

# IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES

Experiências e Desafios



FRIEDRICH  
EBERT   
STIFTUNG



**CUT** BRASIL

# IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES

Experiências e Desafios



São Paulo, dezembro de 2010

## IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES

EXPERIÊNCIAS E DESAFIOS

Esta é uma publicação organizada conjuntamente pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), por meio da Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora (SNMT), e pela Fundação Friedrich Ebert (FES).

### Dirigentes Responsáveis

Rosane da Silva – *Secretária Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT*

Yesko Quiroga Stöllger – *Representante da Fundação Friedrich Ebert no Brasil*

### Organização

Maria Luiza da Costa e Waldeli Melleiro

### Colaboração

Lea Ferno e Lea Marques

### Edição e revisão de textos

Bia Barbosa

### Projeto gráfico

Caco Bisol

### Diagramação

Márcia Helena Ramos

1ª edição

Dezembro de 2010

### Tiragem

3.000 exemplares

### Contatos

Central Única dos Trabalhadores/SNMT

Rua Caetano Pinto, 575 - 030041-000 - Brás - São Paulo/SP

Tel.: 55 (11) 2108-9248/9116/9287 - Fax 55 (11) 3272-9607

snmt@cut.org.br

### Fundação Friedrich Ebert

Av. Paulista, 2001, 13º andar, conj. 1313 - 01311-931 - São Paulo/SP

Tel.: 55 (11) 3253-9090 - Fax 55 (11) 3253-3131

fesbrasil@fes.org.br

## Direção Executiva Nacional da CUT 2009/2012

*Presidente:* Artur Henrique da Silva Santos

*Vice -Presidente:* José Lopez Feijóo

*Secretário Geral:* Quintino Marques Severo

*Secretário de Administração e Finanças:* Wagner Freitas de Moraes

*Secretária de Combate ao Racismo:* Maria Júlia Reis Nogueira

*Secretária de Comunicação:* Rosane Bertotti

*Secretário de Formação:* José Celestino Lourenço (Tino)

*Secretária da Juventude:* Rosana Sousa de Deus

*Secretária de Meio Ambiente:* Carmen Helena Ferreira Foro

*Secretária da Mulher Trabalhadora:* Rosane da Silva

*Secretário de Organização e Política Sindical:* Jacy Afonso de Melo

*Secretário de Políticas Sociais:* Expedito Solaney Pereira de Magalhães

*Secretário de Relações Internacionais:* João Antonio Felício

*Secretária de Relações do Trabalho:* Denise Motta Dau

*Secretário da Saúde do Trabalhador:* Manoel Messias Melo

### Diretores (as) Executivos (as)

Adeilson Ribeiro Telles

Antônio Lisboa Amâncio do Vale

Aparecido Donizeti da Silva

Dary Beck Filho

Elisângela dos Santos Araújo

Jasseir Alves Fernandes

Julio Turra

Junéia Martins Batista

Pedro Armengol

Rogério Pantoja

Shakespeare Martins de Jesus

Valeir Ertle

### Conselho Fiscal

Joice Belmira da Silva

Maria Josana

Waldir Maurício

### Suplentes

Marlene Ruza

Rubens Graciano

Sergio Irineu Bolzan



**“A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA HOMENS  
E MULHERES É UM PRINCÍPIO ESSENCIAL DA  
DEMOCRACIA. GOSTARIA MUITO QUE OS PAIS E MÃES  
DE MENINAS OLHASSEM HOJE NOS OLHOS DELAS  
E LHES DISSESSEM: SIM, A MULHER PODE!”**

*(Dilma Rousseff, 31 de outubro de 2010, em pronunciamento  
feito após o anúncio de sua eleição como Presidenta do Brasil)*



“Igualdade de remuneração entre homens e mulheres: experiências e desafios” é mais uma das publicações fruto de uma longa, sólida e feliz parceria entre a Fundação Friedrich Ebert (FES) e a Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da Central Única dos Trabalhadores (SNMT/CUT).

Ela foi elaborada a partir de apresentações realizadas durante o Seminário “Experiências de promoção da igualdade de remuneração entre homens e mulheres”, organizado pela FES, a SNMT e a *Confédération des Syndicats Nationaux* (CSN/Quebec) em novembro de 2009, em São Paulo, e que contou com o apoio das *Comisiones Obreras*, da Espanha (CC.OO); da Confederação Geral dos Trabalhadores de Portugal (CGTP-IN) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Ao organizar o seminário e a publicação dele resultante, buscamos contribuir para aprofundar debates e trocar experiências que possam servir de ferramentas ou inspiração para eliminar as desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho e haver real igualdade de oportunidades. Para isso, procuramos mesclar o debate teórico com diferentes experiências sobre o tema.

A publicação inicia com um artigo da Secretária Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT, Rosane da Silva, que aborda a importância e o significado para a CUT de ter relançado a Campanha Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical, como parte da estratégia geral da Central.

Em seguida, apresenta um texto que sintetiza os principais trechos da conferência inaugural do seminário, proferida pela querida e saudosa Heleieth Saffioti, que abordou os diversos aspectos presentes na discussão atual sobre o conceito de gênero.

No primeiro capítulo da publicação, Nalu Faria aborda a divisão sexual e social do trabalho e aponta aspectos assinalados pela economia feminista em relação ao trabalho doméstico e o interesse da economia globalizada em manter a opressão das mulheres. Vera Soares analisa as práticas discriminatórias e a segregação no mercado de trabalho a que são submetidas as mulheres. Trata ainda da Estratégia Europeia de combate a essas práticas.

Márcia Vasconcelos, destaca a importância das normas e tratados internacionais e dos impactos que estes podem ter na legislação e nas políticas públicas dos países e na organização dos trabalhadores e trabalhadoras.

Na segunda parte da publicação, o artigo de Odete Filipe relata a experiência concreta da Confederação Geral dos Trabalhadores de Portugal junto à Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Hotelaria e Turismo de Portugal para eliminar a discriminação salarial entre homens e mulheres. Maria das Graças Costa fala sobre as ações desenvolvidas, com apoio da Internacional dos Serviços Públicos (ISP), junto aos trabalhadores e trabalhadoras da Prefeitura de Quixadá, no Ceará, na conformação de um comitê de equidade de remuneração.

Na última parte, Carmem Bravo discorre sobre os desafios a serem enfrentados pelo movimento sindical e social na Espanha para colocar em prática os planos de igualdade. Judith Carroll apresenta as etapas necessárias e os caminhos percorridos para garantir o reconhecimento do valor do trabalho das mulheres no Quebec, no Canadá. Para finalizar Ana Letícia Silva apresenta algumas das ferramentas utilizadas pelo Instituto Ethos para influenciar o comportamento das empresas no que se refere à igualdade e equidade de gênero.

Registramos nosso agradecimento à CSN/Quebec, parceira de longa data no tema da igualdade entre mulheres e homens e cujo apoio foi fundamental para a organização do nosso seminário. Especialmente agradecemos à pesquisadora e companheira Marilane Teixeira pelo apoio na sistematização dos debates apresentada na mesa final do seminário e também por suas reflexões propositivas que sempre nos apontam novas e instigantes questões.

Gostaríamos de agradecer o apoio, as opiniões e a rica troca de experiências que tivemos com Rita Pinheiro (SRT/CUT), Adriana Marcolino e Patrícia Pelatieri (DIEESE), Vera Soares (USP), Marilane Teixeira (CNQ/CUT), Waldeli Melleiro (FES), Nalu Faria (SOF), Mara Feltes (CONTRACS/CUT), Léa Marques e Maria Luiza da Costa (SNMT/CUT), que integram o Grupo de Especialistas da Secretaria Nacional de Mulheres da CUT.

Esperamos que essa publicação possa subsidiar ações concretas por parte dos sindicatos no tema da igualdade de remuneração e que seja mais um passo em direção à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mundo do trabalho.

Boa leitura!

Yesko Quiroga Stöllger  
*Representante no Brasil*  
FUNDAÇÃO FRIEDRICH EBERT

Rosane da Silva  
*Secretária Nacional da Mulher Trabalhadora*  
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

# IGUALDADE DE OPORTUNIDADES: UMA CAMPANHA FUNDAMENTAL

Por Rosane da Silva\*

A CUT (Central Única dos Trabalhadores) lançou, em 1995, a **Campanha Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical**. A iniciativa durou até o ano 2000, mas nove anos depois, isto é, em 2009, a Central decidiu retomá-la, porque são temas e situações muito presentes na vida das mulheres; chegamos à conclusão que há muito a avançar em relação a eles.

Outro aspecto importante a ser assinalado é que essa campanha não é descolada da estratégia geral da CUT de disputar a hegemonia na sociedade, de construir um projeto de desenvolvimento para mudar a vida da classe trabalhadora. E para nós não há como discutir um projeto de desenvolvimento para o país sem garantir igualdade salarial e políticas públicas para as mulheres. Mais que isso, acabar com as desigualdades entre homens e mulheres não é responsabilidade apenas das mulheres, é uma responsabilidade do movimento sindical como um todo.

Segundo dados do relatório de desenvolvimento humano da ONU, as mulheres representam 70% da população mundial que vivem em situação de miséria absoluta. Sua jornada de trabalho, incluindo o trabalho doméstico, é aproximadamente 13% superior à dos homens, sendo que as mulheres recebem em média 30% a menos do que os homens. O desemprego ainda é maior entre elas, especialmente em momentos de crise. Os números da recente crise econômica global revelam que as mulheres foram as mais afetadas. Sofreram os maiores impactos das transformações produtivas, com a flexibilização das relações de trabalho e a alta rotatividade, o que contribuiu ainda mais para ampliar a presença feminina no mercado informal e no trabalho em tempo parcial.

Diante da falta de compartilhamento das responsabilidades familiares e do cuidado com pessoas dependentes, o pouco ou nenhum investimento público na oferta de creches e escolas em tempo integral dificulta ainda mais a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

\* Rosane da Silva é Secretária Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT (Central Única dos Trabalhadores).

No meio rural, por exemplo, apesar de o Código Civil brasileiro garantir tanto às filhas quanto aos filhos o direito de herdar a terra, o costume é excluir as mulheres. O desafio está em ampliar a consciência das trabalhadoras sobre esse direito. Em muitos casos, mesmo que sejam legalmente proprietárias, elas encontram barreiras para decidir de fato como utilizar a terra, o que plantar ou o que criar. No interior do movimento sindical, as mulheres ainda têm pouco acesso a cargos de poder e são alvo cotidiano do preconceito sexista.

Neste contexto, no dia 19 de março de 2009, como parte das atividades do mês de luta das mulheres, a campanha da CUT voltou às ruas, tendo como foco os trabalhadores e trabalhadoras de um modo geral, a sociedade civil organizada, os formadores de opinião, parlamentares, gestores públicos e o próprio movimento sindical, para falar da igualdade na vida e no trabalho.

### **Oportunidades na vida**

Para falar da igualdade de oportunidades na vida, a campanha trabalha com dois eixos centrais: a luta pela ampliação do acesso a creches públicas e às escolas de tempo integral.

O Brasil ainda não ratificou a Convenção 156 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que define que a responsabilidade com o cuidado das crianças e da família deve ser compartilhada entre homens e mulheres. Esta realidade está longe do que as mulheres vivem no país. A ampliação do acesso a creches públicas e às escolas de tempo integral são fundamentais para mudar a realidade das trabalhadoras. Neste sentido, a campanha objetiva pressionar o Poder Executivo e o Legislativo pela ratificação da Convenção 156 e, no âmbito das políticas públicas, reivindicar a implementação do Programa Nacional de Políticas para as Mulheres do governo federal. O Programa tem como meta ampliar em 10 % as vagas em creches até 2011. Os dados do Ministério da Educação demonstram que apenas 11 % das crianças brasileiras de 0 a 2 anos são atendidas por creches.

### **Oportunidades no trabalho**

Na abordagem da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho, a campanha enfoca três temas: igualdade salarial e salário igual para trabalho de igual valor; redução da jornada de trabalho sem redução de salário, com enfoque de gênero e seu impacto para as mulheres – ou seja, não adianta ter mais tempo livre e isso significar a volta para casa para fazer a tarefa doméstica; e a ampliação da licença maternidade e paternidade, com responsabilidade compartilhada – a proposta é um ano de licença maternidade e paternidade, sendo os seis primeiros meses de responsabilidade da mãe e os outros seis, do pai. Tal proposta dialoga também com a luta pela ratificação da Convenção 156 da OIT.

Entre as ações da campanha neste setor estão o desenvolvimento de estudos sobre a situação salarial das mulheres, com a formação de um grupo de trabalho para debater, elaborar, propor uma metodologia de estudo de casos e definir os setores a serem estudados; a elaboração de cartilhas sobre as convenções 100, 111 e 156 da OIT, para publicizar para a base do movimento sindical o conteúdo dos acordos internacionais; a articulação de projetos de leis sobre igualdade de remuneração.

neração entre homens e mulheres; e a garantia da transversalidade de gênero na campanha pela redução da jornada de trabalho.

### **Oportunidades no movimento sindical**

Para buscar a igualdade de oportunidades no mundo do movimento sindical, os três focos da campanha são: avançar na garantia de cotas mínimas na direção de sindicatos, federações e confederações; a formação sindical, com destaque para as participações nas mesas de negociação coletiva - mostrou-se necessário formar mulheres para atuar neste espaço, para colocar determinados temas em pauta e avançar nas conquistas; e a campanha de sindicalização com recorte de gênero, uma campanha nacional que a CUT há muito tempo pensa em fazer, com um programa de formação dirigido a homens e mulheres, voltado à sensibilização e compreensão sobre as questões de gênero e o feminismo.

A **Campanha Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical** pretende, assim, enfrentar as diferentes dimensões do problema da desigualdade entre homens e mulheres e as conseqüentes discriminações por gênero, direcionando a luta das mulheres a diferentes atores e colocando este debate no cotidiano do movimento sindical - e não somente no das mulheres.



## POR TRÁS DO CONCEITO DE GÊNERO



*Durante a edição desta publicação, a socióloga Heleieth Saffioti, professora aposentada da Universidade Estadual de São Paulo (Unesp), nos deixou. Saffioti é autora do livro “A mulher na sociedade de classes”, que se tornou referência para o movimento feminista em todo o mundo. O texto a seguir, que não pode ser revisado por ela, registra os principais momentos da sua fala no seminário realizado em 2009 e é, ao mesmo tempo, um agradecimento e uma homenagem que prestamos a quem dedicou tantos anos de sua vida à luta por um mundo sem opressões. Heleieth Saffioti, presente!*

A socióloga e feminista Heleieth Saffioti foi a primeira a falar na conferência inaugural do seminário internacional “Experiências de promoção da igualdade de remuneração entre homens e mulheres”, realizado em novembro de 2009 em São Paulo. Sua belíssima análise sobre o conceito de gênero hoje em vigor começou com a afirmação de que o patriarcado segue de pé na sociedade capitalista. “Há uma teoria sobre gênero que afirma que teria havido, num passado remoto, um patriarcado que já morreu ou está em seus últimos estertores. Nada mais falacioso do que isso”, declarou.

Heleieth Saffioti defendeu uma democracia nas relações de gênero, que homens e mulheres desfrutem do mesmo poder sobre o social, que ambos sejam considerados pessoas dotadas e detentoras de direitos humanos: “Se a mulher é considerada inferior, como é o caso, o homem tem que se colocar abaixo para se relacionar com esta criatura. E nesta hipótese essa relação fica comprometida; não é possível ser de igual para igual”.

Quando Heleieth Saffioti começou a trabalhar com esta temática, em 1962, ela se chamava “Estudos sobre a Mulher”, em inglês, “*Women’s Studies*”. Em 1968, Robert Staller criou o conceito de gênero, que não se difundiu imediatamente. Foi preciso a antropóloga Gayle Rubin escrever um artigo extenso sobre o que ela chamava de sistema sexo gênero. Neste texto, Gayle Rubin faz uma ponte entre psicologia e psicanálise. E foi a partir da publicação deste artigo, em 1975, que o conceito de gênero se espalhou. Finalmente veio Joan Scott, cujo artigo, muito difundido no Brasil, trazia um erro de tradução.

“Joan Scott nunca escreveu que o gênero era o primeiro modo de se articularem relações de poder. Ela disse que era um modo importante, um modo primordial, mas não o primeiro. Hierarquizando dessa maneira, não poderíamos lutar contra a outra simplificação que é colocar a classe social em primeiro lugar. Então procuro trabalhar com gênero, relações étnico-raciais e relações entre classes sociais simultaneamente”, explicou Saffioti.

Depois de fazer a filogênese do gênero, a socióloga verificou que, ao contrário do que se diz e se escreve, num passado remoto, houve sociedades igualitárias. Homens e mulheres gozavam do mesmo prestígio, havia um equilíbrio, não havia um gênero estratificado. O homem não estava acima da mulher. A historiadora austríaca Gerda Lerner, por exemplo, apresenta provas arqueológicas importantes de que as sociedades de caça e coleta eram igualitárias. “Então é preciso fazer um mergulho na história para entender o que se passou ao longo deste período e o que detonou essa revolução dos homens que criou o patriarcado”, apontou Saffioti.

Na sua avaliação, como a humanidade não conhecia o fato de haver participação masculina no ato da concepção, a mulher, embora não fosse superior ao homem, era tida como misteriosa, mágica, quase divina, porque sozinha era capaz de engendrar uma nova vida e de produzir todos os nutrientes para alimentar o feto e, depois de nascido o bebê, o leite para alimentá-lo. Quando houve a sedentarização dos povos e começou a agricultura e a criação de animais, olhando para eles descobriu-se que sem a participação do macho não havia fecundação. “Foi a partir daí que os homens resolveram construir seu poder de mando. E aí se construiu uma estrutura de poder extremamente machista, sexista”, concluiu.

Segundo ela, no livro “O contrato sexual”, a cientista política australiana Carole Pateman mostrou que, antes de ser pai, de oprimir os filhos, o patriarca é marido e oprime a mulher. Uma opressão via um processo com duas faces: a da dominação e a da exploração, em sentido amplo. “Se o homem



Arquivo FES

tem mais tempo de lazer, para descansar do trabalho, ele tem tudo isso graças ao fato da mulher se desdobrar em duas ou três jornadas de trabalho. Então é óbvio que esse homem está explorando essa mulher. E não é preciso dominar para depois explorar. Tudo isso ocorre simultaneamente”, disse.

### **Categoria gramatical**

Em sua palestra, Heleieth Saffioti definiu gênero como uma categoria gramatical, aberta dos dois lados: “Quando digo violência de gênero, sei que, na prática, quem sofre a violência é a mulher. Mas teoricamente não posso dizer isso. Violência de gênero compreende a violência cometida pelo homem contra a mulher ou pela mulher contra o homem. É um conceito aberto. Quando não há hierarquia, uso o conceito de gênero”.

Para ela, no entanto, utilizar apenas o termo “gênero” enfraquece o debate, porque não se comunica a direção em que o poder é exercido. É preciso tomar cuidado com a utilização dos conceitos e qualificar essa ordem. Saffioti escreveu um artigo justamente sobre essa questão, intitulado “Uso e abuso do conceito de gênero”.

“Acho legítimo, quando há um relativa igualdade entre homens e mulheres, usar gênero. Quando não há, quando é a hierarquia que impera, usa-se “ordem patriarcal de gênero” ou “patriarcado”. O gênero está presente, só que agora ele está qualificado”, afirmou. “Tudo agora é gênero. Emprega-se gênero quando não é gênero, quando é patriarcado. É preciso inverter a posição mais difundida, porque ela não corresponde à verdade. O gênero é apolítico. Não é um conceito que interesse muito, a não ser para determinados momentos da história”, acrescentou.

“Hoje, se mandarmos um projeto para o Banco Mundial, ele financiará se o viés for de gênero, mas se mencionar a palavra patriarcado, não. Isso porque quando digo patriarcado eu comunico ao meu leitor a direção da opressão. Patriarcado quer dizer o homem com poder para determinar a conduta das mulheres”, explicou Saffioti.

### **“Conversores de gênero”**

Um relatório publicado pela Chem Trust, uma organização inglesa sem fins lucrativos, que reúne pesquisadores na área química, revelou as consequências de ações e intervenções dos homens nos fertilizantes e defensivos agrícolas. O estudo, feito pela presidente da Chem Trust, Gwen Lyons, e baseado em mais de 250 pesquisas, mostra que a ação deletéria dos homens na natureza está gerando um problema de emasculação nos animais e seres humanos.

“O uso de hormônios femininos nesses produtos está permeando a água que tomamos, a comida que comemos, até a roupa que vestimos, e está feminizando homens. Tomemos o exemplo dos peixes, que vivem na água e absorvem o estrógeno que ali vai parar de maneira direta. O estrógeno

entra pela pele e guelras do peixe e também pela água que o peixe bebe. Já há peixes hermafroditas que nascem com ovas no lugar dos testículos. O mesmo está acontecendo com rãs, sapos e lagartos. São muitos os animais que sofrem este processo de emasculação”, contou Saffioti.

Além da emasculação, tem havido problemas de fecundação, causados pela oligospermia - a rarefação dos espermatozoides no sêmen masculino - que o estrógeno provoca. Em certos animais, em que as crias eram proporcionais, ou seja, nasciam 50% de fêmeas e 50% de machos, agora estão nascendo 33 fêmeas e 2 machos. Havendo poucos espermatozoides, a fecundação se torna mais difícil.

“É, portanto, uma lógica contraditória. O homem que é o patriarca, que tem orgulho do mando que exerce, ele próprio está se destruindo e destruindo todos os animais machos”, alertou. “Os homens, que construíram o anticoncepcional oral para ser utilizado pelas mulheres - porque tudo é a mulher que experimenta - agora estão recebendo o troco, porque essas mulheres urinam e os esgotos não são tratados de modo a arrebanhar as moléculas do hormônio feminino. Então o estrógeno sai do esgoto pela urina das mulheres usuárias de anticoncepcionais orais da mesma forma como entrou e vai parar na boca dos homens. As mulheres têm mais câncer em virtude disso e os homens são emasculados, se tornam femininos. A coisa está bem feia. O que nos espera? Uma sociedade só de mulheres? Se isso continuar assim, os homens desaparecerão”, disse.

Em sua pesquisa, Gwen Lyons usa a expressão “conversores de gênero” para se referir às substâncias que emasculam os homens. Mas para a socióloga, ainda que o ser humano seja uno, que a sexualidade seja uma potencialidade que se exprime em um contexto sociocultural dado, esquece-se do sexo e se fala só em gênero, caindo no “essencialismo” social, contra o qual Heleieth Saffioti se opõe ferozmente.

“O porto seguro do gênero ainda é o sexo e Lyons chama de “conversores de gênero” dando exemplos só sobre sexo. É um equívoco. Para nós, não interessam conversores de sexo. Interessam conversores de gênero porque queremos desconstruir o patriarca e não o homem. É preciso prestar atenção nisso. As pessoas, às vezes, colocam o gênero como uma ideologia. Mas essa ideologia se materializa em coisas. A estrutura de poder é toda masculina. Mas mesmo que as mulheres sejam auto-fecundáveis no futuro, teríamos sociedades só de mulheres. É isso o que queremos? Não. Queremos é mudar o gênero e não mudar o sexo”, concluiu Heleieth Saffioti.

# A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO COMO BASE MATERIAL DAS RELAÇÕES SOCIAIS DE GÊNERO

Por Nalu Faria\*

A divisão sexual do trabalho está na base social da opressão e da desigualdade. Em primeiro lugar, é preciso destacar que ela é histórica, ou seja, foi sendo constituída, não é imutável. Mas tem princípios que permanecem; o que modificam são as modalidades. Isso nos ajuda a pensar sobre a permanência dessa desigualdade. Danièle Kergoat, que foi muito importante para sistematizar esse conceito, considera que há dois princípios organizadores da divisão sexual do trabalho. Um deles é a separação, essa idéia que separa o que é trabalho de homens e de mulheres. Outro é a hierarquia, que considera que o trabalho dos homens vale mais do que o das mulheres.

Uma das principais justificativas ideológicas para a divisão sexual do trabalho é a naturalização da desigualdade, que empurra para o biológico as construções sociais e as práticas de homens e mulheres. Ou seja, atribui a uma essência biológica, como parte da natureza, a construção do masculino e do feminino. Mas é preciso articular a ideologia, a reprodução simbólica, com a existência de uma base material.

Neste sentido, é importante chamar atenção para o fato de que, muitas vezes, o conceito de divisão sexual do trabalho fica reduzido às estatísticas sobre as diferenças de inserção no mercado de trabalho de homens e mulheres. Isso não dá conta da complexidade deste conceito, que faz parte de um processo da luta e da organização feminista, e que busca justamente entender como se transforma em desigualdade o trabalho entre homens e mulheres.

A emergência do conceito da divisão sexual do trabalho teve um papel muito importante para questionar o que era a definição clássica de trabalho. As feministas que discutiram a divisão sexual do trabalho estavam no campo do marxismo. Elas problematizaram que o debate de classe não explicava e não dava conta do conjunto da realidade do trabalho. Num primeiro momento, parecia haver uma destinação dos homens ao trabalho chamado produtivo e uma destinação prioritária das mulheres ao

\* Nalu Faria é psicóloga, integrante da SOF (Sempreviva Organização Feminista) e da Marcha Mundial das Mulheres.

trabalho reprodutivo. Mas o que se viu foi muito mais do que isso. Nós, mulheres, estávamos e estamos simultaneamente nas duas esferas: no trabalho produtivo e no trabalho reprodutivo.

Dessa forma, o trabalho que realizamos em casa não é considerado. Para Cristina Carrasco, o não reconhecimento do trabalho doméstico e de cuidados tem por objetivo ocultar sua dimensão econômica e a relação com a exploração capitalista. No capitalismo, houve uma redução do conceito de trabalho àquelas atividades vinculadas ao mercado. Antes do capitalismo, era considerado trabalho o conjunto das atividades humanas necessárias para nossa existência. Essa redução do conceito de trabalho veio vinculada a uma forte separação, que o capitalismo instaurou, entre o que é uma esfera produtiva e uma esfera reprodutiva, correspondente a uma outra divisão entre esfera pública e privada. No capitalismo, é considerado produtivo só aquilo que gera troca no mercado, ou seja, aquilo que pode se “mercantilizar”. E aí o trabalho reprodutivo deixa de ser trabalho porque não se troca no mercado.

Ao mesmo tempo, o trabalho mercantil depende do trabalho doméstico e de cuidados, que é feito na casa, realizado pelas mulheres. A abordagem da economia feminista consolidou um enfoque de economia mais amplo, que considera o trabalho de reprodução e outras atividades não monetárias como parte da economia. Resgatou o conceito do econômico, que não é só o que se produz para vender no mercado, e afirmou que o trabalho doméstico tem um papel econômico. Portanto, todas nós, mulheres, independentemente se estamos ou não no mercado de trabalho assalariado, damos contribuições para a construção da economia, e isso está ancorado em uma análise da centralidade do trabalho humano na construção do conjunto de bens produzidos pela humanidade.

Isso foi muito importante na nossa resistência ao neoliberalismo nos anos 90, porque nos permitiu retomar a agenda econômica para as mulheres. É uma idéia que supera a percepção da economia vinculada aos homens, às empresas, ao sistema financeiro, dos bancos. Nessa visão, as mulheres são vistas como parte social e, neste sentido, a sociedade como um todo tem uma dívida para com as mulheres, uma dívida também econômica.

Outro elemento importante é perceber como hoje ainda vivemos uma situação de bipolaridade do trabalho feminino. Sob a globalização neoliberal, uma pequena camada de mulheres conseguiu ter acesso a altos postos de trabalho. De outro lado, a grande maioria está nos trabalhos mais precários. Dentro de uma sociedade baseada no individualismo, se milhões não venceram é porque são incapazes. Essa bipolaridade pode despertar diferentes interesses entre as mulheres. A idéia de que, pela primeira vez, na sociedade atual, as mulheres tiveram acesso ao capital por elas mesmas – não só pelas suas relações de família, de herança – distancia nossos interesses enquanto mulheres. Há mulheres que, individualmente, pela sua posição, pelo seu acesso ao capital, têm interesses diferente de nós.

### **Divisão internacional e sexual do trabalho**

Um desafio colocado para as mulheres é pensar a nova reconfiguração da divisão internacional e sexual do trabalho e em como uma nova forma da divisão sexual do trabalho estrutura a divisão internacional do trabalho. Por exemplo, em todos os setores “*transnacionalizados*” que precisam de mão-de-obra intensiva, quem está ali são as mulheres.

O capitalismo se utiliza da mesma forma do trabalho intensivo das mulheres, como foi no final do século XIX, início do século XX, mas agora sobre outras modalidades, como a migração. Em vários países, inclusive na América Latina, exportadores de mão-de-obra há muitos anos, incrementaram a migração das mulheres e aquilo que as teóricas chamam de globalização do trabalho de cuidados. Em geral, as mulheres que migram do sul para o norte o fazem para cuidar dos filhos e dos idosos no norte, quando no norte também houve uma retração do Estado.

É interessante notar que, na discussão sobre a crise econômica global, a crise dos cuidados não apareceu. Aqui no Brasil a migração para os países do norte não é muito visível, embora exista em grande número. Mas em casos como o das Filipinas, migraram inclusive mulheres de carreira universitária. O mesmo ocorre com países do Caribe, onde as enfermeiras migram para os Estados Unidos, que por isso não precisam investir na formação da mão-de-obra de enfermagem.

### ***Bien vivir***

Há uma avaliação bastante ampla que na América Latina há uma nova situação a partir da derrota do projeto da ALCA e da eleição dos chamados governos progressistas, de esquerda, populares. Esses governos têm em comum uma ruptura em relação a políticas estado-unidenses e buscam a construção de políticas autônomas. Para isso, há uma reafirmação da soberania nacional, ao mesmo tempo em que é feito um discurso da importância da integração latino-americana. É nesse marco que há uma retomada da discussão sobre o socialismo do século XXI e também das propostas de um novo modelo em torno do “*bien vivir*”, ou “*vivir bien*”, de Equador e Bolívia. Ao mesmo tempo, vemos redefinições em relação ao Mercosul, a consolidação da Unasur e também a construção da ALBA. No discurso de todas essas propostas há a incorporação geral dos princípios que devem organizar a sociedade discutidos entre as feministas. Por exemplo, a idéia da reciprocidade, da solidariedade, da redistribuição e da complementaridade. Embora não apareçam como contribuição das feministas, há uma explícita convergência do sentido da nova sociedade que se quer construir. Ao mesmo tempo, precisamos continuar nosso trabalho de dar visibilidade às contribuições e elaborações das mulheres deste nosso movimento.

### **Um olhar sobre o conjunto**

É importante levantar que as relações de gênero ou a divisão sexual do trabalho não dão conta de pensar a totalidade da nossa situação. Danièle Kergoat fala que não há como hierarquizar gênero e classe e que há uma coextensividade. Temos o desafio de pensar o conjunto das relações e, a partir daí, buscar transformá-las integralmente.

Nesse aspecto, é importante uma menção ao questionamento às políticas de igualdade em geral, presente em diversos espaços. Este questionamento nasce, em geral, de uma crítica à igualdade, que continua tendo como referência de universal o masculino, ou do desejo de não queremos ser iguais aos homens, a partir de nossa crítica ao machismo.

Mas é importante diferenciar o conceito de equidade e igualdade. E, de fato, se não pensamos na transformação global da sociedade, no conjunto das relações, muitas vezes o que chamamos de

igualdade fica no terreno da equidade ou da equiparação. Por exemplo, em termos de renda, escolaridade, propriedade entre homens e mulheres, quando falamos de igualdade estamos tratando de uma transformação geral de como a sociedade se organiza e de um questionamento a todas as formas de desigualdade e hierarquia. Isso traz, por exemplo, um outro olhar para a relação reprodução, para o conceito de trabalho, para a dimensão étnico-racial.

Várias feministas apontam que o debate iluminista, referência para o debate dos direitos universais, tem uma dívida com as mulheres e também com outros setores oprimidos. Falam da necessidade de radicalizar o conceito de universal para que não esteja restrito às experiências e referências masculinas. Sabemos o quanto ainda é difícil, por exemplo, reconhecer que a luta por creche faz parte de uma luta do mundo do trabalho, e não apenas das mulheres. É como se a luta por creche não atingisse todo mundo. Sabemos que quem precisa mesmo da creche para trabalhar são as mulheres; os homens podem entrar no mercado de trabalho como se não tivessem filhos. Portanto, continua fundamental questionar essa destinação exclusiva das mulheres ao cuidado das crianças.

Por isso a economia feminista fala da necessidade de ter uma outra forma de enfocar os problemas e “*reconceituá-los*” a partir da recuperação da experiência das mulheres. Ou seja, levar em consideração as práticas sociais concretas, reconhecendo a participação, os acúmulos e as contribuições das mulheres para a história.

Isso não significa que não devemos continuar lutando por políticas universais, como a redução da jornada de trabalho, uma das bandeiras da CUT. Hoje as jornadas são muito mais extensas do que prevê a lei por uma primazia do mercado, não por uma necessidade, uma vez que o grau de produtividade da sociedade permitiria para o conjunto da população jornadas de trabalho muito menores, o que inclusive poderia contribuir para uma reorganização da reprodução, tirando a sobrecarga que existe hoje sobre as mulheres.

O mesmo vale para as políticas de salário mínimo. Nós, na Marcha Mundial das Mulheres, aprendemos muito com as companheiras da CSN e da Marcha Mundial das Mulheres do Quebec. Em 1995, quando elas fizeram a Marcha Pão e Rosas, uma das principais reivindicações foi o aumento de salário mínimo, o que nos chamou a atenção. Nos países que têm um salário mínimo alto, que funciona não como um piso, mas quase como um teto, o grau de desigualdade é menor.

Temos que conseguir mudar o paradigma que, ainda hoje, é centrado nos ganhos do mercado para um paradigma vinculado ao bem estar de todos e todas, o que exige colocar o cuidado da vida humana no centro.

A lógica do mercado prevê que as pessoas devem estar o tempo todo disponíveis para o seu trabalho mercantil, enquanto a lógica do cuidado exige acompanhar os ciclos da vida. Ou seja, em diferentes períodos da vida necessitamos de mais cuidados do que em outros, como na infância e na velhice.

Hoje essa sociedade do mercado, no mundo inteiro, se sustenta na utilização do tempo e do trabalho como fontes inesgotáveis e como variáveis de ajuste para manter este modelo funcionando. Em São Paulo, uma empregada doméstica sai de casa às 6h e volta pra casa às 20h. O que a gente sempre estica é o tempo e o trabalho das mulheres. É visível: em períodos de desemprego na família, as mulheres trabalham mais, fazem um bico, produzem mais bens e serviços dentro de casa.

Todos esses elementos têm que vir para nossa agenda, até pra gente olhar para uma campanha específica. Na campanha Igualdade de Oportunidades, por exemplo, o trabalho de cuidados tem que estar posto no debate.

É necessário continuar com essas lutas chamadas tradicionais, mas sempre com o objetivo de incidir sobre o maior número possível de mulheres. Ao mesmo tempo, temos que continuar insistindo e colocando no debate essa compreensão do trabalho num sentido mais amplo, não só como assalariado mas também a reprodução social, pensando a economia de uma forma ampliada. A economia não está desvinculada do social e do cultural. Temos que repensar nossa sociedade e reconstruir nossos paradigmas, mexendo em alguns elementos em geral naturalizados.



## PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS E SEGREGAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Por Vera Soares\*

A importância da Secretaria Nacional de Mulheres da Central Única dos Trabalhadores retomar o tema da igualdade de remuneração entre homens e mulheres, incluindo-o na atual campanha Igualdade de Oportunidades, é estratégica. Este é um tema desafiador, pois, embora existam boas evidências das diferenças salariais, como as que aparecem em estatísticas levantadas pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), tem sido muito difícil identificar como elas ocorrem nos diferentes setores da economia.

O Sistema de Indicadores Sociais, publicado pelo IBGE em 2010, com dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) de 2009, mostra que, mesmo com maior escolaridade, as mulheres têm rendimento médio inferior ao dos homens. Em 2009, o total de mulheres ocupadas recebia cerca de 70% do rendimento médio dos homens ocupados. No mercado formal, essa razão chegava a 74,6%, enquanto no mercado informal o diferencial era maior, e as mulheres recebiam 63,2% do rendimento médio dos homens (ver GRÁFICO 1 na página seguinte).

Essa diferença era ainda maior entre os mais escolarizados: as mulheres com 12 anos ou mais de estudo recebiam, em média, 58% do rendimento dos homens com esse mesmo nível de instrução. Nas outras faixas de escolaridade, a razão era um pouco mais alta: 61%. Entre 1999 e 2009, as disparidades pouco se reduziram, mesmo com grandes alterações no mercado de trabalho, principalmente após 2003, com a recuperação do poder aquisitivo dos salários, aumento do número de empregos, em particular empregos formais, entre outras.

Para ilustrar como é constante a diferença de salários entre homens e mulheres, o GRÁFICO 2 (ver página 22) mostra a evolução dos rendimentos médios de homens e mulheres entre 2002 e 2009 para empregos formais.

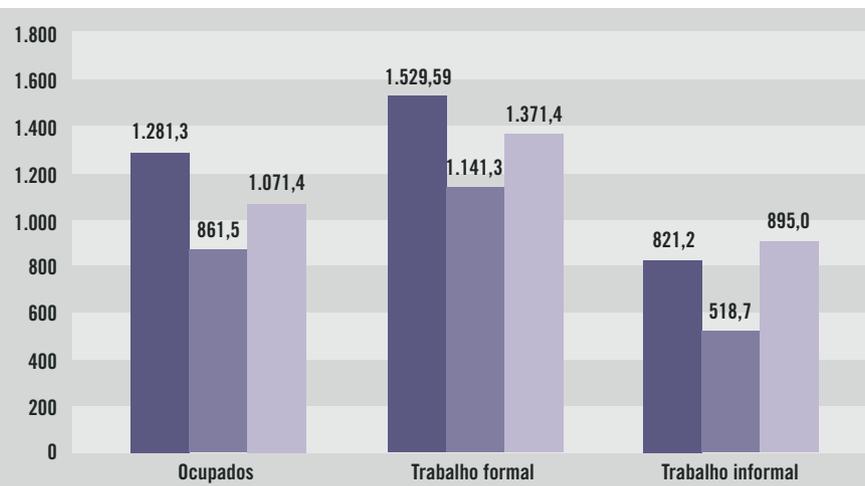
A discriminação no mercado de trabalho é consequência da divisão sexual do trabalho e resulta em acesso desigual ao emprego. A divisão sexual do trabalho separa o que fazem as mulheres

\* Vera Soares é professora da Universidade de São Paulo, feminista e pesquisadora dos temas das relações sociais de gênero.

**GRÁFICO 1**  
Rendimento médio do trabalho principal, das pessoas com 16 anos ou mais de idade  
Brasil, 2009

■ Homens ■ Mulheres ■ Total

Fonte: Pnad, 2009.

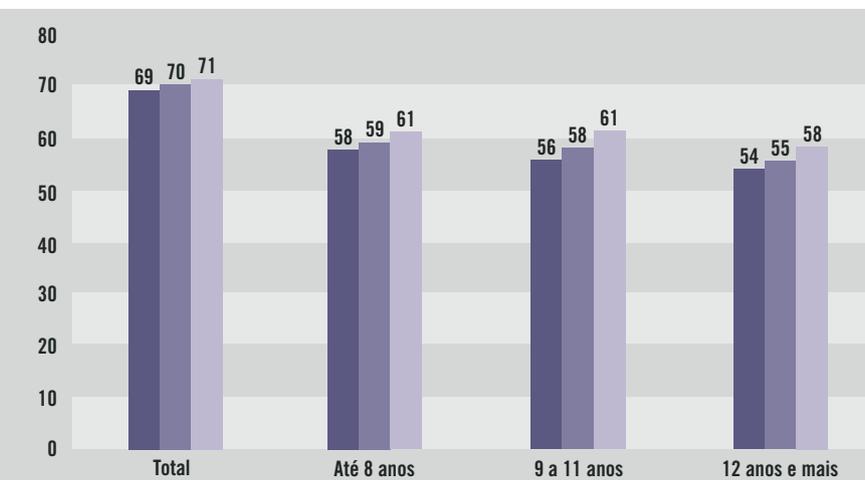


**GRÁFICO 2**  
Percentual de rendimento médio das mulheres de 16 anos ou mais em relação ao rendimento médio dos homens ocupados, segundo anos de estudo  
Brasil, 1999 - 2009

■ 1999 ■ 2004 ■ 2009

Total: 1.071,4

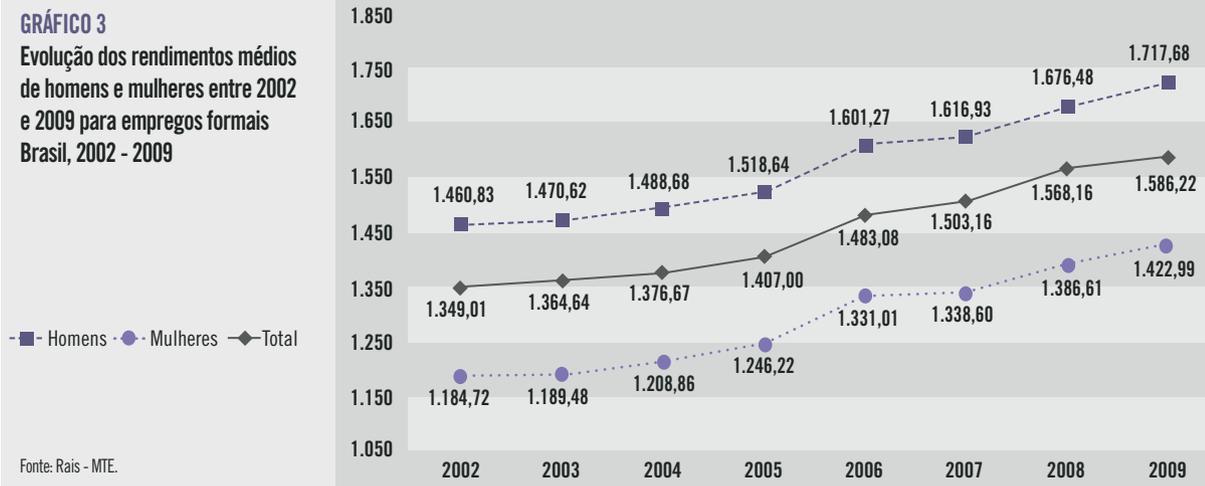
Fonte: IBGE - Pnad, 2009.



e os homens e os hierarquiza com valores diferentes. Assim, reflete-se em práticas discriminatórias, na defasagem salarial, numa persistente segregação dos empregos femininos aos mais baixos segmentos do mercado de trabalho, no maior número de mulheres no setor informal e nas maiores taxas de desemprego para as trabalhadoras. Todos esses fatores acabam por refletir e se relacionar com a diferença de remuneração das mulheres em relação aos homens.

**GRÁFICO 3**

**Evolução dos rendimentos médios de homens e mulheres entre 2002 e 2009 para empregos formais Brasil, 2002 - 2009**



No caso da segregação ocupacional horizontal e vertical das mulheres, a diferença salarial resulta da atribuição (usualmente implícita) às mulheres de tarefas ou serviços pior remunerados – muitas vezes limitando seu acesso a certas ocupações. De um modo geral, empregos e setores nos quais as mulheres predominam pagam menos do que aqueles em que os homens são maioria. É o resultado de atitudes fortemente impregnadas na sociedade ao longo de sua história e que são reproduzidas e reconstruídas nas culturas e práticas das empresas. Assim, as mulheres acabam por serem excluídas das posições que pagam melhor, tradicionalmente ocupadas por homens, e são recrutadas para serviços tradicionalmente femininos, como trabalhadoras domésticas, secretárias, datilógrafas e digitadoras, e profissões, de um modo geral, relacionadas ao papel de cuidadoras.

As mulheres também podem ser vistas em posições pior remuneradas devido a um tipo de segregação que tem o efeito de mantê-las em posições inferiores. Mesmo quando têm um nível maior de escolaridade, acabam ocupando uma pequena porção das posições de gerência e chefia, nos diversos setores da economia.

As fontes de discriminação salarial são, portanto, diversificadas e complexas. Por esta razão, a discriminação salarial não pode ser enfrentada efetivamente a menos que se tenha uma ação simultaneamente dirigida a todas as fontes de preconceito.

Além dos fatores internos ao mercado de trabalho, como as mulheres são responsabilizadas pelos cuidados domésticos e da família e não contam com serviços públicos que apoiem estas atividades, elas se vêem forçadas a aceitar empregos compatíveis com tais responsabilidades. Ocupam, por exemplo, postos que exigem menor número de horas-extras ou permitem maior flexibilidade de horários, sendo assim dirigidas a ocupações que pagam menos, apesar de possuírem maior qualificação.

São as mulheres que estão, por exemplo, em maior número nos empregos de tempo parcial, onde os salários são, em geral, menores.

Esta análise mostra que, para a construção da igualdade no mercado de trabalho, são necessárias tanto ações que interfiram diretamente nas relações de trabalho, com políticas ativas de emprego e a inclusão de cláusulas nas negociações coletivas que contemplem fortemente este princípio, quanto políticas sociais que assegurem que trabalhadores e trabalhadoras tenham facilidades iguais ou equivalentes para a formação profissional, treinamento e colocação, acesso a empregos e ocupações. Além disto, serviços sociais que contribuam para que mulheres e homens possam igualmente articular a vida profissional e privada, como creches e escolas em tempo integral.

### **O exemplo da Estratégia Européia de Emprego**

A Estratégia Européia de Emprego (EEE) surgiu no final de 1997, num contexto marcado por altos níveis de desemprego nos países europeus, quando os chefes de Estado da União Européia então se comprometeram com um conjunto de diretrizes para desenvolver uma política mais ativa de mercado de trabalho, visando aumento das taxas de emprego na Europa. A EEE foi aplicada pelos 27 países do bloco entre 1998 e 2008, quando completou dez anos.

No Brasil, as políticas nacionais de emprego, mais comumente, possuem poucas dimensões, como ações relacionadas à formação profissional, e mais recentemente a ativação do Sistema Nacional de Emprego (SINE). De modo geral, elas são dirigidas a quem está desempregado ou em busca de emprego. Mas há um paralelo entre a União Européia e o Brasil, que também nos motivou a estudar o caso da EEE. Se lá se tratava de um conjunto de países, aqui somos uma República federativa, na qual o pacto federativo permite autonomia para estados e municípios. Outra motivação vinha do fato de o Brasil e países do Cone Sul estarem estreitando relações, deixando de ser somente um espaço comercial. O estudo desta experiência internacional poderia trazer informações úteis para o Mercosul.

Nesta experiência internacional, a União Européia oferecia a possibilidade de observar tanto a aplicação de inúmeras medidas ativas de emprego bem como novas perspectivas para a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres, ao incluir de modo transversal a dimensão da igualdade de gênero nas políticas públicas de emprego. A orientação foi tornar acessíveis às mulheres as políticas ativas de mercado de trabalho, invertendo as práticas de até então, quando as políticas ativas eram voltadas principalmente para homens desempregados ou que estavam buscando empregos.

As políticas ativas de emprego da EEE compreendiam medidas como procura de emprego, recrutamento e colocação profissional; formação; subsídios à contratação; programas de criação de emprego e diversos serviços de apoio. Em cada uma dessas medidas, a perspectiva da igualdade de gênero foi incluída, transversalizada na estrutura que compôs as estratégias, que deveriam ser seguidas nos Planos para o Emprego que cada país teve que elaborar. Assim, as políticas ativas de emprego incidiam nas desigualdades do mercado de trabalho e foram um importante instrumento de igualdade de gênero, atuando diretamente no combate à discriminação pela alocação de pessoas e na construção das condições de maior igualdade de acesso ao emprego. Além de ações neste sentido, a EEE definiu

metas a serem cumpridas num determinado período de tempo, e propostas para articular diferentes medidas.

A análise desta experiência evidencia as complexidades e desafios de um processo de estabelecimento de metas de ocupação para a mão-de-obra feminina e, ao mesmo tempo, inclusão de princípios de igualdade de gênero. Estas dificuldades são reflexos da divisão sexual do trabalho que gera a rígida e persistente segregação ocupacional, desigualdade de rendimentos e limites para ocupação de cargos de direção nas empresas.

### **A lei da igualdade nas negociações coletivas na França**

Foi neste contexto geral da Europa que surgiu a experiência francesa de inclusão da questão da igualdade salarial como item das negociações coletivas. Em 2006, ainda no governo do presidente François Mitterrand, foi aprovada a lei<sup>1</sup>, que viria a ser aplicada na gestão Sarkozy, que traz para dentro da convenção coletiva a obrigatoriedade da discussão de medidas de igualdade em relação aos salários. No Brasil, a compreensão geral é a de que questões relacionadas a acordos e convenções coletivas não podem ser normatizadas por lei, pois representariam uma interferência nas relações de trabalho no nível das empresas.

Em síntese, a lei na França:

- obriga as empresas e os ramos profissionais a negociar anualmente a supressão das diferenças de remuneração entre homens e mulheres;
- inclui a contribuição do Estado para a igualdade profissional e permissão de licenças para uma melhor articulação dos tempos da vida cotidiana;
- define que, até 31 de dezembro de 2010, as empresas e os ramos deverão, no contexto das negociações coletivas, estabelecer um programa de medidas que eliminem as diferenças de remuneração, com ações em diversos aspectos desta desigualdade;
- para que essa negociação ocorra com igualdade de condições entre o patronato e os sindicatos, as empresas deverão oferecer todas as informações necessárias, de modo a permitir um diagnóstico comparado da situação entre mulheres e homens levando em conta a situação geral do emprego e a formação profissional das mulheres e dos homens. Ou seja, é preciso responder: Por que existe diferença entre salários de homens e mulheres? Se a resposta for “porque há uma segmentação no mercado de trabalho e as mulheres estão em funções diferentes”, essa questão deverá ser enfrentada. Assim, todos os elementos que justificam as diferenças de salário devem ser conhecidos e explicitados;
- além da política de salários, a lei define igual importância para outros elementos que contribuem para as diferenças salariais dentro da empresa: a política de recrutamento, de promoção profissional, da formação e da articulação entre os tempos da vida cotidiana;
- convida os atores sociais a negociar sob um amplo campo de igualdade profissional para alcançar a meta de eliminar as diferenças salariais.

1. Ver - <http://www.femmes-egalite.gouv.fr/>

Vale observar que a lei também estabelece uma contribuição financeira, por parte do Estado, em favor da igualdade profissional. Ou seja, o Estado poderá ajudar financeiramente as empresas com 300 ou mais empregados na realização desses estudos, que permitirão o desenvolvimento de seu plano de ação. Também por força da lei, as empresas devem organizar um comitê, com representantes patronais e sindicais, e elaborar um relatório anual sobre a situação comparada das condições gerais do emprego e da formação de mulheres e homens.

Também foram introduzidos nas negociações coletivas os trabalhadores e trabalhadoras em tempo parcial. A média de diferença salarial nas empresas privadas no regime de tempo integral, na França, em 2006, era de 19%. Quando se incluía o regime de tempo parcial, as diferenças alcançavam 27% em 2004. Portanto, será necessário um grande esforço para se obter a equiparação.

A lei colocava o horizonte de 2010 para superação destas diferenças salariais. No entanto, já em 2008, mas mais severamente após 2009, a Europa e, em particular, a França entraram no processo de crise econômica. Até hoje ela é severa nestes países.

### **Desigualdades impertinentes**

É interessante observar que vários setores da sociedade reconhecem as diferenças de salários. Entretanto, este reconhecimento não contribui para sua superação, já que em geral ninguém admite que estas diferenças de salário existem devido à discriminação. Afinal, a Constituição brasileira proíbe qualquer tipo de discriminação.

Estas diferenças são justificadas de diversas maneiras. Uma delas é a formação educacional ou profissional, chamada de capital humano. Já que não se pode falar de grau de escolaridade, pois atualmente as mulheres possuem um grau superior aos dos homens, uma das explicações é que as mulheres possuem capital humano distinto dos homens. Ou seja, têm uma formação distinta, são responsáveis pela família, etc. Outra explicação advém da tendência de escolha das mulheres por determinados tipos de profissão e pela não escolha pelas profissões que exigem comando. Ou seja, elas não se apresentam para postos de chefia.

Como se acredita que não existem fatores sociais, culturais e econômicos que geram essa discriminação e que a “mão invisível” do mercado acerta as relações de trabalho e, deste modo, se corrigem as possíveis distorções, afirma-se que são as mulheres que escolhem os setores que pagam menos e que são menos valorizados. Além disto, justificam estas diferenças afirmando que as mulheres custam mais do que os homens, faltam mais, são mães, são substituídas nas ausências, são, assim, uma mão-de-obra mais cara.

Estes argumentos conservadores não levam em conta tanto a existência da divisão sexual do trabalho quanto a de estudos que apontam a existência de segmentação do mercado como fator preponderante para a desigualdade. Além disto, ignoram o papel do Estado e consideram que o trabalho das mulheres é sempre secundário.

São inúmeros os argumentos, que precisam ser desconstruídos. São “desigualdades impertinentes”, como descreveu a pesquisadora francesa Margaret Maruani, que não correspondem ao papel que hoje as mulheres têm inclusive para a economia, gerando valor e contribuindo efetivamente para sua autonomia.

## NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES TRABALHADORES/AS

Por Marcia Vasconcelos\*

Avançar na promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça é um tema fundamental para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma agência especializada das Nações Unidas que tem o objetivo de promover a justiça social, os direitos humanos e os direitos fundamentais do trabalho. Para isso, a OIT formula normas internacionais – que podem tomar a forma de recomendações e convenções – e presta assistência técnica e apoio aos atores tripartites: governos, organizações de trabalhadores e organizações de empregadores. Esta é uma característica muito própria da OIT. É a única agência do sistema ONU que tem caráter tripartite. Assim, toda sua linha de cooperação técnica é definida a partir desta característica.

As normas internacionais do trabalho são tratados internacionais, sujeitos à ratificação pelos países, que podem ter impactos sobre a legislação e também se refletirem nas políticas públicas e nas ações de organizações de trabalhadores e empregadores. É assim que a OIT pode contribuir para a promoção da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho. As convenções são instrumentos mais fortes. Ao ratificar uma convenção, os países se comprometem a rever suas legislações, e o não cumprimento de uma convenção pode resultar numa denúncia dos atores nacionais à OIT. Já as recomendações são instrumentos de orientação. É importante salientar que a ratificação é um ato soberano do país.

Em 1998, na Conferência Internacional do Trabalho, a OIT adotou sua declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Nessa declaração a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções 87 e 98); a eliminação de todas as formas de

\* Marcia Vasconcelos é Coordenadora do Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho do Escritório da Organização Internacional do Trabalho no Brasil.

trabalho forçado e obrigatório (Convenções 29 e 105); a abolição efetiva do trabalho infantil (Convenções 138 e 182) e finalmente a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão (Convenções 100 e 111, fundamentais nesse tema) foram definidos como diretos fundamentais.

A declaração deixa claro que todos os Estados membros da OIT têm a obrigação de respeitar, promover e implementar os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Ou seja, a questão da eliminação de qualquer tipo de discriminação no emprego e na profissão é um direito fundamental do trabalho, um ponto fundamental na discussão da agenda da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho e da agenda de Trabalho Decente.

O relatório global da OIT sobre discriminação lançado em 2003 promoveu uma ampla discussão sobre a questão da desigualdade de remuneração. E essa discussão redundou na elaboração de um plano de ação no âmbito da OIT direcionado especificamente para esse tema, visando aprimorar o conceito de trabalho de igual valor e criar instrumentos para que essa valoração fosse possível. Como desdobramento disso, foi elaborado um guia de promoção da igualdade salarial, baseado em uma metodologia de avaliação de postos de trabalho livre do viés da discriminação de gênero.

Ele apresenta uma série de exercícios, estratégias e metodologias para fazer essa avaliação sem o viés da discriminação de gênero.

### **Igualdade de oportunidades: um tema central para a OIT**

A igualdade de oportunidades é um tema para a OIT desde o momento de sua fundação, em 1919. A organização aborda essa questão de três maneiras:

- primeiro, como um tema de direitos humanos e condição essencial para se atingir uma democracia efetiva;
- segundo, como um tema de justiça social e diminuição da pobreza – é a própria discussão da igualdade que permite uma abordagem efetiva das condições de trabalho decente, proteção social e formação profissional, sempre com a preocupação de melhorar o acesso e os mecanismos para garantir a permanência e a ascensão das mulheres no mercado de trabalho;
- e, finalmente, como tema de desenvolvimento social e econômico, o que significa promover a participação ampla das mulheres nos diferentes setores da economia e o fortalecimento do seu papel nos processos de tomada de decisão e formulação de políticas que respondam adequadamente a este objetivo da igualdade.

Mas, ao longo de 90 anos, as estratégias de abordagem do tema se alteraram. Houve duas grandes fases: de 1919 a 1950, momento em que se observava uma maior atenção ao tema da proteção às mulheres trabalhadoras, fundamentalmente em relação à maternidade; e a partir de 1950, quando se fortalece uma noção de promoção da igualdade de oportunidades no trabalho.

Esse novo enfoque está refletido de maneira muito clara na convenção da OIT sobre igualdade de remuneração por trabalho de igual valor (nº 100, 1951); na convenção sobre discriminação em matéria de emprego e profissão (nº 100, 1958); e na convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares (nº 156, 1981), que estabelece que nenhum trabalhador ou trabalhadora deverá ser discriminado em razão de suas responsabilidades familiares.

A Convenção 111 consagra o princípio de que nenhum tipo de discriminação é admitido no que diz respeito à admissão no emprego e ao acesso à formação profissional, bem como em relação às condições de trabalho. A definição de discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência feita com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou na profissão.

Já a Convenção 156 tem como principal objetivo determinar que nenhum trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares deve ser discriminado por isso. O documento aponta a necessidade de desenvolvimento de políticas públicas e ações, tanto das empresas, dos mercados e das organizações sindicais, para que as responsabilidades familiares não sejam obstáculo ou impedimento a qualquer uma das etapas do trabalho, seja no acesso à formação, ao emprego e na ascensão profissional. Nessa convenção, as responsabilidades familiares são colocadas como de trabalhadores e trabalhadoras.

### Causas da discriminação

A Convenção 100 já foi ratificada pelo Brasil e mais 168 países, de um total de 183 membros da OIT. É um nível de ratificação bastante elevado, quase universal, o que revela o alto reconhecimento dos países de que a igualdade de remuneração entre homens e mulheres por um trabalho de igual valor é um direito fundamental. A convenção se aplica ao vencimento ou salário normal, básico ou mínimo; e a quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, pelo empregador ao trabalhador, em espécie ou *in natura*, resultantes do emprego. E define a igualdade de remuneração por um trabalho de igual valor como a taxa de remuneração fixada sem discriminação por razão de sexo. Aqui começa a complexidade da discussão: o que significa uma remuneração sem discriminação por razão de sexo?

Existe um conjunto de causas que podem ser consideradas explicações para a desigualdade salarial entre homens e mulheres. O nível de escolaridade e a área de estudo; a experiência profissional no mercado de trabalho; o tempo na empresa ou num posto de trabalho; o número de horas trabalhadas; o tamanho da empresa e o ramo da atividade. Dentre essas causas, há algumas que têm origem e se ancoram em questões relacionadas à desigualdade de gênero.

Por exemplo, quando falamos sobre o número de horas trabalhadas, entramos numa discussão muito antiga para as mulheres trabalhadoras: as responsabilidades familiares. As responsabilidades familiares impactaram e impactam a inserção das mulheres no mercado e sua jornada de trabalho. Ações voltadas para a co-responsabilidade social pelas atividades de cuidado, ou seja, políticas públicas e ações de empresas que promovessem o maior equilíbrio entre trabalho e família, contribuiriam para a superação das desigualdades de remuneração geradas pela questão do número de horas trabalhadas. Promover o ingresso das mulheres de forma que elas se mantivessem mais tempo nos postos de trabalho e nas empresas, acumulando maior experiência profissional, também teria consequências em sua remuneração.

Porém, estudos econométricos recentes mostram que existe também uma desigualdade salarial residual, que gira em torno de 5 a 15%, que não encontra explicação em nenhuma das causas elencadas anteriormente. A explicação está justamente na discriminação. Quando falamos de discriminação

falamos do impacto que os estereótipos e preconceitos relacionados ao trabalho das mulheres têm sobre a definição da sua remuneração.

Aí entra a questão da subvalorização de muitos dos trabalhos considerados tipicamente femininos: professoras de pré-escola, enfermeiras, assistentes sociais, todas as profissões relacionadas ao cuidado, etc. Todas têm um *status* mais baixo na sociedade, o que impacta na remuneração das mulheres.

Outro ponto importante a se destacar são os métodos de avaliação de empregos. Os métodos tradicionais são focados em parâmetros de empregos tipicamente masculinos, o que faz com que determinadas habilidades e competências não sejam devidamente valorizadas. Voltamos, então, à antiga noção de divisão sexual do trabalho. Muitas dessas competências são desvalorizadas porque estão relacionadas a funções consideradas “naturais” das mulheres, que não exigem capacitação, formação e, por isso, são desvalorizadas.

Atualmente, há toda uma discussão relacionada à esfera dos cuidados, sobre as creches e os equipamentos sociais necessários para se garantir o cuidado infantil. Há também o debate sobre os cuidados com idosos, um problema a ser enfrentado, considerando que a população está envelhecendo. Não temos políticas públicas voltadas para isso e as mulheres, mais uma vez, assumem toda a carga de cuidados.

Um terceiro ponto importante nesta análise é o menor poder de negociação das mulheres trabalhadoras, que costumam estar sobre-representadas nas ocupações mais precárias e informais, que experimentam um nível mais baixo de organização sindical. Estes três pontos têm um impacto direto na definição da remuneração das mulheres e na desigualdade de remuneração.

### Trabalho de igual valor

A desigualdade de remuneração é uma característica universal e permanente no mercado de trabalho. Análises feitas em diversos países, com diferentes níveis de desenvolvimento e de crescimento econômico, num contexto de crise ou não, revelam que a desigualdade de remuneração é um elemento presente, um componente persistente e universal.

Em 2007, a Comissão de Peritos na Aplicação das Convenções e Recomendações da OIT chamou a atenção que uma das razões que dificultam os avanços e progressos em relação ao direito fundamental da igualdade de remuneração é justamente a falta de entendimento e aplicação do conceito “trabalho de igual valor”. E esse conceito é justamente a pedra angular fundamental da Convenção 100.

Numa situação em que um trabalhador e uma trabalhadora, com o mesmo nível de escolaridade e desempenhando exatamente o mesmo trabalho, são remunerados de forma diferente, esse tipo de desigualdade é facilmente percebida. Porém, a desigualdade de remuneração baseada em valores diferenciados atribuídos ao trabalho em si é mais difícil de ser identificada.

Em termos gerais, percebe-se que a desigualdade de remuneração é menor em países com sistemas centralizados de negociação coletiva e com menor dispersão salarial, e parece aumentar quando o pagamento é baseado na avaliação de desempenho dos empregados. Surge aqui novamente a questão dos métodos de avaliação que têm como parâmetros padrões de desempenho de trabalhos tipicamente masculinos.

A desigualdade também é menor no setor público do que no setor privado. E é maior entre homens e mulheres com alta escolaridade do que entre os de menor escolaridade. Revela-se aqui a incorreção da idéia de que, com o aumento da escolaridade, a equiparação salarial seria alcançada pelas mulheres. Os dados no Brasil e em outros países demonstram que, ao contrário, os grupos que possuem maior escolaridade apresentam as maiores desigualdades salariais.

### **Promovendo a igualdade de remuneração**

Além de um direito fundamental no trabalho, a OIT entende que a igualdade de remuneração é uma pré-condição para alcançar a igualdade de gênero e a justiça social, por meio da valorização justa do tempo de trabalho das mulheres. É também condição para superar a pobreza, pois é cada vez mais evidente a importância do aporte econômico das mulheres à renda dos domicílios para a superação desta situação.

Para se alcançar a igualdade de remuneração é necessário enfrentar alguns desafios. Em primeiro lugar, é fundamental superar a visão de que as mulheres têm menor necessidade de renda do que os homens, de que são uma força de trabalho secundária, de que os homens estão no mercado de forma mais permanente e de que a presença das mulheres no mercado trabalho é incipiente.

Em segundo lugar, superar a crença, largamente difundida, inclusive em sindicatos e organizações empresariais, de que melhorias na remuneração relativa das mulheres dependem exclusivamente de melhorias na sua situação no mercado de trabalho. É a idéia de que, se as mulheres ocuparem um posto de trabalho por mais tempo, se estudarem mais, se investirem na formação profissional, a questão da remuneração estará resolvida. E vimos que há um componente aí que não passa por esses temas, um componente associado à discriminação.

Há ainda a percepção de que o combate à desigualdade de remuneração é custoso e exige tempo, que é um tema muito complexo e difícil de ser enfrentado. E, por fim, a visão de muitos sindicatos de que a questão da igualdade de remuneração é uma preocupação exclusiva das mulheres, e não parte de uma agenda mais ampla, estratégica de todos os trabalhadores e trabalhadoras, pelo desenvolvimento e o combate à pobreza.

Nesse sentido, os sindicatos têm um papel fundamental na introdução do tema como uma agenda de negociação coletiva. A realização de auditorias sobre igualdade de remuneração nos locais de trabalho e o diálogo com as instâncias governamentais para garantir a revogação de dispositivos legislativos discriminatórios e a adoção de legislação sobre igualdade de remuneração são centrais. O mesmo vale para a promoção de campanhas de igualdade de remuneração no sentido de construir alianças mais amplas na sociedade com grupos estratégicos. E, por fim, apoiar, apresentar e demandar políticas de salário mínimo.

A OIT no Brasil se coloca à inteira disposição da CUT e das trabalhadoras brasileiras para apoiar esta discussão no país.

**● Convenções da OIT sobre direitos fundamentais no trabalho:**

- Convenções 87 e 98: sobre a liberdade sindical, a proteção do direito sindical e o direito de sindicalização e de negociação coletiva.
- Convenções 29 e 105: sobre a abolição do trabalho forçado.
- Convenções 138 e 182: sobre a idade mínima e as piores formas de trabalho infantil.
- Convenções 100 e 111: sobre igualdade de remuneração e a discriminação em matéria de emprego e profissão.

**● Convenções que contribuem para a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento:**

- Convenção 3: proteção à maternidade (1919)
- Convenção 4: trabalho noturno (mulheres) (1919)
- Convenção 41 (revisada): trabalho noturno (mulheres) (1934)
- Convenção 45: trabalho subterrâneo (mulheres) (1935)
- Convenção 89 (revisada): trabalho noturno (mulheres) (1948) e Protocolo (1990)
- Convenção 100: igualdade de remuneração (1951)
- Convenção 103: proteção à maternidade (revisada) (1952)
- Convenção 111: discriminação (emprego e profissão) (1958)
- Convenção 156: trabalhadores com responsabilidades familiares (1981)
- Convenção 171: trabalho noturno (1999)
- Convenção 183: proteção à maternidade (revisada) (2000)

**● Convenções ratificadas pelo Brasil:**

- Convenção 89: trabalho noturno (mulheres) (1948)
- Convenção 100: igualdade de remuneração (1951)
- Convenção 103: proteção à maternidade (revisada) (1952)
- Convenção 111: discriminação (emprego e profissão) (1958)
- Convenção 171: trabalho noturno (1996)

*A íntegra de todas as convenções acima citadas pode ser encontrada na página da OIT Brasil:  
<http://www.oitbrasil.org.br>.*

# DESVELANDO A DISCRIMINAÇÃO INDIRETA EM PORTUGAL

Por Odete Filipe\*

Somente há 35 anos, em 1974, Portugal entrou na liberdade. Foram 50 anos de fascismo, de ditadura. Neste período, estava consagrado na lei que as mulheres tinham, obrigatoriamente, que ganhar menos do que os homens. Era o marido que decidia se a mulher trabalhava ou não, era o chefe da família quem determinava tudo. À mulher era dado apenas o papel de cuidar da casa e dos filhos. Veio o 25 de abril de 1974 e, em 1976, conseguimos uma Constituição da República Portuguesa que olhou para as mulheres como cidadãs de corpo inteiro. As questões da igualdade ficaram claras em todos os níveis.

Hoje, no entanto, vivemos a contra-revolução. Estão tirando aquilo que conseguimos. Os jovens são enormemente prejudicados pelas políticas nacionais implementadas, principalmente por conta da crise internacional. Se temos contratos coletivos de trabalho que são obra do 25 de abril, neste momento a contratação coletiva está bloqueada. Há um conflito. Se entramos em negociação, ou temos força ou eles tiram a maioria dos direitos que conseguimos com a revolução. É um dilema complicado, porque a orientação das organizações patronais, neste momento, é o aumento da jornada de trabalho para 12 horas por dia e 60 por semana, além da flexibilidade total dos horários, da disponibilidade total dos trabalhadores e trabalhadoras, consoante à necessidade das empresas. Se há encomenda, há trabalho, se não há, vamos para casa. Mudam as férias e o trabalho por turnos. A idéia, portanto, é a de que o trabalho seja mais mal pago do que era.

Em relação às mulheres, as trabalhadoras são 47% da população ativa, a maioria empregada no setor de serviços, com 71%. São também 55% dos desempregados. Hoje, 13% das mulheres recebem o salário mínimo, que é de 450 euros. Em relação aos homens, o número é de 7%. Nossa luta é para que o salário mínimo nacional passe para 475 euros, mas a crise tem impedido este avanço. Em termos do nível do salário médio, as mulheres ganham 19% menos do que os homens. No setor da indústria,

\* Odete Filipe é Coordenadora da Comissão de Igualdade entre Mulheres e Homens da Confederação Geral dos Trabalhadores de Portugal (CGTP).

as diferenças são de 23% e, como no Brasil, nas profissões de nível de qualificação mais elevado, as diferenças salariais chegam a 30%. As mulheres recebem ainda 60% do valor das aposentadorias dos homens. Portanto, a evolução negativa da discriminação salarial acompanha-nos a vida toda.

Pela legislação de Portugal, seguindo a própria OIT (Organização Internacional do Trabalho), a discriminação direta não é legal, nem contratualmente possível. A contratação coletiva consagra, de um modo geral, tabelas salariais de nível geral, cujo valor se aplica a homens e mulheres. Mas a situação é diferente em relação à discriminação salarial indireta. Como isso se dá? Na maioria das profissões, as mulheres são colocadas nos mais baixos níveis da categoria, apesar de desempenharem a mesma tarefa ou tarefas de igual valor. Muda-se o cargo e, sob esta justificativa, paga-se menos às mulheres. No setor automobilístico, por exemplo, as operadoras de máquinas de estofamentos, que são mulheres, ganham 541 euros; os operadores de manutenção, que são homens, ganham de 900 a 1.200 euros.

### A experiência

Neste contexto, desenvolvemos um projeto para tratar da questão da igualdade. Depois de alguns anos, já tínhamos trabalhado com ações afirmativas, já trabalhávamos em parceria com os companheiros do movimento sindical e então concluímos que o problema mais grave a solucionar era o da discriminação indireta.

Mas como abordar essa questão? Havia dificuldades práticas. Existem preconceitos e a discriminação indireta é difícil de se medir. Mas tínhamos um elemento importante ao nosso alcance. A legislação portuguesa estabelecia três características definidoras da discriminação direta: a questão da qualidade, da natureza e da quantidade. Se é igual tem que ganhar igual. Já para avaliar a discriminação indireta, tínhamos que ter definidas, nas profissões, as competências, as responsabilidades, as condições de trabalho, o esforço físico e mental. Tínhamos que construir um método que desse resposta à operacionalização do princípio da igualdade de oportunidades para homens e mulheres, de acordo com a nossa legislação e com a Convenção 100 da OIT relativa a salário igual para trabalho de valor igual.

Isso foi feito através de um projeto europeu. Começamos a trabalhar em pequenas e médias empresas. Quase 60% dos trabalhadores deste setor são mulheres, que auferem globalmente 48,3% a menos no salário. Verificamos que as diferenças salariais acentuavam-se na ocupação sênior, e quando entramos em pormenores vimos que, dos 18 aos 24 anos, as diferenças eram de 23 euros; dos 40 aos 44, de 87 euros; e quando chegávamos dos 55 aos 59 anos, atingíamos 160 euros de diferença.

Sabíamos que ao final seria bom para as trabalhadoras, mas mexer em categorias profissionais, em enquadramentos, naquilo que os trabalhadores usufruíam não era fácil. Quando falávamos com os trabalhadores, ouvíamos: “homem é homem e tem que ganhar mais para a família”. Ou seja, a questão da discriminação indireta, mesmo nos sindicatos, não está totalmente aceita nem compreendida. É algo que tem a ver com mentalidades, com conceitos, com os homens estarem habituados a ganhar mais. Isto exige um trabalho grande de sensibilização e de esclarecimento sindical, no sentido de dizer que o que estamos fazendo é dar o justo valor àquilo que as pessoas fazem - e não tirar o salário dos homens. É tirar um pouco do lucro das empresas, para que elas não tenham tanto e outros tenham um bocadinho mais.

Construímos um projeto e buscamos parcerias. Fazer isso só com o movimento sindical e com a comissão de igualdade governamental não dava. Ou fazíamos algo em que as pessoas que podem decidir estivessem envolvidas e ganhassem para aplicar ou não daria certo. Portugal tem as melhores leis de quase toda a Europa, mas a maior parte delas não é aplicada. Portanto, interessava algo que pudesse de fato ser aplicado.

Também era necessário criar um referencial de operacionalização para os dirigentes sindicais e os responsáveis pelos recursos humanos das empresas, ou seja, para que aquilo que fizéssemos para um setor pudesse ser aplicado, com as devidas adaptações, em outros setores.

A Confederação Geral dos Trabalhadores de Portugal (CGTP), da qual faço parte, trabalhou então com a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Hotelaria e Turismo de Portugal para eliminar a discriminação que havia no setor. Tratava-se de uma convenção coletiva de trabalho que abrangia 50 mil trabalhadores. Tivemos então que definir as profissões estratégicas do setor de bares e restaurantes, as que obrigatoriamente levavam a que a empresa funcionasse, e, entre essas, onde houvesse predominância de homens e mulheres. Aí entraram os chefs, que são todos homens, o gerente, o chef de cozinha, o chef confeitoiro e o garçom, e as predominantemente femininas: cozinheiras, empregadas de balcão e copeiras. E definimos o recorte geográfico.

Trabalhamos com os dirigentes e delegados sindicais e em diálogo com a Associação Patronal, que também tinha problemas de rotatividade nos postos de trabalho e por isso aderiu ao projeto. As pessoas se formavam profissionalmente e iam embora; não se fixavam diante dos salários baixos.

Criamos uma comissão tripartite, a Comissão de Igualdade CGTP/Setor da Hotelaria, da qual fizeram parte as organizações patronais e o poder público. Simultaneamente, recorreremos a um centro de pesquisas independente, neutro, o Centro de Investigação de Estudos de Sociologia, e à OIT, que nos deu assessoria técnica.

Foi uma das experiências mais difíceis da minha vida. Coordenar uma parceria com empregadores, dirigentes sindicais, com os técnicos do Ministério do Trabalho e da OIT não foi fácil. Foi um processo experimental demorado e complexo, que exigiu formação especializada de toda a equipe que o acompanhou, sempre em permanente diálogo e reflexão entre as partes envolvidas. Nem sempre houve convergência de posições, mas houve espaço para integrar as diferenças, resultando em compromissos numa base de consenso. O medo que certos sindicalistas tinham dos resultados a obter foi diminuindo à medida em que o trabalho foi avançando.

A parceria com a OIT também foi muito importante para sermos vistas de uma forma diferente pela entidade empregadora, para que reconhecessem a importância dos trabalhadores e trabalhadoras e dos sindicatos para as empresas. Foi importante também para percebermos que todos ali estavam contribuindo para o bem do setor e, portanto, para o nosso bem.

## O processo

A primeira questão era saber qual a opinião dos trabalhadores e empregadores sobre o projeto. Elaboramos um questionário para os dirigentes sindicais, os trabalhadores e trabalhadoras do setor e os departamentos de recursos humanos de 43 empresas.

Um dos problemas que apareceu foi a rotatividade dos horários nos restaurantes. As pessoas sempre trabalhavam aos sábados e domingos e até hoje não temos creches e infantários para permitir a conciliação e a partilha do trabalho com os companheiros. Esse era um problema que o setor também sentia, porque as mulheres, como não há partilha em casa, muitas vezes faltavam. Havia então objetivos centrais que os dois lados queriam resolver.

Depois disso, a decisão foi avançar para uma avaliação do posto de trabalho, independentemente de quem o ocupa. O posto de trabalho não tem sexo, é uma máquina tanto para o homem como para a mulher. O que importa são suas funções.

Discutimos a metodologia e fizemos um pré-teste da aplicação dos questionários, para evitar um enviesamento de gênero nas entrevistas. Muitas vezes, por exemplo, é difícil distinguir as funções do posto de trabalho das condições de higiene e segurança do próprio trabalhador. Fizemos uma planilha para determinar exatamente o que o entrevistador perguntaria. Definimos as questões: quais as competências destes trabalhadores e trabalhadoras (experiência profissional, segurança e higiene alimentar, habilitação escolar, formação profissional, gestão de conflitos, rapidez de execução, etc); quais as responsabilidades que tinham em relação aos postos de trabalho; quais as condições de trabalho e quais os esforços. Estes foram os fatores determinantes. Cada fator tinha ainda subfatores. Esses critérios foram aplicados de igual modo em 79 postos de trabalho analisados, para que pudessem ser comparados e fosse estimado um valor. Ao mesmo tempo, levantamos a informação dos descritivos funcionais por profissões, do contrato coletivo do setor.

Fizemos um pré-teste num conjunto pequeno de empresas, para verificar a consistência do questionário para comprovar a inexistência de elementos discriminatórios, verificar se todas as questões eram bem compreendidas e se todas as exigências tinham sido levadas em conta. E mandamos para as empresas um técnico do movimento sindical e um técnico da empresa. Sempre em dois.

Um dos problemas constatados foi que a maioria dos trabalhadores fazia o dobro de atividades do que constava nos descritivos funcionais dos contratos. Outro: que, muitas vezes, as mulheres não valorizavam o que faziam. O que faziam no restaurante era o mesmo que faziam em casa, e assim não elencavam essas atividades entre suas funções. Ou seja, muitas vezes as mulheres, porque estão habituadas a fazer e estão habituadas a serem desvalorizadas, não valorizavam este mesmo posto de trabalho. Aliás, os homens não têm grandes incentivos para ocupar o posto de trabalho que as mulheres ocupam, pois vão ganhar menos. Se nós qualificarmos as profissões, pode ser que um dia os homens migrem para essas áreas.

Diante da omissão das mulheres, as entrevistas precisaram, então, explorar os detalhes e tivemos que incluir na planilha a necessidade da empresa dizer quem era responsável por essas atividades. Ou seja, era preciso conhecer muito bem o setor.

Depois voltamos ao grupo de trabalho para verificar se não tinha havido enviesamento de gênero, se as tarefas estavam suficientemente descritas, se a informação permitia obter um quadro atualizado dos requisitos dos postos de trabalho, se permitia de fato hierarquizar as competências mais importantes para o posto em relação ao setor. Era preciso, permanentemente, acompanhar a evolução.

Foi necessário então determinar o valor do posto de trabalho. Ponderar os fatores – determinar sua importância relativa e atribuir a cada um deles um valor, um número que resulta de uma profunda negociação e reflexão entre as partes –, os subfatores e distribuir os pontos por níveis.

O significado de cada subfator devia ser claro e objetivo, e consensual entre todas as partes envolvidas na atribuição dos pontos. A planilha de ponderação era um instrumento de medida comum para avaliação e comparação dos postos em relação às competências e responsabilidades, esforços e condições de trabalho, e a hierarquização do mais importante para o menos importante. A parceria decidiu que iria distribuir mil pontos pelos fatores de acordo com a hierarquia das profissões e justificar a hierarquia da distribuição desses pontos. Aí houve um embate mais difícil entre o que nós, trabalhadores, e os empregadores achavam que devia ter mais valor.

## Os resultados

Chegamos à conclusão de que este é um setor que trabalha em equipe, onde todas as pessoas são fundamentais. Se não lavarem a louça, não podem servir café; se não tiverem a cozinheira, não servem o que comer; se não tiverem o garçom, não servem refeições. Significa que a hierarquização, a necessidade e a importância das posições estão praticamente no mesmo nível. E 99% destes trabalhadores, incluindo os gerentes, não tinham formação profissional; a única coisa que tinham era experiência. Conseguimos valorizar a experiência ao nível de formação profissional, porque os trabalhadores a adquiriram na prática. Compreendemos porque temos que pagar para sermos bem servidos, porque quando as pessoas eram qualificadas iam para outros setores de atividade. Agora isso nos dá números e serve para a negociação coletiva.

Hoje, as questões de igualdade de gênero e igualdade salarial entre mulheres e homens vão integrar um referencial de formação e qualificação profissional governamental, em nível nacional, com um módulo de 25 horas. Isso é dado para as empresas, para os inspetores de trabalho e para os sindicalistas. Será possível fazer uma inspeção em uma empresa em que um trabalhador ganha diferente e mostrar como está ou não sendo discriminado.

Foi um trabalho de quatro anos, que pode ser adaptado a qualquer setor de atividade. Mas que implica obrigatoriamente em recursos. Como a crise é geral, agora ele está em *stand by*. Mas nos mostrou que o caminho se faz caminhando. Podem ser passos pequenininhos, mas a determinação, a convicção e a razão que nos assistem são mais fortes. A OIT abraçou esse trabalho.

Por isso, não desistam. Hoje pode ser difícil, mas amanhã é possível. O mundo é constituído por homens e mulheres e nós temos a nossa dignidade, temos que lutar pela nossa emancipação, em conjunto com os homens. Esses são o nosso dever e a nossa obrigação.



# EQUIDADE DE GÊNERO E REMUNERAÇÃO EM QUIXADÁ: PERSPECTIVANDO UM SERVIÇO PÚBLICO COM IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Por Maria das Graças Costa\*

O objetivo deste artigo é relatar a experiência que a Internacional dos Serviços Públicos (ISP), um sindicato mundial organizado em 153 países, desenvolveu junto à Prefeitura de Quixadá, município cravado no sertão cearense, com 80 mil habitantes. A Prefeitura tem 1.494 servidores e servidoras efetivos, 447 aposentados e aposentadas e ainda 1.062 servidores/as terceirizados/as – numa condição bastante precária que estamos trabalhando para reverter. Relatamos ainda os instrumentos que conquistamos por este caminho e, ainda, a avaliação de postos de trabalho para comparação da remuneração entre homens e mulheres.

No mundo todo não há igualdade de remuneração entre homens e mulheres. Isso é sabido. Recentemente, foi divulgado o Relatório Desigualdade Global de Gênero 2009, uma pesquisa do Fórum Econômico Mundial, que coloca o Brasil em 82º lugar, entre 134 países, na questão da igualdade entre sexos, avaliando educação, saúde, participação no parlamento, na política, nos cargos e a questão econômica.

Foi lançada então, em 2002, pela Internacional dos Serviços Públicos, uma campanha mundial pela igualdade de remuneração entre homens e mulheres no Serviço Público. Logo lançamos a campanha no Brasil, para detectar se aqui havia realmente diferença de salário entre homens e mulheres no Serviço Público. Nos perguntamos: se todos passam por concursos, como o salário não é o mesmo?

Fomos pesquisar e concluímos que realmente havia diferença de remuneração. Quando se faz um comparativo de cinco anos acompanhando os valores, a diferença não está no salário base. Todo mundo começa com um salário igual no Serviço Público. A diferença está nas gratificações, nos postos

\* Maria das Graças Costa é especialista em Democracia Participativa, República e Movimentos Sociais (UFMG), presidente da CONFETAM/CUT (Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal) e membro do Comitê Mundial de Mulheres (ISP - Internacional dos Serviços Públicos).

e ainda quando as pessoas começam a subir na carreira. No setor municipal, a diferença era significativa. O estado do Ceará é o número 2 em desigualdade. As mulheres no Serviço Público Municipal do Ceará ganham cerca de 30% menos do que os homens.

Decidimos, então, fazer uma formação com as mulheres para sensibilizá-las para esta questão. Ao todo, em 2004, capacitamos 100 mulheres e, em 2005, realizamos uma série de seminários estaduais e atividades em todas as regiões do Brasil, envolvendo também os homens. Fizemos, então, o lançamento da campanha em Quixadá e em Fortaleza, na Assembléia Legislativa do Estado. A repercussão foi grande.

Mas para resolver o problema da diferença de remuneração também era necessário um processo de negociação. Não dependia somente do movimento sindical dizer o que era bom, o que a gente queria. Dependíamos também da recepção do empregador às nossas pressões. O que facilitou foi que, mesmo não existindo uma lei nacional que garantisse a negociação coletiva, em Quixadá temos uma lei municipal que obriga a Prefeitura a sentar e discutir com o sindicato. A Prefeitura, por conseguinte, publicou uma portaria criando o Comitê de Equidade de Remuneração, que depois virou lei, em dezembro de 2008.

Após a instituição do Comitê, este passou por diversas atividades de formação, como o Seminário Nacional de Equidade de Remuneração em São Paulo, o Seminário Internacional de Equidade de Remuneração em Quixadá (CE), a Oficina de Equidade de Remuneração em São Luís (MA), todas elas promovidas pela Internacional dos Serviços Públicos. Como representante do Comitê de Equidade de Gênero e Remuneração de Quixadá, também participei de uma atividade formativa promovida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o que elevou a nossa experiência local ao nível internacional, reafirmando o ineditismo da cultura de Equidade de Gênero e Remuneração na América Latina a partir da constituição do Comitê de Quixadá.

Realizamos um programa que chamamos de Eliminação de Barreiras. Organizamos todas as cláusulas que negociamos com a Prefeitura e transformamos em lei, chamada por nós de Lei da Equidade (2.280/07). Ali estão a licença maternidade de 180 dias, a redução da carga horária em duas horas para cuidar dos filhos com deficiência, a estabilidade das contratadas - para não serem demitidas se engravidarem durante o processo -, a apuração de casos de assédio moral e sexual, e muito mais.

Em paralelo, a Prefeitura lançou o programa “VAMUS – Valorização Municipal dos/as Servidores/as”, com os 13 projetos, como o Projeto de Formação Continuada do/a Servidor/a, Projeto Saúde do Trabalhador/a, Projeto de Habitação “More Bem Aqui”, Estatuto do/a Servidor/a reformulado com linguagem de gênero, Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) do Magistério com linguagem de gênero e aplicação da Lei do Piso.

Também conquistamos ações que transbordaram nosso objetivo inicial. Conseguimos aprovar uma lei para criar o Conselho Municipal da Mulher; o Centro de Referência da Mulher e Cidadania; a Casa Abrigo; estamos discutindo a Delegacia de Defesa da Mulher e foi criada a Coordenadoria de Políticas para as Mulheres, ligada ao gabinete do prefeito.

Na questão da igualdade de oportunidades, mudamos a lei da Previdência para poder amparar os companheiros e companheiras das relações homoafetivas. São, portanto, coisas que vão além da nossa relação entre servidor/a e Prefeitura.

Em Quixadá, conseguimos colocar várias convenções da OIT em prática. É o caso da Convenção 100, que garante igualdade salarial para trabalho igual e também para o trabalho de igual valor. Isso está garantido na legislação municipal. O mesmo vale para as convenções 183, 111, 87, 98 e 156. Toda esta legislação está saindo com linguagem homem/mulher. Estamos vigilantes noite e dia. A Prefeitura também se inscreveu no programa pró-equidade de gênero do Governo Federal e foi agraciada com o Selo Pró-Equidade de Gênero.

## **A avaliação dos postos de trabalho**

Buscando a constituição de um Sistema de Remuneração que privilegiasse a equidade de gênero e remuneração, adotamos o conceito de avaliação de postos sem viés de gênero nos termos da metodologia da Internacional dos Serviços Públicos, que foi desenvolvida pela especialista canadense Daina Green.

Ao entrarmos em contato com os pressupostos sobre dados e referências sobre postos de trabalho, viu-se a necessidade de termos um diagnóstico da nossa categoria. Foi feita, então, uma pesquisa de perfil, com todos os servidores e servidoras. Quase 100% dos trabalhadores e trabalhadoras responderam à pesquisa: 371 homens e 920 mulheres. A pergunta não era somente sobre o cargo e o salário. Fomos na questão econômica e estrutural. Agora temos um material que pode ser trabalhado para o futuro.

Tínhamos ao todo 98 cargos na Prefeitura. O comitê fez uma proposta de reorganização da estrutura, ficando 62 cargos para avaliação.

## **Metodologia**

Definimos os critérios para avaliar os postos - competência, esforço, responsabilidades e condições de trabalho. Definimos também fatores e subfatores para serem analisados e pontuamos cada um deles. Dos 1.000 pontos que instituímos, fizemos uma divisão de quanto cabia a cada um. Colocamos 40% (400 pontos) dos 1.000 pontos nas competências: 200 pontos para educação formal (qual o nível exigido para o cargo), 100 pontos para competência interpessoal, 60 para capacidades de raciocínio e análise e 40 para destreza física. Para as condições de trabalho, colocamos 20% (200 pontos), assim distribuídos: 60 para condições psicológicas, 40 para condições físicas desagradáveis e 100 para risco de lesão ou doença ocupacional, tendo em vista que em Quixadá estas condições ainda são muito ruins. Destinamos 10% (100 pontos) para esforço, sendo 40 para esforço físico e 60 para esforço mental. E 30% (300 pontos) para responsabilidades: responsabilidade pela coordenação e planejamento (120 pontos), responsabilidade por outras pessoas (90 pontos), responsabilidade pela informação e finanças (50 pontos) e responsabilidade pelos recursos materiais e programáticos (40 pontos).

Nesse sentido, estamos avaliando o cargo e não o/a trabalhador/a. Determinamos também o instrumental de descrição dos postos. Para isso, em vez de pegar a norma nacional que define quais são as funções de cada cargo, fomos ouvir quem ocupa os cargos. Dois entrevistados/as no mínimo de cada cargo. E, nesse processo, todos reclamaram das condições de trabalho.

Desenvolvemos o manual de postos de trabalho adaptado à administração municipal; a análise e a proposta de cargos; o manual de descrição de postos; e realizamos a avaliação propriamente dita.

O passo seguinte foi a construção do *ranking*, fase em que estamos agora. Já temos um monte de dúvidas para tratar. Há questões políticas e jurídicas relacionadas. Por exemplo, numa avaliação de postos que mistura quem tem nível médio com quem tem nível superior, em se tratando de cargos diferentes, como lidar com o fato de uma pessoa com nível superior ter uma pontuação igual ou parecida com alguém que tem um cargo de nível médio? Na hora de trabalhar a tabela salarial, teremos que considerar isso. Nossa perspectiva, por exemplo, é que nenhum salário seja menor do que o mínimo. E isso tem um impacto. O magistério, agora, tem um piso nacional, que também deve ser respeitado. Terminando a avaliação de postos, vamos passar para a discussão dos planos de carreira. A fase final é transportar isso para um plano de cargos e carreiras. Já temos um acordo celebrado com a Prefeitura neste sentido.

### Próximos passos

É importante destacar que este é um trabalho complexo e demorado. Cada cargo é avaliado. Construímos um guia com toda a metodologia, baseada na experiência do Canadá, mas com flexibilidade para adaptar à realidade local. O processo foi todo democrático. Mesmo havendo um sindicato que representa a categoria dos servidores, para cada plano de carreira que estamos construindo – na saúde, na educação e nos administrativos –, foi eleita uma comissão de representantes para fazer o trabalho.

E a grande novidade deste ano (2009) é que conseguimos, em Quixadá, colocar no Plano Plurianual verbas para as ações relacionadas com a equidade, que vão desde os planos de carreira até a capacitação dos gestores e servidores. Em 2010, faremos uma jornada pela equidade em Quixadá, com um colóquio internacional.

Tudo isso foi resultado de um olhar diferente do sindicato, que foi além da luta por reajuste salarial e enxergou o trabalhador e a trabalhadora como um todo. Pensar mais alto é também oportunizar. Se não tem lei nacional, mas a convenção da OIT está ratificada no país, a Prefeitura é um órgão independente administrativamente, que pode legislar sobre questões que ainda não estão resolvidas em nível nacional. Nós aproveitamos este processo de abertura para garantir no município algumas questões que ainda não estão resolvidas em nível nacional.

O impacto é maravilhoso. Todas as ações que a Prefeitura desenvolve levam em consideração a Lei de Equidade. Houve um caso muito bonito. Eluceno, um companheiro que tem um filho com deficiência, ficou sabendo que teria direito a reduzir a jornada de trabalho para cuidar do filho. Ele nem acreditava tanto assim no sindicato, no movimento, e chegou na sede do sindicato e disse: “estou com a informação que tenho um direito que o sindicato conquistou e eu quero fazer valer esse direito”. Ele foi o primeiro servidor beneficiado pela Lei da Equidade. E isso é muito importante, porque as pessoas começam a compreender que, quando fazemos a discussão da igualdade de oportunidades, não é para valorizar apenas o trabalho feminino. É principalmente para isso, mas também avança para o ser humano, para o trabalhador.

Como a discussão está surtindo efeito, queremos fomentar uma reformulação na lei que avance para o setor privado. Ou seja, queremos que patrões e empregados do comércio e da fábrica, por exemplo, passem a olhar também para a igualdade entre trabalhadores e trabalhadoras. Assim, vamos contribuir para a mudança de cultura. Ao igualar os salários, distribuiremos renda.

Há grandes desafios pela frente. O Brasil é um continente. Antes de discutir igualdade de remuneração entre homens e mulheres, é preciso analisar também as fortes distorções e diferenças de salários por região, por município. Enquanto uma professora que começa a trabalhar em Londrina (PR) ganha R\$ 2 mil, uma professora na cidade de Pentecoste (CE) ganha R\$ 280,00.

Também precisamos levar essa experiência para os outros municípios do país. Travar uma luta por uma lei nacional, que estabeleça as diretrizes para as coisas começarem a acontecer. É preciso pressão sobre o governo e o Parlamento. O *lobby* do empresariado é muito forte.

Mas estamos fazendo o movimento de baixo para cima. Espero que, em pouco tempo, a gente consiga avançar na nossa história. Sejam oportunistas, no bom sentido da palavra, para aproveitar toda oportunidade na conjuntura. É muito difícil ultrapassar as barreiras do preconceito contra as mulheres, do machismo. E mexer com remuneração, com diferença, é mexer com o poder. Precisa ter muita habilidade, mas também muita força e estar apoiado pela categoria. Quando a CUT chama essa campanha novamente para o seu cotidiano, isso é uma demonstração belíssima para nos encorajarmos.



# LEI DE IGUALDADE NA ESPANHA: UMA EXIGÊNCIA SINDICAL E SOCIAL

Por Carmen Bravo\*

Às vezes, parece que nós, mulheres, não somos capazes de vencer o muro, construído pelo patriarcado, que separa o âmbito da vida pública e o da vida privada. Errado. Aos poucos, foram construídas alternativas para a mulher abandonar o espaço privado e ter presença no público. Nos diferentes sistemas políticos, sobretudo nos econômicos, foram gerados discursos que fizeram com que esse muro ganhasse porosidade e se tornasse flexível. Mas essa mesma flexibilidade, positiva, faz com que tenhamos novos desafios e armadilhas a superar. Nos últimos anos avançamos significativamente, por exemplo, em iniciativas legislativas em favor dos direitos da mulher. No entanto, há aspectos que ainda preocupam muito. Um deles é o fato de que, ainda que tenhamos nos incorporado ao mundo do trabalho, ou seja, ao âmbito público, não deixamos de nos ocupar e nos responsabilizar pela criação, pelo trabalho reprodutivo – que dá sustentação ao chamado trabalho produtivo.

O que nosso sindicato – as Comissões Operárias – propõe é a tese de que, se hoje o trabalho produtivo é a porta de entrada para todos os direitos de cidadania, é fundamental que nós, mulheres, façamos um pacto para ocupar não somente o espaço público do trabalho mas que o façamos em igualdade de oportunidades com os homens. Afinal, estar no poder não é o mesmo que ter o poder. O desafio está aí.

Nos últimos anos, a Espanha vivenciou um grande crescimento econômico e um forte crescimento no número de empregos femininos. Crescíamos acima de 2% em postos de trabalho ocupados por mulheres. Foi o momento propício, então, para que as organizações sindicais propusessem a necessidade de garantir legalmente alguns aspectos resolutivos para as mulheres no âmbito trabalhista. No horizonte, havia a necessidade de transpor à legislação espanhola a diretiva 73/2002 da Comunidade Europeia, que tem como foco a igualdade de tratamento e de oportunidades no acesso ao emprego, na formação, promoção e remuneração dos trabalhadores.

\* Carmen Bravo é integrante da Secretaria Nacional de Mulheres das Comissões Operárias (Comisiones Obreras), da Espanha.

Tínhamos também um amplo acordo entre as duas principais organizações sindicais do país - as Comissões Operárias e a União Geral de Trabalhadores - para que se regulamentasse o princípio, garantido na Constituição, das ações afirmativas como ferramentas de negociação coletiva, para assim avançarmos e superarmos as desigualdades no âmbito trabalhista. A Constituição espanhola diz que sempre poderão ser aplicadas medidas de ação afirmativa quando as pessoas a qual se referem estejam sub-representadas nas empresas. E, desde de 2004, a conjuntura era favorável, com um governo de recorte socialista, do “Partido Socialista Obrero Espanhol” (PSOE), que se comprometeu a legislar em ambos os sentidos.

A primeira legislação aprovada no governo socialista, por exemplo, foi a lei contra a violência praticada contra as mulheres. O texto revogou onze leis da Espanha e abordou todos os aspectos legislativos do país, envolvendo várias entidades, a Justiça, os serviços públicos, o sistema educacional. Por esta lei, as organizações sindicais se comprometeram a reconhecer os direitos das mulheres trabalhadoras vítimas da violência machista. É uma lei que não tem paralelos na normativa europeia. Hoje uma mulher vítima de maus tratos no ambiente de trabalho tem direito de não ser punida por faltar ao emprego, o direito de mudar de função, de suspender temporariamente seu contrato e, se não estiver empregada, de acessar programas especiais para encontrar emprego de forma preferencial. Foi uma das lutas que organizamos e que vimos referendada na lei contra a violência contra as mulheres.

Mas era necessário também responder às demandas sindicais e sociais de um marco regulatório para garantir, de forma ampla e efetiva, os direitos constitucionais de igualdade e não discriminação em função do gênero. Nasce então a Lei de Igualdade. Ela afirma o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades e prevê medidas que o garantam no acesso ao emprego, na formação, nas promoções e condições de trabalho, apresentando uma definição legal dos conceitos de ação afirmativa, discriminação direta e indireta, de assédio sexual e assédio em razão do gênero. Também determina as consequências jurídicas de condutas discriminatórias, reforçando a proteção judicial do direito à igualdade. Estabelece, por exemplo, a nulidade de ações empresariais, com direito a indenizações e sanções, durante períodos de licença paternidade, amamentação, incapacidade temporária decorrente de gravidez ou parto, e pune demissões, com a reincorporação ao trabalho, causadas pela maternidade ou paternidade durante os primeiros nove meses de vida da criança ou data de adoção. A lei também determina a elaboração de Planos de Igualdade nos processos de negociação coletiva nas empresas.

Como havia um diálogo social tripartite estabelecido pelo governo com o setor empresarial para um conjunto de leis, tínhamos uma boa oportunidade para propor esta normativa no país. Quando levamos este tema à mesa do diálogo social, o governo foi favorável. Mas durante seis meses não chegamos a nenhum acordo com o sindicato patronal. A demonstração da oposição da patronal em incluir os conteúdos de igualdade de oportunidades na legislação espanhola era explícita. De um total de onze eixos de negociação estabelecidos no diálogo social, que durou dois anos, o único em que não houve acordo com a patronal foi o de igualdade de oportunidades.

### **Estratégia de inserção**

Havia três eixos fundamentais onde inserir a questão da igualdade de oportunidades no diálogo social tripartite. O primeiro era colocar na Lei Orgânica, a de maior hierarquia no país,

todas as definições que tivessem a ver com igualdade de oportunidades e discriminação. Ou seja, era ter uma garantia jurídica neste campo. Para isso, necessitávamos de uma definição legal de ação afirmativa e também de assédio sexual e assédio por razão de gênero, para efetivar o compromisso dos empresários de que eles eram os responsáveis por gerar um ambiente de trabalho livre de assédio. O assédio sexual foi reconhecido então como qualquer ato que atenta com violência contra a dignidade das mulheres. Incorporamos isso à responsabilidade da organização empresarial.

No caso da discriminação direta e indireta, todos os empresários passaram a ter a obrigação, ao menos uma vez ao ano, de informar os representantes legais dos trabalhadores sobre as ações e o que estaria sendo feito em matéria de igualdade em sua empresa. Isso garante que nenhum empresário na Espanha diga que em sua empresa não há desigualdades, não há discriminação. Em 2008, por exemplo, a fiscalização trabalhista denunciou mais de quatro mil empresas que não haviam realizado nenhuma ação para fomentar a igualdade.

Também dentro da garantia de segurança incorporamos a co-responsabilidade. Qualquer direito que obtemos – de redução de jornadas, de tempo de trabalho, de licenças, tudo que tenha a ver com a maternidade e a gestação – está dentro do exercício da co-responsabilidade e, portanto, homens e mulheres terão direito às mesmas licenças para prestar cuidados às pessoas que temos sob nossa responsabilidade familiar.

Um segundo eixo importante era ampliar os direitos de proteção em relação à Previdência Social em toda a maternidade. Na Espanha, para receber o auxílio maternidade era necessário ter contribuído 180 dias em um período de cinco anos. Muitas jovens que ficavam grávidas ainda não haviam alcançado esse total, o que foi considerado um motivo de discriminação por maternidade. Esse requisito desapareceu da legislação. Foram incorporados a licença paternidade, que ainda não era garantida, e o reconhecimento da proteção na saúde durante gravidez, maternidade e amamentação. Portanto, a proteção à saúde agora cobre todo o período reprodutivo.

O motivo da maternidade também não poderia gerar discriminações em nenhum caso. Isso nos deu a garantia legal para evitar demissões que ocorriam quando as trabalhadoras anunciavam que estavam grávidas. Antes, as empresas tinham o direito de não renovar o contrato de trabalho da funcionária. Agora, isso é considerado discriminação e não pode acontecer.

O terceiro eixo era prever o dever das empresas com mais de 250 trabalhadores de negociar Planos de Igualdade. As empresas menores deveriam ter medidas de promoção da igualdade. A obrigatoriedade da negociação de planos e medidas de igualdade foi o tema não consentido de forma alguma pelos empresários. Eles queriam elaborar seus próprios planos, ao que sindicatos e secretarias de mulheres nos opusemos radicalmente.

Na Espanha, a discriminação salarial é latente e a disparidade salarial é cada vez maior. O último informe do Instituto Nacional de Estatísticas diz que, além da disparidade salarial estar entre 22 e 24%, se a isto agregamos os trabalhadores temporários ou que trabalham meio período, essa diferença pode aumentar para até 32%. E na Espanha, como no Brasil, os trabalhos de meio período e os contratos temporários são desempenhados majoritariamente pelas mulheres. Portanto, parecia-nos muito importante incorporar os Planos de Igualdade.

## Os Planos de Igualdade

De acordo com a legislação, “os Planos de Igualdade são um conjunto ordenado de medidas que visam reduzir as desigualdades no acesso ao emprego, na formação, na promoção, na conciliação da vida pessoal e profissional e, fundamentalmente, na remuneração”. Como norma geral, a elaboração de um Plano de Igualdade deve acontecer ao longo do processo de negociação da convenção coletiva, passando a fazer parte da própria convenção. Quando as partes envolvidas não considerarem isso possível, podem adiar o processo e sua assinatura. Constitui-se uma Comissão de Igualdade de caráter paritário entre a empresa e a representação dos trabalhadores e trabalhadoras, que terá a sua disposição os meios materiais necessários para o desenvolvimento do trabalho, com a possibilidade de assessoria externa.

A primeira tarefa da Comissão é a realização de um diagnóstico da empresa. Não podemos saber se mulheres e homens têm as mesmas oportunidades se não fizermos um diagnóstico de que situação partimos. A empresa sempre tem o seu diagnóstico e nós, do sindicato, temos outro. Para isso, necessitamos informação e é obrigação da empresa fornecer a situação de trabalhadores e trabalhadoras.

O diagnóstico deve se basear na análise quantitativa e qualitativa de todos os dados, discriminados por gênero, relativos a cada um dos temas que podem integrar o Plano, e também no conteúdo da convenção coletiva vigente, assim como nas normas, regulamentos ou acordos internos da empresa. Assim, estudamos o acesso, quantas pessoas entram de que gênero em cada um dos processos de contratação da empresa, quando foi o último processo, qual o perfil profissional exigido para ver se há discriminação, como foi planejada a formação profissional ou a formação continuada, em que horários, para quais funções, por que as mulheres não tiveram acesso a essas funções, promoções, enfim, tudo o que desembocará na discriminação salarial. Neste sentido, a Lei de Igualdade melhora os direitos de informação e atuação da representação sindical dos trabalhadores e trabalhadoras em relação às medidas que devem ser adotadas pelas empresas em matéria de igualdade entre homens e mulheres.

Depois de fazermos essa análise, incorporamos ao Plano de Igualdade uma série de medidas baseadas na ação afirmativa, fixando prioridades, objetivos iniciais, metas e prazos. Podemos incorporar cotas; mudar a jornada de trabalho para favorecer a conciliação trabalhista e familiar entre homens e mulheres; rever a política salarial, com prêmios e incentivos; adequar a formação para favorecer o acesso das mulheres a todas as profissões e funções e dar preferência ao gênero menos representado; fomentar a formação continuada para garantir a promoção profissional, etc. A idéia é encontrar formas de resolver mais rápido esses problemas, tendo sempre a ação afirmativa como ferramenta e a transversalidade em todos os componentes do emprego. Afinal, a discriminação não está apenas no acesso – provavelmente é onde ela menos acontece na Espanha –, mas durante toda a carreira profissional, na vida profissional de homens e de mulheres.

Começa então a negociação. Desde que a lei foi aprovada em março de 2007, as empresas são obrigadas a negociar os Planos de Igualdade. Diz a lei: “As empresas estão obrigadas a respeitar a igualdade de tratamento e de oportunidades no âmbito do trabalho e com esta finalidade devem adotar medidas voltadas a evitar qualquer tipo de discriminação trabalhista entre mulheres e homens,

medidas que deverão negociar e, neste caso, acordar com os representantes legais dos trabalhadores na forma prevista na legislação trabalhista”.

Busca-se um consenso sobre as matérias que serão negociadas pela Comissão e, então, elabora-se o Plano. Há casos em que o acordado sequer merece a qualificação de Plano de Igualdade, porque não cumpre esse requisito, apenas reproduzindo os conteúdos da lei. Mas há outros que, de fato, avançam e determinam medidas importantes, como cotas para que as mulheres tenham acesso a funções onde estão sub-representadas.

A comissão de acompanhamento da convenção coletiva é a responsável por acompanhar o Plano de Igualdade e fazer sua avaliação depois de dois ou três anos. A elaboração de informes periódicos sobre o processo pela Comissão de Igualdade permite realizar uma avaliação parcial e uma final, para saber como os Planos de Igualdade estão influenciando na superação das discriminações e desigualdades no mercado de trabalho.

### **Democratização da sociedade**

A Lei de Igualdade também tem uma avaliação prevista. Em 2010, o Ministério de Igualdade tem que fazer uma avaliação do conjunto de sua aplicação - portanto, dos Planos que foram negociados na Espanha - e estudar medidas que se façam pertinentes. Tenho muita confiança de que isso nos leve a um pacto global pela igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, mas temos pela frente uma grande tarefa para que a legislação se torne eficaz em seus resultados. Avançar na eliminação da desigualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres é avançar na democratização da sociedade.

Neste momento, a situação da crise econômica está afetando de maneira singular o emprego na Espanha, de uma forma jamais vista. Cerca de 40 milhões de pessoas estão desempregadas – mais de 40% das mulheres com menos de 35 anos – e vivemos um momento realmente perigoso para todos os avanços que alcançamos em termos de igualdade. As políticas desenvolvidas no país para a manutenção do emprego e proteção ao desemprego são voltadas fundamentalmente aos homens. Não se leva em conta que as mulheres em situação de desemprego têm muito menor proteção. Nosso maior compromisso neste momento é, então, o de que a crise econômica não venha a ocultar as desigualdades que se mantêm no mundo do trabalho.

Assim, também vivemos um momento muito forte do debate feminista, onde buscamos alianças para comprometer os poderes públicos para que as mulheres não fiquem de fora da agenda de debates sobre a saída da crise e a proteção ao desemprego e mudança do modelo produtivo. As alianças que nós, mulheres, formos capazes de estabelecer serão as únicas garantias de que os compromissos firmados com o Estado e as empresas serão cumpridos.



## No Canadá, uma lei pela equidade de gênero

Por Judith Carroll\*

A experiência que temos no Quebec, no Canadá, é inovadora, podemos nos orgulhar. Propusemos modificações no marco legal para garantir um melhor reconhecimento do trabalho das mulheres. Sabemos que fazer uma avaliação dos valores de uns e outros dentro do ambiente de trabalho requer critérios. Então nos debruçamos sobre a aplicação das leis de equiparação salarial, que remontam a 1986.

O objetivo da equiparação salarial e o objetivo da própria lei é reconhecer o valor do trabalho realizado em categorias de emprego predominantemente femininas e tentar eliminar as diferenças salariais discriminatórias entre categorias predominantemente femininas e masculinas. A lei da equidade salarial trata dessa equiparação. Ou seja, a remuneração é igual e tem o mesmo valor, seja para empregos masculinos e femininos, desde que tenham o mesmo valor enquanto trabalho. Somente as categorias que foram consideradas como empregos femininos serão beneficiadas por essa lei - o que acaba deixando de lado a discussão sobre o valor do trabalho em geral.

A lei parte do princípio de que a discriminação salarial em relação às mulheres é algo muito mais comum do que se imagina e que cabe às mulheres denunciar as situações de desigualdade, demonstrar que estão conscientes dessa diferença, cabendo a elas produzir a prova desta queixa formal. Já aos empregadores, cabe demonstrar que sua estrutura de remuneração é isenta de discriminação. Existem, portanto, obrigações dos empregadores e dos empregados, que diferem de acordo com o tamanho da empresa – até 50 trabalhadores, 50 a 100, e mais de 100 – e o setor de atividade. As pequenas empresas têm pouquíssimas obrigações neste sentido.

Entre as principais obrigações, estão a criação de um Comitê de Equidade Salarial, de um Programa de Equidade Salarial e a divulgação desse programa para o conhecimento de todos. O empregador precisa colocar à disposição dos empregados, todos os meses, as condições que permitem exercer esse trabalho de examinar a estrutura salarial dentro da empresa. Muitos que se recusaram a permitir essa participação receberam sanções.

\* Judith Carroll é especialista da CSN – Confederação de Sindicatos Nacionais do Canadá.

O comitê é um organismo privilegiado, que os legisladores julgaram necessário fixar em lei. Ele tem um mínimo de 3 e um máximo de 18 acentos, e é formado por um terço de representantes nomeados pelos empregadores e dois terços nomeados pelos empregados. Pelo menos 50 % de pessoas que representam os assalariados devem ser mulheres. Há aí uma base equitativa: o empregador tem um voto e o representante dos assalariados também, e há uma representação igualitária entre homens e mulheres – ao contrário de comitês que vemos por aí muitas vezes compostos quase só por homens. Os membros do comitê podem se ausentar do trabalho, sem perda na remuneração, para executar qualquer função necessária ao comitê.

Nas decisões que serão tomadas deve se assegurar que cada um dos elementos do programa, assim como a aplicação dos seus elementos, sejam isentos da discriminação. Outra obrigação prevista na lei para todo o Comitê de Equidade Salarial são medidas para corrigir os erros e as diferenças que houver. Existe uma sessão prévia onde se discute a lei da equidade salarial com base em uma convenção coletiva ou em um decreto. Porém, os ajustes salariais fazem parte da convenção coletiva.

### Quatro etapas obrigatórias

Se há um programa de equidade salarial, necessariamente há quatro etapas que a empresa precisa cumprir. A primeira é a identificação das diferentes categorias de emprego e a determinação da predominância sexual dessas categorias na empresa. Há um equilíbrio que devemos buscar sempre nessa medição do que são as características do emprego feminino e do emprego masculino. Queremos redefinir esse conjunto sabendo que existem, de fato, características femininas ou masculinas. Se você tomar o lado físico de uma atividade, muitos dos empregos masculinos requerem força física, diferentemente dos empregos femininos. Algumas atividades são consideradas algo normal para uma mulher fazer e outras, não. Diante disso, podemos inserir e considerar, nos empregos femininos, qualidades femininas que podem ser remuneradas. E isso passa a ser um critério de avaliação de forma a conhecer um emprego feminino.

Neste momento, é preciso dar uma atenção maior a itens que são sistematicamente ignorados nos programas de avaliação para a equidade salarial. É o caso das questões de motricidade, de mobilidade, de habilidades interpessoais, o lado psicológico do trabalho. Reconhecemos muito facilmente as características do trabalho masculino: trabalha na sujeira, em condições de temperatura desagradável ou de esforço físico. Ao passo que as características do trabalho feminino são igualmente importantes, mas infelizmente são pouco vistas. E é essa invisibilidade que acaba gerando desigualdades.

A segunda etapa é a descrição do método e dos fatores de avaliação dessas categorias de emprego. A lei prevê quatro fatores, como um instrumento de ajuda: as qualificações, os esforços, as responsabilidades e as condições de trabalho. Muitas vezes as pessoas têm dificuldades em valorar trabalhos diferentes. Por exemplo: um pintor e uma secretária, são trabalhos com o mesmo valor? Essa avaliação utiliza instrumentos específicos que permitem mensurar o valor do trabalho dessas funções.

Esta é a etapa mais lenta da realização, porque pressupõe que, para cada categoria de emprego, é preciso chegar a um consenso com o empregador a fim de determinar o valor em função de cada fator de avaliação. Tudo isso é informado ao conjunto dos trabalhadores visados por esse processo de

equidade salarial. A divulgação é crucial e a melhor garantia do programa de equiparação. Garante também a adesão das pessoas ao programa e ao próprio processo. A confiança que as mulheres vão ter, já que elas serão tratadas a partir disso, é o grande fator que leva à militância e mesmo à adesão ao programa.

A terceira etapa é de avaliação de cada uma das categorias, fazendo uma comparação entre elas, estimando as distâncias salariais e calculando os ajustes possíveis. Muitas vezes, quando as organizações sindicais pedem aumento de salários, fazem isso para todas as categorias, com base na idéia de proteger os empregados e promover uma melhoria no salário de todos. Com base nessa avaliação, nós podemos fazer uma ponderação entre as diferentes categorias e determinar o valor de cada emprego de forma comparativa entre eles.

Esta é a etapa que envolve a compilação e análise dos resultados do questionário, a validação dos resultados do questionário, a ponderação dos fatores e subfatores e o cálculo do valor total das categorias de emprego. Assim é possível estabelecer uma relação salário/valor.

A avaliação lida com a realidade do trabalho, a partir de uma perspectiva contra a teoria. Ou seja, se pesquisa o que as pessoas fazem, o que é diferente de pesquisar aquilo que estava previsto para as pessoas fazerem. Isso significa lançar um novo olhar em relação às atividades femininas e olhar a questão de equidade salarial a partir de informações que serviram, em primeiro lugar, para estabelecer a discriminação.

Validar os resultados do questionário também é fundamental. No planejamento da avaliação, poderíamos considerar que as qualificações deveriam ser mais valorizadas que as condições de trabalho, mas tudo depende do setor onde se trabalha. Alterações podem ser feitas, portanto, a partir de decisões do comitê em última instância.

Para avaliar o distanciamento salarial dos empregos masculinos e femininos, a equidade salarial é considerada a partir do valor dos empregos femininos em relação ao valor dos empregos masculinos, no mesmo setor de atividade, no mesmo setor empresarial. Existe um método global, que permite comparar o emprego feminino com o conjunto das categorias de empregos masculinos. E um método individual, que compara as categorias de emprego com predominância feminina com as categorias de emprego com predominância masculina equivalentes.

Todos os benefícios sociais são levados em conta quando se fala da remuneração: licença maternidade, regime de aposentadoria, partilha de bens, filhos, etc. A importância disso é que as diferentes formas de remuneração acabam sendo associadas a essas categorias de empregos de predominância feminina ou masculina, de forma igual.

A última etapa é definir as modalidades de pagamento dos ajustes salariais.

## Os resultados

Em 21 de novembro de 2001, todas as empresas no Quebec deveriam ter completado seu programa de correções salariais. A maioria seguiu o programa e aplicou os corretivos salariais, o que é bem interessante. Mas tivemos um resultado negativo para uma parte das empresas. Faltou percepção por parte de alguns empregadores. Constatamos que as organizações sindicais e os gru-

pos de mulheres que trabalharam no programa precisaram brigar muito para colocá-lo em prática. Houve um confronto como raramente se vê para a aplicação dessa lei, de um lado e de outro. E infelizmente houve escolhas políticas que nortearam os resultados. Enfim, a lei não foi respeitada por todos igualmente.

É preciso lembrar que, até 1995, quando foi adotada a lei, não se conhecia uma série de elementos. A discriminação salarial em relação às mulheres não era algo divulgado e falado. Havia pouco conhecimento técnico e muito poucos países para os quais poderíamos nos voltar em busca de um exemplo. Foi preciso imaginar, improvisar, trabalhar na construção desse programa com investimento de energia. Tudo sem uma medida de comparação e em confronto com empregadores, que nunca estiveram e continuam pouco dispostos a colocar isso em prática.

Neste sentido, foi importante construir solidariedade com os nossos companheiros de trabalho, porque afinal é um objetivo comum. Um dos elementos que nos ajudou nisso foi que a lei proíbe o empregador de baixar o salário de uma categoria de emprego masculino para financiar empregos femininos. Foi preciso fazer alianças com grupos de mulheres, com partidos políticos, com diferentes organizações sindicais, coalizões mesmo. Mas as empresas acharam muito complicado ter todos os empregados tratados de forma igualitária. Para eles continua sendo um processo doloroso. Houve, na verdade, uma grande falta de vontade política, o que permite ao empregador driblar essas medidas, continuar praticando a discriminação.

Em 2009, estava prevista uma revisão da lei, para avaliar se as medidas aplicadas valiam à pena de serem mantidas. Neste momento, constatou-se que 50% dos empregadores admitiam que não tinham tomado providências em relação à equidade salarial. O desejo então é o de colocar um fim nessa vulnerabilidade em relação aos empregadores. Precisamos de medidas mais eficazes de fiscalização e de imposição dos mecanismos legais. A concretização dos programas nos ambientes de trabalho vai então se confrontar com novos prazos, novas sanções e novas obrigações, entre elas a de manter a equiparação salarial onde esta já tiver sido alcançada.

As empresas que não completaram o programa na primeira parte do exercício têm agora o prazo de 30 de dezembro de 2010 para fazê-lo. Terão, inclusive, que aplicar as correções salariais, como a lei previa. Tivemos muita inflação e esses ajustes agora serão aplicados de forma obrigatória. Ninguém poderá se isentar do cumprimento das medidas legais. Entre as novas sanções estão o pagamento de multas e juros mais altos pelo desrespeito aos prazos. Isso passa uma mensagem muito clara aos empregadores: vocês tiveram tempo, tiveram prazo e não fizeram nada, então agora têm que pagar e realizar o programa. Para fazer valer tudo isso é preciso formalizar as queixas junto ao Comitê de Equidade Salarial, para obrigar a aplicação das medidas.

### **Novos desafios**

Para o futuro, queremos criar avaliações periódicas. A lei prevê que, a cada cinco anos, haja uma inspeção para garantir que as empresas continuem cumprindo o programa. Elas podem fazer isso sozinhas ou junto com os trabalhadores. Se fizerem sozinhas, podem sempre ser objeto de queixas. Outro ponto é o melhor enquadramento dos elementos do programa. Só ter o programa não basta.

Colocamos aqui a necessidade de uma declaração anual obrigatória, onde o empregador explica o que foi colocado em prática. Isso permite controlar o desenvolvimento do programa.

Criamos ainda um comitê de aconselhamento, que atua junto às empresas, sindicatos e grupos de mulheres. Ele fornece informação para a Comissão Canadense de Equidade Salarial, nomeada pelo governo, permitindo que os procedimentos do programa sejam monitorados a partir de dentro de cada empresa.

Com essa experiência, ficou claro para nós que, para se ter uma lei, é fundamental sensibilizar os trabalhadores e trabalhadoras; oferecer formação; e, por fim, mobilizar ou retomar a mobilização para que as mulheres, dentro dos sindicatos, ocupem seus postos, adotem posições de comando, que elas sejam capazes de levar adiante as medidas necessárias.

Da parte das empresas, é preciso que entendam que é necessário também se informar e desenvolver competências relativas à questão de equidade salarial. E existe a questão dos custos. Muitas organizações sindicais dizem que há um problema conjuntural nos locais de trabalho, que é preciso fazer um balanço da situação das empresas porque, em lugares onde a situação ainda é precária, a implantação plena do programa requereria um investimento de porte.

Como cabe à Comissão de Equidade Salarial a tarefa de estimular a mobilização das pessoas em relação ao programa, é preciso que a Comissão também assuma seu papel e compreenda a urgência das ações. Senão chegaremos a 1º de janeiro de 2011 com um programa implantado de forma desigual, com gente desconhecendo seus deveres e obrigações. Voltamos, portanto, ao dever de informar e treinar tanto empresas quanto trabalhadores. A Comissão também deve melhorar os prazos de intervenção e de processamento das queixas. É preciso que a resposta seja cada vez mais rápida se quisermos uma adesão das empresas. Hoje o processamento de uma queixa pode demorar de dois a três anos.

Por fim, o que precisamos de verdade é o real reconhecimento do trabalho das mulheres. Não importa o método, o meio, é preciso determinar processos eficazes para que se reconheça o valor do trabalho feminino. A lei no Quebec é um marco legal de aplicações de lei fundamentais. Isso não permite regulamentar tudo, mas nos dá uma plataforma suficiente de direitos, que nos permite atingir resultados interessantes.



## PLATAFORMA DE AÇÕES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL E EMPRESARIAL PARA PROMOÇÃO DA EQUIDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

Por Ana Letícia Silva\*

Para o Instituto Ethos, uma organização não governamental que trabalha sensibilizando e mobilizando as empresas para o compromisso com uma gestão socialmente responsável e com o desenvolvimento sustentável, o diálogo com os sindicatos é fundamental para a indução, o aprofundamento e o fortalecimento desse movimento. Estamos preocupados com a transformação do comportamento das empresas a partir de um diálogo mais equilibrado com todos os públicos que impactam ou são impactados por seu negócio, e temos trabalhado para ampliar o diálogo das empresas com as diversas partes interessadas.

Para tanto, o Instituto Ethos desenvolveu algumas ferramentas que oferecem apoio às empresas nesse caminho de mudança. Desenvolvemos os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social, que propõem um autodiagnóstico sobre a situação da empresa em relação a sete temas (Valores, Transparência e Governança; Público Interno; Meio Ambiente; Fornecedores; Consumidores e Clientes; Comunidade; e Governo e Sociedade), divididos em mais de 40 indicadores, cuja finalidade é explorar em diferentes perspectivas como a empresa pode melhorar seu desempenho naquele aspecto. Os indicadores que tratam de profundidade estão organizados em quatro estágios que representam desempenho evolutivo, desde o cumprimento da lei até o envolvimento com políticas públicas.

Hoje, temos uma base de cerca de 800 empresas que têm aplicado os indicadores todos os anos. As informações são confidenciais, ficam guardados em um banco de dados. E temos estimulado a ampliação desta aplicação por grandes empresas, através do preenchimento dos indicadores por seus fornecedores e clientes.

Um dos aspectos que temos trabalhado nesses indicadores é a promoção da igualdade e equidade de gênero no mercado de trabalho. Nesse sentido, desenvolvemos especificamente pesquisas

\* Ana Letícia Silva é membro da equipe de Políticas Públicas do Instituto Ethos.

e publicações para ajudar as empresas a conhecer melhor o tema e buscar alternativas de mudança. O primeiro passo foi fazer uma pesquisa. Em parceria com o IBGE, pesquisamos as 500 maiores empresas para levantar o perfil racial, social e de gênero de seus trabalhadores, desde o quadro executivo até o quadro funcional. A pesquisa, que é feita e divulgada a cada dois anos, deixa evidente que há diferenças muito fortes dentro das empresas. A partir desse diagnóstico, foi possível mostrar que o problema existia e que era necessário promover ações para transformação.

Lançamos então uma publicação intitulada “Compromisso das empresas com a valorização da mulher”. Chegamos a dez compromissos que as empresas poderiam assumir:

1. Garantir igualdade de oportunidades de acesso ao emprego e de desenvolvimento de carreira, promovendo, quando necessário, capacitação específica para permitir o progresso funcional das mulheres na empresa;
2. Garantir salários iguais para funções iguais ou equivalentes;
3. Assegurar que a participação de mulheres nos órgãos de direção seja proporcional ao total de mulheres no quadro funcional;
4. Comprometer-se com a proteção da maternidade e com a defesa dos direitos das crianças;
5. Proteger as funcionárias contra violência física, sexual ou moral no local de trabalho;
6. Sensibilizar os funcionários homens para a divisão das tarefas domésticas, para a paternidade responsável e para que evitem toda forma de violência contra mulheres e crianças;
7. Respeitar o direito de livre associação dos funcionários e estimular as funcionárias a participar das organizações de trabalhadores internas às empresas;
8. Proibir estratégias de *marketing* que estimulem o tratamento desigual entre os sexos;
9. Apoiar empreendimentos liderados por mulheres por meio de créditos e contratos de fornecimento de produtos e serviços;
10. Promover a oportunidade de educação para mulheres e meninas na comunidade e estimular a equidade de gênero entre fornecedores e parceiros.

Essa publicação também deu origem a uma outra ferramenta, também desenvolvida pelo Instituto Ethos: uma metodologia para fazer o censo nas empresas em relação à diversidade e equidade. O censo deve ser respondido em três partes: uma primeira com a opinião do presidente da empresa, outra com os dirigentes e gerentes da empresa e depois com o departamento de Recursos Humanos.

Trata-se de uma sugestão de engajamento das partes interessadas para o seu preenchimento, incentivando o diálogo social. Sugere um passo-a-passo, que começa com o envolvimento de todos os funcionários no processo, passa pela organização de um grupo de trabalho, pelo autodiagnóstico, pelo censo e termina com os dados todos em mãos, com um planejamento para mudanças. Esse planejamento deve ser feito por um comitê formado pelas lideranças de cada uma das áreas da empresa e pela representação dos funcionários. E, a partir de então, pode ser feito um monitoramento de como a empresa tem ou não avançado nesse sentido.

Nesse processo, os sindicatos podem assumir um papel importante, de propor que as empresas façam o censo, e de monitorar as mudanças às quais a empresa está se propondo.

Muitas empresas iniciaram um processo de mudança, mas, com a crise de 2008, observamos retrocessos em termos do compromisso com a gestão socialmente responsável. Houve avanços, porém pouca transformação real. Daí vem a importância da atuação com indutores dessa mudança real. Por exemplo, influenciar mercados, políticas públicas e regulamentação. E os sindicatos são parceiros fundamentais nessa jornada.

Também acreditamos que as ferramentas construídas possam ser interessantes nesse processo, tanto para uso das empresas quanto das organizações sindicais. Todas elas estão disponíveis na página do Instituto Ethos na internet: [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br).



**Central Única dos Trabalhadores/SNMT**

Rua Caetano Pinto, 575 - 030041-000 - Brás - São Paulo/SP  
Tel.: 55 (11) 2108-9248/9116/9287 - Fax 55 (11) 3272-9607  
snmt@cut.org.br

**Fundação Friedrich Ebert**

Av. Paulista, 2001, 13º andar, conj. 1313 - 01311-931 - São Paulo/SP  
Tel.: 55 (11) 3253-9090 - Fax 55 (11) 3253-3131  
fesbrasil@fes.org.br

## AUTORAS

---

Rosane da Silva

Heleieth Saffioti (*in memoriam*)

Nalu Faria

Vera Soares

Marcia Vasconcelos

Odete Filipe

Maria das Graças Costa

Carmen Bravo

Judith Carroll

Ana Letícia Silva

FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG



CUT  
BRASIL