

OIT sobre situação da mulher no mercado de trabalho

8 de Março – Dia Internacional da Mulher

Para a OIT, a questão da igualdade está no centro da Agenda do Trabalho Decente. Trabalho Decente é um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, eqüidade, em quaisquer formas de discriminação, e segurança, capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. Os quatro eixos centrais da Agenda do Trabalho Decente são a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social, a promoção e fortalecimento do diálogo social e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho aprovada em 1998, que se baseia nas seguintes Convenções Internacionais:

- Liberdade de associação e de organização sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções 87 e 98)
- Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções 29 e 105)
- Abolição efetiva do trabalho infantil (Convenções 138 e 182),
- Igualdade de remuneração para trabalho de igual valor (Convenção 100)
- Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenção 111).

Desta forma, a promoção da igualdade entre homens e mulheres é um elemento essencial para alcançar o objetivo fundamental da OIT de promover o trabalho decente, como direito humano e como fator produtivo concreto na superação da pobreza e para o desenvolvimento dos países.

No Dia Internacional da Mulher, a OIT apresenta sua visão sobre vários aspectos da situação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil: ocupação e desemprego, rendimentos, custos do trabalho, maternidade e responsabilidades familiares e a dupla discriminação vivenciada pelas mulheres negras.

A OIT pretende ainda apresentar à sociedade brasileira e a seus constituintes tripartites – governo, entidades de trabalhadores e de empregadores - as principais iniciativas que vêm sendo desenvolvidas pelo Escritório no Brasil nessa área.

As Mulheres no Mercado de Trabalho no Brasil

A desigualdade e a discriminação de gênero e raça no Brasil não são fenômenos que estão referidos a “minorias” ou a grupos específicos da sociedade, mas sim às suas grandes maiorias. As mulheres e a população negra, em conjunto, constituem a ampla maioria da População Economicamente Ativa (PEA). Em 2003,

as mulheres representavam 42,7% e a população negra, 46,4%; somados, correspondem a aproximadamente 70% da PEA.

Além disso, as desigualdades de gênero e raça são eixos estruturantes da matriz da desigualdade social no Brasil que, por sua vez, está na raiz da permanência e reprodução das situações de pobreza e exclusão social. Por isso, considerar as desigualdades que persistem para as mulheres, e para as mulheres negras em especial, que vivenciam as situações mais desfavoráveis dentre todos, significa tratar de elemento estrutural, cuja superação é imprescindível para a eliminação da enorme desigualdade social brasileira e para o efetivo cumprimento dos Objetivos do Milênio.

Crescimento econômico e superação das desigualdades de gênero e raça

Os indicadores evidenciam que o desempenho da economia em 2004 foi um dos melhores nos últimos 20 anos. O crescimento do Produto Interno Bruto (PIB), que havia sido de apenas 0,54%, em 2003, alcançou a cifra de 5,2%, em 2004. Também o PIB per capita cresceu 3,7% no ano passado, segundo dados do IBGE.

Esse desempenho positivo teve reflexos no mercado de trabalho, onde foi observada relativa melhoria nos indicadores, registrados em todas as pesquisas sobre emprego realizadas. Houve crescimento da ocupação e retração das taxas de desemprego, bem como alguma elevação nos rendimentos. No entanto, o comportamento destes indicadores variou entre os diferentes segmentos da força de trabalho e nas várias regiões do Brasil.

Para o conjunto do país, a taxa de desemprego decresceu de 13,32%, em 2003, para 11,48%, em 2004, segundo a PME-IBGE. Da mesma forma, as regiões metropolitanas pesquisadas pela PED – Seade/DIEESE/MTE-FAT, também mostraram redução nas taxas de desemprego (São Paulo, Salvador, Recife, Belo Horizonte, Porto Alegre e Distrito Federal). Embora com comportamentos diferenciados, a tendência geral mostrou diminuição mais acentuada do desemprego entre as mulheres.

No entanto, este continua sendo consideravelmente mais elevado entre a população feminina. Assim, em 2004, na região metropolitana de São Paulo, a taxa de desemprego entre as mulheres foi de 21,5%, com uma redução de 6,8% em relação ao ano anterior, enquanto para os homens situou-se em 16,3% (com retração de 5,5%), segundo a PED. Será necessário um longo período de crescimento da ocupação e diminuição do desemprego para todos e, em especial, para as mulheres, para que tal situação se transforme. Em 2003, o total de desempregados do país era de 8.515.403 pessoas. Desse total, as mulheres representavam 54,1%, segundo a PNAD-IBGE, ou seja, cerca de 4,6 milhões de pessoas. No período 1993 a 2003, o contingente de mulheres desempregadas cresceu 120,5% e o de homens na mesma situação, 70,2%.

As mulheres continuam recebendo, em média, rendimentos 30% inferiores aos dos homens, apesar de possuírem, em média, níveis de escolaridade superiores: 7 anos contra 6,8. Quando observamos os números referentes ao rendimento-hora da população, a desigualdade se mantém. Em 2003, as mulheres recebiam por hora cerca de 83% do rendimento dos homens, segundo o IBGE. Em todas as situações, o rendimento das mulheres negras é inferior, representando entre 35% a 50% do recebido pelos homens não negros e entre 45% a 65% em relação ao das mulheres não negras.

A desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres aumenta quanto maior é o nível de escolaridade: a proporção é de cerca de 65% entre aqueles com 11 a 14 anos de escolaridade e de aproximadamente 60% entre os que têm 15 anos ou mais (PNAD-IBGE, 2001).

São observadas diferenças marcantes entre homens e mulheres se consideradas as posições na ocupação. O número de mulheres supera o de homens nos grupos de trabalhadores não-remunerados, na produção para consumo próprio e, especialmente, entre os trabalhadores domésticos. Somando os trabalhadores não-remunerados e trabalhadores domésticos, chega-se ao 28,7% das mulheres ocupadas, destacando-se o elevado índice de mulheres trabalhadoras domésticas (18,6%). Do total de mulheres empregadas no serviço doméstico, apenas 26,1% tem carteira assinada.

Derrubando mitos

Os níveis diferenciados de educação têm sido um dos argumentos utilizados para justificar os menores rendimentos de mulheres e negros com relação aos homens e aos não negros. No entanto, como já foi assinalado, a escolaridade média das mulheres no Brasil (assim como na grande maioria dos países da América Latina) já é superior à dos homens no mercado de trabalho. Além disso, mesmo quando mulheres e negros possuem a mesma escolaridade que homens e não negros, esta não possui valor idêntico no mercado de trabalho.

Outro elemento que tem criado importantes barreiras ao acesso das mulheres a mais e melhores postos de trabalho e que tem servido como justificativa para a desigualdade de remuneração, diz respeito à idéia, bastante freqüente, de que os custos da mão-de-obra feminina seriam superiores aos custos da mão-de-obra masculina.

O argumento dominante é que seria mais caro empregar uma mulher devido aos custos indiretos associados à sua contratação, em particular aos dispositivos legais de proteção à maternidade e ao cuidado infantil. Outras tarefas e cuidados, relacionados às responsabilidades familiares, principalmente os relacionados ao cuidado das crianças, idosos e doentes, que continuam sendo assumidos principalmente pelas mulheres, são considerados também fatores adicionais no custo do trabalho feminino.

Mas essas idéias e argumentos não se baseiam em evidências estatísticas. Visando produzir dados objetivos sobre os custos relacionados à contratação de homens e mulheres – inexistentes ou não disponíveis na América Latina – a OIT realizou pesquisa sobre o tema em 5 países: Argentina, Brasil, Chile, México e Uruguai. Os resultados da pesquisa indicam que os custos monetários para o empregador relacionados à contratação das mulheres são muito reduzidos: representam em média menos de 2% da remuneração bruta mensal das mulheres.

A pesquisa revela, em primeiro lugar, uma incidência anual relativamente baixa de gestações e, portanto, de licenças-maternidade e outras prestações a ela associadas entre as trabalhadoras assalariadas. Mas, a principal razão que explica porque os custos adicionais derivados da legislação de proteção à maternidade e ao cuidado infantil são tão reduzidos não é de ordem demográfica. Está relacionada à certas características do sistema de seguridade social e da legislação de proteção à maternidade, ou seja, ao fato de que os benefícios médicos e monetários associados à maternidade não são financiados diretamente pelos empregadores, mas sim por fundos públicos (Chile) ou pelos sistemas de seguridade social

(Argentina, Brasil, México e Uruguai). Além disso, as contribuições dos empregadores aos sistemas de seguridade social (que incluem aquelas referentes à maternidade, não estão relacionadas nem ao número nem à idade das mulheres empregadas. Essa forma de financiamento visa garantir um valor fundamental: a proteção das mulheres frente a uma possível discriminação associada à maternidade, consagrada tanto nas legislações nacionais dos cinco países analisados como nas Convenções da OIT de proteção à maternidade.

Os resultados da pesquisa evidenciam também a importância de contar com informações estatísticas permanentes e confiáveis sobre custos do trabalho desagregados por sexo. Essa informação é cada vez mais necessária justamente para que se possa avançar na discussão sobre os custos da reprodução social, bem como no tema da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho.

Essa pesquisa será divulgada em breve por meio da publicação **Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres na América Latina**.

A Igualdade de Gênero e Raça e o Escritório da OIT no Brasil

No ano de 2004, a OIT no Brasil desenvolveu uma série de atividades voltadas para a promoção da igualdade de gênero e raça. Em uma iniciativa pioneira dentro da Organização, o tema da igualdade vem sendo trabalhado no país a partir do entrecruzamento das dimensões de gênero e raça, uma vez que somente esta combinação permite identificar as formas e a intensidade em que ocorre a discriminação no Brasil em relação às mulheres, e, especialmente, às mulheres negras.

Apresenta-se, a seguir, o resumo das principais atividades na área:

EMPREGO

Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE): tem como objetivo central fortalecer as dimensões de gênero e raça nas políticas públicas de combate à pobreza e geração de emprego, por meio de três linhas básicas de ação: a) sensibilização, capacitação e formação de gestores públicos, organizações sindicais e de empregadores e outros atores sociais; b) desenvolvimento de assistência técnica às políticas públicas para a inclusão e/ou aperfeiçoamento da dimensão de gênero e raça; c) fortalecimento dos espaços de diálogo e concertação social em torno desses temas. O Governo brasileiro, com a presença de 10 Ministérios e Secretarias Especiais, e a OIT assinaram, em outubro de 2003, um Protocolo de Intenções para sua implementação. O GRPE faz parte de um Programa internacional da OIT, focalizado na questão de gênero, e que vem sendo implementado em várias regiões do mundo e, em especial, em outros 9 países latino-americanos (Argentina, Bolívia, Chile, Equador, Honduras, Nicarágua, Paraguai, Perú e Uruguai). Possui como principal instrumento formativo o Manual de Capacitação, adaptado à realidade brasileira, e que será lançado, em sua **versão impressa, em maio**.

Principais atividades:

- Oficinas de Capacitação de Gestores Públicos no âmbito nacional, regional e local: atividades realizadas junto a gestores de políticas públicas implementadas em

nível ministerial, Prefeitura Municipal de São Paulo, prefeituras da Região do ABC paulista e prefeituras na região do Vale do Jequitinhonha (MG/BA e ES).

- Reuniões temáticas: espaço para formação contínua dos gestores públicos, entidades sindicais e empresariais e demais parceiros do programa, com periodicidade mensal.

- Oficinas Sindicais: atividades de capacitação e planejamento realizadas com as Centrais Sindicais brasileiras.

- Apoio técnico à Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho: a Comissão foi criada pelo governo brasileiro em 20/08/2004, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, em solenidade que contou com a participação do Presidente da República, o Ministro do Trabalho e Emprego e do Diretor Geral da OIT, Embaixador Juan Somavía. O objetivo dessa comissão é propor, discutir e incentivar iniciativas de promoção de igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, com atenção especial para a dimensão de gênero e raça,

- Programa de estudos e pesquisas: o Programa desenvolve um conjunto de estudos sobre os temas de gênero e raça, pobreza e emprego para contribuir com a ampliação da base de conhecimentos sobre estas questões.

- Assistência técnica às políticas públicas: a ênfase especial destina-se à transversalização da dimensão de gênero e raça e, em particular, à introdução e/ou aperfeiçoamento do quesito cor nos cadastros e estatísticas oficiais.

Projeto Desenvolvimento de ações na qualificação social e profissional para a promoção da inclusão social dos trabalhadores,

Realização de oficinas com os gestores do Plano Nacional de Qualificação (PNQ) para discussão do processo de formação e qualificação profissional com a incorporação da perspectiva de gênero e raça a partir da metodologia de capacitação do GRPE.

DECLARAÇÃO

Projeto Desenvolvimento de uma Política Nacional para eliminação da discriminação no emprego e na ocupação e promoção da igualdade racial no Brasil: tem como objetivo principal contribuir para a eliminação da discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro e para a redução das desigualdades socioeconômicas entre brancos e negros, com atenção especial para a situação das mulheres negras. As atividades desse projeto dirigem-se para:

- a)** Apoio ao fortalecimento de um marco normativo relativo à promoção da igualdade racial;

- b)** Apoio à formulação de uma estratégia nacional de promoção de ações afirmativas no emprego e na ocupação;

- c)** Fortalecimento das instâncias de combate à discriminação de gênero e raça no âmbito do Ministério do Trabalho, principalmente os Núcleos de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades.

A principal contribuição desse projeto é o apoio às ações governamentais de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades. Tais ações vêm sendo desenvolvidas em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego

(MTE), Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e Ministério Público do Trabalho (MPT).

TRABALHO INFANTIL

No que se refere ao combate e a erradicação do trabalho infantil os projetos e atividades relativas à promoção da igualdade de gênero adotam os seguintes focos :

a) Sócio-econômicos: no contexto do trabalho precoce, a situação de desvantagem econômica da mulher e os papéis sociais pré estabelecidos, criam desigualdades de oportunidades para meninas e meninos;

b) Culturais: como a desigualdade na designação dos papéis sociais e nas relações de poder se configura nos tipos de trabalho em que se encontram meninos e meninas nas diferentes faixas etárias;

c) Saúde: impactos diferenciados em razão da constituição biofísica da menina ou do menino;

d) Segurança: identificação dos principais riscos que podem afetar trabalhadores infantis de acordo com o sexo da criança;

e) Socialização: identificação de algumas características de ocupações desenvolvidas na infância que podem restringir a socialização da criança (ex. trabalho doméstico - longe da família, longe da escola, longe de amigos) e que reproduzem as desigualdades no exercício do poder entre homens e mulheres na vida adulta;

f) Vida econômica: impactos diferenciados no acesso à renda, bens e serviços em decorrência do trabalho infantil;

g) Moral: discriminação, inferiorização, abusos, preconceitos e exclusão em razão de sexo, raça, orientação sexual ou condição social.

Os principais temas de atuação dos projetos são:

• **Trabalho doméstico:** a naturalização de afazeres domésticos como uma extensão da condição feminina leva meninas ao trabalho doméstico. A questão, aqui, é identificar quais as implicações dessa situação na frequência escolar. Por outro lado, busca-se identificar a relação existente entre o trabalho infantil doméstico e o atraso de até 3 anos na escola entre as meninas, enquanto os meninos trabalhadores têm um atraso de até 1 ano e meio.

• **Economia informal:** o mercado informal recruta no setor urbano mais meninas para o trabalho doméstico e para a exploração sexual comercial e mais meninos para o comércio ambulante e para o tráfico de drogas, o que reflete os estereótipos sociais de que a mulher deve cuidar da casa e satisfazer o homem e o homem deve produzir, ser líder e arrojado. Nesse caso, há um maior número de meninas exploradas e de meninos mortos pela violência.

• **Na agricultura:** a questão a ser explorada refere-se a forma como os agrotóxicos utilizados atingem de forma diferenciada meninos e meninas. Nesse caso, a maior frequência de batimento cardíaco das crianças, somada ao fato de

que a menina tem maior proporção de gordura e de que sua pele é mais fina, faz com que sejam mais propensas à intoxicação.

• **Exploração Sexual:** no trabalho de erradicação da exploração sexual de crianças e adolescentes, deve-se levar em conta o aumento do número de casos conhecidos de meninas sujeitas a essa atividade, bem como o fato de que isso amplia preconceitos sociais em relação a elas. No que se refere aos meninos, observa-se situações em que eles estão sendo inseridos cada vez mais nessa atividade, cabendo assim, identificar, os motivos e as formas capazes de alterar essa situação.

Fonte: OIT BRASIL – março 2005

Mais informações:

Andréa Sánchez - Assistente de Projeto - Área de Gênero e Igualdade Racial

Setor de Embaixadas Norte Lote 35, Brasília – DF

e-mail: sanchezc@oitbrasil.org.br