualificada? “Oriunda das classes menos favorecidas ou famílias quebradas, com baixíssimo ou nenhum grau de escolarização e atingida de maneira

3 A análise dos casos Laboratório de Empregadas Domésticas (SP) e Mulheres Taxistas (CE) foi produzida por Myriam Sampaio no contexto do Subprojeto “Políticas públicas para la diversidad en la formación profesional: Incorporación de una perspectiva de género en el PLANFOR (Brasil)”; fazendo parte do projeto “Innovaciones institucionales en el Mercosur: Promoviendo el diálogo social y la igualdad”, da Equipe Técnica Multidisciplinar – ETM/OIT-Chile. Agradecemos à Myriam o trabalho realizado, e também à coordenadora da equipe do projeto, dra. Anne Posthuma, pela autorização para reutilização e publicação de resultados.

perversa pelo universo globalizado que gera o desemprego, essa mulher, na maioria das vezes, torna-se o único salário da família, trabalhando naquilo que sabe (ou pensa que sabe) fazer: os serviços domésticos." (MTE/FAT/SERT/ Unesp, janeiro 1998).

Segundo dados do Dieese (1999), das 16 milhões de assalariadas do Brasil, aproximadamente 4,8 milhões são domésticas, representando quase 30% do trabalho assalariado, ou cerca de 17% da ocupação das mulheres. Estima-se, com base nos dados de distribuição da PEA, que o maior contingente dessas profissionais está no Estado de São Paulo, sobretudo na capital. Isto indicaria que se trata de uma ocupação ainda capaz de absorver – e, portanto, de gerar renda – um contingente, significativo, de mulheres trabalhadoras.

Apesar da crise de emprego no país, e na Região Metropolitana paulista, o segmento tem uma demanda constante pelas razões já descritas (mulheres no mercado de trabalho e falta de participação masculina nas tarefas domésticas). Com um baixo grau de formalização da atividade – apenas 2,7% dos trabalhadores dessa categoria trabalham formalmente, os ganhos não são desprezíveis, sobretudo na Capital: a média é de US\$ 150 por mês para as trabalhadoras domésticas, podendo alcançar US\$ 250 tratando-se de cozinheiras, ou de *baby-sitter*; para as que trabalham por dia a média é de US\$ 25, o que garantiria cerca de US\$ 500 mensais, geralmente líquidos, pois os gastos de transporte são absorvidos pelo empregador. Em síntese, os serviços domésticos constituem uma oportunidade real de trabalho e geração de renda, principalmente em áreas de alta densidade urbana como é o caso da Cidade de São Paulo.

Foi esse o cenário que gerou o Curso de Profissionalização do Setor de Serviços Domésticos, objeto do presente estudo de caso. Entretanto, antes de descrevê-lo, é interessante sintetizar aqui o panorama geral, no qual se situa o Programa "Aprender a Aprender" para oferecer uma visão do todo que facilite a avaliação do curso em si.

Programa "Aprendendo a Aprender"

Esse Programa, idealizado e viabilizado pelo Planfor e pelo PEQ São Paulo com recursos do FAT, é coordenado pela Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho (Sert) do Estado de São Paulo. Foi concebido em 1996 por um grupo de trabalho multiprofissional, cuja função era estabelecer um novo modelo para a formação profissional no Estado, mas coerente com a configuração atual do mundo do trabalho, marcado

por transformações profundas, seja nas características do próprio trabalho, seja nas relações de emprego, que implica. Participaram desse grupo, além da Sert, 22 representantes do empresariado, trabalhadores, governo, meio acadêmico e instituições de educação profissional.

O Programa está constituído por três projetos:

- a) Observatório Permanente de Situações de Emprego e Formação Profissional – centrado no estudo e na análise das mudanças que permitam delinear os cenários mais prováveis de trabalho, e contribuindo à formulação de programas de formação profissional adequados às futuras demandas;
- b) Habilidades Básicas e Específicas – centrado no desenvolvimento de metodologias para a conciliação da educação e do trabalho, propiciando ao trabalhador a ampliação de seus conhecimentos e, por essa via, também de sua empregabilidade e consciência cidadã;
- c) Centro Experimental Público de Formação Profissional – tem por objetivo experimentar as novas metodologias, em parceria com entidades especializadas e consiste na instalação de espaços públicos gerenciados de modo partilhado com a comunidade local, para atender a suas demandas específicas.

O Primeiro Centro Público de Formação Profissional foi inaugurado em 1997, em Vila Formosa, um bairro da Zona Leste de São Paulo (a região mais populosa e de maior concentração de famílias de baixo poder aquisitivo da capital paulista). Esse centro foi o cenário do Curso de Profissionalização do Setor de Serviços Domésticos, que integrava um dos quatro programas definidos como os mais relevantes pelo conjunto de atores envolvidos, na perspectiva da participação democrática e multipartite, uma das premissas básicas para a criação desse tipo de centro. Os atores foram: grupos e instituições da comunidade local, empresas, trabalhadores, escolas de educação profissional, vizinhos e associações da sociedade civil organizada.

O curso envolveu um relevante programa, por haver-se identificado no Jardim Colorado (periferia de Vila Formosa, com predomínio de pessoas com recursos escassos) um número significativo de mulheres chefes de família (viúvas, separadas/divorciadas, com companheiros não ocupados), que trabalham como empregadas domésticas, além de outras residentes do bairro e limítrofes. O curso foi planejado para proporcionar a essas trabalhadoras noções fundamentais para o exercício de sua função de forma mais qualificada. Foi executado por meio de uma parceria entre:

- O Centro Estadual de Educação Tecnológico Paula Souza (Ceeteps), responsável pela contratação de instrutores e de colaborar na definição dos conteúdos, bem como transferir ao centro público os recursos para transporte, alimentação e material didático destinado às alunas;
- O Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo (STDMSP)⁴;
- O Instituto de Cooperativismo e Associativismo (ICA) para definir o conteúdo sobre Cooperativismo;
- A Sert, encarregada de proporcionar os apetrechos e equipamentos necessários para o desenvolvimento do curso.

O curso foi orientado para um contingente de mulheres com dificuldade de inserção no mercado de trabalho como as empregadas domésticas, com os seguintes requisitos: ser chefe de família, estar desempregada, ter filhos, possuir noções de leitura e escrita e residir na Zona Leste da cidade de São Paulo.

Ficha Técnica:

- Data de realização: 11 de agosto a 2 de novembro de 1997, exclusive os fins de semana, somando 17 dias;
- Dois grupos: um no turno vespertino, das 16h às 18h, e o outro, no turno noturno, de 19h30 às 21h30, totalizando uma carga horária de 38 horas-aula;
- Inscrições: 13 inscrições foram registradas no curso vespertino e 19 no período noturno, totalizando 32 inscrições⁵;
- Egressos: completaram o curso 29 mulheres; as três inscritas que não completaram alegaram não contar com apoio para cuidarem dos filhos enquanto freqüentavam as aulas;
- Composição do curso: habilidades básicas, habilidades específicas e habilidades de gestão;

4 É interessante observar, para exemplificar, a contradição – ou o viés masculino do mundo do trabalho – implícito no nome desse sindicato: Trabalhadores Domésticos. Se a maioria que compõe essa categoria é de mulheres, por que o gênero gramatical masculino no nome de uma entidade que deveria representar todos seus interesses e direitos, inclusive questões complexas referentes à inserção feminina no mercado de trabalho?

5 Inicialmente, haviam sido programados três grupos de 25 participantes, cada um: dois no Centro Público de Vila Formosa, e um no Centro de Convivência de Jardim Colorado, já que foi constatado haver ali concentração de população-meta. Como se verificou, posteriormente, que esse centro não dispunha da infra-estrutura necessária para o desenvolvimento do curso, foram organizados somente dois grupos, ambos no Centro público, destinados a um total de 50 mulheres. Entretanto, os grupos não se completaram por falta de demanda. Houve problemas de diversos tipos, como por exemplo a divulgação (pouca e em lugares não estratégicos), e a falta de explicações detalhadas sobre os objetivos do curso, além de eventuais dificuldades com relação ao cuidados com os filhos.

- Metodologia: Apesar de baseadas em conceitos e conteúdos específicos, ministrados em módulos individualizados, as atividades programadas respeitavam suas inter-relações apriorísticas, na medida em que o conteúdo do curso referia-se ao cotidiano das próprias alunas e das pessoas de seu entorno. Assim sendo, sempre havia implicitamente uma interseção entre as atividades, possibilitando que os conhecimentos adquiridos em um módulo fossem, também, aproveitados ou recuperados em outros, favorecendo uma ótima integração de conteúdos;
- Processo de avaliação: coerentemente, o processo de avaliação não foi realizado de maneira particularizada, mas envolvendo todas as habilidades juntas, por meio de observações diárias e de um trabalho final de curso, planejado com cada grupo desde o início.

Os resultados baseados no instrumento distribuído entre as alunas, com a finalidade de avaliar o desenvolvimento do curso, mostraram que as participantes aprovaram o mesmo. A única crítica realizada foi com relação à carga horária, que, segundo elas, deveria ter sido maior. Manifestaram, também, interesse em obter mais informações sobre cooperativismo.

Pelo seu lado, os executores assim se manifestaram: “Por se tratar de experiência pioneira, pode-se afirmar que o curso atingiu os objetivos para os quais foi proposto: possibilitou o desenvolvimento de um novo perfil de trabalhador, contribuiu para melhorar a atuação profissional e conseqüente inserção das participantes no mercado de serviços domésticos, bem como informou sobre as possibilidades de organização de classe... Em resumo, o Curso de Profissionalização no Setor de Serviços Domésticos constituiu-se numa experiência bem-sucedida que deve ser repetida de maneira sistemática porque, além da qualificação, promoveu a auto-estima das profissionais do setor, na medida em que os trabalhadores domésticos compreenderam que podem ser tão profissionais, como os de qualquer outra categoria.” (MTE/FAT/SERT/UNESP, janeiro de 1998).

Também aqui, e ainda mais se referindo a um curso destinado, de modo especial e excludente, a mulheres, cabe o comentário realizado anteriormente sobre o nome do sindicato, com utilização do gênero gramatical masculino. Por que a mescla de masculino e feminino? Ao mencionar “*novo perfil do trabalhador*”, poderia entender-se que se faz referência a um objetivo mais amplo do Planfor e, conseqüentemente, dos PEQs. No entanto, se “*promoveu-se a auto-estima das profissionais do setor*”, não seria mais coerente falar-se de trabalhadoras domésticas?

Recordemos que o Planfor, desde sua concepção original, vem assinalando, sistemática e enfaticamente, a importância de atender à diversidade da PEA, combatendo, portanto, a discriminação de todo tipo, seja por sexo, raça, idade, escolaridade, entre outros vieses da discriminação. Mais que isso: mulheres (particularmente chefes de família), jovens (particularmente os que se encontram em situação de risco social) negros, pessoas com baixo nível de escolaridade e pessoas com necessidades especiais são o público privilegiado dos programas de qualificação profissional desenvolvidos no marco dos PEQs, inclusive de acordo com as resoluções do Codefat.

Além disso, outro aspecto conceitual do Planfor é combater o viés branco, masculino, urbano e industrial, implícito tradicionalmente na institucionalidade anterior da educação profissional e incoerente com a nova proposta de institucionalidade da qualificação propugnada pelo Planfor e pelo MTE em geral. Então, faz sentido a pergunta: até que ponto essas diretrizes fundamentais estão sendo respeitadas e aplicadas, se os próprios atores responsáveis por sua implementação não as assimilaram de fato? Se, mesmo em nível inconsciente, deixam transparecer preconceitos que deveriam combater?

Daí a importância da concretização das propostas formuladas no final do presente informe e outras da mesma natureza, no sentido de proporcionar melhores condições para a incorporação geral, não só em termos quantitativos, como também em termos qualitativos, dessas diretrizes. Estas, além do mais, são fundamentais se se deseja, verdadeiramente, alterar a ordem cultural e econômica discriminatória vigente. Isso não é tarefa fácil, considerando o tempo de produção e socialização de atitudes e posturas racistas e sexistas.

Por que os realizadores do curso afirmam que o mesmo foi inovador? Além do pioneirismo envolvido na idéia em si, já que não é usual qualificar trabalhadoras domésticas, o curso descrito responderia a três dos cinco critérios, que caracterizam as experiências inovadoras no âmbito do Planfor:

- Foco em populações usualmente não atendidas pela oferta institucional de educação profissional seja por questões de distância, horário ou mesmo de requisitos impostos por entidades formadoras (escolaridade, frequência, vinculação ao mercado);
- Incorporação não só de habilidades específicas para o trabalho, mas também de conhecimentos e atitudes voltados às questões como saúde e melhoria da qualidade de vida familiar e comunitária;

- Parcerias formadas para implementação do programa, juntando diferentes atores e entidades.

É importante ressaltar outras facetas inovadoras subjacentes a essa experiência:

- Primeiro, o reconhecimento de que também alguns saberes adquiridos pelas mulheres, de geração em geração, e de habilidades desenvolvidas em seus cotidianos, por conta dos papéis sociais que desempenham, precisam de instâncias de validação para o mercado de trabalho. Em outras palavras, a luta para ampliar o leque de oportunidades de trabalho e promover a igualdade de tratamento não significa que se deva depreciar, ou relegar ao segundo plano, as ocupações tradicionalmente femininas, nas quais as mulheres não enfrentariam as barreiras mais duras da discriminação sexual;
- Segundo, e como corolário do ponto anterior, corrobora a legitimidade de oferecer qualificação formal, e certificação, para essas ocupações tradicionalmente femininas, facilitando a obtenção de emprego, favorecendo um melhor desempenho profissional e, nesse caso, mais do que isso: assumindo que o trabalho doméstico também foi afetado pelas profundas, e cada vez mais aceleradas transformações tecnológicas e políticas.

Resta sugerir que, se o curso de profissionalização do setor de serviços domésticos constitui uma experiência inovadora bem-sucedida, deveria ser ampliada, difundida e replicada de modo sistemático, convocando também os homens, e contribuindo dessa maneira à desarticulação de estereótipos sexuais, que inibem os homens a desenvolver, ou exercer, atividades classificadas como femininas. Afinal de contas, as mulheres não desejam que os homens partilhem as tarefas domésticas?

3. Formação Profissional de Mulheres em Mecânica Automotriz/RR

Roraima é a menor Unidade da Federação em termos populacionais, cujo Censo Demográfico de 2000, do IBGE, contou cerca de 324.397 habitantes. Destes, 48,82% (158.360 hab.) são de mulheres. A população indígena representa 20%, ocupa cerca de 40% das terras e está distribuída em sete etnias.

A capital do Estado e Boa Vista, situada no município de mesmo nome. Possui 200.568 habitantes, representando 61,83% da população do Estado. O número de homens em Boa Vista é equivalente ao de

mulheres, 100.334 e 100.234 habitantes, respectivamente. Tal população é composta de pessoas de origem de vários Estados brasileiros com predominância dos Estados do Maranhão, Pará e Amazonas.

A PEA do Estado é da ordem de 83 mil pessoas acima de 10 anos. A economia do Estado é fortemente impulsionada pelo salário dos servidores públicos federais, estaduais e municipais, que representam a maioria das ocupações formais, principalmente no município de Boa Vista, sua capital, que concentra a maior parte da população urbana, 79,8%. No setor privado as principais ocupações estão nas áreas do comércio e dos serviços. Na agricultura os principais produtos são o cultivo de banana, arroz e milho. A pecuária também se destaca, principalmente na região dos lavrados.

Conforme o Pnad⁶, a taxa de participação por gênero da PEA – Brasil em 1998 foi de 44,53% para o sexo feminino, a taxa de desemprego, equivalente a 8,34% e a renda média, inferior a R\$ 600,00 (Ipea, 2002).

A Comissão Estadual de Emprego de Roraima (Coer) contava com quatro participantes do sexo feminino dos doze membros existentes quando da aprovação do Plano de Trabalho.

Chefas de Família e Mecânica Automotriz

Segundo o relatório Síntese – Experiências Inovadoras (SETRABES, 1999), não se tinha conhecimento da atuação de mulheres em oficinas mecânicas no Estado de Roraima. Por meio do prof. Adolfo Leon⁷, a ETFRR publicou panfletos divulgando a intenção de qualificar mulheres nessa área.

Conforme Terezinha Muniz⁸, em uma reunião com as executoras tomou conhecimento da proposta da ETFRR, o que lhe despertou o interesse em elaborar um projeto especial dentro do PEQ/RR, para mulheres chefas de família. Consultou a Direção do Departamento de Emprego, que apresentou a proposta para a Secretária do Trabalho e Bem-Estar Social⁹. O projeto foi incluído no Planfor/RR – 1998 e aprovado pela Coer. A execução foi

6 O Pnad em Roraima só avalia a população urbana de Boa Vista, capital do Estado.

7 Adolfo Leon Guerra Mazo, natural da Colômbia, técnico em mecânica e formado pelo *Training Institute of Flórida, lad Schools e Robert Morgan Schools*. A princípio veio para Roraima ministrar aulas de Injeção Eletrônica e ficar por dois meses. Permaneceu por dois anos em função da experiência do PEQ/RR.

8 Terezinha Muniz Cruz é advogada e atualmente ocupa cargo de defensora pública no Estado. Foi coordenadora da Qualificação Profissional, por meio do Depem/Setrabes, no período de julho de 1998 a junho de 2000.

9 No período de julho de 1998 a novembro de 1999 a titularidade da pasta de secretária de Estado do Trabalho e Bem-Estar Social de Roraima foi ocupada por nossa colaboradora Maria Conceição Santana de Barros Escobar/RR, que apoiou a elaboração e a execução da experiência.

realizada pela Associação dos Servidores da Escola Técnica Federal de Roraima (Assetferr).

A qualificação deu início em novembro de 1998 e concluída em novembro de 1999 e foi composta de três módulos, incluindo os seguintes temas: Mecânica de Automóveis, Sistemas de Suspensão Mecânica de Eletrônicos (envolvendo Injeção e Ignição eletrônica, Sistemas de Freios Hidráulicos e ABS, Sistemas de Ar Condicionado e Eletricidade de Autos), e Segurança no Trabalho e Iniciação Empresarial. Foi exigido como requisito para as candidatas ao curso o primeiro grau completo. Somente em 1999 foram 300 horas de qualificação (conforme Planilha de Ações Executadas/Clientela Específica para Mulheres PEQ/RR/1999).

O custo foi de R\$ 22 mil ao longo do Programa. Foram inscritas trinta mulheres, de idades diferentes, variando de 24 a 50 anos, todas residentes no município de Boa Vista.

A metodologia utilizada foi a de aulas expositivas orais e presenciais, aulas explicativas através de transparência e vídeo, avaliações escritas e aulas e avaliações práticas. Utilizaram-se os laboratórios da Escola Técnica Federal de Roraima. Foram também realizadas visitas a oficinas mecânicas instaladas na cidade de Boa Vista.

Durante o curso participaram efetivamente 28 mulheres, das quais 15 desde o início do programa até a sua conclusão. Das que concluíram encontram-se registrados no relatório de pesquisa de egressos que duas estão atuando na empresa Salomão Veículos (representante da Ford), uma na Lirauto (representante da Chevrolet), uma na JK Pneus (responsável por balanceamento de rodas); outra na TEC. JET; três tentaram montar o próprio negócio; duas estavam em processo de negociação para serem absorvidas pelas empresas DER e NPneus pela Intermediação de Mão-de-Obra, duas auxiliam seus familiares que possuem negócios na área de mecânica e uma passou no teste de seleção da ETFRR para o curso de eletrônica (uma delas veio a falecer por problemas cardiológicos). A coordenadora da época informou que foi procurada por outras duas que se deslocaram para o Estado do Amazonas para prestarem vestibular a fim de cursarem Engenharia Mecânica.

Sobre a avaliação do curso, coletamos os seguintes pontos de vista:

1 – Ponto de vista da executora por meio de entrevista com a professora Maria Neuza de Lima Pereira (diretora de Relações Empresarial e Comunitária da Escola Técnica Federal de Roraima) que coordenou a ação junto a Asseterr:

A dedicação das mulheres durante a qualificação foi elogiada inclusive pelo professor que chegou a comparar com outras salas de aula só para homens e com de jovens de ambos os sexos. Na sua opinião a experiência deve ser repetida.

Como aspecto negativo, apontou-se a descontinuidade e a defasagem entre módulos envolvendo dois PEQs o de 1998 e o de 1999 (pausa entre um módulo e outro aguardando a liberação de recursos).

2 – Ponto de vista da coordenadora estadual do Planfor em Roraima, de 1998 a 2000, Terezinha Muniz Cruz:

Realizar a experiência de qualificação profissional com mulheres em uma área tradicionalmente ocupada por homens foi positivo, assim como potencializar essas mulheres para novas oportunidades no mercado de trabalho. Outro ponto positivo é que as “mulheres estão abertas a experiências diferentes do seu dia-a-dia”.

Com relação aos aspectos negativos, a coordenadora apontou a descontinuidade no acompanhamento da experiência em razão inclusive da falta de pessoal. Apontou como negativa também a falta de uma política pública em Roraima, clara e definida, na perspectiva de gênero.

Vale um esclarecimento adicional sobre esse ponto. Na época, Roraima não contava com um Conselho de Defesa dos Direitos da Mulher, não havendo nenhuma orientação nesse sentido a não ser as linhas gerais do Codefat. O Conselho Estadual, embora tivesse sido criado em 1996, somente foi instituído em 2001.

No que diz respeito à auto-avaliação, a coordenadora considerou negativo o seu envolvimento emocional com o projeto, deixando as alunas “sem apoio” quando do seu afastamento (pois tinha concluído o seu curso de Direito e pretendia outra atividade profissional). Cedeu o seu próprio veículo, um Ford Verona 94 para experiência, sendo esse desmontado e montado pelas alunas com êxito.

3 – Ponto de vista da atual gerente do Departamento de Emprego, profa. Maria Antonia de Melo Cabral:

Com relação aos aspectos positivos, a gerente enfatizou o fato de qualificar-se mulheres chefes de família para inserção em um setor do mercado de trabalho até então ocupado somente por homens; e também que o curso tenha iniciado do básico, passando por vários temas diferentes, incluindo conhecimentos na área de administração e gestão empresarial.

Como aspecto negativo, salientou-se que, das 28 mulheres capacitadas, um número reduzido permanece no mercado de trabalho. Ainda segundo Maria Antônia, as próprias famílias¹⁰ não apóiam as mulheres quando essas querem atuar em uma área diferente das tradicionalmente ocupadas somente por mulheres, o que leva à percepção do conceito de “barreira de cristal”, que já foi definida neste livro como “mecanismos articulados de discriminação encoberta ou auto-discriminação que limitam as possibilidades de formação profissional e promoção das mulheres.” (ver Parte I e Anexo III: Glossário).

4 – Ponto de vista de uma das alunas:

O desenvolvimento dessa experiência inovadora de qualificação profissional realizada em Roraima, sem um acompanhamento na perspectiva de gênero, sem registros disponíveis, dificultou parcialmente nossa análise do caso. Mas foi possível aprofundar algumas questões por meio de uma pesquisa de egressos e de opiniões fornecidas através das responsáveis pela experiência.

Por exemplo, a mencionada Maria Antônia, do Departamento de Emprego de Roraima entrevistou uma das alunas que tentaram montar negócio próprio. Segundo a professora, o que causou o fracasso da experiência empresarial foram os diferentes níveis culturais de cada participante, pois cada uma tinha uma expectativa diferente sobre a dita experiência, o que se somou à falta de capital para investimentos iniciais e à diferença de idades¹¹.

Segundo a pesquisa de egressos, das mulheres que freqüentaram o curso, 25% foram inseridas no mercado de trabalho e 14% buscaram elevação de escolaridade. Das que participaram desde o início, 53% foram inseridas no mercado de trabalho, o que nos leva a concluir que a experiência foi relativamente bem-sucedida.

Do ponto de vista das avaliações externas do PEQ/RR na época, embora em documentos oficiais a experiência fosse considerada inovadora, as entidades que executaram a avaliação de egressos do PEQ/RR em 1998 (Universidade Federal de Roraima), e o acompanhamento e avaliação externa do PEQ/RR em 1999 (Instituto Euvaldo Lodi – IEL), não levaram em consideração em seu relatório final aspectos específicos da experiência

¹⁰ Segundo a profa. Maria Antonia, a auto-discriminação é o que mais pesou nessa experiência.

¹¹ Informou que durante a formação da empresa passou pelos delicados momentos da menopausa, tendo que lidar com dois desafios diferentes, um biológico e outro cultural, vivendo intensos conflitos.

inovadora na visão de gênero. Trataram a experiência no contexto geral do PEQ/RR, referindo-se a mulheres chefes de família, o que nos leva a crer que a falta de considerações sistemáticas dos aspectos de gênero nas avaliações externas limitou as potencialidades da própria experiência e também uma análise mais apurada dos seus resultados.

4. Formação Profissional de Mulheres Taxistas/CE

Mulheres Conductoras de Passageiros

Esse foi o nome escolhido para um curso de qualificação profissional destinado a mulheres que desempenham uma atividade tradicionalmente masculina: as motoristas de táxi, ou de veículos de passageiros. Além de ser um reduto tradicionalmente masculino, trata-se de uma atividade econômica na qual as mulheres enfrentam um forte preconceito. Expressões como: "Vá lavar pratos!" são freqüentes no tráfego das cidades e estradas, clamadas diante no menor sinal de lentidão, ou de pouca habilidade de uma motorista... Mesmo diante da prova estatística, amplamente utilizada pelas companhias de seguro, segundo a qual as mulheres motoristas representam uma taxa menor de risco, elas são alvo freqüente de piadas e grosserias, que negam sua competência no tráfego¹².

O curso deu-se na cidade de Fortaleza, capital de um Estado brasileiro da Região Nordeste, Ceará, não só para atender à demanda interna de transporte de passageiros, mas também para melhorar o serviço que é oferecido, majoritariamente, aos turistas. O Nordeste é um dos principais pólos turísticos do Brasil, por suas belezas naturais e clima. E o turismo é um dos setores da atividade econômica em expansão em diversos países, empregando, em forma crescente, trabalhadores e trabalhadoras. O Brasil é um desses países, não só no que se refere ao desenvolvimento do turismo internacional, mas também do interno.

É importante considerar ainda que os mercados (de trabalho, de bens, de serviços) tornaram-se, cada vez mais, exigentes e competitivos. Por um lado, porque as ofertas diversificam-se e ampliam-se, isto é, o

12 Artigo publicado na revista *Veja*, sob o título de "Viva Dona Maria: as pesquisas confirmam que a mulher é melhor motorista que o homem", afirma que diversas pesquisas "... atestam a superioridade da mulher ao volante... O mais recente desses levantamentos, feito por uma firma paulista especializada em vistoria de automóveis acidentados, mostra que as mulheres causam apenas 25% das ocorrências. E, em geral, as batidas são pequenas. Essas duas razões estão fazendo com que elas sejam contempladas com descontos maiores na hora de fazer o seguro do carro." Editora Abril, edição 1.623, ano 32, n. 45 - 10.11.1999.

consumidor tem mais possibilidades de escolher. Por outro, porque o próprio consumidor (uma figura que, no Brasil, começa a surgir no próprio processo e construção da cidadania e da democracia)¹³, torna-se cada vez mais consciente de seus direitos. Atender bem ao consumidor ou cliente é, hoje em dia, necessário, mas não suficiente. É preciso, também e principalmente, oferecer diferenciais que atraiam a escolha do consumidor em detrimento de outras opções, qualquer que seja o produto ou serviço ofertado.

Isso quer dizer “fazer a diferença”, como ressalta o título do curso para as motoristas de táxi em Fortaleza. Os promotores do evento captaram a importância da qualificação profissional como fator capaz de “agregar valor” a uma atividade, que parece simples, porém que implica, na prática, uma permanente responsabilidade por bens de valor alto, ou incalculável: veículos e vidas humanas. Desse modo, incluíram esse curso no PEQ/Ceará de 1997. Além disso, demonstraram consciência de que:

- Primeiro, qualificar mulheres faz parte de um processo maior de sua crescente incorporação no mercado de trabalho: elas não devem ser foco de programas apenas por serem mulheres com baixa escolaridade, ou negras, ou chefes de família, e estarem entre o público privilegiado do Planfor atendido com recursos do FAT;
- Segundo, é necessário lutar contra os estereótipos sexuais que acabam influenciando e determinando as atividades que devem ser escolhidas por homens e por mulheres;
- Terceiro, lutar contra esses estereótipos não significa que se devam abandonar, ou relegar ao segundo plano, características – sobretudo culturais, de ambos os sexos (mesmo quando as mulheres sejam afetadas em maior medida que os homens) e que influenciam o desenvolvimento de certos aspectos de seu perfil de atitudes e comportamentos: esses aspectos, por sua vez, potencializam homens e mulheres, de modo apriorístico, para um melhor desempenho em determinadas profissões ou atividades produtivas.

O Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat), levando em conta essas considerações prévias, por intermédio do Centro Assistencial e Profissional Integrado do Trabalhador em

13 O Código de Defesa do Consumidor foi aprovado em 1990.

Transporte de Fortaleza (Capit 23), ofereceu um curso para condutoras de passageiros. Dentre os argumentos para justificar a realização do curso, seus idealizadores mencionaram (ver SEST/SENAT, 1997):

- Que as mulheres brasileiras representam mais de 50% da população do país, em um marco nacional e mundial de expansão quantitativa e qualitativa de seus direitos de trabalhadora e cidadã;
- Que, portanto, nada mais justo e estratégico que intervir na promoção do trabalho feminino, em níveis local, regional e nacional;
- Que essa promoção, para também ser adequada, deve respeitar o *modo* feminino de produzir e consumir em meio às transformações em curso na sociedade, dado que determinadas características femininas podem contribuir para uma aproximação entre cliente e consumidor.

O Sest/Senat propôs, assim, um projeto específico para a mão-de-obra feminina no transporte de passageiros e a prestação de outros serviços afins porque, independentemente de qualquer ação orientada para a qualificação profissional nessa área, as mulheres estão ocupando um espaço social como motoristas, seja no transporte escolar, no turístico, no de passageiros, dentre outros, e vêm se destacando como prestadoras de um serviço que “faz a diferença”.

Essa diferença residiria, justamente, em traços femininos como habilidade para adotar comportamentos gentis e atenciosos no trato com os clientes, empatia, confiança, sensibilidade em relação aos passageiros em geral e, em particular, em relação a passageiros especiais como crianças, pessoas doentes, entre outros. Ademais, registrariam maior cuidado com a aparência pessoal e a do veículo que conduzem, direção defensiva, segurança e não-agressividade no tráfego, entre outros aspectos. Esses fatos, somados à demanda emergente e expressiva por parte do público feminino, justamente por identificação com as habilidades e comportamentos mencionados, abririam uma perspectiva de demanda e oferta de serviços no setor de transporte de passageiros e, por conseguinte, uma alternativa de formação profissional e melhoria de renda para as mulheres.

- Data de realização: de agosto a dezembro de 1997.
- Participantes: 88 mulheres.
- Distribuição: quatro grupos de 22 alunas cada.
- Carga horária: 80 horas-aula por grupo, com um total diário de quatro horas.
- Local de realização: instalações do Sest/Senat/Capit 23/Fortaleza.

O objetivo geral do curso era oferecer às alunas acesso a conteúdos e práticas que ampliassem sua competência no trabalho como motoristas de passageiros, incentivando-as a assegurar aqueles traços da condição feminina mencionados, que favoreceriam sua afirmação qualitativamente diferenciada no setor. Os objetivos específicos foram pensados como condição para alcançar o objetivo geral, e detalhados da seguinte maneira (ver Sest/Senat, 1997):

- Sensibilizar as condutoras de passageiros autônomas e interessadas na ocupação diferenciada do espaço no setor de transportes, buscando possibilitar às participantes o desenvolvimento da consciência de gênero e de cidadã prestadora de um serviço;
- Desenvolver ou potencializar suas habilidades para uma atenção eficaz ao público;
- Contribuir para a redução de acidentes no trânsito, melhorando a capacidade de condução de maneira preventiva e solidária, tanto em relação ao passageiro, como em relação ao pedestre;
- Desenvolver habilidades para a atenção adequada de acidentados, por meio do conhecimento de técnicas básicas de primeiros socorros e resgate de vítimas;
- Proporcionar acesso a informações turísticas e culturais sobre Fortaleza e Ceará, e também sobre aspectos históricos;
- Sensibilizar as participantes sobre a importância de investir em formas de ação organizada, de modo a valorizar suas condições especiais como mulheres, e tendendo à ampliação e diversificação dos serviços que oferecem.

O curso destinou-se a mulheres taxistas, sobretudo do setor turístico, motoristas de transportes escolares, ou mulheres que se interessassem em desempenhar no futuro esse tipo de atividades, maiores de 18 anos, com estudos primários completos e possuidoras de carteira de motorista.

O curso abarcou o total de oito módulos cada um, com temas específicos: Debatendo a cidadania (4h); Mulher, mercado e competitividade (8h); Fortaleza e Ceará para que o cearense e o turista vejam (4h); Melhorando a qualidade na atenção e incrementando as relações com outras pessoas (16h); Prestando os primeiros socorros (8h); O veículo, minha ferramenta de trabalho (8h); Organizar para somar esforços (4h);

A metodologia adotada para o tratamento desses oito módulos enfatizou na participação das alunas, recorrendo ao uso de diversas

técnicas pedagógicas: oficinas e dinâmicas de grupo; aulas expositivas; simulações; debates; utilização de filmes, vídeos, transparências e de material didático impresso de apoio.

Segundo o Senat, um dos comentários mais freqüentes das participantes foi que o curso, além de haver qualificado para o cotidiano do trabalho, criou potencialidades que permitem aproveitar as chances de vitória profissional e pessoal.

Além de considerar o curso como uma experiência bem-sucedida, os executores apontam outro aspecto positivo como corolário de um recurso que utilizaram: ao iniciar-se um novo grupo, o grupo anterior participava da aula inaugural, constituindo-se esse momento, ao mesmo tempo, como encerramento das atividades do grupo anterior e de recepção ao novo grupo. Dessa maneira, constitui-se um grande grupo de mulheres motoristas de transporte de passageiros, que desde então, vem indicando novas possibilidades e necessidades de qualificação profissional, derivadas desse Programa. Por esse mecanismo, por exemplo, previu-se para inícios de 1998 a realização de cursos sobre mecânica de automóveis para mulheres, e de uma oficina sobre um tema mais específico: a relação da condutora de transporte escolar com crianças e adolescentes, do ponto de vista comportamental.

O curso, ademais, foi alvo de notícias e artigos nos jornais locais como *O Povo* e *Tribuna do Ceará* e em meios especializados do setor de transportes de circulação nacional (*Revista do Táxi* e *BENT – Boletim Executivo de Notícias do Transporte*). Em um artigo publicado em junho de 1997, sob o título de “Sujeitos e Predicados”, o jornal local *O Povo* referia-se à boa idéia e à oportunidade de realização do curso. O mesmo jornal, em agosto, dizia sobre o curso: “*Aquela conhecida máxima machista ‘tinba que ser mulber’ tem outra versão para o SENAT. Essa semana começa o curso de Formação e Aperfeiçoamento para Mulheres Taxistas ou aquelas que desejam ser. Longe de ser puro sexismo, a abertura de um projeto especial para o público feminino vem de pesquisas que comprovam o aumento da procura por esse mercado de trabalho*”. Em edição posterior, *O Povo* apontava que as mulheres estão disputando, cada vez mais, um espaço no trânsito, e dá o exemplo de uma egressa do curso, cuja “*confiança adquirida no mercado de trabalho é fruto de cursos de profissionalização como o de Mulheres ao Volante, Fazendo a Diferença*”.

Também o jornal local *Tribuna do Ceará*, em edição de junho de 1997, publicou um artigo na seção *Mulher e Companhia*: “Curso capacitará mulheres taxistas – O objetivo é estimular o sexo feminino a

entrar na profissão... As mulheres estão cada vez mais invadindo o mercado de trabalho, ocupando cargos até então exclusivos do sexo masculino. Mulher taxista não é nenhuma novidade, mas ainda são poucas as que estão nessa profissão e com sucesso. Para estimular as mulheres a entrar nessa categoria, onde conseguem boa aceitação, o SENAT, no Ceará, estará promovendo, a partir de agosto, o treinamento *Mulheres ao Volante...*"

A revista do meio específico, denominada *Revista do Táxi*, em seu número 13 e sob o título *Lições de Qualidade*, ressaltava que: "muitas vezes, primeiro 'nativo' a ter contato com turistas que desembarcam na cidade, o taxista deve mostrar que é um bom anfitrião... O SENAT de Fortaleza está oferecendo curso profissionalizante para as mulheres que pretendem ser motoristas de táxi..."

Finalmente, *BENT*, em seu número 298, de novembro de 1997, referiu-se à oferta de qualificação profissional das condutoras de passageiros em Fortaleza da seguinte maneira: "...um curso elaborado e realizado levando em conta o jeito feminino de transportar (...). o setor de transportes necessita de soluções ágeis e criativas para o enfrentamento do desafio de transportar bem e atender à diversidade de demanda que é característica dos grandes centros urbanos. Para tanto, acredita que as mulheres são parte das soluções, nesta virada de século".

Por que os realizadores consideram inovadora essa experiência? Além da busca de proveitos e exploração de novos nichos, locais e regionais, de trabalho e geração de renda, o Curso "Mulheres ao volante, fazendo a diferença" é inovador porque:

- Ofereceu ao público feminino qualificação em atividades tradicionalmente masculinas, combatendo assim estereótipos sexuais e a conseqüente segmentação horizontal do mercado de trabalho;
- Incorporou, validou e legitimou saberes adquiridos e qualidades desenvolvidas pelas mulheres, por meio do desempenho de papéis sociais diferentes daqueles cotidianos para elas, e que não são, usualmente, reconhecidos como vantagens adicionais para certas atividades profissionais (por exemplo, habilidades transmitidas de geração em geração, de mães para filhas, foram reconhecidas e incentivadas como uma contribuição valiosa para o trato e a realização com os potenciais clientes especiais, como as grávidas, as crianças, os anciãos, entre outros);
- Tendeu a quebrar as denominadas "barreiras de cristal", suplantando mecanismos de discriminação que limitam o leque de alternativas laborais para as mulheres.

Podemos dizer que o curso foi altamente inovador porque reconhecendo que a construção social do feminino manifesta-se em pautas discriminatórias no âmbito laboral, chegou a desenhar e a construir conteúdos e metodologias que apontam para a sua superação e/ou a aprovação da condição de mulheres a partir do uso de esferas complementares: um, o da cultura como principal modelador da condição feminina; dois, o do mercado e as condições estruturais para a inserção laboral das mulheres; três, elas mesmas, como portadoras de sua subjetividade e construtoras de seus projetos laborais e de vida. A apropriação e reflexão em torno desses três âmbitos complementares da experiência social feminina abrem para as mulheres possibilidades de maior autonomia e manobra sobre os limites que o mercado e a sociedade lhes impõe. Pode-se dizer que o desafio atual é avançar para uma maior integração nos cursos entre a perspectiva de gênero e o conteúdo técnico.

5. Formação de Trabalhadores das Delegacias da Mulher/PB

A Paraíba, Estado da Região Nordeste do Brasil, tinha 3,4 milhões de habitantes em 2000 (2% da população do país), dos quais 51,5% eram mulheres. Em termos territoriais, o Estado ocupa uma área de 56.372 km², sendo que 86% deles estão situados na Região Semi-Árida paraibana, onde residem cerca de 60% da população estadual (IBGE, 2001).

Apesar dos avanços observados nas últimas décadas e de potencialidades a explorar, a economia paraibana é extremamente frágil. É notória a vulnerabilidade da agropecuária, embora ocupe a maior parcela da PEA. A participação desse setor na formação do PIB paraibano “vem caindo ao longo das décadas, gradativa mas inexoravelmente, com a redução da produção dos principais produtos comerciais e com acentuada perda de competitividade dos produtos básicos da alimentação”, segundo fontes oficiais do Governo do Estado.

Na indústria, a estrutura produtiva modernizou-se no contexto das transformações ocorridas no país desarticulando, no entanto, a cadeia produtiva que deu origem às indústrias têxtil e couro-calçadista. A participação desse setor no PIB paraibano evoluiu, mas de forma muito concentrada espacialmente, absorvendo apenas uma parcela insignificante da PEA. Ao contrário, o comércio e os serviços crescem em termos de ocupação e de formação do produto, embora com a contribuição relevante da participação de segmentos informais, dada a precarização das condições de trabalho na Paraíba nas últimas décadas.

Nesse contexto, o Estado ainda acumula uma dívida social que se expressa nos indicadores de condições de vida, significativamente precários se comparados aos de outros estados do país. Com efeito, segundo o relatório produzido pelo Pnud, a Paraíba situa-se na 24ª posição no *ranking* nacional do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH).

A Paraíba sempre foi um palco de lutas de seu povo pela melhoria das condições de vida e pelo combate à violência. São muitos os símbolos dessas lutas, homens e mulheres, trabalhadores e trabalhadoras que perderam suas vidas defendendo os seus direitos.

A organização das mulheres pela defesa dos seus direitos e contra a violência na Paraíba e no Brasil surgiu nesse contexto de lutas. Segundo Valquíria Alencar de Souza, coordenadora-geral do Centro da Mulher 8 de Março, a organização das mulheres na Paraíba teve início em 1982, com a morte da poetisa paraibana Violeta Formiga, assassinada pelo marido (advogado), após o que “foi criado o Comitê contra a Violência à Mulher, o primeiro do país, com a participação da sociedade civil” (*A situação da mulher na Paraíba*, mimeo). Ainda segundo a autora, “essa luta se tornou mais ampla em 1983, com o assassinato da líder sindical Margarida Maria Alves, num momento da história de muita resistência das mulheres paraibanas, apesar dos inúmeros crimes contra mulheres cometidos pelos maridos” (*idem*, mimeo).

Resultado ainda da pressão da organização das mulheres, em 1987 surge mais uma importante iniciativa em apoio à mulher e contra a violência. Em março daquele ano foi criada, na cidade de João Pessoa, capital do Estado, a Delegacia da Mulher, um dos principais instrumentos de combate e prevenção à violência contra a mulher no Brasil. A referida delegacia, ocupada integralmente por policiais e demais servidores mulheres, tinha a atribuição específica de investigar e apurar os delitos contra a mulher ou por essa praticados. Na Paraíba, a organização das mulheres, à época, já demonstrava muita força, considerando que tal experiência tinha sido iniciada pouco antes (1985) em São Paulo, durante o Governo Franco Montoro.

Segundo SANTOS (2001), foi “a primeira delegacia desse tipo, inédita no país e no mundo”. Ainda segundo a autora, essa medida do governo de São Paulo foi “fruto do contexto político de redemocratização, bem como dos protestos do movimento de mulheres contra o descaso com que o Poder Judiciário e os distritos policiais – em regra, lotados por policiais do sexo masculino – lidavam com casos de violência doméstica e sexuais nos quais a vítima era do sexo feminino”.

Atualmente existem seis Delegacias da Mulher na Paraíba, localizadas em João Pessoa, Campina Grande, Guarabira, Patos, Souza e Cajazeiras que atendem a um número crescente de mulheres. Segundo a ministra Emília Fernandes, da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, em entrevista ao jornal *Correio Braziliense*, em 21.8.2003, existiam, à época, apenas 339 delegacias especializadas em atendimento às mulheres no país.

O trabalho de um conjunto de entidades que têm contribuído para construção de uma cidadania de gênero, tornando as mulheres mais conscientes e esclarecidas, resultou na elevação do número de registros de queixas pelas mulheres vítimas da violência.

Projeto Capacitação sobre Violência contra Mulheres para Servidores das Delegacias da Mulher da Paraíba

Uma das principais dificuldades enfrentadas na implementação das Delegacias da Mulher, segundo a bibliografia consultada, refere-se à capacitação das policiais. É comum o relato, em toda literatura disponível, sobre as deficiências na formação de policiais que ingressaram na carreira, pois os currículos, no geral, não abordam a questão da violência sob a perspectiva de gênero. Merecem destaque também relatos das próprias policiais que se ressentem de uma formação específica para o trato com os problemas da violência doméstica, o que pode gerar um atendimento inadequado, comprometendo os resultados da atuação das delegacias.

Na Paraíba, assim como no Brasil, as mulheres são vítimas de violência dentro da sua própria casa, sendo o agente agressor sempre alguém de suas relações mais próximas. Com efeito, pesquisa realizada em 1997, em João Pessoa, mostra bem essa realidade. Das queixas registradas pelas mulheres na Delegacia da Mulher de João Pessoa naquele ano, apenas 0,8% não se constituiu agressor parente ou companheiro. Por ordem de importância, o vínculo do agressor com a vítima: companheiro (43,6%), esposo (37,2%), ex-companheiro (6,8%), ex-esposo (4,2%), parentes (2,3%) (GARCIA, 2002). Considerando a complexidade da violência doméstica, o atendimento especializado é de fundamental importância para a orientação e a condução dos problemas com os quais as policiais lidam no dia-a-dia.

Ciente dessas dificuldades e dos seus reflexos sobre o combate à violência de gênero, a Universidade Federal da Paraíba, em parceria com entidades de defesa dos direitos humanos em geral e das mulheres, em particular, realizou algumas atividades com vistas a melhorar a qualidade do processo de capacitação e da prática profissional nas Delegacias da Mulher na Paraíba. Destas, resultou o Projeto Capacitação

sobre Violência contra Mulheres para Servidores das Delegacias da Mulher da Paraíba, cuja proposta preencheu os requisitos das “Experiências Inovadoras de Educação Profissional” eleitas no contexto da Parceria Nacional MTE/FLACSO:

“Além da capacitação de habilidades específicas, foram feitas articulações entre delegados e técnicos das delegacias da mulher, existentes no Estado, em torno da recuperação da história e do processo de formação de cada uma das delegacias nos contextos municipais. Os órgãos públicos e a sociedade também foram mobilizados. A intenção era desenvolver metodologias e técnicas para registro e análise da violência contra a mulher, conhecer os fundamentos teóricos sócio-antropológicos [sic] sobre violência, realizar um levantamento de demandas de qualificação, e, finalmente, elaborar um plano de capacitação. Estiveram envolvidos no projeto, como executores, a Universidade Federal da Paraíba e a Secretaria de Justiça e Cidadania do Estado.” (CAMARGO, 2002, p. 50).

Na verdade, essa experiência foi uma extensão de outra realizada em 1997 (entre 28/11 e 30/12), quando se estabeleceu uma parceria entre a Universidade Federal da Paraíba/Coordenação de Programas de Ação Comunitária (PRAC), a Secretaria do Trabalho e Ação Social da Paraíba (Setras/PB/Sine/PB, a organização não-governamental Centro da Mulher 8 de Março, e o Conselho Estadual de Defesa dos Direitos do Homem e do Cidadão (CEDDHC), da Secretaria Estadual da Segurança Pública e da Universidade Federal de Santa Catarina. O curso foi dividido em dois módulos: 1º) aspectos históricos, conceituais, culturais e institucionais da violência e 2º) fundamentos antropológicos da violência, dando as bases para o planejamento das atividades para o ano de 1998, com destaque para o aprofundamento dos temas, em módulos com maior carga horária; intercâmbio com órgãos que atuam na área da violência contra mulher de outros Estados; pesquisa relacionada à temática “violência” e gênero; interiorização das ações nos demais municípios que têm delegacia especializada e negociação com a Setras/Sine/PB para garantir recursos do FAT que viabilizassem a continuidade das atividades de capacitação das profissionais trabalhadoras das Delegacias da Mulher na Paraíba.

Na visão do Centro da Mulher 8 de Março (CM8M), o curso deu a “oportunidade às profissionais de aprofundar e falarem sobre as dificuldades do atendimento”, um dos quais, comprovado *in loco* pelo pessoal do Centro, era a falta de recursos humanos qualificados para o desenvolvimento das diversas atividades necessárias ao funcionamento das delegacias.

Outra questão que merece destaque no relatório do CM8M e que foi importante para a definição dos conteúdos do segundo curso, refere-se ao “quadro teórico” em relação à violência de gênero. Nesse sentido, o relatório registra: “...as profissionais apresentaram uma grande dificuldade do ponto de vista teórico, do conhecimento, principalmente de uma visão feminista de atendimento à mulher maltratada. Muitas nunca tinham tido contato com textos sobre violência de gênero, e outras apresentavam uma tendência ao machismo ao se referir à mulher atendida nas suas unidades, sempre com “justificativas” para com a prática violenta do homem, ou seja, o homem é o chefe da casa, da mulher etc., é a autoridade. Essa tendência era perceptível no encaminhamento dado ou nas tentativas de solução de caso-aconselhamento, perguntas e orientações que em nada ajudavam a vítima a querer sair daquela situação ou até mesmo um certo, mas sutil atendimento des-humanizado do ponto de vista da mulher.”

Assim, em 1998 realizou-se o curso “Cidadania e Segurança Pública da Mulher”, cuja ficha técnica é a seguinte:

- Programa: Servidor da Administração Pública;
- Carga horária: 130 horas-aula de Habilidades Específicas;
- Treinandos matriculados: 35;
- Treinandos concluintes: 31;
- Período de realização: 26.9.1998 a 22.1.1999;
- Local de realização: 1º módulo na cidade de Cabedelo e os demais na cidade de João Pessoa.

Objetivando atender à demanda de capacitação pelas policiais, de modo a suprir suas necessidades profissionais, inclusive formas de aliviar o estresse próprio das atividades desenvolvidas, o curso foi estruturado em sete módulos. Dessa vez, as parcerias foram ampliadas e participaram da execução do projeto profissionais (militares e técnicos) de Santa Catarina, Bahia, Pernambuco, Rio de Janeiro, São Paulo, Amazonas e Espírito Santo.

O conteúdo programático do curso constou do seguinte:

1. Profissão e subjetividade nas relações interpessoais;
2. História e prática institucional;
3. Políticas Sociais, Justiça e Segurança Pública;
4. Cultura, cidadania e ação policial;
5. Relações sociais na contemporaneidade;
6. Uma experiência de psicologia em Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher em Santa Catarina;

7. Psicopatologia e delito;
8. Informações, registros, sistematização e análise da violência de gênero na Paraíba;
9. Gestão em Policiamento Comunitário.

Como atividades extraclasse foram realizados: a) "levantamento de dados acerca da história de criação de cada Delegacia da Mulher no Estado, após o primeiro módulo, que subsidiou os trabalhos do módulo seguinte; b) após o terceiro módulo e para subsidiar as atividades do quarto, foi feito um levantamento, junto às participantes do curso, de dados com a finalidade de detectar a percepção das policiais acerca de sua profissão.

Durante o curso, foram trabalhadas questões de cunho psicoemocionais, uma vez que eram freqüentes relatos de problemas das servidoras gerados devido ao estresse adquirido na rotina dos trabalhos nas delegacias.

Segundo relatório de execução do curso, a metodologia aplicada constou de aulas expositivas e dialogadas, apresentação de vídeo e palestras seguidas de debates. Nas atividades de pesquisa realizadas pelas alunas foram utilizadas metodologias de pesquisa participante. Outras atividades que merecem destaque são as sessões, conduzidas por psicanalista da universidade, de terapia grupal, dinâmicas de grupo e técnicas de relaxamento, que proporcionaram maior participação e integração do grupo.

O instrumento utilizado para avaliação, segundo relatório de execução do curso, foi um questionário contendo os seguintes itens a serem avaliados: temas, metodologia, expositores, espaço físico, alimentação, alojamento, material didático, integração do grupo e coordenação do curso. Apenas aos itens integração do grupo e alimentação não foram atribuídos os mais elevados graus de avaliação.

Como aspectos positivos, foram destacados os conteúdos estudados, que certamente iriam colaborar para melhorar o desempenho profissional das policiais. Os aspectos negativos apontados foram: a) relação difícil entre algumas servidoras das delegacias, "que por vezes inviabilizou um melhor desempenho das atividades em sala de aula"; b) o quadro de estresse apresentado pelas alunas, dificultando, em alguns momentos, o rendimento do curso; c) realização de módulos em finais de semana, além de terem ocorrido alguns muito próximos de outros ou muito distantes, em outros casos, pela demora na liberação dos recursos.

Resgatando entre as participantes do curso as impressões sobre a experiência vivida, foram colhidos os seguintes depoimentos:

- A importância do curso residiu em possibilitar uma melhor compreensão dos problemas sobre violência de gênero; a troca de experiências com policiais de outras delegacias da Paraíba e de outros estados, quando se concluiu que os problemas existentes não se diferenciam, mesmo quando se trata de realidades socioeconômicas distintas; a importância da parceria estabelecida com a universidade, resultando na consultoria dada à Delegacia de João Pessoa pelo professor Theophilos Rifiotis (SC) na organização de registros, sistematização e análise de dados (Maria Izabel de Lima Ursolino, assistente social e agente policial);
- A importância em compreender a questão da violência de gênero ajudou muito para melhorar o desempenho no atendimento à mulher que procura os serviços da delegacia; compreender o perfil do agressor também ajudou muito no trabalho; o problema que vê é apenas o fato de não haver mais cursos dessa natureza (Rosani Jacob de M. Honfi, auxiliar de serviços);
- Uma coisa que entristece muito no trabalho é ver a mulher vítima de violência prestar queixa e depois retirar; isto é muito estressante e por isso o curso foi importante, em exercitar técnicas de relaxamento, só que esse apoio deve ser constante, já que a rotina na delegacia é muito desgastante, sobretudo quando não há muitas possibilidades de encaminhamento daqueles casos de mulheres sob risco de vida; a rotina estressante tem sido responsável pelo surgimento de problemas de saúde das mulheres trabalhadoras da delegacia (Nadja Fialho de Araújo, delegada titular).

6. Alcances e limites da inovação em educação profissional de mulheres

“Os avanços alcançados pelo Planfor na questão de gênero estão concretizados em programas e projetos focalizados em grupos de mulheres, especialmente mais pobres e vulneráveis, que são considerados inovadores porque:

- a) exploram novos nichos de trabalho e geração de renda, levando em conta a condição de mulheres trabalhadoras e, em muitos casos, chefe de família;
- b) beneficiam populações usualmente não atendidas pela oferta tradicional de educação profissional;

c) incorporam não só habilidades específicas para o trabalho, mas também de conhecimentos e atitudes voltados a questões como saúde e sexualidade, melhorando a qualidade de vida familiar e comunitária;

d) associam-se com outros programas voltados para o combate a situações degradantes (como trabalho infantil/escravo, prostituição) ou de cunho social (como construção de moradia popular, desenvolvimento da agricultura);

e) estabelecem inusitadas e criativas parcerias para implementação do programa, juntando diferentes atores e entidades executoras." (MEHEDFF, 2002, p. 53).

As quatro experiências analisadas em profundidade, bem como o conjunto de experiências inovadoras relevado (ver CAMARGO, 2002) retratam a intenção explícita de fomentar novos experimentos para inovar e renovar a estrutura e o conteúdo da educação profissional no Brasil, incluindo novos segmentos da força de trabalho tradicionalmente discriminados, nesse caso as mulheres trabalhadoras. Evidentemente, a inovação começa na forma inovadora do próprio Planfor, ao tentar implementar um novo conceito de qualificação que deve estar associado às observações das transformações verificadas no processo econômico em curso.

Essa questão esteve presente na concepção das quatro experiências inovadoras analisadas, pelas quais as mulheres puderam se qualificar de acordo com as oportunidades que o mercado de trabalho oferecia. A qualificação das empregadas domésticas em São Paulo, onde está o maior contingente dessas profissionais e o maior mercado de trabalho, levou em consideração essa diretriz. No caso das mulheres condutoras de passageiros, o curso foi pensado com base na grande utilização de táxis por turistas, tendo em vista que Fortaleza tem um forte setor turístico. Em Roraima, o setor de serviços é um forte demandante de mão-de-obra e um grande setor de inclusão das mulheres no mercado de trabalho, no qual a qualificação das mulheres mecânicas está incluída. Finalmente, as servidoras das delegacias paraibanas foram especialmente qualificadas para melhor atenderem uma demanda social crescente: as conseqüências da violência contra as próprias mulheres.

Além disso, a inovação no Planfor está também atrelada à incorporação da diversidade de gênero na qualificação profissional reconhecendo que (segundo os documentos oficiais do MTE):

- a PEA é formada por trabalhadores do sexo feminino e masculino, com necessidades e demandas específicas;

- a sexualização das ocupações reflete na verdade, relações de poder, que discriminam as mulheres no mercado de trabalho, reservando-lhes ocupações menos qualificadas, salários mais baixos e em carreiras sem perspectivas de promoção;
- ao longo da história, o trabalho tem sido orientado por uma divisão que acaba definindo atividades e ocupações mais tipicamente femininas e outras tipicamente masculinas;
- tudo isso gera um círculo ‘perverso’, no qual as mulheres fazem trabalho menos qualificado porque têm menos acesso a qualificação e por não terem qualificação terminam por realizar trabalhos menos qualificados.

As experiências analisadas têm uma classificação baseada nos Estudos de Gênero – mulheres em ocupações tradicionalmente femininas e mulheres em ocupações tradicionalmente masculinas. Em cada uma delas foram descritas algumas características do caráter inovador que justificam a sua importância para serem estudadas e replicadas. No primeiro, destaca-se o fato de qualificar empregadas domésticas reconhecendo a importância dessa atividade e a necessidade de profissionalizar o desempenho de tais trabalhadoras nessas ocupações tradicionalmente femininas. Esse fato possibilita a valorização dos saberes já adquiridos e a validação como uma profissão que deve ser apoiada pela política pública. Esse projeto deve ser ampliado, difundido e replicado de modo sistemático, convocando também os homens e contribuindo, dessa maneira, à desarticulação de estereótipos sexuais, que inibem os homens a desenvolver, ou exercer, atividades classificadas como “femininas” inclusive valorizando e partilhando as tarefas domésticas.

No caso das mulheres taxistas, o caráter inovador se destaca porque ofereceu ao público feminino qualificação em atividades tradicionalmente masculinas combatendo estereótipos sexuais e a conseqüente segmentação horizontal do mercado de trabalho. Essas trabalhadoras já desenvolviam essa atividade, mas precisavam de habilidades que possibilitassem um melhor atendimento aos clientes, principalmente aos turistas. Também aqui foi inovador, pois incorporou, validou e legitimou saberes adquiridos e qualidades desenvolvidas pelas mulheres, reconhecendo-as como vantagens adicionais.

O projeto desenvolvido em Roraima teve como inovação estimular a atuação de mulheres como mecânicas em oficinas, reduto exclusivamente masculino. Também, esse caso é um exemplo de combate aos estereótipos sexuais e à segmentação horizontal do mercado de traba-

lho. Sob a perspectiva de gênero algumas observações devem ser feitas. Como foi uma iniciativa nova, algumas mulheres apontaram as dificuldades advindas da falta de apoio das famílias por se tratar de área diferente da tradicionalmente ocupada por elas. Além disso, a autodiscriminação foi apontada, pelos avaliadores, como um obstáculo ao melhor desempenho do projeto. Portanto, o conceito “barreira de cristal” aparece ao se observar mecanismos articulados de discriminação encoberta ou autodiscriminação que limitam as possibilidades de formação profissional e promoção das mulheres. Um outro ponto que merece destaque é o fato de o relatório final de acompanhamento e avaliação externa não considerar aspectos específicos sob a ótica de gênero, o que reduz a importância do caso como inovador perante ao programa, e se contrapõe às diretrizes do próprio Planfor – que colocava como uma de suas dimensões a discriminação de gênero.

No caso das servidoras das delegacias paraibanas, certamente o objeto do trabalho desenvolvido, os aportes dos Estudos de Gênero à compreensão da violência de gênero, e a articulação institucional contribuíram para qualificar a experiência como inovadora. A melhoria no atendimento às mulheres vítimas da violência foi o objetivo procurado, mas também a própria melhoria da qualificação das trabalhadoras das delegacias foi obtida de maneira coerente.

Finalmente, um outro aspecto que deve ser ressaltado diz respeito à possibilidade de descentralização da política de educação profissional, permitindo que as experiências inovadoras de gênero apresentadas tivessem sua formulação a partir da perspectiva local onde as relações sociais estão mais intensamente estabelecidas. Para a análise sob a ótica de gênero, deve-se considerar que os papéis e relações que os homens e mulheres desempenham na sociedade são determinados pelo contexto social, cultural, político, religioso e econômico da cada sociedade. Cada experiência relatada levou em consideração os aspectos sociais e econômicos locais como também evidenciou a falta de políticas públicas que incorporem efetivamente ou de forma mais ampla as questões de gênero.

Parte III

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

Jussara Dias

Maria Fátima dos Santos Rosinha Motta

Silvia C. Yamoulas

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

De Quantas Mulheres Falamos? (1995-1999)

Maria Fátima dos Santos Rosinha Motta

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

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

Jussara Dias

Maria Fátima dos Santos Rosinha Motta

Silvia C. Yannoulas¹

O crescente avanço dos processos de integração supranacional na América Latina e no Caribe tem evidenciado os esforços de harmonização de políticas públicas na agenda tanto de políticos e gestores quanto de pesquisadores e acadêmicos. Contudo, tanto no plano dos acordos concretos, quanto nas discussões e na reflexão sistematizada, observa-se um claro predomínio dos aspectos econômicos e comerciais sobre os aspectos sociais, políticos e culturais, o que reduz o escopo e a profundidade dos processos de integração.

Da mesma forma, no caso das políticas públicas de trabalho, existe um desenvolvimento desigual no que se refere às diferentes dimensões que a compõem, privilegiando-se algumas áreas (como a qualificação profissional, especialmente o reconhecimento de competências) em detrimento de outras (como o crédito, a intermediação, o seguro-desemprego e a produção de informações sobre o mercado de trabalho).

1 Uma versão preliminar deste texto foi apresentada no Seminário Acadêmico Internacional 2002, organizado pela FLACSO/ Sede Acadêmica Brasil no contexto da Parceria Nacional MTE/FLACSO. Essa versão foi recentemente publicada, ver FAUSTO, PRONKO & YANNOULAS, 2003, vol. I, p. 125-165. Agradecemos à Direção da FLACSO/Sede Acadêmica Brasil pela autorização para atualizar e publicar o texto.

Sobre a importância de contribuir para a ampliação do escopo dos processos de integração em curso enfatizando os aspectos sociais, políticos e culturais cabe uma consideração fundamental. Não se trata de uma questão de princípio, puramente ideológica. Trata-se de um assunto de estratégia e de tática. Os processos de integração só podem aprofundar-se, consolidar-se, quando se tornam um projeto das sociedades envolvidas, um objetivo comum de uma aliança hegemônica integrada pela maioria das populações afetadas. Para que isso ocorra é preciso que os diferentes atores sociais fundamentais participem e contribuam ao processo de integração, nele percebendo a presença de seus interesses e aspirações, assim como o fortalecimento de suas identidades e dos seus direitos, duramente conquistados em suas sociedades nacionais (ver FAUSTO, PRONKO & YANNOULAS, 2003).

1. Pensar o Mercosul sob o Enfoque de Gênero

O propósito deste texto é subsidiar a introdução da temática sobre as relações de gênero e os processos de integração supranacional no debate sobre os mercados de trabalho, e mais especificamente na formulação, execução e avaliação de políticas públicas de trabalho e renda no âmbito do Mercosul.

Esse propósito surge de uma dupla carência. De um lado, a abordagem das relações de gênero foi explorada de maneira muito incipiente pelos negociadores e especialistas em integração supranacional dos países que constituem o Mercosul. Por outro lado, a temática de integração supranacional tem sido relativamente pouco abordada pelas pesquisadoras da área dos Estudos de Gênero do Cone Sul.

Como importantes antecedentes diretos, provenientes de diversos setores envolvidos com a temática (ONGs, organismos intergovernamentais, sindicatos), destacamos as pioneiras iniciativas do CIEDUR/Uruguai na constituição da "Rede Temática Mulheres, Trabalho e Mercosul" (desde 1992, ver ESPINO in FAUSTO, 1999); os seminários e publicações produzidas pela FLACSO/Brasil e Unifem/Cone Sul no marco do "Programa Mulher e Mercosul" (período 1993-1999, ver FAUSTO, 1999, e também VOGEL & NASCIMENTO, 1999); os projetos de algumas centrais sindicais vinculadas à Comissão de Mulheres Sindicalistas da Coordenadoria de Centrais Sindicais do Cone Sul (a partir de 1996; ver CUT, 1997; e FORÇA SINDICAL in FIG/CIDA, 2000); as pesquisas e publicações do Fórum da Sociedade Civil nas Américas (desde 1997; ver CEPIA, 1999);

os estudos da Equipe Técnica Multidisciplinar para Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai da OIT (desde 1999; ver DAEREN, 2000; e VALANZUELA y REINECKE, 2000); e o recente "Programa Mujer y Democracia en el Mercosur", integrado por CECyM/Argentina, ISIS/Chile, e Cotidiano Mujer/Uruguai (ver COTIDIANO MUJER, s.d.).

Entre os antecedentes indiretos é necessário mencionar os resultados do "Projeto Regional Mulheres Latino-Americanas em Dados", executado pelo Sistema Regional FLACSO com o apoio do Instituto da Mulher da Espanha (1990-1995; ver FLACSO/INSTITUTO DE LA MUJER, 1995); a produção do "Programa Regional Promoção da Participação da Mulher na Formação Técnica e Profissional" do Cinterfor/OIT (1991-2002; ver Cinterfor/OIT, 1995; e também *site* do Cinterfor/OIT); os seminários e publicações produzidas por CFêmea e Elas no contexto do "Programa A Mulher no Mundo do Trabalho" (1995-2000; ver CFEMEA, 1996; e também DELGADO, CAPELLIN & SOARES, 2000); e a base de dados produzida pelo projeto "A Condição Feminina nos Países do Mercosul: Trabalho e Educação", do Ibam (1999-2002; ver COSTA & NEVES, 2002). Os projetos da FLACSO, Cinterfor/OIT e Ibam contribuem ao debate, no sentido de organizar e difundir dados sobre as trabalhadoras nos países da Região. Já no caso do Programa coordenado pelo CFêmea e Elas, o aporte ao debate é derivado da difusão de experiências da ação afirmativa em outros contextos de integração supranacional.

Inicialmente, a análise proposta pelo projeto de pesquisa teria por objetivo a comparação dos acordos estabelecidos no processo de integração supranacional no Mercosul com:

1. Os resultados alcançados por essa pesquisa no que diz respeito ao componente sistêmico-normativo;
2. As normativas em vigor nos outros países do Mercosul.

No entanto, o conteúdo desse componente do projeto foi redirecionado. Em primeiro lugar, porque a comparação das normativas em vigor no Mercosul já tinha sido abordada por outras pesquisadoras. Em segundo lugar, porque o próprio desenvolvimento da nossa pesquisa acabou privilegiando a comparação entre diferentes processos de integração supranacional (Mercosul, Nafta/TLCAN, UE), no intuito de desvendar as especificidades e potencialidades do Mercosul em matéria de gênero.

Os antecedentes diretos e indiretos mencionados refletem, sistematicamente, avanços e retrocessos, êxitos e fracassos na procura da igualdade profissional entre homens e mulheres. Nesse sentido, algumas perguntas e

preocupações permanentes permeiam esses estudos, como por exemplo: de que forma evitar os aspectos negativos da integração (econômica) supranacional, da reestruturação produtiva e do ajuste estrutural, no sentido de impedir que a desigualdade baseada nas concepções de gênero assuma nova cara e continue marcando a vida das trabalhadoras? Como mobilizar os diferentes setores socioeconômicos, com o intuito de construir consensos em torno da necessidade e positividade da plena consecução do princípio de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres? Que mudanças nos modelos e teorias da sociologia do trabalho são necessárias para incorporar plenamente as relações de sexo/gênero (e de raça/cor), em contextos de transnacionalização da produção/comercialização/consumo de bens e serviços, e de flexibilização das relações de trabalho? Quais os limites a serem respeitados para que uma ação afirmativa não contradiga o princípio da igualdade formal entre os indivíduos?

Segundo JELIN, VALDÉS e BARREIRO (in COTIDIANO MUJER, s.d.), existiriam três enfoques diferentes para analisar os processos de integração supranacional sob uma perspectiva de gênero. Um primeiro enfoque, denominado pelas autoras de “perspectiva sumária”, procura analisar os territórios integrados como uma única unidade, explorando uma situação ou condição dessa unidade e apresentando a região como o somatório das sociedades dos diversos países que a compõem (por exemplo, a situação educativa das mulheres no Mercosul, comparada com a situação educativa das mulheres na União Européia). Um segundo enfoque, denominado pelas autoras de “comparativo interno”, procura a comparação sistemática (semelhanças e divergências) entre os países envolvidos em processos de integração². Finalmente, o terceiro enfoque da dimensão de gênero nos processos de integração procura ancorar a análise no próprio processo de interação e diálogo, observando de que maneira a dimensão de gênero se apresenta nos cenários da negociação, na presença ou ausência

2 As autoras ressaltam que “Este **análisis comparativo (interno)** tiene su importancia, ya que los procesos de negociación de la integración parten de realidades nacionales y locales muy diversas, y no tienen (o mejor dicho, no debieran tener) un objetivo de igualación u homogeneización cultural. No sólo estamos frente a países diferentes; también hay una gran diversidad dentro de cada uno. En realidad, uno de los grandes riesgos al hablar de interacción e integración es comprenderlas como una integración entre naciones homogéneas, que irá en camino de una homogeneización global. Sin embargo, en la medida en que el proceso de integración plantea objetivos mínimos comunes y la no discriminación e igualdad de género son sin ninguna duda (o debieran ser) algunos de ellos, estudiar comparativamente la situación de las mujeres en los distintos países se convierte en una necesidad para la formulación de políticas anti-discriminatorias comunes.” (JELIN, VALDÉS Y BARREIRO in COTIDIANO MUJER, s.d., p. 43-44). Por outro lado, um estudo realizado no contexto do Fórum da Sociedade Civil nas Américas destaca que “O **estudo comparativo** é construtivo, pois permite a observação da maneira pela qual cada uma dessas sociedades, apesar de sua diversidade, avançou na elaboração de leis voltadas para temas como o combate à discriminação e ao racismo (...). O aprofundamento das relações dentro desse bloco regional levará os países-membros a buscarem soluções em conjunto e equalização de dispositivos jurídicos internos (além de acordos entre si) para dar continuidade ao processo de integração.” (PITANGUY & HERINGER, 2001, p. 19)

de atores e atrizes, na conformação das agendas de negociação, entre outros aspectos. Denominaremos a esse terceiro enfoque de processual. Nosso texto procura realizar esse último tipo de abordagem.

Utilizando então o enfoque processual, o que se pretende por meio deste texto é sintetizar e organizar os principais aportes contidos nos antecedentes mencionados, e paralelamente colocar algumas questões incontornáveis para o crescimento multilateral e pluralista do *conhecimento sobre* e a *prática de* políticas públicas de trabalho e renda, principalmente com referência ao desenvolvimento futuro do Mercosul. O propósito é contribuir para o debate sobre a possibilidade dos processos de integração supranacional se constituírem em vias alternativas para construir a igualdade de oportunidades e de resultados entre homens e mulheres no mercado de trabalho, recuperando alguns dos dilemas postos aos formuladores e gestores de políticas públicas de trabalho e renda preocupados por considerar os aspectos da diversidade da população economicamente ativa e, principalmente, por combater a discriminação baseada no sistema de sexo/gênero no novo contexto supranacional integrado.

2. A Experiência das Trabalhadoras na União Européia

Como têm sido explorados positivamente, em outros contextos e em prol da igualdade de oportunidades das trabalhadoras e trabalhadores, os processos de integração supranacional? O primeiro antecedente mundial de integração supranacional com as características atuais é a União Européia (UE). A UE é um esquema de integração avançada³.

O grande ponto de destaque, em contraposição a outras experiências e sob a ótica de gênero, surge da importância dos processos de integração supranacional como motor propulsor da adoção de medidas de ação afirmativa nos diversos países europeus, com fundamental participação dos Estados na sua aplicação nacional. As contribuições de VOETS, de LAUFER, e de OLGATI permitem uma primeira aproximação a essa experiência⁴.

A história das ações afirmativas na Europa encontra-se pautada pela história dos acordos de integração supranacional. No caso específico da igualdade de oportunidades de gênero no mercado de trabalho, essa

3 Sobre as características conceituais que diferenciam os processos de integração supranacional atualmente em curso - Mercosul, UE, Nafta/TLCAN -, ver SAMANIEGO in FAUSTO, PRONKO & YANNOULAS, 2003, vol. I.

4 Os três artigos referidos estão incluídos na coletânea organizada por DELGADO, CAPELLIN & SOARES, 2000.

história começa em 1957 com o próprio Tratado de Roma (que estabeleceu a Comunidade Econômica Européia). Segundo VOETS, “Os artigos desse tratado diziam respeito essencialmente às questões econômicas. As disposições da legislação social européia referiam-se a aspectos muito restritos, tais como a liberdade de movimento das pessoas e a livre concorrência. Foi nesse contexto que nasceu a legislação européia sobre a igualdade de remuneração entre trabalhadores do sexo feminino e masculino. Assim, as disposições do artigo 119 do tratado foram adotadas com a finalidade de evitar deformações na concorrência entre os países, devido aos baixos salários pagos às mulheres.” (VOETS in DELGADO, CAPELLIN & SOARES, 2000, p. 22)

O Tratado de Roma centrou-se na criação de um mercado único. Como nem todas as partes concordaram em assumir o mesmo empenho no que diz respeito às questões sociais, inicialmente só foi constituída a comunidade econômica européia. No entanto, no Tratado original foi incorporada uma cláusula sobre igualdade de remuneração por igual trabalho (artigo 119 do Tratado original, atualmente artigo 141 do Tratado da União Européia). Tal cláusula foi incluída porque alguns membros fundadores da comunidade já tinham ratificado a Convenção OIT N° 100 de 1951, sobre igualdade de remuneração, e existia o temor de que essa ratificação significasse uma desvantagem competitiva para suas indústrias (temor especialmente manifestado pela França). Posteriormente, o Tribunal de Justiça Europeu atribuiu grande importância à dita cláusula, ressaltando seus objetivos econômicos e sociais nas suas sentenças⁵.

Durante os primeiros decênios de existência, a Comunidade Européia dedicou-se principalmente a construir seu mercado interno, permanecendo a política social relegada a um papel secundário. No entanto, com base no mencionado artigo do Tratado de Roma e no impulso internacional dado pela Década da Mulher (1975-1985), os anos 70 trouxeram a preocupação de formular os arcabouços legais

5 “...el Tribunal de Justicia de Luxemburgo [Tribunal de Justiça Europeu] en 1976 aclaró la **doble finalidad que persigue esta norma**. De una parte, un objetivo económico consiste en evitar que en la competencia intracomunitaria las empresas establecidas en los Estados que hayan efectivamente incorporado el principio de igualdad de retribución no queden en desventaja en la relación con las empresas situadas en los Estados que aún no han eliminado las discriminaciones salariales con respecto a la mano de obra femenina. Se trata de evitar, en definitiva, un dumping salarial que impida la libre competencia. De otra, esa disposición debe asegurar al mismo tiempo el progreso social y perseguir la mejora constante de las condiciones de vida y de empleo de europeos, tal y como se establece en el preámbulo del Tratado. De esa doble finalidad, económica y social, se deduce que el principio de igualdad de remuneración forma parte de los fundamentos de la Comunidad.” (CRUZ in VOGEL & NASCIMENTO, 1999, p. 67). “Los fallos del Tribunal de Justicia Europeo comparten el **carácter supranacional de la legislación europea**. Son directamente vinculantes y se deben aplicar en toda la Unión Europea. Unas ciento veinte sentencias del Tribunal se refieren a cuestiones de igualdad.” (HEIDE in OIT, 1999, p. 437)

nacionais que pudessem gerar maior igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho envolvidos na CE. Nesta década também é criada a Unidade de Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres e de Política de Família, da União Européia (com um papel fundamental na implementação das políticas comunitárias em apoio à igualdade de oportunidades).

Os anos 1980, após a comprovação de que o arcabouço legal era necessário, porém, não suficiente, trouxeram as primeiras preocupações com a promoção da igualdade e, conseqüentemente, com as medidas de ação afirmativa. A partir dessa preocupação surgiram os programas de ação comunitária específicos para a promoção da igualdade de oportunidades (1982-1985; 1986-1990; 1991-1995; 1996-2000). Esses programas tiveram recursos limitados, porém efeitos significativos.

Em dezembro de 1989, os Estados-Membros formularam uma declaração política (a *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*), ressaltando que o mercado único devia beneficiar por igual a trabalhadores e empregadores. Ainda que não fosse vinculante, a Carta selou o compromisso político de aprofundar em certas questões sociais, entre elas a igualdade entre mulheres e homens e a consideração das responsabilidades familiares. A Carta derivou, em 1992, na ampliação do escopo de atuação da Comunidade Européia em matéria de política social (por meio do *Acordo sobre a Política Social*, anexo ao tratado de Maastricht). Com a entrada em vigor do Tratado de Amsterdam (1999), essas disposições tornaram-se parte integrante do Tratado Constitutivo da União Européia, sendo expressamente reconhecida a discriminação positiva (alínea 4 do artigo 141) (ver HEIDE in OIT, 1999).

Destarte, foi estabelecido um marco jurídico mais firme e amplo para atuar em prol de relações de gênero igualitárias no seio da comunidade. A partir dessas datas e acontecimentos, também é possível inferir os sucessivos esforços, as mobilizações da sociedade civil, a paulatina construção de consensos entre países cultural e politicamente diferentes, e os avanços na aproximação gradativa à igualdade de oportunidades de gênero no arcabouço legal supranacional (principalmente nas diretrizes)⁶.

6 "La manera como se aplica la legislación europea depende de su forma y de su contenido. Se requiere la ratificación para los Tratados fundamentales de Roma, Maastricht y Amsterdam, pero no para las medidas legislativas promulgadas en virtud de ellos, es decir, los reglamentos y *las directivas* [diretrizes]. Mientras que los reglamentos tienen fuerza jurídica directamente, sin necesidad de ninguna otra medida en el plano nacional, las directivas son vinculantes para todos los Estados miembros sólo por lo que hace a sus objetivos (véase el artículo 249 CE, antes artículo 189 del Tratado CEE). Así pues, cada Estado

O viés dos anos 1990 está constituído pela compreensão das condições de trabalho das mulheres no contexto mais amplo da condição das mulheres na sociedade (preocupações com a saúde e a segurança das gestantes, licença parental etc.), pela construção de parcerias (mobilização e estabelecimento de acordos mediante negociações de parceiros na vida econômica e social), e pelo *mainstreaming* ou transversalidade (inclusão da problemática das relações de gênero como princípio transversal integrado à formulação e à implementação de todas as políticas e planos de ação).

“Uma década de ativo fomento à ação afirmativa para as mulheres trabalhadoras produziu um considerável conhecimento prático sobre esse assunto, que era relativamente inexplorado até o começo da década de 1980.” (VOETS in DELGADO, CAPELLIN & SOARES, 2000, p. 36). Na última década do século XX, a Comunidade desenvolveu diversas iniciativas com a finalidade de disseminar e debater esses conhecimentos, dentre elas: realização de seminários e conferências, consolidação e circulação de informação, financiamento de projetos de pesquisa, apoio a projetos inovadores de ação afirmativa e estabelecimento de redes para a implementação de programas específicos. Além disso, conformou-se uma ampla e diversificada rede de agentes de igualdade de oportunidades, inseridos na dinâmica europeia e paralelamente portadores da diversidade cultural dos países membros.

Foi nesse contexto que o empresariado começou a mudar sua posição a respeito da possibilidade e necessidade de desenvolver ações afirmativas para a consecução da igualdade de oportunidades de gênero em matéria de emprego: “A dura concorrência no mercado único europeu e nos mercados internacionais mais vastos afasta as organizações de continuarem negligenciando a capacidade intelectual, as energias criadoras e os talentos de uma pessoa. Menos ainda negligenciar metade da população e mão-de-obra: as mulheres. Assim, para os anos 1990, a igualdade de oportunidades entre os sexos acrescenta a eficácia à justiça social, princípio introduzido nos anos 1970. Esta nova perspectiva enfatiza as ações

miembro puede, en principio, decidir con plena libertad cómo aplicar una directiva y, evidentemente, a todos ellos les interesa utilizar sus estructuras administrativas propias y ser ellos mismos quienes ejerzan la oportuna supervisión. Todos los instrumentos jurídicos relativos a la igualdad entre la mujer y el hombre consisten en directivas. (...) los países deben modificar y ajustar sus normas o promulgar leyes y los reglamentos pertinentes para poner en práctica el propósito de cada directiva. En el correspondiente proceso legislativo intervienen el Gobierno, el Parlamento, los Jefes de Estado y, a menudo, los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil, motivo por el cual todas las directivas conceden un plazo para aplicarlas y un período ulterior para presentar informes nacionales al respecto.” (HEIDE en OIT, 1999, p. 431)

que intensificam a concorrência internacional das empresas europeias há longo tempo. Esse cenário faz refletir a responsabilidade social como desafio próprio dos empresários em tempos de globalização. (...) A busca da eficácia e do bom uso dos recursos, características da vida contemporânea, conduzem os gerentes de empresas a acreditarem que **desigualdade quer dizer ineficiência.**" (CAPELLIN in FIG/CIDA, 2000, p. 75)

OLGIATTI analisa 18 experiências de ação afirmativa em empresas apresentadas no **Fórum Europeu sobre as Ações Afirmativas**. "A análise dessas experiências forneceu dados extremamente encorajadores acerca do possível desenvolvimento das ações afirmativas. Em primeiro lugar, essa análise confirma que os programas de ação afirmativa podem constituir um ponto de encontro real entre as necessidades de empresas eficientes e competitivas e as aspirações profissionais e as necessidades das pessoas. A análise também forneceu indicações significativas sobre as variáveis que influenciam positivamente a implementação de ações afirmativas nas empresas." (OLGIATTI in DELGADO, CAPELLIN & SOARES, 2000, p. 75). As variáveis consideradas foram:

- fatores exógenos (como as mudanças no mercado, as dinâmicas do mercado de trabalho e o quadro institucional);
- fatores endógenos (como a inovação tecnológica, as estratégias organizativas, as parcerias sociais e a adesão da alta direção da empresa com as políticas de igualdade);
- instrumentos (modalidades de implantação e procedimentos, opções organizativas, entre outros aspectos);
- conteúdos das ações afirmativas (voltadas para a introdução de mudanças culturais, que visam à superação da segregação vertical e horizontal, para a conciliação entre vida profissional e familiar, para garantir o pleno respeito à dignidade humana, entre outros conteúdos possíveis).

Sob o ponto de vista das trabalhadoras, a falta de familiaridade com a normativa europeia entre os cidadãos da comunidade em geral (e entre os juristas em particular) tem sido um importante condicionamento para a resolução de pleitos com amparo do Tribunal de Justiça Europeu. Entretanto, nos últimos anos, o número de denúncias remetidas pelos tribunais nacionais ao Tribunal de Justiça Europeu tem crescido consideravelmente, demonstrando que "Europa conta", e as atuações desse órgão jurisdicional continuam a estabelecer doutrina sobre a correta interpre-

tação da legislação europeia nas demandas judiciais apresentadas nos tribunais nacionais⁷. Pelo seu caráter supranacional, as sentenças do Tribunal provocaram a revisão de toda a legislação nacional da Comunidade Europeia, estimulando novas maneiras de agir com relação à luta contra a discriminação direta e indireta.

A evolução da política social da União Europeia demonstra uma preocupação crescente com a padronização das condições de trabalho dos países-membros, incluída a aplicação do princípio de igualdade de oportunidades. O consenso entre os países-membros tem aumentado paulatinamente, sendo que o progresso maior foi registrado naqueles países inicialmente desprovidos de legislação sobre igualdade de oportunidades. Porém, "Se o desenvolvimento da legislação do tratamento igualitário tem sido lento e tortuoso, a implementação de tal legislação e sua capacidade em trazer à tona mudanças tem sido muito mais problemática. Existe uma diferença entre simplesmente concordar-se com a lei e ativamente promover-se políticas de oportunidades igualitárias às quais visem esclarecer as causas da disparidade, a divisão sexual do trabalho dentro da família e a segregação pelo sexo nas atribuições das ocupações no ambiente de trabalho. (...) Inevitavelmente, a responsabilidade pela promoção da igualdade de oportunidades repousa sobre os governos nacionais." (COYLE in FAUSTO, 1999, p. 61-62)

Além disso, apesar da política de igualdade de oportunidades ser uma das áreas mais desenvolvidas da política social comunitária, está sempre em desvantagem a respeito do espaço real da integração econômica. Algumas autoras indicam que a igualdade de oportunidades será alcançada desde que seja obtida a conjunção de quatro fatores definitivos: vontade política, legislação sólida e acessível, transformações culturais individuais e coletivas, e recursos materiais realistas⁸.

O que aconteceu com os governos europeus ante as decisões em matéria de política social e arcabouço legal supranacional adotadas pela União Europeia? O caso francês resulta ilustrativo para compreender a

7 "Únicamente los empleados de las instituciones de la Comunidad pueden acudir directamente al Tribunal de Justicia Europeo en solicitud de reparación por discriminación laboral. Normalmente, las demandas planteadas por una persona se solventan ante los sistemas judiciales nacionales, conforme a las normas y procedimientos vigentes en el país de que se trate. Ahora bien, **los tribunales nacionales están obligados a observar la legislación europea** y a interpretar conforme a ella las leyes nacionales. Los pronunciamientos con *carácter prejudicial* del Tribunal de Justicia Europeo tienen por objeto velar por que la legislación comunitaria se interprete de manera coherente en toda la Unión. (...) La inobservancia de esse deber constituye una infracción de la legislación comunitaria que puede dar lugar a que se actúe por *incumplimiento* de la ley contra el Estado de que se trate." (HEIDE en OIT, 1999, p. 435)

8 Ver, por exemplo, CRUZ in VOGEL & NASCIMENTO, 1999.

importância do papel do Estado na consecução dos objetivos colocados na aplicação de medidas de ação afirmativa, principalmente no que diz respeito à promoção, desde 1983, de três tipos de instrumentos: a) a introdução do princípio de negociação específica no tocante à igualdade profissional entre homens e mulheres nas negociações coletivas; b) a obrigação das empresas com mais de cinquenta empregados de elaborar um relatório anual das condições de emprego de mulheres e homens; c) a negociação de planos de igualdade, com previsão de auxílio financeiro por parte do Estado aos planos exemplares.

A partir de 1987, esse conjunto de instrumentos foi complementado por outros dois instrumentos de promoção da igualdade profissional: o contrato para empregos mistos e os acordos interprofissionais. "Esse contrato para empregos mistos permitiria que empresas com até seiscentos empregados recebessem subsídios do Estado para financiar 50% dos custos de formação e 30% do salário durante a formação de uma mulher contratada ou promovida para um emprego usualmente exercido por homens em 80% dos casos. O contrato para empregos mistos podia também ser utilizado para modificar as condições de trabalho de um emprego, tornando-o acessível às mulheres. Enquanto a negociação coletiva relativa à igualdade profissional prevista pela lei de 1983 dizia respeito antes de tudo à empresa, os acordos interprofissionais sobre a igualdade profissional foram assinados em 1989, preconizando a incorporação de objetivos de igualdade profissional nas negociações entre setores sobre as novas tecnologias ou sobre a duração no trabalho. Esses acordos recomendavam também a realização de auditorias sobre a situação das mulheres no tocante ao emprego no setor ou no ramo." (LAUFER in DELGADO, CAPELLIN & SOARES, 2000, p. 45)

Apesar dos esforços realizados na promoção e implementação desses instrumentos, lamentavelmente o balanço geral é limitado: entre 1983 e 1997 só foram negociados 34 planos de igualdade nas empresas, e entre 1987 e 1997 foram assinados 1.500 contratos para empregos mistos. Isso demonstra que poucas empresas francesas quiseram introduzir estratégias de ação afirmativa nas suas políticas de recursos humanos (não sentiram necessidade de integrar políticas de ação afirmativa aos seus objetivos estratégicos), e os atores sociais se mobilizaram muito pouco em prol dessas questões. A razão fundamental indicada por LAUFER diz respeito ao caráter voluntário dos planos de igualdade por parte das empresas, e a pouca sensibilização dos atores nas questões de gênero. Já no segundo caso, a autora identifica como obstáculo fundamental a dificuldade dos sindicatos de se posicionarem em relação à igualdade profissional.

Por outro lado, o que aconteceu com os empresários europeus diante das decisões em matéria de política social supranacional adotadas pela União Européia? O caso italiano permite observar as estratégias institucionais empresariais dirigidas à adoção de programas de ação afirmativa de caráter voluntário, ilustrando essa análise realizada por OLGIIATTI por meio da experiência na Italtel (a maior empresa italiana de telecomunicações). Na Itália, a implementação das ações afirmativas é confiada aos sujeitos públicos (Comitê Nacional para a Igualdade de Oportunidades), e a sujeitos privados (sindicatos, empregadores, centros de formação profissional, entre outros), e pode ser financiada total ou parcialmente pelo Ministério de Trabalho e Previdência Social. “Os projetos de ação afirmativa acordados entre empregadores e organizações sindicais mais representativas nacionalmente têm precedência no acesso aos benefícios. Essa escolha se inspira, por um lado, na legislação de promoção em matéria de trabalho, que privilegia a negociação como forma de solução dos diversos conflitos e que tem entre seus interlocutores os sindicatos mais representativos. Por outro, deve ser considerado o fato de que as primeiras experiências italianas de ação afirmativa foram implementadas como resultado de acordos sindicais, no âmbito do sistema de relações industriais de tipo participativo.” (OLGIATTI in DELGADO, CAPELLIN & SOARES, 2000, p. 66)

A experiência pioneira da Italtel aconteceu num ciclo caracterizado por importantes transformações na sua estrutura técnico-organizativa, e obedeceu a uma combinação de diversos fatores: o compromisso pessoal da administradora (gerente) com as políticas de igualdade, o salto tecnológico da empresa e suas conseqüências negativas sobre o pessoal – especialmente sobre as mulheres –, e o compromisso de um grupo de sindicalistas de Milão com as diretrizes européias sobre igualdade de oportunidades no trabalho. Os resultados positivos da experiência constituem um exemplo de avanço na equidade de gênero baseado no consenso e no diálogo social.

Um primeiro balanço da UE permite afirmar que a união política alcançada na Europa tem sido um território fértil para o tratamento das questões de gênero. Entretanto, é necessário observar algumas limitações ou a persistência da consideração das questões de gênero como problemáticas “menores”. Por exemplo, as decisões e instrumentos da política social na UE prevêm diferentes formas de competência comunitária, segundo o tema a ser tratado. Assim, por exemplo, por maioria qualificada podem ser decididas diretrizes sobre igualdade de oportunidades de homens e mulheres; por unanimidade devem ser

decididas questões relativas à segurança e proteção dos trabalhadores; e finalmente, os temas mais candentes que ficaram excluídos da competência comunitária são aqueles que dizem respeito à remuneração, direito de associação e de greve. De alguma maneira, as possibilidades e limitações parecem indicar uma estrutura hierárquica das problemáticas, na qual os temas considerados “importantes” e portanto necessários de serem debatidos e aprovados pela maioria não incluem as questões de gênero. Também significa, quando o fato é observado positivamente, que a igualdade entre homens e mulheres é um “ponto pacífico” segundo o entendimento de todos os países do bloco.

3. A Experiência das Trabalhadoras do Nafta/TLCAN

Com características muito mais limitadas quanto ao escopo e grau de integração supranacional alcançado, analisaremos a seguir o processo de integração supranacional no marco do Tratado de Libre Comercio de América del Norte (Nafta/TLCAN), utilizando especificamente o enfoque de gênero.

“O NAFTA [Acordo Norte-Americano de Livre Comércio] é um tratado que criou uma área integrada de livre comércio composta pelos Estados Unidos, Canadá e México. Iniciado em 1 de janeiro de 1994, o acordo abrange um documento legal detalhado de cinco volumes, que levou três anos para ser negociado. O acordo cobre bens e serviços produzidos nos países membros, (...). As tarifas serão gradualmente reduzidas em 15 anos; por volta do ano de 2020, todas as tarifas devem ser eliminadas. O tratado protege investidores contra a nacionalização sem compensação integral e também assegura o direito de repatriar os lucros. Dois ‘acordos subsidiários’, elaborados para abordar algumas preocupações dos críticos [sindicatos trabalhistas, organizações ecologistas e feministas], tratam das condições trabalhistas e ambientais. (...) Enquanto o NAFTA é limitado à abolição de tarifas entre as nações membros, a União Européia vai muito além e inclui: (a) estabelecimento de uma tarifa regional externa comum; (b) livre movimentação de trabalho e capital entre os membros; (c) coordenação da política econômica e social e (d) limitada integração política.” (GIRLING & KEITH in VOGEL & NASCIMENTO, 1999, p. 86/7)

O Acordo Laboral Suplementário do Nafta/TLCAN surgiu pela preocupação e pressão da sociedade e dos sindicatos dos países mais

desenvolvidos do bloco, perante a possibilidade de concorrência aberta com países com salários médios menores (ver SAMANIEGO in FAUSTO, PRONKO & YANNOULAS, 2003, vol. I).

Conforme citado, o Acordo Laboral inclui preocupações específicas com a situação das trabalhadoras em duas de suas 11 diretrizes ou princípios guias: eliminação da discriminação no emprego com base na raça/cor, religião, idade, gênero entre outras, e igualdade salarial para homens e mulheres. No entanto, diferente do acontecido na União Européia, os três países do Nafta/TLCAN só se comprometeram a promover esses princípios ou diretrizes nas suas legislações nacionais, sem estabelecer uma padronização das condições de trabalho dos países-membros, nem incluir a aplicação do princípio de igualdade de oportunidades. Na base dessa situação, encontra-se a posição irredutível dos Estados Unidos, que rejeita a possibilidade de sujeição às normativas supranacionais por considerar esses mecanismos burocráticos e alheios às realidades nacionais específicas. O que propõem os Estados Unidos é impulsionar o cumprimento desses princípios ou diretrizes nas legislações nacionais pelos próprios países integrados no Nafta/TLCAN⁹.

Os mercados econômicos constituídos pela União Européia e pelo Nafta/TLCAN são semelhantes em termos de tamanho. Porém, além das diferenças já apontadas entre Nafta/TLCAN e UE, é preciso levar em conta que: em primeiro lugar, o Nafta/TLCAN é dominado principalmente por um país (os Estados Unidos), abrangendo 85% das áreas de produção e 70% da população; em segundo lugar, as diferenças em termos econômicos entre Estados Unidos e Canadá de um lado e México do outro, são imensas.

Talvez a área de integração assimétrica mais contenciosa seja a de trabalho e emprego. O debate prévio à vigência do Acordo desencadeou a produção de inúmeros modelos para calcular quais seriam os efeitos econômicos e sociais da integração entre esses três países, bem como de uma possível e ulterior integração hemisférica. No cálculo dos prováveis efeitos de bem-estar, esses modelos mediram os impactos da integração sobre os níveis de emprego e salários. Frequentemente

9 "Se parte del *principio que es la propia legislación nacional la que mejor refleja el nivel de desarrollo de los derechos laborales y la idiosincracia de cada país* y que, por otra parte, subsisten brechas entre la normativa y la práctica laboral. En la medida que los acuerdos comerciales conllevan a que las prácticas laborales de cada país sean examinadas con mayor detenimiento, se promovería asimismo un mayor nivel de control y fiscalización, y la desaparición de esa brecha en el campo de los derechos laborales." (FROHMANN in FAUSTO, 1999, p. 37)

a aplicação desses modelos indica um efeito de bem-estar como resultado da integração, ainda que registrando variações segundo as técnicas utilizadas. Vale a pena ressaltar, no entanto, que nenhum desses modelos incluiu uma perspectiva de gênero, isto é, não foram desenhados para medir o impacto diferencial dos processos de integração entre homens e mulheres (ver FROHMANN in FAUSTO, 1999).

Alguns relatórios sobre os primeiros anos de funcionamento do Nafta/TLCAN destacam que o acordo de livre comércio não cumpriu as promessas de melhorar o bem-estar dos trabalhadores que fazem parte da região comercial considerada. Pelo contrário, acentuou as desigualdades relativas a salário e renda nos três países, sendo particularmente atingidas as mulheres e pessoas não-brancas.

No entanto, os processos de integração podem ser enfocados sob outra perspectiva, ainda que mantendo como prioridade a preocupação com os efeitos da integração sobre as relações de gênero. Por trás da experiência dos Estados Unidos com a temática das ações afirmativas, aparece outro tipo de integração almejada: a integração à sociedade daqueles que lá são denominados 'as minorias' (mulheres, negros, 'latinos', índios, asiáticos, entre outros). A análise do caso norte-americano, realizada por PATE, traz à tona não só uma outra origem, mas também a especificidade de outros componentes possíveis na adoção de medidas de ação afirmativa: a força da mobilização da sociedade civil organizada, e o papel do litígio e do acordo judiciais (ver PATE in DELGADO, CAPELLIN & SOARES, 2000). Nesse caso, ganha imensa importância a Suprema Corte de Justiça.

A diferença do que ocorre nos países do Cone Sul ou da Europa, que têm outorgado pouca importância à utilização dos tribunais como mecanismo de participação cidadã, é que o instrumento privilegiado nos Estados Unidos para a implementação de ações afirmativas não depende do Estado, mas sim dos Tribunais de Justiça¹⁰. Trata-se dos acordos judiciais. "Um acordo judicial é um acordo assinado por ambas

10 "A diferencia de lo que sucede en sistemas de *common law* como el de Estados Unidos, Gran Bretaña y la mayoría de sus ex colonias, nuestro sistema no cuenta con la **regla del precedente** que obliga a los tribunales inferiores a seguir la jurisprudencia decidida por los tribunales de mayor jerarquía. Esta regla, conocida bajo el nombre de *stare decisis*, permite a quien somete un caso a consideración de un juez, saber que la decisión a la que llegue el tribunal no sólo afectará a las partes involucradas en el pleito, sino que tendrá un alcance general. Es en esta regla en la que se ha apoyado el éxito de numerosas campañas lanzadas desde organizaciones de la sociedad civil en los Estados Unidos donde la victoria lograda en algunos *leading cases* ha implicado enormes avances en el respeto de los derechos civiles. A modo de ejemplo basta con recordar los casos *Brown vs. Board of Education* (por el cual se puso término al sistema de escuelas segregadas por raza) o el caso *Roe vs. Wade* (que declaró la inconstitucionalidad de la punición del aborto antes del sexto mes). Esse elemento, del que carece nuestro sistema de derecho continental, torna más difícil la tarea de aquellos que utilizan el derecho y la justicia como ámbitos de *advocacy*." (SABA y BÖHMER in ABREGÚ y RAMOS, 2000, p. 20-21)

as partes de uma ação e sancionado por um tribunal. Em alguns casos de discriminação de raça e gênero, acordos judiciais são firmados para estabelecer programas de ação afirmativa, a fim de remediar o problema da discriminação passada e presente. Esses programas refletem uma variedade de passos de ação afirmativa que os empregadores devem seguir, como resultado do envolvimento do tribunal na resolução de uma ação judicial por discriminação. A maioria dos empregadores a quem o tribunal ordena tomar determinados passos afirmativos para recrutar, treinar e promover mulheres ou minorias são empresas privadas, mas também repartições de governos estaduais e municipais têm sido solicitadas pelos tribunais a implementar ações afirmativas." (PATE in DELGADO, CAPELLIN & SOARES, 2000, p. 92)

Muito especialmente envolvidos com a questão racial, "os programas de ação afirmativa para mulheres foram igualmente limitados nas decisões da Suprema Corte. Na ação da *Universidade para Mulheres do Mississippi contra Hogan* (1982), a escola de enfermagem para mulheres foi processada por um homem que não foi admitido num programa de graduação sob o argumento de que a instituição violara a Cláusula de Proteção à Igualdade da 14^a Emenda da Constituição dos Estados Unidos. A Suprema Corte extinguiu a política da universidade de admitir apenas mulheres na escola de enfermagem, julgando que uma classificação por gênero somente seria válida se houvesse uma prova de que aquela política pretendia compensar mulheres por discriminação sofrida na enfermagem, em oposição a uma discriminação mais generalizada enfrentada na escola ou no emprego." (PATE in DELGADO, CAPELLIN & SOARES, 2000, p. 91)

PATE também comenta os efeitos produzidos pelos ataques às ações afirmativas durante o governo Clinton, principalmente a Proposição 209, "iniciativa popular antição afirmativa" que os eleitores da Califórnia votaram em 1996. A mobilização da sociedade civil é ressaltada como via para proteger e ampliar as conquistas obtidas em prol da igualdade de oportunidades e pelo fim da discriminação e do preconceito. "Mulheres e minorias precisam de uma mobilização renovada de suas comunidades por meio de coalizões que se baseiem na comunidade, boicotes econômicos, educação pública, encontros com a cúpula das empresas e da sociedade, interlocutores e defensores no legislativo e na mídia. Unidas assim, poderemos melhor exigir daqueles a quem elegemos e das lideranças empresariais a proteção e a sustentação dos direitos civis para todos." (PATE in DELGADO, CAPELLIN & SOARES, 2000, p. 110)

Apesar de comentar os cuidados com a integração das minorias registrados nos Estados Unidos e conforme a utilização de outros mecanismos que não são as políticas sociais estruturais e comunitárias, não podemos deixar de registrar algumas preocupações específicas com as trabalhadoras do Nafta/TLCAN em geral, e com as trabalhadoras mexicanas em particular.

Por um lado, os estudos exploratórios desenvolvidos por GIRLING e KEITH, que analisaram a demografia e a dinâmica do gênero em firmas atuantes no marco do Nafta/TLCAN (políticas, organização e força de trabalho de algumas firmas, antes e depois do acordo de livre comércio), bem como as oportunidades de emprego para as mulheres nos países do Nafta/TLCAN, colocam em questão os efeitos positivos para as trabalhadoras dos novos modelos de produção global, que supostamente transferem das mãos ágeis para as mentes perspicazes bem treinadas a competitividade das empresas inscritas na espacialidade do mercado comum criado pelo Nafta/TLCAN. “Os primeiros resultados demonstram que as trabalhadoras estão amplamente restritas a serviços secretariais, de apoio à linha de produção.” (GIRLING & KEITH in VOGEL & NASCIMENTO, 1999, p. 102)

Por outro lado, o caso das trabalhadoras mexicanas (especialmente as “maquiladoras”, na fronteira norte de México) tem sido exposto pela literatura específica como um exemplo concreto de “*dumping social*” entre sócios comerciais em condições socioeconômicas assimétricas. O “*dumping social*” é uma prática comercial desleal que aumenta as vantagens competitivas do sócio menos desenvolvido pelo menor custo do fator trabalho e pela superexploração dos trabalhadores (nesse caso, das trabalhadoras). As “maquiladoras” são trabalhadoras com pouca qualificação profissional, contratadas por baixos salários e em precárias condições de trabalho para montar peças fabricadas nos Estados Unidos, produzindo mercadorias destinadas ao consumo do mercado estadunidense.

Assim, um resultado negativo e importante de levar em conta na hora de analisar os efeitos dos processos de integração supranacional na vida e no trabalho das mulheres, é a tendência de que nos países com menor desenvolvimento socioeconômico os setores mais beneficiados pelos processos de globalização e integração supranacional, com maior aumento de nível de emprego, sejam os de utilização de mão-de-obra intensiva, de baixa qualificação (processadoras de alimentos, tecelagens, calçados, indústria leve), que contratam preferencialmente mulheres. Em contrapartida, registra-se o processo inverso nos países desenvolvidos, já

que são exatamente as mulheres as que perdem seus empregos nesses mesmos setores da atividade econômica. Destarte, o aumento da contratação de mulheres em empregos precários nos países menos desenvolvidos é acompanhado do desemprego de mulheres nos mesmos setores de atividade dos países desenvolvidos (FROHMANN in FAUSTO, 1999).

4. A Incipiente Experiência das Trabalhadoras do Mercosul

O processo de integração supranacional no Cone Sul teve seu início três décadas depois daquele na Europa, a partir das sucessivas aproximações registradas inicialmente entre os novos governos nacionais da Argentina e do Brasil, na segunda metade da década de 80. Em contraposição ao processo europeu, os fatores que impulsionaram a integração supranacional no Cone Sul foram externos e internos, vinculados à globalização da economia (e a concomitante necessidade de melhorar a inserção dos nossos países na economia internacional), e também visando superar os obstáculos ao desenvolvimento econômico dos países-membros.

Conforme destacado na Parte I deste livro, o Tratado de Assunção (1991) criou o Mercado Comum do Sul – Mercosul, integrando Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai¹¹. O Tratado prevê livre comércio, união alfandegária, e liberdade de circulação de serviços e fatores produtivos (capital e trabalho). Seu objetivo primordial foi o de possibilitar uma maior complementaridade entre as economias por ele integradas, permitindo a ampliação dos mercados nacionais e a atuação em bloco perante parceiros internacionais, como condições fundamentais para acelerar os processos de desenvolvimento econômico com justiça social nos países signatários, e uma melhor inserção na economia internacional globalizada. Os aspectos sociais da integração supranacional no Cone Sul não foram especialmente considerados por esse tratado nem pelos subgrupos de trabalho inicialmente criados.

No segundo Seminário Mulher e Mercosul (realizado em 1997), a então presidenta do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher do Brasil, Rosiska Darcy de Oliveira, perguntava: “...que papel terão as mulheres nesta super-sociedade que será o Mercosul? Que papel terá essa super-sociedade, como ela repercutirá na vida das mulheres? Estas duas questões nos levam a uma primeira constatação (...) [baseada na]

¹¹ Com base em acordos específicos, estão associados, a princípio, outros dois países: Chile (1995) e Bolívia (1996).

experiência da Comunidade Européia: é bem mais fácil fazer acordos comerciais do que culturais e sociais. Sem dúvida nenhuma, é mais fácil negociar bens, e talvez até mesmo serviços, do que culturas, hábitos, tudo aquilo que está muito mais ligado à afetividade, à subjetividade dos indivíduos, e que acaba constituindo a agenda social." (OLIVEIRA in VOGEL & NASCIMENTO, 1999, p. 37)

Recuperando os diferentes elementos apontados no decorrer deste livro, perguntamos: será que a integração no Mercosul está propondo um "novo inferno" para as mulheres sul-americanas, ou esse inferno já está instalado entre nós, mulheres e homens trabalhadores do Mercosul, independentemente desses processos de integração? Será que esses processos de integração poderiam constituir novos e mais importantes fóruns e ferramentas para as reivindicações das trabalhadoras à maneira européia?

Num documento produzido pela CUT lê-se o mesmo interrogante e uma resposta não unívoca: "*O Mercosul é positivo para os trabalhadores? As mulheres são as mais prejudicadas? Sem querer tergiversar, ou sair pela tangente, como se diz no Brasil, a melhor resposta poderia ser: sim e não, porque ainda não existem elementos suficientes para se medir o impacto da integração comercial sobre a produção e o mercado de trabalho, e, principalmente, porque do ponto de vista da regulação laboral, ainda não há nada estabelecido no âmbito do Mercosul.*" (CUT, 1997, p. 35)

Lamentavelmente, o nível de exposição das mulheres aos impactos derivados da articulação de processos de ajuste estrutural, reestruturação produtiva e integração supranacional no Mercosul poderia ser muito alto, devido à sua significativa participação no mercado de trabalho, às características dessa participação, e ao aumento das tarefas de reprodução social que as mulheres são obrigadas a assumir em face da redução dos gastos sociais – principalmente em saúde e educação.

Segundo ESPINO (in VOGEL & NASCIMENTO, 1999), as formas particulares que assumem os processos de integração delimitam a magnitude e o tipo de distribuição dos custos e benefícios econômicos e sociais resultantes. No caso das mulheres sul-americanas, que conformam um grupo social heterogêneo, os efeitos da integração supranacional dependerão, em grande parte, da sua inserção nos sistemas educativos, no mercado de trabalho, nas famílias, nas vidas políticas nacionais, entre outros aspectos. Trata-se de um grupo social heterogêneo, com algumas características comuns, porém com especificidades marcantes, que estabelecem por sua vez conjuntos diferentes de reivindicações e demandas.

Uma maneira de subsidiar a obtenção de benefícios e a diminuição dos possíveis riscos é antecipar-se estrategicamente, garantindo a inclusão da igualdade de oportunidades em todas as políticas públicas nacionais e supranacionais, e paralelamente promovendo mecanismos para que as mulheres participem ativamente do processo de integração¹². De alguma maneira, a proposta política contida nessa afirmação destacaria a necessidade de agir sobre as contradições apontadas, apoiando as possíveis tendências positivas e visando eliminar os elementos negativos da contradição.

No caso da inclusão da igualdade de oportunidades nas políticas públicas, a experiência europeia tem demonstrado a importância fundamental das políticas estruturais comunitárias e do princípio do *mainstreaming* para melhorar as perspectivas das mulheres, reduzindo as disparidades existentes entre homens e mulheres na taxa de atividade, no nível de formação, no acesso e promoção no mercado de trabalho e na participação na tomada de decisões. O propósito de uma política pública supranacional dessa natureza consistiria em estabelecer patamares básicos ou parâmetros desejáveis de bem-estar a serem alcançados, com adesão e respeito por parte dos países-membros do bloco integrado: "...é particularmente útil a comparação com o processo de integração tal como se deu na Europa. Apesar da diversidade cultural, histórica e econômica existente, foi possível construir um processo de integração que levou em conta especificidades locais e que teve como perspectiva a necessidade de equalização das condições socioeconômicas entre os países. O estabelecimento dessa meta como ponto de partida fez com que as políticas de integração tivessem um novo sentido." (CEPIA, 1999, p. 8)

Uma questão primordial é a harmonização da legislação trabalhista com inclusão do princípio de igualdade de oportunidades, considerando as garantias já conquistadas pelas trabalhadoras dos países-membros (isto é, nivelando a legislação por seu aspecto mais favorável). "Em termos jurídicos, o Mercosul tem avançado no âmbito do Direito Comercial e Tributário, além da temática trabalhista e pouco ou quase

12 "Distintas autoras han identificado lo que se conoce como *necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres*: las primeras, se derivan de los roles ocupados por las mujeres en la sociedad, y varían de acuerdo al ciclo de vida de la mujer, su pertenencia de clase y su origen cultural. Los intereses estratégicos, surgen de un análisis global de la posición de las mujeres en las relaciones sociales, en el campo económico, político y social y están vinculados al cambio de los roles sociales adscritos a la división sexual del trabajo, y a la transformación de las mujeres en sujetos sociales capaces de controlar sus condiciones de vida e intervenir en la orientación de la dinámica social (Molyneux, M.; 1985; Moser, C.; 1991)." ESPINO in FAUSTO, 1999, p. 51.

nada em termos dos direitos humanos tomados em uma perspectiva mais abrangente. Esse quadro reflete a composição dos atores historicamente envolvidos no debate sobre integração regional, qual seja governos, setores comerciais e sindicatos. (...) Analisando a legislação relativa ao Mercosul, avaliamos que, paulatinamente, vêm sendo incorporados aos documentos princípios que têm a democracia e os direitos humanos como parâmetro. Comparando porém com a experiência da União Européia, ainda é bastante tímida a incorporação desses princípios no âmbito do Mercosul. Os direitos trabalhistas obtiveram os maiores avanços, com a assinatura da Carta Sociolaboral. (...) No marco desse quadro normativo e à luz dos parâmetros já adotados pelo Mercosul enquanto organização internacional e intergovernamental deveria ser adotada a norma mais benéfica em cada matéria analisada. Isto significa, por exemplo, que, no âmbito dos direitos sociais, não seriam aceitos retrocessos, prevalecendo a legislação mais progressista vigente em qualquer um dos países." (PITANGUY & HERINGER, 2001, p. 145-146)

Para tanto é indispensável o conhecimento apurado da legislação e da realidade dos mercados de trabalho compreendidos no Mercosul. Nesse sentido, os antecedentes diretos e indiretos mencionados neste livro constituem fontes mínimas indispensáveis para apoiar o desenvolvimento de uma análise prospectiva sobre as conseqüências da integração, no que diz respeito à participação das mulheres no mercado de trabalho do Mercosul e à formulação de políticas sociais integradas ou comunitárias.

Para uma elaboração de políticas sociais supranacionais que levem em conta as necessidades práticas das trabalhadoras, é preciso considerar, no mínimo, as seguintes questões: "No que se refere aos mercados de trabalho envolvidos, será preciso ter em mente (...) que homens e mulheres deverão ser desigualmente afetados pelo Mercosul, uma vez que os setores da economia e os grupos ocupacionais são sexualizados. (...) Por outro lado, a divisão sexual do trabalho tem alocado as mulheres em postos de trabalho diferentes dos masculinos. (...) Seria igualmente importante que houvesse, no processo de integração, alguma maneira de intervir com o objetivo de eliminar a segregação sexual existente, cujos efeitos nocivos se estendem até a depressão dos salários femininos. Do ponto de vista dos trabalhadores e de suas famílias, seria fundamental que, na formulação de políticas para o Mercosul, se considerasse de maneira explícita a necessidade de

compatibilizar as responsabilidades familiares com as profissionais.” (BRUSCHINI in FAUSTO, 1999, p. 102). Todavia, a formulação de políticas sociais supranacionais com incorporação da perspectiva de gênero depende, em grande medida, da participação das mulheres (e particularmente das trabalhadoras) no próprio processo de integração.

Talvez o desafio maior seja deixar de lado o desconcerto inicial e os interrogantes que, por enquanto, não podem ser respondidos de maneira unidirecional, e batalhar no sentido de transformar o próprio processo de integração supranacional num âmbito de promoção por excelência do empoderamento dos trabalhadores no geral e das mulheres em particular.

Nesse sentido, as centrais sindicais parecem ter compreendido essa necessidade tendo em vista a articulação feita por meio da Coordenadoria de Centrais Sindicais do Cone Sul e, principalmente, a partir da criação da Comissão de Mulheres. A criação dessa comissão é considerada por algumas especialistas como o passo mais importante em termos de representação dos interesses das trabalhadoras no contexto integrado. Por essa via, as centrais sindicais e outros organismos (nacionais e internacionais) têm batalhado pela inclusão do “princípio de nivelção por cima” dos direitos obtidos pelas trabalhadoras dos diferentes países-membros na harmonização de políticas públicas na área de emprego e renda do Mercosul, como por exemplo: a ratificação de Convenções da OIT, a elaboração de uma Carta dos Direitos Fundamentais e a inclusão do enfoque de gênero em toda a agenda prevista no subgrupo especializado em questões trabalhistas (atual Subgrupo 10, de composição tripartite, com participação dos trabalhadores, dos empresários e dos governos).

Os avanços apontados (na Parte I e na Parte III deste livro) ainda são muito incipientes. Por exemplo, a democratização dos espaços de proposição, deliberação e procura de consenso, por meio da integração de outros atores sociais ao FCES, tem sido polêmica e difícil, graças ao caráter fundamentalmente econômico e comercial da concepção predominante de integração supranacional.

Por outro lado, quando comparamos as condições de trabalho e as atribuições da REM com aquelas da Unidade de Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres e de Política de Família, da União Européia ou ainda, o conteúdo dessas resoluções do Grupo do Mercado Comum com as diretrizes européias em matéria de igualdade

de oportunidades entre homens e mulheres, percebemos que o caminho a ser percorrido/construído ainda é muito longo... "O caminho para se garantir a meta de incorporação da perspectiva de gênero à agenda social do Mercosul apenas se esboça. É necessária a participação de todos os atores e, em especial, das mulheres, que a partir de suas diferentes representações e inserções, deverão manter-se organizadas, informadas e atuantes para definir e acompanhar as políticas de integração que irão determinar o seu futuro." (PAULI in VOGEL & NASCIMENTO, 1999, p. 13)

Cabem, ainda, algumas considerações finais, ressaltando novamente a necessidade e pertinência de continuar trabalhando no âmbito da integração supranacional, apesar das crises nacionais vivenciadas pelos países do bloco, pois há quem considere o Mercosul matéria do passado. É, precisamente, por conta dos problemas que enfrentamos, que não podem ser deixados de lado esses processos de globalização e de integração na pesquisa acadêmica e na gestão política, especialmente no que diz respeito às conseqüências para as relações de gênero.

Por um lado, é inaceitável considerar que o que aconteceu há dois anos seja "história", encerrada, sem desdobramentos, sem articulação com o presente. Não é à toa que os movimentos pela defesa dos direitos humanos, nos países do Mercosul e após as ditaduras militares, reclamam pela "memória ativa" das comunidades, recordando e fazendo presente no dia-a-dia os compromissos e os problemas que deveremos enfrentar (nós e nossos filhos e nossas filhas) por conta do que foi feito e do que não foi realizado no passado. O passado, no mínimo, nos define/limita ao mesmo tempo em que nos potencializa, segundo o relacionamento que estabelecemos com ele.

Por outro lado, as profundas crises vivenciadas pelos nossos países não deveriam fazer-nos deixar o caminho da integração, mas ao contrário, pois fica cada vez mais evidente que as crises não são nacionais e, portanto, suas soluções também não poderiam sê-lo. Hoje, mais do que nunca, as soluções deveriam ser procuradas a partir da ação solidária dos países, principalmente entre aqueles que compartilham problemas econômicos, políticos, sociais e culturais da mesma natureza. A força deverá ser procurada na atuação internacional conjunta, e não no isolamento que leva a acreditar que poderemos sair sozinhos dos nossos problemas, como se esses problemas e suas raízes fossem matéria nacional.

Para concluir, as conseqüências contraditórias apontadas, os avanços e retrocessos registrados não deveriam ser fundamento para o descaso das problemáticas de gênero nos processos de integração supranacional e na formulação de políticas públicas (nacionais e comunitárias). Pelo contrário, constituem importantes desafios de nossas sociedades na atualidade, com a oportunidade única de batalhar na prática e na estratégia por uma sociedade democrática com verdadeira justiça social.

De Quantas Mulheres Falamos? (1995-1999)

Maria Fátima dos Santos Rosinha Motta¹

Embora a participação das mulheres no mercado de trabalho tenha aumentado nas últimas décadas e tenha tido um papel cada vez mais importante para o desempenho da economia, os Estudos de Gênero têm demonstrado que o aumento da inserção feminina nesse mercado não se apresenta nas mesmas condições da ocupação masculina. As relações de gênero, no âmbito do mercado de trabalho, apresentam desvantagens para as mulheres apesar do aumento de sua participação, do aumento da escolaridade, da continuidade das trajetórias laborais, entre outras.

Essa inserção tem se revelado desigual de várias formas (vide primeira parte deste livro):

- as mulheres estão em ocupações culturalmente associadas à reprodução social e ainda assim de forma precária (divisão sexual horizontal do mercado de trabalho/segregação dos mercados de trabalho baseada em gênero);
- as mulheres estão em ocupações com menores salários (divisão sexual vertical do trabalho), mesmo naquelas ocupadas também pelos homens;
- as mulheres continuam discriminadas para ocupar cargos de direção, mesmo em atividades tradicionalmente desempenhadas por mulheres (pirâmide ocupacional baseada em gênero);

¹ Uma versão preliminar e mais extensa deste texto foi apresentada por Maria Fátima dos Santos Rosinha Motta como monografia final (requisito para aprovação do Seminário Acadêmico Internacional 2002 sobre Políticas Públicas de Trabalho Comparadas, organizado pela FLACSO/Sede Acadêmica Brasil no contexto da Parceria Nacional MTE/FLACSO).

- estudos da ONU (1996) revelam o fenômeno da feminização da pobreza que, segundo dados da ONU, atinge 70% das pessoas em condições de extrema pobreza.

Por outro lado, existe o fato de as discussões para integração regional no Cone Sul terem avançado pouco nos aspectos sociais, inclusive no que se refere à questão de gênero. A incipiente tendência para a efetiva harmonização de normas e políticas públicas no Mercosul tem como um dos empecilhos a existência de um grande desconhecimento recíproco. Assim, "... a integração efetiva só pode realizar-se a partir do conhecimento, do reconhecimento e do respeito da diferença, como ponto de partida imprescindível no trabalho em prol da harmonização e/ou aproximação dos sistemas." (PRONKO in FAUSTO, PRONKO & YANNOULAS, 2002, vol. I, p. 591).

Nesse sentido, a análise proposta a seguir pretende contribuir para a reflexão da questão de gênero no mercado de trabalho do Mercosul a partir da comparação da condição da inserção feminina no mercado de trabalho dos países integrados no bloco, tendo como base os indicadores do Sistema Integrado de Indicadores de Gênero, disponibilizado pelo Ibam para os anos de 1995 e 1999 (IBAM, 2002)², com o objetivo de conhecer e identificar a diversidade regional sob esse aspecto e, a partir disso, refletir sobre possíveis recomendações que possam ser incorporadas à discussão da harmonização das políticas públicas de trabalho e renda regional.

1. Avanços na Constituição do Mercosul

Antes da análise das informações sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho, vale contextualizar o processo de integração supranacional dos países do Cone Sul e destacar a importância para os avanços na harmonização de normas e políticas.

O tratado que, em 1991 criou o Mercosul e em 1994 foi revisado conforme Protocolo de Ouro Preto, prevê livre comércio, união alfandegária e liberdade de circulação de serviços e fatores produtivos (capital e trabalho), com previsão de constituir-se mercado comum a partir de 2015. O Mercosul tem um reduzido grau de institucionalidade

2 O Ibam, com apoio da União Européia, do Unifem e da GTZ, coordenou o projeto de construção de um sistema de indicadores a partir das pesquisas por amostra domiciliares, divulgadas anualmente pelos institutos nacionais de estatísticas. Compõem o sistema apenas as variáveis comparáveis entre essas bases de dados.

e caracteriza-se pela inexistência de órgãos decisórios supranacionais, o que dificulta a resolução de possíveis conflitos entre seus membros. Todas as resoluções são ratificadas pelos representantes governamentais dos quatro países: Argentina, Brasil, Uruguai e Paraguai.

Em sua estrutura encontra-se o Conselho Mercado Comum (CMC), composto por ministros da área econômica, encarregado de tomar as decisões e conduzir politicamente o processo, e o Grupo Mercado Comum (GMC), órgão executivo, também composto por representantes dos mesmos ministérios e bancos centrais. O GMC é responsável por acompanhar o cumprimento dos acordos e protocolos firmados no âmbito do tratado, desenvolver programas de trabalho para o avanço das negociações do mercado comum, bem como negociar em nome do bloco com outros países. Esse grupo tem sob sua direção diversos subgrupos encarregados da coordenação regional de diversas políticas setoriais, inclusive a de políticas laborais.

Embora o processo de integração tenha se iniciado com aspectos especificamente econômicos, logo se percebeu a necessidade de incorporar a questão sociolaboral em suas discussões. Esse aspecto bem como as questões de gênero ganharam força e importância a partir de 1994, quando diversas instâncias foram criadas e/ou reformuladas com atribuições específicas. A seguir estão relacionadas as principais institucionalidades e os avanços relativos a esses temas:

- a) **Comissão Sociolaboral do Mercosul**, encarregada do acompanhamento e da promoção dos direitos consagrados na Declaração Sociolaboral do Mercosul, assinada em 1999³. Para execução de seus trabalhos, a comissão implementou um mecanismo de acompanhamento baseado em relatórios anuais, elaborados pelos ministérios do Trabalho em consulta às organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores. Após o exame dos relatórios, a Comissão prepara recomendações, sendo algumas submetidas ao Grupo Mercado Comum. Num primeiro momento, foram apresentados, pelos países, relatórios sobre seis direitos previamente escolhidos. Um deles estava relacionado ao direito de promoção de igualdade entre mulheres e homens. Sobre esse direito, a Comissão recomendou aos países a realização de ações preventivas, educativas, de difusão e de levantamento de infor-

³ Esta declaração adota uma série de princípios e direitos na área do trabalho baseada na articulação de regulamentações jurídicas nacionais com o objetivo de construir um conjunto de normas harmonizadas entre os países.

mações e a incorporação dessas ações dentro dos objetivos dos ministérios do Trabalho do Mercosul. Além disso, recomendou que o Observatório do Mercado de Trabalho do Subgrupo 10 aprofundasse a aplicação de indicadores de gênero em suas informações. Também determinou que os futuros relatórios anuais deverão conter em forma transversal a perspectiva de gênero.

b) Subgrupo 10, com integração tripartite, está encarregado do tema relativo às relações laborais, emprego e seguridade social. Sua principal tarefa é analisar as diversas legislações, políticas e procedimentos nacionais relativos às questões de trabalho e buscar a harmonização com o objetivo de tornar mais factível a integração do Cone Sul. Atualmente, em articulação e de forma complementar, o subgrupo está aprofundando os temas que foram objeto dos relatórios anuais determinados pela Comissão Sociolaboral. Dentre outras atividades desenvolvidas, destacam-se as relacionadas ao Observatório do Mercado de Trabalho que incluem a continuação de ações de manutenção, melhoramento e homogeneização da base de dados e compatibilização de indicadores do mercado de trabalho, sendo decidido desagregar a informação estatística comum com indicadores de gênero e idade. Também nessa instância institucional do Mercosul ficou decidido transversalizar sob a ótica de gênero todas as suas atividades.

c) Reuniões de Ministros de Trabalho (RMT). A institucionalização das RMT, instância diretamente subordinada ao órgão máximo do Mercosul (Conselho Mercado Comum), facilitou o impulso político dado às questões laborais por meio de seu apoio permanente às atividades do Subgrupo 10, propiciando a análise de seus resultados na esfera do CMC.

d) Foro Consultivo Econômico-Social (FCES) é órgão de representação das demandas dos setores econômicos e sociais, integrado em igual número por representantes de cada Estado-membro e com funções consultivas que se manifestam mediante recomendações para o Grupo Mercado Comum. Surgiu com o objetivo de dar uma resposta às reclamações de maior transparência, democracia e inclusão da dimensão social, no âmbito supranacional. O FCES teve papel importante na inclusão da presença da mulher e da perspectiva de gênero no Mercosul. Apesar de nenhuma organização de mulheres participar do FCES, já que se constituiu de forma tripartite, em seu âmbito foi criado o Foro da Mulher, que conta com instâncias nacionais.

e) Como resultado do conjunto de ações empreendidas pelos organismos nacionais da mulher e as organizações da sociedade civil em cada um dos países, o GMC estabeleceu em 1998, a **Reunião Especializada da Mulher (REM)** que integra a estrutura institucional do Mercosul na condição de órgão assessor do Grupo do Mercado Comum, reunindo as representações governamentais responsáveis pelas políticas públicas em relação às mulheres dos países-membros. A REM conta com o assessoramento do Foro da Mulher assim como de outras associações regionais sem fins lucrativos.

Observa-se, assim, no processo de integração supranacional dos países do Cone Sul, avanços na harmonização de normas e políticas no que se refere às questões laborais bem como da incorporação da perspectiva de gênero nas diversas institucionalidades atuantes nesse processo.

Apesar desses avanços mencionados, sob outros aspectos avançou-se pouco na harmonização já que, para diversos direitos básicos, é recomendada sua adequação às legislações e práticas de cada país.

PLÁ RODRIGUEZ (2000) aponta alguns elementos que dificultam a efetiva harmonização de normas e políticas, entre eles:

- O caráter concreto da diversificação de normas trabalhistas segundo ramo de atividade, por razões geográficas e até por empresas, inclusive dentro de cada um dos países em tela.
- A evolução política, histórica, legislativa e jurisprudencial (entre outros aspectos) distintas dos países envolvidos.
- Os diferentes graus de desenvolvimento econômico desses países.
- A existência de um grande desconhecimento recíproco.

Estas dificuldades não constituem um obstáculo insolúvel para a integração, nem para a harmonização das normas e políticas públicas.

No movimento de harmonização das políticas e normas, deve-se levar em consideração os impactos negativos sobre as mulheres, derivados da articulação de processos de reestruturação produtiva, redução do papel do Estado e integração supranacional no Mercosul, que tornam mais difícil a inserção de forma igualitária das mulheres no mercado de trabalho.

O conjunto de informações que será visto no item a seguir pode contribuir para o reconhecimento de que a mudança da condição feminina exige medidas de políticas públicas diferenciadas e eficazes que permitam igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

2. Indicadores do Mercado de Trabalho dos Países do Mercosul

Apesar da proximidade geográfica, o Brasil, a Argentina, o Paraguai e o Uruguai apresentam aspectos econômicos e sociais bastante diversos. Os dados da tabela revelam as assimetrias entre os países, mostrando o peso econômico do Brasil apesar de possuir renda *per capita* inferior à Argentina e ao Uruguai.

	População		PIB		PIB <i>per capita</i> US\$ mil
	milhões	% Mercosul	US\$ bilhões	% Mercosul	
Argentina	37	18	283	34	7,7
Brasil	164	78	529	63	3,2
Paraguai	5	3	8	1	1,4
Uruguai	3	2	21	3	6,3
MERCOSUL	209		842		4,0

Fonte: FMI, 1999. Elaborado pelo IBAM.

O Brasil tem o maior e mais completo parque industrial do Mercosul, mas sua pauta de exportações é forte em produtos primários, baseados em recursos naturais. A Argentina tem também uma indústria considerável e exporta produtos derivados da agricultura e da pecuária. Com o processo de integração, cresceu a sua pauta de exportação de produtos industrializados para o Mercosul. O Uruguai é um país eminentemente agropecuário, sendo sua indústria baseada em processamento dos produtos primários. Nos últimos tempos, cresceu o setor turístico, responsável atualmente pelo maior componente das exportações do país. O Paraguai é um país eminentemente agrícola, setor que representa 85% de suas exportações. Atualmente o comércio se tornou consideravelmente forte a partir da reexportação de bens de consumo duráveis para a Argentina e, principalmente, para o Brasil.

As informações a seguir caracterizam sob diversos aspectos a evolução dos principais indicadores sociais, entre 1995 e 1999, considerando o corte de gênero em sua apresentação. A partir desses dados, pode-se compreender com maiores detalhes as características de cada país em relação às principais questões relativas à desigualdade de gênero no mercado de trabalho do Mercosul.

Começando a análise pelos dados demográficos dos quatro países do Mercosul, em 1995 e em 1999, observa-se que apenas o Paraguai, em 1995, tinha proporção igual entre as quantidades de mulheres e homens. Para os demais países prevalecia a população feminina em pequena variação.

Na análise da população dos países por composição etária, encontrou-se uma população eminentemente masculina para aqueles até 13 anos. A partir dessa faixa, as proporções de homens e mulheres se equivaliam ou apresentavam vantagem feminina. Observa-se que o Paraguai era o país com a população mais jovem, tanto para homens quanto para mulheres. Em 1999, 37,6% de sua população estava com até 13 anos, sendo praticamente equivalente para homens (18,7%) e mulheres (18,9%). Nas outras faixas etárias esteve igual ou abaixo dos indicadores dos outros países.

O Brasil também se destacava nessa faixa etária, porém sua população tinha maior peso na faixa de 25 a 49 anos, com 34,3% de sua população, acompanhado da Argentina e Uruguai que apresentavam indicadores um pouco menores (31,9% e 31,1%). Quando se observa a distribuição por gênero nessa faixa etária, percebe-se uma predominância feminina em torno de 1,5 ponto percentual. Portanto, na faixa etária em que normalmente as pessoas estão mais envolvidas com as atividades profissionais, encontra-se um número mais elevado de mulheres.

Ainda em termos etários, a Argentina (22,8% em 99) e o Uruguai (29,8% em 99) eram os países com maior proporção de população velha (50 anos ou mais) apresentando tendência crescente nesse último país. Nota-se que a população feminina nessa faixa etária era significativamente superior à dos homens em torno de 4,5 pontos percentuais. Nessa faixa etária, o Paraguai se diferenciava pela equivalência entre homens e mulheres em ambos os períodos. Tendo em vista a maior longevidade feminina, pode-se supor que as condições gerais de vida em sociedade nos países do Mercosul trazem benefícios ou pelo menos preservam as mulheres de alguns tipos de doença, acidentes, violência urbana etc.

No caso da análise dos indicadores relativos aos chefes de domicílio, considera-se a população com 14 anos e mais. Das características desse grupo pode-se destacar a predominância de homens, em todos os países, nos dois anos analisados, representando cerca de 30% da população na categoria de chef@s de família. As chefas de família representavam, de uma forma geral, um terço da quantidade das chefias masculinas. Vale destacar que de 1995 para 1999 houve uma ligeira redução da

participação dos homens e um aumento das mulheres como chefes de família em todos os países. O país que apresentou maior destaque foi o Uruguai em que as mulheres passaram de 9,8% para 12,3%, absorvendo a elevação da proporção total das pessoas acima de 14 anos que eram chefes do domicílio.

Ainda analisando @s chef@s de família, observa-se que, em geral, nos quatro países, a maioria das chefas de família era nove anos mais velha do que os homens na mesma posição, cabendo salientar que de 1995 para 1999 a diferença de mediana de idade diminui, principalmente na Argentina.

Com relação à escolaridade (segundo ciclo escolar incompleto ou mais⁴), as mulheres chefas de família de todos os países, em 1995, apresentaram indicadores desfavoráveis em relação aos chefes homens. As mulheres chefas de família mais escolarizadas estavam na Argentina (43% contra 51,1% dos homens), seguida pelo Uruguai (25%, sendo homens 33,1%), do Brasil (20%, 21% homens) e do Paraguai (14% sendo 19% homens). Podemos destacar que embora o Brasil tivesse menor desigualdade entre gêneros, estava num patamar de escolaridade inferior. Nesse aspecto, vale ressaltar que embora tenha melhorado entre os períodos estudados, não houve significativa mudança, apesar da grande variação desses indicadores entre os países. Enquanto a Argentina teve, em 1999, 53,1% dos chefes de família com escolaridade de segundo ciclo incompleto ou mais, o Paraguai apresentou apenas 19,1% dos chefes de família com essas características, seguida do Brasil com 24% e o Uruguai com 34%.

Com relação à renda mensal, a maioria das chefas de família permanecia em desvantagem. Apesar de registrar pequena melhora de um período para o outro, esse fato não alterou substancialmente esse aspecto da desigualdade. Na Argentina, as chefas passaram de 58% da renda dos homens chefes de família para 65% e no Uruguai, de 64% para 69%.

Quanto aos indicadores relativos aos cônjuges, merece destaque a composição por gênero nos quatro países do Mercosul, tendo em vista que apenas 1,5% dos homens se declarou nessa situação, enquanto 20% das mulheres de 14 ou mais faziam parte desse grupo. Entretanto há um discreto movimento inverso desses indicadores. A mediana de idade dos homens que se declaram cônjuges era superior à das mulheres.

⁴ Face à diversidade dos sistemas educacionais dos países, optou-se por considerar esse nível de escolaridade, ou seja, a proporção das pessoas que concluíram o primeiro ciclo escolar e tinham pelo menos um ano concluído do segundo ciclo.

Sobre a escolaridade (segundo ciclo incompleto ou mais), nota-se que as mulheres cônjuges, em 1999, estavam em melhores condições do que em 95. Aqui havia uma grande dispersão entre os países, pois enquanto a Argentina destacou-se com cerca de 50% dos cônjuges nesse nível de escolaridade, o Uruguai tinha 36%, o Brasil, 26% e o Paraguai, 19%.

Comparando a mediana da renda mensal entre os cônjuges homens e mulheres, observa-se que as mulheres permaneciam na condição de desigualdade, exceto na Argentina, que apresentava indicadores entre mulheres e homens, nos dois anos, praticamente iguais. Além disso, a Argentina se destacou por ter o maior valor da mediana da renda entre os países. No Uruguai, as mulheres cônjuges tendiam a ter renda mensal 57% inferior à dos homens, enquanto no Brasil esse percentual era de 50%. No Paraguai, a situação melhorou, pois, em 1995, as mulheres cônjuges apresentavam renda média equivalente a 52% da dos homens e, em 1999, subiu para 67%.

Interessante notar que, ao comparar a mediana da renda entre homens e mulheres nas posições de chefes de família e de cônjuges, as mulheres estavam sempre em posição de menor renda, revelando que a posição ocupada no domicílio não explicava tanto essa condição de desigualdade quanto à condição de ser mulher, exceto no caso de cônjuges da Argentina, onde homens e mulheres tinham praticamente a mesma renda. Outra observação que deve ser feita diz respeito às chefas de família brasileiras que apresentavam mediana de renda mensal, em 1999, equivalente a 68% da dos homens. Embora esse dado denote a desigualdade existente, essa posição no domicílio estava em melhor situação do que as mulheres cônjuges, pois essas apresentavam mediana de renda equivalente a 50% da dos homens, não muito diferente do que havia ocorrido em 1995 (65% e 51%).

Em se tratando da idade, as mulheres chefes de família encontravam-se numa faixa mais alta do que a dos homens, enquanto a dos cônjuges apresentava a situação inversa, ou seja, os homens cônjuges são mais velhos. Para dimensionar o tamanho da perda de potencial enfrentado pela sociedade em virtude da insuficiência de políticas públicas adequadas às questões de gênero, é interessante observar a proporção de mulheres cônjuges (1/5 da população total) e a mediana de idade dessas mulheres que estava na faixa de 38 a 46 anos, bem mais jovens do que as chefas de família, cuja média variava entre 50 a 64 anos.

A proporção das mulheres que se declararam donas de casa (afazeres domésticos) variou de 12% a 17%, exceto no Uruguai, que não ultrapassou 8%. O perfil etário se aproxima do das mulheres cônjuges.

Quanto à escolaridade nos quatro países, nota-se que a Argentina (<62%) e Uruguai (<40%), em 1999, quase sem distinção entre os sexos, apresentavam os melhores índices da população com o segundo ciclo escolar incompleto ou mais, nível de escolaridade cada vez mais exigido pelo mercado de trabalho. De 1995 para 1999, a situação de todos melhorou, inclusive a do Brasil e do Paraguai, embora esses países não alcançassem 30%, nem para homens nem para mulheres. Vale ressaltar que houve um aumento considerável no caso brasileiro para os homens e mais ainda para as mulheres, pois ampliou-se a diferença de 2,5 para 3,6 pontos percentuais de um período para outro.

Sobre o nível superior incompleto ou mais, prevalecia a tendência de participação relativa das mulheres em patamares baixos, exceto na Argentina, onde chegou a 22% em 1999, tendo uma considerável elevação, em relação a 1995, cujo indicador era de 18,2%, se comparado ao ocorrido em outros países. Nos outros países, esse indicador era ainda mais baixo: o Uruguai se aproximou de 10%, o Brasil, de 8% e o Paraguai, de 6%.

Os dados sobre pessoas que trabalham e estudam indicam que essa condição era mais comum no Brasil (7,9%) e no Paraguai (7,3%), e principalmente entre os homens, evidenciando o grau de dificuldade para ascender socialmente nesses países. Interessante notar que no Uruguai as mulheres estavam nessa condição em proporção consideravelmente superior à dos homens.

Observações sobre o nível de ocupação da população com 14 anos e mais indicam que, entre 1995 e 1999, houve uma diminuição do percentual de pessoas ocupadas de uma maneira geral, exceto na Argentina que teve uma ligeira ascensão refletida em grande parte na elevação da ocupação feminina. De forma mais intensa, o Paraguai teve uma redução significativa no total dos ocupados, passando de 73,2% para 60,7%, mas que se comparado aos outros países ainda permanecia com o maior nível de ocupação no Mercosul.

Para uma distribuição por faixa etária desse grupo de população, constata-se que, em todos os intervalos, em todos os países e para os anos observados, as mulheres encontravam-se em desvantagem, sempre relativamente menos incorporadas ao segmento dos ocupados. Merecem destaque os indicadores do Paraguai que, em 1995, apresentou elevado percentual de ocupação em todas as faixas de idade, diferenciando-se dos demais países. Entretanto, esse comportamento se reverte quando se analisa o ano de 1999, quando ocorreu uma queda considerável,

principalmente nas faixas dos mais jovens e dos mais velhos. Na faixa de 14 a 24 anos, passou de 64,6% para 46,6%, sendo que essa queda ocorreu na mesma intensidade tanto para homens quanto para mulheres. Na faixa dos mais velhos, a queda foi praticamente toda absorvida pelas mulheres. Enquanto a taxa total caía de 64,1 para 54,8%, a das mulheres caiu de 51,6 para 36,5% da população ocupada.

Levando-se em conta o nível de escolaridade, houve um considerável aumento na proporção dos ocupados com segundo ciclo incompleto ou mais, sendo que as mulheres proporcionalmente prevaleciam sobre os homens, com uma variação de cerca de sete pontos percentuais de vantagem em todos os anos e países, exceto no Paraguai que em 1995 apresentava uma diferença pequena entre homens e mulheres (1,3 ponto percentual) e o Brasil, que era de 8,3, em 1995, elevou o *gap* para 10 pontos percentuais. Vale destacar que esses dois países foram os que apresentaram as menores proporções de pessoas ocupadas com o grau de escolaridade analisado. Enquanto o Brasil tinha uma proporção de 31,4% e o Paraguai 25,7% em 1999, a Argentina alcançou 66,7% e o Uruguai, 49,2%.

Avaliando a mediana da renda mensal das pessoas ocupadas, pode-se notar uma redução do distanciamento entre homens e mulheres, ou seja, houve uma diminuição na desigualdade de gênero em todos os países, pois as mulheres passaram a se apropriar um pouco mais da renda, enquanto os homens perderam participação. As mulheres argentinas passaram a perceber 80% da renda dos homens em 1999 (em 1995 era 69%), as brasileiras, 75% (em 1995 era de 67%), as paraguaias, 83% (71% em 1995) e as uruguaias, 74% (69% em 1995). Deve-se ressaltar que esse fato ocorreu apesar da queda na renda em quase todos os países, mais fortemente no Brasil (32% em relação a 1995) e de uma elevação da renda no Uruguai de 50%.

Quando se observa a mediana da renda associada à faixa etária, percebe-se que a renda era superior na faixa intermediária e à medida que se envelhece a distância entre homens e mulheres tende a crescer, sempre em prejuízo das mulheres. Somente na faixa etária mais jovem (14 a 24 anos) as mulheres recebiam mais de 80% da renda dos homens, nos dois anos. Nas duas faixas seguintes (25 a 49 e acima de 50 anos) em torno de 70% e 65%, respectivamente. A Argentina se destacou apresentando em 1999 um percentual de 94% para os mais jovens e 80% na faixa intermediária. Deve-se lembrar que a maior proporção de pessoas ocupadas estava na faixa intermediária. Em termos absolutos de renda mediana, houve um decréscimo em todas as faixas etárias de

um período para outro, com exceção do Uruguai que apresentava uma renda em torno de 50% superior entre os anos.

Em relação ao indicador sobre os desempregados, medido pela proporção dos desocupados acima de 14 anos ou mais, em todos os países houve uma elevação desse indicador, exceto na Argentina, que caiu de 10,6% para 8,3%, principalmente a favor das mulheres. Vale mencionar que esse país tinha a maior proporção de desocupados. O Brasil e o Paraguai apresentaram significativa elevação: o primeiro, de 4,1% para 6,4% e o segundo, de 2,6% para 4,3%, ficando bem distribuído por sexo, exceto em 1999, quando os homens paraguaios tiveram uma elevação bastante significativa se comparado com a das mulheres de um período para outro. No Uruguai o indicador geral permaneceu estável, em torno de 6,5%, ficando as mulheres com a maior parcela nos dois anos.

Quanto à média de idade de homens e mulheres desempregados, a Argentina apresentava a mais alta entre os quatro países para ambos os períodos (variando de 28 a 31 anos). Nos demais países, o perfil dos desempregados é mais jovem. Esse fato pode ser confirmado quando se observa que, em 1999, mulheres e homens desempregados brasileiros e paraguaios tinham idade em torno de 25 anos. Nesse mesmo ano, o Uruguai apresentava uma variação um pouco mais elevada para homens (22 para 24) e mulheres (25 para 28). Portanto, "homens e mulheres são atingidos igualmente no que se refere ao desemprego e políticas nesse campo que pretendam ter impacto sobre a maioria dos que delas necessitam devem estar voltadas para a faixa etária de 22 a 31 anos." (IBAM, 2002, p.326).

Relacionando esse grupo de desocupados ao da escolaridade (segundo ciclo incompleto ou mais), verifica-se que na Argentina e no Uruguai estavam as maiores proporções em ambos os sexos, acima de 53% e acima de 43%, respectivamente. Como tais países tinham a população com maior nível de escolaridade, a proporção de desempregados (e também de ocupados) refletiu esse indicador. Numa análise intragênero, nota-se que havia um maior percentual de mulheres desempregadas com esse nível de escolarização, tendo se elevado de 1995 para 1999, exceto no Paraguai, em que praticamente se manteve estável. Essa informação corrobora a desigualdade que sofrem as mulheres. Elas têm mais dificuldade de obter uma ocupação e quando há redução do ritmo de crescimento econômico são as que mais ficam desempregadas.

Em relação à taxa de desemprego aberto, a Argentina apresentava a maior taxa nos dois anos em relação aos outros países, sendo que houve uma queda de 1995 (18,7%) para 1999 (14,6%) reduzindo bastante a

diferença que havia entre homens e mulheres que em 1995 era de 5,8 pontos percentuais e passou em 1999 para 1,7. Em 1995, o Uruguai apresentava uma taxa mais elevada (10,4%) que Brasil e Paraguai, destacando-se o acentuado nível de desemprego feminino (13,6%) se comparado com o dos homens (8,0%). Em 1999, os três países tiveram uma elevação da taxa, principalmente o Paraguai, que praticamente dobrou (3,4% para 6,7%). Em relação ao Brasil, a taxa subiu significativamente, atingindo principalmente as mulheres passando para 12,1% (em 1995 era de 7,3) enquanto os homens apresentavam taxa de 7,9% em 1999.

A seguir, a avaliação será sobre as três possibilidades de inserção no mercado de trabalho. A proporção de homens era maior em todas as modalidades: empregados, autônomos e empregadores. Existia uma certa estabilidade das proporções em todos os países, anos, e por gênero, exceto no Paraguai. Nesse país houve uma elevação significativa da parcela total de empregados (25% para 31%) e principalmente das mulheres (6,5% para 11,9%), tendo em contrapartida um decréscimo da proporção dos autônomos (39,2% para 23,1%) distribuída por ambos os sexos.

Quanto à escolaridade (segundo ciclo incompleto ou mais), nota-se a tendência de melhor participação relativa das mulheres em todas as posições da ocupação. Os autônomos, tanto homens quanto mulheres, são os que apresentam proporções mais baixas, merecendo destaque o Brasil e o Paraguai que não chegam a 19% em qualquer dos períodos, enquanto a Argentina apresentava um indicador de 57,3% e o Uruguai, de 41% em 1999. Interessante notar que houve, no Paraguai, uma mudança significativa da proporção das mulheres empregadas e autônomas com esse nível de escolaridade. De 1995 para 1999, a proporção das mulheres empregadas passou de 61,7% para 39,2%, enquanto as autônomas, de 8,9% para 13,6%.

Em se tratando de renda média mensal, o padrão observado é que empregadores tinham a maior média de renda, enquanto autônomos, a menor, embora relativamente próximo da de empregados. A renda na Argentina teve pouca variação de um ano para outro. No Uruguai subiu consideravelmente em todas as posições, principalmente no caso dos empregadores, cuja renda cresceu 96% de um ano para outro. No Brasil e Paraguai houve uma queda significativa em torno de 50%, principalmente na renda dos empregadores, tendo pouca variação em relação ao sexo. Sob a perspectiva intragênero, verifica-se que as mulheres estão em desvantagem em todas as posições de ocupação, nos dois anos e para todos os países, com exceção das empregadas e empregadoras paraguaias.

Quanto à taxa de atividade⁵, observa-se uma diferença significativa entre homens e mulheres, pois enquanto os homens tinham como indicador no mínimo 72%, as mulheres não ultrapassavam 54%, exceto no Paraguai. Entre um ano e outro, o destaque está por conta do Paraguai que teve uma queda bem acentuada na taxa de participação feminina passando de 62,1% para 47,3%.

A análise dos indicadores de atividade demonstra a continuidade da segmentação do mercado de trabalho baseada em gênero. Entretanto, em alguns países e em algumas situações, verificou-se uma evolução positiva em favor das mulheres.

Analisando o comportamento dos indicadores de ocupação pelos setores de atividade, observa-se que o Brasil (25%, 33%) e Paraguai (38%, 30%) tiveram índices de ocupação no setor de agricultura que ultrapassaram 23% do total ocupado enquanto Uruguai e Argentina tiveram no máximo 4,5%. Na comparação entre homens e mulheres, de um período para outro, houve redução da participação para ambos os sexos, com destaque para as mulheres paraguaias, que passaram de 35,1% para 16,3%, contribuindo significativamente para a redução ocorrida no cômputo geral.

Em relação à renda média mensal, existe grande disparidade no setor agrícola. Primeiro, Argentina e Uruguai, que tinham reduzido número de ocupados, apresentavam renda de até cinco vezes superior à dos outros países. Além disso, esses países detinham os melhores indicadores de proporção da renda feminina sobre a renda masculina se comparado com os outros dois. Enquanto na Argentina e no Uruguai as mulheres percebiam renda que representava 51% e 87% da renda masculina, no Brasil e no Paraguai, elas estavam entre 12% e 29%, respectivamente. Vale ressaltar que houve melhora nesse indicador com o tempo, principalmente no Uruguai (64% para 87%), e piora na Argentina com queda acentuada (65% para 51%). A renda média total do Brasil caiu 40% enquanto no Uruguai subiu 57%, entre os dois períodos.

De uma maneira geral, houve na indústria queda de participação dos ocupados tendo sido mais significativo entre os homens. Apenas o Paraguai apresentava uma pequena elevação, sendo influenciado pela maior participação das mulheres no setor (8,3% para 11,4%). Em termos de renda, existia mais equilíbrio entre os indicadores em 1995. Entretanto, em 1999, a queda de 43% e 32% no Brasil e no Paraguai, e a elevação de 58% no

5 Indica aqueles que estão empregados ou procurando emprego, entre os que têm acima de 14 anos.

Uruguai alteraram a média desse indicador de um período para outro. Estas diferenças não pesaram da mesma forma para homens e mulheres, estando essas em vantagem com elevação de sua participação nesses três países. Nesse caso, merece destaque o Paraguai, cuja participação da renda feminina sobre a masculina passou de 45% para 65%.

O setor de construção civil é tipicamente masculino. Apesar de ter havido pequeno crescimento na participação das mulheres, ainda não chegava a 1% enquanto se encontrava até 14% para os homens (argentinos e uruguaios). De qualquer forma houve pequenas variações positivas entre os dois períodos, a não ser no Paraguai onde ocorreu pequena queda apesar de haver elevação no indicador feminino. Quanto à renda, observa-se em 1995 uma maior renda média para as mulheres. Em 1999, houve uma queda desse indicador para o Brasil (116% para 78%) e Uruguai (105% para 97%) apesar da variação da renda média total ter sido assimétrica para os dois países. O primeiro teve queda de 45% e o segundo, elevação de 59% entre os períodos.

No setor de comércio, nota-se uma certa constância entre os indicadores e uma igualdade na participação entre os homens e mulheres. Foge desse caso o Paraguai, que apresentava uma maior participação (21%) puxada pela elevada participação das mulheres, que cresceu entre os períodos (28% para 30%). Nos outros países sua participação máxima ficou em torno de 17%, bem próxima dos homens (18%). Em termos da renda média, o Uruguai teve uma bem superior (US\$ 960 em 1999) à dos outros países, seguido pela Argentina (US\$ 527 em 1995). Também nesse setor verifica-se uma queda da renda entre os dois períodos analisados, sendo significativa no Brasil (41%) e Paraguai (31%), e uma elevação acentuada no Uruguai (53%). Comparando a renda entre os sexos, nota-se, em 1999, que as mulheres percebiam entre 59% e 66% da renda masculina, sendo resultado de uma pequena elevação em relação a 1995.

Observa-se que o nível de ocupação no setor serviços ficou em torno de 25%, tendo uma maior participação feminina, acima de 33% de uma maneira geral, enquanto os homens não chegaram a 20%. Novamente o Paraguai se destaca pois tem um perfil muito diferente. Neste país o setor chegou a 3,5% (1999) de participação, havendo uma pequena diferença entre homens e mulheres. Em termos de renda, existem fortes assimetrias entre os países, sexos e período. Seguindo a trajetória em outros setores, Brasil e Paraguai tiveram uma queda de aproximadamente 40% e o Uruguai uma elevação de 66% de um período para outro. A renda feminina era bem inferior ficando na faixa de 50% da renda masculina,

exceto no Paraguai, em que as mulheres apresentavam uma renda superior à dos homens em 1995, infelizmente reduzida para 79%, perdendo espaço com a queda da renda total naquele país.

O setor de comunicação e transporte apresentava um pequeno nível de ocupação, com o máximo de 8% (Argentina) se comparado a outros setores. Exceto a Argentina, que apresentou uma pequena queda, entre os anos analisados, os demais tiveram uma pequena elevação. Merece ser destacada a elevação do Paraguai, que passou de 3% para 4,4%, sendo que no caso das mulheres quase dobrou, apesar de sua menor participação relativa (mulheres, de 0,7% para 1,3% e homens, de 4,6% para 6,1%). Quanto à renda, observa-se uma boa posição das mulheres pois recebiam entre 72% (Uruguai) a 96% (Paraguai) da renda masculina.

O Brasil apresentava a menor participação de ocupados no setor de atividades sociais (9%) apesar da elevação para 9,7% em 1999. A Argentina ocupava em torno de 17% e o Uruguai 13%, em qualquer dos períodos. Novamente o Paraguai teve um forte crescimento da participação dos ocupados entre os períodos, passando de 18% para 23%, puxado pela elevação da proporção feminina, que passou de 26% para 36%, enquanto os homens subiram de 12% para 14%. Observa-se que os dados confirmam a elevada composição feminina desse setor. Na Argentina, as mulheres eram 28,1% dos ocupados enquanto os homens ficavam em torno de 10%. No Brasil, a proporção de mulheres ocupadas era de quatro vezes a dos homens (18% e 4%) e o Uruguai tinha 22% e 6% de mulheres e homens, respectivamente.

Em termos da renda no setor de atividades sociais, o Brasil destaca-se pela queda de 35% entre os dois períodos, sendo mais acentuada para os homens, tendo em vista que houve melhora na participação da renda feminina sobre a masculina (47% para 55%). No Uruguai, apresentou-se uma ampliação da renda de 69% sendo refletida de forma igualitária entre os sexos, já que as mulheres continuaram a receber 67% da renda masculina. No Paraguai, apesar da pequena queda de renda total, as mulheres passaram a perceber 66% da renda masculina ao invés de 58% (1995). A Argentina apresentava o melhor indicador entre os países, pois a renda das mulheres representava cerca de 73% da renda masculina em 1999 apesar de ter caído (77% em 1995).

Tratando-se da desigualdade da renda, os dados indicam o significativo diferencial existente entre os 20% mais ricos e os 20% mais pobres, melhorando, de 1995 para 1999, no Brasil (17,2 para 15,5

vezes) e principalmente no Paraguai (25,7 para 19,1 vezes). Neste país, havia uma grande diferença entre homens e mulheres, em 1995 (h= 28,0 e m= 19,3) que se reduz significativamente em 1999 (h= 20,7 e m= 16,1). Apesar disso, em todos os países e anos têm-se valores sempre superiores a 10 vezes, chegando a 28 vezes a diferença entre os mais ricos e os mais pobres para os homens paraguaios.

Também no Brasil e Paraguai, nota-se uma maior apropriação da renda total pelos 10% mais ricos embora tenha havido redução de um ano para outro – no Brasil passou para 47% e no Paraguai, 41%. Em se tratando de gênero, os homens levam vantagem pois a apropriação da renda era bem superior a das mulheres, principalmente no Brasil (h= 52,9 e m= 36,5) e Paraguai (h= 55,5 e m= 34,4), porém, em 1999, houve uma queda mais acentuada para os homens – Brasil (h= 50,9 e m= 38,0) e Paraguai (h= 45,2 e m= 31,6) – aumentando a participação relativa das mulheres.

Além desses resultados, chama a atenção o fato de a desigualdade de gênero em termos de renda ser ainda maior entre os 20% da população com idade igual/superior a 14 anos, se comparado com os 20% da população com menor renda. No primeiro caso, nos quatro países, encontravam-se 71% dos homens e 29% das mulheres. No segundo caso, há uma inversão, pois nos 20% da população que recebiam o menor salário, 58% eram mulheres, exceto no Uruguai que estava na faixa de 70%, em 1995. Em 1999, há um pequeno aumento da participação masculina entre os de menor renda. De qualquer forma, isso comprova a feminização da pobreza pois na faixa mais alta da renda há maior proporção de homens enquanto na faixa de renda das pessoas que ganhavam menos, a maior parcela é de mulheres.

3. Agenda de Gênero da Harmonização

Diante desse diagnóstico, várias políticas públicas podem ser implementadas em cada país do Mercosul ou como medidas supranacionais, que tenham como foco o combate a desigualdade de gênero, muitas vezes ocasionadas pela falta de informação das mulheres e por mecanismos de discriminação existentes nas relações de trabalho.

Deve-se reconhecer alguns avanços na agenda de igualdade de gênero. Um dos principais foi a criação de mecanismos governamentais que estão incumbidos de políticas e programas para mulheres e de tornar visíveis as principais demandas para superação da discriminação de gênero. Para esse fim foram criados: no Brasil, o mencionado Conselho

Nacional dos Direitos da Mulher⁶; na Argentina, o Conselho Nacional da Mulher, subordinado à Presidência; no Paraguai, a Secretaria da Mulher, subordinada à Presidência; e no Uruguai, o Instituto da Família e da Mulher, no âmbito do Ministério de Educação e Cultura.

Como desdobramento, verifica-se a formulação de estratégias nacionais em alguns países. No Brasil, o CNDM elaborou o documento “Estratégias de Igualdade”, com propostas de políticas públicas em sintonia com o Programa Nacional de Direitos Humanos do Governo Federal, que servem como linhas de ação e atividades para implementar a plataforma de Beijing e outras convenções. Na Argentina, foi elaborado o Plano Federal da Mulher, responsável para desenvolver o Sistema de Informação sobre a Mulher, as capacidades políticas, técnicas e operativas para o desenho, formulação, execução e avaliação das políticas públicas de igualdade e de prover equipamento, capacitação e assistência técnica às estruturas que promovam a igualdade de gênero.

O reconhecimento da situação da condição feminina exige políticas públicas diferenciadas e eficazes que permitam igualdade de oportunidades para ambos os sexos. Algumas medidas que podem ser implementadas nesse sentido são, entre outras:

- Promoção de fóruns/seminários nas organizações de mulheres, sindicatos de empregados e empregadores, no sentido de ampliar o debate e a proposição de políticas junto às institucionalidades do Mercosul, bem como uma participação mais ampla e efetiva no Foro da Mulher e FCES;
- Criação de prêmios de melhores práticas tanto de instituições do setor público quanto das ONGs, pois dão visibilidade às ações desenvolvidas, disseminam metodologias inovadoras e possibilitam troca de experiências entre os atores sociais;
- Promoção permanente de capacitações em gênero destinadas aos gestores de políticas públicas de todas as áreas e a outros atores sociais parceiros na implementação dessas políticas;
- Informações aos empresários visando destacar a importância de tratar das questões de gênero para melhor desempenhar sua responsabilidade social;

⁶ Em janeiro de 2003, foi criada a Secretaria Especial de Políticas das Mulheres, diretamente subordinada à Presidência.

- Fortalecer e ampliar as atividades desempenhadas pelos Conselhos de Direitos da Mulher, que vêm atuando no apoio às mulheres vítimas de violência e também com a capacitação de policiais, como é o caso do Rio de Janeiro;
- Abertura de linhas de pesquisa específicas sobre o tema, em especial para o grupo de mulheres chefes de família, visando conhecer seu perfil, suas dificuldades e propor políticas sociais necessárias para que essas mulheres possam desenvolver suas atividades profissionais bem como proporcionar a sua família condições de promoção social;
- Levantamento/cadastro de instituições e projetos que atuam na promoção de igualdade de gênero;
- Estímulo para que homens ingressem em profissões ditas femininas;
- Campanha de difusão massiva que desarticule os estereótipos sexuais;
- Formulação de políticas que promovam a responsabilidade compartilhada nas tarefas domésticas e na criação dos filhos;
- Inclui-la como tema transversal, no ensino fundamental e médio.

Para o estabelecimento de novas políticas, é importante conhecer e reconhecer os avanços e dificuldades encontradas na incorporação da temática de gênero nas diversas políticas públicas, como é o caso, por exemplo, da política de educação profissional, pois isso possibilita um conjunto de informações que poderá ser importante no combate à discriminação e no processo de compatibilização de políticas de trabalho e renda previstos na integração supranacional.

Em se tratando do movimento do Mercosul para a compatibilização das normas e políticas relacionadas a trabalho e renda, o ideal é, como já dito neste livro, antecipar-se estrategicamente para garantir a inclusão da igualdade de oportunidades em todas as políticas públicas nacionais e supranacionais, e paralelamente promover mecanismos para que as mulheres participem ativamente do processo de integração.

Parte IV

Consultas aos Atores e Atrizes Estratégicos (1998-2003)

Auriléa Gomes Abelém

Maria Luiza Marques Evangelista

Silvia C. Yannoulas

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

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

Auriléa Gomes Abelém

Lilia Rodriguez Farrell

Silvia C. Yannoulas

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

Consultas aos Atores e Atrizes Estratégicos (1998-2003)

Auriléa Gomes Abelém
Maria Luiza Evangelista
Silvia C. Yannoulas

1. Sobre a Metodologia Utilizada

Esse componente da pesquisa teve por finalidade apreciar o reflexo das tensões existentes no objeto de estudo a partir de consulta aos interlocutores-chave e atores estratégicos envolvidos na formulação, gestão, avaliação e integração das PPTRs e outras políticas públicas promotoras de igualdade de oportunidades no Brasil e no Mercosul (níveis federal e estadual). Nossa intenção foi avaliar o grau de incorporação das temáticas de gênero nas atividades desenvolvidas pelos formuladores, gestores e avaliadores da PPTR em diferentes níveis e âmbitos. Consistiu na análise da informação coletada por meio de quatro consultas (1998, 2001, 2002 e 2003), de diferente cunho, realizadas entre diversos atores estratégicos.

A primeira consulta foi realizada em 1998, no contexto do Convenio SPPE/MTE – FLACSO/Brasil. Coube na época à FLACSO/Brasil a tarefa de realizar de um programa de qualificação das equipes técnicas das Secretarias Estaduais de Trabalho (STbs), visando à elaboração dos Planos Estaduais de Qualificação¹. Essa qualificação foi precedida de um levantamento junto às STbs, orientado por um guia para autodiagnóstico

¹ Sobre esse programa de qualificação, ver FAUSTO, GARCIA & ACKERMANN, 2001.

de atuação. Nesse guia foram incluídas perguntas sobre a maneira de incorporação da diretriz de diversidade do Codefat no desenvolver dos planos de qualificação dos estados. Nenhuma das 27 STBs ou CETs tinha desenvolvido uma estratégia clara nesse sentido, pois no entendimento dos atores estratégicos envolvidos no planejamento e gestão da PPTR estadual, a diretriz já estava atendida, pois o número de “treinandos mulheres” era superior à sua participação na PEA local.

A segunda consulta foi realizada em 2001-2002, no contexto da nossa pesquisa e a partir de um questionário específico², envolvendo três blocos de questões:

1. Preocupações específicas na gestão, formulação ou avaliação de políticas públicas de trabalho e renda, que dizem respeito à temática de gênero (e de raça/cor);
2. Realizações nessa área no período considerado pela pesquisa (1995-2000);
3. Influência dos processos paralelos de integração supranacional e descentralização intranacional de políticas públicas de trabalho e renda, na consecução do objetivo de promoção da igualdade de oportunidades de gênero (e raça/cor).

A coleta de informação para envio de formulários (nomes dos responsáveis institucionais, endereços postais, fones, fax etc. dos atores estratégicos) foi realizada com o apoio da FLACSO/BRASIL, que também providenciou o encaminhamento (via correio postal) para 99 destinatários:

1. Formuladores: Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat); Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM); Comissões ou Conselhos Estaduais de Trabalho (CETs); Conselhos Estaduais do Direitos da Mulher (CEDMs);
2. Gestores: Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE/MTE); Secretarias Estaduais de Trabalho (STBs);
3. Avaliadores externos do Planfor: Unitrabalho, Uniemp, Ipea, e Equipes de Avaliação Externa dos PEQs (EAEPs);

² A redação inicial do questionário foi realizada por José Nunes Nóbrega/GO, com correções pelos demais membros da equipe (maio-junho de 2001). Num segundo momento, foi solicitado à equipe o preenchimento do questionário, com a finalidade de testar o instrumento (julho de 2001). Esse teste foi importante para a verificação do instrumento, pois a maioria dos colaboradores do projeto poderia ser enquadrada como atores estratégicos (avaliadores, gestores, formuladores etc.). O objetivo básico do teste era pensar se os atores estratégicos compreenderiam o propósito do questionário e poderiam responder sem grandes dificuldades, bem como estabelecer possíveis lacunas e redundâncias.

4. Integradores (ou organismos atuantes nos processos de integração supranacional no Mercosul): Subgrupo 10 e Reunião Especializada da Mulher (REM) do Grupo do Mercado Comum (GMC), Comissão de Mulheres da Coordenadoria de Centrais Sindicais do Cone Sul, e Fórum das Mulheres do Mercosul do Fórum Consultivo Econômico e Social (FCES).

Nas nove unidades da Federação nas quais o Projeto possui colaboradores próprios (BA, DF, GO, MG, PA, PB, RJ, RR, e SP), foi realizado um acompanhamento maior e mais próximo da elaboração e do envio de respostas ao questionário. De fato e a partir dos contatos pessoais realizados e dos dados coletados pelos colaboradores, entendemos que com a distribuição de material bibliográfico e a solicitação de resposta desencadeamos um processo de sensibilização dos atores estratégicos.

Para o acompanhamento nos demais estados, além das ações desenvolvidas pela própria secretaria administrativa da FLACSO/Sede Acadêmica Brasil (contatos telefônicos e eletrônicos), contamos com algum apoio local dos ex-alunos do Sistema Integrado de Pós-Graduação (SIP) da Instituição (principalmente os participantes dos seminários realizados no contexto da Parceria Nacional SPPE-MTE/FLACSO/Brasil no ano de 2000: técnicos de Secretarias Estaduais de Trabalho, conselheiros estaduais de trabalho, técnicos das equipes de avaliação externa dos PEQs).

Apesar dos grandes esforços envidados por um grande número de pessoas durante o segundo semestre de 2001 e primeiro semestre de 2002, foram recebidas tão-somente 19 respostas ao questionário. No entanto, podemos dizer que a disposição e o interesse dos atores estratégicos em colaborar com o Projeto foram razoavelmente boas, considerando os contatos epistolares, eletrônicos, telefônicos e pessoais desenvolvidos.

De certa maneira, o baixo número de respostas não surpreende, considerando:

- A grande dificuldade dos respondentes em obter tempo para responder aos questionários enviados (pois o envolvimento nas atividades de gestão e a sobrecarga de trabalho são muito grandes);
- Que os dados solicitados pelo questionário exigiam um mínimo de consulta às fontes documentais e elaboração/reflexão decorrente (falta de dados específicos disponíveis e/ou processados);
- O volume de respostas obtidas por outros projetos semelhantes³;

³ Ver, por exemplo, DAEREN, 2001.

- O volume de respostas obtidas pelos projetos de avaliação externa das parcerias nacionais que trabalham com o mesmo tipo de público (técnicos de Secretarias Estaduais de Trabalho, conselheiros estaduais de trabalho, e técnicos de equipes de avaliação externa dos PEQs).

A informação coletada por meio da segunda consulta foi analisada⁴ segundo alguns indicadores institucionais selecionados com base nas teorias do “desenvolvimento institucional”, para avaliar o grau de incorporação da perspectiva de gênero nas organizações responsáveis pela formulação, gestão, avaliação e integração da PPTR no Brasil. Os componentes institucionais considerados são, entre outros:

- Vontade política (presença da preocupação, objetivos perseguidos, compromissos assumidos etc.);
- Normativa (legislação, diretrizes, convenções etc.);
- Mecanismos específicos (unidades de seguimento, estratégias, convênios etc.);
- Metas quantitativas atingidas;
- Experiências inovadoras;
- Outros componentes institucionais: recursos técnicos, financeiros, cultura institucional, contexto externo.

O fato de constatar o pouco envolvimento dos atores estratégicos e suas instituições com as questões de gênero e da integração supranacional, apesar das próprias diretrizes emanadas do Codefat e outros organismos pertinentes na área de formulação de políticas públicas de trabalho e renda, nos levou a considerar a possibilidade de trabalhar mais detalhadamente essas temáticas com os atores estratégicos (terceira consulta), com a finalidade de sensibilizar e qualificar durante o Seminário Acadêmico Internacional realizado em 2002 no contexto do Convênio SPPE/MTE – FLACSO/Brasil.

Foram 23 os participantes que efetivamente freqüentaram o Seminário Acadêmico 2002 entre técnicos indicados pelas Secretarias Estaduais de Trabalho (STbs), ou secretarias afins, conselheiros estaduais de trabalho

4 A informação coletada por essa via foi analisada por Auriléa Gomes Abelém (PA) e Sílvia C. Yannoulas, e organizada em cinco quadros, que correspondem aos grandes itens do questionário enviado:

- Dados pessoais e institucionais dos respondentes;
- Dados sobre relações de gênero na formulação de políticas públicas de trabalho e renda;
- Dados sobre considerações de gênero no planejamento das políticas públicas de trabalho e renda;
- Dados sobre considerações de gênero na avaliação das políticas públicas de trabalho e renda; e
- Dados sobre relações de gênero nos processos de harmonização supranacional de políticas públicas de trabalho.

ou conselhos afins, e membros de equipes de avaliação externa dos Planos Estaduais de Qualificação Profissional.

Os temas centrais do Seminário Acadêmico Internacional 2002 envolviam:

- Processos de integração supranacional e harmonização de políticas públicas de trabalho e geração de renda (especialmente no Mercosul);
- Mecanismos de crédito, intermediação de mão-de-obra, e qualificação profissional em diferentes países da América Latina e o Caribe (especialmente do Mercosul);
- Integração dos diversos mecanismos da PPTR;
- Gestão colegiada da PPTR: interfaces e articulação entre atores estratégicos.

A primeira tarefa preliminar solicitada aos candidatos selecionados para participar do Seminário Acadêmico Internacional 2002 consistiu na leitura do texto especificamente elaborado por Silvia C. Yannoulas, *Integração supranacional, mulheres e mercados de trabalho* (in FAUSTO, PRONKO & YANNOULAS, 2003), na exposição resumida das teses vertebrais do texto, e na formulação de questões, intervenções ou perguntas para cada uma das teses. Até dia 11 de outubro foram entregues 22 primeiros trabalhos preliminares. Com base nesses 22 trabalhos preliminares entregues, realizamos nossa terceira análise da consulta.

Evidentemente, e apesar de que no terceiro grupo de atores estratégicos consultados (2002) participaram alguns dos respondentes ao questionário da primeira (1998) e da segunda (2001) consultas realizadas, as características dos participantes do Seminário Acadêmico Internacional e de suas respostas são diferentes. Em primeiro lugar, porque nesse caso foram atores estratégicos interessados *per se* na temática da integração supranacional, temática central do seminário. Em segundo lugar, porque suas respostas se inserem num processo de qualificação de atores estratégicos mais amplo, com características de Seminário de Pós-Graduação *lato sensu*. E, em terceiro lugar, porque as instituições desses participantes já estavam sensibilizadas para as questões de gênero a partir do processo deflagrado pelas anteriores consultas realizadas. Entretanto, e apesar das diferenças assinaladas e do tempo transcorrido entre umas e outra consulta, surpreende o grau de dificuldade na incorporação das temáticas de gênero e de integração supranacional no cotidiano dos gestores da PPTR.

Finalmente, a quarta consulta foi realizada entre os Núcleos de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade no Trabalho e na

Profissão das Delegacias Regionais de Trabalho (ver Parte II deste livro), por ocasião das atividades preparatórias do Seminário “Gênero e Raça na PPTR” no contexto da continuidade do Convênio SPPE/MTE – FLACSO/Brasil, Projeto Especial de Qualificação – ProEsQ 2003: “Formação de Gestores em Política Pública de Trabalho e Renda”, financiado com recursos do FAT, e visando apoiar a implementação do Plano Nacional de Qualificação (PNQ) (ver Resolução N° 333 do Codefat)⁵. Com o intuito de facilitar o intercâmbio entre os núcleos e paralelamente produzir os subsídios indispensáveis para a melhor realização do seminário, solicitamos a aos núcleos preencher um questionário de diagnóstico da atuação.

Os resultados da quarta consulta ainda estão em processo final de análise, especialmente junto aos próprios membros dos Núcleos que participarão do Seminário. Entretanto, achamos importante incluir resultados preliminares nesta publicação, com a finalidade de comparar algumas características dos diversos tipos de atores envolvidos na formulação, implantação, fiscalização, avaliação e integração da PPTR. Para finalizar, é necessário destacar que os resultados apresentados a seguir colocam a ênfase na segunda e terceira consultas realizadas.

2. Os Resultados das Consultas Realizadas

Quanto ao conjunto das instituições respondentes

É grande o número de mulheres envolvidas com a formulação, gestão e avaliação de políticas públicas de trabalho e renda, inclusive ocupando cargos importantes no contexto das instituições envolvidas (Secretarias e Conselhos Estaduais de Trabalho, Equipes de Avaliação Externa). Dos questionários respondidos, 74% foram preenchidos por mulheres, que por sua vez informaram ser suas equipes, na maioria, constituídas em mais de 50% por mulheres. Em dois casos elas constituíam a totalidade das equipes, encontrando-se a maior proporção nas Secretarias Estaduais de Trabalho e nas Equipes de Avaliação Externa – normalmente universidades, e a menor proporção nos Conselhos Estaduais de Trabalho.

5 O Seminário “Gênero e Raça na PPTR”, a ser realizado em Brasília (26 e 27 de Novembro de 2003), consiste numa atividade pedagógica de 16 horas de duração, que objetiva difundir resultados dessa pesquisa e paralelamente qualificar/sensibilizar e articular atores estratégicos da PPTR promotora de igualdade no mundo do trabalho. Esse seminário e a difusão dos resultados de pesquisa por meio de um novo volume da Coleção PPTR da FLACSO/Brasil constituem a fase final das atividades desenvolvidas, desde 1998, pelo Projeto de Pesquisa “Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho e Renda: Entre a Descentralização e a Integração Supranacional”, da FLACSO/Sede Acadêmica Brasil.

De um modo geral as mulheres atuam em todas as etapas dos projetos de qualificação profissional dos estados, desde a concepção teórica (conceitual, filosófica, política, epistemológica, técnica), passando pela execução, pesquisa, construção de instrumentos, análise de resultados e relatórios. Desempenham também funções de apoio, da recepção à faxina, no entanto, só excepcionalmente levantam questões de gênero com relação à formulação, gestão e avaliação de políticas públicas de trabalho e geração de renda.

Também se percebe pouco desenvolvimento institucional pela baixa ou nula preocupação com a formulação de reflexões, mecanismos específicos, experiências ou normativas institucionais sobre a questão das relações de gênero. A maioria dos informantes menciona o fato de serem na maioria mulheres as pessoas que trabalham na instituição, sem problemas de relações de gênero ao interior da mesma e, portanto, sem necessidade de desenvolver estratégias nesse sentido. Num caso é mencionada a utilização de ironias por parte das funcionárias para expressar a desconformidade com relação à estrutura de cargos interna da instituição (discriminação de gênero com forma piramidal, isto é: base da pirâmide de cargos preenchida por mulheres, chefias a cargo de homens).

Em alguns casos esporádicos a preocupação aparece como um problema extramuros institucionais, e são desenvolvidas ações de sensibilização de lideranças e inclusão de mulheres em organismos representativos vinculados à temática (por exemplo, nos Congressos Estaduais de Educação Profissional, Conselhos Municipais de Trabalho etc.).

Se as mulheres envolvidas nessas instituições contam com apoio do movimento de mulheres para seu desenvolvimento profissional ou para a formulação de questões de gênero com relação à política pública de trabalho e renda, o apoio é de caráter informal ou desconhecido pelos respondentes. O trabalho em parceria ou articulado com os Conselhos Estaduais da Mulher ou Associações de Mulheres locais é esporádico. Em alguns casos é mencionada a articulação com os núcleos de combate à discriminação de raça e gênero das Delegacias Regionais de Trabalho, no que se refere à fiscalização.

Quanto às políticas públicas de trabalho e renda formuladas, geridas e avaliadas no nível estadual

Existe um conjunto considerável de mulheres entre as beneficiárias das políticas públicas de trabalho executadas em nível estadual. Isso surpreende em face da pouca formulação de reflexões ou de atendimento declarado pelos organismos formuladores, gestores e avaliadores às orientações específicas sobre a matéria (Resoluções do Codefat no nível nacional, e Convenções Internacionais da OIT e Cedaw), e também pela nula articulação com os Conselhos da Mulher. Mas se explica pelo critério seguido de participação na PEA para ocupação das vagas oferecidas, resultado portanto, por enquanto, de uma preocupação meramente quantitativa facilmente atingida pela própria pressão das mulheres por mais e melhor qualificação profissional, diante das dificuldades que elas enfrentam para se inserir no mercado de trabalho.

No geral, os(as) respondentes demonstram-se satisfeitos(as) com o cumprimento dos compromissos quantitativos (percentual de beneficiárias do Planfor equivalente ou semelhante ao percentual de mulheres da PEA). Assim, a maior atenção está dada no momento da execução dos projetos específicos de educação profissional, no sentido de que as instituições executoras respeitem as diretrizes de prioridade de acesso ao selecionar os candidatas para preencher as vagas dos cursos oferecidos.

A aplicação, desde 1999, da ficha do trabalhador, tem permitido um melhor levantamento e análise de dados sobre as beneficiárias de todos os mecanismos da política pública de trabalho e renda financiada pelo FAT, no sentido de saber a raça/cor, situação familiar, renda familiar, escolaridade etc., das beneficiárias. Os quesitos de sexo/gênero e raça/cor em todos os sistemas de informação sobre o mercado de trabalho e programas financiados pelo FAT foram introduzidos a partir do interesse e mobilização no nível federal (GTedeo, Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, Codefat etc.). No entanto, é muito difícil apreciar sua valorização no nível estadual. Segundo a Secretaria, o Planfor foi o mecanismo pioneiro a estabelecer esses quesitos, e teve de desenvolver um trabalho contínuo de sensibilização entre os estados e parceiros nacionais, para aplicá-los, vencendo as resistências à sua adoção.

No que diz respeito ao planejamento ou formulação de políticas públicas, somente algumas poucas UFs consideram a questão no sentido de: a) contratar instituições executoras especializadas para a realização de alguns projetos específicos; b) sensibilizar empresas locais para captação

de maior quantidade e qualidade de vagas do Sine; e c) articular projetos de qualificação profissional e de microcrédito, visando ao desenvolvimento do trabalho cooperativo (principalmente na setor de artesanato), no intuito de beneficiar maior quantidade de mulheres de maneira integral.

No geral, no entanto, não haveria uma clara visualização da discriminação de gênero no mercado de trabalho (menos ainda da relação entre o gênero e a baixa renda⁶) e, portanto, não existiria a preocupação por desenvolver, no planejamento e na execução das ações de qualificação profissional, estratégias específicas visando mudar essa situação de discriminação. Por outro lado, em alguns casos existiria uma clara rejeição à aplicação de medidas de discriminação positiva na educação profissional, por serem consideradas desnecessárias e contraproducentes. No caso do microcrédito, alguns respondentes ressaltam o estabelecimento de cotas para mulheres, justificando essa cota não com base na discriminação de gênero, mas com base no alto grau de pagamento e responsabilidade na aplicação dos empréstimos obtidos entre as beneficiárias.

No que diz respeito à avaliação externa, podemos dizer que os avaliadores, no geral, não levantam questões de gênero, pois as metas quantitativas gerais estão atingidas ou ultrapassadas (percentual maior de beneficiárias do Planfor que de mulheres na PEA). Inclusive, em termos quantitativos, a questão de foco não é considerada, apesar de que na maioria dos estados respondentes o percentual de chefes de família mulher é mínimo (entre 2% e 3% das beneficiárias). Essa percentagem somente foi alta no caso de algumas UFs que desenvolveram estratégias específicas para atendimento das chefes de família em situação de risco social. É necessário esclarecer que a percentagem poderia estar subestimada, pois muitas mulheres não se declaram chefes de família apesar de obterem uma renda maior que a do companheiro ou de ser a única fonte da renda familiar.

Os avaliadores externos entendem que a reflexão sobre as questões de gênero se esgota no cumprimento da resolução do Codefat (Nº 194/98) e das orientações da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do Ministério de Trabalho e Emprego (Guia do Planfor e Guia de Avaliação Externa) no que diz respeito à percentagem de beneficiárias semelhante à participação feminina na PEA local. Desconhecem ou não mencionam os acordos assinados com o CNDM no sentido de

6 Chega-se inclusive a afirmar que não foram desenvolvidas ações estratégicas com relação às mulheres pois o foco do problema da qualificação profissional, do acesso ao crédito e da inserção/inclusão no mercado de trabalho encontra-se na situação estrutural de pobreza e não no gênero.

garantir quantidade e qualidade dos projetos de educação profissional para mulheres e, ainda que reconhecendo as dificuldades adicionais que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, ressaltam que essas questões não aparecem solicitadas pelos contratantes da avaliação externa (Secretarias Estaduais de Trabalho) ou nas interlocuções com os diversos atores estratégicos.

Por outro lado e a partir das observações feitas pelos respondentes, podemos dizer que a questão de gênero é pouco estudada ou analisada na hora de avaliar o que está acontecendo com os beneficiários do Planfor: pouco se sabe sobre as conculintes em termos de renda, chefia de família, raça, reinserção ou promoção das mulheres no mercado de trabalho a partir dos cursos realizados etc. Os poucos resultados disponíveis permitiriam afirmar que o grau de aproveitamento pelas mulheres é muito menor que entre os homens (elas concluem em maior proporção os cursos nos quais estão inscritas, porém encontram maiores dificuldades posteriores para obter ou manter o emprego, ou ter/aumentar a renda com base no aprendizado realizado).

Cruzando os dados dessa consulta com os dados coletados sobre experiências inovadoras de educação profissional, podemos dizer que as experiências inovadoras de educação profissional de mulheres são pouco priorizadas, avaliadas e documentadas pelos atores estratégicos da política pública de trabalho e renda, dificultando a medição de seu impacto ou a divulgação de resultados. Em alguns casos, inclusive constatamos que os próprios formuladores, gestores e avaliadores de uma UF não percebem a inovação que uma experiência realizada no próprio Estado envolve.

Não existe nenhuma preocupação declarada sobre questões decorrentes da integração supranacional (no Mercosul ou em outros contextos integrados) entre as instituições respondentes.

Quanto às políticas públicas de trabalho e renda no nível supranacional

No que diz respeito à estrutura institucional do Mercosul (ver Parte III), lembramos que inicialmente foi criado o Subgrupo de Trabalho 11 – Assuntos Trabalhistas, posteriormente transformado em Subgrupo de Trabalho 10 – Relações Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social. A participação de mulheres nessa estrutura institucional não é desprezível, porém é limitada.

No que se refere ao conteúdo das políticas supranacionais, são de fundamental importância as Resoluções 37/2000, 83/2000 e 84/2000, do Grupo Mercado Comum, já comentadas neste livro.

Todavia, a formulação de políticas sociais supranacionais com incorporação da perspectiva de gênero depende, em grande medida, da participação das mulheres (e particularmente das trabalhadoras) no próprio processo de integração, conforme já indicado neste livro (por meio, por exemplo, da Comissão de Mulheres da Coordenadoria de Centrais Sindicais do Cone Sul, do Fórum das Mulheres do Mercosul no próprio contexto do FCES, e da Reunião Especializada da Mulher). Esses espaços de proposição, deliberação e procura de consenso com participação das mulheres já permitiram a aprovação de uma Declaração Sociolaboral do Mercosul (1998), contendo um sistema de regras trabalhistas e sociais que buscam garantir direitos iguais a todas as trabalhadoras e trabalhadores (incluindo o compromisso de garantir dita igualdade por meio das práticas laborais).

Ainda no que se refere à estrutura institucional existiria uma incipiente reflexão e preocupação com as conseqüências da integração sobre as mulheres trabalhadoras nos países integrados. Haveria um interesse em procurar informações sobre as características de gênero dos mercados de trabalho a serem integrados e promover o cumprimento de convenções internacionais sobre igualdade salarial, porém não existindo uma incorporação plena da perspectiva de gênero no conjunto da estrutura institucional do Mercosul e sem existir a vontade política e/ou a possibilidade econômica de formular políticas integradas.

Registra-se um desconhecimento quase total da questão da formulação descentralizada das políticas públicas de trabalho e renda com perspectiva de gênero desenvolvidas no nível estadual dos Estados-parte, destacando-se exclusivamente a ação das Delegacias Regionais de Trabalho por meio dos Núcleos de Combate à Discriminação no Trabalho e na Profissão no caso brasileiro.

Dada a ausência de órgãos supranacionais com capacidade de formular, financiar e implementar programas de promoção da igualdade de gênero, os foros do Mercosul se limitam por ora a registrar com beneplácito iniciativas nacionais ou setoriais.

A análise das respostas ao questionário da segunda consulta (2001) foi complementada, conforme já mencionado, pelos resultados do Seminário Acadêmico Internacional (terceira consulta, 2002), ressaltando os seguintes aspectos:

I. Existiria um grande número de participantes que se defrontam pela primeira vez com a questão de gênero no mercado de trabalho, para os quais o texto constituiu uma primeira aproximação à temática, apresentando perguntas e questões básicas dos Estudos de Gênero e ficando altamente sensibilizados (o que também foi verificado na fase presencial do Seminário Acadêmico Internacional, principalmente entre os participantes de sexo masculino);

II. Um pequeno número já tinha contato com a questão de gênero (já estavam sensibilizados), porém não tinha refletido especificamente sobre sua importância nos processos de integração supranacional e seus desdobramentos no mercado de trabalho;

III. Um número de participantes inferior ainda conseguiu formular questões e comentários desafiadores sobre a temática, sendo esses participantes alunos de cursos anteriores da FLACSO/Brasil ou de outras instituições que trabalham em prol dos direitos das mulheres;

IV. Não foram localizados comentários que rejeitassem a importância de se pensar políticas públicas que gerassem igualdade entre homens e mulheres; no entanto, a questão das políticas afirmativas (especialmente das cotas) continua sendo um nó problemático, o que foi constatado especialmente na fase presencial do Seminário Acadêmico Internacional e, de maneira contraditória, entre as mulheres;

V. Os contatos realizados com negociadoras dos processos supranacionais do Mercosul e da Nafta/TLCAN nos levaram a constatar a presença feminina nas comissões que cuidam da questão do trabalho e emprego, sem ter, entretanto, grande repercussão quanto à formulação de orientações ou diretrizes sobre gênero nas negociações.

3. Concluindo sobre os Primeiros Achados

- Os diferentes níveis (estadual, federal, supranacional) de formulação, gestão e avaliação de políticas públicas de trabalho e renda, em quase todos os casos, agem como compartimentos estanques, sem aprofundar a necessária articulação para além do estritamente formal. Inclusive no mesmo nível de análise, pelas respostas obtidas pode ser percebido um desenvolvimento de atividades de maneira paralela, sem articulação e informações mútuas, entre setores que cuidam de diferentes dimensões do problema (por exemplo, as atividades do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, do Ministério das Relações Exteriores, da Secretaria de

Políticas Públicas de Emprego e da Secretaria de Assuntos Internacionais do Ministério de Trabalho e Emprego, no que diz respeito à questão das relações de gênero no mercado de trabalho supranacionalmente integrados).

- Não existiria interface ou articulação institucional aprofundada entre os organismos que cuidam das políticas públicas de trabalho e renda em diferentes níveis, inclusive quando se trata de um mesmo setor (governo, trabalhadores, empresários). Por exemplo, a Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do Ministério de Trabalho e Emprego tem desenvolvido variadas atividades ao longo do período com o intuito de integrar de maneira coerente e consistente a questão de diversidade da PEA na formulação, gestão e avaliação dos planos estaduais de qualificação profissional. No entanto, somente de maneira excepcional os respondentes ao questionário da segunda consulta tiveram clareza no que diz respeito à discriminação de gênero no mercado de trabalho, e raramente colocaram essa questão como um problema, pois entre os beneficiários da qualificação profissional no Estado existe um número maior de mulheres.

- O hiato principal existiria entre o nível estadual e o supranacional: as questões do questionário referentes à integração supranacional não foram sequer respondidas pelos gestores de nível estadual, e as questões de descentralização não foram respondidas pelos integradores.

- Registra-se uma certa debilidade do CNDM e dos Conselhos Estaduais da Mulher no que diz respeito às questões de trabalho e renda, e também às questões da integração supranacional. Segundo a Plataforma de Beijing, os organismos dessa natureza deveriam trabalhar a incorporação transversal das questões de gênero na formulação de todas as políticas públicas. No entanto, e apesar de essa função ser relevada pelos conselhos respondentes, esses mesmos conselhos não responderam às questões do questionário que diziam respeito à descentralização ou à integração supranacional das políticas públicas de trabalho e renda. Destarte, esses organismos especializados não conseguiriam cumprir com sua missão de introduzir, transversalmente, a questão de gênero na formulação de políticas públicas de todos os setores, nos seus respectivos níveis (estadual, federal, supranacional).

- As crises vividas na atualidade por diversos países do Mercosul, as eleições no Brasil, a pressão pela Alca, no tocante à falta de sensibilidade de alguns atores estratégicos têm sido os principais fatores

políticos e econômicos que limitaram o avanço nas negociações sobre orientações supranacionais relativas à discriminação de gênero, especialmente nos grupos que cuidam das questões de trabalho⁷.

4. Conclusões Gerais das Consultas

A realização das diversas consultas, e também a colaboração com os projetos parceiros desenvolvidos pelo NEPeM/UnB (sobre questões de gênero na fiscalização descentralizada do trabalho, no Brasil), pelo CFêmea (sobre a inclusão das questões de gênero no trabalho nas agendas legislativa, sindical e feminista, no Brasil), e pela Cátedra Unesco (sobre inclusão de questões de gênero na formulação de políticas públicas de ciência e tecnologia, na Região) permitiriam afirmar:

- As questões de gênero no mundo do trabalho estão sendo incluídas, ainda que de maneira incipiente, entre as preocupações dos atores estratégicos envolvidos na formulação, gestão, fiscalização e avaliação da PPTR nos níveis estadual e federal; nesse sentido, destacam-se positivamente alguns Núcleos das DRTs e algumas STbs/CETs;
- A questão da integração supranacional e suas conseqüências sobre os mercados de trabalho que já discriminam as mulheres não tem sido objeto de preocupação de uma grande quantidade e diversidade de atores estratégicos; nesse sentido, destacam-se positivamente o Subgrupo de Trabalho N^o 10 e a Comissão Sociolaboral do Grupo Mercado Comum e as centrais sindicais;
- A falta de qualificação específica e de articulação entre instituições e atores estratégicos dos diferentes níveis limita a potencialidade dos avanços registrados.

Para que a integração supranacional não seja transformada em uma armadilha que amplie e reproduza a discriminação de gênero que já está instalada no mercado de trabalho (e nas sociedades), é necessária

7 "En esse momento, no sólo la integración por medio del Mercosur está en una etapa de definiciones. También el desarrollo de acuerdos hemisféricos se encuentra en una instancia de decisiones relevantes. La coexistencia de diversos esquemas de integración nos plantea un escenario más complejo aún. (...) Debemos tener en cuenta que los compromisos que surjan en torno a la formación del *Area de Libre Comercio de las Américas (ALCA)*, pueden influir y condicionar de alguna manera los esquemas regionales o subregionales de integración. (...) Las características que presentará el ALCA todavía están en un proceso de definición y solo se han convenido algunas pautas muy generales. Sin embargo, resulta claro que los países desarrollados, especialmente Estados Unidos tendrán un protagonismo decisivo y dominante. No se trata de un acuerdo tendiente a la cooperación entre los países tendientes al desarrollo común en los términos que se ha planteado los objetivos del Mercosur." (RODRIGUEZ, Marcela, en COTIDIANO MUJER, *Programa Mujer y Democracia en el MERCOSUR. Integración Regional y Equidad de Género*, Montevideú, sin fecha, p. 33-34)

a tomada de consciência sobre essas questões por todos os atores estratégicos envolvidos com as políticas públicas, em todos os níveis (estadual, federal, supranacional).

A integração supranacional poderia ser uma poderosa ferramenta para mudança das relações de gênero no mundo do trabalho, desde que seja concebida e construída coletivamente, articulando os diferentes níveis de formulação e avaliação de políticas públicas, e abarcando diversas dimensões da vida das pessoas (cultural, política, econômica, social, entre outras possíveis).

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

*Auriléa Gomes Abelém
Lilia Rodríguez Farrell
Silvia C. Yannoulas*

"... provavelmente somos muitas as pessoas que, sem ter conexão profissional alguma com a geografia, o urbanismo ou a arquitetura, (...) sentimos o peso dos eixos espaço-temporais na organização de nossas vidas e no planejamento ou imaginação de nossos projetos futuros." (BALLESTEROS, 1986, p. II, tradução livre).

1. Estudos de Gênero e Espacialidade

Neste livro ressaltamos a questão temporal como característica fundamental das relações de gênero: sua mutabilidade no tempo (ver Anexo I, Lineamentos Epistemológicos). Por exemplo: a docência era uma tarefa fundamentalmente masculina nos inícios da profissão, na Europa. Quando nos defrontamos com essas mudanças temporais no exercício de uma profissão, é importante observar quais foram os fundamentos que deram origem a tal mudança, pois exprimem novas formulações político-culturais das relações entre os gêneros.

Ressaltamos também a questão espacial (no sentido da geografia humana) porque é outra característica fundamental das relações de gênero: sua mutabilidade no espaço. Por exemplo: grande parte das atividades da construção civil é exercida exclusivamente por homens na maioria dos países, exceto na Índia, onde as mulheres trabalham normalmente nesse setor. Quando nos defrontamos com essas diferenças espaciais no exercício de uma profissão, é importante observar quais são os fundamentos que justificam uma ou outra divisão sexual do trabalho, pois exprimem diferentes formulações culturais das relações entre os gêneros.

Neste capítulo do livro gostaríamos de analisar, detidamente, a questão espacial, pela sua importância com relação aos processos de descentralização e de integração supranacional, e pela sua centralidade na vida e múltipla jornada de trabalho das mulheres.

Na abordagem clássica da geografia prevaleceu um uso cartográfico do conceito de espaço, considerado em seu aspecto descritivo, geométrico. Por esse enfoque, pretendia-se responder prioritariamente à pergunta "Onde?". A partir dos anos 50, o conceito de espaço passou a ser formulado como produto social. Os geógrafos que se preocupavam com o social tentaram uma reformulação paulatina do conceito cartográfico de espaço, relativizando-o e analisando-o enquanto continente e conteúdo. Por sua vez, o enfoque espaço-temporal – a cronogeografia – reforçou a visão do espaço como produção social.

O conceito de produção social do espaço é uma categoria acalentada pela "revolução das esquerdas", e surge como sintoma de desencanto ante a incapacidade da geografia tradicional de dar resposta aos problemas da época. O espaço se constitui então em testemunho das tensões entre os diferentes componentes do social, entendendo as relações espaciais como manifestação das relações sociais de classe sobre os espaços geográficos. Esse movimento crítico se dedicou à problemática das desigualdades sociais, postulando que a geografia deveria deixar de ser uma ciência neutra. Dessa forma, não deveria promover a consolidação de mitos que servissem para legitimar situações de dominação e injustiça, mitos incorporados de maneira sutil nas análises sociais e políticas através da linguagem e das conceituações.

Por sua parte, as acadêmicas feministas começaram a contribuir para a construção de uma geografia que pudesse dar conta das relações sociais de gênero. Para elas, o espaço é considerado como uma variável importante na compreensão das trajetórias pessoais e coletivas das mulheres, enquanto suporte vital das mesmas. Por esse ponto de vista é interessante destacar as

diferenças no uso do espaço de acordo com o gênero, assim como o acesso desigual aos espaços exteriores e interiores em função da divisão sexual do trabalho. Dois exemplos desse tipo de reflexão podem ser analisados em VALLE, 1997, e BOOTH, DARKE y YEANDLE, 1998.

A geografia do gênero ou geografia feminista se interessa pelo estudo das desigualdades socioespaçoambientais derivadas dos diferentes papéis culturalmente designados aos homens e mulheres. A geografia feminista denuncia a confusão entre a experiência espacial masculina e a experiência espacial da totalidade da humanidade, com o intuito de explicar os comportamentos espaciais diferenciados. Pesquisa as diferenças nas formas de utilização dos espaços, nos modos de acesso e de permanência nos diversos espaços sociais de uns e de outras. Com a finalidade de compreender a distribuição assimétrica e a discriminação em razão dos gêneros, a geografia feminista propõe uma análise integrada da esfera de produção – geografia econômica – e da esfera de distribuição e consumo – geografia social. Esse tipo de investigação dá conta, por exemplo, da apropriação diferenciada por parte de homens e mulheres do espaço público e do espaço privado, ou da incorporação segmentada das mulheres no mercado de trabalho.

2. Potencialidades e Limites do Espaço Geográfico

Tradicionalmente, a geografia foi considerada uma ciência da natureza. O próprio desenvolvimento da ciência e a necessidade de explicar as manifestações espaciais dos fenômenos sociais têm aproximado a geografia na direção de outros horizontes interpretativos.

A interpretação das relações entre espaço e sociedade tem passado por distintas etapas de análise e os primeiros aportes que se realizaram nesse sentido careceram dos matizes que todo fato social impõe. Esses primeiros esforços conseguiram propor ao espaço uma construção humana, mas não puderam evitar identificar a sociedade como um todo indiferenciado, construindo um espaço igualmente indiferenciado¹.

1 Os primeiros geógrafos valiam-se da observação com a finalidade de localizar. Mais próxima da astronomia e da matemática, a geografia encarregou-se da cartografia como assunto central. O espaço nessa concepção impõe-se e para esses geógrafos era mais valorizada a definição da posição geográfica do que a situação geográfica. No século XIX, a observação, a localização e a descrição foram as abordagens privilegiadas do espaço, e embora tenham dado um *status científico* à geografia, ao incorporar o uso das leis de causalidade, incluíram a geografia entre as ciências naturais. Já na metade do século passado, as escolas norte-americana e européia começaram a incluir métodos quantitativos e a aplicação de modelos (muitas vezes importados de outras ciências) permitindo a introdução de outras linhas interpretativas, em que se privilegiaram as relações homem-natureza e começaram a perceber matizes no estudo dessas relações. Nos anos 80 as novas tendências em geografia tinham abandonado a idéia de espaço absoluto, trocando-a pela idéia de espaço relativo, ao mesmo tempo continente e conteúdo, passando as relações espaço-sociedade a ocuparem o interesse dos geógrafos.

A geografia do comportamento, a geografia da percepção e a geografia cultural são as linhas do pensamento geográfico que têm aprofundado o estudo do espaço como construção cultural. As pessoas desenvolvem suas vidas num espaço físico que adquire características particulares em cada sociedade. "O espaço forma parte da experiência cotidiana e contém conteúdos poderosos para a interpretação social e cultural (...) O espaço limita-se, hierarquiza-se, valora-se, muda e as formas e os meios que sejam utilizados para isso têm sua incidência nas atividades humanas." (VALLE, 1997, p.2, tradução livre).

Como toda construção cultural, o espaço é definido e reproduz a estrutura de poder que possui a sociedade que o cria. As práticas sociais que nele se desenvolvem dão conteúdo ao ordenamento espacial, e ambos, espaço e práticas sociais, implicam-se mutuamente e devem sua existência um ao outro (ver PERNAS, 1998)².

Para a geografia do comportamento, percebem-se os rastros da atuação social no espaço. Essa linha de pensamento geográfico, ao identificar os comportamentos sociais diferenciados, permitiu pela primeira vez a introdução de questões de gênero no estudo das relações espaço-sociedade.

Com o desenvolvimento da geografia da percepção, a definição de espaço geográfico adquire maior relatividade. A introdução da escala individual para a interpretação do coletivo, valendo-se de procedimentos indutivos significou a abertura de novas linhas de pesquisa dentro do campo geográfico, que permitiram aprofundar o estudo de questões como os assuntos vinculados com diferenças de gênero nos estudos geográficos. Segundo Bailly e Beguin nossa imagem do espaço corresponde ao espaço que percebemos, ao que vivemos e a construção desse é uma experiência social única, por tratar-se de experiências individuais que dão origem às percepções sociais coletivas que se trasladam ao ordenamento espacial (BAILLY e BEGUIN, in BALLESTEROS, 1986).

Da corrente humanística da geografia nascida dos aportes de geógrafos radicais surge a geografia cultural. "No final dos anos 80, a geografia cultural oferece novos enfoques situando suas preocupações

2 "La estructuración de la sociedad no está ligada, primordialmente a la distribución de los recursos, al estatus reconocido a unos y otros, a la riqueza adquirida y al poder ejercido por algunos. Resulta de la influencia que ejercen aquellos que crean las categorías utilizadas para aprehender lo real y crean palabras para traducirlas: cada uno recibe, de esse modo, de las personas que frecuenta, filtros que le hacen percibir lo real bajo una perspectiva específica. Conoce el mundo y el universo social através de los discursos que le dan a ver, los jerarquizan e interpretan" (GREIMAS e CORUTES, em CLAVAL, 2002, p. 36). "El espacio contiene en su esencia un territorio y en su contenido una construcción social, histórica, política y cultural que define su existencia por las prácticas sociales." (GERAIGES DE LEMOS, 2002, p. 1)

na identificação das duas dimensões que estruturam o espaço: a física e a simbólica.” (ROSENTADAHN e LOBATO CORREA, 2001, p. 94-95, tradução livre). Para esses geógrafos “... o mapa mental que possuem os indivíduos não coincide com a representação cartográfica objetiva, (...) o espaço está cheio de significados e de valorações que permitem organizar a visão de uma paisagem ou tomar decisões sobre a atividade a ser desenvolvida, essas valorações são as que dão lugar à aparição de um sentimento de pertencimento ou rechaço a respeito do lugar.” (GOBIERNO DE MENDOZA, 2003, p. 9-10, tradução livre)³.

Cada sociedade projeta no espaço que habita sua própria organização, suas relações de poder, percepções, símbolos e serve-se desse espaço de maneira particular, criando uma territorialidade que lhe é própria. A territorialidade tem como atributo mais importante a identidade. Segundo GIMÉNEZ (2000), a identidade é o “... conjunto de repertórios culturais interiorizados (representações, valores, símbolos...) por meio dos quais os atores sociais (individuais ou coletivos) demarcam simbolicamente suas fronteiras e destacam-se sobre os outros atores numa situação determinada, tudo isso em contextos historicamente específicos e socialmente estruturados.” (sobre territorialidade, ver Glossário).

Como já dissemos as hierarquias, iniquidades e valores socialmente estabelecidos são trasladados ao espaço. Partir da idéia de espaço relativo é imprescindível para o desenvolvimento de uma planificação espacial que permita o desenho de políticas públicas que incluam a integração das diversidades. Considerar a sociedade como uma totalidade indiferenciada relacionando-se com um espaço também indiferenciado, como uma maneira de cumprir com um falso princípio de igualdade de oportunidades, gera a exclusão daqueles que não participam do padrão generalizado. Se as regras de equidade não são atendidas na organização espacial planificada, são ainda menos atendidas na espontânea⁴.

Mulheres, idosos, portadores de deficiência, adaptam seu comportamento a um espaço pensado para outros. Muitas vezes a planificação espacial considera essas necessidades, mas sempre fora da

3 “Si bien en la década de los ochenta la relación entre estudios culturales y geografía cultural era básicamente unidireccional, en tanto que eran los geógrafos quienes importaban las ideas de los estudios culturales para la reformulación de sus objetos de estudio (...) en la década de los noventa aumentó considerablemente el número de obras compartidas por autores de ambos campos”. (CLUA e ZUSMAN, 2002, p. 109)

4 “Bajo el camuflaje de la neutralidad, el espacio urbano esconde unas reglas que corresponden exactamente a la estructura de poderes y relaciones que rigen nuestra sociedad.” (VELÁZQUEZ VALORIA, 2000)

norma, como exceção. A consideração das diferentes necessidades dos grupos que integram a sociedade não constitui um eixo sobre o qual se trabalhe sistematicamente e no geral não se vê projetado em políticas públicas salvo ocasionalmente.

Segundo FALÚ (s.d.) atualmente, todas essas dimensões alimentam o amplo campo temático que se conhece como hábitat e gênero. “O cruzamento entre hábitat e gênero propõe a vinculação entre o hábitat como produto de processos sociais, econômicos e políticos e as relações de gênero como parte constitutiva daqueles. Denota a explicação de como as relações de desigualdades entre homens e mulheres expressam-se no território, ao mesmo tempo em que a conformação desse incide na reprodução de ditas relações (...) Os estudos referidos à complexa combinação de gênero, território, assentamentos humanos, não podiam excluir as políticas públicas, já que essas têm sua expressão no território e são resultado de pressupostos teóricos, implícitos ou explícitos, a respeito das relações de gênero e os papéis designados pela cultura a homens e mulheres”.

3. Espaço Público e Espaço Privado

Por meio dos séculos os papéis sociais de homens e mulheres refletiram-se no espaço. O âmbito próprio reconhecido historicamente para os homens foi o espaço público e para as mulheres foi o privado.

O espaço público é o espaço compartilhado (ARENDR, 1993). Num primeiro sentido pode definir-se com as características de *polis* no sentido grego, espaço de liberdade, participação e lugar em que se interatua com outras pessoas. Os homens que participavam desse espaço garantiam suas necessidades pessoais de reprodução (alimentação, roupas etc.) no espaço privado (segundo o tipo de trabalho) destinado às mulheres. As principais funções do espaço público socialmente reconhecidas são a participação e posteriormente a produção. É um espaço comunitário onde se definem e concretizam linhas de ação política. Como toda construção social, rege-se por normas estabelecidas que permitem o desenvolvimento da experiência comunitária.

Tradicionalmente o espaço privado é primordialmente feminino. Num primeiro sentido pode definir-se com as características de *oikos* no sentido grego. Sua principal função é a reprodução biológica e cultural, e nele regem como norma os valores familiares. Em contraposição ao espaço masculino, que se encarrega da função produ-

tiva, o espaço privado ocupa-se da reprodução (biológica e cultural), que compreende a distribuição e o consumo do produzido no espaço público (sobre *oikos* ver Glossário).

O conceito de trabalho tem sido historicamente reconhecido como tal somente quando remunerado. Esse reconhecimento produz-se quando o trabalho desenvolvido no âmbito público recebe uma valorização econômica quando seu exercício está mediado pelo mercado. Portanto, o trabalho das mulheres na esfera privada – trabalho de reprodução biológica e cultural – não é considerado trabalho e não é legitimado socialmente, nem incluído nas estatísticas econômicas (PIB etc.). Dessa maneira o trabalho doméstico fundamentalmente realizado pelas mulheres sofre uma desvalorização que tem se prolongado historicamente.

Dentro desse espaço privado, as mulheres desenvolvem um inegável papel produtor que poucas vezes é reconhecido, mesmo pelas próprias mulheres. As características da produção que geraram e geram as mulheres no espaço privado têm sofrido modificações por meio da história, mas nunca têm estado ausentes.

Na interseção dos espaços privado-feminino e público-masculino surge o espaço social vinculado às características de um e de outro. O espaço social vincula-se com o gerenciamento das necessidades consideradas antigamente privadas pelos gestores e as políticas públicas. Na perspectiva do gênero é de destaque que a adoção dessas funções não se apresenta como neutra ou apolítica, reproduzindo categorias, que trasladadas ao espaço público, instalam desigualdades entre homens e mulheres. Especialmente no âmbito do trabalho essas categorias perpetuam discriminações relacionadas com as diferenças salariais ou a impossibilidade de ocupar cargos de liderança em prejuízo das mulheres.

Essas primeiras definições do espaço público e do espaço privado vão modificando-se ao mudar o conteúdo simbólico que a sociedade lhes atribui. Desde a pólis grega até a aldeia ou sociedade global, o conceito de público tem sido redefinido muitas vezes, mas as relações de poder assimétricas entre homens e mulheres, que essas definições legitimam, têm permanecido por meio da história.

Segundo AGULLA (1988), a sociedade é um conjunto de diferenças e desigualdades entre homens. Um pequeno grupo de homens ocupa o topo da pirâmide social e é quem decide por todos os demais seres humanos. A estrutura social vai modificando-se segundo o passar do tempo e distintos grupos da sociedade vão conseguindo acessar ao poder. “Os poderes sociais têm suas origens nas próprias pessoas, já

que elas lhes dão vida, forma e os constituem. Por que as pessoas dão origem a poderes sobre elas mesmas? Pelas mesmas razões pelas quais elas organizam-se em sociedade, ou seja, principalmente por conveniência e especialização". No topo da pirâmide social dificilmente estiveram as mulheres.

4. Inclusão das Mulheres no Espaço Público

A inclusão das mulheres no espaço público é cada vez maior, num processo que gera mudanças e também acentua continuidades.

Assim, a inclusão das mulheres no espaço público não significa inclusão democrática e socialmente neutra, mas limitada pelo entorno social e cultural, concretizada em âmbitos considerados propícios, isto é: respeitando as áreas masculinas, as femininas e as que possuem atributos de neutralidade sexual (sobre Entorno, ver Glossário).

Muitas são as motivações que geram a entrada das mulheres no âmbito público. Essa incursão na participação pública sempre tem sido objeto de resistências, que têm passado do terreno implícito ao explícito, mas que sempre têm se mantido. Poucas vezes são reconhecidas as necessidades pessoais de crescimento e projeção das próprias mulheres. Sempre é preciso a justificação dessas ações. Por exemplo, a busca de emprego é socialmente reconhecida quando se justifica na necessidade econômica familiar. Quando o homem não pode conseguir os recursos necessários para a sustentação da família, justifica-se a "saída" da mulher a trabalhar, fazendo-o por necessidade e não por motivações particulares.

Os papéis desempenhados no âmbito privado muitas vezes são reproduzidos nas atividades designadas às mulheres no espaço público. As mulheres possuem o monopólio quase exclusivo de determinadas áreas: a educação, a saúde, entre outras, consideradas apropriadas para elas. A predominante presença das mulheres nesse entorno, longe de chamar a atenção, é esperada.

É interessante observar que nesses âmbitos (com exceção do trabalho doméstico realizado somente por mulheres, para outras mulheres), a presença masculina, quando se registra, não é sancionada socialmente, porque geralmente se faz ocupando espaços de controle e liderança associados aos homens, enquanto a presença das mulheres em âmbitos masculinizados é observada como excepcional e estas têm mais dificuldades que os homens para alcançar posições de liderança.

O âmbito local é o primeiro âmbito onde a mulher experimenta uma participação pública, onde a indiferenciação das condições de ingresso é considerada equivocadamente como igualdade de oportunidades. É por isso que a participação das mulheres tem a conotação de excepcional. Essa situação não é explícita, mas oculta-se por trás de posturas de abertura ou suposta equidade, pois em geral não se produz uma modificação das normas que garanta a igualdade de oportunidades e atua mais como convidada do que como protagonista. Ao não se modificar as regras para facilitar a igualdade de oportunidades, o esforço que realizam as mulheres é maior e resulta notório observar que nesses casos, muitas vezes alcançam desempenhos destacados, supostamente não esperados.

Como já foi dito, a participação da mulher no espaço público não significa a perda de seu papel principal dentro do espaço privado. Em distintas condições, às vezes assumindo apenas o controle e a administração, e outras cumprindo com todas as funções, a mulher assume responsabilidades públicas e privadas ao mesmo tempo. Mesmo as mulheres que trabalham fora de casa, e contratam pessoal para o serviço doméstico, poucas vezes podem delegar a condução do espaço privado em outras mãos.

Segundo PERNAS (1988) "o feminino assimila-se ao privado, mas o privado tem um significado muito diferente para homens e mulheres: para os homens é um refúgio e uma possibilidade de criação, ócio, expansão individual. Para as mulheres converter-se-á num destino. (...) Ao mesmo tempo, o lar, que é espaço de privacidade para o homem, não é para a mulher." (p. 3, tradução livre).

5. Planificação Espacial

Variáveis como acessibilidade, distância, tempo, de tom aparentemente neutro, costumam aportar grandes informações sobre as iniquidades sociais que se reproduzem no espaço, informação que não é levada em consideração na hora de realizar o planejamento e formulação de políticas públicas ligadas ao ordenamento territorial.

Se considerarmos a desigualdade de gênero no espaço, variáveis como distância, tempo, acessibilidade, disponibilidade e frequência do transporte, fornecem valiosas informações sobre as dificuldades que devem enfrentar as mulheres em seus deslocamentos cotidianos.

Considerando uma escala local, rapidamente poderíamos afirmar que os deslocamentos das mulheres não costumam ser iguais aos dos homens. Dentre suas múltiplas funções, as mulheres encarregam-se

de realizar viagens alternativas que incluem o retiro dos filhos da escola ou as compras domésticas, na saída do trabalho remunerado, interrompendo e retomando em várias oportunidades as vias de acesso, fazendo um uso alternativo do transporte público, consumindo unidades de tempo variáveis, em definitivo adaptando seu comportamento a um espaço que privilegia as linhas de acesso direto e rápido, como estradas com poucos acessos e saídas, ótimas para um traslado rápido e sem interrupções do centro até a periferia, como o realizado geralmente pelos homens.

Estabelecer zonas fechadas ao trânsito em determinados horários do dia, geralmente dificulta os movimentos alternativos realizados pelas mulheres, que costumam estar organizados em função dos horários dos outros membros do seu grupo familiar e que geram um fluxo descontínuo durante as distintas horas do dia.

Privilegiar as vias de deslocamento da periferia ao centro e vice-versa deixa de lado as necessidades do trabalho doméstico desenvolvido por um grande caudal de mulheres que realizam deslocamentos de uma periferia a outra sem precisar passar pelo centro.

Projetar e concretizar a construção de bairros supostamente planejados de forma a contemplar as necessidades da mulher, considerando sua permanência no lar e seus deslocamentos a pé até os supermercados ou a escola dos filhos, hoje resulta insuficiente para a mulher que abandona o bairro muito cedo e volta quando esses comércios estão fechados.

Esses exemplos, surgidos a partir de variáveis comumente consideradas neutras, resultam somente de uma primeira olhada. A análise pormenorizada dessa informação, considerando a percepção que homens e mulheres têm sobre essas funções e disfunções espaciais, forneceria material muito interessante para os técnicos envolvidos com o planejamento urbano.

Na maioria das ocasiões, as disfunções espaciais, originadas em desigualdades de gênero que a sociedade imprime ao espaço, são superadas pelas mulheres sem ser percebidas como tais.

É um paradoxo que a planificação espacial também não leve em conta as questões de gênero que aportam as variáveis sociais ao definir as políticas públicas. Trata-se de variáveis que oferecem uma informação mais específica sobre a estrutura social. Estão incluídos nessa categoria os indicadores da divisão sexual do trabalho, a classificação dos lares

segundo o sexo do chefe, a classificação da população empregada segundo o nível educativo alcançado e segundo o sexo, ou simplesmente a estrutura da população ocupada segundo o sexo.

Por exemplo, nos últimos anos, os censos e outras estatísticas sociais têm revelado a consolidação de uma presença massiva de famílias monoparentais, em que é comum ver mulheres desempenhando funções de chefas de família. Contudo, poucas vezes esses dados têm sido considerados nas políticas públicas de planificação espacial e, nas poucas ocasiões em que têm sido levados em conta, não são articulados com as políticas públicas de trabalho. Contrariamente é comum ver uma planificação orientada à família nuclear que responde a necessidades diferentes das demandadas pelas chefas de família, que compartilham o espaço com filhos menores⁵.

Se analisarmos o ordenamento espacial em uma escala local, confirmamos que o desenvolvimento de políticas espaciais, partidas de uma perspectiva que não considera as possibilidades de apropriação cotidiana do espaço por parte das mulheres, gera disfunções que são assumidas com naturalidade, tanto por mulheres quanto por homens.

Como exemplo, podemos mencionar a afirmação de direitos como a possibilidade de dar de mamar durante a jornada de trabalho. Cumprir com esse direito somente é possível quando existem creches nos locais de trabalho e somente algumas instituições (geralmente públicas) cumprem de maneira efetiva com essa função. Muitas vezes fazer uso desse direito é considerado como um sinal de menor rendimento e são as próprias mulheres que não o assumem e procuram outras alternativas.

Em muitas oportunidades, as necessidades das mulheres são contempladas nas políticas públicas a partir de estereótipos sobre a sua natureza e as virtudes supostamente femininas, não sendo tratados os motivos que as situam numa posição de vulnerabilidade social. É paradoxal que a identificação das mulheres como agentes de mudança, mediadoras, facilitadoras, não se traduz no exercício de participação concreta nas decisões sobre as questões de seu interesse.

5 "Dado que el planeamiento urbano toma en consideración sólo a la familia nuclear, en la cual las oportunidades de la mujer en gran medida se encuentran reducidas al trabajo doméstico y el trabajo del hombre es habitualmente fuera de casa. Esse modelo (que se ha afianzado como estereotipo social), se ha vuelto menos habitual desde hace algunas décadas y ahora sólo representa a una minoría. Esse modelo está siendo gradualmente sustituido por nuevos tipos de familia que el planeamiento urbano no ha previsto ni tenido en consideración, creando, por tanto, nuevas disfunciones y tensiones sociales." (COMISIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA. UNIDAD DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, 1996)

6. Territorialidade das Mulheres

Segundo SANTOS (1994), o espaço constitui um conjunto de objetos e ações sociais, onde a existência de uns é uma condição necessária para a existência dos outros. Toda relação social tem uma manifestação espacial entendida como territorialidade. A territorialidade é a possibilidade de apropriação do território. As pessoas identificam-se material e afetivamente com o espaço e isso lhes possibilita mover-se livremente e concretizar ações (sobre Território e Territorialidade, ver Glossário).

A designação do espaço público para os homens resultou na criação de uma territorialidade androcêntrica, que obstaculizou o ingresso das mulheres nesse âmbito. As mulheres dentro do espaço criaram sua própria territorialidade. Essa territorialidade doméstica cumpre com o requisito de fundar-se num território feminino, isto é, num espaço sobre o qual as mulheres exercem controle e gestão. Ao sair desse âmbito, as mulheres primeiramente se apropriaram de espaços propícios para a reprodução dessa territorialidade, excursionando de maneira quase excludente no que temos definido como espaço social.

As características androcêntricas da territorialidade aplicáveis ao espaço público criam desigualdades nas possibilidades de apropriação do espaço, e a participação das mulheres acha aqui seu primeiro limite. Não se trata de uma justaposição de territorialidades, pois não se produz a construção de uma territorialidade feminina. As marcas da territorialidade são materiais e simbólicas. São as segundas as que constituem um obstáculo maior para as mulheres.

Hoje assistimos a um maior enfraquecimento dos limites entre o espaço público e o espaço privado. Presenciamos a aparição de espaços em que esses limites justapõem-se, espaços semipúblicos ou semiprivados, que reproduzem as características do âmbito privado, no público e vice-versa (ver ARAÚJO FERREIRA e MARQUES, 2000).

Na última década, o ajuste estrutural que causou a generalização do desemprego, o subemprego e a precarização provocaram a deterioração das relações de trabalho. O incremento do trabalho informal caracterizou-se pela privatização de espaços públicos e pela transformação de espaços privados em públicos. Essa deterioração das relações no mundo do trabalho afetou com maior rapidez os setores mais vulneráveis, como é o caso das mulheres. As inovações tecnológicas, que caracterizaram os últimos anos do século XX também têm aportado sua parte nesse processo.

As novas formas de manifestação do tempo e da distância, a transformação da acessibilidade, a construção de espaços virtuais, as relações laborais relacionadas com o teletrabalho, a ambigüidade entre o próximo-distante e o distante-próximo, os processos de descentralização local e integração supranacional resultam nessa nova redefinição do espaço público que legitima tanto inclusões quanto exclusões.

Como mencionamos anteriormente, segundo SOJA (1971), "a territorialidade especificamente humana tem três elementos: o sentido da identidade espacial, o sentido da exclusividade e a compartimentalização da interação humana no espaço. Proporciona, portanto, não somente um sentimento de pertencer a uma porção particular de terra sobre a qual se têm direitos exclusivos, mas que implica um jeito de comportar-se no interior dessa entidade".

Alguns autores identificam como o maior atributo da territorialidade o desenvolvimento da identidade. As comunidades (ou as pessoas) estabelecem vínculos com o espaço, dando-lhe sentido. A identidade permite desenvolver um sentido de pertencimento territorial (ver GIMENEZ, 2000).

Segundo esse raciocínio cabe perguntar se é possível falar em identidade no caso da comunidade virtual. E ainda mais, se na construção do espaço virtual podem ser identificados os mesmos mecanismos encontrados na construção do espaço físico.

Partimos do pressuposto que a tecnologia não deve ser isolada da sociedade que a cria. Segundo URANGA (2001) "... não é aceitável atribuir à tecnologia uma autonomia que não tem relação à geração de saberes que incidem socialmente. A tecnologia está sempre mediada pelas identidades e os processos culturais, pelas pessoas e pelas comunidades, pela memória desses e por suas próprias experiências. Nesse espaço de cruzamento as tecnologias são permanentemente re-significadas." (p. 4-5, tradução livre).

A difusão de novas tecnologias influi na reformulação das maneiras de relacionar-se e de perceber o espaço. A participação em redes virtuais implica ajustar-se a normas impostas, do mesmo jeito que uma sociedade que tem desenvolvimento espacial, a sociedade em rede somente pode manter os laços do grupo que a constitui partindo do reconhecimento dessas normas.

Nessa ordem estabelecida reproduz-se a designação de papéis e a distribuição de benefícios. Sua ordem hierárquica funda-se no controle da tecnologia e na posse do conhecimento. Trata-se de hierarquias que

diferem das impostas em ordem vertical que apresenta a sociedade ligada ao espaço físico, mas que está presente com o mesmo peso na distribuição dos poderes sociais.

As sociedades espaciais geram marginalização, que se manifesta nos últimos degraus da escada social, enquanto na sociedade virtual a marginalização corresponde à exclusão. A possibilidade de pertencer rege-se pela possibilidade de acessar e pode ler-se como o rasgo de exclusividade (ver SOJA, 1971).

A territorialidade ligada ao espaço físico relaciona-se com a proximidade, na medida em que os indivíduos encontram-se próximos uns de outros. Na sociedade virtual a proximidade adquire outro sentido, a ausência de distâncias gera outro tipo de proximidade – o próximo é o distante. A proximidade não é definida pela cercania usando as variáveis de distância nem de tempo, mas pela acessibilidade, caracterizada pelo imediato. A acessibilidade vincula-se em forma direta com o conhecimento e uso dos meios tecnológicos.

O espaço virtual é compartilhado pelos membros da sociedade virtual e tem uma relação muito estreita com as percepções daqueles que a formam. A percepção do espaço virtual com seus símbolos, como o espaço vivido, permite o estabelecimento de relações de poder, formas de produção e reprodução, e representações coletivas comparáveis com as que se observam no espaço físico.

A formação de uma sociedade estruturada em forma de redes, acontecida nos últimos anos, tem levado muitos autores a referir-se à existência de um processo de desterritorialização crescente, no qual as pessoas prescindem do espaço.

Contrariamente, muitos investigadores distinguem os novos conteúdos que essa sociedade designa ao espaço. Segundo SANTOS (2000), "no mundo da globalização, o espaço geográfico ganha novos contornos, novas características, novas definições. E, também, uma nova importância, porque a eficácia das ações está estreitamente relacionada com a sua localização. Os atores mais poderosos se reservam os melhores pedaços do território e deixam o resto para os outros".

As atividades realizadas no espaço virtual estão ligadas a uma nova organização do espaço físico. Essa conexão entre espaço virtual e físico constitui um novo ponto de inflexão para o estudo da geografia. A produção e a circulação de bens e de conhecimentos se produzem por

meio de redes que transcendem os limites nacionais reorganizando o cenário social. A integração que se produz em nível supranacional em algumas atividades gera exclusão em outras⁶.

7. O “local” e o “supranacional”: o limite é o Céu!

Como já foi dito, o espaço local é o primeiro espaço em que as mulheres tentam uma participação pública. A eleição desse espaço não é casual, pois se sustenta na proximidade do espaço local com o espaço doméstico culturalmente designado às mulheres. A identificação equivocada do “local” com o “privado”, facilitou de certo modo a participação pública das mulheres, mas também acentuou a continuidade reproduzindo no espaço público as relações assimétricas existentes entre homens e mulheres (ver MASSOLO, 1996).

Esse âmbito de escala local a que nos estamos referindo não somente representa um espaço diferente do espaço privado, mas se transforma numa categoria de análise imprescindível na interpretação do global. “Hoje em dia ‘o local’ é tópico comum entre diversos pontos de vista, estudos, debates, projetos e programas em torno dos problemas e opções do desenvolvimento, assim como das mudanças geradas pela dinâmica da globalização. Curiosamente, a dinâmica do processo de globalização tem impulsionado uma renovada visibilidade e importância do espaço local, perante as forças supranacionais que moldam as regras do jogo da vida no mundo atual.” (MASSOLO, 1996, p. 1, tradução livre).

Embora muitas vezes o esforço de recuperação do local surja como resposta antagônica ao global, a perspectiva local tem sentido apenas quando é incorporada a um universo maior. O local inclui-se no nacional e ambos no supranacional. A escala local remete à dimensão espacial num sentido situacional, pois adquire verdadeiro valor quando integrada num contexto maior⁷.

6 O intercâmbio dentro do espaço virtual gera modificações no espaço físico. Um exemplo ilustrativo é aquele que fornecem as empresas multinacionais, com um grande desenvolvimento virtual a respeito da administração e gerenciamento e de um grande desenvolvimento no espaço físico de países ou regiões de países com um alto grau de especialização. Estabelecendo linhas hierárquicas entre eles, manifestadas nos distintos níveis de inclusão ou simplesmente na exclusão. Também a presença de membros de sociedades virtuais de distintos países requer a formação de setores de serviços especializados desenvolvidos no espaço físico que facilite a sustentação de sua conexão com o espaço virtual. É interessante destacar que essa especialização que se requer do espaço físico fundamenta-se num acesso diferenciado, pois nem todos os membros da sociedade participam dela.

7 Existem distintas posturas sobre os fundamentos da relação entre o local e o global. Alguns pesquisadores são partidários de interpretar o surgimento do interesse pelo local como forma antagônica do global, situando-o fora do processo de globalização. Outros apresentam a escala local como espaço relacional integrando-o com as escalas nacional e supranacional.

O processo de descentralização, que reforçaria o plano local e suas maiores possibilidades de conhecimento da trama social, não necessariamente significa a adoção de uma perspectiva que inclua a diversidade, reduzindo as situações de discriminação. Nesse sentido, é interessante observar que os atores estratégicos na formulação de políticas públicas consultados referem conhecer essas questões, mas não as distinguem em seus próprios setores, por considerar que se produzem em outros âmbitos. Curiosamente essa percepção é compartilhada pelas mulheres (ver Resultados das Consultas, nesta parte do livro).

Apesar do crescente número de mulheres incluídas no espaço público, essa participação não evolui no mesmo ritmo em relação à ocupação de cargos de liderança. Como podemos observar nos dados apontados nas partes I e II deste livro, o número de mulheres que ocupam cargos de decisão no âmbito local é muito inferior ao dos homens. Considerando o exemplo específico dos que participam na formulação, gestão e avaliação de políticas públicas de qualificação profissional, apresenta-se uma situação similar. A sub-representação das mulheres nos âmbitos de decisão política impede sistematicamente a inclusão de perspectivas integradoras das questões de gênero (ver Parte I, Legislação Nacional e Parte II, Participação das Mulheres na Definição e Avaliação da Educação Profissional).

Esse processo desenvolve-se em forma paralela à integração supranacional que ocorre na escala global. Poucas vezes observam-se conexões entre um e outro. Os acordos obtidos a escala supranacional não superaram até agora as declarações de igualdade com fatos concretos. Todos aceitam os princípios de igualdade, mas não se observa a tomada de decisão política de harmonizar as políticas públicas locais com esses princípios acordados no plano supranacional.

Os processos de integração supranacional geram uma mudança de perspectiva das ações nacionais. A vinculação com outros países, a formação de regiões para além das fronteiras nacionais, redefine a configuração do espaço. Esse espaço nacional transforma-se num espaço referenciado ao resto da região, e as ações que nele se desenvolvem colocam-se num processo de integração que, longe de ser imediato e inevitável, responde às desigualdades entre os países e às desigualdades que cada país apresenta em sua escala local.

Esse processo relativamente novo situa-nos perante a criação de uma consciência coletiva particular que contém novas identificações espaciais. Cabe perguntar o que acontece com as pessoas nesse

processo, como se produz a apropriação desse espaço novo, ou se existe uma permanência dos traços de identidade que se associam geralmente com o nacional no supranacional.

Muitos autores consideram que esses espaços que excedem as fronteiras nacionais em muitos casos não têm sido apropriados por nenhum outro coletivo social e acham-se livres de estereótipos que condenam a exclusão. Outros autores, no entanto, optam por pensar que, embora seja um espaço a construir, irá reproduzir com naturalidade as iniquidades que a estrutura social nacional possui.

O exercício histórico de participação política dos homens, especialmente na área econômica, representa uma vantagem perante as possibilidades das mulheres. Não se trata somente de aspectos quantitativos como os relacionados com a sub-representação das mulheres, mas também de aspectos qualitativos como a falta de sensibilidade delas mesmas perante essa situação ou a permanência de participar como sujeitos passivos mais do que como geradoras de propostas.

É importante não esquecer que o posicionamento das mulheres como sujeitos passivos nesse processo de apropriação espacial determina de maneira incontestável suas possibilidades de controlar e fazer gestão em políticas espaciais. Resulta interessante notar que a participação feminina nesse tipo de processo está diretamente relacionada com o papel ocupado pelas mulheres nos distintos países, que se associam formando blocos. A formação desses grupos, porém, não produz simultaneamente a diminuição dessas diferenças.

Nesse sentido, as mulheres ainda têm um duplo caminho por percorrer. Por um lado, continuar um processo de sensibilização, ainda incipiente embora crescente, que lhes permita apropriar-se das suas potencialidades, e, pelo outro, promover a definição de políticas afirmativas que não somente protejam seus direitos, mas que efetivamente os promovam.

Tanto o âmbito local como o supranacional oferecem campos propícios para esses objetivos. O acesso das mulheres à educação e à formação profissional, às novas profissões, e à abertura de novos espaços de participação política – mencionados em várias oportunidades neste livro – ainda que muitas vezes esses ganhos sejam utilizados para ocultar situações de iniquidade, também deixam abertas possibilidades de percorrer esse caminho, saldando uma dívida histórica com as mulheres e contribuindo para a necessária redistribuição dos bens (materiais e simbólicos) e do poder. Especialmente importantes são, nesse sentido, as estratégias de ação afirmativa que acelerem a participação das

mulheres em posições de tomada de decisão, bem como a qualificação de lideranças femininas para atuarem em defesa dos direitos das mulheres.

Para finalizar, reiteramos que a maior preocupação, no que diz respeito ao trabalho das mulheres e às relações de gênero no mundo do trabalho, não se refere ao plano normativo, pois tratados e convenções internacionais, acordos supranacionais, legislação doméstica e diretrizes do Codefat são já sensíveis à questão de gênero (o que não significa que não possam nem devam ser mudadas ou aprimoradas). Nossa maior preocupação diz respeito à discordância entre as normas e sua aplicabilidade imediata. Nesse sentido, é da maior importância a conscientização, sensibilização e formação dos gestores da PPTR, do Judiciário e de outras autoridades responsáveis pelo cumprimento da legislação nacional, dos acordos e das convenções, bem como a disponibilização de dados específicos e avaliações periódicas pelas autoridades, em diálogo permanente com a sociedade civil organizada.

Anexos

I. Lineamentos Epistemológicos

Adriana Vallejos

Silvia C. Yannoulas

Syomara Deslandes Tintera

Zulma Lenarduzzi

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

II. Abreviaturas e Siglas

III. Glossário

IV. Normas que regulam o trabalho das mulheres no Brasil

V. Bibliografia

Anexo I

Lineamentos Epistemológicos¹

Adriana Vallejos
Silvia C. Yannoulas
Zulma Lenarduzzi
*Syomara Deslandes Tindera**

1. Feminismo Acadêmico

Os problemas de pesquisa da academia feminista surgiram com o compromisso político pela emancipação das mulheres. É nesse processo que se dá a geração da reflexão e do conhecimento feminista, ou seja, a construção do conhecimento se dá pela experiência de transformação das mulheres, tanto em nível das subjetividades como dos espaços exteriores. O processo de apropriação e transformação do conhecimento científico por parte das mulheres tem implicado a construção de trajetórias individuais e coletivas, transgredindo limites, fazendo incursões em territórios proibidos, transitando por espaços anecumênicos e rompendo antigas fronteiras entre questões privadas e públicas.

¹ Uma versão preliminar desse anexo foi publicada como artigo de revista pelo Inep/MEC (Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos, V. 81, N. 199, Brasília, set./dez. 2000, p. 425-451). Agradecemos ao Inep/MEC a autorização para incluir nesta publicação o artigo mencionado.

* Tradutora do texto original, em espanhol.

A entrada das mulheres na cena coletiva, pela reivindicação de seus direitos civis e políticos, pela incorporação expressiva no mercado de trabalho remunerado fora do lar, e pelo acesso aos diferentes níveis educativos, trouxe ao mesmo tempo uma fratura do espaço público, tradicionalmente considerado território masculino, com a constituição paralela de um espaço social predominantemente feminino². Nesse sentido, o feminismo se constitui movimento social que se torna marca do século XX. O movimento social das mulheres, com sua heterogeneidade, cria espaços/efeitos de consciência, onde se dá a resignificação das subjetividades e das inter-relações sociais, onde se negociam e renegociam as necessidades práticas e os interesses estratégicos das mulheres.

Por outro lado, a presença das mulheres e especialmente das acadêmicas feministas nas universidades contribuiu para a percepção das mulheres como sujeito e objeto de pesquisa, e simultaneamente para a transformação da ciência androcêntrica. A institucionalização de espaços acadêmicos como os de Estudos da Mulher, Estudos Feministas, Estudos de Gênero e Relações de Gênero produziram o aporte de importantes categorias críticas de análise³. Os Estudos de Gênero podem ser entendidos como: "...um *corpus* de saberes científicos, que têm por objetivo proporcionar categorias e metodologias para análise das representações e condições de existência de homens e mulheres em sociedades passadas e futuras...". (YANNOULAS, 1996, p.17, tradução livre)

Na década de 1980, o debate das acadêmicas feministas se concentrou em torno da distinção entre os conceitos de sexo e gênero. Nos anos 90, o debate se ampliou (parcialmente) a partir da distinção entre sexo/orientação sexual ou sexualidade/gênero (ver RODRIGUES, 1998). Além disso, essas categorias se enriqueceram mediante a teorização do conteúdo relacional masculino-feminino, isto é, das relações de gênero. Tais relações são concebidas de maneira cada vez mais complexa e completa, quando se opera o entrecruzamento com a trama das classes sociais, e com as categorias de raça/etnia, geração e idade, religião, nacionalidade, (in)capacidades ou (d)eficiências, e identidades múltiplas.

2 Sobre a história da incorporação das mulheres no espaço público, ver PERROT, 1998. Sobre o conceito de espaço social, ver ARENDT, 1993. Sobre o espaço social feminilizado, ver YANNOULAS, 1994.

3 Para uma visão da incorporação dos Estudos de Gênero nas universidades latino-americanas, ver MONTECINO y OBACH, 1999.

Os Estudos de Gênero redimensionaram e desconstruíram as concepções epistemológicas tradicionais, enriquecendo-as ao adotar um ponto de vista não-discriminatório. O objetivo fundamental das acadêmicas feministas tem sido o de gerar um recondicionamento do espaço científico/acadêmico e estimular a produção de um conhecimento científico não-sexista.

2. Enfoque de Gênero

O ponto de partida e a estratégia de análise propostos pelas feministas acadêmicas afirmam que gênero é um dado crucial da investigação científica em função de duas perspectivas: como forma de classificação social a ser resgatada ou procurada no “real”; e como dado constitutivo da identidade do sujeito que investiga e produz saberes. Embora não exista uma única “teoria de gênero”, é possível assinalar as principais características comuns que resultam da adoção do enfoque de gênero: comparatividade, transversalidade, historicidade, politicidade e espacialidade (ver YANNOULAS, 1996).

Comparatividade

A comparação tem uma ampla tradição (epistemológica, teórica e pragmática) nas Ciências Sociais. Marx (1818-1883), Durkheim (1858-1917), Weber (1864-1920) ou Spengler (1880-1936), por exemplo, aplicaram a comparação entre períodos históricos ou entre culturas para construir seus respectivos objetos teóricos, realizando paralelamente reflexões epistemológicas sobre os estudos comparativos⁴. Simmel (1858-1918) fez o mesmo para se referir expressamente às culturas feminina e masculina.

Ainda que de forma difusa e pouco explícita, os Estudos de Gênero se inserem nessa tradição comparativa. Para esses estudos, a preocupação fundamental é destacar as diferenças, as semelhanças e as relações entre as formas de representação e as condições de existência de homens e mulheres, consideradas em seus aspectos diversos (mercado de trabalho, educação, família, entre outros). A comparação sobre as representações e condições de existência das mulheres e dos homens em diferentes

⁴ Sobre o enfoque comparado e sua aplicação na formulação de políticas públicas – especialmente de trabalho e geração de renda –, ver PRONKO in FAUSTO, PRONKO & YANNOULAS, 2003, vol. I.

culturas permite, por exemplo, descobrir diversas formas de discriminação. A discriminação não é unidirecional (não afeta só as mulheres), nem uniforme (não afeta a todas as mulheres por igual). Para descobrir as diferentes facetas desse polimorfismo, a comparação se faz necessária – por meio da análise comparativa das representações e das condições de existência de mulheres e homens em culturas diversas, a reflexão sobre a discriminação se enriquece e amplia suas potencialidades. Como consequência, a análise se torna mais minuciosa, abarcando multiplicidade de sentidos e formas de discriminação, captando sua mobilidade e mudanças históricas.

Os Estudos de Gênero são também comparativos em outro sentido: cotejam as formas de existência das mulheres em diferentes culturas. Por meio das relações estabelecidas historicamente entre os movimentos feministas e por meio das investigações promovidas pelas organizações internacionais, os Estudos de Gênero logo se aproximaram da comparação internacional e intercultural.

A comparação permite, além do descentramento espacial, quatro tipos de descentramento: o de gênero, o social, o cultural e o temporal. Quanto ao primeiro, podemos dizer que o trabalho conjunto – de homens e mulheres – para analisar e debater o sistema social de gênero é muito necessário. É nesse ponto que reside, a nosso ver, o valor fundamental da transformação dos Estudos da Mulher em Estudos de Gênero: a comparação com o Outro permitiria o desenvolvimento de teorias que dessem conta das relações entre os gêneros assim como de suas representações e condições de existência. Nesse sentido, a comparação se torna uma ferramenta fundamental para entender a forma como o gênero social opera em nossas sociedades, e também para construir novas formas de convivência entre os gêneros (dentro e fora do mundo acadêmico), deixando de lado tanto as concepções androcêntricas como as ginecocêntricas, desmontando os processos de formação de guetos instaurados na academia pela institucionalização dos Estudos da Mulher (por efeito da discriminação encoberta e da auto-segregação), e defendendo a adoção de uma reflexão ética e política nas relações de gênero no processo de avanço científico. Voltaremos a esse ponto.

Quanto ao descentramento social, é importante ressaltar que o pesquisador ou pesquisadora que realiza Estudos de Gênero deve procurar constantemente despojar-se daqueles pressupostos referentes à sua própria condição social, para evitar projetá-los no objeto/sujeito de estudo, particularmente quando se trata de sujeitos que não

pertençam a sua mesma condição socioeconômica. Um exemplo: as historiadoras e os historiadores da família tendem a projetar os modelos familiares com que foram socializados nas relações familiares, conjugais, de concubinato etc. dos diferentes setores sociais do passado. Esse tipo de descentramento permite perceber a pluralidade implícita em todo objeto de estudo, e sua complexidade interna.

Em relação ao descentramento cultural, a comparação entre culturas permite analisar com maior precisão os fenômenos estudados, e a controlar a auto-referência existencial de nossas categorias e conceitos. Exemplo disso são os diversos estudos antropológicos comparativos que demonstram o seguinte: embora o sexo resulte em critério básico universal de organização social (divisão sexual do trabalho), as tarefas designadas para cada sexo em diferentes culturas não são necessariamente as mesmas. Nesse enfoque, portanto, há outra abertura para a percepção não-preconceituosa da pluralidade e da complexidade de todo objeto de estudo.

Finalmente, o descentramento temporal se encontra intimamente vinculado à reflexão histórica. A comparação entre diversos períodos históricos permite observar as transformações por que passaram tanto a existência feminina e masculina como a definição social dos gêneros. Dessa maneira, é possível recuperar um olhar crítico sobre as condições atuais das mulheres e dos homens, e sobre as definições correntes de feminilidade e de masculinidade. A título de exemplo, podemos dizer que muitos especialistas em Sociologia do Trabalho desconhecem ou ignoram as transformações genéricas das profissões, porque não se interessam por sua análise histórica. Essa a-historicidade leva, em muitos casos, à consideração das profissões como se elas fossem neutras e imutáveis do ponto de vista de gênero.

O exercício consciente do descentramento como ferramenta para a construção do conhecimento não significa renúncia de nossa bagagem cultural e teórica, mas sim apoio ao desenvolvimento de uma subjetividade consciente e comprometida. Nessa perspectiva, a comparação não é apenas necessária, mas também desejável para o desenvolvimento dos Estudos de Gênero. A busca da subjetividade consciente não significa renúncia ao rigor científico: muito pelo contrário, acreditamos que o único caminho possível para obtenção do rigor é a auto-reflexão sobre as condições sociais do desenvolvimento científico individual e coletivo.

Transversalidade

Os Estudos de Gênero exigem uma abordagem multidisciplinar, porque se referem a problemas transversais às diferentes disciplinas das Ciências Sociais. A discriminação não pode ser explicada unilateralmente a partir da economia, da política, da sociedade ou da cultura, já que seu sentido é multilateral e polimórfico, e atravessa o conjunto dos fenômenos estudados pelas Ciências Sociais.

Segundo HARDING (1996), como as relações de gênero (e as mulheres) estão em todo lugar, os temas analisados por esses Estudos não “cabem” dentro de um esquema disciplinar único, e nem mesmo num conjunto de esquemas disciplinares. O termo transversalidade denota não só a necessidade de abordar a problemática de gênero a partir das diferentes disciplinas, mas também a noção de que os problemas de gênero se encontram em todas as disciplinas, que são transversais a elas, e que constituem eixos de reflexão que não podem ser ignorados.

Desde o início, a reflexão sobre representação e condição das mulheres apresentou a dificuldade de ser inabordável a partir de um campo disciplinar exclusivo e excludente. Por mais paradoxal que seja, é justamente nesse aspecto que se encontra sua maior riqueza, pois impõe o desafio de encontrar as articulações necessárias entre as diversas abordagens disciplinares, e porque desvenda a transversalidade dos fenômenos sociais vinculados à discriminação. A imbricação das diferentes dimensões da realidade (política, econômica, cultural e social) na análise científica dos problemas relativos à discriminação é atualmente reconhecida como necessária, tornando-se cada vez mais evidente que o exame analítico de qualquer fenômeno social não pode ser abordado a partir de uma única disciplina científica.

Poderíamos dizer que os Estudos de Gênero enfrentam hoje um duplo desafio: por um lado, o de assegurar os seus espaços multidisciplinares (centros e áreas de pesquisa, congressos e jornadas, revistas). Paralelamente, se a intenção é transformar a maneira de produzir, de transmitir e de se apropriar do conhecimento científico com a incorporação da crítica epistemológica feminista, outro desafio é delinear estratégias que incluam a participação de especialistas em Estudos de Gênero em espaços disciplinares específicos, ou seja, em congressos, jornadas, revistas, equipes de investigação das disciplinas de origem.

Politicidade e Historicidade

Autoras diversas têm analisado a problemática das genealogias femininas e sua ausência na história social do pensamento científico (por exemplo: IRIGARAY, 1992; AMOROS, 1991, e também AMOROS, 1997). As genealogias dominantes são principalmente masculinas, com pouco ou nenhum espaço para o pensamento formulado por mulheres. Pode-se afirmar que o esquecimento ou o silenciamento das genealogias científicas femininas e das mulheres nas genealogias do conhecimento científico permitiu a discriminação das mulheres, tornando-as órfãs dentro dos espaços acadêmicos.

O *corpus* teórico dos Estudos de Gênero delineou uma genealogia própria, basicamente feminina que, além disso, recuperou obras femininas cronologicamente anteriores. Quando nos situamos hoje no campo constituído pelos Estudos de Gênero, dispomos de um conjunto de linhas teóricas e “mães” diferentes a quem se reportar, não tanto por aceitar ou compartilhar do princípio de autoridade, como por reconhecer que essas genealogias femininas e essas mães construíram e/ou abandonaram diversos caminhos que agora nos permitem debater de maneira mais complexa a problemática das relações de gênero. Nesse sentido, e como diria COLLIN (1986), herdamos um “matrimônio” rico e polêmico, do qual é possível se beneficiar e com o qual é possível romper, assim como debater com o “patrimônio” sem a ele renunciar.

Mas a historicidade dos Estudos de Gênero também tem outra faceta. Se, como admitimos, o gênero é social e culturalmente construído, também é preciso aceitar que se trata de um fenômeno temporalmente mutável. Isso significa que não é possível estudar qualquer problemática de gênero sem observar sua variação no tempo e no espaço, na diacronia e na sincronia. A desnaturalização dos conceitos de feminilidade e de identidade feminina só é apreendida por meio do estudo histórico de sua construção, difusão e consolidação.

Além disso, os Estudos de Gênero são políticos. Segundo SCOTT (1992), alguns autores questionam a atual despolitização dos Estudos de Gênero: “O que acontece com o feminismo quando o movimento das mulheres morre? Ele então se torna um estudo sobre as mulheres, outra disciplina acadêmica.” Essa crítica resulta um tanto injusta, porque a origem e o desenvolvimento posterior da reflexão acadêmica sobre as condições de existência de mulheres e homens se vincula a um movimento social e político – o feminismo –, porque ocupar-se com

as diferenças, a igualdade e as relações de gênero implica estudar as hierarquias e o poder; e, finalmente, porque toda e qualquer utopia é um projeto ético-político (e as utopias, felizmente, ainda existem e se recriam constantemente).

A politicidade dos Estudos de Gênero remete à articulação entre as acadêmicas feministas e aos movimentos de mulheres. Como já indicado, essa articulação nem sempre foi fácil: muitas vezes as acadêmicas feministas precisaram desvincular-se dos movimentos para serem aceitas nos âmbitos acadêmicos. Outras vezes, as militantes feministas se distanciaram das acadêmicas entendendo que suas estratégias e propostas eram reformistas, sem defender uma mudança radical a favor das mulheres em conjunto. Na realidade, freqüentemente as acadêmicas feministas participam também dos movimentos de mulheres. Apesar da diferença entre os espaços de atuação, objetivos, metodologias ou estratégias de poder que adotam, acadêmicas e militantes se nutrem mutuamente: as militantes assinalando constantemente os pontos problemáticos que precisam ser estudados pelas acadêmicas; as acadêmicas oferecendo saberes legitimados cientificamente para a construção de estratégias e planos de ação por parte das militantes.

Geração Simbólica: outros olhares políticos e históricos

Na historiografia masculina, o espaço feminino não tinha história porque era o espaço da reprodução biológica e da sua repetição na vida cotidiana. A transmissão entre mulheres era assimilada à maternidade biológica por um lado, e reduzida à transmissão ancestral do espaço feminino (o fixo ou imutável e, portanto, não significativo ou importante para ser registrado) pelo outro. Por essa concepção, as mulheres, biologicamente geradoras, ficavam excluídas de toda atividade culturalmente geradora (porque estavam excluídas da ação e não tinham palavra própria).

As mulheres organizadas no feminismo têm tentado tirar suas filhas e congêneres desse espaço exclusivamente dedicado à reprodução biológica e à repetição do mesmo. E têm conseguido isso, não em oposição à reprodução biológica, mas ao suscitar o que COLLIN (1986) denominara de geração simbólica ocorrendo em dois níveis: resgatando a temporalidade histórica feminina em sua tradicional concepção masculina baseada na "novidade" e na mudança, e introduzindo paralelamente uma ruptura na reprodução simbólica feminina intergeracional. Nesse sentido, podemos dizer que as feministas restituíram a temporalidade ao mundo das mulheres.

A geração simbólica é a forma de evitar o caráter determinante da maternidade biológica patriarcal, construindo um parentesco simbólico baseado na palavra e na ação, e não no sangue ou na lei. Os trabalhos das mulheres já não se encontram isolados, e se apresentam como um *corpus*, ao qual os (e as) jovens podem se referir, e com a ajuda do qual podem também se alimentar, enriquecer-se ou se diferenciar. Esse *corpus* não é um objeto ou um sistema, mas um espaço de circulação transversal, que atravessa as disciplinas e as reanima.

O *corpus* a que nos referimos não é uma teoria científica ou politicamente correta, mas um longo processo de deliberação moral, prática e teórica. Não faz sentido supor que o feminismo acadêmico vencerá suas disputas internas gerando uma única teoria a partir da qual seja possível deduzir o verdadeiro significado dos eventos ou simplificar os problemas. Esperar que tal ocorra é negar a própria história do feminismo, cuja riqueza principal reside precisamente na pluralidade. Na melhor e mais saudável das hipóteses, esse *corpus* permitirá a articulação e organização da complexidade, modificando a realidade social (ver HARDING, 1996).

O *corpus* feminista deveria nutrir-se de todos os aportes (convergentes e divergentes) produzidos pelas mulheres. Deveria constituir-se em instância de interlocução mais que em doutrina única. A constituição do espaço de interlocução é mais importante que a conformação de uma ciência ou de uma teoria feminista única; uma instância de interlocução voltada ao desenvolvimento da palavra e da ação das mulheres⁵. A transformação das relações de gênero na academia depende de que eles (os homens) reconheçam que é possível aprender algo relativo à "verdade" com elas (as mulheres). Depende assim de que a palavra das mulheres seja considerada, interpretada, citada pelos homens; de que a palavra das mulheres mereça a atenção e o tempo dos homens. A transformação depende da criação de um espaço de interlocução compartilhado por homens e mulheres, um espaço de negociação, de geração simbólica recíproca. Ouvir as mulheres, alinhar-se com as mulheres, não significa inverter uma relação de dependência tradicional, mas abrir a possibilidade para um diálogo no qual a própria diferença é posta em jogo. A diferença se constitui, sobretudo, em jogo ético-político renegociado em toda relação entre homem e mulher, em nível individual ou coletivo (ver COLLIN, 1992).

5 Nesta instância de interlocução o feminismo deveria ser entendido: "... no como una entidad claramente definible, sino como un lugar donde las diferencias entran en conflicto y se unen, donde los intereses comunes están articulados y contestados, donde las identidades consiguen estabilidad temporal, donde se hace la política y la historia." (SCOTT, 1997, p. 111)

Espacialidade

Neste texto, já ressaltamos a questão temporal como característica fundamental das relações de gênero: sua mutabilidade no tempo. Por exemplo: a docência era uma tarefa fundamentalmente masculina nos inícios da profissão, na Europa. Quando nos deparamos com tais mudanças temporais no exercício de uma profissão, é importante observar quais foram os fundamentos que deram origem a tal mudança, pois exprimem novas formulações político-culturais das relações entre os gêneros.

Ressaltamos também a questão espacial (no sentido da geografia humana) porque é outra característica fundamental das relações de gênero: sua mutabilidade no espaço. Por exemplo: grande parte das atividades da construção civil é exercida exclusivamente por homens na maioria dos países, exceto na Índia, onde as mulheres trabalham normalmente nesse setor. Quando nos deparamos com essas diferenças espaciais no exercício de uma profissão, é importante observar quais são os fundamentos que justificam uma ou outra divisão sexual do trabalho, pois exprimem diferentes formulações culturais das relações entre os gêneros.

“... provavelmente somos muitas as pessoas que, sem ter conexão profissional alguma com a geografia, o urbanismo ou a arquitetura, (...) sentimos o peso dos eixos espaço-temporais na organização de nossas vidas e no planejamento ou imaginação de nossos projetos futuros.” (BALLESTEROS, 1986, p. II, tradução livre)

Na abordagem clássica da geografia prevaleceu um uso cartográfico do conceito de espaço, considerado em seu aspecto descritivo, geométrico. Por esse enfoque, pretendia-se responder prioritariamente à pergunta “Onde?”. A partir dos anos 50, o conceito de espaço passou a ser formulado como produto social. Os geógrafos que se preocupavam com o social tentaram uma reformulação paulatina do conceito cartográfico de espaço, relativizando-o e analisando-o enquanto continente e conteúdo. Por sua vez, o enfoque espaço-temporal – a cronogeografia – reforçou a visão do espaço como produção social.

O conceito de produção social do espaço é uma categoria acalentada pela “revolução das esquerdas”, e surge como sintoma de desencanto diante da incapacidade da geografia tradicional de dar resposta aos problemas da época. O espaço se constitui então em testemunho das tensões entre os diferentes componentes do social, entendendo as relações espaciais como manifestação das relações sociais de classe sobre os espaços geográficos. Esse movimento crítico se dedicou à

problemática das desigualdades sociais, postulando que a geografia deveria deixar de ser uma ciência neutra. Dessa forma, não deveria promover a consolidação de mitos que servissem para legitimar situações de dominação e injustiça, mitos incorporados de maneira sutil nas análises sociais e políticas por meio da linguagem e das conceituações.

Por sua parte, as acadêmicas feministas começaram a contribuir para a construção de uma geografia que pudesse dar conta das relações sociais de gênero. Para elas, o espaço é considerado como uma variável importante na compreensão das trajetórias pessoais e coletivas das mulheres, enquanto suporte vital das mesmas. Por esse ponto de vista, é interessante destacar as diferenças no uso do espaço de acordo com o gênero, assim como a freqüentação desigual dos espaços exteriores e interiores em função da divisão sexual do trabalho. Dois exemplos desse tipo de reflexão podem ser analisados em VALLE, 1997; e BOOTH, DARKE y YEANDLE, 1998.

A geografia do gênero ou geografia feminista se interessa pelo estudo das desigualdades socioespaçoambientais derivadas dos diferentes papéis culturalmente designados aos homens e mulheres. A geografia feminista denuncia a confusão entre a experiência espacial masculina e a experiência espacial da totalidade da humanidade, com o intuito de explicar os comportamentos espaciais diferenciados. Pesquisa as diferenças quanto às formas de utilização dos espaços, os modos de acesso e permanência nos diversos espaços sociais de uns e de outras. Com a finalidade de compreender a distribuição assimétrica e a discriminação em razão dos gêneros, a geografia feminista propõe uma análise integrada da esfera de produção – geografia econômica – e da esfera de distribuição e consumo – geografia social. Esse tipo de investigação dá conta, por exemplo, da apropriação diferenciada por parte de homens e mulheres do espaço público e do espaço privado, ou da incorporação segmentada das mulheres no mercado de trabalho.

3. Demarcação Pendente

A exclusão das mulheres na construção dos saberes legitimados tem sido criticada a partir das diferentes posturas do feminismo acadêmico. O caráter androcêntrico do conhecimento científico pode ser analisado em duas vertentes: a excludente e a inclusiva. A primeira se estabelece historicamente ao se negar o acesso à produção, circulação e apropriação do conhecimento científico por parte da metade da humanidade: as mulheres. A segunda vertente, o androcentrismo inclusivo, se manifesta

a partir da incorporação das mulheres nos espaços de produção, circulação e apropriação do conhecimento científico (principalmente na academia), permanecendo, no entanto, a omissão com respeito à condição sexual da@ sujeito que constrói o conhecimento e das mulheres como objeto de estudo, ou seja, desconhecendo o enfoque de gênero no conteúdo e na metodologia da produção científica. Ambas as vertentes do androcentrismo científico estão intrinsecamente articuladas, sendo que uma fica incompreensível sem a outra. Aqui elas serão tratadas separadamente em função única dos objetivos analíticos e expositivos.

Primeiramente trataremos da análise do androcentrismo excludente, ou seja, do acesso à produção, circulação e apropriação do conhecimento científico por parte das mulheres. A Filosofia, a Ciência Política, a Sociologia, a Antropologia, a História e as Ciências da Educação constituem âmbitos particularmente férteis para a reflexão sobre as relações sociais de gênero, porque o entrecruzamento permite analisar de que maneira os diversos tipos de agrupamentos sociais têm acesso aos diferentes modos de produção, circulação e apropriação de saberes, e de que maneira os saberes se articulam com as diferentes formas de exercício do poder na sociedade⁶. Entre as instituições educativas, a universidade tem um lugar destacado em virtude da sua articulação com o espaço público, especialmente com os mercados de trabalho e com a participação política.

Os Estudos de Gênero têm se ocupado pouco das acadêmicas e das profissionais (ver, entre outros estados da arte: FEIJOO, 1989; CORVALAN, 1990; ROSEMBERG, 1994; e LEON, 1994). Problemas mais agudos em relação à pobreza e à marginalidade femininas, assim como políticas de fomento específicas desenvolvidas por parte dos organismos internacionais, têm delimitado temas e grupos de interesse prioritários, como gravidez na adolescência, trabalho feminino no mercado informal, ou a situação das mulheres na zona rural, das meninas de rua, das mulheres de setores populares urbanos, entre outras questões.

Algumas pesquisadoras, afirmando que a base da discriminação das mulheres se define já na infância e por meio dos processos de socialização genericamente diferenciados, preferem ocupar-se da educação familiar e escolar. Outras opinam que as universitárias possuem ferramentas para lutar por seus próprios meios em defesa da igualdade. Finalmente, para

⁶ Algumas obras recentes de referência, nas diferentes disciplinas mencionadas: Filosofia: AMORÓS, 1997; Ciência Política: CASTELLS, 1996; Sociologia: DURAN, 1996; Antropologia: NAROTZKY, 1995; História: LAVRIN, 1998; Ciências da Educação: ACKER, 1995.

um grupo muito reduzido de pesquisadoras, a problemática das mulheres universitárias e profissionais resulta em foco de interesse privilegiado, porque as mesmas delimitariam uma importante ruptura no que se refere à feminização do mundo público e às relações das mulheres com o poder e o saber.

O conjunto de mulheres acadêmicas e profissionais pode ser enquadrado sob o conceito de “elite discriminada”⁷. Trata-se de um grupo duplamente isolado – tanto da elite masculina como da massa feminina, e dominado, por estar limitado a pequenas porções de poder que a elite masculina cede a partir de insistentes pressões: “Elites discriminadas é a denominação paradoxal em que condensamos a forma peculiar pela qual uma minoria de mulheres chega ao poder e as regras sociais que devem cumprir para exercê-lo.” (LEON, 1994, p. 19, tradução livre)

O estudo das elites femininas tem uma relevância especial, por essas mulheres constituírem uma espécie de espelho onde se reflete o fato estranho que é o rompimento de códigos culturais tradicionais, ou seja, a existência de mulheres com poder manifesto: “Se o poder é masculino (o que parece uma constante generalizada nas mais diversas sociedades), se é exercido com uma clareza que confere a esse fato social *quase* a certeza de uma lei física (para mais poder, menos mulheres), seria preciso questionar esse estranho fenômeno que é a existência de minorias de mulheres com poder, indagar sobre a natureza e *quantum* desse poder e se realmente o têm e, sobretudo, seria preciso indagar de que modos chegaram a formar parte do poder, por quais vias fazem parte da elite.” (LEON, 1994, p. 39, tradução livre)

Estudar a elite das acadêmicas e profissionais nos ajuda a pensar sobre o alcance das mudanças sociais registradas nas relações de gênero, no grau de resistência do monopólio do poder masculino e no polimorfismo da discriminação. Essas mulheres têm traduzido o capital social e cultural que o modelo tradicional lhes negava em espaços de articulação e integração, assim como em formas específicas de exercício do poder. Sem dúvida, isso não tem sido fácil e não significa que, para esse grupo de mulheres, a discriminação tenha deixado de existir.

7 Segundo a REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (1992), *elite* é um grupo seletivo ou reitor.

4. Origens da Problemática

É necessária uma análise preliminar da relação histórica entre as mulheres e as instituições universitárias para a compreensão das origens da discriminação na academia. As primeiras universidades criadas na Europa, no transcurso do século XII, foram as de Bolonha e Paris, que permaneceram fechadas para as mulheres até o século XIX⁸. A primeira a admitir mulheres como estudantes foi a de Zurique, em 1865, e a última, a da Prússia, em 1908. O ingresso das mulheres nos estudos universitários e no exercício profissional se constituiu em duro combate para as europeias (católicas, judias e protestantes), combate esse que não foi vitorioso até que se passassem oito séculos da criação da universidade. “Os que se opunham à educação superior para as jovens utilizavam todos os argumentos tradicionais: essa educação as debilitaria como futuras mães; seus corpos frágeis se ‘degenerariam’ com o uso demasiado do cérebro; as mulheres haviam nascido para viver subordinadas.” (ANDERSON y ZINSSER, 1992, p. 215-216, tradução livre)

Nas academias científicas europeias ocorreu algo parecido, já que seus integrantes eram escolhidos pelos catedráticos: “Nem a astrônoma Maria Winkelman, nem a matemática Sophie Germain, nem mesmo a ganhadora por duas vezes do Prêmio Nobel de Química, Marie Curie, já em 1911, foram admitidas. Curie, depois de grandes discussões no Comitê Secreto, foi recusada pelo fato de ser mulher. Alguns membros da Academia consideravam que a admissão de uma mulher era suficientemente importante para justificar uma sessão plenária das cinco Academias que constituíam o Instituto da França. A sessão não chegou a tratar do tema e Curie não foi admitida. Até 1979, trezentos anos depois da constituição da Academia, quando já não era uma instituição de poder, não se dá a admissão de uma mulher como membro de pleno direito da Academia de Ciências de Paris.” (PAIRO, 1997, tradução livre)

Essa prolongada luta teve como contexto geral a denominada “Querela de Mulheres”, que foi o primeiro debate documentado entre homens e mulheres acerca da natureza e do valor das mulheres na sociedade. Iniciada na França, essa “Querela” logo se ampliou a toda a Europa. No princípio, não se debatia a igualdade dos homens e das mulheres; mas as mulheres,

8 BOWEN assinala como antecedente a existência de uma Escola de Medicina em Salerno, no século XI. Cita uma fonte de 1059, em latim, que refletia a fama da mencionada Escola. A dita fonte destaca alguém versado em ciência médica, cujos conhecimentos só poderiam ser igualados em Salerno por uma mulher muito douta. BOWEN afirma: “Y essa mujer, sobre la que no se sabe nada más, parece haber sido legendaria.” (BOWEN, 1986, p. 160)

sim, discutiam a visão masculina da identidade feminina, e reivindicavam o acesso ao saber legitimado: as posições mais essencialistas argumentavam que era necessário permitir o acesso das mulheres ao saber legitimado para que melhor cumprissem suas funções específicas; enquanto as posições mais racionalistas entendiam que as mulheres tinham capacidades semelhantes às dos homens e condições de acesso ao dito conhecimento.

Participaram da “Querela” eruditos e eruditas das cortes, universidades, salões e círculos científicos, durante quase 300 anos (séculos XIV a XVII). Destacaram-se nesse debate as contribuições de sua iniciadora, Christine de Pisan (1364-1430?) – primeira escritora profissional na França –, e do cartesiano Poullain de la Barre (1647-1723). A importância desse debate para a história da relação entre os gêneros é de tal magnitude que algumas historiadoras datam o início do feminismo por essa “Querela” (ver KELLY, 1984).

A “Querela de Mulheres” foi um processo importante na história das relações entre os gêneros por três motivos: em primeiro lugar, porque pela primeira vez algumas mulheres instruídas puderam documentar suas opiniões sobre o significado de ser mulher; em segundo lugar, porque para se referir à condição de ser mulher se apoiaram em sua própria existência e na consciência de si mesmas, denunciando o princípio de autoridade vigente na ciência, o qual não era nada mais nada menos que o princípio de autoridade masculina; em terceiro lugar, porque, por meio desse debate, as duas formas extremas de se conceber a relação entre homens e mulheres, o feminino e o masculino, pode ser explicitada: uma de caráter essencialista, que postula uma diferença sexual natural e imutável; e outra de caráter racionalista, que postula uma diferença de gênero construída social e culturalmente.

Por intuição ou conhecimento de causa, as pioneiras universitárias fizeram incursões em novos espaços, transgredindo as fronteiras de territórios tradicionalmente masculinos. Começaram assim a quebrar um mito que se havia mantido por séculos: o que rezava que não cabia às mulheres ter acesso aos espaços públicos, aos saberes socialmente legitimados, nem às profissões de maior prestígio ou melhor remuneração, pelo simples fato de serem consideradas futuras mães e esposas.

Outra temática importante na hora de analisar o ingresso das mulheres na universidade ao final do século XIX é a co-educação. Não se tratava apenas de um “imaginário social” atuando contra os interesses das pioneiras universitárias, pressionando para dissuadi-las. Burlas e agressões concretas por parte de estudantes e docentes não foram uma exceção (ver

ANDERSON y ZINSSER, 1992). Essas pressões não foram simplesmente uma excentricidade do século XIX, já que continuam até o século XX apesar do avançado processo de incorporação das mulheres nas universidades, como é possível deduzir de informe elaborado pela Unesco, com base em enquete respondida por 89 países do mundo em 1965⁹.

A falta de modelos de referência foi um verdadeiro obstáculo para as primeiras universitárias e profissionais. Um dos principais problemas foi a necessidade de romper com os valores e modelos femininos recebidos por meio de socialização prévia, como também com os que foram reforçados durante a etapa universitária, a partir do conhecimento científico da época. Esses valores e modelos enfatizavam a dependência, a fragilidade, a passividade feminina, constituindo-se em características totalmente opostas às requeridas no trabalho universitário e profissional, que é centrado na autonomia intelectual, sendo também contrários aos imperativos de êxito no mundo público.

Dessa maneira, ao entrar no mundo público pelo caminho da inserção universitária (e também política e profissional), as mulheres tiveram de fazer coexistir em seu cotidiano duas lógicas e espaços de poder contrapostos: mundo público e mundo privado (ver FERNANDEZ, 1998). Trata-se de dois tipos de espaços especialmente contrastantes, com lógicas, critérios de avaliação e prioridades completamente dessemelhantes, que exigem formas de pensar, sentir e atuar diferenciadas: "As mulheres têm tido acesso a espaços do mundo público há poucas décadas, e isso significa que o treinamento que tiveram para o desempenho nesses papéis é notavelmente menor que o dos homens. Questões como: conhecimento das regras do jogo de apresentação em concurso para preenchimento de cargos, treinamento no exercício de funções de poder, de liderança, aprendizagem sobre administração de dinheiro, salários, honorários etc., treinamento para atuação competente em espaços regidos por valores que não os do mundo afetivo-emocional etc., constituem conjunto de esforços que a maioria das mulheres faz quando decide sair de casa e ir trabalhar fora. Tudo isso independentemente do desempenho do trabalho em si, de sua preparação para o mesmo, e da energia e esforço investido nele." (KOHEN, 1994, p. 166, tradução livre)

⁹ "Entre los países latinoamericanos, cuya mayoría ha adoptado la enseñanza superior mixta, se destacan México, que dispone de tres universidades destinadas a mujeres, y Bolivia, Guatemala y Uruguay, donde existen también varios institutos reservados a ellas. La Argentina indica, entre otros motivos de esa separación de sexos, factores de carácter tradicional." (Unesco, 1967, p. 8)

5. Trajetórias Universitárias Diferenciadas¹⁰

Não obstante os avanços registrados na Europa e na América nos últimos 50 anos no que se refere às oportunidades educacionais das mulheres, seu ingresso na universidade não foi homogêneo, havendo umas poucas áreas ou disciplinas científicas com notável concentração de mulheres, e outras múltiplas com concentração de homens, refletindo forte associação com modelos culturais vigentes. Observa-se a tendência de agrupamento das alunas universitárias em disciplinas vinculadas aos serviços, como são as profissões das áreas de Comunicação, Educação, Humanidades e Saúde. As carreiras mais fortemente vinculadas à produção, como Ciências Agropecuárias e a Engenharia, permanecem com o corpo discente fundamentalmente masculino.

O enorme salto educativo dado pelas mulheres em matéria de educação superior nas últimas décadas não modificou significativamente suas escolhas disciplinares. Alguns autores afirmam que os antigos guetos masculinos (como Veterinária) estariam se transformando em disciplinas neutras do ponto de vista da composição dos alunos em relação ao sexo. Outros cursos estariam passando pelo processo de feminização (Medicina). Engenharia e Agronomia se mantêm masculinizadas. Sem dúvida, as carreiras e especialidades que se feminizaram mais cedo (como Educação) conservam esse caráter. Tal fenômeno indicaria que nem todas as carreiras se transformam em direção a um equilíbrio quanto à composição sexual (ver, entre outros estudos: LEON, 1994; MOSCONI, 1998. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1994).

Mulheres e homens realizam trajetórias educativas diferenciadas, com saídas profissionais diversificadas. Os acessos ao saber são socialmente orientados para mulheres e homens. O lugar social que as mulheres e os homens têm ocupado na academia e no mundo profissional por meio dos estudos superiores e profissões, os territórios “corretos” que umas e outros têm habitado, e as situações que condicionam suas “escolhas” adquirem assim uma relevância particular.

Sem dúvida, as interpelações produzidas pela experiência familiar, o discurso escolar, os meios de comunicação social, entre outros aspectos, são capazes de criar identificações e de fundar imaginários profissionais

10 Preferimos utilizar o conceito de trajetórias educativas diferenciadas e não o de “circuitos”, conceito tradicionalmente utilizado nas Ciências da Educação, porque, em oposição ao que ocorre com a segmentação educativa baseada na condição socioeconômica (enfoque pelo qual seria válido falar de circuitos diferenciados constituídos por instituições educativas de diferente qualidade e prestígio), homens e mulheres de condições socioeconômicas semelhantes se integram às mesmas instituições, mas de maneira heterogênea, demandando carreiras e especialidades diversas, espaços de produção e exercício de poder diferenciados.

e de trabalho, inclusive de gerar expectativas de “êxito” ou “fracasso” que influem nas escolhas. @s sujeit@s não enfrentam uma decisão pela primeira vez de forma isolada. Isso implica contemplar a inserção dos processos de autoconstrução de sujeit@s em redes de maior alcance, ou seja, no conjunto de instituições, formações e condicionamentos sociais, econômicos, culturais e, especificamente, de gênero.

MOSCONI (1998) indaga de que maneira as relações de gênero se instituem na sociedade e como influenciam o vínculo com o saber. Saberes distintos são transmitidos a públicos distintos em correspondência com as divisões sociais e sexuais do trabalho. Há, portanto, divisões do saber quanto ao gênero. Nesse sentido, são as próprias relações de gênero que configuram os campos do saber.

A pergunta “estudar para qual carreira” supõe a escolha de um recorte de problemáticas, de determinados “objetos teóricos e empíricos”, de campos de saber ligados a distintas áreas disciplinares que são valorizadas como “femininas” ou “masculinas” e demarcadas de maneira desigual pela sociedade. A posição sexuada d@ sujeit@ que decide, os estereótipos sexuais socialmente atribuídos a mulheres e homens, a feminização e feminilização de determinadas carreiras, as formas de discriminação explícitas ou sutis, a autodiscriminação no acesso, a permanência ou egresso da universidade conforme o sexo, o androcentrismo no conhecimento científico, os códigos e lógicas das esferas pública, privada e social, não são questões alheias às políticas de orientação vocacional e de difusão dos estudos superiores, que precisam ser mudadas.

Mesmo quando um texto ou discurso não é portador da totalidade do sentido, porque esse se completa nos processos de circulação e recepção, consideramos que nele aparecem cristalizações de significados relativos a tradições acadêmicas, imaginários profissionais, valorizações éticas etc., que se entrecruzam – nem sempre de modo harmônico – em um discurso institucional particular que impregna e é impregnado pelas relações de gênero. Essas significações permanecem inscritas em um espaço de articulação das expectativas sociais, que, embora desafiado e disputado por outras instituições (que propõem outros imaginários de êxito ou progresso), mantêm um lugar dominante entre as representações coletivas; esse espaço é a universidade, instituição educativa que é tanto atravessada pelas relações de gênero como por elas constituída.

Os estudos universitários em que a presença feminina é maior, conduzem em linhas gerais a profissões pouco valorizadas no mercado de trabalho, que redundam em salários menos vantajosos para as

mulheres¹¹. Alguns autores assinalam o contrário, ou seja, que as profissões perdem seu prestígio ao se feminilizar, já que esse processo acrescenta seus efeitos à desvalorização dos títulos pela diminuição da “raridade social”, quer dizer, pela massificação dos títulos universitários. Para além da discussão sobre a origem da perda de prestígio das profissões, fica claro que as mulheres são maioria naquelas carreiras e profissões com menor prestígio no mercado de trabalho e na academia, e que, portanto, a discriminação das mulheres no âmbito acadêmico e profissional mudou de direção: ela não se efetua mais pela limitação no ingresso, mas pela transferência a seu interior.

Em relação à participação das mulheres na docência dos diferentes níveis educativos formais, o mesmo fenômeno se reproduz em todos os países: a participação feminina na docência é maior quanto menor for o nível educativo em questão. Assim sendo, o nível superior do sistema educativo formal é o de menor presença feminina no corpo docente.

Já assinalamos a existência de três formas de controle ou discriminação nas instituições acadêmicas: a discriminação manifesta referente a regras e códigos pensados para salvaguardar e proteger espaços de poder; a discriminação encoberta, que se refere às idéias assumidas informalmente sobre a constituição da atividade acadêmica e do comportamento válido em seu interior; e a autodiscriminação, que é uma espécie de vigilância interna aprendida para assegurar que nos comportemos dentro dos parâmetros delimitados pela discriminação manifesta e encoberta. Essas formas de controle nas instituições acadêmicas se explicitam em momentos ou espaços particularmente propícios, como são os conflitos cotidianos, as estruturas de poder masculinizadas, e a institucionalização da experiência masculina como parâmetro de normalidade (aspecto especialmente visível na hora de substanciar concursos ou de medir a “produtividade” para a estipulação de categorias do pesquisador/a).

A discriminação manifesta, ou seja, a exclusão das mulheres das cátedras e das academias, não se explicitaria hoje como anteriormente, dado que em nossas sociedades prima o valor da igualdade (ao menos no discurso jurídico-formal). Sem dúvida, as mudanças sociais são lentas e persistem formas encobertas e parciais de discriminação sexual. Para citar um exemplo: a National Science Foundation mostrava em seu informe de 1984 que os salários anuais das cientistas e engenheiras não

11 Uma temática conexa diz respeito ao vínculo real e imaginário das mulheres com o dinheiro. Ver BORDERÍAS, CARRASCO y ALEMANY, 1994.

alcançavam 80% dos salários masculinos para a mesma categoria. Apesar das desigualdades salariais poderem ser parcialmente justificadas com base na experiência profissional historicamente acumulada – de maneira individual e coletiva – pelos homens, quase a metade da diferença salarial entre homens e mulheres na ciência permanece sem explicação, a não ser pelos fatores de discriminação (ver ACEVEDO, 1994).

A discriminação encoberta se apresenta no âmbito acadêmico de diversas maneiras. A principal toma a forma de postergação das candidatas à titularidade da cátedra ou aos cargos de coordenação ou chefia de pesquisa, com base em fatores extra-acadêmicos. Os homens, segundo LEON, acumularam um excedente de valorização que os dota de autoridade e que pode definir o resultado final de um concurso: “O excedente de valorização masculina acumulado por um candidato hipotético (pelo simples fato de ser homem) e que, sem dúvida, falta à candidata, funciona em várias vertentes: a) a socialização diferenciada masculina já lhe proporcionou desde a infância essa valorização superior e subsequente autoridade; b) qualquer tribunal profissional é composto em sua quase totalidade por homens, produzindo-se assim uma afinidade de pautas culturais entre examinando e examinadores; e c) o fato de ser homem *per se* dota o candidato de autoridade, incrementa seu papel, enquanto a situação de novidade que é a de uma mulher em situação de exame profissional, no melhor dos casos, produz curiosidade, surpresa ou dúvida, que às vezes pode até jogar a seu favor por valor que possa ser atribuído ao exótico, embora não produza uma situação neutra, nem o automatismo de autoridade que a violência simbólica que acompanha a masculinidade cria por si” (LEON, 1994, p. 51, tradução livre)

Com esse mecanismo, o androcentrismo científico se articula especialmente: uma hierarquia não-explicita que sanciona os temas do conhecimento como dignos ou indignos, relevantes ou secundários, nobres ou não, e da mesma forma com as metodologias de pesquisa como apropriadas ou inapropriadas. Por essa via, elimina-se uma grande parte da prática social como objeto de investigação. No caso das denominadas ciências duras e de saúde, também opera o tema do androcentrismo científico: por exemplo, a obsessão masculina com a genitalidade e sexualidade feminina como fonte e motor das diferenças fisiológicas e psicológicas entre homens e mulheres.

O androcentrismo científico também se manifesta nos critérios de avaliação para acesso às categorias de pesquisador/a principal ou professor/a titular. Um dos critérios não discutidos é o da “produtividade”,

baseado na quantidade de pesquisas e publicações realizadas pelo candidato. Essa produtividade geralmente não leva em consideração o ciclo vital da candidata, porque o costume é pensar em relação à carreira profissional ideal dos homens, sem interrupções que alterem seu padrão de produtividade a partir de mudanças produzidas pela reprodução biológica e cultural da família.

Outro âmbito de expressão da discriminação encoberta pode ser examinado no processo de ocupação de cargos na estrutura de governo das universidades. Segundo LOPEZ (1994), o "Directorio de Rectoras, Vicerrectoras y Decanas" da OEA para o ano de 1993 indicava a existência de 35 reitoras ou presidentas de universidades (públicas e privadas), e 55 mulheres em outros postos (vice-reitoras e decanas), para toda a América. No Brasil, por exemplo, havia nove reitoras, representando 1% dos cargos; nos Estados Unidos havia 348, quer dizer, 12% dos cargos. Nesse mesmo ano, na Argentina, não havia nenhuma reitora.

Além disso, a autora destaca que em sua maioria, as reitoras ou presidentas representam freqüentemente instituições católicas que aceitam apenas alunas mulheres, e que é preciso levar em conta que as instituições de educação superior dirigidas por mulheres não são as universidades mais tradicionais, mas as de fundação mais recente. A situação na América não varia muito do resto do mundo.

Os mecanismos de discriminação baseados em fatores extra-acadêmicos explicam como, em círculos de alta qualificação profissional onde os *curriculum vitae* masculinos e femininos são tratados, em princípio, em igualdade de condições, os homens continuam obtendo as maiores e melhores vantagens profissionais, enquanto as mulheres se constituem em elites discriminadas. Ou, dito de outra maneira, na universidade, onde as mulheres deveriam ter êxito garantido pelo fato de "serem especialmente dotadas para o ensino", como por tratar-se de instituição meritocrática, por definição, as mulheres se encontraram e se encontram em desvantagem.

Os fatores extra-acadêmicos podem ser entendidos a partir da socialização diferencial ou pela incorporação tardia e massiva das mulheres nos círculos acadêmicos. Mas é preciso analisar também a história da instituição universitária, que foi construída excluindo explicitamente as mulheres em seu conjunto. Além disso, é preciso investigar qual tem sido a prática de centros universitários específicos, onde se pode observar com maior nitidez as tensões entre as disciplinas (normalmente associadas a um gênero específico), os conflitos com o núcleo fundador, e o acesso das mulheres entre outros aspectos.

Para finalizar essas primeiras reflexões sobre as mulheres e o acesso ao saber legitimado e à atividade acadêmica e profissional, não podemos esquecer a tensão ou contradição presente nos Estudos de Gênero na hora de avaliar as continuidades e descontinuidades na experiência das mulheres como coletivo social. Se, por um lado, se destaca o “progresso” relativo realizado em algumas áreas ou perspectivas, dois fenômenos negativos se tornam preocupantes:

- A invisibilização dos processos de discriminação e sua plasticidade, devido a constante deslocar-se ou desarticular-se;
- A separação cada vez mais profunda entre as próprias mulheres (com base principalmente nas condições socioeconômicas), no que se refere aos bens culturais, aos bens econômicos, e ao poder.

Assim mesmo, é necessário ressaltar uma vez mais que tanto os “avanços” como os “retrocessos” devem ser considerados de maneira historicamente contextualizada.

6. Meritocracia, Autoridade e Poder Acadêmico

O tema do poder e da democracia é caro às Ciências Sociais (ver, entre outros, GIDDENS, 1993) e aos feminismos (ver, entre outros, CASTELLS, 1996). Desde suas origens, baseadas no sufrágio de final do século XIX, as feministas militantes e acadêmicas procuraram ampliar o protagonismo das mulheres na democracia contemporânea, por meio de diversos mecanismos, ora sucessivos, ora sobrepostos ou paralelos.

Na última década do século passado, os resultados alcançados obrigaram a uma nova reflexão sobre a participação das mulheres no poder, só que dessa vez a partir de um enfoque qualitativo. Surgiram dois tipos de questões-chave, que estabeleceram os rumos da terceira estratégia:

- É o número de mulheres que garante uma formulação de políticas públicas em prol das mulheres como coletivo social? Isto é: quando as mulheres participam da política, defendem os interesses das mulheres?
- É possível que o ingresso massivo de mulheres na política contribua para modificar as estruturas e mecanismos masculinizados da política? Isto é: a feminilização da política contribui à sua feminização, alterando a própria prática política?

Enquanto as perguntas sobre a igualdade numérica e a qualidade da participação das mulheres nos sistemas políticos de governo já obtiveram relativo consenso cultural, perguntas semelhantes formuladas

no âmbito acadêmico geralmente produzem uma profunda irritação ou são ridicularizadas. O resultado final é a falta de debate em torno da distribuição e tipo de poder acadêmico manifesto de mulheres e homens nas universidades, academias, centros de pesquisa, órgãos científicos do Estado, entre outros espaços públicos de produção, circulação e apropriação de saberes.

O desmonte desse tipo de respostas e resultados resulta muito difícil por diversas causas. Aqui faremos referência às duas mais relevantes. Em primeiro lugar, nos dizem que já somos muitas as alunas e docentes nas universidades argentinas e do mundo, e se é assim, que mais queremos?: “A democracia liberal costuma considerar que essa promessa [de igualdade política] está suficientemente cumprida com o sufrágio universal e com a possibilidade, igual para todas as pessoas, de candidatar-se às eleições, mas com isto desconsidera as condições sociais e econômicas que tornariam essa igualdade efetiva. Mesmo deixando de lado questões de gênero e raça, nosso acesso desigual ao conhecimento, à informação e à formação política que nos faz politicamente (e não apenas socialmente) desiguais.” (CASTELLS, 1996, p. 81, tradução livre)

Em segundo lugar, nos dizem que o setor acadêmico seria supostamente regido por uma meritocracia neutra quanto ao gênero, baseada nas realizações objetivas das pessoas sem se importar com o sexo: “Em verdade, devemos saber que a meritocracia tem seus riscos. Primeiro, não há critério uniforme de mérito; segundo, não há um ponto equânime desde o qual o mérito seja reconhecido ou retribuído. Portanto, ainda que em uma situação ideal meritocrática as mulheres sejam favorecidas, como essa situação não existe, medidas de discriminação positiva são sempre necessárias simplesmente para que se produza a justiça como ponto de partida. (...) De outras tramas estamos excluídas *a priori*. Dos três gêneros de poder real reconhecidos – o econômico, a *expertise* e a sabedoria –, nenhum é alcançado por meio de escalonamento. As mulheres seguimos carecendo de ‘*auctoritas*’ e ‘*potestas*’, e a detenção do poder explícito continua nos sendo negada com uma resistência cultural muito maior do que poderíamos ter suposto. E há ainda outra fonte de resistência, nesse caso própria, que cabe lembrar: nós mesmas não queremos perder entidade nesse processo, é o que costumamos expressar às vezes quando dizemos ‘não queremos ser como os homens’.” (LOPEZ, 1995, p. 55, tradução livre)

As medidas de ação positiva ou afirmativa normalmente são justificadas com o argumento de que pretendem compensar desvantagens atuais de grupos que historicamente tenham sofrido uma situação de

desvantagem e subordinação. Sem dúvida, isso não deve nos levar a pensar que se justificam pela necessidade de compensar algum tipo de “inferioridade”, mas sim que: “...as políticas de ação afirmativa podem ser entendidas como mecanismos compensadores de preconceitos culturais nos padrões e critérios de avaliação empregados pelas escolas ou por empresários. Estes padrões e critérios de avaliação refletem, pelo menos até certo ponto, a vida específica e a experiência cultural dos grupos dominantes, brancos, anglo-saxônicos ou homens. Além disso, em uma sociedade grupalmente diferenciada, o desenvolvimento de padrões e critérios de avaliação totalmente neutros resulta difícil ou impossível, posto que a experiência cultural das mulheres, dos/as negros e dos/as latinos e as culturas dominantes são em muitos aspectos irreduzíveis a uma medida comum. Portanto, as políticas de ação afirmativa ou positiva compensam o domínio de um conjunto de atributos culturais.” (CASTELLS, 1996, p. 123, tradução livre)

A educação é um processo “generificado”, quer dizer, uma prática social constituída por gênero e que por sua vez constitui gêneros. Por meio da educação, diversos tipos de identidades são produzidos (de gênero, mas também de nacionalidade, idade, socioeconômicas, raciais, entre outras). As relações e práticas educativas estão na base da constituição dos diversos tipos de sujeit@s, como também produzem as formas pelas quais as instituições sociais são organizadas e percebidas. Nesse sentido, é possível afirmar que a universidade, enquanto instituição educativa, não só constitui um espaço social privilegiado para a formação/contenção da juventude, como é ademais um espaço “generificado”, constitutivamente e instituintemente atravessado pelas relações de gênero (ver LOURO, 1997, e também YANNOULAS, 1997).

Como instituição que faz parte do sistema educativo, a universidade é um espaço socialmente diferenciador, enquanto mecanismo de inclusão/exclusão (ter um título universitário não é o mesmo que não tê-lo), como também (e cada vez mais a partir da instauração dos atuais processos de avaliação universitária) por meio de mecanismos internos que classificam, ordenam e hierarquizam os corpos docente e discente, as disciplinas científicas, as instituições de nível superior etc. Ao incorporar grupos sociais historicamente excluídos pelos processos articulados de massificação e feminilização dos estudos superiores, a universidade manteve e talvez aprofundou as desigualdades, por meio de sua organização, localização, currículos, regulamentos, sistemas de

avaliação, categorizações, entre outros aspectos. Essas formas de expressão das desigualdades não afetam somente a relação entre homens e mulheres, mas também a relação entre as próprias universitárias.

“Ao estabelecer juízos sobre o quê vale como conhecimento intelectual, os líderes acadêmicos se guiam mais provavelmente por conceitos de qualidade baseados em normas universais de competência. Assim, uma socióloga cujo trabalho é publicado em revistas acadêmicas dominantes terá uma maior probabilidade de conseguir incentivos acadêmicos que aquela socióloga cujo trabalho é publicado principalmente em revistas feministas ou interdisciplinares. (...) As medidas tradicionais de ‘excelência’ favorecem indivíduos social, intelectual e ideologicamente semelhantes. (...) Aqueles professores que em sua pesquisa e cátedra desafiam *standards* normativos podem ser vistos como pouco desejáveis por seu trabalho escassamente ortodoxo; mesmo quando populares, não contribuem substancialmente para os critérios de qualidade acadêmica.” (BENSIMON, 1995, p. 10, tradução livre)

Não existiria consciência na comunidade acadêmico-científica nem entre os formuladores das políticas públicas de Ciência e Tecnologia sobre a necessidade de se propor medidas específicas que fomentem relações de gênero igualitárias entre os e as cientistas (ao contrário, haveria um alto grau de rejeição, principalmente às propostas de ações afirmativas), sustentada pelos seguintes pressupostos¹²:

- os preconceitos de gênero são gerados antes da entrada dos jovens na universidade – e, portanto, caso alguma medida seja recomendada, deveria estar destinada aos primeiros momentos do sistema escolar ou ao momento da eleição do tipo de curso superior;
- os preconceitos de gênero que “houve” na academia já estariam ultrapassados, e suas conseqüências (especialização das mulheres em determinadas disciplinas, dificuldades para ocuparem altos cargos na hierarquia acadêmica etc.) estariam começando a ser neutralizadas como um processo natural decorrente do ingresso massivo das mulheres nos estudos universitários e nos centros de pesquisa –

¹² Baseamos essas afirmações nos resultados incluídos no Relatório Nacional Final Brasil do Projeto de Pesquisa Multifocal “Equidade de gênero em âmbitos de Ciência e Tecnologia na América Latina: representações e propostas de funcionári@s, pesquisador@s e acadêmic@s em postos de liderança institucional”. O Projeto foi coordenado pela Cátedra Regional Unesco “Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina” desde a FLACSO/Argentina, e executado localmente pela FLACSO/Brasil sob coordenação de Silvia C. Yannoulas, com a participação de Patrícia Timo e Lilia Rodríguez Farrell. O Projeto objetivou realizar uma pesquisa paralela e comparativa em vários países de América Latina (além de Argentina e Brasil, Cuba, México, Uruguai e Venezuela).

exemplificam com estatísticas sobre concluintes do curso superior do Ministério da Educação; ou com dados do Diretório de Pesquisadores do CNPq;

- o campo da ciência e da tecnologia basearia suas premiações e recompensas materiais e simbólicas no mérito, e esse mérito seria independente do gênero, mas atrelado a uma competência e a uma produtividade assexuadas;
- não existe indício de consideração dos cientistas sob a ótica de trabalhadores assalariados, e portanto é de difícil reconhecimento a necessidade de se implementar, minimamente, as mesmas políticas de proteção ao trabalho feminino que já vigoram no mercado de trabalho extracientífico (por exemplo, licença-maternidade remunerada para as bolsistas, ou construção de creches nos centros de pesquisa). Apesar de “não-dito”, pareceria existir um mito de superioridade pela utilização da razão e da mente que deixaria os cientistas por fora do “mundo material das necessidades básicas humanas”.

7. Alinhamentos (Des)Orientadores? Espaços, Fronteiras e Empoderamento

A primeira questão que se coloca em face da situação das mulheres na academia é a que se vincula ao lugar ou espaço da disputa do poder. Ou seja, deve-se conduzir a luta a partir do interior ou ao longo da fronteira? “Qual seria uma política efetiva para as mulheres? Animá-las a não parar, a não se deter em sua trajetória até o poder, ou mudar de modelo (o modelo masculino), criticar os homens, criticar a masculinidade dominante, que para eles também é alienante, muito embora para as mulheres seja duplamente alienante? Pôr em pauta o modelo masculino, com toda alienação a que pode levar e que consiste essencialmente em viver a vida unidimensionalmente? Só poder, só política, só trabalho, só ambição etc. Esta é a grande e penosa especialização masculina, sua glória e sua cruz.” (CORTAZAR, 1997, p. 74, tradução livre)

Pareceria que não existe um caminho único, e que é necessário/desejável encaminhar a luta por dentro, mas sem renunciar à transgressão e à luta de fronteiras: “É conveniente utilizar a imensa quantidade de tempo, esforço e tensão necessária para conduzir as lutas de ação afirmativa quando a raiz do problema se encontra fora da ciência, na organização das relações de gênero na sociedade e nos usos e significados da ciência em geral? Sim e não. Não, porque sozinhas

essas estratégias não podem estabelecer a equidade para as mulheres na prática da ciência; (...). Sim, porque essa ação acarreta pequenos avanços, modifica algumas mentes, cria mais espaço para futuras gerações de mulheres, cria consciência de solidariedade política entre as mulheres (e os homens) que lutam por equidade..." (HARDING, 1996, p. 213, tradução livre)

Pela abordagem da psicologia, alguns autores e autoras defendem a construção de um novo modelo, o da androginia, no sentido de indicar a união do feminino e do masculino, uma forma alternativa de se conceber os gêneros feminino e masculino, de cuja flexibilização surgiria um ser humano mais completo. Trata-se de um ideal cultural, que se traduz psicologicamente em forma mais plena e saudável de desenvolvimento pessoal. Pressupõe que @ sujeito@ possa ir além dos limites impostos pelos estereótipos de gênero, que exceda à tipificação cultural feminina ou masculina (ver JAYME y SAU, 1996).

O desenvolvimento desses novos modelos não será espontâneo. Postulamos a necessidade de cursos especiais com grupos específicos de mulheres, em torno de técnicas e práticas que levem ao empoderamento. A palavra empoderamento se refere a potencialização educacional e profissional das mulheres, aumentando seu nível de informação, aguçando suas percepções, e evidenciando idéias e sentimentos comuns. Seu objetivo mais amplo é fortalecer as capacidades, habilidades e disposições para o exercício legítimo do poder.

É possível identificar um conjunto de práticas que facilitam o processo de empoderamento, como por exemplo: apresentação de textos originais deliberadamente pensados sob o enfoque das relações de gênero; releitura de velhos textos, que não foram escritos sob esse enfoque, mas que passam a ser lidos por essa ótica; análise da experiência pessoal por meio da reconstrução de histórias de vida. Destacam-se as técnicas de colaboração, cooperativa e interativa, com muito uso de diálogo, "role playing" (dramatização de papéis), redação de jornais, relato de casos.

Os saberes adquiridos e as habilidades desenvolvidas pelas mulheres em seu cotidiano e no âmbito de seu trabalho não costumam ser valorizados pela sociedade, já que carecem de instâncias de validação ou certificação específicas. Por exemplo: ocupações vinculadas ao serviço doméstico ou ao cuidado de idosos e crianças geralmente são desempenhadas com base em saberes e habilidades transmitidas de geração a geração dentro do lar, entre mães e filhas. O objetivo principal

a ser alcançado pelas estratégias de empoderamento é a tomada de consciência e potencialização das próprias competências. Esta tomada de consciência se vincula a visibilização das capacidades que as mulheres têm desenvolvido em face do desconhecimento e desvalorização social das qualificações femininas.

O objetivo do empoderamento não é construir uma sociedade de mulheres poderosas, porém isoladas, mas de contribuir para a construção de uma nova ordem científica e cultural, socialmente justa e politicamente democrática, em sentido mais amplo ou abrangente. Ou seja, uma ordem sem hierarquias nem privilégios baseados em estereótipos e estigmas absolutamente injustificados e nada científicos, que permita então a homens e mulheres que, de maneira conjunta, desenvolvam uma cidadania plena e produtiva.

8. Conhecimento Científico e Androcentrismo

Analisemos agora a outra vertente do androcentrismo científico: o androcentrismo incluínte que, embora permita o ingresso das mulheres na atividade acadêmica, continua desconsiderando as relações de gênero quanto à metodologia de pesquisa e conteúdo do conhecimento científico.

No discurso lógico-científico em geral, e, particularmente, no discurso das Ciências Humanas, o aporte das mulheres à construção da vida social, cultural e científica aparece silenciado e menosprezado. Desde a segunda metade do século passado, as acadêmicas feministas denunciam o androcentrismo na ciência como forma específica de sexismo. A análise feminista do conhecimento científico permitiu desvelar que o enfoque de uma pesquisa pela perspectiva masculina, e a posterior consideração dos resultados como válidos tanto para homens como para mulheres, distorce o conhecimento científico ao modo do etnocentrismo.

Pelo modelo da ciência empírica, @ cientista é um@ observador@ independente, que deve contar com a capacidade de minimizar qualquer relação afetiva e valorativa com o objeto de estudo. Na medida em que são mantidos à distancia, os objetos não seriam influenciados por ele/ela e, por conseguinte, os dados coletados seriam confiáveis e não contaminados pela subjetividade (neutralidade).

O paradigma empírico da ciência tem sido julgado pelo feminismo acadêmico porque a objetividade científica não é sinônimo de neutralidade. Gergen (1993) questiona a objetividade científica em função de cinco aspectos fundamentais:

- A independência do gênero d@ cientista em relação à disciplina científica;
- A “descontextualização” do fenômeno sob investigação;
- A isenção de valor no desenvolvimento da teoria e da prática;
- A possibilidade de obtenção de “dados brutos”;
- A superioridade d@ cientista para interpretar a realidade em relação a outras pessoas.

Desdobremos cada um desses aspectos. O empirismo tradicional pretende estabelecer leis gerais para o funcionamento humano, tomando por base o modelo das Ciências Naturais e Exatas. @ cientista retira as unidades de análise de seu contexto cultural e histórico e postula a independência de seus interesses pessoais e institucionais. A crítica feminista se concentra nas conseqüências que essa descontextualização acarreta sobre as mulheres enquanto objetos de estudo. As mulheres são estudadas à margem de suas circunstâncias pessoais, assim como das relações de gênero.

Os problemas derivados dessa suposta neutralidade descontextualizadora são claramente visíveis quando se atribui às mulheres características pessoais como disposições “naturais”, em vez de pensá-las como efeitos de sua posição específica enquanto grupo discriminado em uma determinada sociedade. Essa perspectiva desconhece os fatores sociais e culturais que influenciam a vida das mulheres. A identidade dos objetos de investigação depende de seu contexto, e por isso não é possível descontextualizar um fenômeno sem modificar seu significado. A pesquisa científica deveria ser conduzida de maneira a não violentar a situação social do objeto, levando em conta a contingência histórica dos fenômenos.

Dentro do paradigma científico tradicional, supõe-se que @ cientista pode e deve produzir conhecimento isento de valoração subjetiva, e que a atividade de pesquisa não deve ser influenciada por preconceitos pessoais, princípios éticos e outras preocupações. O feminismo acadêmico, ao contrário, afirma que o conhecimento e sua criação não são isentos de valoração e subjetividade, e sustentam que o conhecimento livre de interesses é impossível. Conseqüentemente, torna-se necessário substituir o interesse implícito pelo explícito.

O empirismo sustenta que a única maneira de estabelecer conhecimento válido é por meio do procedimento científico, considerado como único e inequívoco. Todas as outras formas do saber humano seriam inferiores. Essa hipótese de superioridade da ciência se manifesta nos seguintes aspectos:

- Assume que @ pesquisador@ é mais sábi@ e competente que o objeto de investigação, e por isso, não tem interesse de descobrir o que o objeto de estudo sabe ou é capaz de fazer;
- @ investigador@ espera ter controle total sobre o modo como o estudo se realiza; contexto, métodos, procedimentos, análise, resultados e recomendações para aplicação são regulados pel@ pesquisador@, subjugando dessa forma o objeto de estudo;
- @ cientista jamais compartilha suas opiniões com os objetos de estudo antes de finalizar seu estudo, porque esse compartilhar supostamente “contaminaria” a formulação da pesquisa e os resultados.

As acadêmicas feministas sustentam que essa presunção de superioridade d@ investigador@ e esses procedimentos de subordinação do objeto repetem os padrões da relação entre gêneros na cultura, como manifestação de uma ordem hierárquica.

Pelo paradigma empírico, os fatos são concebidos como independentes d@ cientista que os estabelece. Assume-se que o mundo “é como é”, independentemente d@ observador@. A tarefa d@ cientista é, então, refletir esse mundo em suas teorias. Além disso, todas as pessoas que utilizam os métodos científicos deveriam chegar às mesmas conclusões em relação à natureza do mundo.

As feministas acadêmicas sustentam que todos os aspectos do método científico requerem atos de interpretação, necessários para selecionar e criar um vocabulário relevante e um modelo teórico, para realizar distinções entre objetos, para formular sistemas de explicação e sistematizar os dados encontrados. Ainda mais, o que é transformado em “dado” não reflete o mundo tal como ele é, senão um mundo subsumido em modelo lingüístico *a priori*.

O feminismo acadêmico questiona a linguagem científica modulada com o fim de produzir um mundo androcêntrico de “fatos”, que invariavelmente outorga vantagens aos homens em detrimento das mulheres. É comum que importantes conceitos científicos sejam baseados em hipóteses preexistentes relativas às relações entre os gêneros. O mesmo acontece em relação às metáforas científicas (por exemplo, ciências duras e *soft*), que recorrem à hipóteses androcênicas. Essas categorias provenientes da linguagem científica dividem o mundo em falsas simetrias, e se introduzem nas categorias concretas da realidade, “naturalizando-se” na vida cotidiana. As relações de poder entre homens e mulheres fazem parte constitutiva dessas visões ou enfoques científicos.

Em resumo: a concepção empírica do conhecimento objetivo e acumulativo é uma projeção da ideologia ou dos valores culturalmente atribuídos à masculinidade. As feministas acadêmicas consideram que, ao separar sujeito-objeto, razão-emoção, conhecimento-contexto sociohistórico, a orientação empírica se torna incompatível com uma ciência que contemple a inclusão de todos os sujeitos sociais.

KELLER analisou as metáforas e imagens geralmente utilizadas para se referir à ciência. Por exemplo, as ciências "duras" remetem à idéia de ciências objetivas e, por isso, masculinas, e as ciências "soft" à idéia de ciências mais subjetivas e mais femininas. Isso denota uma metáfora de gênero sumamente arraigada em nossa cultura, a qual estabelece hierarquias entre campos ou áreas disciplinares. Outro mito é o de se conceber a ciência como contrária a *eros*. A percepção social, por exemplo, é de que os cientistas são menos eróticos que os artistas. "A ciência transporta o impacto de sua generização não só às diferentes formas em que é usada como à descrição da realidade que oferece" (KELLER, 1991, p. 86, tradução livre)

A modernidade se vangloriou da produção de um método universal de pesquisa: o método científico. A separação entre teoria e prática na retórica da verificação científica pressupõe o empirismo e o formalismo como critérios de cientificidade e de obtenção da verdade. A ciência moderna é marcadamente tecnológica. Sua definição é dada pelo domínio tecnológico da natureza e pelo controle dos fenômenos naturais. Para BACON (1561-1626), por exemplo, a natureza tinha de ser "subjugada e obrigada a servir", e a meta do cientista era "torturá-la até arrancar-lhe os segredos". Como muitos autores da época e posteriores, inclusive contemporâneos, comparou-se a natureza com a mulher (ver FIGUEROA-SARRIERA, LÓPEZ y ROMÁN, 1994).

As imagens sobre "a mulher" na modernidade foram construídas a partir de um pensamento binário que naturalizou a separação masculino-feminino, justificando-a pelas diferenças biológicas. As dicotomias natureza-cultura, selvagem-doméstico se constituíram em categorias que significam pelo seu oposto: o feminino é pensado enquanto existe o masculino. Estabeleceu-se uma equivalência entre feminino e natureza, e entre masculino e cultura. O não-masculino enquanto oposição representa o que está fora do âmbito dos homens. Se o natural ou feminino está fora desse âmbito, torna-se necessário subjugá-lo. Certos significados são convertidos em eixos em torno dos quais outros significados são forçados a girar de modo subordinado. Essa ideologia científica dividiu o mundo em duas partes:

- O que conhece (a mente);
- O cognoscível (a natureza e os fatos sociais).

A relação entre quem conhece e o conhecido é de distância e separação. O sujeito e o objeto estão radicalmente separados. A natureza e os fatos sociais são coisificados. Concomitantemente, divide-se as formas de conhecer em “objetivas” e “subjetivas”. O masculino denota, então, separação, autonomia e distância radical de qualquer tipo de mistura entre sujeito e objeto. O objeto (natureza) é passivo, é observado, é manipulado, é dominado. O sujeito (a mente) observa, é ativo, manipula, controla, domina. Os qualificativos do objeto são atribuídos ao feminino e os adjetivos do sujeito ao masculino.

Além disso, a construção de saberes por parte das mulheres não é percebida como elaboração, mas como um saber “dado” (dom) pela natureza. Assim, por exemplo, todos os saberes relacionados com a reprodução social e biológica no âmbito doméstico não são percebidos como saberes construídos culturalmente, mas são entendidos como dotes naturais, espontâneos, dependentes de uma natureza feminina essencial.

De acordo com KELLER (1991), desde a ciência clássica se postula a separação objeto-sujeito do conhecimento, o que dá lugar a uma concepção de epistemologia objetivista. A verdade é medida por sua distância do subjetivo. KELLER distingue dois tipos de objetividade:

- Objetividade estática: faz referência à busca de um conhecimento que começa pela separação entre o sujeito e o objeto; esse tipo de objetividade é o que tem sido assumido desde a ciência tradicional;
- Objetividade dinâmica: utiliza a experiência subjetiva em prol de uma objetividade mais efetiva. O/a cientista emprega uma forma de atenção com o mundo caracterizada pelo amor e empatia, isto é, uma forma de conhecimento pela qual é consciente da conectividade com o mundo, garantindo ao mesmo tempo independência do mesmo.

A objetividade dinâmica tolera a ambigüidade, a incerteza, um certo jogo entre o sujeito e o entorno, e a capacidade de se relacionar com a diferença. O reconhecimento da diferença proporciona um ponto de partida para a capacidade de relacionamento. Esse posicionamento de KELLER se manifesta como um modelo de epistemologia interativa e contextual. Por esse paradigma, é preciso voltar a nomear a natureza como um objeto não alienado e a mente como não necessariamente masculina, redefinindo a relação entre sujeito e objeto, dando outras significações às noções de “mente” e “natureza”, e reconstruindo o vínculo entre ambas.

Por sua parte, HARDING (1996) assinala que a história da ciência foi elaborada descritivamente, com base nas vidas e descobertas de cientistas de destaque. A história da ciência relata os êxitos daqueles que, seguindo um programa cognitivo universalmente aceito, desenvolveram produções científicas universalmente válidas. Os avanços científicos são apresentados como o ápice do progresso humano e como resultado do método científico.

Essa maneira dominante de relatar a história da ciência revela a ausência de uma perspectiva de gênero. “... o processo sistemático de se evitar a identidade e o comportamento de gênero, as disposições institucionais de gênero e o simbolismo de gênero nos levam a suspeitar que nos encontramos ainda ante uma idéia incompleta e deformada da ciência moderna. Quando se elaboram descrições sensíveis às questões de gênero de outros momentos da história, nossas idéias sobre as épocas progressistas se modificam radicalmente (...) não acreditavam de maneira alguma que a fêmea humana fosse igual ao macho humano, que a lei devesse refletir essa igualdade, que o trabalho das mulheres e dos homens fosse intercambiável, que as ligações das mulheres com os homens e com as crianças e as famílias estivessem entre as relações que vinculam de forma regressiva. Não há dúvida que isso se deve, em grande parte, a que a natureza e a atividade das mulheres não eram percebidas como elementos plenamente sociais...”. (HARDING, 1996, p. 194-196, tradução livre)

A autora sustenta que o aparecimento da “nova ciência moderna” apresenta coincidências notáveis com a atual proposta feminista de pesquisa, porque ambas:

- Questionam as atitudes autoritárias e defendem a emancipação política como fundamento de seus estudos;
- Requerem a redefinição do progresso político e intelectual, evidenciando que as hierarquias não estão inscritas na natureza, mas sim que são criações sociais e, por isso mesmo, mutáveis;
- Ressaltam a importância da experiência humana como fonte de conhecimento;
- Destacam a educação como fator fundamental para criação de conhecimentos que erradiquem a subjugação;
- Buscam a combinação do conhecimento moral e político com o empírico, procurando unificar o conhecimento do coração, do cérebro e das mãos.

Apesar disso, é interessante destacar uma disparidade entre os pioneiros defensores da “nova ciência” e as pesquisadoras feministas. A identificação dos primeiros com os subjugados de sua época resulta mais voluntarista que a identificação das feministas com a condição das mulheres: “Temos que aprender com a história. Um recado para o feminismo se refere à redução do radicalismo em nossos objetivos e projetos, nos compromissos que assumimos. Como os projetos feministas estão incorporados em sociedades ainda fundamentalmente estruturadas mediante ordens de gênero, de raça, de classes sociais ou culturais, o feminismo deve ressaltar de maneira inequívoca a prática diária e os esforços a longo prazo para eliminar todas essas formas de dominação, para evitar o infeliz destino do ‘movimento da nova ciência’ do século XVII. Um número importante de indivíduos e grupos têm muito o que perder ante o avanço desse projeto radical e muito que ganhar com a transformação do impulso feminista em um elemento a mais de um universo pluralista, não ameaçador, de discurso teórico, no qual as relações de poder permaneçam fundamentalmente inalteradas.” (HARDING, 1996, p. 209, tradução livre)

9. Transgredindo Fronteiras e Assumindo Limites

Qual é a consequência imediata de se advertir sobre os traços androcêntricos do método científico? Deseja-se a construção de uma epistemologia e de uma ciência especificamente feministas? Reconhecer a ciência como produto social, desconstruir vestígios ou marcas de seus produtores tanto nos projetos como nas maneiras de conceber o conhecimento, não implica, a nosso ver, a exaltação de um subjetivismo relativista, que considera as hipóteses centradas nos homens *versus* as hipóteses centradas nas mulheres.

O objetivo da busca de saber pelas feministas consistiria em elaborar teorias que mostrem com a maior clareza possível as atividades das mulheres como atividades sociais, e as relações sociais de gênero como elemento de importância para a compreensão da história humana. Esse projeto não tem em si mesmo nada de subjetivo; de fato é necessário evidenciar e evitar a tentativa ginecocêntrica dos feminismos.

Os aportes dos Estudos de Gênero para a construção de uma nova ciência autorizam enfoques e perspectivas que se tornam disponíveis para os empreendimentos intelectuais em geral. É possível pensar uma epistemologia que possa dar conta de uma forma alternativa de se fazer

ciência? É possível uma ciência que inclua as relações de gênero na produção do conhecimento? Como seria uma visão feminista da objetividade da ciência?

HARAWAY (1995) afirma que o problema da ciência para os feminismos é entender a objetividade como um tipo de racionalidade situada: a união das visões parciais e das vozes vacilantes em um sujeito coletivo situado ou localizado. Quer dizer, a possibilidade de viver dentro dos limites e contradições das visões situadas. A autora destaca a adjudicação exagerada que o saber científico atribui a si mesmo: a pretensão de ver tudo e de todos os lugares como se fosse um deus onipresente e onissapiente. Nem a onipotência nem a onissapiência interessam aos feminismos, e considera a pretensão da objetividade absoluta semelhante à imagem de um pau-de-sebo, portanto inacessível.

HARAWAY (1995) se mostra hostil ao relativismo e às visões totalizadoras. Destaca como alternativa a aceitação dos saberes situáveis, parciais, críticos, sustentados em redes de conexão construídas com solidariedade por meio da política, e das conversas compartilhadas em nível epistemológico. A ciência sobre a qual conduz sua reflexão seria uma que nos permitiria juntar-nos na esperança de transformação dos sistemas de saber e das formas de ver. Uma ciência que pudesse interpretar, traduzir e se permitir o tateamento e a compreensão parcial. A produção de saberes situados requer que o objeto de pesquisa seja objeto e ator ao mesmo tempo como única forma válida de se acercar do conhecimento real. Se a ética e a política são pilares fundamentais para a objetividade da ciência, essa mesma postura em relação ao objeto/ator é que seria considerada coerente.

Ao contrapor a possibilidade de uma objetividade ilimitada à concepção da objetividade como racionalidade situada, a autora se alinha na luta por uma visão que reconheça os limites cambiantes dos objetos, os quais são passíveis de transformação constante. A metáfora do *cyborg*, acalentada por HARAWAY (1995), sugere uma imagem adequada ao entendimento desse conceito de objetividade. Os *cyborgs* são criaturas da ficção científica, constituem uma metáfora irônica e uma estratégia retórica, uma imagem condensada de imaginação e realidade material, em que se confundem as fronteiras entre o real e o fictício, e em que aparecem subjetividades que não demonstram temor por suas identidades contraditórias. Os *cyborgs* supõem a emergência de novos tipos de limites, fluidos e imprecisos, entre o humano, o natural e o artificial.

Os feminismos têm tido grande preocupação de apontar os pecados da ciência, mas ainda não conseguiram mobilizar energia suficiente para imaginar uma busca de conhecimento emancipadora. Qual é o vínculo existente entre esse compromisso emancipatório e a questão ética? As feministas procuram traçar um projeto de subversão de valores. A partir de uma lógica dicotômica, os feminismos se situariam do “lado do bem”. Não se trata de suplantiar uma ética masculina por uma ética feminina. Não se trata de suplantiar a “lei paterna” pela “lei materna”, porque eticamente falando “propor não é impor” e “alimentar não é empanturrar”. Pensar as propostas feministas a partir desse lugar implica não tanto “zelar” mas “deixar crescer” (COLLIN, 1992).

As posturas feministas implicam um nó problemático de várias escolas e vertentes, com diferentes posições teóricas e políticas. Desse modo, a proposta epistemológica e ética deve incluir suas ambivalências – ódios e amores, conflitos e coincidências – sem impor a idealização das relações pretendidas tanto no interior dos feminismos como das relações desses com outras posturas teóricas. A pretensão é de uma ciência e uma ética que se reformulam em suas marchas, muitas vezes tentativamente (ver AZCÁRATE, 1996).

O enfoque de gênero é postulado como potencial alavanca das estruturas científicas existentes. Negá-lo ou desconhecê-lo significa, sem dúvida, parcializar o conhecimento ou diminuir seu potencial emancipador. No entanto, a academia feminista não pode pretender construir por si só uma ciência sucessora. Assim, os aportes à ciência realizados pelos feminismos podem ser considerados como conhecimentos/marcas, orientações e sinalizações, que não deveriam ser ignoradas ao risco de se reduzir o panorama ou desconhecer espaços férteis de exploração e transformação do conhecimento científico.

Nesse sentido, as reflexões de COLLIN (1992) sobre uma “ética do diálogo plural” sustentam nossas aproximações à questão tratada. A autora argumenta sobre uma consciência do limite que separa do outro, do limite que afasta, mas que é ao mesmo tempo condição para a aproximação. O diálogo com outras posturas teóricas e epistemológicas se situa justamente no jogo dialético entre a consciência dos limites das propostas feministas e o enorme potencial emancipador das mesmas.

Anexo II

Abreviaturas e Siglas

- AFM – Articulação Feminista Mercosul
- Alast – Associação Latino-Americana de Sociologia do Trabalho
- Alca – Área de Livre Comércio das Américas
- AMB – Articulação de Mulheres Brasileiras
- BID – Banco Interamericano de Desenvolvimento
- BNB – Banco do Nordeste
- BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
- CCSCS – Coordenadoria de Centrais Sindicais do Cone Sul
- CDES – Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social
- CE – Comissão Européia
- CECyM – Centro de Encuentros Cultura y Mujer (Argentina)
- Cedaw – Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
- CEDM – Conselho Estadual dos Direitos da Mulher
- CEE – Comunidade Econômica Européia
- Ceert – Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades
- Cepal – Comissão de Estudos para América Latina e o Caribe
- Cepia – Cidadania, Estudo, Pesquisa, Informação e Ação
- Cerd – Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial
- CET – Conselho Estadual de Trabalho
- CETIS – Centro de Educación, Terapia e Investigación en Sexualidade
- CFêmea – Centro Feminista de Estudos e Assessoria
- CGT – Confederação Geral dos Trabalhadores
- CIEDUR – Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo Uruguayo
- Cinterfor/OIT – Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional da OIT

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CMC – Conselho Mercado Comum
CMT – Conselho Municipal de Trabalho
CNB – Confederação Nacional dos Bancários
CNDM – Conselho Nacional dos Direitos da Mulher
CNPq/MCT – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Ministério de Ciência e Tecnologia
COB – Central Obrera Boliviana (Bolívia)
Codefat – Conselho Deliberativo do FAT
Contag – Confederação Nacional de Trabalhadores na Agricultura
CUT – Central Única dos Trabalhadores
Dieese – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
DRT – Delegacia Regional de Trabalho
EAEP – Equipe Avaliação Externa PEQ
Elas – Elisabeth Lobo Assessoria – Trabalho e Políticas Públicas
ETM – Equipe Técnica Multidisciplinar da OIT/Chile
FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador
FCES – Fórum Consultivo Econômico e Social
FIG/CIDA – Fundo para Igualdade de Gênero da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional
Flacso – Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais
Flacso/Brasil – Sede Acadêmica Brasil da Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais
FMI – Fundo Monetário Internacional
FS – Força Sindical
FUFMT – Fundação Universidade Federal de Mato Grosso
GAD – Gênero no Desenvolvimento (ver Parte I)
Gespar – Gestão Participativa para o Desenvolvimento Local
GMC – Grupo do Mercado Comum do Mercosul
GTedeo – Grupo de Trabalho contra Discriminação no Emprego e na Ocupação
Ibam – Instituto Brasileiro de Administração Municipal
Ibase – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDG – Índice de Desenvolvimento Humano Ajustado ao Gênero
IDH – Índice de Desenvolvimento Humano
IFCS/UFRJ – Instituto de Filosofia e Ciências Sociais da Universidade Federal do Rio de Janeiro

- Inep/MEC – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais do Ministério da Educação
- Ipea – Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas
- ISIS – Servicio de Comunicación e Información de las Mujeres (Chile)
- LOA – Lei Orçamentária Anual
- MED – Mulher e Desenvolvimento (ver Parte I)
- Mercosul – Mercado Comum do Sul
- MJU – Ministério da Justiça
- MTb – Antiga denominação do MTE
- MTE – Ministério de Trabalho e Emprego
- Naea – Núcleo de Altos Estudos Amazônicos
- Nafta – North American Free Trade Agreement (ver TLCAN)
- NEPeM – Núcleo de Estudos e Pesquisas da Mulher da UnB
- NID – Núcleo de Informação e Documentação
- OEA – Organização dos Estados Americanos
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- ONG – Organização Não-Governamental
- ONU – Organização das Nações Unidas
- PAM – Plataforma Mundial de Ação
- PEA – População Economicamente Ativa; parcela da PIA ocupada ou desempregada.
- PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego, elaborada pelo Dieese e a Fundação Seade.
- PEQ – Planos Estaduais de Qualificação Profissional
- PIA – População em Idade Ativa, corresponde à população de 10 anos e mais
- PIB – Produto Bruto Interno
- PIT/CNT – Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (Uruguai)
- Planfor – Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador
- Pnad – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
- Pnud – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
- PPTR – Política Pública de Trabalho e Renda
- Proger – Programa de Geração de Emprego e Renda
- Pronaf – Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar
- RDH – Relatório de Desenvolvimento Humano, elaborado pelo Pnud
- REM – Reunião Especializada da Mulher
- RMT – Reunião de Ministros do Trabalho
- SDS – Social Democracia Sindical

Sefit – Secretaria de Fiscalização do Trabalho do MTE
Sefor – Secretaria de Formação Profissional do MTb
Senat – Serviço Nacional de Aprendizagem em Transportes
Sert/SP – Secretaria Estadual de Relações de Trabalho
Setas/CE – Secretaria Estadual de Trabalho e Ação Social de Ceará
Setrabes/RR – Secretaria de Estado do Trabalho e Bem-Estar Social do Estado de Roraima
Setras/BA – Secretaria de Estado do Trabalho e da Ação Social da Bahia
SGT 11 e SGT 10 – Subgrupo de Trabalho N° 11, posteriormente 10, do Mercosul – trata das relações trabalhistas, emprego e seguridade social
Sigae – Sistema de Informações Gerenciais sobre Ações de Emprego
Sine – Sistema Nacional de Emprego
SIP – Sistema Integrado de Pós-Graduação da Flacso/Sede Acadêmica Brasil
SPE – Sistema Público de Emprego
SPPE – Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do MTE
STb – Secretaria Estadual de Trabalho
Sudene – Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste
TLCAN – Tratado de Livre Comércio da América do Norte (ver Nafta)
UE – União Européia
UF – Unidade da Federação (Brasil)
UFBA – Universidade Federal da Bahia
UFF – Universidade Federal Fluminense
UFG – Universidade Federal de Goiás
UFPA – Universidade Federal do Pará
UFPB – Universidade Federal da Paraíba
UnB – Universidade de Brasília
UNCo – Universidade Nacional del Comahue (Argentina)
Uneb – Universidade do Estado da Bahia
Unesco – Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura
Unesp – Universidade Estadual de São Paulo
Uniemp – Fórum Permanente das Relações Universidade-Empresa
Unifem – Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher
Unigranrio – Universidade do Grande Rio
Unitrabalho – Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho
UNER – Universidad Nacional de Entre Ríos (Argentina)
UNR – Universidad Nacional de Rosario (Argentina)
USA – Estados Unidos da América

Anexo III

Glossário

ação afirmativa ou discriminação positiva – trata-se da adoção temporal de medidas especiais – legislativas, administrativas, judiciais –, destinadas à promoção da igualdade de oportunidades, em diferentes âmbitos, para grupos historicamente discriminados. São ações corretivas que têm por objetivo corrigir as defasagens entre o ideal igualitário, consagrado nas normas e na legislação, e um sistema de relações sociais marcado pelas desigualdades e hierarquias. A discriminação positiva refere-se ao conjunto de medidas de ação positiva adotado como política pública, para uma transformação ampla e planejada, a fim de assegurar a igualdade de oportunidades a todos os cidadãos e cidadãs (ver CFEMEA, 1996). O primeiro país a implementar políticas de cotas por sexo no sistema de governo foi a Noruega (1978). O primeiro país da América Latina a implantar o sistema de cotas no Legislativo foi Argentina (1991). Percentagem mínima para as mulheres nos partidos políticos dos países do Mercosul: Argentina, 30%; Brasil, 20%; Paraguai, 20%; Uruguai, não tem lei de cotas reservadas às mulheres na direção dos partidos políticos ou na composição das listas de candidatos (ver PITANGUY & HERINGER, 2001).

advocacy – o termo *advocacy* (advogar) vem sendo utilizado para significar a defesa de direitos, mediante sensibilização e argumentação, visando à formulação e implementação de políticas públicas e à mudança de valores e práticas sociais.

agendas – “... as *agendas públicas* estão integradas por todos os assuntos que os membros de uma comunidade política percebem como assuntos de legítima preocupação, e merecedores da atenção pública. A *agenda institucional*, pela sua vez, está constituída pelo conjunto de problemas, demandas e assuntos, explicitamente aceitos, ordenados

e selecionados por parte dos encarregados de tomar decisões como objetos de sua ação.” (GUZMAN, 2001, p. 11, tradução livre)

ajuste estrutural – “Nos últimos dez a quinze anos, a América Latina e o Caribe passaram pela transformação de política econômica mais significativa desde a Segunda Guerra Mundial. Mediante uma série de reformas estruturais, um número cada vez maior de países passou de economias fechadas, dominadas pelo Estado, características do modelo de industrialização por substituição de importação, para economias mais orientadas pelo mercado e mais abertas ao resto do mundo. Aspectos complementares do processo outorgaram uma nova prioridade à estabilidade macroeconômica, especialmente taxas de inflação mais baixas, e a crescentes gastos na área social. Havia uma expectativa por parte dos mentores das políticas de que essas mudanças iriam acelerar o crescimento econômico e elevar os ganhos de produtividade, ao mesmo tempo em que levariam à criação de mais empregos e maior equidade.” (STALLINGS & PERES, 2002, p. 1). O estudo ressalta que “As análises empíricas realizadas em geral concluíram que as reformas tiveram um impacto negativo tanto sobre a criação de emprego quanto sobre a equidade. Tal resultado é contrário àquele previsto na literatura do final da década de 1970 e início de 1980, que representou o fundamento teórico para as reformas. (...) Sustentamos que o emprego e a equidade se deterioraram em consequência das reformas, mas que as mudanças tiveram um efeito menor do que o imaginado” (p. 127-129). Segundo a STALLINGS & PERES (2002), existiriam duas correntes principais entre os estudos empíricos sobre o impacto das reformas sobre o emprego: o conjunto de estudos realizados pelo BID, e o conjunto de estudos realizados pela OIT. Ambas as correntes sustentam que a taxa de crescimento do emprego e a qualidade do emprego não aumentaram conforme esperado, porém diferem na explicação para esses problemas e nos caminhos de solução (o BID insiste na flexibilização dos mercados de trabalho, e a OIT, em maior proteção para os trabalhadores e trabalhadoras).

androcentrismo – provém do grego *andros*. Refere-se à concepção ou saber supostamente neutral e universal, que privilegia o ponto de vista dos homens como eixo articulador do discurso social e lógico-científico, sem considerar, ou desvalorizando, o ponto de vista das mulheres.

aposentadoria diferenciada de cinco anos de trabalho entre homens e mulheres foi mantida no âmbito da Previdência Social (Emenda Constitucional N° 20/98), e encontra entre seus fundamentos

o fato de que as mulheres realizam uma dupla jornada de trabalho durante grande parte de suas vidas, já que o peso do trabalho da reprodução social é socialmente considerado como de sua conta (seja na realização das tarefas domésticas, cuidado das crianças e idosos etc., seja na sua administração). Isso é particularmente agravado na atualidade pela redução das políticas de cunho social. Na atualidade, a aposentadoria diferenciada está em jogo, pois está sendo discutida a reforma previdenciária, incluído esse diferencial.

Articulação de Mulheres Brasileiras (AMB) – foi fundada em 1994, durante o processo preparatório para a Conferência Mundial sobre Mulher, Igualdade, Desenvolvimento e Paz (Beijing 1995), com o objetivo de organizar e ampliar a participação do movimento de mulheres. A mobilização realizada na ocasião (1994-1995) envolveu 800 grupos de mulheres que se reuniram em 91 eventos. É composta por fóruns estaduais organizados em 26 estados. A AMB privilegia a luta pelos direitos humanos das mulheres, equidade de gênero e raça, e justiça econômica e social.

Articulación Feminista Mercosur (AFM) – constituída em 2000, envolve ONGs e articulações dos países do Mercosul, mais Peru, Bolívia e Chile. Tem por objetivo potencializar a capacidade de iniciativa, proposta, negociação, aliança e pressão política das organizações de mulheres no marco regional e de novas agendas sociais. A participação da Articulação Feminista Mercosul foi fundamental para a inclusão da perspectiva de gênero nos Fóruns Sociais Mundiais (www.muieresdelsur.org.uy).

assédio sexual – "... é uma conduta que se manifesta por meio de palavras, atos ou gestos de caráter sexual, repetida e indesejadamente, e que tende a atingir a dignidade ou a integridade física ou psicológica da pessoa." (OIT/MTb, 1998). O assédio sexual implica sempre uma situação de exercício arbitrário de poder, na qual a vítima vê-se constrangida, por medo de perder o emprego ou de não obter uma promoção. São exemplos de assédio sexual: as brincadeiras, comentários e pedidos de favores sexuais; como também a intimidação, recusa de promoção ou demissão provocadas por não ceder aos favores sexuais solicitados.

barreiras ou teto de cristal – são mecanismos articulados de discriminação encoberta e autodiscriminação que limitam as possibilidades de formação profissional e promoção das mulheres no mercado de trabalho, além da livre construção de uma trajetória profissional baseada em suas necessidades, competências e desejos. São

chamadas de “barreiras ou teto” por serem de difícil transposição, e de “cristal”, porque não são facilmente identificáveis, à medida que os mecanismos de discriminação tornaram-se mais sutis.

co-educação – as acadêmicas feministas diferenciam os conceitos de co-educação e educação mista. Educação mista é aquela na qual meninos e meninas, homens e mulheres, são educados de maneira conjunta, porém reproduzindo os estereótipos de gênero e tomando como parâmetro de “normalidade” os conteúdos da masculinidade. A verdadeira co-educação seria um tipo de educação simultânea e paralelamente não-sexista (ver SUBIRATS in *Revista Iberoamericana de Educación*, 1994). Apesar de realizar essa especificação, manteremos a utilização do termo co-educação para indicar aquele ensino conjunto, pois muitos dos políticos e pedagogos, passados e atuais, assim o definiram.

configuração espacial do trabalho feminino – estrutura espacial do emprego/trabalho assalariado feminino; estudos que visam compreender as causas e conseqüências dessa configuração, fatores geográficos que incidem na segregação sexual do trabalho, pautas de segregação que dependem de opções possíveis e restrições culturalmente impostas.

Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) – a gestão dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (ver Parte I) – FAT está a cargo do Codefat, órgão colegiado de representação tripartite e paritária. Composição atual:

Governo	Trabalhadores	Empregadores
01 (um) representante do Ministério do Trabalho e Emprego	01 (um) representante da Força Sindical	01 (um) representante da Confederação Nacional da Indústria
01 (um) representante do Ministério da Previdência e Assistência Social	01 (um) representante da Central Única dos Trabalhadores	01 (um) representante da Confederação Nacional das Instituições Financeiras
01 (um) representante do Ministério da Agricultura de Abastecimento*	01 (um) representante da Confederação Geral dos Trabalhadores	01 (um) representante da Confederação Nacional do Comércio
01 (um) representante do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social	01 (um) representante da Social-Democracia Sindical*	01 (um) representante da Confederação Nacional da Agricultura*

* Novos organismos com assento no colegiado. Ver MEIRELES in YANNOULAS, 2001b.

Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) – criado em 1985 no contexto de saída do regime militar e transição à democracia. Muito ativo durante os primeiros quatro anos, o CNDM

foi objeto de sucessivos esvaziamentos após o processo constituinte. Em 1989 foram realizados importantes cortes orçamentários – que levaram a renúncia coletiva de conselheiras e equipe técnica –, e em 1997 o status do CNDM foi rebaixado dentro da hierarquia do Ministério da Justiça. Sobre a institucionalidade de gênero na América Latina, ver DAEREN, 2001; e GUZMAN, 2001. Sobre a institucionalidade de gênero no Brasil, ver ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2000.

convenção – é um acordo internacional escrito, celebrado entre Estados, e regido pelo Direito Internacional. Recebe várias denominações, entre elas: tratado, protocolo, carta, pacto, estatuto. **Ratificação de uma convenção**: é a aceitação dos princípios contidos no instrumento internacional por parte de um Estado, que se obriga a aplicar as políticas nele formuladas. **Convenção da OIT**: consiste num tratado aberto à ratificação dos países-membros da organização, emanado da Conferência Internacional do Trabalho, e adotado após discussão de caráter tripartite (com participação dos trabalhadores, empregadores e governos, em igualdade de condições). Esse instrumento, quando ratificado, implica aceitação dos princípios nele contidos, que passam a integrar o ordenamento jurídico interno do país membro em questão.

Coordenadoria de Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS) – está integrada por oito centrais (CGT-Argentina; PIT/CNT-Uruguai; CUT-Paraguai; CUT, CGT e FS-Brasil; CUT-Chile e, posteriormente, COB-Bolivia). Foi criada em 1987 com o intuito de solidarizar-se com os trabalhadores submetidos a regimes ditatoriais na América Latina e de combater a dívida externa nesses países. Com o início dos processos de integração supranacional no Cone Sul, em 1991, a Coordenadoria define o seu objetivo de lutar pelos direitos dos trabalhadores no processo de integração e intervir de forma centralizada no processo. A participação das mulheres na Coordenadoria tinha ocorrido de forma esporádica até a criação da **Comissão de Mulheres** (1996), única comissão da Coordenadoria com assento permanente no plenário. A comissão tem o objetivo de elaborar políticas e campanhas, propor atuações conjuntas, estudar e organizar os aspectos de gênero concomitantes à integração regional e organizar as trabalhadoras na luta geral por uma integração com desenvolvimento social. Iniciou-se então um processo de debate que, entre outros resultados, permitiu a elaboração e execução de um projeto sobre questões de gênero e

integração regional, executado pelas sindicais e financiado pelo FIG/CIDA. Tal projeto tem por propósito fundamental sensibilizar lideranças sindicais da Coordenadoria e capacitar as sindicalistas do Cone Sul, procurando aumentar a participação das mulheres nos processos decisórios e reduzir a discriminação nas ações do Mercosul (ver CUT, 1997; ESPINO in VOGEL & NASCIMENTO, 1999; e FORÇA SINDICAL in FIG/CIDA, 2000).

cotas – “No Brasil, a primeira experiência de cotas acontece em 1991, com o Partido dos Trabalhadores assegurando uma representação mínima de 30% para qualquer um dos sexos nos seus órgãos de direção. Em agosto de 1993, a CUT, após intensa discussão, decide pela adoção de um percentual mínimo de 30% e máximo de 70% para cada sexo, nas instâncias de suas direções, em âmbito nacional, estadual e regional. A partir daí, alguns outros partidos e sindicatos também passam a adotar de diferentes formas o sistema de cotas. Em 1995, esse movimento chega ao legislativo brasileiro, com a aprovação de um artigo na legislação que regulamentaria as eleições de 1996, assegurando uma cota mínima de 20% para as candidaturas de mulheres às câmaras municipais. Decisão essa reafirmada e ampliada, em 1997, quando da discussão da lei eleitoral que regulamentaria as eleições de 1998, para os demais cargos do legislativo, eleitos pelo voto proporcional.” (MIGUEL, 2000, p. 22)

descentralização/desconcentração – “Embora os conceitos de descentralização e desconcentração sejam normalmente utilizados como sinônimos, na realidade traduzem concepções distintas. A despeito de, em algumas situações, esses dois conceitos se articularem com a descentralização seguindo-se a um processo anterior de desconcentração, trata-se de idéias distintas. A desconcentração constitui-se em um processo de ‘dispersão físico-territorial das agências governamentais que até então estavam localizadas centralmente’. Trata-se de uma iniciativa do poder central e tem como objetivo aprimorar e ampliar a eficiência e a presença desse poder. Ou seja, é perfeitamente compatível com a centralização. A descentralização constitui potencialmente um movimento de baixo para cima e envolve necessariamente alterações profundas nos núcleos de poder, conduzindo a uma maior distribuição do poder decisório. Essa situação explica as dificuldades dos processos de efetiva descentralização.” (RIBEIRO & GUEDES in YANNOULAS, 2001b)

diferença sexual/diferença dos sexos – FRAISSE (1996) distingue os conceitos de diferença sexual e diferença dos sexos. O primeiro é um pressuposto filosófico que consiste na afirmação ontológica ou

psicológica de uma diferença, o ponto de partida de uma filosofia do feminino (ao modo de IRIGARAY, 1998). O segundo remete à historicidade como representação antinatural do fato da diferença. A historicidade da diferença dos sexos implica uma representação da diferença sujeita às transformações das posições e posturas dos homens e das mulheres no curso da história (ao modo de AGACINSKI, 1998).

discriminação – “Discriminação é o nome que se dá para a conduta (ação ou omissão) que viola direitos das pessoas com base em critérios injustificados e injustos tais como a raça, o sexo, a idade, a opção religiosa e outros. A discriminação é algo assim como a tradução prática, a exteriorização, a manifestação, a materialização do racismo, do preconceito e do estereótipo. Como o próprio nome diz, é uma ação (no sentido de fazer ou deixar de fazer algo) que resulta em violação de direitos.” (extraído de OIT/MTb, 1998, p. 15)

discriminação composta e interseccionalidade – “Assim como é verdadeiro o fato de que todas as mulheres estão, de algum modo, sujeitas ao peso da discriminação de gênero, também é verdade que outros fatores relacionados a suas identidades sociais, tais como classe, casta, raça, cor, etnia, religião, origem nacional e orientação sexual, são ‘diferenças que fazem diferença’ na forma como vários grupos de mulheres vivenciam a discriminação (...). A associação de sistemas múltiplos de subordinação tem sido descrita de vários modos: discriminação composta, cargas múltiplas, ou como dupla ou tripla discriminação. A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as conseqüências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento.” (CRENSHAW in *Revista Estudos Feministas*, 2002, p. 177)

discriminação contra a mulher – “Discriminação contra a mulher significa toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou o exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico,

social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.” (Convenção da ONU para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – Cedaw, extraído de: OIT/MTb, 1998, p. 15). O Committee on the Elimination of Discrimination Against Women é o órgão encarregado de supervisionar a observância das disposições contidas na Convenção. Ver também “ação afirmativa ou discriminação positiva”.

discriminação racial – “significa qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, econômico, social e cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública.” (Convenção da ONU para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial – Cerd, 1965; extraído de OIT/MTE; 2002, p. 19)

diversidade – segundo o MTE, “diversidade é uma noção emprestada da biologia, utilizada para caracterizar a variedade de espécies em uma dada área do planeta. A partir dos anos 80, esse conceito ganhou espaço nas políticas públicas de desenvolvimento sustentado, de resgate de direitos civis, de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação. Desde essa época, grandes corporações transnacionais passaram a adotar políticas de recursos humanos que resgatam e valorizam as diferenças pessoais em matéria de gênero, raça, idade, aptidão física, orientação sexual, crenças, entre outros aspectos. Não por uma questão de bondade ou humanitarismo, mas porque se deram conta de que a diversidade é vantajosa, é criativa (cfr. CUELLAR, 1996), melhora a imagem, promove qualidade, eleva produtividade.” (MTE, 2000, p. 8). Há controvérsias sobre o uso desse conceito: “É importante destacar aqui que o termo diversidade não raro é utilizado pelas instituições do Estado e pelos empregadores para relativizar e evitar o enfrentamento da discriminação racial. Problemas de dimensões completamente diferentes, como os relativos aos portadores de deficiência, aos homossexuais, às mulheres e aos negros no mercado de trabalho, são tratados como se fossem similares e usualmente negros são citados mas não são alvos desses programas.” (BENTO, 2000, p. 29)

divisão sexual do trabalho – é uma categoria utilizada pelas Ciências Sociais para indicar que, em todas as sociedades, homens e mulheres realizam tarefas distintas. Entretanto, as tarefas atribuídas a cada sexo

variam de cultura para cultura, ou ainda dentro da mesma cultura, de uma época para outra. Ressaltamos a questão temporal porque é uma característica fundamental das relações de gênero – sua mutabilidade no tempo. Por exemplo: a docência era uma tarefa fundamentalmente masculina nos inícios da profissão, na Europa. Quando nos defrontamos com essas mudanças temporais no exercício de uma profissão, é importante observar quais foram os fundamentos que deram origem a tal mudança, pois exprimem novas formulações culturais das relações entre os gêneros. Ressaltamos também a questão espacial (no sentido da geografia humana) porque é outra característica fundamental das relações de gênero: sua mutabilidade no espaço. Por exemplo: grande parte das atividades da construção civil é exercida exclusivamente por homens na maioria dos países, exceto na Índia, onde as mulheres trabalham normalmente nesse setor. Quando nos defrontamos com essas diferenças espaciais no exercício de uma profissão, é importante observar quais são os fundamentos que justificam uma ou outra divisão sexual do trabalho, pois exprimem diferentes formulações culturais das relações entre os gêneros.

“Em sociologia, existem inúmeras explicações da divisão sexual do trabalho e nem sempre são mutuamente exclusivas. Pode-se enumerar, sem a preocupação de ser exaustivo, aquelas em termos de desigualdade, de dominação, de segregação sexual dos postos e das profissões, de construção social das diferenças de sexo etc. Entretanto, pode-se considerar que, hoje, duas grandes teorias da divisão sexual do trabalho se opõem e divergem. A primeira remete mais a uma conceitualização em termos de vínculo social, por meio de seus conteúdos conceituais (solidariedade orgânica, complementaridade, conciliação, coordenação, parceria, especialização e divisão dos papéis). A segunda remete mais a uma conceitualização em termos de relação social (divisão do trabalho, contradição, antagonismo, oposição, dominação, opressão, poder) e a uma teoria geral das relações sociais” (HIRATA, 2002, p. 279)

empoderamento – provém do inglês *empowerment*. No contexto dos Estudos de Gênero, refere-se à potencialidade profissional das mulheres, aumentando sua informação, aprimorando suas percepções e trocando idéias e expressando sentimentos. Seu objetivo mais amplo é fortalecer as capacidades, habilidades e disposições para o exercício legítimo do poder. Pode-se identificar um conjunto de práticas para desencadear o processo de empoderamento, como por exemplo: apresentação de textos novos, exclusivamente pensados a partir da ótica das relações de gênero; novas leituras de textos antigos, não escritos com base nas

relações de gênero, mas lidos sob essa ótica; análise da experiência pessoal por meio da reconstrução da história de vida. Destacam-se as técnicas de colaboração, cooperativa e interativa, com muito diálogo, jogos de papéis, redação de periódicos, relatos (ver GORE, 1996; e também PIUSSI y BIANCHI, 1996).

entorno – “Um entorno é um conjunto de formas concretas: edificações, caminhos, lugares que se configuram baseados em atividades e formas de interação da população. O entorno abrange conjuntos de recursos que se apropriam, definem-se e mudam de forma e podem refletir ao mesmo tempo as mudanças nas relações entre homens e mulheres, na relação de ambos com o entorno, e na sua localização dentro do contexto mais amplo na que se insiram.” (VALLE, 1997, p.32-33, tradução livre)

espaços anecumênicos – espaços onde a vida é excessivamente difícil, lugares habitados de maneira transitória (Antártida, grandes altitudes etc.), com esparsa penetração humana. Nesses casos, a metáfora simboliza lugares onde a presença das mulheres é especialmente difícil e em que sua sobrevivência não depende da natureza, mas de seu empenho em transformar relações de gênero historicamente construídas.

espaços interfamiliares – são aqueles pontos de acesso à casa, corredores, portais, galerias, escadas, caracterizados por um certo grau de intimidade, estabelecendo a transição entre o espaço fechado do lar e o bairro ou a paisagem do entorno. Considerados locais de passagem para os homens ou de uso dominical, constituem um espaço social imediato para grande parte das mulheres, pois são os locais de comunicação com a vizinhança, de cuidado das crianças e idosos etc.

estereótipos sexuais – provêm das palavras gregas *estereós* e *typos*. A primeira significa sólido e a segunda, molde ou modelo. Os estereótipos são preconceitos sobre grupos humanos, que se aplicam às pessoas, mesmo sem conhecê-las. Por exemplo: “as mulheres são fracas e os homens são fortes”; “as mulheres são sensíveis e os homens são violentos”. Os estereótipos baseados no sexo das pessoas promovem a imitação de certos modelos rígidos para as mulheres e outros, igualmente rígidos, para os homens. “...as imagens de gênero sobre os homens e as mulheres no trabalho são, também, elementos poderosos no processo de reprodução das desigualdades que continuam sendo observadas e vivenciadas pelas mulheres trabalhadoras. Os estereótipos relativos aos homens e mulheres no trabalho, que em geral desvalorizam a mulher como trabalhadora, continuam tendo forte permanência, a

despeito das significativas mudanças que vêm ocorrendo na realidade. Eles projetam uma imagem da mulher trabalhadora como fundamentalmente ligada à vida familiar e doméstica, o que limitaria a sua adequada inserção e desempenho profissional." (ABRAMO in OIT/MTE, 2002, p. 34-35)

etnocentrismo – "... pode ser definido, na sua dupla vertente, como a) a projeção de categorias da própria sociedade na análise de sociedades 'outras', e b) a valoração superior da própria sociedade e cultura em comparação com a 'outra' ou, mais geralmente, a valoração superior do próprio respeito do alheio." (NAROTZKY, 1995, p. 43, tradução livre)

feminilização/feminização – na literatura especializada podem ser verificados dois significados diferentes, porém relacionados, para o conceito de feminização das profissões e ocupações, com metodologias e técnicas diferentes para a coleta e análise da informação pertinente: a) Significado Quantitativo ou Feminilização: refere-se ao aumento do peso relativo do sexo feminino, na composição de uma profissão ou ocupação; sua mensuração e análise realizam-se por meio de dados estatísticos; b) Significado Qualitativo ou Feminização: alude às transformações de significado e valor social de uma profissão ou ocupação, originadas a partir da feminilização e vinculadas à concepção de gênero predominante em uma época; seu impacto é avaliado por meio da análise do discurso. Existe uma relação intensa entre o acesso massivo de mulheres a uma profissão ou ocupação (feminilização) e sua transformação qualitativa (feminização). A medida que aumenta a presença feminina, diminuem as remunerações, a ocupação passa a ser considerada pouco qualificada e decai o prestígio social da profissão.

feminismos – refere-se aos movimentos (práticas organizativas e mobilizadoras) ou conjuntos de pensamento (práticas discursivas e teóricas) que defendem a igualdade de direitos entre os homens e as mulheres. Criticam e se opõem a toda forma de discriminação e violência contra as mulheres. Muitas vezes são alvo de conotações pejorativas, por entender-se que se trata do contrário de machismo. No entanto, o contrário do machismo, que prega a superioridade do homem sobre a mulher, seria o femeanismo (que pregaria a superioridade da mulher sobre o homem).

Fórum Consultivo Econômico e Social (FCES) – é um órgão de representação das demandas dos setores econômicos e sociais, integrado em igual número por representantes de cada Estado-membro e com funções consultivas que se manifestam mediante recomendações para

o Grupo Mercado Comum. “Vale lembrar que o FCES está em processo de construção, pois dentro da sua composição deveriam estar contempladas, além de governos e representação dos trabalhadores, outras organizações da sociedade civil, inclusive organizações de mulheres, o que não vem ocorrendo ainda.” (FORÇA SINDICAL in FIG/CIDA, 2000, p. 167)

Fórum Europeu sobre as Ações Afirmativas – foi a primeira atividade de um grupo de especialistas, constituído em 1994 pela Comissão Europeia para os Direitos da Mulher, com a responsabilidade de desenhar uma estratégia visando agir pela igualdade de oportunidades de gênero. “A proposta do Fórum se assenta no pressuposto de que, no âmbito europeu, um número cada vez maior de empresas vem buscando soluções que propiciem o desenvolvimento profissional das mulheres. Vários empresários começam a reconhecer que o aumento de oportunidades para as mulheres e seu crescente envolvimento podem favorecer a eficiência organizativa e aumentar a capacidade competitiva da empresa. Para um número crescente de empresas, o desafio é identificar as medidas e abordagens inovadoras que permitam melhorar qualitativa e quantitativamente a participação feminina nessa atual fase de transformação e desaparecimento de empregos.” (OLGIATI in DELGADO, CAPELLIN & SOARES, 2000, p. 74). Sobre o Fórum, ver também: CAPELLIN in FIG/CIDA, 2000.

Gender Mainstreaming ou transversalidade de gênero – significa a inclusão da problemática das relações de gênero como princípio transversal integrado, que deveria permear a formulação e a implementação de todas as políticas públicas e planos de ação de governo. Na atualidade, a institucionalidade de gênero teria como principal função a tarefa de coordenar a introdução da problemática de gênero em todas as políticas públicas, opondo-se aos mecanismos que geram desigualdade, implementando políticas de caráter integral (atendendo a multicausalidade da desigualdade de gênero) e favorecendo a participação das mulheres nos espaços públicos e institucionais.

gênero/sexo – a palavra sexo provém do latim "sexus" e refere-se à condição orgânica (anatômico-fisiológica), que distingue o macho da fêmea. Seu poder de distinção reside na estabilidade através do tempo. A categoria de gênero provém do latim "genus" e refere-se ao código de conduta que rege a organização social das relações entre homens e mulheres. Em outras palavras, o gênero é o modo como as culturas interpretam e organizam a diferença sexual entre homens e mulheres.

Sua principal característica está na mutabilidade, isto é, na possibilidade de mudança na relação entre homens e mulheres através do tempo. Não se trata de um atributo individual, mas que se adquire a partir da interação com os outros e contribui para a reprodução da ordem social. Em todas as culturas, realiza-se uma interpretação bipolar (feminino/masculino) e hierárquica (o masculino mais valorizado do que o feminino) das relações entre homens e mulheres. Quando se discute essa questão, pretende-se debater e transformar a construção social e cultural das relações de gênero, no sentido de pluralizá-las e democratizá-las, eliminando discriminações baseadas em dicotomias e hierarquias estereotipantes. O conceito de gênero, mais do que o sexo, permite reconhecer as diferenças existentes entre as próprias mulheres (e entre os próprios homens), a partir de características étnicas, raciais, de classe, de orientação sexual, de idade, entre outras possíveis (ver discriminação composta; também ver orientação sexual).

globalização – “O conceito de globalização pode ser definido de diversas maneiras, mas todas elas têm a ver com a crescente influência que os processos econômicos, sociais e culturais na esfera internacional têm sobre esses mesmos processos nos níveis nacional ou regional. Obviamente, esse não é um processo novo, mas sim bastante antigo. Entretanto, as mudanças radicais em termos de tempo e espaço provocadas pela revolução nas comunicações e na informação tendem a lhe conferir novas dimensões que representam rupturas qualitativas em relação ao passado. As mudanças no equilíbrio do poder que surgiram com o fim da guerra fria também deram origem a diversos elementos novos. Uma das dimensões mais importantes desse processo, à qual normalmente não prestamos muita atenção, é a disseminação gradual de valores e idéias, como direitos humanos, desenvolvimento social, igualdade entre os sexos, respeito pela diversidade racial e cultural, proteção ambiental e outros princípios com os quais houve algum compromisso nas conferências mundiais das Nações Unidas. Entretanto, o desenvolvimento dessa ampla agenda social e ambiental não se fez acompanhar por um fluxo correspondente de recursos internacionais necessários para sustentar sua implementação, pelo estabelecimento da estrutura institucional internacional necessária ou até pelo compromisso, por parte dos países signatários, de aplicar as políticas nacionais de modo a cumprir a agenda.” (CEPAL, 2002, p. 7-8)

Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) – instrumento criado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)

para comparar a qualidade de vida das populações de diferentes países. O IDH é elaborado com base na esperança de vida, no nível educacional e no poder aquisitivo da população total de cada país. A partir de 1995, o relatório produzido pelo Pnud também indica as diferenças registradas entre a população feminina e masculina. Por exemplo, quando se compara o IDH e o *Índice de Desenvolvimento Ajustado ao Gênero (IDG)*, o Canadá cai da primeira a nona posição, enquanto a Suécia sobe da décima para a primeira posição. Em 1999 e de acordo com o IDG, o Brasil estaria situado no 79º lugar, entre 143 países, no que se refere aos indicadores de desigualdades entre os sexos. Por outro lado, cruzando-se os recortes de gênero e raça, o Brasil cai para o 91º lugar no que diz respeito à população afrodescendente.

institucionalidade de gênero – é o conceito utilizado para fazer referência aos mecanismos institucionais (secretarias, unidades ou conselhos da mulher), implementados dentro das estruturas organizativas dos Estados a partir da incorporação dos problemas de gênero nas agendas e políticas públicas. Sobre a institucionalidade de gênero na América Latina, ver DAEREN, 2001; e GUZMAN, 2001. Sobre a institucionalidade de gênero no Brasil, ver ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2000.

oikos – em grego *oikos* significa lugar onde morar. Por extensão significa casa. A atividade de administrar a casa é uma tarefa destinada às mulheres. "... Aristóteles, na sua Política, formulou dois conceitos básicos para definir a atividade produtiva e comercial. Um é *oikonomia*, ou seja, a arte de sustentar a casa, o abastecimento material do *oikos* (casa) ou *polis* (cidade). Essa atividade não está necessariamente vinculada com o movimento do dinheiro, os preços do mercado etc. Ao outro aspeto da produção e o comércio, isto é, à economia do mercado, chamou-lhe de *crematística*. São dois tipos de atividades intrinsecamente diferentes. A economia é produção e comércio destinados à satisfação das necessidades (...). A *crematística* é produção e comércio destinados ao acúmulo de riqueza independentemente de sua posterior utilização, (...), isto é, a acumulação converte-se no objetivo final da atividade." (HORMIGÓN e KARA MURZÁ, 1997, tradução livre)

orientação sexual ou sexualidade – na década de 1980, o debate das acadêmicas feministas se concentrou em torno da distinção entre os conceitos de sexo e gênero. Nos anos 1990, o debate se ampliou (parcialmente) a partir da distinção entre sexo/orientação sexual ou sexualidade/gênero (ver RODRIGUES, 1998). "A orientação sexual é

um conceito que abarca o conjunto de manifestações sexuais e afetivas existente entre os seres humanos, indicando, portanto, que a heterossexualidade, embora considerada como um padrão, não é a única possibilidade de expressão sexual e/ou amorosa, entre as pessoas. A sociedade educa para a heterossexualidade, da mesma forma que cria normas, estereótipos e padrões de comportamento num contexto histórico, servindo a interesses específicos. Entretanto, as pessoas não correspondem invariavelmente a tais padrões. A orientação sexual é definida em função do gênero das pessoas por quem sentimos atração ou afeto, tanto física quanto emocionalmente, é o que faz uma pessoa ser heterossexual, bissexual ou homossexual." (DIAS in OIT/MTE, 2002, p. 98). Segundo DIAS, sabe-se que os homossexuais de ambos os sexos são alvo de discriminação e preconceito em locais públicos e instituições, incluído aqui o âmbito do trabalho: assédio sexual, dificuldade de inserção, bloqueio na ascensão funcional, piores condições de trabalho e demissão. As conseqüências de tais discriminações levam ao isolamento, à clandestinidade e à marginalização dos homossexuais. Apesar da existência de leis que proíbem a discriminação por orientação sexual, não existem mecanismos eficazes de sanção, o que representa uma lacuna no sistema jurídico brasileiro, amplamente criticada pelo movimento homossexual que luta pela criminalização dessa conduta.

organismos internacionais – “Em uma classificação muito simplista, podemos dividir os organismos internacionais em dois grupos, segundo sua função principal – de um lado, as agências de financiamento (por exemplo, BID, Banco Mundial etc.); de outro, as agências de cooperação técnica (por exemplo, Cinterfor/OIT, Unesco, Pnud etc.). O primeiro grupo exerce um papel fundamental na viabilização econômica das políticas públicas por meio da outorga (ou não) de empréstimos (que constituem dívida pública), segundo critérios gerais e específicos da organização, previamente definidos. Em geral, os empréstimos são outorgados para o desenvolvimento de programas pontuais..., mas a avaliação das condições para concessão desse empréstimo implica a consideração de múltiplos fatores que vão desde os indicadores socioeconômicos do país até a constatação da efetiva execução de determinados programas ou orientações (políticas, administrativas ou econômicas) consideradas estratégicas.” (PRONKO in YANNOULAS, 2001a, p. 55)

Organização Não-Governamental (ONG) – “Um dos fenômenos mais importantes das últimas décadas tem sido o papel desempenhado

pelas organizações não-governamentais e outras organizações da sociedade civil no cenário político dos países do continente americano. A sociedade civil desses países se fortaleceu por meio da atuação de ONGs e movimentos sociais que ampliaram o debate democrático, incorporando novas dimensões de cidadania e redefinindo o próprio conceito de democracia. Estas organizações têm também exercido relevante influência em arenas regionais e internacionais. Atuando através de redes e articulações, tiveram um papel fundamental nas últimas Conferências das Nações Unidas, incorporando mudanças paradigmáticas importantes em temas relacionados a meio ambiente, direitos humanos, população, gênero, e saúde reprodutiva, entre outros." (PITANGUY & HERINGER in CEPIA, 1999, p. 5). Sobre a dimensão transnacional dos movimentos sociais, ver SIKKINK in ABREGÚ y RAMOS, 2000.

patriarcado – o termo foi utilizado pela primeira vez em princípios dos anos 70 com um sentido diferente daquele outorgado pela Antropologia, por Kate Millett no seu livro *Sexual Politics*. Esse enfoque, que inaugurou a teoria feminista radical, considera que a causa básica da opressão das mulheres é o patriarcado, entendido como um conflito sexual transistórico que os homens haveriam solucionado a seu favor, controlando os corpos, a sexualidade e os processos reprodutivos das mulheres (ver CASTELLS, 1996).

Políticas Públicas de Trabalho e Renda (PPTR) – é aqui utilizada para referir-se ao conjunto de mecanismos ou dimensões da política pública de trabalho no Brasil, financiados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), a partir de 1993: seguro-desemprego, intermediação de mão-de-obra, programas de geração de emprego e renda, informações sobre o mercado de trabalho e educação profissional

Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador (Planfor) – em 1995 teve início a implementação do Planfor por meio da antiga Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional (Sefor) e, atualmente, pela nova Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE) do Ministério de Trabalho e Emprego. O Planfor é parte do projeto de desenvolvimento social do governo, tendo sido incluído desde 1996 no plano "Brasil em Ação", como uma das políticas ativas do Sistema Público de Emprego (SPE) financiado pelo FAT.

raça/cor – "São vários os termos adotados para nomear as raças/etnias que compõem a população brasileira. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) usa a autoclassificação racial tendo por

base a cor da pele (quesito cor). As pessoas entrevistadas definem em qual grupo elas consideram que se incluem, entre as opções: branco, preto, pardo, amarelo ou indígena. Quando se usa o termo "população negra", estão sendo consideradas em conjunto as populações preta e parda. A "cor" amarela identifica povos de origem asiática. E na classificação "indígena" estão circunscritas diferentes etnias. Essa metodologia tem sido criticada por ativistas do movimento negro brasileiro, por conta das ambigüidades que suscita. (...) Apesar das críticas, o quesito cor do IBGE é a metodologia de classificação racial/étnica oficial do Brasil e é o parâmetro utilizado nos estudos de diferentes enfoques com recorte racial/étnico, sendo adotado também por outros órgãos de pesquisa e nos estudos das Ciências Sociais em geral." (ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2001, p. 9)

reprodução social e cultural ou trabalho reprodutivo – atividades domésticas não-remuneradas, realizadas geralmente por mulheres, relacionadas à reprodução, material ou simbólica, das pessoas (alimentação, cuidados de saúde, educação etc.).

sexismo – "Cuando hablamos de sexismo nos estamos refiriendo concretamente a un ejercicio discriminatorio por el cual se adscriben características psicológicas y formas de comportamiento y se asignan roles sociales fijos a las personas por el sólo hecho de pertenecer a determinado sexo, restringiendo y condicionando de esse modo la posibilidad de un desarrollo pleno para todos los sujetos sociales, sean éstos varones o mujeres." (MAGLIE y FRINCHABOY, 1988, p. 48)

territorialidade – "A territorialidade entendida desde o ponto da vista humano tem um caráter simbólico e cultural (...) a territorialidade especificamente humana tem três elementos: o sentido da identidade espacial, o sentido da exclusividade e a compartimentação da interação humana no espaço. Proporciona, então, não só um sentimento de pertença a uma porção particular de terra sobre que se tem direitos exclusivos, mas que implica um modo de comportar-se no interior dessa entidade." (SOJA, 1971, em CAROU, s.d., tradução livre). A territorialidade, segundo SACK "(...), é uma conduta humana que tenta influir, afetar ou controlar ações por meio do estabelecimento de um controle sobre uma área geográfica específica: o território. Para ele, a territorialidade humana cumpre quatro funções básicas: fortalecer o controle sobre o acesso ao território, reedificar o poder por meio da sua vinculação direta ao território, desviar a atenção da relação social de dominação e agir como meio de contenção espacial de fatos e atitudes." (CAROU, s.d., tradução livre)

territorialidade relacional – conjunto de processos de intercâmbio e comunicação que se estabelecem ao interior de um território; segundo categorias como idade e gênero podem ser observados diferentes tipos de relações sociais no mesmo território ou local, às vezes muito complexas.

territorialidade situacionista – sentido do espaço próprio perante o mundo exterior, atitude de defesa da terra e do espaço.

território – “O território é um espaço de poder, de gestão e de domínio do Estado, de indivíduos, de grupos e organizações e de empresas locais, nacionais, e multinacionais.” (MONTAÑEZ GÓMEZ e DELGADO MAHECHA, s.d., p. 123, tradução livre)

trabalhadores em situações vulneráveis – são os trabalhadores assalariados sem carteira de trabalho assinada, os autônomos que trabalham para o público, os trabalhadores familiares não-remunerados e os empregados domésticos (ver DIEESE, 2001).

trabalho socialmente necessário – “Considera-se trabalho socialmente necessário as atividades econômicas remuneradas e não-remuneradas feitas pela população economicamente ativa (PEA) ocupada, e o trabalho doméstico (trabalho reprodutivo feito no interior dos lares), pois os dois são indispensáveis para a reprodução humana e material da sociedade.” (CONSEJO NACIONAL DE LAS MUJERES. SÍMUJERES, 2003, tradução livre)

Unidade de Igualdade de Oportunidades da UE – foi criada em 1976, inicialmente como Servicio para el Empleo y la Igualdad de las Mujeres. Na atualidade, “... a maior parte das ações previstas é de apoio metodológico, técnico e financeiro aos projetos integrados destinados a identificar e transferir boas práticas nos âmbitos da economia, o emprego, a conciliação da vida familiar e profissional e a participação das mulheres na tomada de decisões. Outros tipos de ações são a constituição de mecanismos de observação e seguimento das políticas de igualdade de oportunidades e a realização de estudos sobre o conjunto de questões econômicas, sociais e jurídicas, ligadas a essas políticas. Por último, apóia todas as ações apropriadas para o intercâmbio, a informação e a difusão mais ampla das iniciativas do programa. (...) Tem, assim, a tarefa de promover e introduzir a integração de gênero em todas as Direções Gerais, isto é, executar o princípio de ‘mainstreaming’ no conjunto da Comunidade.” (ver CRUZ in VOGEL & NASCIMENTO, 1999, p. 73-4, tradução livre)

Normas que Regulam o Trabalho das Mulheres no Brasil

Categoria	Título do Documento	Temática Geral	Autoria	Ano	Fonte	Outras Informações de Interesses:
LEGISLAÇÃO NACIONAL	Constituição Federal Artigo 5º e Inciso XLI	Garante a igualdade perante a lei e prevê punição para as discriminações.	Assembleia Constituinte	1988	Portal do Senado Federal	
	Constituição Federal Artigo 6º	Estabelece a proteção à maternidade e à infância como direito social.	Assembleia Constituinte	1988	Constituição da República Federativa do Brasil	
	Constituição Federal Artigo 7º e Inciso XVIII	Garante "licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias".	Assembleia Constituinte	1988	Constituição da República Federativa do Brasil	
	Constituição Federal Artigo 7º, inciso XX	Garante a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos".	Assembleia Constituinte	1988	Portal do Senado Federal	
	Constituição Federal Artigo 7º, inciso XXX	Estabelece a "proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil".	Assembleia Constituinte	1988	Portal do Senado Federal	
	Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) Capítulo III, Seção I, Artigos 372 a 401	Trata da proteção do trabalho da mulher (da duração e condições do trabalho, do trabalho noturno, dos períodos de descanso, dos métodos e locais de trabalho, da proteção à maternidade e das penalidades).	Presidência da República	1943	Portal do MTE	Alguns artigos foram acrescentados outros vetados, pela Lei nº 9.799/91; outros foram revogados pela Lei nº 7.855/88, outro foi revogado pela Lei nº 10.244/01, outros tiveram a sua redação dada pelo Dec. – Lei nº 229/67 e Lei nº 10.097/00
	Lei Nº 7.353/65	Cria o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM.	Congresso Nacional	1965	Portal do MTE	
	Lei Nº 7716/69	Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.	Congresso Nacional	1969	Portal da Presidência – Subchefia para Assuntos Jurídicos	
	Lei Nº 8212/91	Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências	Congresso Nacional	1991	Portal da Presidência – Subchefia para Assuntos Jurídicos	
	Lei Nº 8213/91	Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.	Congresso Nacional	1991	Portal da Presidência – Subchefia para Assuntos Jurídicos	
Lei Nº 8.861/94	Altera vários artigos da CLT e outras leis, no que diz respeito à licença-maternidade para trabalhadoras urbanas, rurais e domésticas e ao salário-maternidade para pequenas produtoras rurais e trabalhadoras avulsas.	Congresso Nacional	1994	Portal da Presidência – Subchefia para Assuntos Jurídicos	Dá nova redação aos arts. 387 e 392 da CLT, altera os arts. 12 e 25 da Lei nº 8.212, de 24.7.91, e os arts 33, 71, 73 e 106 da Lei nº 8.213, de 24.7.91, todos pertinentes à licença-maternidade.	

Anexo IV

Lei Nº 882/1/94	"Dá nova redação ao inciso II do art. 131 da Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 131, Inciso II – durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social".	Congresso Nacional	1994	Portal da Presidência – Subchefia para Assuntos Jurídicos	
Lei Nº 9.029/95	Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para os efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.	Congresso Nacional	1995	Portal da Presidência – Subchefia para Assuntos Jurídicos	
Lei Nº 960/98	Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado. Estabelece o contrato temporário.	Congresso Nacional	1998	Portal da Presidência – Subchefia para Assuntos Jurídicos	
Lei Nº 9.799/99	Insere na CLT, regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho. Essa lei regulamenta o inciso XX do artigo 7º da CF. Basicamente contempla apenas a possibilidade genérica da adoção de medidas de ação afirmativa para a promoção das mulheres no mercado de trabalho.	Congresso Nacional	1999	Portal da Presidência – Subchefia para Assuntos Jurídicos	
Lei Nº 10.208/01	Acrece dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facilitar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e ao Seguro-Desemprego.	Congresso Nacional	2001	Portal da Presidência – Subchefia para Assuntos Jurídicos	Acrece dispositivos à Lei nº 5.859 de 11.12.72, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico para facilitar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e ao Seguro-Desemprego.
Lei Nº 10.224/01	Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual.	Congresso Nacional	2001	Portal da Presidência – Subchefia para Assuntos Jurídicos	Altera o Decreto-Lei nº 1672.848, de 7.12.1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.
Lei Nº 10.244/01	Revoga o art. 376 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para permitir a realização de horas extras por mulheres.	Congresso Nacional	2001	Portal da Presidência – Subchefia para Assuntos Jurídicos	
Lei Nº 10.421/02	Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/43 e a Lei nº 8.213/91.	Congresso Nacional	2002	Portal da Presidência – Subchefia para Assuntos Jurídicos	Altera o Decreto-Lei nº 1672.848, de 7.12.1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.
Decreto Nº 1.304/96	Institui o Programa Nacional de Direitos Humanos – PNHD Presidência da República	Assembleia Constituinte	1996	Portal do MTE	

**LEGISLAÇÃO
NACIONAL**

ORIENTAÇÕES FEDERAIS									
Protocolo Mulher, Educação e Trabalho	Promoção de políticas de formação profissional voltadas para a população feminina.	Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Justiça	1996	Portal do MTE					
Resolução Nº 126/96	Aprva critérios para a utilização de recursos do FAT com vistas à execução de ações de qualificação e requalificação profissional, no âmbito do Programa do Seguro-Desemprego, no período de 1997/1999.	Conselho Deliberativo do CODEFAT	1988	Portal do Senado Federal					
Resolução Nº 194/98	Estabelece critérios para transferência de recursos do Fundo do Amparo ao Trabalhador – FAT, ao Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR.	Conselho Deliberativo do CODEFAT	1998	Portal do MTE					
Brasil, Gênero e Raça. Todos Unidos pela Igualdade de Oportunidades	Parte do Programa Nacional de Direitos Humanos que trata da discriminação.	Programa de Técnica OIT/MTb	1998	Ministério do Trabalho – MTb/Assessoria Internacional				Implementação da Convenção OIT 111; legislação; criação do GTM.	
A Experiência da Mulher	Insia sobre a experiência da mulher no PLANFOR, Resultados no período de 1995/1998, Perspectivas 1999/2002.	Secretaria de Formação de Desenvolvimento Profissional – SEFOR	1998	Ministério do Trabalho – MTb/SEFOR					
O que está acontecendo com os Treinados dos PEQs?	Síntese de resultados do acompanhamento de egressos em 1996/1997.	Secretaria de Formação de Desenvolvimento Profissional – SEFOR	1999	Ministério do Trabalho e Emprego – MTE/SEFOR					
Diversidade e Igualdade de Oportunidades	Qualificação profissional na perspectiva de gênero.	Secretaria de Formação de Desenvolvimento Profissional – SEFOR	2000	Ministério do Trabalho e Emprego – MTE/SPPE					
Guia de Avaliação do PLANFOR 2000	Refere-se à síntese de resultados das avaliações externas e do acompanhamento de egressos dos PEQs e das Parcerias, realizadas em 2000, por 35 entidades, universidades públicas em sua maioria.	Secretaria de Formação de Desenvolvimento Profissional – SEFOR	2000	Ministério do Trabalho e Emprego – MTE/SPPE/DEQP					

ORIENTAÇÕES FEDERAIS	Guia do PLANFOR 2000	Tudo que é preciso saber sobre o PLANFOR.	Secretaria de Formação de Desenvolvimento Profissional – SEFOR	2000	Ministério do Trabalho e Emprego – MTE/SPPE	
	Relatório Cerencial PLANFOR 2000	Um conjunto de indicadores da eficiência do PLANFOR em 2000, de seus pontos fortes e fracos, do que foi alcançado e dos novos desafios que se colocam.	Secretaria de Formação de Desenvolvimento Profissional – SEFOR	2000	Ministério do Trabalho e Emprego – MTE/SPPE	
	O que é Gênero?	Questões de gênero, relacionadas às mulheres trabalhadoras rurais.	Silvia Camuça e Taciara Gouveia	2001	Ministério do Trabalho e Emprego – TEM/ Ministério da Justiça – MJU/ Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM	
	Referencial de Planejamento Diversidade e Educação Profissional	O texto tem como objetivo subsidiar os planejadores, executores e gestores que participam do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR no que diz respeito ao tema da diversidade no mercado de trabalho.	Alexim, Bellan e Dias, organizadores, em colaboração com Freire.	2002	Ministério do Trabalho e Emprego – MTE/ Organização Internacional do Trabalho – OIT	
ACORDOS MERCOSUL	Resolução Nº 11/91	Cria o Subgrupo de Trabalho 11 (Assuntos Trabalhistas).	Grupo do Mercado Comum – GMC	1991	Portal do MTE	
	Resolução Nº 11/92	Amplia o escopo do SGT 11, a partir de 1992, para incorporar assuntos de seguridade social, passando a denominar-se “Relações Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social”.	Grupo do Mercado Comum – GMC	1992	Portal do MTE	
	Resolução Nº 11/96	Aprova a pauta negociadora prioritária para o SGT-10 (Assuntos Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social).	Grupo do Mercado Comum – GMC	1996	Portal do MTE	
	Declaração Sociolaboral do MERCOSUL	Contém um sistema de regras trabalhistas e sociais que buscam garantir direitos iguais a todas as trabalhadoras e trabalhadores (incluindo o compromisso de garantir dia igualdade através das práticas laborais).	Grupo do Mercado Comum – GMC	1998	Portal do MTE	
	Resolução Nº 20/98	Cria a Reunião Especializada da Mulher (REM).	Grupo do Mercado Comum – GMC	1998	Portal do MTE	

ACORDOS MERCOSUL	Decisão Nº 59/00	Consolidação das decisões Nº 9/95, 23/2000 e 26/2000, sobre o processo de reestruturação do Subgrupo de Trabalho 11, em 1995.	Grupo do Mercado Comum – GMC	2000	Portal do MTE	
CONVENÇÕES INTERNACIONAIS	Resolução Nº 84/00	Instrui aos diferentes foros do Mercosul a incorporar a perspectiva de gênero no planejamento, elaboração implementação e avaliação de atividades, políticas e programas, com especial ênfase na análise do impacto sobre as mulheres e visando garantir a igual.	Grupo do Mercado Comum – GMC	2000	Portal do MTE	
	Resolução Nº 37/00	Propõe a elaboração de uma lista de atualização periódica contendo todos os programas, medidas e projetos com incidência sobre as mulheres na região, executados por órgãos do Mercosul.	Grupo do Mercado Comum – GMC	2000	Portal do MTE	
	Resolução Nº 83/00	Insta aos governos dos países membros a enviar esforços para promover a integração e harmonização metodológica dos bancos de dados existentes, com vistas a contar com indicadores regionais consistentes para a formulação de políticas produtivas e sociais.	Grupo do Mercado Comum – GMC	2000	Portal do MTE	
	Convenção da OIT Nº 03/19	Concerne a proteção à maternidade – inclui o direito à licença-maternidade, a pausas para amamentar e o pagamento de benefícios médicos, além de proibir a demissão da gestante e da lactante.	Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho	1919	Portal da OIT	Ratificada pelo Brasil.
	Convenção da OIT Nº 100/51	Concerne à igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e feminina por um trabalho de igual valor.	Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho	1951	Ministério do Trabalho – MTB/Assessoria Internacional	Decreto nº 41.721, de 25.6.1957. Publicado no Diário Oficial da União de 28.6.1957.
Convenção da OIT Nº 111/58	Concerne à discriminação em matéria de emprego e profissão.	Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho	1958	Ministério do Trabalho – MTB/Assessoria Internacional	Conforme Decreto nº 62.150, de 19.1.1968. Publicado no Diário Oficial da União de 23.6.1968.	
Convenção da ONU CERD Resolução Nº 2106-A/65	Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (CERD).	Organização das Nações Unidas	1965	Ministério do Trabalho – MTB/Assessoria Internacional		

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS						
Convenção da ONU Resolução Nº 34-180/79 (CEDAW)	Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher.	Assembleia Geral das Nações Unidas	1979	Portal do MTE	Carta Internacional dos direitos da mulher, de 30 artigos, que estabelece ações para combater a discriminação e assegurar a igualdade.	
Convenção da OIT Nº 159/83	Insta sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.	Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho	1983	Portal do MTE		
Convenção da OEA de 1994	Cria a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher.	Organização dos Estados Americanos	1994	CEPIA, As Mulheres e a Legislação contra o Racismo.		
Convenção da OIT Nº 183/00	Proteção da maternidade. Revisão da Convenção Nº 03/19. Inclui proteção a todas as mulheres trabalhadoras (inclusive em formas de emprego atípicas). Apresenta menor rigor na proteção contra a demissão e o valor dos benefícios pagos restringidos.	Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho	2000	Portal da OIT	É uma revisão da Convenção Nº 03/19. Quanto aos ganhos, a nova convenção é mais abrangente. Incluiu a proteção a todas as mulheres trabalhadoras (inclusive em formas de emprego atípicas). Quanto as perdas, existe um menor rigor na proteção contra a demissão e o valor dos benefícios pagos fora restringidos.	
Protocolo Facultativo a CEDAW – 2002	Que institui mecanismos de monitoramento.	Coordenação de Flávia Prosevan e Silvia Pimentel	2001	Ministério das Relações Exteriores – MRE/ Ministério da Justiça – MJU/ Secretária de Estado dos Direitos da Mulher	Em 2002 foi aprovado o Protocolo Facultativo a CEDAW, e elaborado primeiro relatório sobre Brasil.	

Anexo V

Bibliografía

ABRAMO, Laís & ABREU, Alice R. de P. (orgs.) (1998), *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana. Série II Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho*. ALAST/SERT, Rio de Janeiro/São Paulo.

ABRAMO, Laís, VALENZUELA, María Elena & POLLACK, Molly (2000), *Equidad de Género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos cinco años después de Beijing*. OIT, Lima.

ABRAMO, Laís y TODARO, Rosalba (eds.) (2002), *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*. OIT, Lima.

ABREGÚ, Martín y RAMOS, Silvina (eds.) (2000), *La sociedad civil frente a las nuevas formas de institucionalidad democrática*. CEDES/CELS/Foro de la Sociedad Civil en las Américas, Valentín Alsina.

ABREU, Alice et alii (1997), "Projetos de Geração de Renda para Mulheres de Baixa Renda: reflexões a partir de estudos de caso no Rio de Janeiro", *Proposta*, n. 72, Rio de Janeiro, março-maio de 1997.

ACEVEDO, Cristina (1994), "La mujer en la historia de la ciencia y la tecnología. Una cuestión de valores" en: KNECHER, Lidia y PANAIÁ, Marta, *La mitad del país. La mujer en la sociedad argentina*. Universidad de Buenos Aires/Centro Editor de América Latina/MCE, Buenos Aires, 1994, p. 329-336.

ACKER, Sandra (1995), *Género y Educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Narcea, Madrid.

AGACINSKI, Sylviane (1998), *Política de Sexos*. Taurus, Madrid.

AGENDE/SEDIM (2002), *Direitos Humanos das Mulheres... em outras palavras – Subsídios para capacitação legal de mulheres e organizações*. Brasília.

AGUIRRE, Rosario (1998), *Sociología y Género. Las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha*. Doble Clic Soluciones Editoriales/Universidad de la República. Montevidéo.

AGUIRRE, Rosario y BATTHYÁNY, Karina (coords.) (2001), *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur*. AUGM/OIT-Cinterfor/Universidad de la República. Montevidéo.

AGULLA, Juan C, (1988), *La promesa de la Sociología*. Ed. Belgrano, Buenos Aires, Argentina.

AMOROS, Celia (1991), *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Anthropós, Barcelona.

AMOROS, Celia (1997), *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad*. Cátedra, Madrid.

ANDERSON, Bonnie y ZINSSER, Judith (1992), *Historia de las Mujeres*. Crítica, Barcelona.

ARAÚJO FERREIRA, Ângela & MARQUES, Sônia, (2000), "Espaço Público: Inovação Espacial ou Social?" en: *Revista Eletrônica de Ciências Sociais*, n. 6, Universidad de Barcelona. España.

ARENDT, Hannah (1993), *A Condição Humana*, Forense Universitária, Rio de Janeiro.

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

ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS (2001), *Mulheres Negras. Um retrato da discriminação racial no Brasil*. Brasília.

AVELAR, Lúcia (2001), *Mulheres na Elite Política Brasileira*, 2. ed. rev. e ampl. Editora da UNESP/Fundação Adenauer, São Paulo.

AZCARATE, Teresa (1996), "La Idea de Casa y sus Transformaciones. Buscando escenas y espacios propios. La ocupación de los espacios y la situación de las mujeres a través de la historia", en: *Revista Especial Fempress, Mujer y Hábitat, Chile*.

AZCÁRATE, Teresa y otras (1996), "Ética y feminismo: algunas preguntas y posibles miradas", *Brujas. Ética, Estética y Feminismo*. Año 15, n. 23. Atem, Buenos Aires, 1996.

BALLESTEROS, Aurora G. (ed.) (1986), *El Uso del Espacio en la Vida Cotidiana. Actas de las Cuartas Jornadas de Investigación Interdisciplinaria*. Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.

BARRANCOS, Dora (1996), "Formación Técnica y Tecnológica de las Mujeres. Un déficit descalificante", *Encrucijadas UBA*, Año 2, n. 4. Buenos Aires, mayo de 1996.

BENSIMON, Estela M. (1995), "Análisis feminista de administración de calidad total", *Pensamiento Universitario*, Año 3, n. 3. Buenos Aires, abril de 1995, p. 3-16.

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

BIRGIN, Haydée y PAUTASSI, Laura (2001), *Género en la reforma o reforma sin género? Desprotección social en las leyes previsionales de América Latina*. CEPAL, Santiago de Chile.

BOCK, Gisela y THANE, Pat (eds.) (1996), *Maternidad y políticas de género*. Cátedra, Madrid.

BONAPARTE, Héctor y otros (1995), *Derechos Humanos de las Mujeres. Manual para mujeres y varones*. Instituto de Género, Derecho y Desarrollo, Rosario.

BOOTH, Chris, DARKE, Jane y YEANDLE, Susan (eds.) (1998), *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Narcea, Madrid.

BORDERÍAS, Cristina, CARRASCO, Cristina, y ALEMANY, Carm en (comps.) (1994), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Icaria/FUHEPM, Barcelona.

BOWEN, James (1986), *Historia de la Educación Occidental*. Tomos II y III. Herder, Barcelona.

BRITO, Benilda R.P. (1997), "Mulher, negra e pobre, a tripla discriminação", *Revista Teoria e Debate*, n. 36.

CAMARGO, Célia R. (org.) (2002), *Experiências Inovadoras de Educação Profissional: memória em construção de experiências inovadoras na qualificação do trabalhador (1996-1999)*. FLACSO/UNESP, São Paulo.

CAROU, Heriberto Cario (s.d.), "Territorialidad, Territorio/Estado/Nación", en: REYES Román (dir), *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales*. Universidad Complutense de Madrid, versión digital.

CASTELLS, Carme (comp.) (1996), *Perspectivas feministas en teoría política*. Paidós, Barcelona.

- CEDAW (2002), *Relatório Nacional Brasileiro*. Brasília.
- CENTRO DA MULHER 8 DE MARÇO (2003), *Relatório de Execução do Curso Violência contra a Mulher*. João Pessoa (mimeo).
- CEPAL (2002), *Eqüidade, desenvolvimento e cidadania*. Ed. Campus/CEPAL, Rio de Janeiro.
- CEPIA (1999), *Políticas Sociais Compensatórias no Mercosul*. Rio de Janeiro, junho.
- CFEMEA (1996), *Discriminação positiva. Ações Afirmativas: em busca da igualdade*, CFEMEA/ELAS. Brasília/São Paulo.
- CFEMEA, *Jornal Fêmea*, Brasília, dez/2001, fev/2002, jan/fev/mar/abr/jun/2003.
- CGT (2001), Projeto: "O sindicalismo do Cone Sul e a questão da mulher trabalhadora, conquistas e desafios para o século XXI", em parceria com CUT e Força Sindical/Brasil, CGT e CTA/Argentina, CUT/Chile, CUT/Paraguai, e PIT-CNT/Uruguai. São Paulo, maio.
- CINTERFOR/OIT (1995), *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Entrega Especial: La participación de la mujer en la formación y en el empleo*. Montevideú, julio-diciembre.
- CLAVAL, Paul (2002), "El Enfoque Cultural Y Las Concepciones Geográficas del Espacio" en: *Boletín n. 34, Asociación de Geógrafos Españoles*. Madrid, España.
- CLUA, Anna & ZUSMAN, Perla (2002), "Más Que Palabras: Otros Mundos. Por una Geografía Cultural Crítica", en: *Boletín n. 34. Asociación de Geógrafos Españoles*, Madrid, España.
- COLLIN, Françoise (1986), "Du privé et du public", *Les Cahiers du Grif*, n. 33. Printemps, Paris, p. 47-68.
- COLLIN, Françoise (1992), "Borderline. Por una ética de los límites", *Isegoria*, n. 6, nov./1992. Madrid, p. 83-95.
- COMISIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA, UNIDAD DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, (1996), "Carta Europea de la Mujer en la Ciudad". Bruselas, Bélgica.
- CONSEJO NACIONAL DE LAS MUJERES. SÍMUJERES, (2003), "Sistema integrado de indicadores sociales de Ecuador (SIISE) 1997-2002". Ecuador.
- CONTAG (2002), *A mulher e o movimento sindical dos trabalhadores e trabalhadoras rurais. Trajetória de lutas*. Brasília, março.

CORREIO BRAZILIENSE (2003), "Chega de Impunidade" – *Entrevista Emília Fernandes*. Brasília, 21 de agosto.

CORTÁZAR, Marisa G. de y LEÓN, María A. G. de (1997), *Mujeres en Minoría. Una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

CORVALAN, Graziella (1990), *Mujer y Educación en América Latina*, GEMPA. Asunción (mimeo).

COSTA, Albertina & BRUSCHINI, Cristina (orgs.) (1992), *Uma Questão de Gênero*, Fundação Carlos Chagas/Ed. Rosa dos Tempos. São Paulo/Rio de Janeiro.

COSTA, Delaine M. & NEVES, Maria da G. R. (orgs.) (2002), *A condição feminina nos países do Mercosul – Sistema Integrado de Indicadores de Gênero nas áreas de Trabalho e Educação*. IBAM/GTZ/Unifem/Comissão Européia, Rio de Janeiro.

COSTA, Suely G. (2002), "Proteção Social, maternidade transferida", *Revista Estudos Feministas*, v. 10, n. 2. CFH/CCE/UFSC, Florianópolis, 2002, p. 301-323.

COTIDIANO MUJER, *Programa Mujer y Democracia en el MERCOSUR. Integración Regional y Equidad de Género*. Montevideo, sin fecha.

CUELLAR, Javier P. de y otros (1997), *Nuestra diversidad creativa. Informe de la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo*. UNESCO, México.

CUT (1997), *Trabalho Feminino no Mercosul e no Chile*. Escola Sul, Santa Catarina.

CUT (1998), *Igualdade de Oportunidades. Ações afirmativas – superando desigualdades*. São Paulo.

CUT (2000), *Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres*. São Paulo, outubro.

CUT (2001), *Reestruturação produtiva, formação profissional e gênero*. São Paulo.

CUT/CEDEC/DIEESE/UNITRABALHO, *Observatório Social: Um olhar sobre a questão de gênero nas empresas*. (s.d.l.)

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

DAEREN, Lieve (2000), *Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Mercosur y Chile)*. OIT, Santiago.

DAEREN, Lieve (2001), *Enfoque de género en la política económica-laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe*. CEPAL, Santiago de Chile.

DELGADO, Dídice, CAPELLIN, Paola & SOARES, Vera (orgs.) (2000), *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*. ELAS/Boitempo, São Paulo.

DIEESE (1997), *Equidade de Gênero nas Negociações Coletivas – Pesquisa DIEESE*, n. 13, novembro.

DIEESE (2001), *Boletim DIEESE – Edição Especial: 8 de Março, Dia Internacional da Mulher*, março, (s.i.)

DIEESE (2003), *Boletim DIEESE – Edição Especial: A situação das mulheres no mercado de trabalho metropolitanos*, março. São Paulo.

DIEESE, *Mapa das Questões de Gênero – Monitoramento dos Resultados*. São Paulo, s.d. (mimeo).

DURAN, Maria A. (ed.) (1996), *Mujeres y hombres en la formación de la teoría sociológica*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

ESMERALDO, Gema S.L. (1998), *O feminismo na sombra. Relações de poder na CUT*. CUT/UFC, Fortaleza.

FALÚ, Ana (s.d.), “La Ciudad y las Mujeres: Hábitat y Género”, en: *Consejo Internacional de Educación de Adultos*, versão digital.

FAUSTO, Ayrton (org.) (1999), *Mulher e Mercosul – V.1*. FLACSO, Fortaleza.

FAUSTO, Ayrton, GARCIA, Cid e ACKERMANN, Werner (orgs.) (2001), *Planejando com Foco na Demanda do Mercado de Trabalho*. FLACSO/UNESP, São Paulo.

FAUSTO, Ayrton e YANNOULAS, Silvia (orgs.) (2002), *Idéias Sociais e Políticas na América Latina e Caribe – Estudos Comparados sobre as PPTRs*. Intertexto/FLACSO, Brasília.

FAUSTO, Ayrton, PRONKO, Marcela e YANNOULAS, Silvia (orgs.) (2003), *Políticas Públicas de Trabalho e Renda na América Latina e no Caribe*, 2 volumes. Abaré/FLACSO, Brasília.

FEIJOO, María del C. (1989), *Una bibliografía anotada de los estudios sobre el status de las mujeres en América Latina*. CEDES, Buenos Aires.

FERNANDEZ, Ana M. (1994), *La mujer de la ilusión*. Paidós, Buenos Aires.

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

FIG/CIDA (2003), *Sistematizando Caminhos – Transposição de obstáculos e ocupação de espaços no mundo do trabalho*. Brasília, julho.

- FIGUEROA-SARRIERA, LÓPEZ y ROMÁN, Madeline (eds.) (1994), *Más allá de la Bella (in)Diferencia. Revisión post-feminista y otras escrituras posibles*. Publicaciones Puertorriqueñas, San Juan.
- FLACSO/INSTITUTO DE LA MUJER (1993), *Mulheres Latino-americanas em Dados – Brasil*. Santiago de Chile.
- FLACSO/INSTITUTO DE LA MUJER (1995), *Mujeres Latinoamericanas em Cifras – Tomo Comparativo*. Santiago de Chile.
- FRAISSE, Geneviève (1996), *La Diferencia de los Sexos*. Manantial, Buenos Aires.
- GELDSTEIN, Rosa N. y WAINERMAN, Catalina H. (1989), *Trabajo, carrera y género en el mundo de la salud*. CENEP, Buenos Aires.
- GERAIGES DE LEMOS, Amalia I. (2002), “*División Socio Espacial del Trabajo: Nuevos Territorios en las Metrópolis de América Latina: San Pablo y Río de Janeiro*”. PROLAM, Universidad de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- GERGEN, Mary Mc C. (ed.) (1993), *O pensamento feminista e a estrutura do conhecimento*. Rosa dos Tempos/UnB, Brasília.
- GIDDENS, Anthony (1993), *Sociología*. Alianza, Madrid.
- GIMÉNEZ, Gilberto, (2000), «*Identidades en globalización*», en: *Espiral*, v. VII. Universidad de Guadalajara, México.
- GIRARD, Christiane (2002), *Dossiê: Globalização e Trabalho – Perspectivas de Gênero*. CFEMEA/FIG/CIDA, Brasília.
- GOBIERNO DE MENDOZA (2003), “*VI Olimpiada Geográfica Argentina. Marco Conceptual*”. Mendoza, Argentina.
- GORE, Jennifer M. (1996), *Controversias entre las pedagogías. Discursos críticos y feministas como regímenes de verdad*. Ediciones Morata, Madrid.
- GUIMARÃES, Nadya A. (2001), “*Laboriosas mas redundantes*”, in: *Revista Estudos Feministas*, v. 9, n. 1. Universidade Federal de Santa Catarina.
- GUZMAN, Virginia (2001), *La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis*. CEPAL, Santiago de Chile.
- HARAWAY, Donna J. (1995), *Ciencia, cyborgs y mujeres*. Cátedra, Madrid.
- HARDING, Sandra (1996), *Ciencia y feminismo*. Morata, Madrid.
- HERRERA, Gioconda (coord.) (2000), *Las fisuras del patriarcado. Reflexiones sobre feminismo y derecho*. FLACSO/CONAMU – Agora, Quito.

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

HORMIGÓN, Mariano e KARA MURZÁ, Serguei (1997), "La Influencia de las Contribuciones Científicas en los Aspectos Ideológicos de la Economía Política" en: *Boletín Electrónico de la Biblioteca Virtual de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación (CTS+I) de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI)*.

IBAM/UNICEF (1991), *Mulher e Políticas Públicas*. Rio de Janeiro.

IBASE (1999), *Democracia Viva (edição especial): Geração de emprego e renda*. Rio de Janeiro, novembro.

IRIGARAY, Lucy (1992), *Yo, tú, nosotras*. Cátedra, Madrid.

IRIGARAY, Lucy (1998), *Ser Dos*. Paidós, Buenos Aires/Barcelona/México.

JAYME, María y SAU, Victoria (1996), *Psicología diferencial del sexo y el género*. Icaria, Barcelona.

JUSTO, Aurora (1998), "Mujeres, Ciudad y Nuevas Tecnologías" en: *Boletín de la Biblioteca Ciudades para un futuro más sostenible*, n. 7. Colectivo de Mujeres Urbanistas. Madrid, España.

KELLER, Evelyn F. (1991), *Reflexiones sobre género y ciencia*. Alfons el Mágnum, Valencia.

KELLY, Joan (1984), *Women, History and Theory*. The University of Chicago Press, Chicago & London.

KOHEN, Beatriz (comp.) (1994), *De mujeres y profesiones*. Letra Buena, Buenos Aires.

LAHERA, Eugenio (2000), "Los Poderes Sociales y las Personas" en: *DHIAL Magazine*. Institut Internacional de Governabilitat de Catalunya, España.

LAVINAS, Lena (org.) (1996), "Dossiê Políticas Públicas e Pobreza" in: *Revista Estudos Feministas*, v. 4, n. 2. IFCS/UFRJ, 1996.

LAVRIN, Asunción (1998), *Género e Historia. Una conjunción a finales del siglo XX*. Instituto Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, La Pampa (Argentina).

LEON, María A. G. de (1994), *Élites Discriminadas*. Anthropós, Barcelona/Bogotá.

LOPEZ, Estela (1994), "Participación de la mujer en la administración universitaria", *Revista Interamericana de Gestión Universitaria*, n. 7. IGLU, Canadá, 1994, p. 33-40.

- LOPEZ, Cándida M. (ed.) (1995), *Feminismo, ciencia y transformación social*. Universidad de Granada, Granada.
- LOURO, Guacira L. (1997), "Género y magisterio en Brasil", *Arquipiélago*, n. 30. Madrid, Otoño de 1997, p. 32-39.
- MAFFIA, Diana H. y KUSCHNIR, Clara (comps.) (1994), *Capacitación Política para Mujeres: Género y Cambio Social en la Argentina Actual*. Feminaria Editora, Buenos Aires.
- MAGLIE, Graciela y FRINCHABOY, Mónica G. (1998), *Situación Educativa de las Mujeres en Argentina*. UNICEF, Buenos Aires.
- MASSOLO, Alejandra, (1996), "El espacio local: oportunidades y desafíos para el empoderamiento de las mujeres. Una visión latinoamericana" en: *DHIAL Magazine*. Institut Internacional de Governabilitat de Catalunya, España, 10 jun. 2003.
- MASSOLO, Alejandra (s.d.), "La incursión de las mujeres en los procesos de descentralización" en: *DHIAL Magazine*. Institut Internacional de Governabilitat de Catalunya, España.
- MEHEDFF, Carm en G. (2002), *Trabalho, Renda & Participação Social*. Editora Plano/FLACSO, Brasília.
- MIGUEL, Sônia M. (2000), *A política de cotas por sexo: Um estudo das primeiras experiências no Legislativo Brasileiro*. CFEMEA, Brasília.
- MJU-CNDM/MTb-SEFOR (1996), *Protocolo de Cooperação com vistas a Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres no Âmbito do Trabalho*. Brasília, março (mimeo).
- MJU/MTE (2001), *O que é gênero? Um novo desafio para a ação das mulheres trabalhadoras rurais*. CNDM/SEFOR, Brasília, 3. edição.
- MONTAÑEZ GÓMEZ, Gustavo & DELGADO MAHECHA, Ovidio, (s.d.), "Espacio, Territorio y Región: Conceptos Básicos para un Proyecto Nacional". Publicación Interna de la Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- MONTECINO, Sonia y OBACH, Alexandra (comps.) (1999), *Género y Epistemología. Mujeres y disciplinas*. Universidad de Chile/LOM, Santiago.
- MOSCONI, Nicole (1998), *Diferencia de sexos y relación con el saber*. Ediciones Novedades Educativas, Buenos Aires.
- MRE/FUNAG/IPRI (2003), *A Defesa da Mulher – Instrumentos Internacionais*. Brasília.

MTb/SEFOR (1996 e 1997), *Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – Avaliação Gerencial*. Brasília.

MTE/SEFOR (1998), *Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – A experiência da mulher*. Série Cadernos Temáticos, Brasília.

MTE/SEFOR (1999a), *Planfor – Catálogo de Experiências Inovadoras*. Brasília.

MTE/SEFOR (1999b), *Educação Profissional: Um projeto para o desenvolvimento sustentado*. Brasília.

MTE (2000), *Planfor – Diversidade & Igualdade de Oportunidades: qualificação profissional na perspectiva de gênero*. Brasília.

NAROTZKY, Susana (1995), *Mujer, mujeres, género. Una aproximación crítica al estudio de las mujeres en las ciencias sociales*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid.

NAVARRO, Marysa y STIMPSON, Catherine R. (comps.) (2000), *Los Estudios de Género – Un nuevo Saber*. FCE, México.

OIT (1996), *Género, Pobreza y Empleo: Guía para la acción*. Turín.

OIT (1998), *Linhas gerais sobre desenvolvimentos recentes em questões de igualdade no emprego para juízes de cortes trabalhistas e assessores*. Ministério Público do Trabalho, Brasília.

OIT (1999), *Revista Internacional del Trabajo. Número Especial: Mujeres, género y trabajo* (segunda parte), v. 118, n. 4.

OIT (2001), *Informe sobre el Empleo en el Mundo 2001 – La vida en el trabajo en la economía de la información*. Ginebra.

OIT (2003), *La hora de la igualdad en el trabajo – Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra.

OIT/MTb (1996), *Encontro Tripartite sobre Implementação de Políticas Voltadas à Diversidade. Relatório*. São Paulo, outubro.

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

OIT/MTb (1998), *Brasil, gênero e raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades. Discriminação: teoria e prática*. Programa Nacional de Direitos Humanos. Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, janeiro.

OIT/MTE (1999), *Brasil: Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil*. Editora 34, São Paulo.

OIT/MTE (2002), *Diversidade – Avanço Conceitual para a Educação Profissional e o Trabalho: Ensaio e Reflexões*. Brasília.

OLIVEIRA, Guacira C. de (1998), “Monitorando o Poder Legislativo: eqüidade entre os gêneros e direitos das mulheres”, *Observatório da Cidadania*, n. 2, 1998.

ONU (1996), *IV Conferência Mundial sobre a Mulher. Beijing, China – 1995*. CNDM/Editora Fiocruz, Rio de Janeiro.

PAIRO, Nuria S. (1997), *Mujeres científicas de todos los tiempos*. TALASA, Madrid.

PAUTASSI, Laura (2001), “Recetas para todo, trabajo para pocos. La transformación del trabajo y de la política social en América Latina” in *Iconos*. FLACSO, n. 11, Quito, julio de 2001.

PERNAS, Begonia (1998), “Reinventando el Espacio” en: *Revista Nº 30 Dirección General de la Mujer de la CAM*, Colectivo de Mujeres Urbanistas. Madrid, España.

PERROT, Michelle (1998), *Mulheres Públicas*. Editora UNESP, São Paulo.

PITANGUY, Jacqueline & HERINGER, Rosana (orgs.) (2001), *Direitos Humanos no Mercosul*. CEPIA/Fórum da Sociedade Civil nas Américas, Rio de Janeiro.

PIUSSI, Anna M. y BIANCHI, Letizia (eds.) (1996), *Saber que se sabe*. Icaria, Barcelona.

PNUD (1996), *Informe sobre Desarrollo Humano 1995*. New York.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (1992), *Diccionario de la Lengua Española*. Espasa, Madrid.

Revista Estudos Feministas (2002), v. 10, n. 1. CFH/CEE/UFSC, Florianópolis.

Revista Iberoamericana de Educación (1994), n. 6. OEI, Madrid.

Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Gênero, Tecnologia e Trabalho (1998), ALAST, Ano 4, n. 7. São Paulo.

Revista Perfiles Latinoamericanos: *Internet, Democracia y Sociedad* (2001), Año 10, n. 18. FLACSO/Sede Académica México, junio.

ROCHA, Maria I. B. da (org.) (2000), *Trabalho e Gênero. Mudanças, Permanências e Desafios*. ABEP/NEPO-UNICAMP/CEDEPLAR-UFMG, Editora 34, São Paulo.

RODRIGUES, Almira (1998), *Cidadania nas Relações Afetivo-Sexuais no Brasil Contemporâneo: Uma questão de políticas públicas*. Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília, Tese de Doutorado, Brasília (mimeo).

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

ROSEMBERG, Fúlvia (1994), "A educação de mulheres jovens e adultas no Brasil", in: SAFFIOTTI, Heleieth & MUÑOZ, Mônica, *Mulher Brasileira é Assim*. UNICEF/Rosa dos Tempos, Rio de Janeiro, 1994, p. 27-62.

ROSENTADAHN, Zeny & LOBATO CORREA, Roberto, (org.) (2001), *Religião, Identidade e Território*. Série Geografia Cultural, Ed. Uerj, Rio de Janeiro, Brasil.

SANTOS, Milton, (1994), *Técnica, Espaço, Tempo: Globalização e meio técnico-científico internacional*. Ed. Hucitec, São Paulo, Brasil.

SANTOS, Milton (2000), *Por uma Outra Globalização. Do Pensamento Único à Consciência Universal*. Ed. Record, Rio de Janeiro, Brasil.

SCOTT, Joan W. (1992), "História das Mulheres" in: BURKE, Peter (org.), *A escrita da História. Novas Perspectivas*. UNESP, São Paulo, 1992, p. 63-95.

SCOTT, Joan W. (1997), "Feminino e historia", *Hojas de Warmi*, n. 8, 1997, p. 109-121.

SDS, *Gênero. Uma questão a ser tratada nas relações de trabalho, na vida social e no cotidiano familiar*. PLANFOR/FAT, São Paulo, (s.d.)

SILVEIRA, Sara. "Políticas Públicas de Equidad de Género en el Trabajo en los países del Cono Sur" in CINTEFOR/OIT, *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur*. Uruguay, 2002.

SOJA, Edward, (1971) "The political organization of space" en: CAROU, Heriberto C. *Definición de Territorialidad* en: REYES, Román (dir), (s.d.), *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales*. Universidad Complutense de Madrid, versão digital.

STALLINGS, Barbara & PERES, Wilson (2002), *Crescimento, Emprego e Equidade – O impacto das reformas econômicas na América Latina e Caribe*. Ed. Campus/CEPAL, Rio de Janeiro.

TOBÍO, Constanza (1994), "El Acceso de las Mujeres al Trabajo, El Espacio y el Urbanismo" en: *Boletín de la Biblioteca Ciudades para un futuro más sostenible*, n. 7. Colectivo de Mujeres Urbanistas. Madrid, España.

Unesco (1967), *Estudio comparado acerca del acceso de las jóvenes y las mujeres a la enseñanza superior*. Paris (mimeo).

URANGA, Washington, (2001) "Comunicación, Culturas y Educación. Encuentros y Desencuentros entre Siglos". La Paz, Bolivia, 10 de noviembre de 2001.

VALDES, Teresa (coord.) (2001), *El Índice de Compromiso Cumplido – Una estrategia para el control ciudadano de la equidad de género*. FLACSO/Chile, Santiago.

VALENZUELA, María Elena y REINECKE, Gerhard (eds.) (2000), *Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. OIT, Santiago.

VALLE, Teresa del (1997), *Andamios para una nueva ciudad. Lecturas desde la Antropología*. Ediciones Cátedra, Madrid.

VAZ, Alcides C. (1999), "Globalização e relações internacionais", in *Revista Múltipla*, n. 7. Brasília, dez. 1999.

VAZQUEZ, Martha G.M. (1995), "Los retos de las mujeres ejecutivas ante el nuevo liderazgo", *Nueva Sociedad*, n. 135. Caracas, enero-febrero de 1995, p. 126-137.

VELÁZQUEZ VALORIA, Isabel (2000), "El Tiempo de las Cerezas. Reflexiones sobre la Ciudad desde el Feminismo" en: *Revista n. 19, Dirección General de la Mujer de la CAM, Colectivo de Mujeres Urbanistas*. Madrid, España, marzo de 2002

VOGEL, Arno & NASCIMENTO, Edson (orgs.) (1999), *Mulher e Mercosul*, vol. II. FLACSO, Fortaleza.

VOGEL, Arno (org.) (2001), *Trabalhando com a Diversidade no Planfor: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidades especiais*. FLACSO/ UNESP, São Paulo.

VOGEL, Arno & YANNOULAS, Silvia (orgs.) (2001), *Políticas Públicas de Trabalho e Renda e Controle Democrático*. FLACSO/ UNESP, São Paulo.

YANNOULAS, Silvia (1994), "Iguais mas não idênticos", *Estudos Feministas*, v. 2, n. 3. Escola de Comunicação Social da Universidade Federal de Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1994, p. 7-16.

YANNOULAS, Silvia (1996), *Educar: Una Profesión de Mujeres? La feminización del normalismo y la docencia en Argentina y Brasil (1870-1930)*. Kapelusz, Buenos Aires.

YANNOULAS, Silvia (1997), "El Magisterio tiene Cara de Mujer: recuperando las relaciones de género de la profesión docente", *Anuário de Educação*, n. 95/96. Tempo Brasileiro/UNIGRANRIO, Rio de Janeiro, 1997, p. 159-179.

YANNOULAS, Silvia (org.) (2001a), *Atuais Tendências na Educação Profissional*. FLACSO/Editora Paralelo 15, Brasília.

YANNOULAS, Silvia (org.) (2001b), *Controle Democrático, Descentralização e Reforma do Estado*. FLACSO/Editora Paralelo 15, Brasília.

YANNOULAS, Silvia (2002), *Dossiê: Políticas Públicas e Relações de Gênero no Mercado de Trabalho*. CFEMEA/FIG/CIDA, Brasília.