

## **Entre tutela, promoción y nuevas discriminaciones de género en los años 90.**

Alessandra Vicente.

Cita:

Alessandra Vicente (2007). *Entre tutela, promoción y nuevas discriminaciones de género en los años 90*. XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-066/760>

**ALAS**

**XXVI Congreso Asociación Latinoamericana de Sociología**

**GT: Género, desigualdades y ciudadanía**

**Entre tutela, promoção e novas discriminações de gênero nos anos 1990. Um confronto Norte e Sul da crise da cidadania social das mulheres.**

**Paola Cappellin – Universidade Federal do Rio de Janeiro  
cappellin@uol.com.br**

**Alessandra Vincenti – Università degli Studi di Urbino  
[a.vincenti@soc.uniurb.it](mailto:a.vincenti@soc.uniurb.it)**

**TEXTO PROVISORIO**

**Guadalajara, MEXICO**

**13 -18 de agosto de 2007**

## INTRODUÇÃO

Estudar a década de 1990, no Brasil e na Itália, é resgatar uma conjuntura sócio – econômica onde a alta presença de mulheres no mercado de trabalho é acompanhada pela fragilidade de sua inserção atípicas e pela persistência de obstáculos para elas acederem a integridade dos direitos.<sup>1</sup> Isto estimula abandonar o foco da simples evolução da entrada das mulheres no mercado de trabalho. Por um lado, a complexidade das posições ocupacionais das mulheres nos dois países demonstra que precisa superar uma leitura sociografica <sup>2</sup> que isola a categoria da mão-de-obra feminina. Por outro, evidencia a persistência dos tradicionais comportamentos empresariais que aproveitam das alterações das normas legais, pra formatar opções de contratação precárias. Neste sentido, repensar a década 1990 é apontar as transformações das desigualdades, renovadas até por que fomentadas pelas novas opções legais que nestes países circulam graças as mudanças de legislações e normas de emprego. A referencia à mudanças legais aprofundam e rende mais complexa a pré-existente assimetria de gênero. O estudo comparativo das dinâmicas do mercado de trabalho é para nós uma fonte que ajuda a problematizar como as disparidades de tratamento se aliam hoje as ambigüidades normativas contribuindo a fazer retroagir os ganhos alcançados pela perspectiva de equidade.

A primeira parte deste texto demarca as alterações jurídicas / normativas que ampliam as formas de contratação, a determinação da jornada, o calculo da remuneração do trabalho no Brasil e na Itália. Mudanças que até aportam novos espaços ocupacionais. Mas não fortalecem a perspectiva de estabilidade, menos ainda, formalizam as garantias de integração. Sucessivamente, avançamos nossa exposição comparativa listando as iniciativas e as preocupações que reagem a esta situação graças a elaboração de políticas nacionais de gênero. Evidenciaremos os encaminhamentos de instituições diversas, mais diversas ainda se pensamos que nos dois países os aparelhos do estado incorporam o desafio de lutar contra as discriminações (Brasil) enquanto no mesmo período na Itália, seguindo as diretrizes da U. E. são ensaiadas, a nível experimental, iniciativas de promoção da paridade e da igualdade. Esta distinção entre Brasil e Itália não é só de ênfase, mas representa dois distintos investimentos de recursos teóricos que provavelmente são respaldados por perspectivas e leituras distintas para alcançar os mesmos resultados: a difusão da igualdade de oportunidades.

O texto prossegue na década dos anos 2000. A nossa escolha é relatar os programas que são iniciados nos dois países. Estas escolhas nacionais podem evidenciar quanto rica e criativa são as políticas que o estado e algumas instituições descentralizadas assumem para

---

<sup>1</sup> Este é o diagnostico explicitado no documento de 2006 da Comissão União Européia: “Libro Verde, Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo” Commissione delle Comunità Europee, Bruxelles. Cópia deste documento está [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/2006/green\\_paper\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_es.pdf) para o espanhol. Para a versão em português ver: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/2006/green\\_paper\\_pt.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_pt.pdf)  
<sup>2</sup> Ver M. Maruani, 2003 pagina 27.

tentar reordenar um mercado de trabalho sacudido pela flexibilização das contratações e pela perda de garantias para quem trabalha.

Finalmente, a guisa de provisórias conclusões tentamos evidenciar quanto o confronto sul - norte é um exercício analítico que ajuda a identificar como os espaços sociais do mercado de trabalho são movimentados por distintas instituições. Estas se mobilizam, algumas estão mais presentes, mais ativas, outras são menos permeáveis a apoiar políticas públicas a favor da presença, outras ainda se preocupam em oferecer garantias de estabilidade às trabalhadoras no mercado de trabalho. Hoje, nas duas realidades nacionais, não é só o aumento da presença das mulheres mais é a qualidade de seus trabalhos que denota o aguçar das desigualdades de tratamento entre homens e mulheres trabalhadoras. É este fato que estimula recuperar a reflexão das relações trabalho – gênero no cenário da crise da cidadania.

### **A deseregulação do mercado de trabalho e as mulheres: percursos cruzados sul – norte.**

#### **Brasil**

No Brasil a ampliação das normas e direitos de trabalho se transformaram pelas novas determinações estabelecidas na Constituição de 1988. Esta aumentou a proteção legal, introduzindo novas garantias substantivas, fortalecendo o modelo legislado nas relações contratuais. A literatura brasileira (J. D. Krein 2000, J. Cardoso 2001; Cacciamali 2003, A. Cardoso 2004, Noronha e Artur 2006) é unânime em apontar que uma reforma trabalhista, ensaiada mais derrotada em 1993 no cenário do Poder Legislativo, foi efetivamente encaminhada desde 1994 pelos procedimentos do Poder Executivo (medidas provisórias e decretos) estimulando a flexibilização “numérica e funcional”<sup>3</sup> no nível constitucional.<sup>4</sup> A formatação destas novas regras altera as tradicionais escolhas, segmentadas por sexo, de demandar trabalho. Se anteriormente havia a estratégia empresarial de atribuir algumas competências ocupacionais aos homens e outras às mulheres, agora há também a possibilidade de reiterar, por sexo, as contratações: para os homens o regime de trabalho típico; para as mulheres os regimes de trabalho atípicos. A diversidade destas alternativas de absorver a mão-de-obra diz se explicita em diferentes âmbitos: na contratação e demissões; na formatação de remuneração, no uso do tempo de trabalho.

Para o que concerne á ampliação das formas de contratação a literatura que avalia a efetividade da reforma trabalhista dos anos 1994 demarcada algumas normas que reforçam a contratação reduzindo os custos e/ou diminuindo as praticas burocrática a cargo dos empregadores. Já existia o contrato por tempo determinado e o contrato em tempo parcial, isto é, para jornada de até 25 horas semanais. A jornada normal estabelecida desde 1988 é

---

3 Ver Krein quando afirma que “a flexibilidade numérica é devida a ampliação da liberdade das empresas para empregar e demitir de acordo com as necessidades de produção, usando os contratos “atípicos” e ilegais (sem registro em carteira) e pelo aumento do trabalho clandestino ; quando a flexibilidade funcional é interna ao mercado de trabalho e faz referencia as mudanças das praticas de produção e a estrutura das funções na organização do trabalho e da produção.

4 Segundo E. Noronha e K. Arthur “Este modelo de elevar o status de direitos sociais para o nível constitucional foi uma forma como os constituintes responderam à agenda da transição e mantiveram o padrão legislado das questões do trabalho. Mais que isso, através da Constituição, tornou-se mais difícil revogar os direitos, justamente para evitar sua revogação futura.” Estes autores apontam varias razões pelas quais a Constituição detalhou e expandiu direitos do trabalho. In Gros, Delgado, Cappellin , Dulci. 2006: 187/ 188.

da jornada de 44 horas. Entre as modificações realizadas pelo Poder Executivo e Judiciário desde 1994 alteram a difusão dos direitos trabalhistas. Lembramos: a lei que permite através a negociação coletiva, o **contrato de trabalho por prazo determinado**<sup>5</sup> (até dois anos) em qualquer atividade da empresa; a medida provisória que altera a CLT e dispõe sobre o **trabalho a tempo parcial** (cuja duração não exceda 25 horas semanais e com remuneração proporcional à jornada e estabelece limites inferiores a 30 dias de férias<sup>6</sup>). Este regime ademais não prevê a participação do sindicato na negociação. Também os empregados admitidos sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras; é facultado à empresa estender o "PAT" (Programa de Alimentação do Trabalhador) e os direitos trabalhistas estarão em conformidade com a duração da jornada trabalhada.

Para o contrato via as **cooperativas de prestação de serviços**, não é exigido o respeito dos direitos trabalhistas por que a execução não constitui vínculo empregatício. É o sistema pelo qual a empresa poderá flexibilizar a jornada de trabalho, diminuindo ou aumentando a jornada durante um período de baixa ou alta na produção, mediante a compensação dessas horas em outro período, sem redução do salário no período de redução, bem como não será devido pagamento das horas aumentadas. Este sistema evita as demissões nos períodos de baixa produção e evita o pagamento da extraordinariedade das horas excedidas, em períodos de alta produção. A compensação deve ocorrer no prazo do acordo, que poderá ocorrer dentro de um ano.

Finalmente há o **contrato por experiência** (Lei nº 9.601/98). Esta é uma modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado, tendo por objetivos, testar o desempenho das atividades determinadas ao empregado e capacidade de adaptação ao ambiente e colegas de trabalho. Artigos 443, parágrafo 2º, letra c e o artigo 445, parágrafo único da CLT.<sup>7</sup> Por último, há a medida provisória que autoriza o trabalho aos domingo no comercio varejista em geral (desde 1997).

---

5 Para o trabalho a tempo determinado prevê a redução de 50% das contribuições sociais (salário educação; dispensa o aviso prévio (de 30 dias). O prazo máximo do contrato de trabalho por prazo determinado é de dois anos, permitida uma única prorrogação quando estipulado por prazo inferior (artigo 445 e 451 da CLT). Se prorrogado mais de uma vez passa a ser contrato indeterminado. Não há garantia provisória de emprego / estabilidade, prorrogação, suspensão ou interrupção (no início do contrato foi fixado o termo final), salvo se as partes ajustaram que o período de afastamento não será contado - artigo 472, § 2º da CLT. A dispensa do empregado antes do término ajustado, impõe o pagamento à título de indenização e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo final - art. 479 da CLT.

6 Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;

II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;

III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;

IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;

V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;

VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade." (NR)

7 Pode ser aplicado a qualquer trabalhador, independentemente da qualificação profissional, exceto na readmissão para mesma função se não transcorridos mais de seis meses (cláusula 58 da CCT/2005 e artigo 452 da CLT) e, após o término de contrato temporário, isto porque, o empregado já foi provado. Na extinção pelo término do prazo, são devidas as seguintes verbas: saldo de salário, férias proporcionais mais 1/3 constitucional, décimo terceiro salário proporcional e faltas sobre tais verbas. Já, na rescisão antecipada do término do prazo, além das parcelas anteriormente mencionadas, será devida a indenização, por metade, da remuneração que o empregado teria direito até o prazo final contratado (artigo 479 da CLT). O artigo 14 do Regulamento do FGTS - Decreto nº 99.684 de 08/11/1990 - considera devida a multa de 40% sobre os depósitos na conta vinculada.

A estas formas de **contrato não típica** no Brasil e aliada as freqüentes praticas difusa de contratar sem nenhuma orientação legal. A redução dos custos patronais se alia agora ao uso de regimes diferenciados, incentivados pela abertura de nova regulamentação, em lei.

Devemos lembrar que o contexto do mercado de trabalho já dava sinais de precarização, se consideramos o nível de rotatividade alto (sobretudo no setor do comercio, construção civil e indústria) e a contenção da remuneração do trabalho (Dedecca et ali, 1997; Urani 1996). Os últimos anos da década 1990 é um período marcado por mudanças estruturais da economia, a qual busca adequar sua colocação na concorrência internacional em nome da modernização. Processos de mudanças tecnológicas, alterações organizacionais das empresas, flexibilidade produtiva se combinam assim à vontade de acelerar não a estabilização, mas o ajuste das relações de trabalho. Neste cenário, os empresários, ao solicitar reduções do “custo Brasil” justificam a necessidade de vencer a concorrência intercapitalista e o propósito de contribuir para enfrentar o crescente desemprego.<sup>8</sup>

A expansão destas formas atípicas de contratação pode ser só em parte cotejada nas estatísticas. Há referencias do universo dos trabalhadores envolvidos só pela análise das negociações listadas nos bancos de dados do DIEESE. Mas há dificuldades de enumerar este contingente de pessoas por sexo se permanecemos na análise das estatísticas do mercado de trabalho nacional. Há menção de que entre 1998 e 2000 nos 605 contratos coletivos sobre o prazo determinado estão aproximadamente envolvidos 17.000 pessoas. (Krein s/d)

Única informação que nos ajuda a medir a importância da pratica de flexibilização diz respeito a percentual da contratação sem carteira de trabalho no setor publico e no setor privado<sup>9</sup>; os assim chamados trabalhadores terceirizados e os autônomos para uma empresa. Os dados aqui registrado dizem respeito aos postos de trabalho criados em 2005 em seis capitais. Isto é, oferece um mapeamento dos novos postos criados e as formas de contratação para 2005.

#### Distribuição dos postos de trabalho gerados por empresa, 2005

<b>Formas de contratação</b>	<b>São Paulo</b>	<b>Porto Alegre</b>	<b>Belo Horizonte</b>	<b>Salvador</b>	<b>Recife</b>
<b>Contratação padrão</b>	<b>64.9%</b>	<b>75 %</b>	<b>73.5%</b>	<b>64.5%</b>	<b>63.9</b>
<b>Contratação flexibilizada</b>	<b>35.1</b>	<b>25</b>	<b>26.5</b>	<b>35.6</b>	<b>36.1</b>
Sem carteira no setor	18.6	12	13.7	16.4	16.9

8 Lembramos que até dezembro 2001 estava depositado projeto de lei n. 5.483 que objetivava alterar o artigo 618 da CLT para ajustar os direitos trabalhistas exclusivamente as convenções ou acordos coletivos prevalecendo sobre o disposto da lei. Ver relatório CEDAW pagina 95.

9 Lembramos que no Brasil a posse da carteira de trabalho assinada pelo empregador é um dos principais indicadores de formalização e de regulação do trabalho, pelos direitos garantidos como licença maternidade, direito á creche, etc. Com a assinatura deste documento pensa-se que a trabalhadora pode estar menos exposta as arbitrariedades dos empregadores quanto ao nível salarial e ao gozo de direitos trabalhistas. E pode-se pleitear quando não obtidos a solicitação junto a Justiça do Trabalho, também logo após a saída do vinculo de emprego.

privado						
Sem carteira no setor Público	1.5	3.1	3.4	3.3	4.3	
Ass. Terceirizados	5.3	5.2	4.3	11.1	6.3	
Autônomo para uma empresa	9.7	4.6	5.1	4.8	8.7	

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

Para compreender como se cruza a estrutura ocupacional sexuada com as formas de precarização, devemos ter presente, por um lado à vultosa expansão das mulheres como parte da população ativa no mercado de trabalho desde 1970 até hoje; por outro, a profunda segregação ainda presente na década 1990 entre os setores que mais as empregam.<sup>10</sup> Para 1990 os setores que mais empregavam eram: prestação de serviços; agropecuária; extração vegetal e pesca; o setor social dos serviços comunitários, sócias, serviços médicos, odontológicos, veterinários e o ensino; o comercio de mercadoria e, por último a indústria que absorve em 1998, 18% das mulheres ocupadas. Para os homens os setores eram, por importância: a indústria (1998, 27%), seguida pelas atividades da agropecuária, extração vegetal e pesca; comercio de mercadoria e por fim a prestação de serviços. (Bruschini e Lombardi 2003: 340)

Avaliando a posição na ocupação pressionada pelas mudanças legais, há um reforço da heterogeneidade das condições de inserção atípica da mão de obra masculina e feminina no mercado de trabalho. Esta se expressa se observamos a progressiva redução porcentual das pessoas em posição ocupacional de empregados. Do total dos ocupados, em 1990 havia 64.7% de empregados; 22.7% de trabalhadores por conta própria; 8% de trabalhadores não remunerados; além de 4.6 % de pessoa na posição de empregadores. Lembramos que estamos lidando com um total de 62 milhões de pessoas ocupadas.

Em 1998 esta estrutura não modifica de muito a distribuição das pessoas entre as categorias alternativas ao emprego típico, mas a categoria de empregado diminui chegando a representar 59.7 % (isto é aproximadamente 70 milhões de ocupados pela fonte IBGE/PNAD). Traduzindo esta totalidade por sexo temos empregados homens 57.3% e mulheres 45%. Em 1999, num total de 42 milhões de trabalhadores, há 4 pessoas trabalhando entre dez, estavam inseridos sem carteira de trabalho (39%), totalizando 16 milhões de pessoas. E mais ainda no setor privado sempre pela mesma fonte (PNAD), 44% do setor privados, atuavam sem nenhum registro formal. Os dados do M.T.E. noticiados pelo relatório brasileiro do protocolo CEDAW explicitam o enxugamento dos empregos formais no setor privado, chegando a fomentar a redução do peso do tipo de contrato regido pela CLT. (CEDAW, pagina 157)

Este quadro não se altera muito nos anos mais recentes. Em 2003 a proporção de trabalhadores do setor privado sem carteira de trabalho era 38% aproximadamente, tendo o

---

<sup>10</sup> Dados PEA desde 1970, relatório CEDAW,2005 pagina 81 e 160

mais alto percentual no Nordeste (52%) e o mais baixo índice no Sul (30%) e 32% no Sueste. Em 2005 ampliando estas situações denominando-as vulneráveis (incluindo os assalariados sem carteira assinada, autônomos que trabalham para o público, o trabalho familiar não remunerado e os empregados domésticos) incluem aproximadamente quatro pessoas sobre dez ocupados. Nas grandes capitais temos assim esta configuração de vulnerabilidade é assim configurada: em Salvador 42.6% (51% entre as mulheres negras e 32.% entre as mulheres não negras), Recife 41.8% (51% das mulheres negras e 40% mulheres não negras), São Paulo que era em 2004, 35% passa em 2005 a 40.8% (entre as mulheres negras 51% e entre as mulheres bancas 36%,).<sup>11</sup>

A título de parâmetro, a distribuição do emprego não formal, por sexo em 2002, demonstra uma segregação horizontal bastante evidente. Para ambos o sexo o alojamento e alimentação contrata 5% de seus trabalhadores no informal. Mas no informal a indústria contrata 14% de mulheres e 12% de homens; o serviço doméstico contrata 35% de mulheres; outros serviços coletivos, sociais e pessoais 9% das mulheres; enquanto os homens são mais contratados no informal no comércio e reparações 29%; na construção 22%.<sup>12</sup>

A especificidade da estabilidade no emprego se expressa também pelo tempo de permanência no trabalho principal. No Brasil em 2003, 31% dos trabalhadores não permanecem mais que um ano num emprego, 23.7% entre 2 a 4 anos e só 28.2% se fixa por mais de dez anos. Para as pessoas empregadas com carteira de trabalho assinada 34% se fixa no máximo em um ano, no mesmo emprego. Só 29% deles permanece em média de 2 a 4 anos. Em contraste, só 18% tinham mais de dez anos de estabilidade. Entre os trabalhadores sem carteira de trabalho assinada há outra dinâmica de estabilidade: 52.6% não superam um ano no mesmo emprego; 23% permanecem de 2 a 4 anos e só 12.5% se fixam para dez ou mais anos. Os trabalhadores por conta própria têm maior estabilidade nesta específica posição, 42.6% deles permanece por dez ou mais ano neste vínculo no mercado de trabalho.

O nível das remunerações pode ser outra medida indireta para computar como a preexistente precarização se fortalece aliando-se à estratégia de conter os custos de trabalho no Brasil. O *gap* de salário entre homens e mulheres é mais um elemento de discriminações. Como parâmetro histórico, em 1985, importante deve-se considerar que 41% da população feminina exercendo trabalho extra-doméstico percebia apenas um salário mínimo, frente a 24% da população masculina.<sup>13</sup> Se consideramos os anos 1995 e 2003 os níveis de remuneração da mão de obra feminina no Brasil são os mais baixos de América Latina:

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

País	1995	2000	2003
<hr style="border: 0.5px solid black;"/>			

<sup>11</sup> Fonte: Anuário DIEESE, 2005 e 2006.

<sup>12</sup> Fonte: Eugênia T. Leone, "A mulher no atual mercado de trabalho" carta social e do trabalho n. 2, CESIT, 2006, pagina 32)

<sup>13</sup> (CEDAW pagina 166)

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

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

Finalmente, se consideramos que o monitoramento destas desigualdades está na pautas das negociações entre os sindicatos e os empregadores, e, conseqüentemente, pode vir ser agenda de debate, lembramos que no Brasil os trabalhadores sindicalizados representavam, em 1999, mais de 11 milhões de pessoas, 36% de mulheres. Entre os setores, o envolvimento pela sindicalização das mulheres é bem mais alto que dos homens, sobretudo no setor social (73%), na administração pública 35.7%, e no comércio de mercadorias 37.6%. Em 2004 há mais de 15 milhões de trabalhadores sindicalizados e a presença das mulheres sindicalizada aumenta só entre as mulheres (39.2) quando diminui entre os homens (60% em 2004 quando era, em 1999, 64%). Neste ano 2004 as mulheres são a maioria, frente aos homens na sindicalização do setor do serviço doméstico (86%), entre o setor da educação, saúde e serviços sociais (75.9%). Aproxima-se a sindicalização dos homens no setor de alojamento e alimentação (47%), no comércio (42%) e na administração pública (39%), enquanto é muito mais frágil frente a sindicalização dos homens nos setores na indústria de transformação (27%) e no transporte (12.3%).<sup>14</sup>

## ITALIA

Na Itália entre os variados setores do direito é o direito do trabalho que tem perseguido objetivos de unidade normativa no território nacional. Isso bem que em outros países da Europa.<sup>15</sup> As primeiras iniciativas em alterar o tradicional contrato a tempo indeterminado começam em 1997, quando é introduzido o contrato de trabalho temporário (lei n. 196/1997). As sucessivas modificações aportadas pela reforma do mercado de trabalho (lei 30/2003),<sup>16</sup> mesmo anunciando atingir uma mais alta taxa de ocupação feminina, acabam penalizando as mulheres pelo caminho da segregação e pela desigualdade de tratamento. O

<sup>14</sup> Fonte Dieese anuário 2006.

<sup>15</sup> Ver o documento europeu de 2006: "Libro Verde, Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo" Commissione delle Comunità Europee, Bruxelles. Cópia deste documento está [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/2006/green\\_paper\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_es.pdf) para o espanhol. Para a versão em português ver : [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/2006/green\\_paper\\_pt.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_pt.pdf).

<sup>16</sup> As modificações sucessivas a 1997 ampliam e especificam as possibilidades. Em 2001 regulariza e difunde o contrato a tempo determinado. A reforma de 2003 institui o contrato intermitente, o trabalho repartido, o trabalho a projeto, o contrato de inserção. Nesta mesma reforma há a revisão do part-time e a introdução do contrato de aprendizagem até 29 anos de idade e a contratação para prestações ocasionais de tipo acessório para específicas figuras: a dona de casa. Esta última modalidade tinha sido cancelada esta possibilidade pela lei n. 903 de 1977 de paridade entre homens e mulheres.

sociólogo Luciano Gallino (2006, p. 49) explicita que 2/3 dos trabalhos que abrem uma ocupação e uma renda descontínua (decorrente dos contratos introduzidos pela reforma do mercado de trabalho) são desempenhados pelas mulheres. Esta reforma tem introduzido uma diversidade de formas jurídicas de vínculos de trabalho<sup>17</sup> que oferecem oportunidades diferenciadas em termos de acesso á serviços, á assistência<sup>18</sup> incorporando as mulheres como sujeitos não avantajados aos quais são destinadas medidas *ad hoc* se confronta-se com as condições já previstas nos contratos “típicos” (Ballestrero 2005).

O quadro nacional da ocupação das mulheres atinge em 2005 o patamar de 45,3% (mulheres entre 15 -64 anos de idade) frente o patamar masculino de 69.7% (Istat 2005). Mesmo nos níveis de maior taxa de ocupação nas classes de idade entre 35-44 anos, se reencontram diferenças significativas entre os sexos: 61% das mulheres e 91.2% dos homens. Analisando a taxa de desemprego e as diferenças entre os sexos por áreas do território italiano, emerge com mais clareza as assimetrias. Na faixa de idade entre 15 – 64 anos o desemprego feminino é o dobro daquele masculino em todas as regiões no território italiano.

A forma flexível de trabalho além que ser sempre mais difusa, assume referencias de ocupação bem mais femininas que masculina. A ocupadas part-time<sup>19</sup>, que eram em 1993 aproximadamente eram 700.000 chegam a ser, em 1996, quase dois milhões; os homens que representavam 338.000 não chegam a 460.000 em 1996. As mulheres ocupadas por tempo determinado são em 2005 14,7% quando são 10.5 % entre os homens. Finalmente devemos nos referir a um tipo de contrato que tem tido a referencia simbólica mais marcante nestes anos de evidente ampliação do trabalho flexível: o assim chamado *co.co.co.* Isto é, contrato de colaboração coordenada e continua.<sup>20</sup> Este tipo de contrato foi usado com muita freqüência pelas mulheres a fins bem distintos daqueles planejados pela legislação. (Campanelli 2005)

A estrutura da organização social de gênero evidencia, internamente aos percursos de carreira e ás formas de acesso ao mercado de trabalho, uma profunda diferenciação de oportunidades alcançadas pelos homens e pelas mulheres. Isto parece depender do processo de feminização do trabalho pelas jovens gerações de mulheres que se lançam ao mercado de trabalho sem por isso obter uma eqüia proteção de garantias. Poderia aparecer que a mulher que obtém um trabalho flexível o alcance por suas exigências de maior

---

<sup>17</sup> Entre os contratos aquele de inserção e de re inserção no mercado de trabalho pode ser usado por diferentes categorias de pessoas: a) pessoas entre 18 – 29 anos; desempregados entre 29 a 32 anos; trabalhadores com mais de 50 anos de idade que não tenha empregos; mulheres residentes em áreas.

<sup>18</sup> Como exemplo ilustrativo é relativo a licença de maternidade (*indennità per astensione dal lavoro in caso di maternità*) que é auferida dependendo do contrato entre dependente e trabalhadoras parasubordinate inscritas na gestão separada. A gestão separada é definida pela previdência social que desde 1995 modifica as formas de aposentadoria de pessoas contratada em regime de colaboração. O Instituto da previdência há instituindo um Fundo separado específico que cuida da pensão para invalidez, velhice, e (*superstiti*) com um calculo mínimo de cinco anos de contribuição..

<sup>19</sup> Como primeira referencia é a lei n. 196 de 1997 que incentiva o tempo parcial que será regulamentado em 2000 através de decreto legislativo n. 61 ver "*Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES*".

<sup>20</sup> Para a sociologa Giovanna Altieri "o *co.co.co.* constitui uma tipologia de trabalho onde há uma vaziao de referencias que ajudem a definir com clareza os limites, as regras e as tutelas". (Altieri 2000, p. 29). O "trabalho a projeto" desemepeñado sob forma de subordinação deveria se referir a atividades comissionadas realizada de forma autônoma com meta de resultados claros, não tendo como parâmetros delimitações de tempo na execução.

autonomia na gestão do tempo de trabalho. Em verdade isto é simplesmente um fato que decorre da ausência de outros vínculos mais estáveis sempre procurados, e não alcançados pelas mulheres. (Fullin, Pais 2002, p. 45). A flexibilidade há aberto as portas do mercado de trabalho para muitas mulheres,<sup>21</sup> mas frequentemente tem evidenciado uma perda de boas condições de trabalho (standard de trabalho, níveis de renda e de status no emprego). O exemplo mais emblemático é representado pelo vínculo de emprego a tempo parcial que contribui para acentuar a desigualdade em termos salariais, entre homens e mulheres. (Supiot, 2003, p. 181). O relatório ISFOL de 2004 aponta que 26% das trabalhadoras part-time aceita este vínculo devido ao fato que não encontrou um emprego a full-time. Mais ainda, o part-time foi reformado pelo decreto legislativo n. 276 de 2003 e prevê que o empregador tenha a possibilidade de solicitar ao trabalhador o desenvolvimento de funções modificadas ou suplementares a aquelas acertadas na contratação inicial. Quando falta um contrato coletivo, a proposta do empregador deve receber o consentimento do trabalhador. Se o trabalhador recusa, o empregador não está autorizado para despedi-lo. A situação do trabalho part-time muda de garantias quando as trabalhadoras e os trabalhadores assinam um contrato part-time por tempo determinado. Neste caso é difícil garantir que as modificações não aceitas pelo trabalhador, sejam justificativas do empregador para não renovar o contrato. É por estas razões, entre outras, que os horários flexíveis vão paulatinamente transformando-se em horários imprevisíveis.

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

	Maschi			Femmine		
	A tempo determinato (dati in migliaia)	A tempo determinato (%) (a)	A tempo determinato involontario (b)	A tempo determinato (dati in migliaia)	A tempo determinato (%) (a)	A tempo determinato involontario (b)
<b>1993</b>	460	5.0	52.5	438	8.2	50.8
<b>1994</b>	516	5.7	54.6	459	8.7	49.6
<b>1995</b>	546	6.2	53.0	495	9.3	48.8
<b>1996</b>	567	6.4	51.1	477	8.8	48.2
<b>1997</b>	609	6.9	50.1	519	9.4	48.2
<b>1998</b>	668	7.5	46.0	581	10.3	44.4
<b>1999</b>	737	8.2	41.0	673	11.5	40.4
<b>2000</b>	794	8.7	44.0	736	12.2	42.1
<b>2001</b>	763	8.3	44.8	751	11.9	43.8
<b>2002</b>	786	8.4	44.3	777	12.0	40.0
<b>2003</b>	774	8,2	42,0	806	12,2	40,8

(a) per 100 occupati dipendenti  
(b) per 100 occupati a tempo determinato

Fonte: Istat, Rilevazione trimestrale sulle Forze di Lavoro

<sup>21</sup> O economista Treu (2001, p. 52) afirma que «as pesquisas sobre a distribuição por sexo das formas contratuais atípicas registram um alto nível de concentração feminina do trabalho no terciário e de trabalhos bem menos garantidos por tutelas. Para as mulheres estas trabalhos precários chegam ser formas exclusivas, únicas, bem mais que formas complementares e transitórias»

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

	Maschi			Femmine		
	In part-time (dati in migliaia)	In part-time (%) (a)	In part-time involontario (b)	In part-time (dati in migliaia)	In part-time (%) (a)	In part-time involontario (b)
1993	338	2,5	42,5	793	11,2	30,9
1994	353	2,7	43,9	841	12,0	33,2
1995	372	2,9	44,0	889	12,7	33,4
1996	387	3,0	44,3	917	12,9	32,3
1997	409	3,1	43,6	967	13,4	32,9
1998	449	3,4	44,0	1.047	14,3	34,5
1999	460	3,5	44,4	1.176	15,6	33,1
2000	497	3,7	45,0	1.282	16,5	31,0
2001	476	3,5	43,7	1.34	16,6	29,7
2002	475	3,5	43,1	1.396	16,9	27,4
2003	434	3,2	42,3	1.447	17,3	27,1

(a) per 100 occupati  
(b) per 100 occupati in part-time

Fonte: Istat. Rilevazione trimestrale sulle Forze di Lavoro

Fonte:

[http://www.pariopportunita.gov.it/Pari\\_Opportunita/UserFiles/Servizi/Pubblicazioni/come-cambia-la-vita-delle-donne.pdf](http://www.pariopportunita.gov.it/Pari_Opportunita/UserFiles/Servizi/Pubblicazioni/come-cambia-la-vita-delle-donne.pdf)

A percentual dos ocupados a tempo parcial entre as mulheres é bem mais alta que aquelas dos homens em toda a U.E. .Por exemplo na Inglaterra é 43,3%, na Alemanha é 39%, e na França atinge 30%. Os homens em 2002 na Itália são apenas 3,5% e na U.E. a media é por volta de 6%. Finalmente devemos registrar que entre os trabalho em horários não standard é o trabalho noturno o mais realizado. Entre as mulheres, desde 1993, é aumentado de 56%.

As tendências na Itália podem ser assim resumidas:

- 1) Uma mais ampla participação feminina no mercado, mas,
- 2) Uma pluralidade de contratos que fazem mais frágeis a posições das mulheres no mercado.
- 3) A um elevado nível de escolarização correspondem dificuldades de acesso e de participação e o aumento de disparidades de remuneração.

### **A proteção do trabalho feminino. A tradição e as propostas entre 1980 e 1990**

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

**No Brasil** a sinergia entre reformas jurídicas e propostas de intervenção para solicitar mudanças dos comportamentos tradicionais veio a publico no fim dos anos 80, quando a

sociedade civil e os partidos dialogam para proporcionar a redemocratização do Estado, após 20 anos consecutivos de ditadura militar.<sup>22</sup>

A superação da ditadura e a primeira eleição de um civil como presidente da república, em 1985, abrem caminhos para formatar novos espaços institucionais em favor dos direitos da mulher. Uma das primeiras mudanças no corpo institucional foi formatar em 1985, a nível federal, o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher seguindo os exemplos já existentes a nível estadual (S.P. e MG, 1982). Este organismo foi fundamental em coordenar nacionalmente a inclusão dos direitos das mulheres e de gênero na carta constitucional de 1988.<sup>23</sup>

A reconfiguração das relações sociais de gênero passou por profunda mudanças que encontra na institucionalização dos direitos humanos seu ponto nodal. A preocupação é sem dúvida voltada, com maior intensidade, a intervir diretamente na formulação de direitos universais que saibam cancelar as características da cultura de SUBALTERNIDADE feminina “*construída ao longo da história do Brasil, a qual ganha contornos mais acentuados quando se trata da mulher negra, descrita pelos indicadores oficiais como um grupo discriminado e vulnerável da sociedade brasileira*”<sup>24</sup>. É sem dúvida a formatação do texto da carta magna constitucional que agrega as forças sociais que propõem ser porta-vozes de demandas coletivas, de anseios de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nos diferentes âmbitos da vida social. É assim uma referência importante os ganhos legais obtidos em 1988. São estes que inauguram a perspectiva de substituir a tradição de valores familistas e patriarcais, as restrições que ainda elevavam o pátrio poder e o poder do chefe da família como dimensões cívica, culturais e administrativas.<sup>25</sup> As redações de princípios constitucionais vão fomentando outras iniciativas a favor de alterar os regulamentos, as regras, as normas setoriais. CNDM participou junto aos movimentos feministas e de mulheres, aos Conselhos Estaduais e Municipais das mulheres e à Bancada Feminina no Congresso Nacional, para incluir os direitos humanos das mulheres brasileiras na Constituição de 1988. Essa estratégia ficou conhecida como “*Lobby do Batom*” e resultou na “*Carta das Mulheres aos Constituintes*”. Em 1988, a nova Constituição incorporou a maioria das reivindicações da carta das mulheres.<sup>26</sup>

---

22 Há um consenso entre os cientista políticos e historiadores (Carvalho 1998, Wanderley)) em afirmar que a cidadania social, política e civil, segue caminho próprio no Brasil.

23 O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) foi instalado em setembro de 1985, originalmente vinculado ao Ministério da Justiça (MJ). A sua instituição representou uma grande conquista dos movimentos sociais feministas e de mulheres. Nos anos 80, a articulação entre os movimentos e o então futuro presidente do Brasil, Tancredo Neves, preparou a criação do Conselho. Com a morte de Tancredo, assume o vice, José Sarney, que efetiva o novo órgão, vinculado ao MJ, através da Lei nº 7 353, de 29 de agosto de 1985. O CNDM tinha como missão promover em âmbito nacional políticas para assegurar à mulher condições de liberdade, igualdade de direitos e a plena participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do País.

<sup>24</sup> Ver Relatório CEDAW, pág. 55 e 69

25 Lembramos que até 1962 o chefe da família poderia solicitar o afastamento da esposa no emprego; que até 2003 o pátrio poder era exercido só pelo homem. Com o novo código civil(2003) a família há a instauração da igualdade absoluta dos cônjuges. (CEDAW pagina 75)

<sup>26</sup> Referirmos-nos aos novos enunciados de: • Artigo 3 inciso IV: o Estado brasileiro tem como objetivo fundamental “promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer outra forma de discriminação”. • Artigo 5 inciso I: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição”; inciso XL: “A lei punirá qualquer discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais.”• Artigo 7: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:XX – Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante

Neste período varias iniciativas descentralizadas fomentadas pelas mulheres sacodem alguns espaços de exclusão não econômicos<sup>27</sup>:

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

Devemos enfatizar um conjunto de medidas aquelas concernentes as trabalhadoras rurais que contrariamente a cultura operista do movimento sindical, por sua expressão e organização, conseguem rapidamente solicitar e ter atendidas algumas demandas mais institucionais. Por exemplo, já anteriormente a constituição de 1988, os grupos de mulheres trabalhadoras rurais se mobilizavam para alcançar alguns direitos. Lembramos:

a campanha “Trabalhadora Rural, declare sua profissão” para alimentar o reconhecimento das mulheres como trabalhadoras rurais substituindo sua declaração como dona de casa quando desempenha tarefas na produção familiar – camponesa; a formatação de um dos primeiros programas públicos nacionais de fomento “ programa de apoio à mulher rural” iniciado em 1985 e instituição da comissão de apoio á mulher trabalhadora rural” (1986).

Assim no Brasil os princípios de não discriminação e de igualdade se inserem como valores no final da década de 1980. Este período termina com diversas conquistas, aliadas a diversificadas demandas que ficam como solicitações não incorporadas nacionalmente pelos organismos do estado. Os ganhos de visibilidade social são bastante amplos: a percepção que a formatação da igualdade entre homens e mulheres envolve uma general adesão a modernizar a cultura democráticas nas praticas de trabalho; aceitar o emprego como forma legítima das mulheres estar contribuindo coletivamente; aceitar o trabalho extra-doméstico como pratica continua, estável e visível das mulheres. Estes valores se transformam, conseqüentemente, em solicitar garantias formais e jurídicas junto aos empregadores. Esta década se conclui com uma crise institucional da mais inovadora estrutura: O Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres. Esse organismo central, em 1989, perdeu autonomia financeira levando todas as conselheiras e a equipe técnica a renuncia.

---

incentivos específicos, nos termos da lei; XXX – A proibição de diferenças de salário, do exercício de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil;XXXI – A proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiências; XXXIV - A igualdade de direitos entre trabalhador com vínculos empregatícios permanentes e o trabalhador avulso.”

<sup>27</sup> Estas temáticas agregam os movimentos de mulheres, as feministas e algumas instituições públicas brasileiras: o IBGE; as organizações sindicais urbanas e rurais; grupos da igreja católica; associações de advogados, etc.

Prosseguindo, para o Brasil a vitalidade deste debate retoma fôlego em preparação da IV Conferencia Mundial sobre a Mulher (1995) que alimenta a reestruturação política e administrativa do CNDM que participa junto ao executivo federal a preparar o relatório do governo brasileiro nesta temática.<sup>28</sup> Assim, logo em seguida, a atualização dos princípios de igualdade formal aprimorou-se em duas vertentes. A primeira refere-se à legislação ordinária brasileira, que avançou ao transferir os princípios constitucionais em dispositivos da legislação ordinária, civil, penal, trabalhista, etc. Sucessivamente há um impulso do governo que assina acordos internacionais no âmbito da defesa dos direitos humanos.<sup>29</sup> O estado central encampa e atende, sob o formato de programas de políticas públicas nacionais, diferentes solicitações que estavam sendo solicitadas pelas organizações das mulheres. Referimos-nos, neste texto, à aqueles que aprimoram a adoção da política de igualdade de oportunidades no trabalho. A vinculação do CNDM ao Ministério da Justiça incentiva uma vertente importantes das políticas de gênero, voltada especificamente na área de luta contra a discriminação.

Considerando as categorias profissionais tipicamente femininas há ainda nos anos 1990 investimentos legais / jurídicos para ajustar a proteção introduzindo garantias trabalhistas (licença maternidade) às trabalhadoras domésticas, às pequenas produtoras e às trabalhadoras avulsa e às autônomas.<sup>30</sup> Há a elaboração, em parceria com o Ministério da Administração e Reforma do Estado, programa nacional de promoção da igualdade na função pública.<sup>31</sup> Conjuntamente devemos lembrar a Lei 9.029, de 13 de abril de 1995 que proibiu a exigência de atestados de gravidez e de esterilização e de outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência no emprego.<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup> Em 1995 o CNDM acompanhou a implementação da Plataforma de Ação da Beijing e, em 1997, elaborou o documento "Estratégias de Igualdade". Associado ao processo de preparação da posição brasileira à Conferência de Beijing, houve a execução em parceria com a sociedade civil das Estratégias da Igualdade ponto culminante de uma trajetória de diálogo com as ONGs aberto pela iniciativa do Governo brasileiro. Estratégias da Igualdade, desempenhou um duplo papel: em sua interlocução para dentro do aparelho de Estado, reivindicando e acompanhando a implementação de políticas públicas que atendam às necessidades e direitos das mulheres; propondo ações que visibilizem a situação da mulher no país.

<sup>29</sup> O Brasil, em relação aos tratados de defesa dos direitos humanos, ratificou, desde 1989, os seguintes acordos internacionais: a Convenção Interamericana para Prevenir e Punir a Tortura (1989); a Convenção sobre os Direitos da Criança (1990); o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1992); a Convenção Americana de Direitos Humanos (1992); a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (1995) e o protocolo à Convenção Americana referente à Abolição da Pena de Morte (1996).

<sup>30</sup> A lei 8.861 de 25 de março de 1994.

<sup>31</sup> Na função pública, as mulheres representam uma elevada percentagem (44,18%), no entanto, estão fortemente sub-representadas nas categorias superiores e com responsabilidade decisória, especialmente nos cargos mais altos de gerência. Aprovado pelo Presidente da República em 8 de março de 1998, o programa determinou a todos os órgãos da Administração Pública Federal a elaboração de planos bi-anuais para a promoção da igualdade na função pública. Esses planos estão sendo monitorados e avaliados sistematicamente pelo Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE). O programa determina ainda que, no sistema de concursos públicos, sejam revistos os conteúdos dos cursos de admissão ou promoção de pessoal com objetivo de eliminar, desde o início, situações de discriminação entre mulheres e homens. Em cumprimento a estas diretrizes o MARE foi incumbido de coordenar a realização de cursos de desenvolvimento gerencial destinados a mulheres que desejem se habilitar ao exercício de chefia, iniciando já em 1998 três cursos-piloto, um na Escola Nacional de Administração Pública - ENAP e dois na Escola Nacional de Administração Fazendária - ESAF.

<sup>32</sup> A Lei 9.029, de 1995, inclui multas específicas, penas e proibição aos infratores de obter crédito ou financiamento de órgãos públicos. São sujeitos ativos do crime o empregador, o representante legal do empregador e os órgãos públicos e entidades das administrações públicas. Exigências de teste, exame, perícia, laudo, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização também foram incluídos nessa lei, assim como a indução ou instigação à esterilização e ao controle de maternidade (inciso XXX).

Outra medida executiva foi a criação e implementação do Plano Nacional de Formação Profissional – PLANFOR - com específico recorte voltado para a população vulnerável no mercado de trabalho.<sup>33</sup> Entre 1995 a 1998 a metade das pessoas atendidas foram as mulheres (2.5 milhões).

No ano seguinte 1996, o Decreto 1.904, de 13 de maio, instituiu o 1º Programa de Direitos Humanos, que atribui aos direitos humanos o estatuto de política pública governamental, contendo propostas para a proteção e a promoção dos direitos.<sup>34</sup>

Ainda nessa década, em 26 de maio de 1999, inseriram-se outras modificações na CLT, por meio da Lei 9.799, para o acesso da mulher ao mercado de trabalho.<sup>35</sup>

### **A proteção do trabalho feminino na Itália. Tradição e propostas entre 1980 e 1990.**

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

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

---

<sup>33</sup> Há já um sucessivo balanço deste plano entre 2003 – 2005. ver: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)

<sup>34</sup> Trata-se do primeiro Programa voltado para a proteção e a promoção dos direitos humanos na América Latina e o terceiro do mundo. O Programa, pela primeira vez no Brasil, contempla Política Nacional para essa área e inaugura nova forma de atuar do Estado, na medida em que foi construído a partir de ampla discussão, com participação de muitos setores da sociedade organizada. Foram inúmeras as contribuições de organizações não-governamentais, universidades, centros de pesquisa e entidades assistenciais ligadas aos movimentos populares. Ver: Mensagem ao Congresso Nacional 1999, Abertura da 1ª Sessão Legislativa Ordinária da 51ª Legislatura; [http://www.planalto.gov.br/publi\\_04/COLECAO/99MENS3G.HTM](http://www.planalto.gov.br/publi_04/COLECAO/99MENS3G.HTM)

<sup>35</sup> No Brasil há a proibição de idéias discriminatórias, que regulamenta a imprensa e as comunicações e que defende o consumidor contra propaganda enganosa. Uma referência importante para monitorar os anúncios de empregos nos jornais é a lei de imprensa (Lei 5.250/65), que em seu artigo 14 proíbe a propaganda de preconceitos, prevendo penas de um a quatro anos de detenção.

Preocupa-se em eliminar os obstáculos que limitam a igualdade das mulheres para aceder ao trabalho, a carreira e à promoção profissional.

É neste período que as trabalhadoras inseridas nas organizações sindicais se envolvem a fim que os momentos de negociação sejam incluídas propostas a favor da igualdade de oportunidades. Os temas que são introduzidos pela agenda sindical no meio da contratação são a igualdade de remuneração e a demanda de formação profissional. Neste período sem dúvida a experiência das trabalhadoras sindicalistas italiana é uma característica marcante no cenário das práticas de ações afirmativa europeia.<sup>36</sup>

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

As ações positivas são assim introduzidas como estratégias para; favorecer a diversificação das escolhas profissionais das mulheres pelo aprimoramento das opções de estudo e qualificação profissional; para superar as condições, a organização e distribuição do trabalho entre os sexos que podem ter efeitos diferenciados entre homens e mulheres; favorecer o trabalho autónomo, a formação de empresas femininas, das trabalhadoras autónomas e das empresárias; promover a inserção de mulheres em setores e nos níveis onde elas estão subrepresentadas e nos setores de alta tecnologia e nos níveis de alta responsabilidade; promover através uma distinta organização do trabalho, das condições e dos tempos de execução para favorecer o equilíbrio entre responsabilidade familiar e profissional para repartir melhor entre os sexos estas responsabilidades. Há com este recurso jurídico a emergência de uma cultura de promoção que finalmente implanta uma superação do conceito de paridade para assumir o da igualdade de oportunidades. Mais ainda, fortalece procedimentos contra as discriminações (através de mecanismos *ad hoc* que possibilitam recolher denúncias de comportamentos não corretos ) e introduz medidas aptas a reduzir a desigualdade no mercado de trabalho. Devemos sublinhar que esta lei de 1991 se instala num período particularmente difícil. Em 1992 foi um ano de crise econômica e política que fez aparecer a fragilidade da estrutura produtiva e ocupacional juntamente aos desequilíbrios regionais numa sociedade italiana que buscava permanecer na corrida para fazer parte dos esforços da unificação monetária europeia (Salvati 2000) . Estes anos são anos pouco favoráveis para responder a altura da proposta legislativa da paridade de oportunidades entre os sexos e para dar efetiva atenção a luta contra as discriminações nos postos de trabalho. A debilidade também decorre do fato que não houve muitas experiências que se enquadram nas iniciativas concretas de ações positivas. Pouca ressonância obteve também a formatação de soluções de embate coletivo sindical para cancelar discriminações e progredir para a efetiva criação de igualdade de oportunidades.

Para o aspecto da promoção as ações positivas contemplam o financiamento público quando há explícitas metas: 1) quando eliminam a disparidade de fato nos ambientes de formação escolar, e profissional; o acesso no trabalho, na progressão de carreira, na vida de

---

<sup>36</sup> Ver: Pina Madami, 1985, documentos da coletânea editorial “Pari e Dispari”

ocupacional e nos período de mobilidade; 2) quando favorecem a diversificação das escolhas profissionais das mulheres tendo como centro da atenção a qualificação profissional e treinamento até para espaços de trabalho autônomo ou formação de empresas coordenadas por mulheres; 3) quando supera condições, organização e distribuição de trabalho que podem provocar efeitos distintos prejudicando a mão de obra no âmbito da formação, da carreira, dos níveis de renda e remuneração; 4) quando se envolve em fazer progredir a presença de mulheres em setores sub representadas por ser setores de tecnologia avançada; 5) quando aprimora-se o equilíbrio entre responsabilidades familiares e responsabilidades profissionais para enfim avançar em compartilhar estas responsabilidades nos dois sexos.

Pelas pesquisas sobre os resultados da implementação desta lei, realizada por Carlo Smuraglia no período (1996) percebe-se que a maioria destes apoio foi atribuído a experiências bem mais preocupadas a realizar investimentos de formação profissional.<sup>37</sup> Neste ano, em 1996, foi implantado o Ministério de Igualdade de Oportunidades justamente num governo de centro-esquerda, quando na Europa fala-se do conceito de *gender mainstreaming* (seguindo as diretrizes da conferencia de Pechino).

A Itália também foi contemplada pelas iniciativas dos Programas Europeus de Ações (1981- 1985; de 1986- 1991; 1991- 1995 e 1996 -2001) (Hoskyns, 2000). Sempre seguindo as diretrizes européias deve-se citar o tratado de Amsterdã (2 de outubro de 1997) que ao agregar os quinze países prevê o principio da paridade de tratamento na vida de trabalho para ambos os sexos e introduz a estratégia Européia da ocupação – SEO. O objetivo deste amplo programa é reduzir a desocupação de forma significativa com um pano quinquenal. O último programa – 2001- 2005 – além da equidade na vida econômica coloca o acento sobre a igualdade de participação e de representação e sobre os direitos sociais. A ênfase neste programa são os direitos humanos das mulheres (fazendo especifica referencia aos processos migratórios) e se dedica a construir ações a favor de modificar os comportamentos, as atitudes, as normas e os valores que contribuem para as mudanças das relações entre homens e mulheres. É neste contexto de programas europeus que se inaugura a referencia da política de *gender mainstreaming*. (1996-2001).

Os anos 1990 se concluem também na Itália com a modificação profunda da legislação geral do trabalho cujos efetivos resultados aparecerão nos anos sucessivos quando emerge com ênfase o processo de flexibilização das relações contratuais. Nestas mudanças estão incluídas as alterações das relações industriais explicitadas pelo protocolo de julho de 1993 que estabelece as regras do sistema contratual introduzindo a definição de dois níveis (nacional e regional) neste contexto vários autores incluem sua aceitação no clima de pacto para poder fazer parte da entrada da moeda única. Por outro, a quebra do sistema contratual nacional, há exercitado uma “capacidade de destruição retirando qualquer credibilidade das políticas de concertação determinando uma complexa destruição do sistema das relações sindicais... num país socialmente e territorialmente o contrato nacional de trabalho era um

---

<sup>37</sup> O balanço destas experiências está no documentos da 11ª Commissione Permanente (Lavoro, previdenza sociale) de 10 outubro de 1996. <http://notes9.senato.it/W3/Lavori.nsf/vwRisRic/928CF11D5E6FCDF8412563E7003FEEF9?openDocument>

dos poucos instrumentos de coesão econômica e social”<sup>38</sup> Estas quebras se explicitam com clareza na década sucessiva, nos anos 2000.

A década 1990 aponta assim algumas diretrizes comparativas se adotamos a duplicidade das intervenções: a legislação e a promoção a favor da igualdade de oportunidades. Os dois países exemplos de configurações societárias distintas efetivamente percorrem caminhos alternativos. A sociedade brasileira investe nas reformas jurídicas com uma perspectiva complexa e contraditória. Por um lado o legado da mobilização da sociedade civil ainda ativa pela vitória da constituição, se divide entre o aprimoramento da formatação da legislação ordinária coerente a constituição, sobre tudo para amparar categorias de trabalhadoras recém reconhecidas portadoras de garantias; por outro, segmentos organizados dos setores empresariais ganham respaldo para reduzir os ganhos da universalização dos direitos trabalhistas graças as leis que inauguram modalidades de contratação flexíveis, via negociação coletivas. Ma neste conjunto não podemos abandonar o difuso comportamento de quem fomenta a disponibilidade de vagas de trabalho a margem de toda e qualquer legislação trabalhista, mantendo aberta a possibilidade de aumentar sim o mercado de trabalho, mas sob formas sempre menos normalizadas pelo amparo de tutela jurídica. É sem duvida nesta complexa malha de alternativas que a população ativa de mulheres, aumenta.

Na Itália os ganhos de garantias iniciadas quase com uma década de antecedência frente ao Brasil (fim dos anos 1970) não encontram fôlego para se estender na década sucessiva. Com efeito, a Itália fica um pouco a margem das iniciativas européias que ainda nos anos 1980 mantém um profundo investimento na modernização legislativa aproximando programas de fomentos de ações em favor de “educar” os atores econômicos aos princípios de igualdade de oportunidades. Estes ganhos mesmo que não expressivos no âmbito contratual provavelmente inovam a cultura de oferta de emprego sempre mais atenta a aprimorar suas qualidade de formação, quando na cultura da demanda permanece estranha ao incentivo promovido pelo Estado central mas provavelmente frágeis em seus organismos descentralizados regionalmente.

A fim dos anos 1990 os dois países, espaços sóciopolíticos, vêm se aproximando sem por isso chegar a unificar suas diferentes configurações de empregos. Os legados dos anos 1970 estão longe de ser cancelados, não chegam a simplificar a aproximação de processos que pressionam para a flexibilidade, a precariedade, as modalidades de trabalhos atípicas.

### **A promoção do trabalho feminino no Brasil. Inovações nos anos 2000.**

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

---

<sup>38</sup> Ver o artigo de Luigi Mariucci “Il sistema contrattuale: ricostruire più che riformare” na revista on-line <http://www.eguaaglianzaeliberta.it/stampaArticolo.asp?id=630> em 15/05/2006.

Em 1999, as articulações e redes nacionais feministas se mobilizaram para pressionar o governo a abrir um debate sobre a reformulação do CNDM. Ainda em 2000 este organismo retorna a funcionar, estando ainda subordinado ao Ministério da Justiça. Em 1º de janeiro de 2003, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em seu primeiro dia de governo, cria a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, com status de ministério.

Se o contexto institucional avança na formulação de normas, no início dos anos 2000, há por outro, um contínuo e profícuo movimento que solicita atualizar as políticas nacionais públicas. Estas demandas chegam a solicitar modalidades de aplicação e regras de monitoramento mais precisas. A título de exemplo nacional devemos lembrar que no Brasil as trabalhadoras inseridas na rede da Central Única dos Trabalhadores levantam a proposta de políticas de “*igualdade de oportunidades*” nos ambientes de trabalho desde 1995.<sup>40</sup> Esta proposta toma como referência as disparidades no mundo produtivo (as barreiras de acesso ao crédito, à terra, ao salário digno, ao emprego formal), quando confrontadas com a presença das mulheres na vida nacional. Em 1995, é lançada no interior da 7ª Plenária Nacional da Central Única dos Trabalhadores a primeira plataforma “*Cidadania, Igualdade de Oportunidades na vida, no trabalho e no movimento sindical*”. As ferramentas elaboradas por esta rede é extremamente ampla, soma esforços intelectuais e políticos nacionais e internacionais (Canadá, Itália, França, EUA e União Européia). Esta rede se norteia na diretriz de negociação coletiva entre empregadores e empregados. As empresas são solicitadas a desenhar ações afirmativas e planos de equidade nos ambientes de trabalho, num contexto de diálogo social. A experiência que tem maior ressonância é a da categoria dos/das bancários frente a Federação Nacional dos Bancos,<sup>41</sup> desde 1997.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> O CNDM passou a fazer parte da estrutura da SPM e foi inteiramente reestruturado e alteradas significativamente suas funções e atribuições. Dentre as mudanças, destaca-se a decisão de que a parte majoritária das conselheiras passou a ser escolhida pelas entidades ligadas aos movimentos feministas e de mulheres. A definição da missão do Conselho, que também conta com representantes governamentais, em número minoritário, apontou para o exercício do controle social sobre a atuação governamental e a implementação das políticas públicas, com o enfoque de gênero. Ainda nas atribuições do CNDM, estão a interação e articulação com outros órgãos da administração pública federal e com a sociedade civil, estabelecendo a necessária interlocução com os movimentos de mulheres e feministas.

<sup>40</sup> Isto foi possível pelas demandas encaminhadas às organizações sindicais.

<sup>41</sup> Na campanha salarial de 1999, a questão da igualdade foi um dos eixos, tendo sido esta proposta aprovada no Congresso da Confederação Nacional dos Bancários. Por ter um grau alto de sindicalização e de mobilização esta categoria decide suas campanhas salariais de forma unificada, ultrapassando na prática os limites da legislação. Naquele ano não conseguiram que as cláusulas correspondentes fossem incorporadas à convenção coletiva. Em 2000, o tema da igualdade de oportunidades foi novamente tratado na campanha salarial, sendo incluída uma cláusula na convenção coletiva que abria um espaço de negociação com as direções dos bancos, por meio da Fenaban – Federação Nacional dos Bancos. Neste processo de negociação a Fenaban alegou que não conhecia os dados da discriminação e lançou um desafio para que a categoria os comprovasse. Em 2001 a Confederação dos Bancários realizou a pesquisa – O rosto dos Bancários – Mapa de gênero e raça no setor bancário brasileiro, junto com o Dieese,. Assim, depois de inúmeros debates com as direções dos bancos, foi introduzida pela primeira vez num acordo coletivo uma cláusula que trata da igualdade de oportunidades de gênero e raça.

<sup>42</sup> A cláusula é finalmente introduzida na negociação de 2001/2002 - Cláusula Quinquagésima Segunda - Igualdade de Oportunidades - As partes ajustam entre si a constituição da Comissão Bipartite que desenvolverá campanhas de conscientização e orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

Também desde 2002, as categorias de trabalhadoras dos sindicatos filiados à Internacional dos Serviços Públicos (ISP/Brasil)<sup>43</sup> após um levantamento dos “diferenciais de remuneração nos serviços públicos no Brasil” atuaram na campanha mundial ISP sobre a equidade salarial entre 2002- 2006.<sup>44</sup>

É importante lembrar que neste período há iniciativas que interpelam diretamente as empresas. Outras práticas, outras configurações de demandas, outras tímidas e parciais adesões se somam neste heterogêneo laboratório interessado em convocar as empresas. Sempre em 1997 é lançada pelo IBASE,<sup>45</sup> a ferramenta “Balanço Social”. A empresa, por sua iniciativa voluntária, declara e publica dados que possam tornar transparentes alguns aspectos de sua contabilidade. Já na década de 1980 houveram estas iniciativas isoladas.<sup>46</sup> No modelo de balanço social e de seu relativo selo, há a solicitação de assinalar o corpo funcional por sexo e cor, além de contabilizar a percentual de mulheres nos postos de comando. Outras iniciativas, como as de premiar e divulgar projetos de empresas pro-ativas nasce também no interior de varias prefeituras. O selo do IBASE quebra algumas reservas que inibiam a interpelação das empresas, sobretudo as públicas-estatais.<sup>47</sup> Estas iniciativas de segmentos organizados da sociedade ficaram por alguns anos solitárias na tarefa de chamar a atenção das empresas para aceitarem de se submeter ao monitoramento.

O Estado brasileiro, desde 2000, em suas instancias ministeriais – Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho e a Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres –assume diretamente como sua prerrogativa a pratica de monitorar o respeito das normas trabalhistas para reverter a difusão das discriminações de sexo e raça –cor e direciona para formatar planos de igualdade de oportunidades, como formas de restabelecer a equidade. Os caminhos não são homogêneos. Sensibilizar, estimular e controlar as efetivas iniciativas de igualdade de oportunidades nos ambientes de trabalho, são atividades que nascem, ao reboque, das tentativas difíceis das organizações sindicais, quase aproveitando dos seus ensaios, na negociação com os empregadores.

Em outras palavras, a atuação do estado central no Brasil, em seus ganhos e perdas de legitimação, é o centro das demandas de atores sociais (trabalhadores, empregadores e opinião pública) para a aplicação, nas relações contratuais, de normas de proteção do trabalho com perspectiva de gênero. No nosso caso, o que está em causa é a aplicação das garantias a respeito do principio constitucional da proteção do mercado de trabalho das mulheres. Tal principio, mesmo que não explicita a modalidade normativa de planos de igualdade de oportunidades como acontece em outros contextos nacionais, é uma

---

43 Esta categorias faz referencias aos trabalhadores inseridos nas empresas de água, saneamento, energia, saúde privada e pública, previdência social, esfera municipal da administração do estado,

44 Ver atas das reuniões em S. Paulo em 2002 /2003 e [www.world-psi.org](http://www.world-psi.org)

45 Vale a pena lembrar a capacidade do Ibase para interessar as empresas no tema da RSE deve-se ao trabalho de seu fundador, Betinho. Em 1992/1993, ele organizou a primeira campanha de combate à epidemia da AIDS, voltada aos meios empresariais. Conhecida pelo título de “A solidariedade é uma grande empresa”, a campanha defendeu a adoção de programas especialmente orientados para a proteção dos trabalhadores contra a AIDS em diversas empresas nacionais e internacionais. Essa experiência levou o Ibase a uma posição estratégica na sociedade civil que lhe permitiu influir diretamente no comportamento das empresas.

46 Lembramos a Nitrofértil, empresa estatal localizada no Estado da Bahia publicou em 1984 uma dos primeiros balanços sociais realizados no Brasil; o Sistema Telebrás publicou balanços sociais nos anos 90; e o Banespa. Ver S.Torres da Silva, dissertação de mestrado UFF, 2000

47 Lembramos que o IBASE já tinha enterpelado as empresas no decorrer dos anos '90: a ação de cidadania contra a miséria pela vida, 1993, a campanha contra HIV/AIDS em 1996.

referencia para interferir no comportamento dos empregadores e passa pelos dispersos preceitos normativos da legislação trabalhista. Mais ainda, a difusão da nova terminologia - as ações afirmativas – envolve outros ministérios.<sup>48</sup>

Desde 2000, o MTE<sup>49</sup> e o MPT e, mais recentemente, a SPM, por caminhos diferentes, introduzem pela primeira vez seja o monitoramento institucional (sensibilização, controle e fiscalização) contra as discriminações de gênero e raça, seja incentivam, desde 2005, a realização de programas voluntários nas empresas públicas a favor da equidade de gênero. A instituição do Selo Pró Equidade, para ações afirmativas voluntárias nas empresas públicas, pode ser interpretado como uma modalidade de interpelar as empresas para a proteção do emprego das mulheres com enfoque de igualdade de oportunidades. O respeito das normas de trabalho fica implícito entre as referências.

As origens destes programas assentam em dois fóruns de pressão coletivas: o primeiro é constituído pelas denúncias sindicais, ainda em 1992, (MTE); o segundo assenta sua legitimidade nos resultados da convocação das mulheres no I o Plano Nacional, em 2004 (SPM). Pelo que se refere aos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação no Emprego e na Ocupação junto às Delegacias Regionais do Trabalho<sup>50</sup> devemos nos reportar a 1992, quando as três centrais sindicais brasileiras (CUT, CGT e Força Sindical) encaminham à Conferencia Internacional do Trabalho, O.I.T., a denúncia de que o Brasil estaria descumprindo a convenção n. 111, “*baseadas em dados do mercado de trabalho, que apontam as diferencias de remuneração entre homens e mulheres e entre brancos e negros*”.<sup>51</sup> Em 1995, um ano apos o governo Brasileiro ter respondido a OIT, reconhece e assume oficialmente a existência de práticas discriminatórias nas relações de trabalho. Graças à cooperação técnica solicitada à OIT, em 1995, o Ministério do Trabalho formaliza o Programa de Combate à Discriminação no Trabalho e na Profissão. Neste âmbito, o MTE promove algumas iniciativas sem conseguir imprimir mudanças efetivas.<sup>52</sup> Finalmente, em junho de 2000, o MTE edita a portaria n. 604, instituindo Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à

---

<sup>48</sup> Mesmo escolhendo o recorte temático, do mundo do trabalho urbano, não podemos deixar de considerar as contribuições da Presidência da Republica decreta (30 de outubro de 2001 - que o PRONAF - Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar – seja orientado pelo principio de ações afirmativas que facilitem o acesso de mulheres, jovens e minorias étnicas aos benefícios do programa. O Ministério da Justiça institui o programa de ações afirmativas do M.J em 20 dezembro 2001; que o Presidente da República em 13 de maio 2002 formata no âmbito da administração Pública Federal o programa nacional de ações afirmativas.

<sup>49</sup> Lembramos que a literatura aponta que ao longo doos anos 1990 a fiscalização junto às empresas por parte do M. T. E. foi praticamente desativada. A titulo de referencia em 2004 o numero de empresas fiscalizadas pelo M.T.E. foi de aproximadamente 300.000, conseguindo registrar mais 700.000 trabalhadores. Ver departamento de fiscalização, M.T.E.

<sup>50</sup> Os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação no Emprego e na Ocupação formulam a reunião de práticas de sensibilização com praticas de fiscalização e de monitoramento de empresas. foram instituídos, em 2001, pelo MTE e, em outros formatos em 2002, pelo MPT. Estes têm como quadro jurídico/legal aplicar as convenções internacionais da OIT n. 100 e n.111.

<sup>51</sup> Ver Relatório Nacional Brasileiro, protocolo facultativo CEDAW, Brasília, 2002 página 158.

<sup>52</sup> Outras foram as iniciativas, neste primeiro período pelo MTE. Em 1999, o Ministério do Trabalho e Emprego, redige a portaria n. 1740/9, de 26 de outubro, que determina a inclusão do quesito cor no formulário manuseado pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e solicita que todas as estatísticas do mercado de trabalho, com fonte RAIS, incorporem o enfoque de gênero. Junto a atuação da Assessoria Internacional, o Grupo de Trabalho Multidisciplinar (GTM), constituído por representantes de cinco secretarias do MTE: Secretaria de Relações de Trabalho, SRT; Secretaria de Políticas de Emprego e Salários, SPES; a Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional, SEFOR, que divulgaram a convenção n. 111 da OIT, pela promoção de eventos, produção de cartilhas e folder.

Discriminação no Emprego e na Ocupação junto aos seus órgãos descentralizados, as Delegacias Regionais do Trabalho.<sup>53</sup>

O envolvimento do Ministério do Trabalho e Emprego se completa com a criação, em agosto de 2004, da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho.

Em sucessão temporal, a Procuradoria do MPT<sup>54</sup>, em 2002, institui uma Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (CORDIGUALDADE).<sup>55</sup> Em 2005 introduz o Programa de promoção da igualdade de oportunidades, lançando um plano piloto junto aos bancos do distrito federal<sup>56</sup>, destinado sucessivamente a ser estendido a sete unidades da federação. A proposta se fundamenta na análise da multiplicidade das fontes e efeitos das discriminações de gênero e de raça / cor<sup>57</sup>.

Após o levantamento das condições de admissão<sup>58</sup>, remuneração<sup>59</sup> e ascensão<sup>60</sup> do quadro funcional, realizado em parceria com IPEA e OIT e a consulta de dados da contabilidade nacional e do MTE (RAIS), monitora as empresas interpelando-as para estabelecer metas capazes de eliminar as condutas de desigualdades. Se houver resistência para chegar a estas por tentativas extrajudiciais de erradicação, o MPT chagará a exigir pagamento de indenizações por danos morais causados aos trabalhadores.

### **A promoção do trabalho feminino na Itália. Inovações nos anos 2000.**

Na Itália a década abre-se com modificações de orientações para a igualdade de oportunidades mais precisas e focadas para alimentar o fomento de planos e programas de políticas de intervenção direta no mercado de trabalho. As anteriores indicações normativas, de 1991 são especificadas em 2000, quando são regulamentadas as instancias e

53 De 2000 a 2005, tem-se constituídos mais de setenta Núcleos que respondem pela fiscalização, através dos arquivos RAIS, sobre a aplicação da legislação trabalhista nos temas da discriminação (racial, de sexo e dos PPD, entre outros). Pelos resultados de fiscalização e de atendimentos de 2006 pode-se confirmar que os núcleos do Ceará, Espírito Santo, Minas Gerais, Paraná, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul e São Paulo permanecem os mais ativos. Ver Cappellin, OIT/ Brasil, 2005

54 O Ministério Público do Trabalho/MPT é um dos ramos do Ministério Público da União. O Ministério Público do Trabalho é guardião da Constituição Federal e das leis. Em sua atuação, o MPT busca promover a igualdade de oportunidades a todos os brasileiros, seja na admissão para o emprego, no curso do contrato ou na demissão, visando resguardar o pleno exercício da cidadania.

55 O MPT, para melhor articular as ações desenvolvidas na área, em 8 de novembro de 2002, instalou a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho - Cordigualdade. A discriminação nas relações de trabalho pode estar fundada na exclusão ou preferência e sempre inibirá o acesso ao emprego ou alterará a igualdade de oportunidades de trabalhadores.

56 São cinco os maiores bancos do Distrito Federal (HSBC, Itaú, Bradesco, ABN-AMRO Real e Unibanco) que são alvo de ACPs na Justiça do Trabalho de Brasília,

57 Quanto às discriminações de cor/ raça: O nível de educação não é suficiente para superar a desigualdade de rendimentos; Gênero e raça se complementam para aumentar as desvantagens das mulheres negras; 1/3 ds domicílio dos 40% mais pobres não tem saneamento básico, contra o 10% dos mais ricos. O acesso à universidade para branco e negros é profundamente dispar a desfavor dos negros.

58 O calculo é confrontar a PEA na região e as mulheres e os negros nas empresas, com a escolaridade mínima exigida pela empresa.

59 A remuneração média das mulheres e dos negros deveria ser semelhante àquela dos brancos homens

60 Nas diretorias e chefias a proporção deveria ser semelhante à PEA negra e feminina do estado com escolaridade mínima exigida pelas empresas.

definidos a redação de planos anuais de intervenção. Pelo decreto legislativo n. 196 de 2000 são regulamentadas as atribuições dos e das “Conselheiras da Paridade” Estas são pessoas, desempenhando uma função pública nomeadas pelo Ministério do Trabalho em sede regional e da província. As responsabilidades das “*Conselheiras de Paridade*” desempenham funções bastante amplias: promoção e controle sobre a atuação e a aplicação dos princípios de igualdade de oportunidades de homens e mulheres nos locais de trabalho sediados no território de referência. Elas têm obrigação de assinalar as autoridades judiciárias competentes das denúncias que elas recolhem; devem dar prosseguimento a fatos, atos, comportamentos discriminatórios. Podem até agir no âmbito judiciário. Esta lei tem assim fortalecido entre as suas competências: promover projetos de ações positivas (afirmativas) a partir de recursos locais, nacionais ou provindo da U.E.; promover ajustes de políticas locais no território a fim de fortalecer as diretrizes estabelecidas pela U.E. a favor da igualdade de oportunidades; apoiar as políticas ativas do trabalho, incluindo as políticas de formação com perspectiva de gênero. As conselheiras/res deveriam assim ser capacitados a fortalecer que as interações institucionais possam projetar percursos de formação profissional de apoio a permanência e a estabilidade das trabalhadoras. As conselheiras entre outros, devem interagir junto a um amplo leque de instituições locais e nacionais públicas e privadas que operam no mercado de trabalho. Cabem ainda às conselheiras divulgar o conhecimento e fomentar trocas de experiências de programas de boas práticas em circulação no seu território de referência além de verificar os resultados destes projetos.

Neste mesmo ano, 2000, é instituído o primeiro planejamento anual de iniciativas em favor da equidade de oportunidades. Cada ano, no mês de maio, estabelece-se um Programa - Objetivo indicando as tipologias dos projetos que serão apoiados e financiados, incluindo i sujeitos e os critérios de avaliação. Assim se sucedem diferentes programas com distintas metas. Em 2000 o programa escolheu “*promover a presenças das mulheres nas organizações e transformar as organizações amigas das mulheres*” ocupando-se em vencer a segregação vertical e horizontal, integrando o princípio da igualdade de oportunidades como parte das estratégias de desenvolvimento. Já desde então o Comitê Nacional apóia projetos cuja temática é diretamente voltada a fixar a permanência de mulheres ajudando-as a encontrar percursos profissionais no interior das organizações.

O programa de 2001 se fixa numa ulterior meta: superar as assimetrias decorrentes da sexualização profissional. Favorecer o acesso de mulheres em espaços ocupacionais masculinos assim como oferecer oportunidades para os homens em espaços tradicionais das mulheres é o objetivo deste ano.

Em 2002 o programa assume consolidar a existência de um mais amplo leque de empresas femininas, ajudando em estudos de mercados e ações de *mentoring* que possam apoiar a permanência destas iniciativas no contexto empresarial.

Em 2003 prevê apoiar iniciativas financiando projetos e ações que estabelecem manter a presença feminina em altos cargos de direção; realizar atividades de suporte para valorizar as competências femininas e a apoiar a conciliação entre tempo de vida e de trabalho; experimentar o processo de transformação de trabalho a tempo parcial e trabalho atípico em modalidades novas mais inclusivas; incentivar novas iniciativas que saibam fazer interagir mais instituições juntas em ações de sinergia e parceria entre agentes: público, privado e entidades de classe ou ongs formatando assim redes. O fomento de redes é assim

incluído na denominada perspectiva de “*ações di sistema*” na medida em que sublinha-se a cooperação entre diferentes âmbitos: público, privado; de estado e ONGs; de nacional e local; de estruturas produtivas e entidades educativas ou de planeamento regional.<sup>61</sup>

Os programas de 2004 e 2005 assumem aprofundar a criação de novas metodologias para sustentar os programas de desenvolvimento e consolidação profissional para os trabalhos atípicos. Por exemplo, os balanços de gênero, a responsabilidade social das empresas, os sistemas de e-quality.

A proposta de plano é ativa em 2006 quando o *Comitê Nacional de Pari Opportunità* aumenta seu desafio experimental: financia ações positivas que tem como objetivo a mudança da organização do trabalho em direção da igualdade de oportunidades em alguns âmbitos: conciliar os tempos de vida e trabalho; supera a discriminação de gênero; progredir na carreira; reduzir as diferenciações salariais entre homens e mulheres. Finalmente, há também a preocupação de financiar projetos que saibam inserir no mercado as mulheres com baixa qualificação; para acompanhar e qualificar as trabalhadoras após uma longa ausência pela maternidade; etc. As palavras chaves são a passagens do *welfare* a *workfare* que coloca não mais a ocupação, mas a empregabilidade como centro das metas, prosseguindo as orientações europeias das políticas de ocupação desenhadas nos fóruns de LISBOA em 2001.

Esta ampla gama de iniciativas dialoga com as políticas que os organismos administrativos locais e regionais promovem a fim de aprimorar os procedimentos de mensuração, análise e atuação sobre as violações das normas de igualdade existente em todo o território nacional. A preocupação de delinear metodologia de avaliação e de monitoramento são sem dúvida uma nova exigência para esta área. Lembramos que a comissão da Comunidade europeia em 2004 sugere um sistema de indicadores qualitativo capaz de colher a complexidade dos elementos que concorrem a constituir um salto de inovação para acompanhar os sistemas do trabalho, formação e instrução, políticas sociais e de gênero os sistemas de governança. Neste sistema estão incluídos os indicadores de resultados seguindo as diretrizes "Guidelines for systems of monitoring and evaluation of ESF assistance in the period 2000-2006".<sup>62</sup>

Na Itália os anos 2000 são sem dúvida marcados pela introdução da área de intervenção de políticas sobre a “*conciliação trabalho – família*” que emerge como questão central a favor da adequação entre responsabilidades produtivas e responsabilidades na esfera reprodutivas para homens e mulheres. Justamente em 2000 com a lei n. 53/2000 denominada “*de suporte e de tutela da maternidade e paternidade, e para o direito aos cuidados e a formação e para a coordenação de tempos das cidades*”. Neste contexto normativo o conceito dos cuidados é fundamental: “Cuidados” vem sendo introduzido na Itália seguindo as orientações europeias que se preocupam de estender aos pais (homens trabalhadores) as prerrogativas já definidas para as mães/trabalhadoras. A proposta da lei é justamente apoiar a renovação cultural na medida em que introduz a necessidade dos pais

---

<sup>61</sup> Ver o documento: Azioni di Sistema del Ministero del Lavoro per gli interventi strutturali comunitari previsti dall'obiettivo n. 3 in Italia , CCI: 1999IT053PO007

<sup>62</sup>Ver o livro branco sobre “Welfare e ao monitoramento das despesas sociais.” Op.cit.

de estar envolvidos nas atividades de cuidados, através de um direito.<sup>63</sup> Se faz também, neste texto normativo de 2000 especifica menção a flexibilização dos tempos de trabalho para participar realizar “*eventos e causas particulares*” dos pais que podem “concordar com o empregador as diferentes modalidades de dar conta dos compromissos de trabalho”. A flexibilização atinge até a possibilidade de interromper o trabalho para um período de formação<sup>64</sup>. Pela norma é possível obter o envolvimento da empresa / empregadora para fomentar ações positivas a favor da flexibilidade de horários, organização do trabalho (part time reversível, tele trabalho, trabalho a domicilio, horários flexíveis na entrada e na saída, banco de horas, flexibilidade de turnos, horário concentrado). Esta diversidade de possibilidades introduz assim uma ampla gama de alternativas que atuam nas mudanças da jornada e/ou na construção da biografia de trabalho das pessoas. Neste sentido o significado cultural é de amplo respiro já que há uma combinação de objetivos: de assistência e de promoção. No primeiro caso há uma reafirmação de direitos já instituídos a mais de trinta anos na Itália no que diz respeito de licença a maternidade. As pesquisas realizadas sobre esta possibilidade dos trabalhadores solicitar a licença paternidade registram a pouca adesão dos homens. Algumas explicações sublinham a cultura dos empregadores pouco atenta. Por outro, ao trabalhador que demanda um trabalho flexível (após de uma solicitação da esposa trabalhadora) é prevista uma identidade de 30% do salário. Dado que os homens ganham em média mais que as mulheres esta troca de responsabilidades não sempre se realiza. São mais as mulheres que podem permanecer em casa e cuidar das crianças.

Neste contexto são apoiadas, por um financiamento, as empresas que realizam programas que facilitam: - consentir que o trabalhador pai ou a mãe trabalhadora possam usufruir de formas de flexibilidade de horários; programas que saibam possibilitar a formação profissional para que se realize o retorno ao trabalho de pessoas após sua licença; projetos que apóiam a substituição do titular da empresa ou do trabalhador autônomo. Esta é enfim a diversidade de possibilidades que fomentam boas pratica para a conciliação e a permanência das mulheres no emprego. As pesquisas sobre estas experiências nas empresas e junto aos trabalhadores apontam que entre 2001 a 2004 foram financiados 90 projetos por um valor de 10 milhões.(Natoli 2005, p. 40). Com a mudança do governo centro-esquerda para um governo centro-direita houve uma mudança de ênfase.

Outra experiência criada em 2003 tem como especifica responsabilidade a formatação da “repartição nacional das discriminações étnicas e raciais” isto é Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, UNAR<sup>65</sup>, mantendo o compromisso junto a diretiva da Europa n. 43 de 2000 (que regula a paridade de tratamento entre as pessoas

---

<sup>63</sup> É interessante sublinhar os comentários de pesquisadores desta nova norma “esta lei de 2000 representa uma mudança cultural do ponto de vista social e de costume, próprio porque é dirigida a ambos os cônjuges que trabalham em estruturas públicas ou privadas...” (Grecchi 2001, p. 79) Para estimular este direito do pai a demandar a licença foi acoplado um mecanismo para incentivar entre os pais o uso da licença “os pais tem direitos de dez meses de abstenção facultativa nos primeiros oito anos da criança, a ser demandados até de forma fragmentada. O limite individual pode chegar a um mês para o pai quando a mãe não tem superado quatro meses de licença” (Grecchi 2001, pp. 80 – 81).

<sup>64</sup> Neste âmbito temos que saber que “o empregador pode não acolher a demanda de licença para a formação” (art. 5, comma 4).

<sup>65</sup> Ver o primeiro relatório deos resultados desta iniciativa institucional pública na Itália: [http://www.pariopportunita.gov.it/Pari\\_Opportunita/UserFiles/Servizi/Pubblicazioni/rapporto%20unar%202005.pdf](http://www.pariopportunita.gov.it/Pari_Opportunita/UserFiles/Servizi/Pubblicazioni/rapporto%20unar%202005.pdf).

independentemente da raça e origem étnica)<sup>66</sup> introduzindo uma instância para a tutela dos direitos da comunidade de emigrantes e das minorias étnicas.<sup>67</sup> Esta iniciativa se preocupa de promover intervenções para sensibilizar e prevenir as discriminações de base racial e étnica, para promover ações positivas para remover as causas que determinam os eventos discriminatórios, assim como preocupa-se a formatar relatórios sobre os episódios de denúncias. No primeiro relatório emerge que sobretudo no âmbito dos locais de trabalho (26%) e no acesso a residência. Mas também a circulação e no acesso ao bens público se manifestam com frequências práticas de exclusão e/ou de xenofobia. A existência de denúncias de mais de 800 pessoas (64% de homens e 36% de mulheres) dizem respeito ao *mobbing* no ambiente de trabalho (20%). O quadro é efetivamente mais complexo na tutela e na luta contra as discriminações até por que está sendo incluída além do clássico reconhecimento a diversidade de gênero também aquela diferença de natureza cultural decorrente da vontade de inserir a alta presença de pessoas estrangeiras na Itália. O debate que aqui se inaugura é a pluralidade das diferenças, isto é, a “discriminação cruzada, indispensável para acolher as consequências das ações cruzadas de mais condições de exposição ao risco de discriminação” (Gottardi 2002, p. 6).

Para fortalecer os âmbitos de conciliação na Itália, entre 2001-2005, foi instituído um Fundo para financiar as empresas / empregadoras que realizam nos locais de trabalho serviços de creche e micro-creches. Os riscos desta definição é que as iniciativas de creches acabam excluindo as pessoas que estão fora do mercado de trabalho e mais ainda, por ser a estrutura industrial italiana muito pulverizada e de pequenas dimensões empresariais pode excluir empresas e trabalhadoras.

Podemos concluir que a grande temática que tem sido espinha dorsal nestes anos na Itália é a preocupação de suportar a permanência das trabalhadoras através as políticas de conciliação entre vida de trabalho e vida familiar. É nesta que há a mais recente diretiva que vai de encontro a reorganizar os investimentos é incluída na elaboração do assim chamado “*Código da igualdade de oportunidades*”.<sup>68</sup> Este novo documento assinado pelo Departamento para os direitos e a igualdade de oportunidades no interior da Presidência do Conselho dos Ministros italiano está fomentando diferentes fóruns de discussão devido os novos aporte analíticos e conceituais que de alguma maneira ficam em conexão com as diretrizes desta temática ao nível da U. E.

## Conclusões

---

<sup>66</sup> Se entende por *moléstia* “comportamentos não desejados realizados por motivações de raça ou de origem étnicas tendo como meta violar a dignidade da pessoa e de criar um clima intimidatório, hostil, degradante, humilhante e ofensivo”.

<sup>67</sup> A ministra per i Diritti e le Pari Opportunità, Barbara Pollastrini, comenta com LABITALIA o relatório UNAR “estas atividades é parte daquelas ações que deveriam ser realizadas todos os dias: trabalhar para possibilitar a convivência, a acolhida, e a integração. A cultura do respeito às diferenças deveria ser alimentada permanentemente”

<sup>68</sup>

[http://www.retepariopportunita.it/Rete\\_Pari\\_Opportunita/UserFiles/Normativa/Nazionale/Codice\\_delle\\_pari\\_opportunita/Dlgs\\_num198\\_11\\_04\\_06.pdf](http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/Normativa/Nazionale/Codice_delle_pari_opportunita/Dlgs_num198_11_04_06.pdf)

A análise comparativa de como no Sul (Brasil) e no Norte (Itália) se manifesta a desregulação do mercado de trabalho e de como a presença ocupacional das mulheres sofre a precarização nos levou a estudar sob quais perspectivas se introduzem iniciativas em favor da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, desde os anos 1990.

Cabe agora nas nossas considerações finais retomar de forma mais sistemática a análise comparativa. Não queremos confrontar os perfis desta crise do mercado de trabalho, nem tampouco comparar os resultados alcançados pelas políticas de oportunidades. Interessamos neste momento apontar a heterogeneidade de atores que se envolvem nestas duas realidades nacionais enfrentando a conjuntura de turbulência no mercado de trabalho. Pela diversidade das experiências fica claro que a proteção quanto a promoção da igualdade de oportunidades, ambas demandam a adesão e a cooperação de distintas instituições; que estas formas buscam dar respostas às pressões de grupos e setores organizados; que estas mobilizam a coordenação do estado nacional e de suas instancias especializadas. É justamente com esta preocupação de evidenciar as matizes das instituições e o fomento de políticas de igualdade de oportunidades que gostaríamos concluir este estudo comparativo entre Brasil e Itália.

Algumas dimensões nos ajudam a identificar as aproximações e as distinções entre Brasil e Itália.

- Nos dois países, nos anos 1990, a reestruturação do mercado de trabalho é sem dúvida profunda e é agravada pela persistente presença de modalidades informais (submersas). Estas tradicionais formas demonstram o peso desigual da abertura ocupacional e profissional no mercado de trabalho, em especial se consideramos as mulheres. Esta fragilidade da cultura contratual evidencia quanto é difusa a imagem do trabalho instável, não protegido que é frequentemente designado às mulheres.
- Em ambos os países a desregulação das normas contratuais, das formas de remuneração e da proteção entram como parte das reformas trabalhistas quase no mesmo período, meados anos 1990. A extensão de trabalhos atípicos e dissimulados<sup>69</sup> tem específica ressonância porque estes fazem mais precários os percursos profissionais das mulheres. Se acrescentarmos o já existente *gap entre homens e mulheres* das formas de conciliar vida profissional e vida familiar, percebemos a emergência de discriminações múltiplas que dificultam o acesso e as possibilidades das mulheres em atualizar e melhorar sua situação no mercado de trabalho.
- Em ambos os países até os anos 1990 os âmbitos sindicais atuaram como caixa de ressonância de demandas que provinham das experiências mobilizadoras dos grupos de mulheres trabalhadoras que souberam aglutinar as reflexões do feminismo formatando exigências de políticas públicas de molde universal onde a centralidade do estado foi salvaguardada.

---

<sup>69</sup> Fala-se em **trabalho dissimulado** no caso de um trabalhador por conta de outrem classificado noutra categoria, com o objetivos de ocultar o seu verdadeiro estatuto jurídico e de evitar certos custos, como os impostos e as contribuições para a segurança social. Esta prática ilegal pode ser o resultado de uma utilização inadequada de disposições do direito civil ou comercial. Ver [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/2006/green\\_paper\\_pt.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_pt.pdf). pag.11 e12

- Nestes contextos sócio-políticos as mulheres mantêm percepção semelhante da construção de suas identidades. A dificuldade de enxergar uma elevação da qualidade de vida no trabalho desempenhado e nas responsabilidades familiares ampliou o sentimento de insatisfação, de percepção de sobrecarga das múltiplas responsabilidades.<sup>70</sup>

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

Cabe agora identificar algumas especificidades de como reagem os atores sociais envolvidos na defesa do emprego das mulheres. Parece-nos que as iniciativas ao abarcar o princípio da igualdade de oportunidades em ambos os países se inserem no modelo de welfare nacional publico combinando um duplo desafio: o aprimoramento da responsabilidade de combater as discriminações tradicionais se alia a proposta de modificar a cultura contratual pelas iniciativas de sensibilização, de incentivo para difundir ações afirmativas ou ações positivas, boas praticas. Enfim enraizar a igualdade é fruto da combinação de programas a favor do respeito das normas com programas que incentivam a promoção de oportunidades. Em outras palavras, o que está em jogo é aliar a luta para aplicar as normas (por medidas apropriadas:(fiscalização, adoção efetivas de sanções efetivas e dissuasivas) a fim de estancar reduzindo a difusão do trabalho não declarado e as relações de trabalho dissimuladas, e a introdução de políticas ativas voltadas a promover iniciativas e programas de fomento a favor da igualdade de oportunidades. É aqui que os dois países assumem ênfases distintas. A duplicidade destas vertentes está colocada só no final da década 1990. Mais ainda, se consideramos que os investimentos do Estado Central já começam em breve distancia - em 1985 (Brasil) e em 1983 (Itália).

É bom lembrar que ambos os estados formatam estas instancias respondendo ás pressões organizadas pela grande família das demandas dos movimentos feministas. Mas formatam e alocam estas estruturas em âmbitos significativamente distintos – o estado brasileiro no interior do Ministério da Justiça, o estado italiano no âmbito do ministério do Trabalho. Deveríamos ter presente numa perspectiva comparativa algumas características distintivas entre Brasil e Itália.

- No Brasil o acordar do Estado (1985) sobre as desigualdades de gênero, acaba abraçando de forma muito irregular esta causa no interior de seu Ministério da Justiça dialogando com a grande família dos direitos humanos. A conseqüência é se envolver, mesmo que timidamente, na elaboração de diagnósticos e na substituição dos costumes normativos na esfera da família, nos direitos do trabalho, no reconhecimento das garantias para algumas profissões. Nestes âmbitos de

---

70 Fontes úteis para acompanhar estas constatações, para o Brasil é a pesquisa da Fundação perseu abramo realizada em 2003 junto as mulheres. Para a Itália ver o texto “come cambia la vita delle donne” coordenada por Linda Laura Sabbadini, 2004, [http://www.pariopportunita.gov.it/Pari\\_Opportunita/UserFiles/Servizi/Pubblicazioni/come-cambia-la-vita-delle-donne.pdf](http://www.pariopportunita.gov.it/Pari_Opportunita/UserFiles/Servizi/Pubblicazioni/come-cambia-la-vita-delle-donne.pdf)

modernização dos códigos e normas, sem dúvidas são as mulheres trabalhadoras as atrizes porta-vozes das demandas de formulação de direitos. Na Itália em 1983 o estado formata o Comitê Nacional de Paridade no interior do Ministério do Trabalho. As propostas e as recomendações explicitadas nos planos europeus, desde 1985 até 2001, propõem conjuntamente a luta contra as discriminações no tratamento e a promoção da igualdade, sabendo-os diferenciar por ser momentos cruciais da formação de distinções prejudiciais a igualdade. Na Itália, estas propostas mesmo circulando como bagagens interpretativas, só a partir de 1991 começam a ser implementadas. As iniciativas de promoção ativa mais difusa é aquela adotada pelas empresas e pelas organizações sindicais a favor da formação profissional das trabalhadoras. O estado para estimular sua adoção predispõe um orçamento estatal, pelo incentivo a implementar ações afirmativas.

- A proposta de luta contra as discriminações no Brasil avança durante toda a década 1990 buscando reduzir o déficit de aplicação dos direitos de categorias de trabalhadoras cujas profissões estavam sem proteção jurídico/legal. Este investimento em ampliar as garantias prossegue durante toda a década sem por isso esboçar resultados efetivos, dado que não havia nenhum mecanismo que realizava o monitoramento nem modalidades e orientações sistemáticas para fomentar as fiscalizações apropriadas. Na Itália neste período, seguindo as diretrizes europeias, se difunde o fomento de estratégias e planos de ações afirmativas. A riqueza de conceitos alarga o envolvimento de instituições públicas, mas se obtém ressonância mais a nível regional que não sempre conseguem ter forte impacto no conjunto do território nacional. Neste País a ênfase das iniciativas de promoção corresponde frágil atenção as experiências de fiscalização e de monitoramento da praticas irregulares de contratação e de discriminação indiretas.
- A década 2000 aprofunda a diferentes opções nestes países. No Brasil mais forte se faz o movimento de demanda de políticas públicas, mais clara emerge a cobrança para formular procedimentos de controle dos comportamentos empresariais no âmbito da contratação e do tratamento. Há até a ressonância a denuncia das organizações sindicais brasileiras junto à assembléia da OIT em 1994. A resposta é lenta, mas acaba encontrando seu encaminhamento junto ao Ministério do Trabalho e do Ministério da Justiça, recuperando sempre a diretriz da luta contra as desigualdades. A perspectiva de promoção na implementação de políticas é uma linha ainda tímida, que assume certa vitalidade só desde 2005, quando dois novos atores, o Ministério Público do Trabalho e a Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres fomentam planos específicos de igualdade de oportunidades em dois setores: a rede de instituições bancaria privada; as empresas públicas. Interessante notar que para aumentar o emprego feminino ou para substituir vínculos informais para empregos protegidos são fomentados programas de qualificação profissional desde 2000. Apesar do grande publico feminino inscrito há poucos estudos de impacto de longo período. A introdução nacional de políticas de igualdade de oportunidades se estende do meio urbano para o rural quando as iniciativas do Ministério do Desenvolvimento Agrário introduz, desde 2001, políticas de fomento

para reconhecer o acesso à terra as mulheres agricultoras. Na Itália nos anos 2000 ao seguir as diretrizes promocionais da igualdade de oportunidades se aprofundam as competências regionais atribuídas às conselheiras de paridade, descentralizando-as. Em 2002 se busca recuperar uma perspectiva nacional pela constituição da rede de intercambio. Mas é também fortalecida por um específico fundo publico onde as empresas podem acessar.

- Finalmente percebemos que em ambos os países os importantes investimentos temáticos, a sofisticação das terminologias e das ferramentas de planejamento não corresponde igual preocupação de formatar relatórios que detalham qual é o impacto efetivo, qual é a significação substantiva para elevar a qualidade do trabalho e integrar as trabalhadoras num mercado estável. Mais ainda, é patente nos dois contextos sócio-políticos, que a cada substituição de gestão publica de governo, não há sempre a preocupação de prosseguir acumulando o registros das iniciativas. Por exemplo, muitas experiências mesmo de sucesso municipal, estadual ou regional acabam não deixando rastros, não conseguindo registro nacional. Se este limite é freqüente na realidade brasileira que inicia a ensaiar a cultura propositiva por parte destas instancias institucionais localizadas<sup>71</sup>, na realidade italiana parece decorrer da grande fragmentação da administração regional que pode limitar o impacto político das iniciativas. Em 2004 as orientações européias incentivam assim chamadas “*azioni di sistema*” que apóia a experimentação de iniciativas onde entidades publicas, privadas, Ongs e empresas atuam em sinergia coordenando o fomento de políticas locais e regionais. Por exemplo, os balanços de gênero, a responsabilidade social das empresas, os sistemas de e-quality. Por outro é incipiente seja no Brasil como na Itália a preocupação de fomentar a função ordinária de monitorar e avaliar o impacto das inovações de programas de políticas do trabalho que praticam a igualdade de oportunidades.

A concepção da cidadania social apóia atribuir ao trabalho a capacidade de ser *bilhete de entrada aos direitos*, assim como transforma o mercado de trabalho num cenário animado por atores sociais que, ao renovar-se constantemente, exigem instituições atentas e permeáveis aos seus chamados. Se a cidadania, em seu contínuo progresso, apóia a formação de coletividades de sujeitos, mobilizados e mobilizadores, constatamos que há nas duas realidades nacionais a presença e o envolvimento do estado, de seus ministérios (do Trabalho e da Justiça), mais ainda, a recente formatação de organismos especificamente voltados a igualdade de oportunidades. Às amplas modificações em curso no mercado de trabalho tem evidenciado a emergência de renovadas dinâmicas institucionais. Os próximos desafios serão confrontar como estas iniciativas, aqui só identificadas, conseguirão no próximo futuro, enraizar uma cultura inclusiva.

---

<sup>71</sup> Lembramos as dimensões continentais do Brasil o qual é hoje constituído por mais de sete mil administrações municipais.



## ANEXO BRASIL

### Medidas do Poder Executivo

Quadro 1- Linha Cronológica das Medidas					
Dez/94	Nov/96	Ago/97	Jan/98	Set/98	Nov/98
PLR (1)	Denúncia da Convenção 158 da OIT (2)	Trabalho no Comércio aos Domingos (3)	Contrato por Tempo Determinado e Banco de horas (4)	Contrato por Tempo Parcial e Banco de Horas (5)	Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho (6)

Fonte: Diário Oficial da União - Elaboração: DIEESE

(1) PLR - Participação nos Lucros ou Resultados. MP 794. A medida provisória regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, que passa a ser objeto de negociação entre as empresas e seus empregados.

(2) Denúncia da Convenção 158 da OIT. Em janeiro de 1996, o Governo brasileiro pede a ratificação da Convenção 158 da OIT, que estabelece a obrigatoriedade de justificativa, por escrito, pelo empresariado, dos motivos das demissões. Em novembro do mesmo ano, o próprio Governo oferece denúncia ou desistência da incorporação dessa norma à legislação trabalhista brasileira.

(3) Trabalho aos Domingos no Comércio Varejista. MP 1539 - 34. A medida provisória regulamenta a PLR e introduz a autorização do trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, a partir de novembro de 1997.

(4) Contrato de Trabalho por Tempo Determinado. Lei 9601. A lei introduz um dispositivo que permite, através de negociação coletiva, o contrato de trabalho por prazo determinado, em qualquer atividade da empresa.

Também amplia o prazo de compensação das horas extras para até 120 dias, através da modificação do artigo 59 da CLT.

(5) Trabalho em Regime de Tempo Parcial. MP 1709. Medida provisória que altera a CLT e dispõe sobre o trabalho a tempo parcial, cuja duração não exceda 25 horas semanais e a remuneração seja proporcional à jornada. Além disso, amplia o prazo de compensação das horas extras de até 120 dias para até um ano.

(6) Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho. MP 1726. Introdução de dispositivos na CLT para viabilizar a suspensão temporária do contrato de trabalho - de dois a cinco meses de duração. Neste período, o trabalhador demitido teria direito à participação em curso ou programa de qualificação.

Lei	10.244/01	Revoga o art. 376 da CLT para permitir a realização de horas-extras por Mulheres
-----	-----------	--

Fontes: Oliveira (2002), Krein (2003) e Noronha (2006).

## **BIBLIOGRAFIA**

### **Brasil**

- BALTAR P. José Dari Krein, Amilton Moretto, O emprego formal nos anos recentes, carta social e do trabalho n. 2, CESIT, 2006, pagina 32)
- BRUSCHINI C. e LOMBARDI M.R, Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro in MARUANI M.; e HIRATA H. As novas fronteiras da desigualdade homens e mulheres no mercado de trabalho., São Paulo: Ed. SENAC, S. Paulo, 2004.
- CACCIAMALI M.L., POLÍTICA SOCIAL E REFORMA LABORAL NO BRASIL. OS DESAFIOS DOS SINDICATOS SOB O GOVERNO LULA, texto para Université Paris Dauphine, Paris 27 e 28 de setembro de 2004.
- CAPPELLIN, P. Nouvelles formes de conflitualité social et démocratie en Bresil. In : MARQUES PEREIRA (org.). L'Amérique Latine: vers la démocratie? Bruxelles: Ed. Complexe, 1993.
- CAPPELLIN, P. e LETTIERI C. A experiência dos Núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação. OIT. Brasília, ago. 2005. Disponível também em: <<http://www.oitbrasil.org.br>
- CARDOSO, A. Moreira. Direito do trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo. In: , WERNECK VIANNA, . CARVALHO M.A. e BURGOS. R. A judicialização da política e das relações sócias no Brasil, Rio de Janeiro: Ed. Revan 1999
- CARDOSO, A. Moreira. Os sindicatos e a segurança socioeconômica no Brasil, em M.A. Santana e J.R. Ramalho. In: Além da Fábrica. São Paulo: Boitempo, 2004
- CARDOSO A. Moreira, A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil, São Paulo, Boitempo, 2003
- CARDOSO J. C. Crise e desregulação do trabalho no Brasil, Rio de Janeiro: IPEA, texto n. 814, 2001.
- DEDECCA C.S. Tempo, trabalho e gênero., Iin: COSTA, A.A COSTA;, OLIVEIRA, E. de OLIVEIRA;, LIMA, M.E. Bezerra LIMA;, SOARES, V. SOARES (org.). Reconfigurações das relações de gênero no trabalho. São Paulo: , Ed.CUT, São Paulo, 2004

DIEESE , Anuário 2005 e 2005 ver :[www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br), anuário 2006

KREIN J.D. 2000, A REFORMA TRABALHISTA DE FHC: EFETIVIDADE E CONSEQUÊNCIAS texto da pesquisa “Desenvolvimento Tecnológico, Atividades Econômicas e Mercado de Trabalho nos Espaços Regionais Brasileiros: Projeto de Pesquisa e Formação Técnica DIEESE/CESIT”,

LEONE Eugênia T. “ A mulher no atual mercado de trabalho” carta social e do trabalho n. 2, CESIT, 2006, pagina 32)

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

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

NORONHA E.G. e Artur 2006, ”reforma trabalhista e sindical:o que tivemos,o que se quer e o que se pode ter” In Gros, Delgado, Cappellin , Dulci. Empresas e grupos empresariais. Atores sociais em transformação, Ed UFJF, 2006: 187/ 188.

### **Itália**

Altieri Giovanna, Le nuove forme di lavoro post-fordista: il caso italiano in Giovanna Altieri, Mimmo Carrieri (a cura di), Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico, Donzelli, Roma, 2000, pp. 29 – 61

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

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

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

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

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

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

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

Gottardi Donata, Dalle discriminazioni di genere alle discriminazioni doppie o sovrapposte lo stato della normative in Italia, Relazione al Convegno “Che

- ‘genere’ di conciliazione. Famiglia, lavoro e genere: equilibrio e squilibrio”, Pescara 21 – 22 giugno, 2002.
- Grecchi Ada, Globalizzazione e pari opportunità. Una conciliazione possibile, Milano, Franco Angeli, 2001.
- Hakim Catherine, Work-Lifestyle Choices in the 21<sup>st</sup> Century. Preference Theory, Oxford, Oxford University Press, 2000
- Hoskyns Catherine, A Study of Four Action Programmes on Equal Opportunities, in Maria Grazia Rossilli (a cura di), Gender Policies in the European Union, New York, Peter Lang, 2000, pp. 43 – 59.
- Ministero delle Attività Produttive, Impresa in genere Primo Rapporto nazionale sulle imprese femminili, 2004
- Natoli Gabriella (a cura di), Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia. Guida alla legge 8 marzo 2000 n.53, art.9, Quaderni Spinn, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma, 2005
- Salvati Michele, Occasioni mancate. Economia e politica in Italia dagli anni ’60 a oggi, Roma-Bari, Laterza, 2000
- Supiout Alain, Il futuro del lavoro. Trasformazioni dell’occupazione e prospettive della regolazione del lavoro in Europa, Roma, Carocci, 2003
- Treu Tiziano, Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio, Bologna, Il Mulino, 2001
- Vincenti Alessandra, Relazioni responsabili. Un’analisi critica delle politiche di pari opportunità, Carocci, Roma, 2005

Sito Ministero Pari Opportunità <http://www.pariopportunita.gov.it/>

Istat statistiche di genere  
[http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non\\_calendario/20070307\\_00/](http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20070307_00/)