



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO: ENTRE AS LEIS E A REALIDADE**

IARA AMORA DOS SANTOS

RIO DE JANEIRO

2008

IARA AMORA DOS SANTOS

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO: ENTRE AS LEIS E A REALIDADE

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade Federal
do Rio de Janeiro, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Prof^a. Ms. Daniela Ribeiro Mendes

RIO DE JANEIRO

2008

Santos, Iara Amora.

Discriminação de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro: Entre as Leis e a Realidade / Iara Amora dos Santos. – 2008
67 f.

Orientadora: Daniela Mendes

Monografia (graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Faculdade de Direito.
Bibliografia: f. 66-67.

1. Pessoa jurídica - Monografias. 2. Discriminação de Gênero. I. Mendes, Daniela Ribeiro. II. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. Faculdade de Direito. III. Título.

CDD 342.6

IARA AMORA DOS SANTOS

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO: ENTRE AS LEIS E A REALIDADE

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade Federal
do Rio de Janeiro, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Data de aprovação: ____ / ____ / ____

Banca Examinadora:

Daniela Ribeiro Mendes – Presidente da Banca Examinadora
Profª. Ms. Universidade Federal do Rio de Janeiro – Orientadora

2º Examinador (a)

3º Examinador (a)

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora, Prof^ª. Ms. Daniela Ribeiro Mendes, pela seriedade e tranquilidade com que orientou este trabalho, apresentando observações e indicações sempre úteis ao desenvolvimento do mesmo.

A todas as mulheres que integram a Casa da Mulher Trabalhadora, por me possibilitarem sonhar a cada dia com a construção de um mundo mais igualitário e mais justo com as mulheres e por terem permitido o uso das informações, geradas a partir do trabalho e empenho de cada uma delas, para realização deste trabalho.

A toda a minha família, e principalmente, a minha mãe por todo o esforço e dedicado a minha criação e formação.

A exploração por meio do trabalho assalariado e a opressão do masculino sobre o feminino são indissociáveis, sendo a esfera da exploração econômica – ou das relações de classe – aquela em que, simultaneamente, é exercido o poder dos homens sobre as mulheres.

Helena Hirata e D. Kergoat

RESUMO

SANTOS, I. A. *Discriminação de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro: Entre as Leis e a Realidade*. 2008. 67 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

Analisa-se as discriminações de gênero vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro e seu descompasso com a legislação vigente em nosso país, bem como apresenta um panorama das políticas públicas e ações realizadas em prol da efetivação dos direitos das mulheres trabalhadoras. Para isto, inicia-se o trabalho com o acompanhamento da evolução normativa da proteção ao direito do trabalho das mulheres no Brasil. Desde o aparecimento das primeiras normas nacionais e convenções ratificadas pelo Brasil, no início do século XX, até as normas atuais a respeito da proteção da mulher e combate a discriminações de gênero no mundo do trabalho. Na segunda parte são apresentadas algumas políticas públicas e ações de efetivação a legislação de proteção a mulher no mercado de trabalho brasileiro, desenvolvidas a partir de 1985, através da análise da atuação (i) do Poder Executivo, (ii) do Poder Judiciário, através do Ministério Público do Trabalho, (iii) da sociedade civil, através dos movimentos feminista e sindical e, (iv) da Organização Internacional do Trabalho. A terceira parte dedica-se ao conhecimento do trabalho de uma organização não governamental, no Estado do Rio de Janeiro, de promoção aos direitos das mulheres trabalhadoras.

Palavras-Chave: Discriminação de Gênero; Mercado de Trabalho; Proteção normativa; Políticas públicas; Organizações não governamentais.

ABSTRACT

SANTOS, I. A. *Discriminação de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro: Entre as Leis e a Realidade*. 2008. 67 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

They analyze the discrimination of gender experienced by women in the work market Brazilian and your failure with the effective legislation in our country, and presents an overview of public politics and actions performed in support (in favor) the effect of the rights women workers. For this, starts up the work to the monitoring of regulatory changes to the law of protection women work in Brazil. Since the emergence of the first national standards and conventions ratified by Brazil, at the beginning of the twentieth century, until the current rules concerning the protection of women and combating discrimination of gender in the world of work. In the second part are some public politics and actions of effective legislation to protect the women in her Brazilian workplace, developed since 1985, examining the performance (i) of the Executive Power, (ii) of the Judiciary, through the Public Ministry of Work, (iii) civil society, through the feminist movements and trade unions, and (iv) of the International Work Organization. The third part is dedicated to the knowledge of the work of a non-governmental organization in the state of Rio de Janeiro, to promote the rights of women workers.

Keywords: Discrimination of gender; Job Market; Protection normative; Publics Politics: non-governmental organizations.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
11	
2 EVOLUÇÃO NORMATIVA DA PROTEÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO DAS MULHERES NO BRASIL.....	
11	12
3 POLITICAS PUBLICAS E AÇÕES DE EFETIVAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DE PROTEÇÃO A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....	25
3.1 Poder Executivo.....	27
3.2 Poder Judiciário	33
3.3 Sociedade Civil	35
3.4 Outras Organizações	40
4 PROMOÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES TRABALHADORAS: UMA EXPERIÊNCIA NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO.....	
43	
4.1 Projeto “Disque Mulher Trabalhadora”	45
4.2 Projeto “De Boca em Boca”.....	54
6 CONCLUSÃO.....	
61	16
REFERÊNCIAS.....	
66	17

1. INTRODUÇÃO

A história brasileira é marcada por restrições aos direitos e a cidadania das mulheres. Homens e mulheres recebiam tratamento jurídico diferenciado e às mulheres durante séculos foi negado o direito a estudar, a trabalhar, a votar e ser votada, entre tantos outros. No Código Civil de 1917 o homem era considerado o único chefe da sociedade conjugal e somente em 1962, através da promulgação do Estatuto da Mulher Casada, as mulheres casadas deixaram de ser consideradas relativamente incapazes, passando a não mais depender da autorização do marido por exemplo para trabalhar e contrair negócios.

No marco jurídico, este contexto sofreu grandes alterações, principalmente no último século, fruto principalmente das lutas e conquistas do movimento de mulheres e feminista e do aprimoramento da Democracia Brasileira.

Contudo, apesar da consagração da igualdade do ponto de vista formal, decorrente da Constituição Federal e constante ainda em diversas normas do ordenamento jurídico Brasileiro, estes instrumentos ainda têm se mostrado insuficientes para modificar as desigualdade e discriminações entre os entre os sexos e outros grupos sociais em nosso país, como a discriminação racial, por exemplo.

Em que pese ainda a existência das desigualdades entre os sexos em diversos setores de nossa sociedade, este trabalho se dedicará a demonstrar o descompasso existente entre os princípios e normas consagradas no ordenamento jurídico pátrio e as discriminações vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

Assim apesar de todo o avanço normativo em prol das mulheres no mercado de trabalho e do significativo aumento da participação feminina na PEA (População economicamente ativa), a persistência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro pode ser verificada através do grande número de mulheres entre a população desempregada, ocupando funções precárias e mal remuneradas e ainda através da prática de condutas como o assédio sexual, situações reiteradamente evidenciadas pelas pesquisas nacionais. Contudo, neste trabalho além da apresentação da situação geral das mulheres trabalhadoras, apontada pelos estudos sobre o assunto, verificaremos ainda mais de perto os infortúnios e as dificuldades vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho, através das demandas cotidianamente apresentadas por estas para uma organização não governamental no

Estado do Rio de Janeiro. Tornando ainda mais evidente o abismo existente entre o aparato legislativo de proteção as mulheres no mundo do trabalho e a realidade destas.

Para isto, acompanharemos a evolução normativa da proteção ao direito do trabalho das mulheres no Brasil, desde o aparecimento das primeiras normas, no início do século XX, marcadas por seu caráter protecionista e restritivo em relação ao exercício do trabalho pelas mulheres. Tais normas que constituíram o início das regulamentações trabalhistas previam basicamente direitos às trabalhadoras gestantes e proibições da realização do trabalho por mulheres em determinadas condições. Chegando até a legislação atual sobre a matéria, inserida na época do chamado direito promocional do trabalho da mulher, que tem início por volta de 1950, desde quando se percebe profundas mudanças na postura das normas em relação às mulheres trabalhadoras, passando a dedicarem-se ao combate das discriminações e a inserção de forma igualitária da mulher no mercado de trabalho.

Uma vez esgotado o histórico das garantias legais das mulheres trabalhadoras e cientes de sua não correspondência com a realidade enfrentada pelas mesmas no Brasil, passaremos a nos dedicar sobre a necessidade de implementação de políticas públicas e ações para a efetivação desta legislação.

Iniciando pelo exame de algumas políticas públicas realizadas pelos Governos Federais em prol da efetivação da legislação de proteção a mulher no mercado de trabalho, concentrando-se nas ações realizadas a partir da década de 1980. Esta retrospectiva tomará como base as informações e análises publicizadas pelos próprios Governos e/ou por organizações da sociedade civil. Em seguida, passaremos a conhecer a atuação de outros órgãos e instituições que se articulam em torno da fiscalização da legislação e da reivindicação de políticas públicas que garantam os direitos trabalhistas das mulheres e a igualdade entre os gêneros no mercado de trabalho. Dedicando-se ao conhecimento de algumas ações realizadas pelo movimento feminista, movimento sindical, o Ministério Público do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho.

Concluindo a trajetória, iniciada na positivação dos direitos das mulheres ao trabalho de forma igualitária e livre de discriminação, passando pelas políticas públicas e ações realizadas em âmbito nacional, nos dedicaremos a conhecer as dificuldades cotidianas enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho a partir das demandas apresentadas diretamente pelas mesmas à Casa da Mulher Trabalhadora. Dedicando-nos a partir de então, a conhecer um pouco mais da atuação desta Organização não Governamental, na promoção dos

direitos das mulheres trabalhadoras, através das experiências dos Projetos “Disque Mulher Trabalhadora” e “De Boca em Boca”, realizados no Estado do Rio de Janeiro.

Assim, esperamos apresentar um abrangente panorama sobre a tutela jurídica das mulheres com vistas a garantir sua inserção e permanência no mercado de trabalho em condições igualitárias e livres de discriminações, assim como da atuação de órgãos governamentais, responsáveis pela efetivação desta legislação através da promoção de políticas públicas e as ações realizadas em âmbito nacional e em particular as ações da Casa da Mulher Trabalhadora, realizadas no Estado do Rio de Janeiro, que promovem alterações e inovações nesta conjuntura. De forma que ao final deste trabalho nos seja possível realizar algumas considerações a cerca da persistência das situações de desigualdades entre os gêneros e das restrições enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro, apesar do abrangente aparato legislativo de proteção ao trabalho da mulher e a não discriminação da mesma no mercado de trabalho.

2. EVOLUÇÃO NORMATIVA DA PROTEÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO DAS MULHERES NO BRASIL

A regra da igualdade não consiste senão em aquinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desi-

gualam. [...] Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não, igualdade real. *Rui Barbosa*

O aparecimento de normas dedicadas à proteção da mulher na esfera trabalhista, constitui-se na própria gênese do Direito do Trabalho, uma vez que estas, juntamente com as normas destinadas a proteção do *menor*¹, foram as primeiras regulamentações com vistas a garantir direitos aos (as) trabalhadores (as). A existência de um ramo do Direito do Trabalho dedicado a proteção do exercício do trabalho pelas mulheres fez-se necessário frente às discriminações das mais diversas ordens enfrentadas pelas mulheres, até os dias atuais, para ingressar e manter-se no mercado de trabalho. Assim, desde sua entrada no mercado de trabalho as mulheres enfrentam preconceitos que baseiam-se em fatores biológicos, ou seja, nas diferenças físicas e fisiológicas existentes entre homens e mulheres, dentre as quais se destacam a maternidade e a menor quantidade de massa muscular do corpo feminino, em fatores de cunhos sociais e culturais, como o encargo da realização das tarefas domésticas e do cuidado com as crianças e idosos que recaem sobre as mulheres, a visão de que a mulher trabalha para complementar a renda familiar e ainda fatores morais, com julgamentos sobre o comportamento das mulheres que trabalhavam fora, entre tantos outros.

As primeiras normas de proteção ao trabalho da mulher datam do início do século XX, tanto na esfera internacional, quanto nacional, e é nítida sua evolução daquela época até as normas atuais, da adoção de uma postura protecionista em relação à mulher para assumir uma postura de promoção da igualdade entre os sexos e de combate a discriminação.

¹ A partir da Constituição Federal de 1988, o termo “menor” foi substituído pela terminologia “Criança e adolescente”.

Sobre a evolução histórica da postura adotada pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) com relação aos Direitos das Mulheres, Sônia A. C. Mascaro Nascimento discorre

A fase protetora do trabalho feminino foi marcada pela elaboração de Convenções e Recomendações sobre a maternidade, trabalho noturno, insalubre, perigoso, duração do trabalho, trabalho manual e habitual com cargas, segurança e higiene do trabalho, enfim regras destinadas a preservar a reprodução da espécie pela mulher, e assegurar-lhe condições para cumprir as obrigações familiares.

Em outro momento, a Organização Internacional do Trabalho se preocupou não mais com a limitação das condições de trabalho da mulher, mas, sim, com a igualdade com o trabalho masculino. Em consequência, ganharam destaque temas como a igualdade de oportunidade e de trato entre homem e mulher, a não-discriminação do trabalho em razão do sexo, em matéria de emprego, relações profissionais, igualdade de remuneração, formação profissional, responsabilidade, entre outras.²

Assim, assistimos o início do Direito do Trabalho da Mulher através da adoção de normas protecionistas e restritivas em relação às mulheres trabalhadoras. Fundamentadas na preservação de características atribuídas como naturais às mulheres, como a fragilidade e o desempenho da função social da mulher, de mãe, esposa e dona de casa, acabaram muitas vezes por dificultar a igualdade de condições às mulheres no mercado de trabalho, através da privação das mulheres ao exercício de determinadas funções ou do aumento do custo de sua mão de obra em outras funções.

[...] Não eram proibições apenas impostas às trabalhadoras, proibindo-lhes de laborar em determinadas atividades, mas também imposições proibitivas, em que a legislação impunha tantas regras aos empregadores de mulheres (regras de segurança e higiene que, mais tarde se tornaram de ordem pública garantida a todos os trabalhadores) que sua melhor opção era não empregá-las. Todavia eles o faziam ao largo da lei, que, ao impor tantas proibições com o intuito de salvaguardá-las, culminava por desprotegê-las [...]³

As primeiras Convenções Internacionais de proteção ao Direito do Trabalho da Mulher, posteriormente inseridas no Direito pátrio através de sua ratificação versavam sobre os direitos das mulheres gestantes e a proibição das mulheres ao trabalho noturno e em condições insalubres.

Em 1919, a Organização Internacional do Trabalho, publicou a Convenção n 3, ratificada pelo Brasil em 1935, que garantia à mulher a licença compulsória de 6 semanas antes e depois do parto, dois intervalos de trinta minutos para a amamentação durante o expediente de trabalho, o pagamento pelo Estado de uma remuneração as mães suficientes

² NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro *apud* CALIL, Lea Elisa Silingowschi. Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007. p. 31.

³ CALIL, Lea Elisa Silingowschi. Op. Cit. p. 119.

para garantir o seu sustento e de seu (sua) filho (a), considerava ainda ilegal a dispensa da empregada durante os períodos da gravidez e licença.

No mesmo ano, 1919, a OIT publicou a Convenção n. 4 que proibia à mulher a realização do trabalho noturno em indústrias públicas ou privadas, entendido como aquele realizado entre as 22h e 5h da manhã. Com exceção apenas para as trabalhadoras de estabelecimentos em que todos os (as) empregados (as) fossem de sua família e poderia ainda ser suspenso em casos de força maior e/ou perigo iminente de perda da matéria prima, foi ratificada pelo Brasil em 1937 e posteriormente denunciada, já não sendo mais compatível com a legislação vigente em nosso País.

Em 1921, foi publicada a Convenção n. 12 da OIT, que estendeu a licença maternidade da Convenção n.3 para as empregadas das empresas agrícolas, destacando-se que o pagamento da licença poderia ser feito pelos cofres públicos e/ou por seguros, que venho a ser ratificada pelo Brasil em 1956.

Acompanhando a tendência Internacional, o Decreto n.21.417-A de 1932, primeira lei nacional a cerca da proteção do direito das mulheres no trabalho, regulamentava o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais proibindo o trabalho em subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras, em obras de construção pública e em atividades perigosas e insalubres. Vedando o trabalho noturno em indústrias públicas ou privadas as mulheres, nos horários entre as 22h e 5h, a exemplo do que já era recomendado pela Convenção n.4 da OIT. Exceção feita às empregadas de estabelecimentos em que trabalhassem apenas pessoas de sua família, em casos de força maior e/ou perigo iminente de perda da matéria prima ou substâncias perecíveis, mulheres cujo o trabalho fosse indispensável para evitar a interrupção do funcionamento normal do estabelecimento, ao trabalho decorrente de força maior e que não fosse periódico. Estavam excluídas ainda mulheres que prestassem serviços em hospitais, clínicas, sanatórios, manicômios, do tratamento de enfermos, maiores de dezoito anos empregadas em serviços de telefonia e radiofonia e as que ocupassem postos de direção ou responsável.

Às trabalhadoras gestantes, assegurou-se o descanso obrigatório de quatro semanas antes e após o parto, que podiam ser aumentados em até duas semanas, em casos excepcionais, desde que comprovados por atestados médico. Durante este afastamento era assegurado um auxílio correspondente a metade dos salários, de acordo com a média dos seis últimos meses de salários, pago pelas caixas do Instituto de Seguridade Social e na falta

destes pelo empregador. Cabia a gestante a notificação do empregador com antecedência de seu afastamento, sob pena de perder o auxílio e caso o empregador impugnasse a notificação deveria esta através de atestado médico comprovar a gravidez. Garantia ainda a empregada o retorno ao trabalho e a função que desempenhava. Sendo vedada a demissão da mulher grávida, simplesmente por este motivo, sem outro motivo que a justificasse. Era lícito o rompimento do contrato de trabalho pela gestante, desde que comprovado por atestado médico que o trabalho era prejudicial a sua saúde. Assegurava ainda dois descansos de meia hora cada para o aleitamento até os seis meses de idade da criança, em um local apropriado para esse fim em estabelecimentos em que trabalhassem pelo menos 30 mulheres com idade acima de dezesseis anos de idade. Em caso de aborto não-criminoso era assegurado à empregada o descanso remunerado de duas semanas.

O Decreto n.21.417-A inovou ainda ao assegurar a igualdade salarial sem distinção de sexo para trabalho de igual valor.

Alguns artigos deste decreto relativos à maternidade, foram posteriormente revogados com a ratificação do Brasil da Convenção n.3 da OIT (já elucidada anteriormente).

A promulgação da Constituição Federal de 1934, não trouxe mudanças relevantes no tocante aos direitos das mulheres trabalhadoras. Contudo, foi a primeira vez em que se reuniu em uma Constituição Brasileira normas de proteção ao trabalhador, consagrando direitos que já vinham sendo conquistados por algumas categorias. Reunindo no capítulo “Da ordem Social e Econômica”, os direitos a uma jornada diária de 8 horas, descanso semanal, férias anuais remuneradas, isonomia salarial entre homens e mulheres, proibição do trabalho de mulheres em condições insalubres, assistência médica e sanitária à gestante, salário e licença maternidades.

Apenas três anos depois, a Constituição Federal outorgada pelo Presidente Getúlio Vargas, em 1937 após a dissolução do Congresso Nacional, representou um retrocesso quanto aos direitos já conquistados pelas mulheres trabalhadoras. Pois embora, tenha mantido entre seus preâmbulos o princípio da igualdade de todos perante a lei, se calou quanto à garantia do emprego da gestante e a igualdade de salário entre homens e mulheres, a respeito do que já havia sido consagrado pela Constituição anterior.

O que abriu precedente, por exemplo, para a aprovação do Decreto Lei n. 2.548 de 1940, que permitiu que fossem pagos às mulheres salários de até dez por cento menores do que os pagos aos homens, com o discurso de que esta diferença compensaria os gastos das

empresas com as condições de higiene e proteções derivadas da maternidade, garantidas por lei. Esta diferença salarial “reafirmava uma posição de inferioridade das mulheres no mundo do trabalho e reforçava suas obrigações de mãe”⁴, de forma a ficar evidente que as normas de proteção a maternidade eram vistas como uma concessão feita às mulheres e geradoras de encargos a sociedade.

Na década de 40, pela primeira vez na história legislativa brasileira foram compilados os direitos já conquistados por diversas categorias profissionais e ainda a positivação de novos direitos trabalhistas em um Código específico, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) promulgada através do Decreto 5.452, em 1º de Maio de 1943.

A CLT trouxe um Capítulo destinado ao tratamento dos Direitos das Mulheres Trabalhadoras, intitulado “Da Proteção do Trabalho da Mulher”, que basicamente compilou as regulamentações já existentes a cerca o trabalho das mulheres, dividido-os nas seguintes seções: Da duração e Condições do Trabalho, Do trabalho noturno, Dos períodos de descanso, Dos métodos e locais de trabalho, Da proteção à maternidade, Das penalidades. Que embora tenha consagrado direitos como a Isonomia salarial entre homens e mulheres, anteriormente esquecida pela Constituição de 1937, a licença maternidade, sem prejuízo do salário e emprego, o direito a mudar de função durante a gravidez e a voltar ao mesmo cargo após o parto, entre outros de proteção à maternidade. Não rompeu com postura protecionista adotada em relação às trabalhadoras mulheres, baseadas em princípios como a inferioridade física feminina, a proteção da moral e da mulher em seu papel de mãe, mantendo diversas restrições ao trabalho das mesmas, como a proibição a realização de trabalhos noturnos, em condições insalubres, a realização de horas extras, entre outros.

Com o advento da Constituição Brasileira de 1946, gerada no período pós-guerra e fim do Estado Novo, não foi apresentada nenhuma inovação no campo dos Direitos das Mulheres, porém a mesma elevou novamente a Isonomia salarial ente homens e mulheres ao rol das garantias constitucionais. Sobre os Direitos trabalhistas, a Constituição de 1946 consagrou mais uma vez os direitos individuais já conquistados pelos (as) trabalhadores (as) e ainda inovou no que diz respeito aos direitos de assistência aos (às) desempregados (as), garantia de direito de greve e participação direta e obrigatória nos lucros das empresas.

⁴ MARCHA MUNDIAL DAS MULHERES. Cartilha Campanha pela Valorização do Salário Mínimo. Net, São Paulo, julho. 2003. p. 13. Disponível em: www.sof.org.br/marchamulheres. Acesso em: 30 de Maio, 2008.

Em meados do Século XX, acompanhando a maciça e irreversível entrada das mulheres no mercado de trabalho, começamos a perceber uma mudança de postura dos legisladores em relação às mulheres trabalhadoras, com o aparecimento das primeiras normas de combate às discriminações e promoção da igualdade entre os sexos no mercado de trabalho. Observamos a partir de então, a abolição de normas restritivas ao trabalho feminino, como a do trabalho noturno, a ampliação do alcance de outras normas que encareciam a contratação da mão de obra feminina, como a proibição de trabalhos em condições insalubres e saúde da trabalhadora, que passaram a ser entendidos como direitos básicos e estendidos a todos os (as) trabalhadores (as) e a promulgação de normas de combates às discriminações vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho. Neste sentido Thereza Cristina Gosdal, indica que

A postura do direito do trabalho em relação ao trabalho da mulher sofreu uma alteração de tendência no decorrer das últimas décadas, de um caráter protetor para um caráter da promoção da igualdade, como resposta às alterações da vida econômica e social e também às pressões do movimento feminista. Isso pode ser verificado a partir das convenções e recomendações internacionais, que demonstram essas mudanças de orientação a partir de 1950.

[...] A mudança de postura produzida também se evidencia no curso do desenvolvimento da legislação interna. Verifica-se um processo de revisão das normas de proteção da mulher, mantendo-se apenas aquelas compreendidas como necessárias, porém não mais percebidas como proteção da mulher, mas da criança e do interesse social.⁵

Na esfera internacional a aprovação das Convenções da OIT 100 e 111 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil, é um dos grandes marcos dessa mudança de postura no Direito do Trabalho da Mulher. A Convenção n.100 aprovada pela OIT em 1951, proclama a igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e feminina por trabalho de igual valor e integra o ordenamento jurídico pátrio desde 1957, ano de sua ratificação. A Convenção 111 da OIT, elaborada em 1958 e ratificada pelo Brasil em 1965, versa sobre a Discriminação em matéria de emprego e profissão. O art. 1 da Convenção 111, define que

Para os fins da presente Convenção, o termo “discriminação” compreende:

a) distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

b) qualquer outra distinção; exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de

5

GOSDAL, Thereza Cristina. “Diferenças de gênero e discriminação no trabalho” in A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho. Laís de Oliveira Penido (Coord.). Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p. 313.

emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas, existam, e outros organismos adequados.

A Constituição Federal promulgada em 1967, trouxe um importante avanço no que diz respeito ao combate as discriminações das Mulheres no Mercado de Trabalho, ao assegurar em seu art. 158, incisos III “a proibição de critérios de admissão diferentes por motivos de sexo, cor ou Estado Civil” e XX “a aposentadoria a mulher trabalhadora aos trinta anos de serviço com salário”.

No ano de 1974, a Lei 6.136 transferiu definitivamente para a previdência social a responsabilidade do pagamento do salário-maternidade, retirando do empregador o ônus de arcar com o pagamento do mesmo. Esta lei veio atender a Convenção n. 103 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1965, e é um marco importante para a desoneração do trabalho feminino, não permitindo que o pagamento da licença maternidade se constitua em ônus ao (a) empregador (a), e conseqüentemente ao combate às discriminações na contratação de mulheres para o mercado de trabalho. Embora no Brasil, já fosse assegurado a gestante a gozar da licença maternidade, sem prejuízo do salário, que com esta lei passou a ser pago pela previdência social, a Convenção 103 ainda não assegurava as mulheres o recebimento de prestações equivalentes a seu salário durante este período de afastamento, limitando-se a fixar que o valor pago durante este período não poderia ser inferior a 2/3 do salário da gestante. Desta forma faz-se necessário frisar que a ratificação do Brasil da Convenção 103, ou de qualquer outra convenção, não implica na modificação *in pejus* das normas vigentes em nosso país, sofrendo alterações apenas as regulamentações nacionais que previam direitos aquém dos previstos na referida convenção.

A Constituição Brasileira de 1988, que surge fruto de um amplo debate democrático após o fim da ditadura militar, consagrou o Princípio da Igualdade entre seus preâmbulos e trouxe inúmeras inovações sobre os direitos e o *status* jurídico das mulheres, se constituindo como um dos grandes marcos na erradicação de leis e políticas que promovessem a discriminação de gênero e . O Art. 5º, inciso I, da CRFB/88 traz explicitamente a idéia da garantia da igualdade entre os sexos.

*Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;*

A Constituição Federal de 1988 inovou ainda no que diz respeito aos direitos trabalhistas, ao consagrar os direitos dos trabalhadores (as) no capítulo dos Direitos e Garantias Fundamentais, elencados no art.7º, que prevê os direitos individuais trabalhistas e art.9º a 11, que prevêem os direitos coletivos dos trabalhadores, inserindo-os no rol das cláusulas pétreas. Demonstrou ainda a importância destinada a estes direitos ao pela primeira vez na história das Constituições ao colocar os direitos e garantias fundamentais antes de outros títulos.

Sobre a garantia dos direitos das trabalhadoras, a Constituição de 1988 assegurou em seu art. 7º, incisos XVIII, XX e XXX, respectivamente: a licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e salário; a proteção ao mercado de trabalho da mulher, por meio de incentivos específicos, nos termos da lei; e a proibição de diferenças salariais, do exercício de funções e critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor e estado civil. Garantiu ainda às mulheres, a estabilidade no emprego da gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, através do art.10, II,b, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Frisa-se ainda a importância da maternidade ter sido prevista como um direito social, art.6º CRFB/88, para a garantia dos direitos das trabalhadoras gestantes.

Além da garantia da licença maternidade e sua ampliação para 120 dias, com o advento da CRFB/88 este direito foi estendido às trabalhadoras rurais, ao ser elencado entre os incisos do art.7º, que dá tratamento aos Direitos dos (as) trabalhadores (as) urbanos (as) e rurais; às trabalhadoras avulsas, no inciso XXXIV e às empregadas domésticas no parágrafo único, do mesmo artigo. Ainda dentre os incisos do artigo supracitado, foram estabelecidos a licença-paternidade de cinco dias após o parto (inc. XIX) e a assistência gratuita aos (as) filhos (as) e dependentes de trabalhadores, de ambos os sexos, desde o nascimento até os seis anos de idade em creches e pré-escolas (XXV).

Faz-se mister ressaltar que embora a tendência atual seja a de minimização do número de normas protecionistas em relação às mulheres trabalhadoras, a manutenção das normas de proteção e cuidado com a trabalhadora gestante e a seus (suas) filhos(as), demonstra-se extremamente necessário para a promoção da inserção de forma igualitária das mulheres no mercado de trabalho, uma vez em que estas acabam assumindo um grande encargo social no cuidado com as crianças e serviços domésticos. Mostrando-se extremamente necessários para a sua permanência no mercado de trabalho, a garantia da licença maternidade e de creches para seus (suas) filhos (as), por exemplo. Neste sentido, salientamos a grande perda no que

tange aos direitos das mulheres trabalhadoras em nosso país, o fato do Brasil não ter até então ratificado a Convenção 156 da OIT, promulgada em 1951, sobre “a igualdade de oportunidades e de trabalho para os trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares com filhos(as) e/ou outros membros família”. A referida convenção visa assegurar o direito ao emprego de trabalhadores (as) que tenham responsabilidades familiares e estas limitem sua capacidade de buscar qualificação profissional e assim de manter-se e progredir no emprego.

A Lei 9.029/95 tipificou como crime uma prática atentatória aos Direitos do Trabalho da Mulher, que passou a ganhar grande dimensão após a garantia de estabilidade da gestante dada pela Constituição Federal de 1988, a exigência de testes negativos de gravidez para a admissão da mulher, prevendo a pena de um a dois anos de prisão e multa pela infração deste ato. Assim, a lei 9029/95 criminalizou em seu art. 2, parágrafo único e inciso I, a conduta do empregado (a) pessoa física, do (a) representante legal da empregadora e também do (a) dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios de exigir teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo a esterilização ou estado de gravidez. O inc.II, alíneas a e b, tipifica ainda a adoção de medidas, por iniciativa do empregador, que configurem indução ou instigação à esterilização genética ou a promoção do controle da natalidade, sendo excluídos os serviços oferecidos de aconselhamento ou planejamento familiar, realizadas por Instituições públicas ou privadas, que estejam de acordo com as normas do SUS (Sistema único de Saúde).

A aprovação da Emenda Constitucional número 20, no ano de 1998, que promoveu alterações ao Sistema da Previdência Social as mulheres trabalhadoras tiveram ameaçado seu direito de gozar da licença maternidade recebendo o valor integral de seu salário com o pagamento deste Instituto. Pois o art. 14 deste dispositivo constitucional fixou o teto de R\$ 1.200, 00 (mil e duzentos reais) a benefícios pagos pelo regime da Previdência Social⁶, dentre os quais se encontra o salário maternidade. Esta questão foi solucionada através da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), que o pagamento integral do salário maternidade,

⁶ Emenda Constitucional n.20 - Art. 14 “O limite máximo para o valor dos benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 da Constituição Federal fixado em R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), devendo, a partir da data da publicação da publicação desta Emenda, ser reajustado de forma a preservar, em caráter permanente, seu valor real, atualizados pelos mesmos índices aplicados aos benefícios do regime geral de previdência social.”

entendendo que o art.14 da EC n.20, não se aplicaria a licença maternidade, visto que a Constituição Federal garante a mulher o recebimento integral do valor correspondente ao salário da trabalhadora durante a licença maternidade.⁷

Ainda sobre o pagamento do benefício as mulheres trabalhadoras, durante o período de licença maternidade, a Lei 9.876/99, que prescreveu a decisão do STF, quanto a não fixação do limite do pagamento do salário maternidade, descrita acima, alterou ainda o artigo da Lei 8.213/91, que previa o procedimento da concessão deste benefício. Determinando que o mesmo passasse a ser pago diretamente pela Previdência Social, de forma em que a gestante necessitasse ir até os postos deste instituto para requerer o salário maternidade. Esta disposição acabou por causar maiores transtornos a trabalhadoras gestantes, visto que até então as mesmas recebiam os valores relativos ao salário maternidade diretamente dos (as) empregadores (as), que por sua vez descontavam o respectivo montante das contribuições devidas ao INSS, conforme previsto na Lei 6.136/74.

No mesmo ano, de 1999, acompanhamos importantes inovações inseridas ao Capítulo III da CLT intitulado “Da Proteção do Trabalho da Mulher” por meio da Lei 9.799, no que diz respeito ao combate as discriminações da mulher e a garantia de condições de igualdade a mesma no acesso ao mercado de trabalho.

Neste sentido, a lei deu nova denominação a seção I deste capítulo que passou a ser intitulada de “Da duração, Condições do Trabalho e Discriminação contra a Mulher” e inseriu na mesma seção da CLT o art.373 A, que traz em seus incisos uma série de vedações ao empregador (a): a publicação de anúncios de emprego que façam referência ao sexo, idade, cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade assim o exigir; a recusa de emprego, promoção ou dispensa de trabalho motivados em razão do sexo, idade, cor, situação familiar ou estado gravidez, salvo quando a natureza da atividade for notória e publicamente incompatível; considerar o sexo, idade, cor ou situação familiar variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; a exigência de atestados ou exames, de qualquer natureza, para a comprovação de esterilidade ou gravidez para a admissão ou permanência no emprego; o impedimento ao acesso ou adoção de critérios subjetivos para deferimento de inscrições e aprovação em concursos, em empresas privadas em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; a

⁷ Art. 7º, XVIII, CRFB/88

realização de revistas íntimas, pelo empregador (a) ou seu (sua) preposto, em suas empregadas e funcionárias.

Faz-se importante chamar a atenção para o fato de que a mesma, repetiu a proibição relativa a exigência de atestados ou exames, de qualquer natureza, para a comprovação de esterilidade ou gravidez para a admissão ou permanência no emprego já prevista na Lei 9.029/95. Derrogando, desta forma a pena prevista na lei anterior para a realização desta prática, que era de um a dois anos de prisão, uma vez que a pena prevista pela violação de qualquer dispositivo do Capítulo “Da Proteção do Trabalho da Mulher” da CLT é pecuniária de 2 a 20 valores de referencia regionais.

A Lei 9.799/99 também acrescentou os art. 390 B, 390 C e 390 E na CLT, que dispõe que, as vagas de cursos de formação de mão de obra, ministrados por organizações governamentais, oferecidos, pelos próprios empregadores ou qualquer órgão de ensino profissionalizante deverá ser oferecido aos empregados de ambos os sexos; que as empresas com mais de cem empregados de ambos os sexos deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional de mão de obra e por último, assegura que a pessoa jurídica poderá associar se a entidades de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou sindicais ou ainda firmar convenio para atividades conjuntas, visando a execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher.

A mesma lei trouxe ainda alterações na seção III – “Da Proteção a Maternidade”, do mesmo capítulo, garantindo a empregada, durante a gravidez, sem prejuízo de salário e emprego, a transferência de função, quando sua saúde assim o exigir e a retomada a função exercida anteriormente logo após o retorno da licença maternidade (art. 392, 4,I, CLT) e a dispensa da empregada gestante no horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização no mínimo seis consultas médicas e exames complementares (art. 392, 4,I, CLT).

Ainda sobre a Lei 9.799/99 que trouxe importantes alterações a CLT no campo dos Direitos das mulheres trabalhadoras, Lea Elisa Silingowshi Calil ressalva que

São modificações tímidas, que visaram antes de coibir distorções e punir a discriminação contra o trabalho da mulher do que propriamente incentivar sua contratação e permanência no emprego. Todavia, apresentaram-se como um avanço no vácuo legislativo que é o direito promocional do trabalho da mulher; pois, se até o advento da Constituição de 1988 o trabalho feminino era vítima de inúmeras restrições infundadas, após a Carta – que afirmou a

igualdade entre homens e mulheres – pouco foi feito no sentido de reproduzir no plano concreto essa propalada igualdade formal.⁸

A Lei 10.244/01 revoga o artigo da CLT, que proibia a realização de horas extras pelas mulheres, que embora já não fosse aplicado na prática uma vez que encontrava-se em frontal descompasso com o Princípio de Igualdade e a Igualdade de Oportunidades consagrado na Constituição Federal de 1988, continuava a constituir o escopo da CLT.

No mesmo ano de 2001, a Lei 10.224 inseriu o crime de assédio sexual no Código Penal Brasileiro, com pena de 1 a 2 anos de detenção, sendo tipificada pela conduta de *“constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou a inerentes ao exercício de emprego, cargo e função”*. Frisa-se que embora esta lei não seja do campo trabalhista e não limite a caracterização do crime de assédio sexual aos casos em que mulheres sejam as vítimas e ao ambiente de trabalho, as estatísticas demonstram que indiscutivelmente a maioria dos casos ocorre nos locais de trabalho e as mulheres que são sexualmente assediadas. Tornou-se assim imprescindível o combate a esta prática de forma a eliminar mais este óbice para a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Com o advento da Lei 10421/2002 a licença maternidade foi estendida às mães adotivas, que inseriu o art. 392-A na CLT. Quanto ao período da licença maternidade a lei garantiu os 120 dias se a criança adotada tiver até 1 ano de idade, 60 dias se a criança tiver entre 1 e 4 anos de idade e 30 dias se a criança tiver até 8 anos de idade.

No ano de 2003, a Lei 10.710, restabeleceu o antigo sistema de pagamento do salário maternidade, que voltou a ser pago às trabalhadoras gestantes e agora às mães adotivas, diretamente pelas empresas, que descontam este valor nas contribuições devidas ao Órgão da Previdência Social.

Atualmente, esta em discussão uma das mais recentes propostas de inovação legislativa no que diz respeito aos direitos das trabalhadoras, no caso mais especificamente das trabalhadoras mães e gestantes, com a aprovação pelo Senado Brasileiro do Projeto de Lei que possibilita a ampliação da licença maternidade para 6 meses, ou seja, 180 dias, 2 meses a mais do que a Licença garantida pela Constituição Federal. Aprovada no Senado no final do ano de 2007, a licença maternidade de 6 meses, que depende agora da aprovação na Câmara dos Deputados, já tendo sido aprovada nas Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e Seguridade Social e Família da casa, é facultativa tanto para a empregada,

⁸ CALIL, Lea Elisa Silingowschi. Op. cit. p. 54.

quanto ao empregador e depende da adesão da empresa ao Programa Empresa Cidadã.⁹ A proposta prevê que os salários referentes aos 2 meses excedentes, sejam pagos pelo (a) empregador (a) e não pela Previdência Social, a respeito do que ocorre com os 120 dias da Licença Maternidade prevista na Constituição, porém este terá isenção total no Imposto de Renda do valor pago às trabalhadoras nestes dois meses .

Além das normas pátrias e convenções internacionais de combate as discriminações no âmbito das relações de trabalho e emprego, o Brasil é ainda signatário de outros importantes tratados internacionais que versam integral ou parcialmente sobre o combate as discriminações de gênero, como a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher - CEDAW e o Pacto de San Salvador.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher – CEDAW, ratificada pelo Brasil em 1984, que visa a eliminação da discriminação e a promoção da igualdade, prevê em seu art. 11 que os Estados partes “adotarão a discriminação de contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos”.

O Protocolo Adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, conhecido como Pacto de San Salvador adotado em 1888 pela OEA (Organização dos Estados Americanos), foi ratificado pelo Brasil em 1996. Dentre os direitos enunciado pelo Pacto de San salvador estão o direito ao Trabalho (art. 6), condições justas, eqüitativas e satisfatórias de trabalho (art.7) e os direitos sindicais (art.8); e seu art. 3 dispõe que os Estados partes comprometem-se a garantir o exercício dos direitos nele enunciados, sem nenhuma discriminação por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.

Gostaríamos de destacar a implicação direta do fato dos (as) empregados (as) domésticos (as) ainda não terem todos seus direitos igualados ao restante dos trabalhadores (as), na garantia plena dos direitos das mulheres no mercado de Trabalho. Uma vez que a categoria de empregados (as) domésticos (as) é constituída majoritariamente por mulheres e uma grande parte das mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho o faz em empregos

⁹ CAMARA DOS DEPUTADOS. Seguridade aprova licença-maternidade opcional de 6 meses. *Net*, Brasília, 14 de Maio 2008. Disponível em www2.camara.gov.br. Acesso em 15/06/08.

tidos como domésticos, conforme demonstrado pela *Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios - PNAD 2001*, dos 5.584 trabalhadores domésticos, 93,7% eram mulheres. A mesma pesquisa constatou ainda que 22% das mulheres trabalhadoras trabalham como empregadas domésticas.¹⁰ O que significa dizer que mais de 20% das mulheres trabalhadoras, inseridas no mercado de trabalho formal, ainda situam-se em condição inferior perante as demais categorias, estando excluídas de suas garantias, a estabilidade provisória da gestante até os 5 meses após o parto, que não foi incorporado ao dispositivo Constitucional que prevê os direitos dos empregados domésticos¹¹, a garantia do acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e ao seguro desemprego, uma vez que a lei 10.208/01, prevê apenas a faculdade do pagamento do FGTS da categoria dos (as) profissionais domésticos(as), entre outros.

Assim, findo este capítulo sobre a evolução normativa a cerca da Proteção ao Direito do Trabalho da Mulher no Brasil, podemos inferir que no âmbito normativo muitos foram as conquistas das mulheres a respeito da igualdade de direitos, combate as discriminações de gênero no mercado de trabalho e ainda na eliminação de normas que encareciam a mão de obra feminina e/ou as excluíam do desempenho de determinadas funções, acompanhando a evolução na esfera internacional. Contudo, ainda há uma grande gama de mulheres a margem destes direitos não só pelas discriminações diretas, mais facilmente perseguidas pela legislação, mas também pela discriminação indireta, que ainda mantêm as mulheres entre a maioria dos desempregados (as) e trabalhos precários, conforme poderemos analisar melhor no próximo capítulo.

¹⁰ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE

¹¹ Art.7, XXXIV, parágrafo único, CF/88

3. POLITICAS PUBLICAS E AÇÕES DE EFETIVAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DE PROTEÇÃO A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

No que diz respeito aos direitos das mulheres e a Igualdade entre os sexos, em geral, e as normas de proteção ao trabalho da mulher, em especial, a legislação brasileira sofreu grandes transformações, principalmente no último século, sendo conquistados e ampliados vários direitos, constituindo-se hoje num abrangente e avançado arcabouço jurídico.

Contudo, apesar da consagração da Igualdade e da não discriminação das mulheres do ponto de vista formal, decorrente da Constituição Federal, da CLT e de diversas normas esparsas do Ordenamento Jurídico pátrio, já vistas no capítulo anterior, estes instrumentos têm se mostrado insuficientes para modificar as desigualdades e as discriminações diretas e indiretas vivenciadas pelas mulheres mercado de trabalho brasileiro. Sobre este quadro faz necessário observar que

A experiência tem mostrado que não basta o Estado declarar a igualdade de todos perante a Lei ou mesmo empregar métodos repressivos (de direito penal) contra a discriminação; é preciso que o Estado e a sociedade tenham um papel ativo na adoção de medidas efetivas que façam valer a igualdade de oportunidades e de tratamento e estabeleçam programas capazes de gerar renda, promover a igualdade entre as pessoas por meio de mecanismos que facilitem seu pleno desenvolvimento, permitam o acesso aos serviços de orientação profissional e de colocação da mão-de-obra, aos meios de formação profissional, e que contenham o princípio da não-discriminação relativos ao convívio social e ao trabalho.¹²

¹² MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Programa de Promoção de Igualdade: guia de elaboração. Brasília: MTE, Assessoria Internacional, 1999. p. 9.

Ainda hoje, passados 20 anos da garantia constitucional de Igualdade entre os sexos e da consagração de tantas outras normas de incentivo e proteção ao trabalho da mulher e mais de meia década da maciça entrada das mulheres no mercado de trabalho brasileiro as condições enfrentadas pelas mesmas ainda são bastante adversas.

Nem mesmo o crescimento gradativo da participação das mulheres na População economicamente ativa (PEA), atingindo o percentual de 42,5% da mesma em 2002, segundo dados do Instituto Brasileiro em 2001¹³, conseguem diminuir tais disparidades.

Sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, aponta-se que

[...], apesar de ocorrer um aumento da inserção da mulher trabalhadora, tanto no espaço formal quanto informal do mercado de trabalho, ele traduz-se majoritariamente nas áreas onde predominam os empregos precários e vulneráveis.¹⁴

[...] o mundo do trabalho acentuou profundamente a divisão sexual do trabalho, reservando para as mulheres espaços específicos que, na maioria das vezes, se caracterizam pela inferioridade hierárquica, pelos salários menores [...]¹⁵

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/2001) mostraram que a taxa de desemprego entre as mulheres é 58% superior do que a dos homens; o rendimento médio mensal das mulheres é cerca de 34% inferior ao rendimento dos homens, acrescentando a estes dados o componente racial encontraremos uma diferença ainda maior, as mulheres negras recebem em média 61% a menos do que os homens brancos.¹⁶

Nem mesmo o maior nível de escolaridade das mulheres 7 anos em média para 6 dos homens que estão no mercado de trabalho tem sido suficiente para diminuir estas diferenças.

Um estudo realizado em 2006, a através dos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) e Relação Anual de Informações Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho, realizada pelo BNDS, além de confirmar a persistência da desigualdade salarial entre os sexos, revela ainda que esta diferença tende a aumentar conforme o nível de instrução, atingindo a maior diferenciação acima do ensino médio, onde as mulheres recebem em média apenas 63% do salário real médio do dos homens.

Sobre as disparidades entre a legislação e a realidade vivenciada pela população brasileira, aponta-se que

Um dos questionamentos nesse campo é o de que o Brasil tem uma legislação avançada em termos de direitos e de cidadania, no entanto,

¹³ IBGE, Síntese dos Indicadores Sociais.

¹⁴ ABRAMO, Lais. *in* CALIL, Lea Elisa Silingowschi. Op. cit. p. 63.

¹⁵ MAZZEI NOGUEIRA, Cláudia. *in* CALIL, Lea Elisa Silingowschi. Op. cit. p. 63.

¹⁶ PNAD/2001 *apud* CAMARA DOS DEPUTADOS. Feminização da pobreza, emprego e renda: seminário. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação das Publicações, 2004. p. 19.

apresenta uma realidade desigual e injusta, produzindo comumente um sentimento de descrédito e de desqualificação em relação às conquistas legais. Se, por um lado, estes processos subjetivos são compreensíveis, faz-se importante ressaltar que os avanços na legislação são resultados de muitas lutas dos sujeitos políticos, visando aprofundar a democracia e a cidadania das brasileiras. [...]

Por outro lado, merece ser resgatado o fato de que a legislação, quando não efetivada pelo Poder Executivo e devidamente resguardada pelo Poder Judiciário, coloca-se como uma referência fundamental para os sujeitos políticos. Orienta a luta pela garantia de direitos de organizações da sociedade civil – movimentos sociais e ONGs comprometidos com a radicalização da democracia – e dos partidos políticos [...]. A luta para que os direitos na lei se transformem na vida demanda, portanto, mobilizações, estratégias, e forte interlocução com os poderes constituídos.¹⁷

Assim, conscientes da necessidade de políticas públicas e ações na busca pela transformação desta desigual realidade e pela efetivação dos princípios e valores consagrados no ordenamento jurídico pátrio, diversos são os atores em âmbitos nacional e/ou regionais, que atuam e se articulam em torno do combate as discriminações de gênero no mercado de trabalho brasileiro, da efetivação e fiscalização das normas e/ou de alguma norma específica de proteção ao Direito do Trabalho da Mulher, bem como pela eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres.

Faz-se mister conhecer os órgãos responsáveis e/ou que vem atuando em torno desta temática em âmbito nacional, no Poder Executivo, a atuação do Governo Federal na promoção de Políticas Públicas, através do Ministério do Trabalho e Emprego e da Secretaria Especial de Política para as Mulheres, no Poder Judiciário através da atuação do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Ministério Público do Trabalho (MPT), na Sociedade Civil, a atuação dos Movimentos Feminista e Sindical e de outras organizações, destacando-se a ação da OIT, através do Escritório da OIT/Brasil. Afim de melhor analisarmos este quadro, sem a pretensão de esgotar o assunto, passaremos a discorrer sobre algumas políticas públicas e ações desenvolvidas no Brasil, concentrando-se nas últimas três décadas, para a efetivação dos direitos das mulheres ao trabalho, a partir de dados disponibilizado pelos próprios órgãos e/ou em publicações sobre o tema.

3.1. Poder Executivo

¹⁷ CENTRO FEMINISTA DE ESTUDOS E ASSESSORIA (CFEMEA); RODRIGUES, Almira (Org.); CORTÊS, Íaris (Org.). Os direitos das mulheres na legislação brasileira pós-constituente. Brasília: LetrasLivres, 2006. p. 11 e 12.

A respeito da promoção de políticas públicas direcionadas às mulheres e às superações das desigualdades de gênero no Brasil, podemos considerar como um dos marcos a criação do Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres (CNDM) em 1985, instituído através da Lei 7.353/85, sendo inicialmente vinculado ao Ministério da Justiça, com autonomia administrativa e financeira. Tendo por finalidade “[...] promover em âmbito nacional, políticas que visem a eliminar a discriminação da mulher, assegurando-lhe condições de liberdade e igualdade de direitos, bem como a sua plena participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do País.¹⁸”

Contudo, este órgão que tem composição bipartide, contando com representações do governo e da sociedade civil, embora tenha desempenhando um papel muito ativo nos primeiros anos de atuação, após o processo constituinte sofreu sucessivos esvaziamentos e cortes orçamentários, levando por exemplo, a renúncia das conselheiras e equipe técnica em 1989. Em 1997, sofreu o rebaixamento de sua hierarquia dentro do próprio Ministério da Justiça.

No âmbito da formulação de políticas públicas de trabalho, temos como o principal ator o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que em parceria com outros organismos governamentais e não governamentais, promoveu algumas políticas com vistas a superação das desigualdades de gênero mercado de trabalho brasileiro, sobre os quais passaremos a nos dedicar, que podem ser divididas, quanto a seu foco, entre políticas de atenção a qualificação da mão-de-obra feminina e políticas de combate as discriminações de gênero no trabalho e emprego.

Desta forma, algumas Políticas públicas de Trabalho e Renda desenvolvidas pelo MTE, na década de 1990, tiveram como grande enfoque a qualificação profissional, com a incorporação de setores da população trabalhadora tradicionalmente excluídas, dentre elas as mulheres, levando em consideração o crescimento da PEA feminina que praticamente dobrou entre 1970 e 1995/96, passando de 21% para 40% da PEA.¹⁹ Estima-se que os investimentos do MTE, através dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), na qualificação da

¹⁸ BRASIL. Lei n.º 7.353 de 29 de agosto de 1985. Cria o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 30 ago. 1985. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 15 jun. 2008.

¹⁹ MTE/SEFOR, 1998 *apud* YANNOULAS, Silvia Cristina. Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002. p. 31.

mão de obra da PEA feminina totalizou R\$ 280 milhões entre 1996 e 1997, só no âmbito da Programa Nacional de qualificação do Trabalhador (PLANFOR). Os resultados alcançados pela PLANFOR, quanto ao alcance da PEA feminina, superaram a meta de garantir uma porcentagem aproximada a participação feminina na PEA brasileira, em torno de 40%, e de no mínimo a participação de 30% mulheres nas ações do programa, compromisso assumido junto ao CNDM, atingindo segundos os dados oficiais entre 1995 e 1999 foi de 50%, mais de 4 milhões, sendo destas 20% chefes de família.²⁰

Contudo, quanto aos resultados alcançados pelas políticas das políticas públicas de qualificação profissional, no que diz respeito à inserção das mulheres e as superações das desigualdades no mercado de trabalho, Lenas Lavinias ressalva que

[...] na prática, essa participação elevada revela pressão por parte da oferta de mão-de-obra feminina, isto é, como as mulheres continuam adentrando o mercado de trabalho e enfrentando dificuldades, buscam, simultaneamente, incrementar seu grau de empregabilidade e, em consequência, inscrevem-se em cursos de formação e capacitação, notadamente do SPE (sistema público de emprego). Em outras palavras, índices elevados de participação feminina são, antes de mais nada, expressão da pressão espontânea exercida pelas mulheres e não reflexo de uma política voluntarista, com objetivos explícitos.[...] ²¹

Ainda sobre a avaliação de tais políticas sob a perspectiva das mulheres, faz-se necessário uma avaliação qualitativa dos resultados, sobre a qual se destaca que

Com relação ao conteúdo é importante um cuidado especial em evitar **“cursos para as mulheres”** que reproduzam sua concentração em um número reduzido de ocupações, reafirmando a segmentação do mercado de trabalho e a pirâmide ocupacional. É necessário formular cursos e projetos que tendam a abrir o leque de oportunidades de formação profissional e de trabalho remunerado para as mulheres nos diversos setores da economia, e, ao mesmo tempo, que possibilitem a manutenção e promoção do emprego, bem como a redução dos diferenciais salariais entre homens e mulheres com idênticas condições de escolaridade. ²²

No que diz respeito às políticas implementadas pelo MTE no com vistas à eliminação das discriminações de gênero no trabalho e emprego em 1995, temos a criação do Programa para a Implementação da Convenção 111 da OIT, instituído em face da denúncia encaminhada a OIT por organizações brasileiras de trabalhadores (as) do descumprimento da Convenção 111 no Brasil, ratificada em 1985, que versa sobre Discriminação em matéria de emprego e profissão. O referido programa desenvolveu-se através da sensibilização de diversos setores

²⁰ MTE, 2000 *apud* YANNOULAS, Silvia Cristina. Ibid. p. 32.

²¹ OIT/MTE, 1999 *apud* Loc. Cit.

²² YANNOULAS, Silvia Cristina. Ibid. p. 33.

sociais sobre a importância do combate a discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades no trabalho e emprego, da formação de Núcleos de Combate a Discriminação no Emprego e Profissão, para o desenvolvimento de trabalhos conjuntos com as Delegacias Regionais do Trabalho (DRT's) e de algumas publicações sobre o tema dentre elas, o Guia Básico para a Elaboração de Programas de Promoção da Igualdade de Oportunidades.

Merece destaque ainda a Campanha “Brasil: Gênero e Raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades”, lançada em 1997, no Seminário Nacional Tripartite sobre a Promoção de Igualdade no Emprego. Esta campanha fez parte das ações do Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e Ocupação (GTEDEO), instituído em 1996, através de Decreto Presidencial no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, que tinha por objetivo a proposição de estudos, programas e estratégias visando a igualdade de oportunidades entre os gêneros, raças e outros grupos discriminados no mercado de trabalho. Tinha composição tripartite, contando com a participação de outros Ministérios, como o da Justiça, da Saúde, da Educação e das Relações Exteriores; de representações dos trabalhadores, Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical e Central Geral dos Trabalhadores (CGT); e representações de empresários, como a Confederações Nacionais da Agricultura, do Comércio, da Indústria, dos Transportes e das Instituições Financeiras.

Em 2002, temos a sucessão do Governo Presidencial, através da eleição de Luis Inácio Lula da Silva, para presidente da República, o que acarretou mudanças na organização do governo e ministérios. Quanto a atenção de políticas públicas voltadas as mulheres, temos duas importantes inovações, a primeira é a criação Secretaria Especial de Política para as Mulheres (SPM), com status de Ministério e vinculada diretamente a Presidência da República, instituída através da lei 10.683/03 que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios (antes da SPM existia uma Secretaria de Mulheres subordinada ao Ministério da Justiça). Constitui-se como uma das principais atribuições da SPM a promoção da transversalidade das políticas para mulheres e a igualdade de gênero. A segunda inovação, trazida pela mesma lei, é transferência da vinculação do CNDM do Ministério da Justiça para a SPM, que por sua vez é ligada diretamente a Presidência da República.

A SPM e o CNDM, coordenaram a realização das I e II Conferência de Políticas para as Mulheres, convocadas pela Presidência da República, realizadas respectivamente, nos anos

de 2004 e 2007, para a elaboração do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Realizada através de Conferências municipais, estaduais e nacional, os processos de conferências contaram com a participação direta de cerca de 120 mil mulheres na primeira edição e 200 mil, na segunda.

O Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, constitui-se numa importante ferramenta para a construção e monitoramento, pela sociedade civil, das políticas implementadas. Sendo estruturado em quatro áreas estratégicas de atuação: autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania; educação inclusiva e não sexista; saúde das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos e, enfrentamento à violência contra as mulheres. Na II CNPM foi acrescentado a discussão o eixo da Participação das mulheres nos espaços de poder e decisão. A partir da formulação do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM)

[...] o Estado assumiu a responsabilidade de implementar políticas públicas para as mulheres, com o objetivo de construir a igualdade e a equidade de gênero, considerando a diversidade de raça e etnia, gerações, orientação sexual e deficiências. Os princípios de igualdade, equidade, autonomia, laicidade, universalidade, justiça social, transparência e participação cidadã, aprovados por unanimidade na Conferência e incorporados ao plano, reforçam os avanços políticos e a importância das mudanças históricas e culturais que o movimento de mulheres construiu ao longo de sua existência.²³

No que diz respeito a implementação de políticas públicas voltadas para a efetivação dos direitos das mulheres no mundo do trabalho, encontramos dentre os objetivos e metas consideradas como prioritárias no capítulo 1 do PNPM - autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania – encontram-se, ações de atendimento prioritário para as mulheres em programas já implementados pelo governo federal; ações de qualificação profissional, incentivo à geração de emprego e renda e inserção no mercado de trabalho; ações para a inclusão de trabalhadoras rurais e de incentivo à sua produção, acesso a terra, participação e cidadania; ações de fiscalização para a garantia dos direitos trabalhistas das mulheres; ações de melhoria das condições de trabalho das empregadas domésticas; ações de revisão da legislação; e ações de capacitação de mulheres para o trabalho, entre outras.

Assim, baseadas no PNPM, além de políticas desenvolvidas por outros Ministérios e Organizações, através da articulação da SPM, destaca-se a realização Programa Pró-Equidade

²³ BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Textos e roteiros de discussão para as Conferências Municipais e/ou Regionais e Conferências Estaduais de Políticas para as Mulheres – Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2007. p. 17.

de Gênero, lançado em 2005, em parceria Unifem e OIT, que tem entre seus objetivos, contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego; a conscientização e sensibilização de empregadores (as) e o estímulo a práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro da empresa; reconhecer publicamente o compromisso das empresas com a equidade de gênero no mundo do trabalho; criar a rede Pró-Equidade de Gênero; e construir um banco de “boas práticas” de gestão que promova a equidade de gênero no mundo do trabalho. Primeiramente, voltado as empresas públicas, o programa visa a concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero, as empresas que aderirem ao programa e assumirem o compromisso implementar no período de um ano ações destinadas à promoção da equidade de gênero e ao combate a todas as formas de discriminação, seguindo o plano de ação formulado a partir de sua ficha-perfil. Já tendo alcançado entre as empresas que aderiram ao Plano, a Eletrobrás, Eletronuclear, Furnas Centrais Elétricas, Eletrosul, Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM), Centro de Pesquisas de Energia Elétrica (CEPEL), Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica (CGTEE), Companhia Energética de Alagoas (CEAL), Itaipu Binacional, Eletronorte, Radiobrás, Banco do Nordeste do Brasil e Caixa Econômica Federal e Petrobras.²⁴

Em 2003, o Governo Brasileiro assinou o Protocolo de intenções que instituiu a Cooperação Técnica entre o Governo Brasileiro e a OIT, visando a implementação do Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero, Raça e Erradicação da Pobreza e a Geração de Emprego (GRPE). Com a coordenação da OIT, do MTE, Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), da SPM, do Ministério do Desenvolvimento Social (MDS), este programa busca o fortalecimento das dimensões de gênero e raça nas políticas públicas de combate à pobreza e de geração de emprego e renda, através da sensibilização, capacitação e formação de gestores públicos e outros atores sociais, priorizando organizações sindicais e de empregadores (as); desenvolvimento de atividades de assistência técnica; fortalecimento de espaços de diálogo e concertação social em torno desses temas.

Em documento do Plano Plurianual de Governo (PPA 2004 a 2007) o MTE assumiu o compromisso de impulsionar ações e apoios estratégicos com a premissa de combater a discriminação e de promover a igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho.

²⁴ BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Política para as Mulheres. Plano Nacional de Políticas para as Mulheres: Relatório de Implementação. 2005, 2006. p. 30.

Através da parceria e articulação com diversas Secretarias e Ministérios, desenvolveu novas ações de Promoção da Igualdade de Oportunidade e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho, muitas delas, no entanto, são bastante semelhantes com as ações que já vinham sendo desenvolvidas, concentrando-se sua atuação no combate as discriminações de gênero e racial no trabalho e emprego.

No ano de 2004, como o objetivo de promover políticas públicas de igualdade de oportunidades e de tratamento, de combate a todas as formas de discriminação de gênero e de raça, no emprego e ocupação, foi instaurada através de decreto presidencial, a Comissão Tripartite de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de tratamento de Gênero e Raça no Trabalho. Integrada por representantes do Governo, dos Trabalhadores e dos Empresários, contava com representações do Ministério do Trabalho e Emprego, do Ministério do Planejamento, Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, Secretaria Especial de Política para as Mulheres, Secretaria de Direitos Humanos, da Central única dos Trabalhadores (CUT), da Central Geral dos Trabalhadores (CGT), da Força Sindical, Social Democracia Social (SDS), Central Autônoma de Trabalhadores (CAT), Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) e Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (INSPIR), da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA), Confederação Nacional do Comércio (CNC), Confederação Nacional do Transporte (CNT) e Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF).

Foi ainda implementado ainda em esfera nacional o Programa Brasil Gênero e Raça, realizado através dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação nas DRT's, tendo por finalidade o combate as discriminações ao acesso e na relação de emprego, trabalho ou ocupação, fundada na raça, na cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social, de acordo com as convenções 100 e 111 da OIT e outras discriminações como idade, orientação sexual, estado de saúde, deficiência, cidadania, obesidade. Entre as suas formas de atuação, encontram-se o desenvolvimento de ações educativas e preventivas, como a realização de palestras, seminários, oficinas e grupos de trabalho, com enfoque nos princípios e diretrizes das Convenções 100 e 111 da OIT, e de outras convenções correlatas, em universidades, escolas, empresas, organizações governamentais, organizações não governamentais (ONG's), sindicatos, entre outras; e a

mediação de conflito individuais e coletivos, através do recebimento de denúncias de práticas discriminatórias no acesso e nas relações de trabalho.

Finalizando as políticas desenvolvidas neste campo pelo Governo Federal, citam-se as ações desenvolvidas para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, através da orientação de cláusulas e acordos coletivos, na esfera do MTE, pelas Delegacias Regionais do Trabalho e Secretaria de Relações do Trabalho. Através da análise das cláusulas de Acordos e Convenções Coletivas, a fim de supervisionar e identificar transgressões, abusos e/ou ilegalidades em matéria de gênero e raça que atentem contra a igualdade de direitos no emprego e profissão. Encaminhando para o Ministério Público do Trabalho (MPT) e para a Secretaria de Fiscalização do Trabalho do MTE, as ilegalidades por ventura constatadas.

3.2. Poder Judiciário

No que tange a efetivação dos Direitos das Mulheres Trabalhadoras é imprescindível à atuação na esfera jurisdicional do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Ministério Público do Trabalho (MPT). Devendo-se destacar, além de sua atuação cotidiana através de processos individuais e coletivos, algumas de suas ações de maior vulto desenvolvidas por estes órgãos em relação à matéria abordada.

Neste sentido, destaca-se a ação inovadora do MPT, órgão guardião e fiscalizador da Constituição da Federal da República e da legislação infraconstitucional no que tange aos direitos e garantias trabalhistas, ao instituir a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (*Coordigualdade*). A citada coordenadoria tem por objetivo a definição de estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional de combate à discriminação no trabalho e de promoção da igualdade de oportunidades.

A discriminação nas relações de trabalho pode estar fundada na exclusão ou preferência e sempre inibirá o acesso ao emprego, alterará a igualdade de oportunidades de trabalhadores ou implicará em discrepâncias negativas de tratamento no emprego, como diferenças salariais a menor ou a estagnação em cargos hierarquicamente inferiores.

Essa discriminação ocorre de forma direta, por meio de disposições gerais que estabelecem, expressamente, critérios proibidos por lei, ou de forma indireta, por meio de atitudes ou regulamentos aparentemente neutros, mas que acabam por gerar desigualdades entre pessoas com as mesmas

características. Esta última forma, não raras vezes, pode ser imperceptível até mesmo para quem está sendo discriminado, embora traga os mesmos efeitos nefastos da discriminação direta.²⁵

Na persecução de seu objetivo em 2005, frente aos dados de discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro, esta Coordenadoria elaborou o “Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos” (Coordigualdade), que visa a efetiva atuação do MPT, extrajudicial ou judicialmente, no combate às discriminações raciais e de gênero, buscando a inserção e colocação isonômica dos trabalhadores vulneráveis a esse tipo de discriminação no mercado de trabalho. Sendo possível inclusive o estabelecimento de metas para a implementação de promoção de igualdade de oportunidades para mulheres e negros nos quadros das empresas, quando assim for necessário. Tal programa contou com o apoio de diversas instituições como a OIT, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), o Ministério do Trabalho e Emprego, o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese), a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), a Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA) e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

O início das ações do Programa Coordigualdade foi direcionado as desigualdades e discriminações de gênero enfrentadas pelos (as) trabalhadores(as) do setor bancário nacional. Assim, com base entre outros, nos dados fornecidos pela pesquisa “O rosto dos bancários”, publicada em 2001, com realização do DIEESE, por solicitação da CNB e CUT, que constatou que as desigualdades de gênero e raça eram recorrentes entre os trabalhadores desta categoria profissional e com vistas a corrigir tal situação o MPT desenvolveu o Programa Coordigualdade, com a envolvimento direto dos Ministérios Públicos Estaduais, nas principais instituições bancárias em todo País, realizando Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta e/ou ajuizamento de Ações Cíveis Públicas.

3.3. Sociedade Civil

No que tange as conquistas de direitos e a cidadania das mulheres no Brasil, não é possível fazer referência a estes processos, sem falar na atuação do movimento feminista.

²⁵ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para todos: Combatendo a Discriminação de Gênero e Raça nas Relações de Trabalho. Net, 2005. Disponível em: www.pgt.mpt.gov.br. Acesso em: 15 jun. 2008. p. 2 e 3.

Sendo este o impulsionador dos processos das principais avanços das mulheres brasileiras, como a conquista do direito ao voto, a estudar, a trabalhar, entre tantos outros marcos legais da emancipação feminina.

Uma vez abolidas as restrições legais ao sexo feminino e consagrada a igualdade de direitos do ponto de vista formal, o movimento feminista tem desempenhado papel fundamental na reivindicação e construção de políticas públicas perante organismos nacionais e internacionais de efetivação dos direitos das mulheres e da superação das desigualdades, discriminações e violências ainda sofridas pelas mesmas. Desempenhando também, um papel de interlocutor com o governo e a sociedade em geral sobre as demandas e necessidades das mulheres.

Sobre a situação das mulheres no mundo do trabalho, não é de hoje que o movimento feminista, através de várias organizações, redes e articulações, denunciam a situação de desigualdade em que as mulheres encontram-se no mesmo e busca sensibilizar e dialogar com diversos setores do governo, nos poderes executivo, legislativo e judiciário e da sociedade, principalmente o movimento sindical. Tendo participado da articulação e mobilização da conquista de vários direitos trabalhistas voltados para as mulheres, como a estabilidade da gestante e a criminalização do assédio sexual, por exemplo.

Sobre a luta do movimento feminista por salário igual para trabalho igual e por oportunidades iguais no mundo do trabalho, citam-se a Campanha de Valorização do Salário Mínimo, lançada em 2003 pela Marcha Mundial das Mulheres (MMM), que defendia dobrar o valor do salário mínimo no Brasil em quatro anos, como estratégia para enfrentar a pobreza entre as mulheres e principalmente entre as que estão em condições mais precárias. A campanha baseava-se nos dados de 2001, de que em cada 100 mulheres que recebem rendimentos do trabalho, 45 estão na faixa de até um mínimo. No caso dos homens, de cada 100 que têm rendimentos do trabalho, 29 ganham até um mínimo. Assim, a campanha que contou com atividades de mobilização e formação em diversos estados do país, propunha o aumento gradativo de 19% ao ano no valor salário mínimo, entre 2004 e 2007, atingindo o valor de R\$ 730,00, como forma de aumentar a renda das mulheres e diminuir a desigualdade da renda entre os sexos, uma vez que elas seriam as mais atingidas com este aumento;²⁶ e a Campanha “Valorização do Trabalho da Mulher”, da União de Mulheres Brasileiras (UBM), lançada em 2004, durante o Seminário Feminização da Pobreza, Emprego e Renda,

²⁶ MARCHA MUNDIAL DAS MULHERES. Op. Cit. p. 7-8.

promovido pela Câmara dos Deputados Federais – Comissões Especial da Mulher, de Trabalho e Externa.²⁷ A referida campanha denuncia a inserção desigual e em condições precárias das mulheres no mercado de trabalho, trazendo em sua pauta de reivindicações: a denúncia da dupla jornada de trabalho das mulheres, a luta para o compartilhamento das tarefas domésticas e para que o Estado assuma a sua responsabilidade de promoção de políticas neste âmbito, o cumprimento de leis, acordos e convenções sobre a não discriminação da mulher no mercado de trabalho e de estímulo de oportunidades às mulheres, entre outros.

Atualmente, além das duas exemplificações de atuação do movimento feminista, brevemente citadas acima, faz-se importante destacar a contribuição das organizações feministas, ao introduzir no debate sobre a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho a questão sobre a carga do trabalho reprodutivo que recai sobre as mulheres.

Chama-se atenção para o fato de que sob estas condições dificilmente as mulheres conseguirão se inserir de forma igualitária aos homens no mercado de trabalho. Primeiro porque, uma vez que sendo ela vista como a principal ou a única responsável pelo desempenho das tarefas domésticas e pelo cuidado com as crianças, idosos e doente, os arranjos familiares tendem a privilegiar a inserção dos homens no mercado de trabalho, o que por si só muitas vezes já acarreta o retardamento e/ou interrupções da permanência das mulheres no setor mercado de trabalho. Segundo, porque mesmo ao encontram-se inseridas no mercado de trabalho, na maioria das vezes, as mulheres tem que arcar com a dupla jornada de trabalho, o que faz com que as mesmas aceitem trabalhos mais precários e menos remunerados para poderem conciliar com as obrigações domésticas, e tenham menos tempo para investir em sua qualificação e ascensão profissional.

Um recente estudo realizado pelo IBMEC, através dos dados levantados pela Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) de 2006, do IBGE, demonstra que entre os homens e as mulheres, que cumprem uma jornada de trabalho de 40 horas ou mais por semana, a dedicação às tarefas domésticas são, respectivamente de 5 e 18 horas semanais²⁸. O que quer dizer que mesmo cumprindo o mesmo número de horas na jornada de trabalho, as mulheres chegam a trabalhar quase o quádruplo de horas a mais do que os homens nas tarefas

²⁷ JONAS, Eline. *in* CAMARA DOS DEPUTADOS. Op. Cit. 27-30.

²⁸ ROLLI, CLAUDIA. Mulheres atuam 18 horas em casa por semana; os homens, 5 horas. Folha de S.Paulo, São Paulo, 17 de Maio 2008. Disponível em www1.folha.uol.com.br/folha/. Acesso em 10 jun. 2008.

domésticas; chegando a trabalhar mais 58 horas por semana, juntando o trabalho formal com o desempenhado dentro de casa.

Com esta retórica o movimento feminista pretende ampliar o debate sobre a necessidade de que os homens e o Estado assumam sua responsabilidade no desempenho do trabalho reprodutivo das famílias, que até então vêm sendo assumidas majoritariamente pelas mulheres. Através da discussão sobre a divisão das obrigações domésticas e da maternidade por homens e mulheres e da implementação de serviços públicos que reduzam as demandas domésticas, como restaurantes, lavanderias e creches públicas para suprir as necessidades da reprodução social de qualquer família. Medidas estas sem as quais, as normas e garantias legais de proteção à mulher no mercado de trabalho, correm o risco de nunca serem plenamente cumpridas, vista a patente desigualdade social na qual se encontram homens e mulheres.

Outro importante ator neste debate é movimento sindical, tendo este papel histórico fundamental nas conquistas e ampliação dos direitos dos (as) trabalhadores (as). No que diz respeito à garantia dos direitos das mulheres trabalhadoras, muitas são as críticas, a este movimento que se iniciam desde a pouca relevância dada ao tema da igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho até a própria composição e forma de organização das próprias entidades sindicais, muitas vezes masculinizadas e impregnadas de valores machistas. Contudo, podemos observar principalmente nas duas últimas décadas o crescimento da importância dada ao tema da garantia dos direitos das mulheres no mercado de trabalho dentro do movimento sindical, que pode ser observada tanto pela ampliação e fortalecimento da participação das mulheres em sindicatos de diversas categorias profissionais, dando-se prioritariamente através das Secretarias de Mulheres e cotas para as mulheres nas direções, e através do aumento da presença desta temática durante os processos de negociações coletivas, sendo este último considerado como estratégico para a efetivação destes direitos.

Em documento elaborado pelo DIEESE destacou-se a importância do uso desta ferramenta pelo movimento sindical na luta pela igualdade entre os sexos no mercado de trabalho

Sem esquecer outras esferas da ação sindical e da atuação social e política em que as iniciativas relacionadas ao trabalho da mulher devem ser equacionadas, é preciso desenvolver e aperfeiçoar a negociação coletiva como um espaço no qual podem para a igualdade, a proteção e o incentivo ao trabalho da mulher. Além disso, esse é um momento privilegiado para o

debate da igualdade entre homens e mulheres nas categorias profissionais, no interior das entidades sindicais e também na mesa de negociação do setor patronal.²⁹

Neste sentido, o DIEESE em parceria com a CUT, CGT e Força Sindical realizaram uma série de ações sobre as garantias das mulheres trabalhadoras e a equidade de gênero nas negociações coletivas no Brasil, iniciando em 1996, pela análise dos acordos e convenções negociações coletivas, realizadas entre 1993 e 1995, pelas principais categorias profissionais do setor privado em todo o país, sobre as cláusulas relativas ao trabalho das mulheres. Nos anos posteriores, foram realizados seminários de qualificação com lideranças sindicais, de ambos os sexos, com o objetivo de fortalecer a capacidade de negociação e defesa da igualdade de oportunidades e da equidade entre os gêneros. A partir destas ações foi possível a construção de um instrumento para o aprofundamento desta discussão com empresários, comissões tripartides de emprego e parlamentares, entre outros, intitulado *Mapa das Questões de Gênero: perspectivas para a ação sindical frente às transformações no mundo do trabalho*. A conclusão dos trabalhos deu-se através do monitoramento das pautas e reivindicações apresentadas nos instrumentos de negociação coletiva, nos anos de 1997 a 1999, para efeito de comparação com o tratamento dado a questão no levantamento inicial (referente aos anos de 1993 a 1995).³⁰

Sobre os resultados deste trabalho, do ponto de vista quantitativo, os acordos relativos aos anos de 1993 a 1995 analisados (que totalizaram 273), foram identificadas 1165 cláusulas que dizem respeito às mulheres, sendo 85% destas relativas a gestação, maternidade/paternidade e apenas 15% referentes a outras garantias: condições de trabalho, exercício do trabalho, saúde e equidade de gênero.³¹ Do aspecto qualitativo, pode ser percebido que 1) a grande importância atribuída as questões relativas a temas como a gestação e maternidade/paternidade, frente a pouca dimensão a outras especificidades para a garantia igualitária das mulheres no mercado de trabalho, demonstram que os aspectos da reprodução social da maternidade, ainda são vistos majoritariamente como questão exclusiva das mulheres e por outro lado, que a maternidade é vista como a questão de maior importância relativa aos direitos das mulheres; 2) as questões de gênero são consideradas secundárias nas campanhas e mesas de negociações, tendo diversas causas que contribuem para tal, dentre elas o domínio de homens entre os negociadores e a dificuldade de sensibilização dos sindicalistas homens sobre a importância desta questão, a falta de conhecimento por parte das

²⁹ DIEESE, 1997 *apud* YANNOULAS, Silvia Cristina. Op. Cit. p. 64.

³⁰ *Ibid.* p. 63.

³¹ *Ibid.* p. 65.

lideranças sindicais no que diz respeito a argumentação da defesa dos direitos das trabalhadoras, a baixa receptividade por parte dos empresários no que diz respeito as cláusulas sociais e de gênero.

Sobre o uso dos processos de negociações coletivas na garantia das condições de igualdade das mulheres ao trabalho, destaca-se a pioneira experiência de negociação coletiva realizada em 1999 pelo Setor Bancário, que trouxe pela primeira vez o tema da igualdade de gênero e raça como eixo da negociação coletiva, trazendo uma cláusula que determinava a necessidade da realização de uma pesquisa sobre o tema, por parte dos sindicatos, para iniciar as negociações. Destarte, a partir da publicação da pesquisa “O rosto dos bancários: mapa de gênero e raça no setor bancário brasileiro”, realizada pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos (DIEESE), por solicitação da Confederação Nacional dos Bancários (CNB), vinculada a Central Única dos Trabalhadores (CUT), que ratificou as desigualdades de gênero e raça entre os trabalhadores(as) desta categoria foi instaurada a Mesa Temática sobre a Igualdade de Oportunidades no processo de negociação coletiva de 2000, que funciona desde então e tem caráter bipartide, com representações de empregados e empregadores. Assim, o Contrato Coletivo 2004-2005, assinado entre Federação Nacional dos Bancos (FENABAN) e a CNB, em sua clausula 53 prevê que

As partes ajustam entre si a constituição da Comissão Bipartide que desenvolverá campanhas de conscientização e orientação a empregadores, no sentido de prevenir eventuais distorções que levem atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

Quanto preocupação da participação das mulheres nas Organizações sindicais, na década de 90, houve a implementação da política de cotas mínimas para a participação das mulheres nas direções das centrais sindicais, na CUT, CGT, Força Sindical e SDS. Na CUT, por exemplo, o sistema de cotas, previa a garantia de no mínimo 30% e no máximo 70% de representações de cada sexo nas direções nacional, estaduais e regionais.

3.4. Outras Organizações

Além da atuação dos órgãos governamentais e da sociedade civil sobre a temática da igualdade de gênero nas relações de trabalho, incidem ainda sobre este campo organismos internacionais, com atuação no Brasil, entre os quais destaca-se o trabalho desenvolvido pela OIT. Sua referência na matéria inicia-se pela instituição de Convenções Internacionais sobre o

Trabalho e Emprego, destacando-se sobre a matéria abordada no presente trabalho as Convenções 100 e 111 e outras, ratificadas pelo Brasil, já abordadas no Capítulo 1 do presente trabalho. Contudo, sua atuação não tem limitado-se a esfera normativa e através do Escritório da OIT Brasil, tem desenvolvido e participado de diversas ações e pesquisas na área, servindo de referência inclusive para a implementação de políticas públicas nacionais de combate as desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Dentre as quais se encontram o Programa para a Implementação da Convenção 111 da OIT e a Cooperação Técnica entre o Governo Brasileiro e a OIT para a implantação do Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero, Raça e Erradicação da Pobreza e a Geração de Emprego (GRPE), ambas já apresentadas no presente trabalho.

Além de sua atuação e referência no território nacional, ressalta-se ainda outras ações desenvolvidas pela OIT, no âmbito da América Latina, com incidência no Brasil. Como a uma pesquisa realizada pelo Escritório Regional da OIT para as Américas e o Escritório da OIT para Atividades com Trabalhadores (ACTRAV), sobre a inclusão dos temas de gênero nos processos de negociações coletivas dos trabalhadores, em 6 (seis) países da América Latina, dentre eles o Brasil. Demonstrando que entre as negociações coletivas realizadas entre o ano de 1996 a 2000 em nosso país, o número médio da incidência de cláusulas relativas à temática de gênero por convênio analisado é de 4,4; sendo estes 62,6% relativos à maternidade/paternidade, 17,8% a responsabilidades familiares, 15,6% as condições de trabalho e 3,9% a não discriminação e Promoção da igualdade. Contudo, do total de cláusulas relativas a questões de gênero encontradas nas negociações coletivas nos países analisados cerca de 45% referem-se a reafirmações de direitos já garantidos por leis e 55% representam avanços em relação ao já estabelecido nas legislações trabalhistas, estando o Brasil, juntamente com Argentina e Paraguai, entre os países de maior incidência das cláusulas que não repetem direitos já garantidos legalmente.³² Dentre as conclusões da pesquisa estão a de que as temáticas relativas aos direitos das mulher trabalhadora e à promoção da igualdade de oportunidades não estão ausentes e não tem uma importância pequena nos processos de negociações coletivas nos países analisados; por outro lado ainda é necessário avançar muito para que estes mecanismos possa de fato combater a discriminação de gênero e promover a igualdade de oportunidades, sendo necessário para isto que os temas

³² ABRAMO, Laís; RANGEL, Marta. Negociação coletiva e igualdade de gênero na América Latina. Brasília: OIT, 2005. p. 24 e 27.

de gênero sejam tratados como estratégicos para o conjunto de trabalhadores (as) e não apenas pelas mulheres, a proporção e o aumento da presença das mulheres nos espaços de direção e negociação nas organizações sindicais e empresariais e o investimento no desenvolvimento da capacidade argumentativa e propositiva dos sindicatos com relação as questões de gênero e igualdade de oportunidades e na sensibilização do setor empresarial.

Através da análise do conjunto de políticas públicas e ações realizadas no Brasil em prol da efetivação da inserção igualitária das mulheres no mercado de trabalho e para a efetivação dos direitos das mulheres trabalhadoras é possível constatar que muitos são os setores do Governo e da Sociedade envolvidos e comprometidos com esta problemática. Realizando em alguns momentos ações coordenadas e articuladas e em outros ações isoladas, sobrepostas e muito parecidas com as desenvolvidas por outros órgãos/instituições.

Em relação às políticas públicas emanadas através do Poder Executivo do Estado, observa-se que embora sejam importantes a criação de órgãos específicos para a promoção de políticas públicas voltadas as mulheres, muitas vezes estes acabam por ter uma atuação limitada frente aos poucos recursos disponíveis para o mesmo, ficando na dependência da atuação de outros órgãos governamentais; registra-se a recorrente e salutar articulação destas políticas entre o combate as discriminações de gênero e raça no trabalho e emprego, uma vez que os dados demonstram que estas duas formas de discriminação se sobrepõem neste cenário, constituindo-se em eixos estruturantes dos padrões de desigualdades sociais no Brasil; e por último registra-se que muitas das políticas específicas para o combate as discriminações de gênero no mercado de trabalho ainda estão voltadas para um público numericamente restrito, sendo necessária a ampliação do mesmos e a incorporação desta demanda em todos os setores do Governo.

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

Destarte, poder-se-ia dizer que as relações de gênero igualitárias no mundo do trabalho devem ser fomentadas especificamente pelas políticas públicas[...]³³

Destaca-se a grande importância dos debates e ações trazidas neste campo pelo movimento feminista, ao pautar a importância de políticas públicas e ações afirmativas voltadas para as mulheres tanto no campo do trabalho formal, quanto reprodutivo; do movimento sindical, ao gradativamente incorporar as demandas das mulheres e do combate às discriminações de gênero no trabalho em suas agendas, principalmente nas negociações coletivas; do MPT, ao realizar um trabalho coordenado e articulado de caráter nacional, utilizando-se de meios judiciais e extrajudiciais, no combate as discriminações de gênero e raça no trabalho e emprego; da OIT pela produção de dados e análises sobre a temática que constituem-se em orientações e referências para as ações e políticas públicas desenvolvidas.

4. PROMOÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES TRABALHADORAS: UMA EXPERIÊNCIA NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Conforme visto nos capítulos anteriores, observa-se a existência de um grande abismo entre a proteção normativa, no que diz respeito aos Direitos das Mulheres ao Trabalho, em condições igualitárias e livre de discriminações, e a realidade ainda vivenciada pelas mulheres no mercado de trabalho – salários menores, maior número entre os(as) desempregados(as), maior ocupação de trabalhos precários e sem vínculo empregatício, assédio sexual, entre outros. No entanto, diversos são os atores que procuram combater esta disparidade, tendo de uma lado, o Estado, no desempenho de suas funções, de promoção de políticas públicas e dos direitos, através do Poder Executivo, e na fiscalização e repressão a desobediência destas da

³³ YANNOULAS, Silvia Cristina. Op. Cit. 28.

legislação de proteção a mulher trabalhadora, através dos Órgãos do Poder Judiciário. Do outro lado, temos diversos atores, dentre os quais desempenham papel histórico o movimento feminista, o movimento sindical e a OIT, pautando as discriminações sofridas pelas mulheres mercado de trabalho, propondo, reivindicando e acompanhando políticas públicas que incidam sobre esta situação.

Nas últimas décadas, no entanto, vimos acompanhando o aprimoramento da participação da sociedade civil no exercício do controle social, na formulação e avaliação das políticas públicas, através de novas formas de organização, não necessariamente mais vinculadas aos tradicionais movimentos partidários, estudantil e sindical. Vimos o crescimento da organização e participação da sociedade civil, sobre várias demandas, dentre elas a questão das mulheres, ligadas ao movimento feminista ou não, através das chamadas organizações não governamentais.

Um dos fenômenos mais importantes das últimas décadas tem sido o papel desempenhado pelas organizações não governamentais (ONGs) e outras da sociedade civil no cenário político dos países do continente americano. A sociedade civil destes países se fortaleceu através da atuação de ONGs e movimentos sociais que ampliaram o debate democrático, incorporando novas dimensões de cidadania e redefinindo o próprio conceito de democracia. Estas organizações têm também exercido relevante influência em arenas regionais e internacionais. Atuando através de redes e articulações, tiveram um papel fundamental nas últimas Conferências das Nações Unidas, incorporando mudanças paradigmáticas importantes em temas relacionados a meio ambiente, direitos humanos, população, gênero, e saúde reprodutiva, entre outros.³⁴

Dada a contribuição das ONG's para a efetivação dos Direitos das Mulheres, e em particular, aos direitos trabalhistas das Mulheres, nos dedicaremos a conhecer a atuação da Casa da Mulher Trabalhadora (CAMTRA), no Estado do Rio de Janeiro, a cerca desta temática.

A Casa da Mulher Trabalhadora – CAMTRA, é uma Instituição de mulheres, sem fins lucrativos, que tem por missão “Ir ao encontro de outras mulheres com a perspectiva de colaborar para o fortalecimento de sua autonomia e despertá-las para a importância de sua participação na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.”

Fundada em 1997, num momento onde por um lado, havia o aumento da visibilidade das questões que diziam respeito à situação das mulheres, tendo como marcos a ratificação da Declaração da Convenção de Combate a discriminação contra as mulheres pelo Estado Brasileiro em 1994 e a realização da Conferência de Pequim, em 1995, e o surgimento de

³⁴ PITANGUY & HERINGER *apud* YANNOULAS, Silvia Cristina. *Ibid.* p.30.

diversas organizações de mulheres. Ao mesmo tempo, de outro lado, ocorria no Brasil o movimento de privatizações e o esvaziamento da presença do Estado em diversas áreas.

O esforço da CAMTRA tem sido direcionado as mulheres pobres, trabalhadoras em diversas áreas, pautadas por uma orientação feminista, acreditando no potencial de desenvolvimento e no poder de mudança das mulheres e valorizando pequenas mudanças no cotidiano das mulheres.

Através do nome Casa da Mulher Trabalhadora, ao contrário do que pode sugerir num primeiro momento, a Instituição procura expressar a invisibilidade do trabalho das mulheres, reafirmando que todas as mulheres são trabalhadoras.

Desta forma suas ações não se restringem as mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho, tendo como políticas e objetivos que orientam a prática da entidade: Princípios e práticas da educação popular valorizando o saber, o protagonismo e o aprendizado das mulheres; Ir ao encontro das mulheres: no seu local de trabalho, nos bairros, nas favelas e nas escolas; Priorizar ações nos espaços de grande concentração de público feminino: locais de trabalho, sindicatos, associações/grupos de mulheres de favelas e periferias empobrecidas, escolas públicas e grupos de jovens; Atender às mulheres na área dos direitos (trabalhista, previdenciário, familiar, de defesa contra a violência doméstica), além do monitoramento das formas e dos mecanismos de atendimento oferecido pelos setores públicos responsáveis por estes serviços; Assumir o papel de escola de formação de militância feminista e social, realizando ações concretas e proporcionando oportunidades de estudo, reflexão e debate na própria instituição e em outros espaços; Criar e apoiar grupos onde se garante a presença de mulheres, mesmo daquelas que não têm história anterior de militância; Realização de atividades sobre saúde sexual e reprodutiva e direitos sociais nas escolas; Contribuir na formação feminista de lideranças e de mulheres jovens, apostando na renovação do movimento feminista; Incentivar a participação das mulheres jovens nos grêmios estudantis, associações femininas, comunitárias, culturais; Estimular a metodologia de jovem para jovem em atividades e projetos, pois nossa experiência revela que este diálogo facilita o debate sobre temáticas relativas à juventude, além de reafirmar socialmente a capacidade de realização das jovens mulheres; Autonomia e sobrevivência/auto-sustentação da instituição envolvendo e comprometendo outros setores da sociedade na proposta de trabalho da CAMTRA.

A partir do reconhecimento que, no campo de transformações que pretende, é impossível agir de forma isolada e de que avanços obtidos até aqui resultam de um vasto

esforço empreendido por inúmeras organizações de mulheres em todo o mundo, a CAMTRA participa ativamente de redes, fóruns e diversas atividades que ajudam a potencializar as lutas das mulheres.

Embora, sua atuação não se restrinja aos direitos das mulheres trabalhadoras, tradicionalmente compreendidas como aquelas inseridas no mercado de trabalho, duas de suas ações são direcionadas, principalmente, para a divulgação e promoção dos direitos trabalhistas das mulheres, são elas, o Projeto “De Boca em Boca” - realizado com as trabalhadoras do Centro Comercial do SAARA, e o Projeto “Disque Mulher Trabalhadora - serviço telefônico de orientação e encaminhamento, sobre os quais nos dedicaremos a seguir.

4.1. Projeto “Disque Mulher Trabalhadora”

O Disque Mulher Trabalhadora, é um serviço de atendimento telefônico, que presta orientações e encaminhamentos a órgãos de atendimento gratuito às mulheres, nas áreas de direitos sociais, saúde e violência contra a mulher, possibilitando assim uma maior democratização destes serviços. Procura ainda, através deste atendimento, sensibilizar as usuárias a se envolverem em ações e atividades que contribuam para o seu processo de autonomia e elevação da sua auto-estima.

Criado em resposta a demanda de informação das mulheres trabalhadoras sobre seus direitos, o Disque Mulher Trabalhadora começou a funcionar no ano de 1998, ainda de forma experimental, sem qualquer apoio e sua divulgação era realizada apenas nas atividades desenvolvidas pela Instituição. O lançamento oficial deste serviço ocorreu em outubro de 2000, e foi acompanhando de um aumento significativo do número de atendimentos, como consequência da grande procura da imprensa para a divulgação do serviço e, obviamente pela necessidade de informações das mulheres que tiveram acesso a essa divulgação, que passou a ser realizada através da distribuição de panfletos e cartazes que passaram em Sindicatos, Associações Comunitárias, Associações de Mulheres, Postos de Saúde e Maternidades públicas do Município do Rio de Janeiro e Grande Rio (Baixada Fluminense, Niterói e São Gonçalo). Desde 2004, o Disque Mulher Trabalhadora, que funciona de 2^a a 6^a feira, das 9h às 10h, no escritório da CAMTRA, funciona através do sistema telefônico 0800, de forma que as ligações passaram a ser gratuitas para as usuárias do serviço. Atualmente, este serviço

conta com um banco de dados informatizado, que contém o registro de 480 Instituições/órgãos, que realizam atendimento gratuito às mulheres e informações, principalmente, nas áreas de Direitos e Violência contra a Mulher.

Ao realizar este serviço a CAMTRA tem por objetivos: 1) possibilitar às mulheres o acesso a serviços de atendimento, contribuindo com seu fortalecimento na conquista dos direitos individuais e coletivos; 2) Democratizar as informações, tornando públicos os serviços gratuitos de atendimento a mulher nas áreas de violência, direitos sociais e saúde; 3) Desenvolver articulação com as instituições que prestam serviços nessas áreas às mulheres visando a garantia e qualificação do atendimento; 3) Sensibilizar as usuárias do Disque para a importância do processo de formação das mulheres; 4) Monitorar e acompanhar as políticas públicas voltadas para a mulher trabalhadora.

Destarte, embora inicialmente o serviço Disque Mulher Trabalhadora, pretendesse abranger as áreas de direito sociais, saúde e violência contra a mulher, sua especialização e aprimoramento nas questões relativas aos direito trabalhistas e previdenciário das mulheres, foi ficando cada vez mais necessário, visto a persistência desde o início de seu funcionamento do elevado número de demandas das mulheres a cerca destas informações, conforme pode ser verificado nos relatórios de atendimentos, produzidos pela Instituição dos anos de 1998 a 2006.

Desta forma, entre 1998 a 2001, período de consolidação e estruturação do banco de dados do serviço, foram realizados 525 atendimentos. Sendo registrados 9 atendimentos no ano de 1998, que passou, para 26 em 1999, 142 em 2000, quando foi realizado seu lançamento oficial, e culminando em 348 atendimentos no ano de 2001. A partir deste lançamento, o Disque passou a funcionar de uma forma mais estruturada, com definição de horário de atendimento, disponibilização de uma pessoa para o atendimento e encontros de capacitação da equipe, visando melhorar a qualidade do atendimento. Para atender a demanda foi necessário a ampliação e atualização banco de dados, realizando pesquisa por telefone, fax e correios e visitas junto aos serviços de atendimento: Escritórios-modelo, gerências do INSS, postos de saúde e maternidades, delegacias especiais de atendimento à mulher, delegacias regionais do trabalho, centros de atendimento à mulher e outros disques.

Assim, após um ano de atendimento sistemático a equipe da CAMTRA sentiu a necessidade da realização de uma avaliação dos resultados do serviço oferecido pelo Disque Mulher Trabalhadora , através do envolvimento de todos os segmentos envolvidos: serviços

públicos, particulares, ONGs e as usuárias. Para isto, foi realizada uma pesquisa junto às usuárias do Disque, utilizando instrumentos que possibilitassem tanto a avaliação do serviço prestado pelo Disque Mulher Trabalhadora, bem como do atendimento recebido pelas mulheres nas instituições para as quais as mesmas eram encaminhadas.

A referida pesquisa foi realizada através do levantamento de informações junto às usuárias do Disque Mulher Trabalhadora, a partir do preenchimento de uma ficha através de contato telefônico e/ou por cartas. Com a intenção inicial de realizar o levantamento com todas as mulheres atendidas pelo serviço entre Outubro de 2000 a Junho de 2001, que somam 474 mulheres, a equipe, no entanto encontrou algumas dificuldades para tal, a primeira que nem todas as mulheres atendidas quiseram deixar seu endereço/telefone – a maioria em atendimentos a casos de violência contra as mulheres, outras não tinham telefone ou deram o número do trabalho, onde já não trabalham mais, ou ainda ficavam o dia inteiro fora de casa ou se mudaram, entre outros. Assim, do total de 474 mulheres atendidas no período analisado, 182 responderam a pesquisa, público este que forneceu os dados para as conclusões da pesquisa, que nos dedicaremos a seguir.

Destas, 60% das entrevistadas na época do atendimento estavam em busca de informações no campo dos direitos sociais. Ao detalharmos este percentual, no entanto, verificaremos que a metade das mulheres atendidas buscavam informações sobre seus direitos trabalhistas e previdenciários, assim dos 60% dos atendimentos na área de direitos sociais, 24% destes eram relativos a direitos trabalhistas, a licença-maternidade sozinha constitui mais 6% deste percentual. Esta alta incidência, foi mais uma vez comprovada, ao verificar-se as instituições para as quais as mulheres foram encaminhadas, em que os Escritórios Modelos de Assistência Jurídica, aparecem em primeiro lugar, com 42% (com demandas judiciais que podem ser trabalhistas ou não), seguidos de órgãos com atuação exclusiva sobre a área trabalhista e previdenciária, Sindicatos: 28%, Delegacias Regionais do Trabalho:16%, Previdência Social: 6% dos encaminhamentos, e por último a Defensoria Pública com 6% dos encaminhamentos realizados.

Contudo, ao chegarem nestes órgãos para a resolução de suas demandas as mulheres encontram ainda outras dificuldades. As mulheres entrevistadas apontaram como principais dificuldades encontradas no atendimento destes órgãos: nos Escritórios Modelo de Assistência Jurídica, embora se mostre como uma boa alternativa para muitos casos, estes escritórios, ligados às faculdades de Direito de universidades públicas e privadas, têm como prioridade

possibilitar aos alunos pôr em prática o que aprenderam, e terem tempo para estudar sobre o tema a que o caso está relacionado. Isto faz com que a (o) cliente tenha que se submeter ao tempo do aluno, ficando em alguns momentos em segundo plano a gravidade e a urgência do caso apresentado; na Defensoria Pública, segundo as mulheres encaminhadas, para ser atendida é necessário chegar muito cedo para tentar pegar uma senha, não se sabendo a que hora do dia será o atendimento. Além disso, todos os procedimentos levam muito tempo, isso faz com que muitas delas desistam. Nos Sindicatos, muitas vezes as mulheres nem sabem que pagam o imposto sindical, ou têm conhecimento do desconto no seu salário, não sabem a que sindicato se remeter, nem sabendo que esta informação consta em sua carteira de trabalho. Uma vez identificado o sindicato e encaminhadas, as mulheres ainda encontram dificuldades como: não terem carteira assinada; não serem associadas, às vezes, mesmo pagando o imposto há anos, só podem usufruir dos serviços do sindicato as que são sócias, ou seja, as que dão uma contribuição “espontânea”; o horário de funcionamento, que em geral coincide com o horário de trabalho das mulheres, esta dificuldade é encontrada também nos órgãos governamentais; nas Delegacias Regionais do Trabalho: não são atendidas as pessoas que não tem carteira assinada;

Os dados da pesquisa demonstraram ainda que as dificuldades acima apresentadas em relação ao atendimento jurídico se agravam bastante quando se trata de Baixada Fluminense e Zona Oeste do município do Rio de Janeiro, pois a demanda é muito grande, as dificuldades financeiras são ainda maiores e as opções para encaminhamento extremamente limitadas. Na época da realização da pesquisa, por exemplo, haviam apenas 02 Escritórios Modelo para cada uma destas duas grandes e populosas áreas.

Assim, dando continuidade a este processo e a fim de contribuir para a melhoria na qualidade dos serviços oferecidos as estas mulheres, foram realizados ainda um encontro de aprofundamento e interlocução com as mulheres atendidas e um com Instituições e Órgãos de Atendimento à Mulheres Vítimas de Violência, e outros com Instituições e Órgãos que prestam atendimento jurídico as mulheres.

Outra importante ação realizada neste período através do atendimento do Disque Mulher Trabalhadora em prol da garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários das Mulheres, diz respeito ao atendimento de 11 mulheres por estes serviço, que já haviam dado entrada no processo no INSS para o recebimento da licença maternidade, já tendo tido seus filhos(as) e encontrando-se afastadas do emprego, outras já haviam até retornado ao trabalho,

sem no entanto ter recebido nenhuma parcela da licença maternidade. Nesta época o salário maternidade era pago diretamente pelo INSS, passando mais tarde a ser pago pela empresa, que desconta este montante dos encargos devidos. Assim, através deste serviço foi realizada uma intervenção junto ao INSS sobre esses casos, através do envio de ofícios e contatos telefônicos com os postos de atendimento e gerência executiva deste órgão, solicitando explicações sobre a demora no pagamento destes benefícios e a imediata resolução, acompanhando cada caso até o recebimento do benefício por cada uma destas mulheres.

As informações coletadas nesta pesquisa, possibilitou uma melhor avaliação da CAMTRA sobre a incidência do Disque Mulher Trabalhadora sobre o campo dos Direitos das mulheres, em especial das inseridas no mercado de trabalho, possibilitando a reflexão sobre novas formas de atuação deste serviço, através dos elementos apresentados para a melhoria do atendimento e de apontamento mais claro das necessidades das mulheres no Estado do Rio de Janeiro.

No relatório sobre os atendimentos realizados neste serviço nos anos de 2002 e 2003, a busca por informações entre as mulheres atendidas a cerca de seus direitos, continuou a ocupar mais da metade do total de atendimentos. Representando no ano de 2002, 51% dos atendimentos realizados e 56% em 2003. A segunda maior procura diz respeito a casos de violência contra as mulheres, representando, respectivamente, 19% e 20% dos casos, nos anos de 2002 e 2003. A procura por empregos e qualificação profissional pelas mulheres também esteve presente neste período, representando 4% dos atendimentos em 2002 e 3% em 2003.

Dentre as demandas atendidas na área dos Direitos, a maior parte destas eram referente aos Direitos Trabalhistas, estando entre as principais questões apresentadas, dúvidas quanto a o procedimento para ter a carteira assinada, a carga horária de trabalho, o cálculo sobre o recebimento de horas extras, a possibilidade de dispensa para consultas médicas, sobre a obrigatoriedade de creches para seus(suas) filhos(as), sobre os valores e os cálculos das verbas rescisórias. A maior parte das demandas trabalhistas foram encaminhadas para os respectivos sindicatos da categoria profissional, passando para outros órgãos apenas os casos em que estes não dessem o devido encaminhamento. Outras dúvidas, muito freqüentes entre os atendimentos, encontravam-se relacionadas ao direito, procedimentos e tempo de duração da licença maternidade e auxílio doença, sendo grande parte encaminhados para os Postos da Previdência Social. Ainda na área dos direitos são freqüentes os atendimentos relativos a

dúvidas quanto ao divórcio, guarda das(os) filhas(os) e pensão alimentícia e quanto ao direitos e procedimentos de portadores do vírus HIV/AIDS ao passe livre e ao acesso a medicamentos. Os casos atendidos na área de direitos, que não mantinham relação com questões trabalhistas e previdenciárias, em sua maioria as mulheres eram encaminhadas para os Escritório Modelo de Atendimento Jurídico e nos casos dos direitos de portadores HIV/AIDS encaminhados a instituições e ONG's que trabalham diretamente na defesa destes direitos.

Os casos de violência contra as mulheres, geralmente relativos a ameaças, agressões físicas e/ou psicológica e cárcere privado, em sua maioria eram encaminhados para as Delegacias Especiais e Centros de Atendimento à Mulher. Apareciam ainda entre as demandas a solicitação de encaminhamentos para a realização de Consulta ginecológica, e exames especializados e a orientação sobre métodos contraceptivos, que eram encaminhadas para as unidades da rede pública de saúde, de acordo com o local de moradia.

Durante o ano de 2004 foram atendidas 348 ligações, que geraram 393 encaminhamentos. As Dúvidas relativas à questões vinculadas aos direitos trabalhistas e previdenciários continuaram entre as maiores motivações das ligações.

Um quadro detalhando sobre os temas dos atendimentos e a frequência com que estes foram abordados ao longo deste ano, mostra que das 398 encaminhamentos realizados 180, ou seja, 45% destes encaminhamentos concentraram-se em demandas relativas aos Direitos trabalhistas e previdenciário. Seguido pela área da saúde, 52 encaminhamentos, direito de família, 47 encaminhamentos, outros direitos 41. A violência contra a mulher apareceu em 4º lugar, com 31 encaminhamentos e outras temáticas somaram 42 encaminhamentos.

Percebe-se que as demandas e as necessidades por atender um público de mulheres com dúvidas e solicitação de encaminhamentos nas áreas dos direitos trabalhistas e previdenciários foi ficando cada vez mais acentuada, o que gerou inclusive uma nova forma de organização deste serviço sobre as áreas de atendimento, que deixou de incluir os casos de direitos trabalhistas e previdenciários dentro da categoria direitos sociais, criando uma categoria específica para a designação destes atendimentos. Ressalta-se ainda que devido a esta constante alta na demanda por informações a direitos trabalhista passou-se a disponibilizar no banco de dados deste serviço, além de Instituições para o encaminhamento de mulheres, um novo campo chamado informações, que contém as legislações referentes a garantia da licença maternidade, do período de amamentação, do piso salarial estadual por

categorias, entre outros, que são disponibilizadas para as mulheres que buscam informações sobre tais assuntos.

Destaca-se ainda neste ano, a melhoria da qualidade do serviço oferecidos pelo Disque Mulher Trabalhadora, com a implantação do sistema **0800**, permitindo que as mulheres ligassem sem nenhum custo para as mesmas, o que aumentou as possibilidades de acesso às informações, principalmente para as mulheres que não tem telefone fixo e/ou que as vezes pelo próprio teor da informação que desejam tem receio de ligar de suas casas e/ou emprego.

No relatório de atendimentos do ano 2005, consta a realização de 228 atendimentos e 248 encaminhamentos e informações prestadas (esta diferença é entre o número de atendimentos e encaminhamentos deve-se ao fato de que em um mesmo atendimento, as vezes são apresentadas duas ou mais demandas, gerando a necessidade da realização de mais do encaminhamento para mais de uma instituição/informação). Neste ano, pela primeira vez os números referem-se ao sexo das pessoas atendidas, ratificando de que o serviço é acessado maciçamente por mulheres, que representaram 96,94% das pessoas atendidas. Os atendimentos realizados, geraram encaminhamentos e informações prestadas nas áreas de direitos sociais (66,53%), violência (14,11%), saúde (10,48%) e outros (8,87%).

Os 66,53% dos atendimentos realizados na área dos direitos sociais, mais uma vez representaram em sua maioria dúvidas e atendimentos nas áreas dos direitos trabalhistas e previdenciários. Dentre os casos mais recorrentes estão, por exemplo, empregadas domésticas solicitando informação quanto ao aumento do salário mínimos, ou ainda profissionais, de várias categorias destacando-se as empregadas domésticas e comerciárias, na busca por informações sobre seu direitos ao serem despedidas do emprego, se o/a portador/a do HIV/AIDS pode se aposentar e qual o procedimento a ser tomado, entre outras.

Destacaram-se ainda as dúvidas relacionadas aos direitos das trabalhadoras gestantes. Dúvidas como: qual a garantia que a lei dá para o tempo de amamentação? Qual o procedimento para dar entrada na licença maternidade? Qual o valor do seu salário enquanto tiver de licença maternidade?

Os atendimentos na área de Violência ficam em segundo lugar, representando 14,11% dos atendimentos realizados neste período. Dentre este número a maioria são casos de Violência Contra a Mulher, cometidas principalmente no âmbito familiar, por maridos e/ou companheiros. Nos atendimentos às Mulheres vítimas de Violência, o serviço procura incentivar a denúncia através do encaminhamento as Delegacias Especiais de Atendimento à

Mulher – DEAM e a Instituições/ Órgãos de Atendimento à Mulher vítima de Violência, que oferecem tratamento psicológico e grupos de apoio a estas mulheres.

Ao analisarmos os órgãos e instituições para os quais estas mulheres foram encaminhadas no ano de 2005, constataremos mais uma vez a alta incidência das questões relativas aos obstáculos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, visto as informações e instituições de fiscalização e garantia do direitos das mulheres trabalhadoras representam grande parte dos encaminhamentos realizados, tendo sido realizados 21, 77% dos encaminhamentos para Sindicatos, 14, 91% informações prestadas, em sua maioria sobre a licença maternidade/período de amamentação, 5,64% para a DRT – Delegacia Regional do Trabalho, 5,24% Disque da Previdência Social e Órgãos/Instituições de Emprego e Renda 4,43%.

Ainda no ano de 2005, destaca-se a intensificação da divulgação deste serviço associado a outras atividades desenvolvidas pela Instituição. Assim, no material institucional da CAMTRA, confeccionado no início do referido ano, havia uma seção dedicada ao Disque Mulher Trabalhadora como forma de divulgar o serviço e o novo número de telefone – 0800 285 0808. Este material foi entregue em todas as atividades realizadas pela CAMTRA, bem como às Instituições e Associações de Mulheres com as mantiveram contato. O telefone do Disque Mulher Trabalhadora foi divulgado ainda através do material informativo da Campanha “O Direito de Ter Direitos”, realizada no Centro Comercial do SAARA, desde Junho deste ano, através do Projeto “De Boca em Boca (sobre o qual nos dedicaremos mais adiante), abordando temas tais como: “Os Direitos das Trabalhadoras Gestantes”, O Referendo do Desarmamento”, “25 de Novembro – Dia Internacional Pela Eliminação da Violência Contra a Mulher” e o 1º de Dezembro – Dia Mundial de Luta Contra a AIDS”.

Através do resultado desta estratégia de aliar a divulgação do Disque Mulher Trabalhadora às outras atividades desenvolvidas pela CAMTRA, pode-se constatar que este serviço tornou-se uma referência e suporte para o trabalho realizado pela instituição. Uma vez que através das fichas de atendimento foi possível identificar que 19,89% das pessoas que ligaram para o Disque Mulher Trabalhadora já conheciam a CAMTRA ou haviam participado de ações dos outros projetos desenvolvidos pela instituição constituindo a maior fonte de divulgação.

Tal constatação pode ainda ser reiterada pelo aumento da demanda por informações sobre os direitos trabalhistas, como licença maternidade, tempo de amamentação e estabilidade no emprego após o parto, após a distribuição do material da Campanha O Direito de Ter Direitos sobre os Direitos das Trabalhadoras Gestantes.

Outra importante constatação que valida e confere credibilidade ao atendimento realizado pelo Disque Mulher Trabalhadora é que em 17,85% dos atendimentos realizados a divulgação foi por parentes e amigos (as), que em grande parte dos casos já haviam ligado para o Disque Mulher Trabalhadora. Aparecendo como 2º maior meio de divulgação do Disque Mulher Trabalhadora, ao lado dos cartazes e panfletos.

Em 2006, a procura por informações a cerca dos direitos, principalmente, trabalhistas continuou a ser a maior demanda apresentada pelas mulheres, no atendimento do Disque Mulher Trabalhadora, representando 58,04% do total de 348 atendimentos realizados neste ano. Contudo, pela primeira vez foi seguido da procura por encaminhamentos para instituições na área de trabalho e renda, representando 21,26% dos casos atendidos, o que mais uma vez demonstra a vulnerabilidade e a dificuldade de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Os outros atendimentos foram 11,78% casos de violência contra a mulher, 5,45% questões relativas a saúde e 3,44% a outros assuntos.

Assim dos encaminhamentos registrados no ano ora analisado, destacam-se os encaminhamentos realizados os sindicatos - 27,01%, para os Postos de Trabalho e Renda da Secretaria Estadual do Trabalho - 21,26%, para instituições/ órgãos de atendimento jurídico gratuito (Escritórios Modelos de Assistência Jurídica e Defensoria Pública) - 16,6% , para Delegacias - 7,18% e 4,02% para Órgãos/Instituições de atendimento a mulher vítima de violência. Dentre os atendimentos realizados, destaca-se ainda o percentual de informações solicitadas, majoritariamente sobre licença maternidade, tempo de amamentação e piso salarial, constituindo 8,62% dos atendimentos realizados.

Após a análise da trajetória do Projeto Disque Mulher Trabalhadora, entre os anos de 1998 a 2006, a partir de dados fornecidos pelos relatórios de atividades produzidos pela própria instituição, faz-se necessário em primeiro lugar, ressaltar a persistência da alta procura por informações a cerca de direitos trabalhista e previdenciários, pelas mulheres usuárias deste serviço, constituindo mais da metade das ligações durante todo o período analisado, bem como a constante e o recente aumento da procura por emprego e qualificação profissional. Outro ponto a ser ressaltado é o fato de que a motivação dos contatos realizados por estas

mulheres, iam desde a busca de informações se tinham e como acessar seus direitos, a certificação de informações passadas por seus patrões, alguma vezes erradas, até casos de violações e desrespeitos a seus direitos.

Este atendimento embora realizado, sem muita divulgação e desta forma atingindo um número restrito de mulheres no universo do Estado do Rio de Janeiro, reflete um pouco da distância entre a legislação e a realidade das mulheres no mercado de trabalho, e que o não conhecimento sobre os próprios direitos e de como acessá-los e garanti-los, acaba torna-se mais um obstáculo para a efetivação dos direitos das mulheres neste já tão desigual mundo do trabalho.

4.2. Projeto “De Boca em Boca”

O Projeto “De Boca em Boca”, desenvolvido pela CAMTRA desde Dezembro de 1999, é voltado às trabalhadoras do Centro Comercial do SAARA, tendo por objetivo “Possibilitar as trabalhadoras do Centro Comercial do Saara e Entorno, acesso a ações informativas e formativas que permitam o empoderamento destas mulheres, visando uma contribuição efetiva para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e mais feminina”.

Na persecução de seu objetivo este trabalho apoia-se em três pilares: uma barraca informativa, montada pela CAMTRA quinzenalmente, no SAARA, na visita mensal as lojas para a entrega de materiais informativos e preservativos as trabalhadoras e na manutenção de uma trabalhadora multiplicadora destas informações dentro de cada loja.

Desde sua fundação, a CAMTRA vem priorizando o desenvolvimento de projetos/ações que priorizam a informação e formação das mulheres que estão em situação mais vulnerável em nossa sociedade, em geral sem histórico anterior de militância, tendo como estratégia de aproximação à escolha de locais de grande concentração de mulheres. Assim, a escolha do Centro Comercial do SAARA, para o desenvolvimento das ações do Projeto “De Boca em Boca” deve-se, ao fato deste ser um grande centro comercial popular, conhecido como o maior shopping a céu aberto da América Latina, com cerca de 1.220 estabelecimentos comerciais, sendo destes 700 lojas, onde circulam cerca de 70.000 diariamente, localizado no centro do Rio de Janeiro, onde as mulheres constituem a maioria

dos (as) trabalhadores(as) empregados (as) nesta região, e ainda conta com trabalhadoras informais que circulam por esta região a fim de comprar mercadorias com preços mais baixos para revender.

Além disso, a realidade vivenciada por estas mulheres trabalhadoras, enquanto comerciárias do Centro Comercial do Saara, é uma amostra das condições nas quais as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho, em especial, das condições sob as quais estão submetidas às trabalhadoras do setor de comércio, que emprega boa parte da mão-de-obra feminina.

Grande parte dos empregos femininos continua restrita a alguns setores/atividades e agrupada em um pequeno número de profissões muito feminizadas. No caso brasileiro, a metade das trabalhadoras se concentrava em 6 ocupações: empregadas domésticas, **balconistas**, **vendedoras** ou comerciantes por conta própria, costureiras, professoras do ensino básico e empregadas em funções administrativas. No que tange ao setor formal da economia, 54% das mulheres ocupam 13 ocupações principais: professoras de ensino básico e médio, enfermeiras, empregadas públicas de nível universitários, auxiliar de oficina, agente administrativo, auxiliar de oficina, agente administrativo, auxiliar de contabilidade, secretária, recepcionista, **vendedora**, trabalhadora em conservação de edifícios, cozinheira e costureira.³⁵ (*grifo nosso*)

Assim a partir do convívio e dos relatos das trabalhadoras do Centro Comercial do SAARA, através das ações do projeto “De Boca em Boca”, é possível verificar que estas mulheres, estão submetidas: **a uma extensa jornada de trabalho**, trabalhando de 2ª feira a sábado, chegando a trabalhar em alguns dias 10 horas; **ao recebimento de baixos salários**, sendo o salário mínimo a média dos salários pagos as mesmas; **ao não pagamento integral da passagem**, grande parte das lojas pagam apenas o valor de 2 conduções por dia, de forma que muitas trabalhadoras que moram mais distantes e precisam pegar mais de um meio de transporte para chegar ao trabalho, acabam completando com o próprio dinheiro o valor gastos no transporte; **ao assédio sexual**, recebendo “elogios” e olhares de seus patrões, além de em geral terem que usar roupas que marquem e/ou deixem partes do corpo a mostra, para chamar atenção dos clientes, na maioria estas roupas são da própria loja e as trabalhadoras que tem que arcar com seu custo; **a informalidade e rotatividade**, com a realização de

³⁵ CALIL, Lea Elisa Silingowski. Op. Cit. p. 63.

muitos contratos temporários, para menor pagamento de impostos no período de experiência, trabalhadoras sem carteira assinada e com as carteiras presas com seus patrões; **o exercício de mais de uma função**, assim as trabalhadoras são contratadas como vendedoras, mas no entanto também são responsáveis pela limpeza e organização da loja, às vezes ao serviço de caixa e tendo relatos até de mulheres que servem de “manequim”, tendo que experimentar as roupas trazidas pelos fabricantes, para que o patrão escolha as roupas para a loja; **lista “negra”**, as trabalhadoras (es) que recorrem a via judicial para o recebimento de seus direitos de alguma loja do SAARA, não conseguem mais emprego em nenhuma loja do Centro Comercial do SAARA.

Destarte, consciente da situação de precariedade e vulnerabilidade em que estas trabalhadoras se encontram e ainda da necessidade destas da manutenção destes empregos, apesar de todas as adversidades, as ações do Projeto “De Boca em Boca” focam-se na disseminação de informações entre essas trabalhadoras a cerca de seus direitos trabalhistas, saúde e violência contra a mulher, o investimento no fortalecimento individual e coletivo destas mulheres, bem como na disponibilização de meios de acesso a serviços e instituições, para onde as mesmas possam estar encaminhando suas demandas, ainda de que de forma anônima (como o telefone do serviço Disque Mulher Trabalhadora, os Sindicatos, as Delegacias Especiais de Atendimento as Mulheres, entre outros).

O desenvolvimento deste trabalho com mulheres com jornadas de trabalho tão extensas e em sua maioria casadas e/ou com filhos e ainda que moram distantes, esbarra em uma série de dificuldade, como as dificuldades de participação, visto a falta de disponibilidade destas mulheres e de concentração para uma formação continuada. Assim ao longo deste percurso, foram traçadas diversas estratégias para o envolvimento destas mulheres em atividades de formação, como a realização de cafés da manhã, na própria barraca no horário onde as mesmas estão a espera da abertura das lojas, a realização de encontros em bares, no sábado após o expediente de trabalho, a realização de passeios culturais e turísticos com estas trabalhadoras, levando-as, por exemplo, ao Cristo Redentor e ao Aeroporto Internacional do Rio de Janeiro, realizando o sonho de algumas destas trabalhadoras de conhecerem estes lugares.

Uma importante estratégia utilizada por este projeto para as disseminação de informações entre estas trabalhadoras é a experiência com as trabalhadoras chamadas de multiplicadoras, assim o projeto conta com um cadastro de mulheres que se propõem a

desempenhar o papel de repasse de materiais informativos e preservativos, que são distribuídos mensalmente pelo projeto, às outras (os) trabalhadoras (es) de sua loja, o que possibilita que a equipe do projeto fique o menor tempo possível dentro das lojas, de forma que não venha a atrapalhar as vendas das trabalhadoras. Atualmente, o projeto conta com 25 multiplicadoras e 266 cadastrados (as) para o recebimento que recebem mensalmente estes materiais. Os resultados deste trabalho podem ser percebidos através do envolvimento das multiplicadoras do fortalecimento e auto-organização destas mulheres, que podem ser observados a partir de alguns fatos, tais como: a criação de estratégias por estas trabalhadoras para a distribuição dos materiais em algumas lojas, nas quais os supervisores não gostam e/ou até proíbem a distribuição dos mesmos, a realização de palestras pela equipe do projeto na casa e/ou comunidade de algumas multiplicadoras a convite das mesmas, com a participação de suas vizinhas e amigas, na relação de confiança estabelecida entre a equipe do projeto e essas multiplicadoras, visto que as mesmas confidenciam casos de violências sofridas e perguntam sobre o que podem fazer e ainda na busca pela manutenção do contato com a Instituição, mesmo quando estas multiplicadoras saem das lojas e/ou são demitidas, procurando continuar repassando estas informações em seus novos empregos, em suas comunidade ou locais de estudo.

Outra importante ação desempenhada por este projeto para efetivação dos direitos destas trabalhadoras, no caso na efetivação ao acesso a saúde, foi a intermediação realizada pela CAMTRA, através do Projeto “De Boca em Boca” com postos de Saúde do Centro do Rio de Janeiro, para que atendessem a estas trabalhadoras para a realização do exame ginecológico, o que não era permitido pela organização do Sistema de Postos de Saúde, que prevê o atendimento nas unidades próximas aos locais de moradia dos(as) pacientes. Esta medida foi tomada frente as freqüentes e repetidas reclamações destas trabalhadoras de que não tinham como realizar o preventivo, em alguns casos passando anos se fazê-lo, próximo a suas casas, que em sua maioria são muito distantes do SAARA, pois não conseguiam a liberação de um dia inteiro de trabalho para isto e ainda mesmo quando liberadas perderiam muito tempo de vendas de forma a prejudicar sua renda, visto que seus salários são calculados a partir das comissões de vendas. Assim, nos anos de 2004 e 2005, foi possível o encaminhamento de trabalhadoras do SAARA, inclusive com a disponibilização de hora marcada, para a realização do exame ginecológico no Posto de Assistência Médica Antônio Ribeiro Netto, localizado no centro do Rio de Janeiro, através da intermediação realizada pela

CAMTRA. A manutenção deste procedimento não foi possível, visto o aumento da demanda de atendimento desta Unidade Básica de Saúde aliada ainda aos poucos profissionais e a avaliação de que nem sempre as trabalhadoras conseguiam comparecer ou ir no horário marcado, de forma que prejudicava o restantes dos atendimentos.

Além das atividades direcionadas às trabalhadoras das lojas cadastradas, o projeto “De Boca em Boca”, realizou e ainda realiza, outras estratégias de disseminação de informações, em grande escala, para alcançar outras trabalhadoras, do setor formal e informal do SAARA e até as(os) transeuntes. Para isto são realizadas aulas públicas e a distribuição de materiais informativos sobre os direitos trabalhistas, saúde sexual e reprodutiva e violência contra a mulher na barraca informativa, montada através do Projeto “De Boca em Boca”, montada quinzenalmente, na Av. Passos esquina com Rua da Alfândega, que nos anos iniciais do projeto chegou a funcionar diariamente, tendo atingido diretamente até Junho de 2008, 31.707 pessoas, que assinaram o livro do projeto.

Dentre as estratégias utilizadas para a disseminação e massificação das informações a cerca dos direitos entre as trabalhadoras, dos setores formal e informal, do Centro Comercial do SAARA foram realizadas a inserção diária de algumas informações a cerca dos direitos das mulheres na Rádio SAARA, rádio comunitária com abrangência em todo o Centro Comercial. Partindo de temas e dúvidas observadas como mais freqüentes no contato com as trabalhadoras, foram divulgadas nesta rádio mensagens sobre O Dia Internacional da Mulher, os Direitos das Trabalhadoras Gestantes e Violência contra a Mulher, sempre seguidas da divulgação da barraca e do telefone do Serviço Disque Mulher Trabalhadora, como forma de conseguirem maiores informações e encaminhamentos. Embora a continuidade desta ação não tenha sido possível, devido aos custos elevados para a manutenção da mesma pela Instituição, a rádio SAARA é considerada um meio de comunicação estratégico com estas trabalhadoras, sendo atualmente utilizada esporadicamente na divulgação de algumas datas e ações.

Ainda com o mesmo intuito, foi realizada no SAARA a Campanha “o Direito de Ter Direitos”, que consistiu na confecção e distribuição de materiais informativos, como panfletos, banners e coletes, e ações de divulgação dos direitos básicos das mulheres trabalhadoras, como forma de sensibilizar as trabalhadoras, bem como as consumidoras (es) do Centro Comercial do SAARA para a importância da garantia destes direitos. Realizada entre os anos 2005 e 2006, a CAMTRA estima ter atingido cerca de 45.000 pessoas com esta campanha, através dos materiais informativos distribuídos nas ações realizadas na barraca e

nas lojas com as multiplicadoras. Promovendo a divulgação dentre outros, dos Direitos das Trabalhadoras Grávidas, abordando os direitos da licença maternidade, período de amamentação e estabilidade da gestante; do Direito a Viver Sem Discriminação, dando visibilidade a questão da discriminação racial e os direitos conquistados neste sentido; o Direito de não Ser Assediada, que abordou a legislação e os meios de denúncia nos casos de assédio sexual; e o Direito das Mulheres a uma vida sem violência, abordando a questão da violência contra a Mulher. Nestes materiais buscou-se além da promoção destes direitos, a divulgação de órgãos e Instituições de atendimento e denúncia do não cumprimento destes direitos.

Além do retorno direto tido no contato com as trabalhadoras e consumidoras que transitam no Centro Comercial do SAARA, através da procura por maiores informações sobre os temas abordados, bem como para o relato de casos e pedidos de conselhos e encaminhamentos. Os resultados da ampla divulgação destes direitos também podem ser mensurados através da maior incidência dos casos abordados nestes materiais no atendimento do serviço Disque Mulher Trabalhadora (que já foi apresentado anteriormente). Este retorno, através do telefone do Disque se justifica, pela vergonha e/ou medo de determinadas trabalhadoras de exporem pessoalmente situações, que muitas vezes estão relacionadas a seu local de trabalho.

A mais recente estratégia de incidência da CAMTRA para a promoção dos Direitos das Mulheres no campo do trabalho esta sendo a produção de um documentário sobre a atual situação das mulheres trabalhadoras, em geral, dando enfoque especial a situação das trabalhadoras do Centro Comercial do SAARA, a partir da experiência do Projeto “De Boca em Boca”. Com este vídeo, que tem lançamento previsto para Agosto de 2008, a CAMTRA pretende construir uma ferramenta que possa dialogar com os mais variados setores organizados ou não da sociedade civil, a cerca das condições de trabalho das mulheres das camadas empobrecidas, bem como a conciliação das mesmas com o desempenho das tarefas domésticas e cuidado com seus (suas) filhos (as).

A realização deste vídeo já faz parte da implementação do objetivo traçado pela equipe da CAMTRA, em seu planejamento estratégico para os anos de 2007-2009, frente à avaliação da importância de ações no campo promoção dos direitos das mulheres, de que a Instituição trabalhará nos próximos anos para a ampliação deste debate junto a outras organizações

feministas e organizações de outros movimentos que tenham o interesse em contribuir para que a pauta dos direitos das mulheres encontre melhores formas de realização.

Assim, a fim de dar seqüência a realização desta proposta, a CAMTRA se dedicará a: Intensificar a formação de mulheres ligadas a sindicatos, organizações comunitárias, organizações de mulheres jovens ou de jovens, movimentos, especialmente no Rio de Janeiro;

Aprimorar o apoio a organizações de mulheres / mulheres jovens; Ampliar a produção e a difusão de informação crítica sobre os direitos das mulheres, especialmente no Rio de Janeiro; Estimular o potencial de transformação existente em organizações e redes de mulheres, fortalecendo coletivos de direitos; Incidir mais fortemente no campo dos direitos, seja formulando propostas para políticas públicas, seja exigindo que tais políticas sejam colocadas a serviço das mulheres.

Visto as inúmeras estratégias de atuação da CAMTRA, através dos Projetos “Disque Mulher Trabalhadora” e “De Boca em Boca” para a promoção, divulgação e acesso das mulheres trabalhadoras a seus direitos. Bem como as limitações de ordem financeira e de infra-estrutura, visto que esta Instituição não é um órgão governamental e depende do apoio de outras Instituições para o desenvolvimento destas ações, bem como dificuldades inerentes à própria vida das mulheres e as dificuldades de seu engajamento em ações como as descritas acima. Percebe-se a grande lacuna ainda existente entre a positivação dos Direitos, no caso, das mulheres trabalhadoras, a implementação de políticas públicas com o fim de coibirem práticas abusivas e de inserirem as mulheres em condições igualitárias no mercado de trabalho e o cotidiano vivenciado pelas mulheres brasileiras, aqui especialmente as do Estado do Rio de Janeiro. Mostrando a precarização e a vulnerabilidade com que estas mulheres estão inseridas no mercado de trabalho e na maioria das vezes sem nenhuma informações a cerca de seus direitos ou de como acessá-los. De outro lado, frente a esta lacuna, observa-se a importância da multiplicação de ações de propagação dos direitos destas trabalhadoras entre as mesmas e das ferramentas individuais e coletivas de reivindicação dos mesmos, bem como o da promoção do debate sobre as reais condições de inserção das mulheres no mundo do trabalho, como forma de melhor sensibilizar as mulheres e a sociedade para a importância da atuação Estatal e das Instituições sindicais para a melhoria das condições de vida e emprego das mulheres trabalhadoras.

5. CONCLUSÃO

Ao longo do desenvolvimento deste trabalho foi possível observar as grandes transformações ocorridas no âmbito da garantia aos direitos das mulheres trabalhadoras, as quais já foram negadas o direito ao trabalho, dependendo da autorização do marido, ao início do aparecimento de normas de proteção aos trabalhadores, iniciando-se pelas mulheres e menores, até a promulgação de normas de combate as discriminações e de promoção ao trabalho das mulheres. No entanto, faz-se também notória a distância entre a proteção normativa das mulheres trabalhadoras e a sua efetivação, mostrando-se ainda insuficientes a positivação destes direitos e as políticas públicas realizadas até hoje na promoção dos mesmos.

Destarte, o aparecimento das primeiras normas de proteção ao trabalho da mulher, é datado do início do Século XX, constituindo-se junto às normas de proteção aos *menores*, na própria gênese das regulamentações trabalhistas. Tendo como enfoque a proteção da mulher frente a sua suposta inferioridade física e a preservação de atributos sociais e culturais relativos às mulheres, como o seu papel de mãe e dona de casa e preocupação com sua “reputação”, as normas, acompanhando as Convenções Internacionais, desta época versavam em sua maioria sobre garantias as trabalhadoras gestantes, como o direito a um período de descanso após o parto e o recebimento de uma remuneração durante estes afastamento, e restrições a realização do trabalho por mulheres em condições insalubres, a noite, em minerações e em outras condições, salvo exceções expressas na própria legislação. No entanto, ao invés de proteger as mulheres trabalhadoras algumas destas normas tiveram o efeito oposto, uma vez que excluía a possibilidade de sua atuação em alguns setores profissionais e por vezes encareciam a mão de obra feminina, ao estabelecer requisitos que não garantidos aos trabalhadores do sexo masculino, o que em determinado momento deu margem inclusive para o pagamento de salários menores as mesmas.

Somente a partir da metade do século XX, passamos a observar uma mudança de foco da legislação trabalhista, no que diz respeito à proteção ao direito do trabalho das mulheres,

com o aparecimento das primeiras normas com vistas ao combate às discriminações e promoção da igualdade entre os sexos no mercado de trabalho. Tendo como grandes referências desta mudança as Convenções 100 – sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor e a 111 – sobre a Discriminação em matéria de emprego e profissão, ambas ratificadas pelo Brasil.

A partir de então acompanhamos do ponto de vista formal a consagração de importantes direitos das mulheres trabalhadoras, como a abolição de normas restritivas ao trabalho feminino ao trabalho noturno e a realização de horas extras, por exemplo; a ampliação a todos (as) os (as) trabalhadores (as) de proteções contra a realização de trabalhos em condições insalubres e a condições de saúde; a proibição de critérios de admissão diferentes por motivos de sexo, cor ou Estado Civil; a transferência definitiva da responsabilidade do pagamento do salário maternidade para a previdência social; a ampliação da licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e salário; a proteção ao mercado de trabalho da mulher, por meio de incentivos específicos, nos termos da lei; a proibição de diferenças salariais, do exercício de funções e critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor e estado civil; a garantia da estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto; a proibição de atestados de gravidez e de esterilidade para a contratação de mulheres, a criminalização do assédio sexual, entre tantos outros.

Por outro lado verifica-se que todo esse avanço legislativo em face da proteção das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhado de sua real efetivação. Assim, embora sejam mais difíceis as discriminações diretas em relação ao sexo no mercado de trabalho uma vez que a legislação é precisa quanto a sua proibição, persistem os desrespeitos quanto aos direitos das mulheres, bem como as discriminações indiretas do mercado, que continuam alocar as mulheres no desempenho das funções menos remuneradas e mais precárias do mercado de trabalho e a constituírem o maior percentual entre os (as) desempregados (as).

Ficando evidente a insuficiência da atuação estatal apenas na positivação de leis e a necessidade da promoção de políticas públicas e de intervenção no mercado de trabalho para a efetivação da inserção das mulheres em condições igualitárias no mesmo. Neste sentido, através do acompanhamento das ações do Poder Executivo desde 1985, constatou-se que sua atuação neste campo, vem efetivando-se por meio da promoção de cursos de qualificação de mão de obra feminina, da criação de órgãos de promoção de políticas públicas voltadas a

superação das desigualdades de gênero, da criação de Espaços e Comissões tripartides – com representantes dos trabalhadores, dos empresários e do governo – de fiscalização e combate as discriminações de gênero no mercado de trabalho, na capacitação de gestores, de lideranças sindicais e de funcionários das DRTs nas questões de gênero e na articulação entre as ações de combate as discriminações de gênero e raça no trabalho e emprego.

Registra-se, no entanto o restrito alcance destas políticas, visto que na maioria das vezes os órgãos de promoção de políticas para as mulheres, dispõem de poucos recursos e ficam na dependência da cooperação de outros órgãos do governo; o fato de algumas vezes as políticas de qualificação da mão de obra feminina, acabarem por reforçarem sua inserção no mercado de trabalho em funções tidas como femininas e mal remuneradas; a necessidade da ampliação do número de mulheres atingidas com estas políticas, bem como da incorporação desta demanda em todos os setores do Governo.

Faz-se mister destacar ainda a atuação de outros setores Estatais e da Sociedade Civil que se articulam em torno da efetivação e fiscalização dos Direitos Trabalhistas das Mulheres e do combate as discriminações de gênero no mercado de trabalho. Destacando-se e demonstrando-se de extrema importância para os avanços obtidos neste cenário, a atuação do movimento feminista, através das reivindicações de políticas públicas e ações afirmativas voltadas para as mulheres tanto no campo tanto do trabalho formal, quanto reprodutivo, de forma que o Estado e a parcela masculina da sociedade assumam a sua cota de responsabilidade na divisão das tarefas até hoje desempenhadas pelas mulheres em suas casas e famílias; do movimento sindical, que tem incorporando gradativamente em suas agendas as demandas das mulheres e do combate às discriminações de gênero no trabalho, principalmente através de negociações coletivas, fruto também da organização das mulheres em secretarias e setoriais de mulheres dentro das entidades sindicais; do MPT, que tomou a pioneira iniciativa de realizar o programa COORDIGUALDADE, não deixando a sua atuação restrita aos casos de notória ilegalidade e discriminação e propondo a intervir âmbito nacional também no combate as discriminações indiretas de gênero e raça no trabalho e emprego, através da utilização de meios judiciais e extrajudiciais; da OIT através da publicação das Convenções Internacionais, que servem de referências de garantia dos direitos dos trabalhadores em seus países membros, bem como por sua atuação *in locu*, no caso do Brasil

através da realização de pesquisas e promoção de debates a cerca da temática que pautam a necessidade e urgência da implementação políticas públicas e ações neste sentido.

Finalizando o longo caminho percorrido entre a positivação de direitos e os (as) destinatários (as) destes, no caso analisado as mulheres trabalhadoras, acompanhamos ainda a atuação de uma organização não Governamental, no Estado do Rio de Janeiro, que trabalha na promoção dos direitos das mulheres trabalhadoras entre as mesmas. Assim, através das ações realizadas com as mulheres com as quais a Instituição mantém contato direto através dos Projetos “De Boca em Boca” e “Disque Mulher Trabalhadora” verifica-se a constante procura por informações sobre direitos trabalhistas e previdenciários pelas mulheres, a falta de conhecimento ou as informações erradas destas mulheres sobre seus direitos no campo do trabalho, a necessidade de manter-se em empregos que não garantem seus direitos e/ou em funções mal remuneradas frente necessidade de sua subsistência e de sua família o desconhecimento dos órgãos/Instituições de atendimento, bem como do próprio sindicato representante de sua categoria profissional - que também demonstra a distancia da atuação destas Instituições com suas bases. Assim, esta atuação na ponta, em contato direto, com as mulheres mostrou a constante necessidade de pensar estratégias de divulgação e promoção dos direitos das trabalhadoras e de formas individuais e coletivas de acessá-los e garanti-los, frente à notória realidade de desconhecimento e desrespeito aos mesmos.

Uma vez vistas estas diferentes escalas na efetivação dos direitos de proteção ao trabalho das mulheres, é possível realizar algumas considerações acerca desta distância entre a tutela normativa destinada as mulheres no campo do trabalho e a realidade vivenciada pelas mesmas: 1) a positivação das normas de proteção ao trabalho da mulher e de combate as discriminações de gênero no mercado de trabalho constituem-se em importantes ferramentas da garantia de direitos, principalmente pela possibilidade de reivindicação de seu cumprimento na esfera individual e/ou coletiva, em pequena escala, por meio da atuação jurisdicional do Estado, contudo tem se demonstrado insuficiente para modificar a realidade em larga escala de forma a atingir a totalidade das mulheres trabalhadoras; 2) a desigualdade vivenciada pelas mulheres no mercado de trabalho é um reflexo das discriminações e restrições vivenciadas pelas mulheres fora dele. De forma que não há como almejar a real igualdade entre os sexos no mercado de trabalho, sem pensar ações que visem a eliminação da dupla jornada de trabalho das mulheres e numa melhor redistribuição das responsabilidades

familiares e domésticas, através da promoção de políticas públicas pelo Estado; 3) o mercado se apropria das discriminações e de fatores culturais relacionadas as questões de gênero e outras, como raça/etnia, por exemplo, para pagar salários menores e colocar as mulheres e os (as) negros (as) em funções menos valorizadas e mal remuneradas, sem necessariamente tornar notória o descompasso com a legislação de proteção a mulher 4) a atuação da sociedade civil, através dos movimentos feminista e sindical e de organizações não governamentais tem mostrado-se de extrema importância desde a luta pela consagração do ponto de vista formal da igualdade de direitos entre homens e mulheres e dos direitos trabalhistas e atualmente pela atuação na ponta em contato direto com a realidade vivenciada pelas mulheres trabalhadoras e pela manutenção deste tema entre as pautas de proposição e reivindicação de intervenção da esfera Estatal sobre esta temática; 5) Faz-se imprescindível a persistência da atuação estatal na promoção de políticas públicas de combate as desigualdades de gênero em todos os setores da sociedade e na intervenção junto ao mercado de trabalho de forma a coibir as estratégias do mesmo para alcançarem maior lucratividade em cima da exploração e desrespeito aos direitos das mulheres trabalhadoras e outras parcelas mais vulneráveis da sociedade.

Assim, findo este trabalho acerca das discriminações de gênero vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro, conforme indicado pelo título entre as leis e a realidade, faz-se mister reconhecer, que apesar da importância da evolução normativa, no sentido de coibir as discriminações contra as mulheres no mercado de trabalho e garanti-las uma inserção igualitária no mesmo, a plena realização dos objetivos almejados com estas normas só será possível com uma séria política estatal. Sendo imprescindível para isto, a promoção de políticas públicas, que garantam os direitos de todos (as) os (as) trabalhadores (as) e a eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra a mulher, dentro e fora do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís; RANGEL, Marta. **Negociação coletiva e igualdade de gênero na América Latina**. Brasília: OIT, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso do Direito do Trabalho. 4ª Ed.** Ltr, 2008.

BRASIL. Lei n.º 7.353 de 29 de agosto de 1985. Cria o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 30 ago. 1985. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 15 jun. 2008.

_____. Presidência da República. Secretaria Especial de Política para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2004.

_____. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2008.

_____. Presidência da República. Secretaria Especial de Política para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – Relatório de Implementação**. 2005,2006.

_____. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Textos e roteiros de discussão para as Conferências Municipais e/ou Regionais e Conferências Estaduais de Políticas para as Mulheres** – Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2007.

CALIL, Lea Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007.

CAMARA DOS DEPUTADOS. **Feminização da pobreza, emprego e renda: seminário**. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação das Publicações, 2004.

CAMTRA. **Projeto: De Boca em Boca - Relatório Final das Atividades**. 2004. Rio de Janeiro: Não publicado.

_____. **Projeto: De Boca em Boca - Relatório das Atividades**. 2006. Rio de Janeiro: Não publicado.

_____. **Projeto Disque Mulher Trabalhadora - Relatório de Atividades**. 2004. Rio de Janeiro: Não publicado.

_____. **Projeto Disque Mulher Trabalhadora - Relatório de Atividades**. 2007. Rio de Janeiro: Não publicado.

_____. **Plano Estratégico 2007-2009**. 2007. Rio de Janeiro: Não publicado.

CENTRO FEMINISTA DE ESTUDOS E ASSESSORIA (CFEMEA); RODRIGUES, Almira (Org.); CORTÊS, Iáris (Org.). **Os direitos das mulheres na legislação brasileira pós-constituente**. Brasília: LetrasLivres, 2006.

MARCHA MUNDIAL DAS MULHERES. **Campanha pela Valorização do Salário Mínimo**. Net, São Paulo, julho. 2003. Disponível em: www.sof.org.br/marchamulheres. Acesso em: 30 de Maio, 2008.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para todos: Combatendo a Discriminação de Gênero e Raça nas Relações de Trabalho. **Net**, 2005. Disponível em: www.pgt.mpt.gov.br . Acesso em: 15 jun. 2008.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Programa de Promoção de Igualdade: Guia de elaboração**. Brasília: MTE, Assessoria Internacional, 1999.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Ações de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho: Plano Plurianual 2004-2007**. Brasília, 2004.

PENIDO, Lais de Oliveira (Org.). **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

ROLLI, CLAUDIA. Mulheres atuam 18 horas em casa por semana; os homens, 5 horas. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 17 de Maio 2008. Disponível em ww1.folha.uol.com.br/folha/. Acesso em 10 jun. 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. Brasília: CFMEA; FIG/CIDA, 2002.