

O conceito de Trabalho Decente da OIT e a percepção das mulheres brasileiras

MARIANA GIORGION

A Federação Democrática Internacional de Mulheres (FDIM)¹, com o patrocínio da Petrobras, realizou entre 2011 e 2012 levantamento sobre a percepção das mulheres brasileiras, através de entidade nacional de representação, a respeito da inserção da mulher no universo do trabalho, cotejada com indicadores econômicos e estatísticos divulgados pelos órgãos públicos e de classe, com o objetivo de situar o modelo de intervenção da FDIM, bem como o posicionamento das lideranças na luta pelo que a Organização Internacional do Trabalho convencionou chamar de “Trabalho Decente” e levantar quais iniciativas têm sido tomadas, no âmbito das políticas públicas, para garantir o enquadre cada vez maior do trabalho feminino dentro desta categorização.

Essa pesquisa foi realizada ainda em mais 11 países além do Brasil, sendo eles Angola, Argentina, Cabo Verde, China, Estados Unidos, Grécia, Líbano, México, Portugal, Venezuela e Vietnã, não sendo do escopo desse artigo apresentar resultados tão generalizados, mas focar sua atenção nos resultados obtidos no Brasil.

O interesse da FDIM pela realização desse trabalho surgiu a partir das discussões realizadas durante o XIV Congresso (Caracas, Venezuela, abril de 2007), que teve como tema central de debate a “Mulher e o Trabalho”, susci-

1 A mulher e o trabalho: percepção, participação e perspectivas das lideranças femininas. Federação Democrática Internacional de Mulheres. São Paulo: FDIM, 2012.

tando a demanda de aprofundamento do conhecimento sobre a percepção das lideranças femininas a respeito de seu próprio espaço de atuação. Em outras palavras, nossa intenção foi de contribuir para o conhecimento do Estado da Arte sobre a esfera de atuação das lideranças e a realidade laboral das mulheres na sociedade em que vivem, em especial na sociedade brasileira.

O estudo abrangeu a participação feminina no mercado formal e no informal, manuseando de forma geral e transversal indicadores como faixa etária, escolaridade, renda, configuração familiar e social das mulheres, a partir de sua própria compreensão deste cenário. Subsidiariamente, utilizou-se, também, literatura elaborada por órgãos de governos, organizações multilaterais, sindicatos, centros acadêmicos e institutos de pesquisa, com o objetivo de trocar visões comparativas à discussão sobre a inserção das mulheres nas esferas produtiva e reprodutiva. Deste modo, o estudo contém uma abordagem qualitativa sobre como as lideranças femininas percebem e avaliam essa inserção no mundo do trabalho, material recolhido por meio de questionário padronizado, elaborado por especialistas nas áreas de História, Sociologia e Psicologia.

O público a que foi dirigido o questionário foi constituído de lideranças femininas, presidentes e diretoras de entidades nacionais filiadas. Além desse grupo, o questionário – traduzido para o inglês, francês e espanhol – ficou disponível no site da FIDM e por meio desta estratégia pode ser acessado por outras lideranças femininas de mais 80 países.

As entidades femininas nacionais filiadas à FIDM comportam em suas diretorias mulheres atuantes nos mais diferentes segmentos sociais – lideranças de Governo, do movimento feminino, do movimento rural, empresárias, sindicalistas e lideranças estudantis. E é a partir deste perfil de atuação pública e profissional que a dimensão de gênero é incorporada como recorte. Dada a diversidade que tal universo de representações compreende, ao analisar as informações coletadas, é necessário levar em conta as especificidades culturais, sociais, políticas e econômicas que tal amostragem faz emergir, sem descartar as problemáticas universais que dizem respeito às mulheres em todo o mundo.

Tal perspectiva, aliás, está diretamente relacionada a missão da FIDM: a busca por um mundo de paz e desenvolvimento econômico e social, que compreenda e abarque as diferenças que caracterizam a existência humana, sem, contudo, transformar essas diferenças em obstáculos para que todos tenham igualdade de oportunidades. Como missão, a FIDM busca reconhecer, pelo recorte de gênero, as especificidades econômicas que caracterizam a construção social do feminino.

Nossa expectativa com essa jornada de trabalho foi suscitar não necessariamente respostas, mas novas questões, reflexões e bandeiras de luta que possam ampliar ainda mais a plena inserção feminina nas sociedades em que vivemos.

TRABALHO DECENTE SEGUNDO A OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT (2007))² é uma agência das Nações Unidas, constituída em 1919, que afirma ter como princípio norteador que o alcance da paz universal e duradoura só é possível por meio da justiça social. Porém, foi somente em 1944, na Conferência Internacional do Trabalho da Filadélfia, que os princípios da igualdade e universalidade de direitos foram instituídos, proclamando-se que “todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm direito a realizar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade, dignidade, segurança econômica e com oportunidades iguais”.

Apesar de os direitos das mulheres trabalhadoras constituírem parte integrante desses princípios, a contribuição da agência, desde sua fundação, se destaca na proteção à maternidade e à luta pela igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. Assiste-se ao longo da história da OIT a uma mudança gradual de ênfase, que passou da proteção das mulheres para a promoção da igualdade e da melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores de ambos os sexos, numa base igual; estabelecendo-se os princípios para o que posteriormente a OIT convencionaria como Trabalho Decente, conceito formalizado 1999, que se define como uma síntese de sua missão.

Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos que a agência anuncia: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, adotada em 1998: (1) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (2) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (3) abolição efetiva do trabalho infantil; (4) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego

2 OIT (2007). O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/abc.pdf>. Acesso em: 17/06/12

produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social³.

A erradicação da pobreza e a igualdade de gênero são essenciais para o trabalho digno, inclusive o conceituado pela OIT, assim como a erradicação de toda a forma de trabalho forçado, que vitimiza em especial mulheres e crianças em todo o mundo.

O desenvolvimento do conceito de Trabalho Decente, dentro do recorte capitalista que caracteriza a hegemonia das Nações que compõem e dirigem a OIT, portanto dentro de uma lógica de exploração da mão de obra de homens e mulheres, preconiza um trabalho que permite a satisfação das necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança, além de garantir proteção social em caso de impedimentos de seu exercício, como desemprego, doença, acidentes, etc. e ainda, que assegure renda na aposentadoria e respeite os direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras, numa perspectiva de equidade no trabalho.

De um ponto de vista mais amplo, a OIT sustenta que a agenda do Trabalho Decente é a única forma de países como o Brasil superarem a pobreza, reduzirem as desigualdades sociais e garantirem uma governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Assumiremos os pressupostos da OIT na elaboração deste trabalho, apresentando os Indicadores Normativos do Trabalho Decente, elaborados em oficina tripartite realizada em Brasília, em agosto de 2009 (OIT, 2009).

Indicadores Normativos:

- Oportunidades de Emprego: o trabalho é um dos principais caminhos para o desenvolvimento econômico e social, justamente por proporcionar mecanismos, através dos quais seus benefícios podem efetivamente chegar às pessoas para melhor serem distribuídos;
- Rendimentos Adequados e Trabalho Produtivo: a remuneração adequada é aquela que assegura aos trabalhadores de ambos os sexos o sustento próprio e de sua família, sendo livre de quaisquer tipo de diferenciação que tenham por base a discriminação;
- Jornada de Trabalho Decente: a jornada de trabalho traz uma importante percepção sobre a qualidade do emprego, uma vez que repercute em ou-

3 OIT Brasil (2012). Organização Internacional do Trabalho. Promovendo o Trabalho Decente. Disponível em: <http://www.oit.org.br/content/apresentação>. Acesso em: 16/03/12

tros dois elementos do trabalho decente, que são o ambiente de trabalho seguro e a combinação entre vida pessoal e familiar;

- Combinação entre Trabalho, Vida Pessoal e Vida Familiar: o conceito de Trabalho Decente está fortemente relacionado à conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar, uma vez que preconiza a liberdade, a inexistência de discriminação e a capacidade de assegurar vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. É proposto estrategicamente na promoção da igualdade de gênero e exige articulações de ações nos mais diversos âmbitos (político, social, empresarial e individual), a fim de conduzir uma nova organização do trabalho e da vida familiar, rompendo com “mecanismos tradicionais de divisão entre o trabalho produtivo e reprodutivo que perpetuam desigualdades e discriminações de gênero”, fazendo com que o peso da maior parte das responsabilidades familiares recaiam sobre as mulheres, “com consequências negativas em relação às suas oportunidades de acesso a um trabalho decente, assim como sobre a vida familiar”;
- Trabalho a ser Abolido: trata-se do trabalho forçado que foi definido pela OIT por dois elementos básicos: trabalho ou serviço imposto sob ameaça de punição e executado involuntariamente. Nele inclui-se o trabalho infantil;
- Estabilidade e Segurança no Trabalho: o tempo de permanência no emprego é um indicador da situação do mercado de trabalho. Se o mesmo está proporcionando estabilidade ou não, estará diretamente ligado à conjuntura econômica, ao perfil demográfico do país e aos elementos institucionais, como legislação trabalhista e convênios coletivos de trabalho;
- Igualdade de Oportunidades e de Tratamento no Emprego: a Agenda do Trabalho Decente, em um de seus quatro pilares básicos, preconiza o respeito aos direitos no trabalho, em especial aos expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT (1988), e dentre os quais se inscreve a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, especialmente no que tange ao gênero;
- Ambiente de Trabalho Seguro: o preâmbulo da OIT atenta ao fato de que a “proteção do trabalhador contra as doenças, sejam ou não profissionais, e contra os acidentes de trabalho” é um elemento fundamental de justiça social;
- Seguridade Social: a Seguridade Social é um direito fundamental do ser humano, propondo cobertura contra riscos ao longo da vida e no trabalho. Seus princípios fundamentais são: solidariedade, universalidade e obrigatoriedade;

- Diálogo Social e Representação de Trabalhadores e Empregadores à Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, adotado pela OIT (1988), considera o exercício efetivo da liberdade de organização e associação sindical e da negociação coletiva, um direito fundamental ao trabalho;
- Contexto Econômico e Social do Trabalho Decente à boa parte dos avanços no Trabalho Decente ocorridos no Brasil estão relacionados ao contexto econômico e social do país, daí a necessidade de se ter este indicador como peça de avaliação no contexto do trabalho.

Tendo em vista os princípios norteadores, passemos então a um breve cenário da realidade do trabalho feminino no Brasil.

○ CENÁRIO BRASILEIRO

No que diz respeito aos indicadores socioeconômicos com recorte de gênero, deve-se reconhecer os esforços de instituições brasileiras de pesquisa em fazer emergir detalhes da experiência de vida de mulheres e homens, e mais reflexivamente, das relações de gênero em considerável nível de abrangência. Neste trabalho nos referenciamos especialmente nos dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (IPEA), Departamento Intersindical de Estudos e Estatísticas Socioeconômicos (DIEESE), Fundação Carlos Chagas, Secretaria de Políticas para Mulheres e os escritórios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e ONU. Retomamos, enquanto recorte para análise, as principais questões comumente levantadas pelas lideranças femininas nos fóruns da FDIM, a saber:

1. aspectos demográficos, ressaltando o perfil de gênero, étnico/ racial, etário e formação das famílias;
2. dinâmica do mercado de trabalho, detalhando o perfil da população trabalhadora por ramos de atividade, posição na ocupação, renda e escolaridade;
3. indicadores sobre o fenômeno da violência doméstica e familiar;
4. reflexões sobre as situações de assédio moral e sexual.

Aspectos demográficos

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) de 2009, a população brasileira contava com cerca de 199,8 milhões de habi-

tantes, sendo que a razão entre homens e mulheres era de 94,8 homens para cada 100 mulheres. Em termos percentuais, as mulheres constituíam 51,3% da população brasileira.

No que diz respeito à composição étnico/racial, a PNAD de 2009 mostra “um crescimento da proporção da população que se declara preta ou parda nos últimos dez anos: respectivamente, 5,4% e 40,0% em 1999; e 6,9% e 44,2% em 2009.” Ainda segundo o IBGE, “provavelmente, um dos fatores para esse crescimento é uma recuperação da identidade racial”, como assinalado por diversos estudiosos do tema. (Síntese de Indicadores Sociais, 2010). Em 2009, do total de mulheres brasileiras, 50% se autodeclararam negras e/ou afrodescendentes (pretas e pardas).

Para o perfil etário, merece destaque o peso que vem assumindo a população idosa –pessoas com mais de 65 anos no conjunto da população brasileira –, representando um total de 15 milhões de pessoas em 2009. Esse contingente corresponde a 7,9% da população. A ampliação do número de idosos está diretamente associada ao aumento da esperança de vida no país. Em 2009, o Brasil contava com 8,5 milhões de mulheres com mais de 65 anos ou 56,7% da população idosa do país.

No outro extremo temos cerca de 80 milhões de crianças, adolescentes e jovens até 24 anos – cerca de 42% do total da população –, confirmando as avaliações do Brasil como um país essencialmente jovem. Esses números, também da PNAD de 2009, informam que 2/3 das famílias brasileiras tinham pelo menos um membro na faixa etária entre 0 a 24 anos de idade (Síntese de Indicadores Sociais, 2010). No conjunto de crianças, adolescentes e jovens de até 24 anos, 49,1% são do sexo feminino. Na faixa etária de jovens entre 18 e 24 anos, no entanto, as mulheres atingem o equilíbrio, sendo aí 50% com um contingente de 11.505 milhões de mulheres jovens.

Dinâmica do mercado de trabalho – avanços e permanências do caso brasileiro

Dados elaborados pelo DIEESE, a partir da PNAD de 2009, demonstram de forma contundente a importância do trabalho para uma considerável parcela da população. 77,2% da população ocupada no país começou a trabalhar antes de completar 18 anos de idade e apenas 2,0% começou a trabalhar com mais de 25 anos. Esse é um fenômeno mais marcante nas zonas rurais, com 93,5% dos ocupados dessas regiões tendo iniciado a vida laboral antes dos 18 anos. No entanto, também é uma expressiva realidade para os traba-

lhadores das zonas urbanas, com 73,8% dos ocupados iniciando a vida laboral antes dos 18 anos.

Entre as mulheres ocupadas da zona rural, 90% começaram a trabalhar antes dos 18 anos de idade. No caso das mulheres ocupadas da zona urbana, essa iniciação é uma realidade para 66,8%.

Toda a literatura sobre o mercado de trabalho brasileiro enfatiza, particularmente, o crescimento do número total de empregos formais registrados no país nos últimos 10 anos. Dados do Ministério do Trabalho e Emprego, tendo como fonte a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)⁴, em dezembro de 2009, apontam que o Brasil alcançou 41,2 milhões de empregos, representando um crescimento de 4,48% em relação ao estoque de emprego de dezembro de 2008.

Ainda segundo o MTE, “esse desempenho equivaleu ao acréscimo de 1,7 milhão de postos de trabalho formais em relação ao mesmo mês do ano anterior”, e na avaliação de melhor desempenho, em termos absolutos, destacam-se os setores de Serviços, a Administração Pública, o Comércio e a Construção Civil. Em termos relativos, o melhor desempenho foi o da Construção Civil, com crescimento de 11,37%. Essas informações são particularmente importantes para as mulheres trabalhadoras brasileiras, porque os setores de Serviços, Administração Pública e Comércio são, também, aqueles que mais empregam mão-de-obra feminina.

No que diz respeito à participação das mulheres na administração pública, dados reportados pelo DIEESE no Anuário das Mulheres Brasileiras (2011), conferem ao Estado papel de grande empregador das mulheres brasileiras, com 30,5% das mulheres assalariadas, empregadas do setor público. Nos Governos locais (esfera municipal da administração), as mulheres correspondem a 63,3% dos servidores públicos.

Sem dúvida, uma das características mais marcantes da vida das mulheres brasileiras nos últimos quarenta anos é a elevação de sua participação no mer-

4 A RAIS, instituída em 1975, é um instrumento de coleta de dados sob a gestão do Ministério do Trabalho e Emprego. Esse instrumento de gestão, aprimorado periodicamente, tem por objetivo: suprir as necessidades de controle da atividade trabalhista no país; prover dados para a elaboração de estatísticas do trabalho; e disponibilizar informações sobre o mercado de trabalho às entidades governamentais. Os dados coletados pela RAIS constituem insumos para atendimento das necessidades relacionadas à legislação da nacionalização do trabalho; ao controle dos registros do FGTS; à gestão dos Sistemas de Arrecadação e de Concessão e Benefícios Previdenciários; aos estudos técnicos de natureza estatística e atuarial; e à identificação do trabalhador com direito ao abono salarial PIS/PASEP.

cado de trabalho. Dados da PNAD de 2009 registraram que a participação das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA) passou de 48,8%, em 2008 para, 49,7% em 2009. Já a participação dos homens se manteve estável no período, sendo de 69,9%. Considerando um período mais longo de análise, 2001 a 2009, registrou-se a taxa de participação agregada no mercado de trabalho como crescente, com percentual de 1,6 pontos; diminuindo 1,2 pontos percentuais para os homens e subindo 4,1 pontos para as mulheres. No que diz respeito à População Ocupada (PEA menos população desempregada ou buscando emprego), a participação das mulheres é de 41,9% e dos homens 58,1%.

Em 2010, uma parceria entre a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e o escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil viabilizou a publicação “Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios”⁵.

Analisando um período de 14 anos, entre os anos de 1992 e 2006, o trabalho conclui, corroborando outros estudos já citados, que a População Economicamente Ativa (PEA) feminina teve crescimento superior à População Economicamente Ativa (PEA) masculina, sendo que a PEA feminina cresceu 59,1%, enquanto a masculina aumentou 33,7%. As mulheres, que representavam 39,8% em 1992, chegaram a 44,1% em 2006, quando havia 41 milhões de mulheres no mercado de trabalho. Apesar desse crescimento, os homens ainda representam 55,9% da PEA. Têm, no entanto, uma presença relativamente menor que a de 1992 (-7%). Entre as mulheres, o maior crescimento foi o das mulheres negras: seu número cresceu 68,9% nesse período, enquanto o número de mulheres brancas aumentou 51,5%. Vale ressaltar que o crescimento da participação feminina não se dá em função de uma redução da participação da população masculina, ou que a igualdade no campo do trabalho se dá pela substituição por gênero, mas no fomento do mercado para ambos os sexos.

No que diz respeito à taxa de ocupação, ou seja, o retrato das pessoas efetivamente empregadas, excetuando-se, nesse caso, as pessoas desempregadas e/ou buscando emprego (grupos os quais a PEA também inclui), o período analisado (1992 a 2006) revela diferenças significativas para pessoas negras e brancas, homens e mulheres. Em 2006, entre 85.195 milhões de pessoas

5 A presente sessão recupera algumas reflexões desta publicação no tocante às desigualdades étnico/raciais e às suas implicações sobre as mulheres negras e brancas no Brasil. Utilizamos, especialmente, o artigo “Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes”, de Lilian Arruda Marques e Solange Sanches.

ocupadas, 42,8% eram mulheres – algo como 36,5 milhões de mulheres. Os negros – homens e mulheres – contabilizavam cerca de 40,3 milhões de pessoas ou 47,3% do total de ocupados.

Indo mais além, é possível perceber que “houve um incremento especial no número de mulheres negras e de mulheres brancas ocupadas – respectivamente 61,7% e 47,5% – em comparação com os números relativos aos homens negros e brancos – 44% e 22,6%”. Isso significa dizer que, no conjunto, “houve um crescimento de 53,62% no número total de mulheres ocupadas. Assim, o que se tem como realidade é que “a conjugação entre o crescimento da ocupação feminina e o recuo da ocupação entre os homens promoveu a diminuição na enorme desigualdade que até então marcava as presenças dos sexos no mercado de trabalho. No entanto, a diferença entre ambos manteve-se em mais de 20 pontos percentuais”.

A análise sobre o desemprego também demonstra as desigualdades de gênero (homens e mulheres) e étnico/racial (brancos e negros). Em primeiro lugar as taxas de desemprego tem sido mais elevadas para as mulheres do que para os homens. Essa situação de precariedade é, historicamente, ainda mais acentuada para a população negra – homens e mulheres.

Quando comparamos as taxas de desemprego por gênero e raça/etnia, percebemos que, em 2006, a taxa de desemprego total das pessoas acima de 16 anos foi de 8,4%. Na comparação entre os sexos, vê-se que, para as mulheres, a taxa foi de 11,0% e, para os homens, 6,3%.

O fenômeno do desemprego, combinando os indicadores de gênero (homens e mulheres) e raça/etnia (brancos e negros) demonstra, de 1999 a 2006, que as mulheres negras detêm os piores resultados. A taxa de desemprego para esse grupo é sempre superior a 10%, e em 2005, ela atinge o patamar recorde de 14% – mais que o dobro da taxa de desemprego dos homens brancos e 3,5% superior que a taxa de desemprego verificada entre as mulheres brancas.

A informalidade também é um dos sinais de precariedade no mercado de trabalho que marca, profundamente, a inserção da população negra brasileira no mercado de trabalho e, em especial, a participação das mulheres negras trabalhadoras. Retomando o ano de 2006, 51,7% da população ocupada, com mais de 16 anos no país, atuava na informalidade. Ou seja, eram assalariados sem carteira de trabalho assinada (no setor privado e público), trabalhadores/as autônomos/as não contribuintes da previdência social, trabalhadores familiares sem remuneração, ocupados/as em atividades para o autoconsumo e empregados em serviços domésticos sem carteira de trabalho assinada.

Em 2006 esse era o perfil de emprego de 57,7% dos homens negros ocupados e para as mulheres negras, esse percentual atingia a marca de 62,6% – números notadamente superiores à média nacional.

No que diz respeito aos trabalhadores formais, pessoas assalariadas com carteira de trabalho assinada – excluídos os funcionários públicos estatutários, militares e trabalhadores domésticos – as estatísticas para o ano de 2006 registravam a marca de 32,2%. As mulheres negras apresentavam a menor proporção no conjunto dos trabalhadores com carteira de trabalho assinada: enquanto 38,5% dos homens brancos ocupados possuíam carteira assinada, isso ocorria com apenas 22,0% das mulheres negras.

Para a população negra trabalhadora – homens e mulheres -, esse padrão vulnerável de participação no mercado de trabalho se traduz em rendimentos salariais extremamente baixos e, seguramente, insuficientes para a manutenção decente de suas famílias.

Tomando a realidade dos salários obtidos por trabalhadores e trabalhadoras em empregos informais e ocupações formais, observa-se que as ocupações formais apresentam rendimentos próximos ao dobro dos rendimentos obtidos nos postos de trabalho informais. Em 2006, uma mulher negra num posto informal recebia, em média, R\$2,46 por hora, equivalentes a apenas 48,0% do rendimento médio por hora de um homem branco num emprego também informal, que era de R\$5,14. Por sua vez, as mulheres brancas no emprego informal recebiam R\$3,87 em média por hora – ou 75% do rendimento médio de um homem branco em emprego informal.

A desigualdade de rendimento salarial entre negros e brancos se mantém inclusive nas situações com níveis de escolaridade equivalentes, e se acentua nos níveis de escolaridade mais elevados, ou seja, a população negra não obtém ganhos salariais como recompensa da ampliação de seus níveis de escolaridade. Esse mesmo fenômeno ocorre com as mulheres brasileiras, que mesmo tendo ampliado, consistentemente, o seu nível de escolaridade e formação, não têm esse progresso traduzido em substantiva redução das desigualdades salariais que mantém na comparação com os ganhos obtidos pelos homens no mercado de trabalho.

Os ganhos e os gargalos da escolaridade

Essa realidade se mantém quando tomamos por referência outras fontes de dados. Dados do IBGE sustentam que a proporção de rendimento médio das mulheres em relação ao rendimento dos homens, por grupos de anos de

estudo, mostra que, em 2009, as mulheres com 12 anos ou mais de estudo recebiam, em média, 58% do rendimento dos homens com esse mesmo nível de escolaridade. Nas outras faixas de escolaridade a razão é um pouco mais alta (61%). Uma possível explicação para isso é que, para o grupo com escolaridade mais elevada, a formação profissional das mulheres ainda se insere nos tradicionais nichos femininos, como as atividades relacionadas ao serviço social, à saúde e à educação, que ainda são pouco valorizados no mercado de trabalho. Além disso, percebe-se que, de 1999 a 2009, as disparidades pouco se reduziram.

As mulheres em cargos de hierarquia – poder e decisão

Segundo publicação da SPM, Relatório Anual 2009/2010 – Observatório Brasil da Igualdade de Gênero (2010), “a participação das mulheres nos espaços de poder e decisão continua sendo um desafio para a sociedade brasileira”. De fato, apesar das mulheres representarem, em abril de 2012, 51,96% dos eleitores brasileiros, elas ainda têm uma expressão consideravelmente menor que a dos homens em espaços públicos, seja na esfera política, seja frente a grandes organizações e até mesmo na mídia”.

Segundo a SPM é possível perceber que, quanto mais institucionalizada for a esfera de participação, mais escassa é a presença feminina. Os cargos eletivos – federal, estadual ou municipal – e aqueles do primeiro escalão dos Governos, cuja nomeação é critério dos chefes do executivo, evidenciam bem essa situação. Em 2009, dados relativos à ocupação de cadeiras no Parlamento Nacional (Senado Federal e Câmara de Deputados) indicavam que do total de senadores, apenas 12,3% são mulheres. Na Câmara de Deputados, as mulheres representavam apenas 9%, de um total de 513 parlamentares.

No âmbito das empresas e organizações privadas se mantém a inferioridade da presença feminina nas esferas de poder e decisão. Para o tratamento desse assunto a SPM recorreu, na publicação do Relatório Anual 2009/2010, à uma pesquisa conduzida por uma instituição de consultoria voltada à alocação de mão-de-obra com atuação no Brasil, a Catho Online⁶. Essa empresa de consultoria realizou, em fevereiro de 2009, pesquisa tendo por base de referência 89.075 empresas de seu cadastro no Brasil, e apontou que as mulheres ocupavam apenas 21,4% dos cargos de chefia.

6 Segundo nos informa a SPM na citada na publicação, “Catho Online é um site brasileiro criado em 1996 de classificados de currículos e empresas”.

Na mesma pesquisa, ao analisarem os diferentes cargos compreendidos no conceito de chefia percebeu-se, mais uma vez, que quanto mais alto o cargo, menor o percentual de mulheres. Para o ano de 2008/2009, as mulheres eram 55,7% dos coordenadores. Na posição de presidente/CEO (Chief Executive Officer) esse percentual caía para 21,4%. O estudo sublinha, ainda, que apesar de um aumento da participação feminina em todos os cargos, um dos menores aumentos foi o da participação de mulheres em cargos de presidentes. Neste último cargo, o aumento de 1996/7 para 2008/9 foi de 11 pontos percentuais, ao passo que para o cargo de supervisor, foi de 26,7 pontos percentuais.

A pesquisa da Catho Online também investigou o perfil das empresas privadas empregadoras e a participação da mão-de-obra feminina, independentemente dos cargos ocupados. Assim, verificou-se que as mulheres estão mais presentes nas empresas de menor porte, com até 60 funcionários, e convivendo com situações típicas ao conceito de divisão sexual do trabalho. Ou seja, nessas empresas, as mulheres estão mais presentes em áreas como administração, recursos humanos e relações públicas (alcançando mais de 50% dos cargos), enquanto em áreas como indústria/engenharia e tecnologia, a presença de mulheres não chega a 20%.

Com este perfil, tem-se, mais uma vez, a evidência da condição subordinada de ingresso e permanência no mercado de trabalho por parte das mulheres. Assumindo, neste caso, a faceta das ocupações consideradas de melhor manejo em função de uma suposta, e ultra valorizada, habilidade de negociação e trato das relações humanas em oposição ao seu desempenho – antecipadamente avaliado como negativo – na condução de outros conhecimentos e habilidades.

Configurações Familiares

As configurações familiares são outro importante fator decisório no acesso e pleno exercício da cidadania feminina. Nas últimas décadas tem se registrado mudanças no cenário brasileiro, no qual cada vez mais famílias monoparentais determinam as formas de criação dos filhos e transmissão da cultura social na sociedade brasileira.

Dados da PNAD de 2009 evidenciam o aumento da proporção de famílias chefiadas por mulheres para o caso brasileiro. Em 2001, as mulheres chefes de família representavam 27% do total de chefes, em 2009, esse percentual subiu para 35,2%, o que, em termos absolutos, representa

21.914 milhões de famílias que identificaram como principal responsável uma mulher.

Como ressalta o estudo do Instituto de Pesquisas Econômicas e Aplicadas (IPEA) PNAD 2009, com indicadores para o período 2001/2009, “essas famílias são bastante heterogêneas e apresentam as mais diversas configurações: mulheres solteiras, separadas ou viúvas com filhos e tendo ou não parentes e/ou agregados em casa; mulheres solteiras, separadas ou viúvas, sem filhos com presença ou não de parentes e/ou agregados; mulheres solteiras, separadas ou viúvas morando sozinhas; e, ainda, mulheres casadas chefiando a família mesmo tendo um marido ou companheiro em casa, com ou sem filhos”. No entanto, o padrão de ampliação desse grupo feminino apresentou crescimento semelhante ao nacional “em todas as cinco regiões do país”⁷.

Também segundo o IPEA, “outro fenômeno comumente associado ao crescimento do número de famílias chefiadas por mulheres é o da feminização da pobreza, isto é, costuma-se relacionar as famílias com chefia feminina ao fato de que as mulheres possuem renda inferior à dos homens e, no caso da chefe mulher, é mais comum a ausência de um cônjuge – o que limita ainda mais as fontes de renda da família”.

Segundo dados PNAD, em 2009, esse perfil de família (mulheres chefes, sem cônjuge e com filhos) representava 49,3% do total de famílias brasileiras chefiadas por mulheres. Neste conjunto estão aquelas com menor ou maior grau de vulnerabilidade e precariedade socioeconômica. 31,7% dessas famílias vivem com rendimento *per capita* de até 1/2 salário mínimo.

O fenômeno da violência doméstica e familiar, moral e sexual

A violência contra a mulher ainda é uma realidade sombria no cenário brasileiro. Dentre todas as formas de violência, as que mais se destacam pela frequência e pelas consequências negativas na trajetória de vida da mulher são a violência doméstica (em suas dimensões psicológica, física, sexual e moral) e as duas principais formas de violência no trabalho – o assédio moral e sexual.

Fruto da atuação contínua das organizações de mulheres, o Brasil tem procurado, mais especialmente nos últimos 10 anos, implementar políticas públicas mais eficazes de combate a essas formas de violência. Dentre todas as medidas, destaca-se a aprovação da Lei Maria da Penha, em 2006, que crimi-

7 Fonte: Comunicados do IPEA Nº 65, “PNAD 2009 – Primeiras análises: investigando a chefia de família”. IPEA, Brasília, 11 de novembro de 2010.

naliza a violência doméstica e familiar, criando mecanismos legais de proteção às mulheres vitimadas por esse tipo de violação aos seus direitos humanos.

A necessidade de uma medida legislativa com essas características era de tal ordem premente que, passado seis anos de sua promulgação, ela se tornou a Lei mais conhecida e reconhecida pela população brasileira. Pesquisa de opinião pública, de caráter nacional, realizada em 2011 pelo Programa Intergerencial de Promoção de Igualdade de Gênero, Raça e Etnia revelou que 60% das mulheres brasileiras consideravam que a proteção à mulher melhorou após a aprovação da Lei Maria da Penha e que 98% das mulheres entrevistadas já haviam ouvido falar da Lei que endureceu a punição aos agressores nos casos de violência doméstica. No entanto, apesar desse reconhecimento público, as mulheres ainda apontam a frequência da violência doméstica, atingindo uma em cada cinco mulheres no país. Isso significa dizer que a agressão e violação aos direitos humanos, ao contrário, não tem diminuído como um problema social.

As situações de assédio moral e sexual

No ambiente das relações de trabalho, a violência contra a mulher se caracteriza e se cristaliza através do assédio, tanto moral quanto sexual. No Brasil, o Ministério do Trabalho e Emprego (2010), afirma que o problema foi atenuado com a promulgação de leis sobre o assunto. Porém, apenas o estabelecimento de legislação específica, certamente, não resolveu a questão como um todo. Para coagir comportamentos abusivos no ambiente e relações de trabalho é necessário contar com a conscientização social e com o combate a culturas discriminatórias que perpetuam a desigualdade de gênero.

Medidas baseadas no resgate ao respeito e à dignidade nas relações de trabalho que, conseqüentemente, fortalecem um ambiente seguro e propício à produtividade também ajudam, porém a discriminação contra a mulher transcende o universo das ações positivas e exige o rigor da legislação para sua coibição.

As conseqüências da prática do assédio moral para a saúde do trabalhador, e em especial das mulheres, foram listadas e evidenciadas pela pesquisadora Trombetta (2005), a partir de estudos recentemente desenvolvidos pela Organização Internacional do Trabalho e pela Organização Mundial da Saúde. Esses estudos detectam resultados alarmantes sobre os danos e agravos causados à saúde dos trabalhadores, entre eles o aumento dos distúrbios psíquicos e das vivências depressivas.

Pesquisa recente, desenvolvida pela Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB, 2011) com funcionárias públicas do estado do Rio de Janeiro, comprovou um aumento de até 40% no número de aposentadorias por doenças mentais, ocasionadas por fatores estressantes no trabalho, em especial nas categorias de saúde e educação.

O debate sobre a ocorrência de assédio sexual e moral no ambiente de trabalho e/ou nas relações de trabalho tem incluído análise de casos concretos e também a investigação sobre a percepção de trabalhadoras e trabalhadores sobre esses assuntos. Neste último caso, inclui-se, por exemplo, a Pesquisa de Gênero da Petrobras, realizada em 2006. Nesta pesquisa, a Petrobras buscou captar a percepção de seus funcionários sob diversos aspectos típicos das relações de gênero, dentre eles o assédio moral e sexual. Entre os empregados e empregadas que voluntariamente responderam à pesquisa, 25% das trabalhadoras e 20% dos trabalhadores participantes alegaram já terem sido vítimas de assédio moral, e 36% das mulheres e 30% dos homens participantes alegaram já terem presenciado uma situação de assédio moral na empresa, num universo de 2.784 pesquisados. Quanto ao assédio sexual, 10% das entrevistadas afirmaram já terem sofrido esse tipo de agressão, contra 2,5% dos homens.

A comparação entre os preceitos do Trabalho Decente preconizados pela OIT e a realidade socioeconômica das mulheres brasileiras captadas pelos institutos de pesquisas e governos apontam para avanços significativos na última década, apesar dos inúmeros entraves que ainda se fazem presentes para a plena inserção da mulher no universo do trabalho. Porém essa inserção passa pela consciência da própria mulher de seus direitos, potencialidades e da realidade em que vive. Tendo em vista a necessidade de conhecer essa percepção, realizamos entrevista com a presidente de uma entidade feminina brasileira, que tem em suas bases milhares de filiadas e comparamos suas reflexões com os conceitos de Trabalho Decente descritos pela OIT.

ENTREVISTA

No Brasil a liderança percebe a ampliação da inserção feminina no universo do trabalho e enfatiza a necessidade de políticas públicas que conduzam a mulher à melhores postos de trabalho, mais bem remunerados e em melhores condições sociais. Demonstra atualização e acompanhamento dos indicadores econômicos femininos, que apontam para rendimentos inferiores das mulheres e a subocupação no mercado informal, em especial no trabalho doméstico, porém acredita que o principal problema no recorte de gênero não está rela-

cionado ao trabalho igual, mas à ocupação de postos subalternos, mesmo nos nichos de trabalho feminino, apontados e sintonizados com os dados oficiais. Assim como apontam os dados oficiais, percebe que a condição de escolarização não determina linearmente a posição ocupada no mercado de trabalho, o que indica a necessidade de reestruturações culturais no país para que as mulheres ocupem mais cargos de chefia e liderança, que condigam com sua capacitação e condição produtiva.

Em relação à distribuição racial e de gênero, demonstra paridade com os dados oficiais e com a distribuição econômica da população, que tem marcadamente, no país, a questão racial como determinante.

Percebe a importância, já revelada nos indicadores sociais, da situação de violência que atinge a mulher no Brasil, porém faz um recorte específico de interpretação, pouco explorado nas fontes oficiais e políticas públicas, que demanda reflexão e estudos nesse sentido. Segundo a liderança, o fator predominante para o fomento e existência das diversas formas de violência contra a mulher é a própria condição de dependência econômica e subvalorização da atividade produtiva feminina. “Quanto mais autonomia financeira, mais segurança e autoestima para denunciar, ter autoestima e sair da condição de violência”. Reconhece todas as formas de violência apontadas pela literatura, mas considera que a falta de acesso pleno ao mercado de trabalho é a principal forma existente de violência contra a mulher.

O viés da condição econômica também é apontado como um fator determinante para os indicadores de fertilidade. Demonstra conhecimento dos dados, mas não acredita que a queda nos índices de natalidade sejam fatores positivos, pois apontam para a impossibilidade da mulher decidir quantos filhos quer ter, sendo coagida pelos fatores econômicos. O número de filhos é determinado, ainda, pela falta de acesso à informação, pela falta de aparatos sociais que ajudem a mulher a exercer atividades produtivas e cuidar dos filhos simultaneamente e por questões legais, como a licença maternidade; culminando com a ideia de que se a mulher tem menos filhos, não é por uma questão de escolha, mas de impossibilidade econômica e social.

A questão econômica também é apontada como determinante nos indicadores de mães chefes de família. Segundo a liderança, a mulher quer ter um companheiro que compartilhe a criação dos filhos, porém as limitações econômicas estimulam o descompromisso e a desagregação familiar.

Cita como principais fontes de informação órgãos oficiais de governo, como o IBGE e a Secretaria de Políticas para Mulheres, e institutos não governamentais consagrados, como o Departamento Intersindical de Estudos e

Estatísticas Socioeconômicos, além de alguns órgãos de imprensa. Segundo ela, houve no país um crescimento recente das pesquisas com recorte de gênero, fruto da própria luta do movimento feminino ao acesso à informação.

Acredita que as principais ações em políticas públicas com recorte de gênero devem estar relacionadas à profissionalização e divulgação, inclusive das profissões existentes, as quais as mulheres não são normalmente levadas a optar, mais relacionadas aos setores tecnológicos e produção de conhecimento.

É necessário ainda mudanças na condução da política pública, que levem a parar de pagar juros, a um menor enfoque em superávit comercial, a investir na educação, saúde, saneamento, para que as mulheres possam sair de casa, irem à luta, estudar, trabalhar.

Acha que é necessário erradicar o analfabetismo no país, pois sem isso não se erradica a miséria.

CONCLUSÕES

Tendo em vista a percepção da liderança brasileira, a inserção da mulher no mercado de trabalho não atende aos pré-requisitos estabelecidos pela OIT na configuração do Trabalho Decente. As maiores violações aos parâmetros de Trabalho Decente se concentram na falta de garantias e direitos, características da atuação no mercado formal; salários e rendimentos inferiores para a realização do mesmo trabalho; sublocação da mão de obra feminina majoritariamente em cargos e atribuições de baixo escalão ou poder decisório, independente do fato de que a escolaridade feminina em nível superior é maior que a masculina. As mulheres segundo atesta a liderança, são sobrecarregadas com as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos, não contando com aparatos sociais como escolas e creches em período integral e suportes de lavanderias, restaurantes ou facilitação na aquisição de utensílios ou eletrodomésticos que agilizem e facilitem os cuidados com a casa e a família. As mulheres são ainda vítimas de violência, seja ela doméstica ou no próprio local de trabalho, enfrentando o feminicídio, a agressão física, psicológica, sexual e moral. Vejamos:

- *Oportunidades de Emprego*: no Brasil as mulheres têm menos acesso ao emprego do que o correspondente na população masculina. Não tem também acesso ao emprego condizente com sua escolarização e formação profissional. A existência de nichos de trabalho feminino contribui para a subestimação do potencial produtivo da mulher, bem como a limitação de ofertas de vagas em todos os setores da economia.

• *Rendimentos Adequados e Trabalho Produtivo*: a mulher brasileira ganha, em média, 25% menos que o homem para a realização do mesmo trabalho. Em geral, os rendimentos dos trabalhadores brasileiros são inferiores às necessidades básicas de manutenção de sua família. Sob o recorte de gênero a situação se agrava, já que parcela importante da população feminina que trabalha ganha o equivalente ou menos que um salário mínimo, e este, por sua vez, corresponde a menos de 30% dos R\$ 2.194,00 estabelecidos pelo DIEESE para 2012 como necessários para a manutenção de uma estrutura básica de moradia, alimentação, transporte, vestimentas, saúde e educação para a mulher e sua família. Além do salário insuficiente, as mulheres são ainda sobrecarregadas com tarefas domésticas e cuidados com os filhos, o que compromete sua produtividade e disponibilidade para uma inserção mais plena no universo do trabalho. Se percebe rendimentos inferiores das mulheres aos dos homens, seja através do pagamento inferior para a realização de trabalho igual, seja pela indisponibilidade de acesso à mulher aos cargos e ocupações de chefia, poder ou mais bem remunerados;

• *Jornada de Trabalho Decente*: as mulheres brasileiras são submetidas à dupla jornada de trabalho, ao acumularem o trabalho fora e o trabalho doméstico que desenvolvem em seus lares. Em muitos casos, as mulheres enfrentam um desgaste físico e psicológico desumano nessa dupla jornada. As empregadas domésticas e diaristas, por exemplo, acumulam jornadas de trabalho repetitivo e as agricultoras, além de enfrentarem atividades profissionais de grande desgaste físico, têm que continuar a desenvolver atividades braçais em suas casas, potencializando ainda mais o desgaste. Apesar de em muitos casos, em especial as trabalhadoras do mercado informal, procurarem atividades profissionais que se conciliem com os horários precários preconizados pelas escolas dos filhos, essa flexibilidade da carga horária não se reverte em qualidade de vida e sim, num desgaste extra, já que a mulher, por não contar com um aparato social que lhe dê suporte para trabalhar e deixar seus filhos seguros e bem cuidados, têm que criar suas próprias alternativas, comprometendo seus rendimentos, a qualidade de seu trabalho e sua própria saúde física e mental;

• *Combinação entre Trabalho, Vida Pessoal e Vida Familiar*: conceito criado pela OIT especialmente para dar conta das especificidades de gênero que marcam o trabalho feminino, ao pensarmos na inserção do trabalho como parte de uma vida saudável e produtiva, vemos o quanto essa realidade ainda está distante das mulheres brasileiras. Seja pela dupla jornada de trabalho, seja pela falta de aparato social (creches, escolas em período integral e disponível no horário de trabalho da mulher, lavadeiras, restaurantes populares, preço

subsidiado dos eletrodomésticos, dentre outros), seja pela remuneração insuficiente ou pela realização de atividades profissionais que pouco aproveitam ou utilizam o real potencial produtivo da mulher brasileira, o resultado é que a grande maioria das trabalhadoras não consegue conciliar de forma satisfatória e saudável sua vida pessoal, familiar e o trabalho, fazendo deste, muitas vezes, um meio precário de subsistência, que coloca em risco, ou abrevia, a qualidade, longevidade e possibilidade de vida da mulher e de sua família.

- *Trabalho a ser abolido*: o trabalho infantil e o trabalho escravo ainda são realidades presentes no Brasil do século XXI, e as mulheres e meninas, em especial no trabalho doméstico, são vítimas dessa modalidade de trabalho. A liderança feminina cita, ainda, a exploração sexual e o trabalho informal extremamente precário como formas de abuso da mulher que precisam ser encerradas;

- *Estabilidade e Segurança no Trabalho*: a atuação feminina no mercado de trabalho brasileiro se dá, para até 90% da população economicamente ativa do sexo feminino, em algumas regiões do país, no mercado informal. A informalidade é marcada pela ausência de direitos, proteção social e/ou garantias de trabalho e renda, deixando na vulnerabilidade a maioria das mulheres que trabalham no país. A ausência de direitos é a principal característica do trabalho feminino;

- *Igualdade de Oportunidades e de Tratamento no Emprego*: a discriminação por gênero é uma marca atual no mercado de trabalho. A discriminação se apresenta de diversas formas, seja pelos rendimentos, seja pelos cargos ocupados, pela existência dos nichos de mercado, até a violência explícita, caracterizada no assédio moral e sexual no local de trabalho;

- *Ambiente de Trabalho Seguro*: a inserção feminina no mercado de trabalho não conta com cuidado e apoio social à sua saúde. No Brasil, ainda existem poucos estudos e pesquisas que delimitem as consequências específicas para a mulher em exercício, na maioria das carreiras, além do acesso precário à saúde na maior parte do país. Em áreas importantes como setores públicos de saúde e educação, que contam com presença marcadamente feminina, as patologias afetivas, os distúrbios mentais e psicológicos, decorrentes das condições precárias de trabalho, batem todos os recordes, e as profissionais não encontram no sistema alternativas de trabalho ou tratamento, aumentando drasticamente as aposentadorias por invalidez, dentre outros exemplos citados pela liderança;

- *Seguridade Social*: a seguridade social não é garantida para a maioria das mulheres brasileiras que atuam no mercado informal, ou trabalham cuidando de suas casas e seus filhos. Algumas conquistas recentes têm procurado suprir

os déficits, como a legislação específica para o trabalho doméstico e garantia de aposentadoria para donas de casas, sob critérios de contribuição. No entanto, parte importante das brasileiras não pode contar com os direitos da seguridade social;

- *Diálogo Social e Representação de Trabalhadores e Empregadores*: o movimento sindical brasileiro é forte e presente na maioria das categorias profissionais, e existe um esforço importante de contemplar a crescente participação feminina no universo do trabalho, no entanto, um longo caminho ainda deve ser trilhado para que as mulheres ocupem, também nos sindicatos, a mesma representatividade que já têm nas diversas categorias profissionais;

- *Contexto Econômico e Social do Trabalho Decente*: o Brasil caminhou a passos largos nos últimos dez anos rumo ao Trabalho Decente para todos os brasileiros, em especial para as mulheres. Criamos a Secretaria de Políticas para Mulheres, regulamentamos a lei contra a violência doméstica, garantimos programas sociais e de distribuição de renda que tiraram da pobreza milhões de brasileiros, em sua maioria mulheres e crianças. Criamos novos e mais amplos fóruns de debate e discussão sob a condição feminina, elevamos os índices de escolaridade e combate ao analfabetismo, dentre tantas outras conquistas. No entanto, ainda é longo o caminho do direito e da igualdade da mulher no mercado de trabalho. A política econômica que privilegia juros e dívida, em detrimento dos investimentos em educação, saúde, qualificação profissional, ampliação do mercado de trabalho, dentre tantas outras prioridades da população, ainda retarda nosso pleno avanço.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização deste trabalho propiciou à FDIM um aprofundamento importante na sintonia que estabelece com suas lideranças, bem como o conhecimento das necessidades mais prementes das mulheres brasileiras.

Pudemos perceber que a luta pela equidade de gênero passa obrigatoriamente pela ampliação da inserção feminina no mundo do trabalho, através de uma representação equânime nas instâncias decisórias de poder, mas principalmente, através da plena inserção no mercado de trabalho, com renda e suporte social compatível com a potência e qualidade da mão de obra feminina.

Para atingir tais resultados, é necessário a implementação de reformas substanciais nas políticas econômicas. O resultado substancial da formação educacional feminina, em especial na população que tem acesso ao nível médio e superior de educação, revela a determinação das mulheres em garan-

tirem seus espaços na sociedade, não como cuidadoras e reprodutoras, como apregoam alguns setores sociais e econômicos, mas como cidadãs capazes de atuar de maneira determinante na produção, no desenvolvimento econômico e no direcionamento da nação, sem precisar deixar de lado sua escolha pela família e maternidade.

A insistência em manter a população feminina desamparada, mal remunerada e ocupando posições inferiores no universo do trabalho só interessa àqueles que querem fazer da força de trabalho não só das mulheres, mas de todos os trabalhadores, matéria prima de segunda categoria. As mulheres demonstram dia a dia seu potencial econômico, político, social e cultural e não se submetem mais a ocupar o espaço de força de trabalho secundária, prontas a serem usadas no achatamento dos salários pagos aos trabalhadores, ou em substituição à população masculina em qualquer situação.

Mariana Giorgion é psicanalista, com mestrado pela Universidade de São Paulo e coordenadora do Centro de Estudos e Pesquisas em Gênero e Trabalho da FDM.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albuquerque, V. M. S. Divisão social do trabalho: complementariedade ou conflito? *Revista Urutágua – revista acadêmica multidisciplinar*. Departamento de Ciências Sociais/ Universidade Estadual de Maringá (UEM), 2007. Disponível em <http://www.urutagua.uem.br/013/13albuquerque.htm>
- APAV. Relatório Penélope. Disponível em: http://www.apav.pt/pdf/relato-rio_penelope.pdf. Acesso em: 14/03/12
- Araújo, N. F. O Trabalho das mulheres como suporte econômico da família: aspectos comparativos Brasil x Portugal. UNB, 2008. Disponível em: http://www.fazendogenero.ufsc.br/8/sts/ST29/Neuza_Farias_de_Araujo_29.pdf
- BARRETO, M.; ALENCAR, M. B. A. Assédio moral no trabalho: chega de humilhação!, 2000 Disponível em: www.assediomoral.org.br. Acesso em: 16/03/12
- Brasil, MTE. Assédio moral ou sexual, 2010. Disponível em: http://www.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_assedio.asp. Acesso em: 18/08/2010
- CEPAL/ PNUD/OIT. Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente. Brasília, 2008. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/publicacoes/emprego/PagIniciais.pdf>. Acesso em 14/03/12
- CGTB. Saúde da Mulher. Doenças ocupacionais entre trabalhadoras agrícolas, em processamento de dados e funcionárias públicas do DF, RJ e SP. Convenio com Ministério da Saúde do Brasil. São Paulo, no prelo, 2011.
- DIEESE. A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano: inserção marcada pela dupla discriminação. Disponível em: www.dieese.org.br/esp/estpesq14112005_mulhernegra.pdf
- DIEESE. Anuário das Mulheres Brasileiras. São Paulo, 2011. Disponível em: http://www.sepm.gov.br/publicacoes-teste/publicacoes/2011/anuario_das_mulheres_2011.pdf
- DIEESE. Salário mínimo nominal e necessário, 2012. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/rel/rac/salminMenu09-05.xml>. Acesso em: 15/03/12
- FDIM. XIV Congresso FDIM – Caracas 2007. Disponível em: http://www.fdim-widf.org/diretos/index2_publicacao.html. Acesso em: 16/03/12
- IBGE. Estudos e Pesquisas. Informação sociodemográfica & econômica, volume 27. Brasília, 2010.
- IBGE. Síntese de Indicadores Sociais 2010 – Uma análise das condições de vida da população brasileira (Série Estudos & Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica, 27). Rio de Janeiro, 2010.
- INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL, IBOPE OPINIÃO. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas, 2005. Disponível em: http://www.ethos.org.br/_Uniethos/documents/Diversidade2005_web.pdf acessado em dezembro de 2010



- IPEA. Comunicados do IPEA No 65, “PNAD 2009 – Primeiras análises: investigando a chefe de família”. Brasília: IPEA, 2010.
- IPEA. Comunicados do IPEA No, “PNAD 2009 – Primeiras análises: o mercado de trabalho brasileiro em 2009”. Brasília: IPEA, 2010.
- IPEA, OIT, IBGE, UFF e SPM. *Boletim Mulher e Trabalho*, 2010. Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/crisemulheres_91.pdf. Acesso em: 15/03/2012
- IPEA. Situação atual das trabalhadoras domésticas no país. *Comunicados IPEA* no 90. São Paulo, 2011.
- Mendes, Mary Alves. Mulheres Chefes de Família: a complexidade e ambiguidade da questão. UFPE, 2002. Disponível em: http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/pdf/2002/GT_Gen_ST38_mendes_texto.pdf
- Neder, M. B (2009). A violência contra a mulher sul-americana: estatísticas das denúncias. Universidade Federal do Espírito Santo – Brasil.
- Neder, M. B. A mulher no mercado de trabalho: no Brasil, as mulheres são discriminadas, ganham menos e perdem o emprego mais facilmente. *Revista Observatório Social* no 5. ano 3. março de 2004. Santa Catarina. Brasil. Bangraf; p. 35-37. Disponível em: <http://www.observatoriosocial.org.br/download/emrevista5.pdf>. Acesso em dezembro de 2010.
- OIT. O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero, 2007. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/euro/lisbon/pdf/abc.pdf>. Acesso em: 17/06/12
- OIT Brasil. Tendências mundiais do emprego das mulheres. Escritório da Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT Brasil, 2008.
- OIT (2009). Perfil do Trabalho Decente no Brasil. Escritório da Organização Internacional do Trabalho. – Brasília e Genebra, 2009. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/pub/perfil_do_trabalho_decente_301.pdf acesso em junho de 2011.
- OIT Brasil. Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios / Organização Internacional do Trabalho. – Brasília: OIT, 2010. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf. Acesso em: 14/03/12
- OIT Brasil. Trabalho Decente, 2011. Disponível em: http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto_ssos/act_paises/brasil/documentos/mar2011/apresentacao_trabalho_decente_centrais_sindicais_mar2011_sp.pdf. Acesso em: 14/03/12
- OIT Brasil. Convenção e recomendação sobre Trabalho Decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011. Disponível em:

- [http:// www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domes- tico_nota_5_565.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domes- tico_nota_5_565.pdf)
- OIT Brasil. Organização Internacional do Trabalho. Promovendo o Trabalho Decen- te, 2012. Disponível em: <http://www.oit.org.br/content/apresen- tação>. Acesso em: 16/03/12
- ONU. Perspectivas da população mundial. Divisão de população do Departamento de Desenvolvimento Econômico e Assuntos Sociais (DESA) da ONU, 2010. Disponível em: www.onu.org.br. Acesso em 31/05/11
- OPAS. Relatório mundial sobre violência e saúde, 2002. Disponível em: <http://www. opas.org.br/cedoc/hpp/ml03/0329.pdf>
- PETROBRAS. Pesquisa de Gênero. Brasil, 2005. Disponível em: <http://www2.petrobras.com.br/ouvidoria/portugues/pesquisadegenero/creditos.htm>. Acesso em 10/03/2010
- PNUD Brasil. Relatório de Desenvolvimento Humano. Brasília: PNUD, 2011. Disponível em: www.pnud.org.br. Acesso em: 15/03/12
- PNUD. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Medida de participação segundo o gênero, 2008. Disponível em: http://www.pnud.org.br/pobreza_desigualdade. Acesso em: 20/06/2011
- SANTOS, G. P. G. Desemprego, informalidade e precariedade: a situação do merca- do de trabalho no Brasil pós-1990. *ProPosições*, v. 19, n. 2 (56), 2008.
- Scotty, R. Parry. Mulheres Chefes de Família: abordagem e temas para as políticas públicas. UFPE, 2002. Disponível em: http://www.abep.nepo.unicamp.br/XIIIencontro/Scott_intro_mulher_chefe.pdf
- Trombetta, T. Características do assédio moral a alunos trabalhadores nos seus locais de trabalho. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, 2005. Disponível em: http://www.jpab.pt/files/text/4j7_Assedio.pdf
- UNESCO. O desafio da alfabetização global, 2010. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001631/163170por.pdf>. Acesso em 16/03/12
- UNIFEM. Informativo Gênero, Raça e Cidadania, 2010. Disponível em: www.unifem.org.br/sites/700/710/00001522.html. Acesso em: 15/03/12