

TRABALHO DA MULHER: igualdade ou proteção?

3403

Cristina Bruschini
da Fundação Carlos Chagas

Os dados deste artigo foram extraídos do livro *Mulher e Trabalho: uma avaliação da década*, da autora, publicado pelo Conselho Estadual da Condição Feminina e Editora Nobel, em 1985.

RESUMO

O artigo discute qual o impacto do aumento significativo do número de trabalhadoras no mercado de trabalho brasileiro, e das transformações ocorridas a partir dos anos 70 — taxas mais elevadas de atividades das casadas e das mães, crescimento relativamente mais acentuado da presença feminina nas ocupações burocráticas e no comércio — na elaboração de políticas públicas visando iguais oportunidades de trabalho, não-discriminação no seu desempenho e condições concretas para sua realização. As mulheres participam ativamente dos debates para a elaboração da nova Constituição, encaminhando suas propostas através de canais como os Conselhos da Condição Feminina (SP) e o Nacional dos Direitos da Mulher. A revisão crítica da legislação trabalhista existente é uma etapa importante. Mas os primeiros debates mostram não haver consenso entre elas: de um lado defende-se a posição de igualdade entre trabalhadores de um e outro sexo, exceto no que diz respeito à maternidade, o que leva à eliminação do protecionismo contido na Lei e à manutenção apenas das normas de proteção à trabalhadora gestante. De outra parte, defende-se a manutenção de critérios diferenciados para os sexos, com base no argumento de que, já que a sociedade desfavorece às mulheres, deve-lhes alguma forma de compensação.

A participação das brasileiras no mercado de trabalho vem crescendo a uma velocidade surpreendente nos últimos anos, como pode ser constatado através de estatísticas disponíveis nos recenseamentos demográficos decenais e nas pesquisas anuais por amostras de domicílio — PNAD, realizadas em todo o território nacional pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística — IBGE. Se, em 1970, pouco mais de 18% das brasileiras de mais de 10 anos trabalhavam fora, quase 36% delas passaram a fazê-lo treze anos mais tarde, dobrando a taxa feminina de atividade no período considerado.

SUMMARY

This article analyses the impact of the relevant growth of the number of women workers in the Brazilian labor force, and of its transformations since the seventies — higher activity rates of the married and mothers, stronger feminine presence in white-collar and sales occupations — on building public policies for equal opportunities, non-discrimination and ideal working conditions. Women participate actively in the discussions for the new Constitution and present their proposals through their channels, like the feminine Councils. The critical assessment of the working legislation is an important step. On this subject, it seems there is no consensus among women: some of them think there should be equality between both sexes workers in all aspects but maternity, which means protection in the Law should be eliminated, and protection of the pregnant worker sustained. On the other side, some women defend the idea of maintaining different criteria for the sexes as a compensation for the discriminated woman worker.

Estas estatísticas, porém, são insuficientes para captar toda a contribuição feminina para a produção social, na medida em que, ao tomar como modelo o trabalho regular, contínuo, em tempo integral e formalmente remunerado segundo as regras da economia de mercado predominante nos países capitalistas avançados nas quais elas se basearam, excluem as atividades informais, descontínuas e não mercantis, como o trabalho domiciliar ou a pequena produção familiar, que constituem parcela significativa da atividade desempenhada por mulheres. As estatísticas censitárias, por outro lado,

também não incluem entre as trabalhadoras as dona-de-casa, classificadas como economicamente inativas, apesar da importância das múltiplas tarefas que realizam em casa, para os membros da família. Se as taxas de atividade feminina também incluíssem o trabalho doméstico, alcançariam níveis bem mais elevados, iguais ou superiores aos masculinos: incluindo nos dados de 1976 as entrevistadas classificadas em "afazeres domésticos", a porcentagem de ativas atinge a cifra de 75,5%, superior à dos homens (73,6% de ativos), revelando que as mulheres trabalham muito mais se o critério for mais abrangente. E, mesmo neste caso, as estatísticas seguem escondendo boa parte do que as mulheres produzem, pois são incapazes de revelar a dupla jornada de trabalho, que é a realização concomitante de atividades domésticas e remuneradas.

Contudo, ainda que desvendem apenas uma parte da contribuição feminina para a sociedade, as cifras censitárias revelam um crescimento considerável da população economicamente ativa (PEA) feminina, triplicando-a no espaço de menos de quinze anos: de seis milhões em 1970, o contingente de trabalhadoras brasileiras saltou para 16 milhões em 1983. No estado de São Paulo, pólo mais desenvolvido da nação, o número de trabalhadoras, no período considerado, aumentou de 1,5 milhão para quase quatro milhões.

Apesar desse aumento significativo, entretanto, o mercado de trabalho brasileiro ainda é um espaço masculino por excelência, no qual a trabalhadora sofre todo tipo de discriminação, concentrada em pequeno número de ocupações, em cargos inferiores e recebendo baixos salários. As mulheres representam apenas 33% de um contingente de cerca de 51 milhões de trabalhadores brasileiros segundo a PNAD de 1983. As oportunidades de emprego limitam-se a poucos "guetos" tipicamente femininos: cerca de 70% das trabalhadoras concentram-se em pequeno número de "trabalhos femininos": empregadas domésticas, lavradoras e operárias para as menos instruídas, secretárias e balconistas para as de nível médio de instrução, professoras ou enfermeiras para as que tiveram acesso a escolaridade mais elevada.

Mesmo nas ocupações onde representam a maioria, as mulheres dificilmente chegam a ocupar postos de chefia ou direção; ao contrário, ocupam sempre os cargos mais baixos, de menor prestígio e remuneração. No magistério, por exemplo, onde a esmagadora maioria é composta de mulheres (87% do professorado brasileiro em 1980), a presença de mulheres, maciça nos níveis primários de ensino, declina consideravelmente nos mais elevados: as professoras constituem 96% do magistério de 1º grau e 42% do ensino de nível superior.

Uma das mais graves conseqüências do estreito leque ocupacional disponível às trabalhadoras é o rebaixamento dos seus salários. Na medida em que a procura de mão-de-obra feminina se restringe a um pequeno número de empregos e cresce a oferta de trabalhadoras, deterioram-se os salários femininos, porque há grande quantidade de mão-de-obra concentrada em pequeno número de ocupações; ao mesmo tempo, estas são as de menor prestígio, porque refletem a posição do sexo feminino na sociedade.

Outros fatores também explicam a discriminação salarial da qual a mulher é vítima: seu menor acesso a cargos de chefia e supervisão; seu menor poder reivindicativo, conseqüência de um processo de socialização voltado para converter as mulheres em seres dóceis e submissos, e a menor tradição político-sindical das atividades terciárias, nas quais as mulheres se concentram. Mais dóceis, mais pacientes, menos reivindicativas, confinadas a poucas ocupações, as trabalhadoras localizam-se nas faixas salariais mais baixas. Se a situação do trabalhador brasileiro é precária, predominando sua presença nas faixas salariais inferiores, no caso da trabalhadora ela atinge proporções mais dramáticas, revelando que as desigualdades sexuais se sobrepõem às sociais: praticamente a metade (46,6%) das trabalhadoras ganha menos do que um salário mínimo, enquanto 27,9% dos trabalhadores se encontram na mesma situação. Da mesma forma, entre os que trabalham sem nenhum rendimento, a presença feminina é mais marcante (13,6%) do que a masculina (7,9%). Nas faixas mais elevadas de renda, porém, a relação se inverte e a presença masculina passa a ser mais evidente: 5,4% dos trabalhadores ganhavam mais de 20 salários mínimos em 1983, em comparação a apenas 1,4% das suas colegas. Mais grave ainda é o fato de que os diferenciais salariais são mais acentuados nos níveis ocupacionais mais elevados. Em 1980, enquanto os profissionais de nível superior ganhavam 15,2 salários-mínimos mensais em média, as mulheres do mesmo grupo recebiam apenas 6,1 salários mínimos. Nas funções burocráticas ou de escritório mantinham-se as desigualdades sexuais, embora com menor intensidade: 4,5 salários mensais para os empregados e 2,9 para as trabalhadoras desse mesmo grupo ocupacional. Entre os empregados os rendimentos são tão baixos que as diferenças sexuais parecem se atenuar: os homens ganham apenas um salário-mínimo, em média, e as mulheres nem mesmo atingem esse teto (0,6 salário mínimo) (Bruschini, 1985, Tabela 33).

A discriminação sexual se faz sentir com muita intensidade quando se trata de assegurar à trabalhadora condições adequadas de trabalho e garantias trabalhistas: embora a maioria das mulheres que trabalham seja assalariada (73,7% em 1980), o número de empregadas que não possuem carteira assinada pelo empregador e com isso, acesso aos benefícios previstos na legislação, é muito superior ao de seus colegas: mais da metade (50,7%) das trabalhadoras brasileiras se encontram, em 1983, nessa situação. No campo, a trabalhadora é ainda mais alijada de seus direitos. No setor agrícola não só é elevada a presença das não remuneradas (39% da população economicamente ativa brasileira em 1980), como é quase nulo o acesso daquelas que são assalariadas às garantias trabalhistas mínimas. Em 1983, no Brasil, menos de 7% das trabalhadoras rurais tinham carteira assinada.

O contingente de trabalhadoras que, em virtude da natureza do trabalho que realizam, não tem direito nem mesmo aos benefícios legais previstos pela legislação trabalhista brasileira é significativo: entre elas encontram-se as trabalhadoras a domicílio, que trabalham por tarefa e sem vínculos empregatícios, e as empregadas domésticas, sujeitas a uma legislação especial.

Se espaços reduzidos e condições desfavoráveis de trabalho são a marca registrada da presença feminina na PEA, é a posição da mulher na divisão social e sexual do trabalho, definida a partir de suas funções biológicas, que a condiciona a se ocupar prioritariamente dos afazeres domésticos e define como secundárias e complementares as atividades na esfera produtiva, legitimando sua posição subalterna. A estrutura tradicional da família brasileira centraliza na mulher a responsabilidade pelos cuidados com a casa e pela criação dos filhos, mesmo quando ela assume uma atividade produtiva. O casamento e a maternidade freqüentemente obrigam a mulher a se retirar do mercado de trabalho ou a trabalhar concomitantemente dentro e fora de casa, buscando com muito esforço um equilíbrio entre as atividades produtivas e reprodutivas. Por este motivo, idade, estado civil e número de filhos, ao contrário do que acontece com a força de trabalho masculina, determinam possibilidades e limites para a participação feminina na PEA e explicam porque a força de trabalho feminina é predominantemente jovem e solteira. Se a taxa global de atividade feminina em 1983 era de 35,6%, esta cifra alcançava 49,1% entre as jovens (20 a 24 anos), supostamente sem responsabilidades familiares. Os efeitos do estado civil sobre a participação feminina no mercado de trabalho não são menos contundentes: em 1980 mais da metade (51,8%) da PEA feminina era composta de solteiras, enquanto a porcentagem de casadas não chegava a 36%. A presença de filhos também restringe a participação feminina em atividades produtivas. Quase cinco em cada dez mulheres que não têm filhos trabalham (47,1%), enquanto menos de quatro de cada dez mães (36%) o fazem.

Os efeitos do casamento e da maternidade sobre o trabalho da mulher são mais sensíveis na economia urbana, onde relações de trabalho mais formais, com horários mais rigorosos e necessidade de deslocamento de casa para o trabalho, dificultam a conciliação de papéis. A participação econômica das casadas, por isso, é maior no campo (50,9%) do que na cidade (37%), sobretudo quando predomina a pequena produção familiar e o trabalho por conta própria: na zona rural brasileira, a presença da mulher casada entre as trabalhadoras é tão significativa quanto a das solteiras na zona urbana.

A presença de filhos também atua na determinação do ingresso da mulher no mercado de trabalho de maneira diferenciada na cidade ou no campo, dadas as desiguais relações de trabalho que se apresentam em cada uma dessas regiões. Na zona urbana, a presença de um filho parece ser um elemento muito mais constrangedor para a participação econômica da mulher, pelo tipo de atividade econômica aí predominante, pouco favorável à conciliação de papéis. Na zona rural, o efeito da presença de um ou de mais filhos não constitui uma limitação ao trabalho da mulher, que mantém sempre taxas de atividade semelhantes.

A partir dos anos setenta, alterações significativas foram constatadas, tanto em relação ao perfil das trabalhadoras, quanto no que se refere aos espaços ocupados por elas no mercado de trabalho. Do ponto de vista das características individuais e familiares da força de trabalho feminina, aumenta sensivelmente a participação das casadas (sua taxa de atividade eleva-se de 9,8% em

1970 para 19,5% em 1980) e das mães de filhos pequenos. No período de 1970/77 o ingresso das mães no mercado de trabalho foi acentuado e ocorreu com maior intensidade entre as mães de filhos com idades entre quatro e seis anos; enquanto cerca de 20% das mães de filhos nessa faixa etária trabalhavam em 1970, cerca de 40% passaram a fazê-lo em 1977.

Estes resultados sugerem ter havido grandes mudanças na vida familiar, atuando na determinação da participação feminina em atividades produtivas. O ingresso no mercado de trabalho de um grande contingente de mulheres casadas e mães revela que a pressão para aumentar a renda familiar deve estar sendo mais forte do que as dificuldades ligadas à dupla jornada de trabalho. Nas camadas mais pobres da população, mas também nas camadas médias, onde se fizeram sentir violentamente os efeitos de uma crise econômica que, atravessando a década de setenta, atingiu seu período mais crítico nos primeiros anos de 80, com elevados índices de desemprego e inflação acelerada, a participação das mulheres em atividades remuneradas visando a complementação do orçamento doméstico tornou-se cada vez mais necessária. Nas famílias de renda mais baixa a questão da sobrevivência tem papel primordial, mas há também um anseio de ampliar e diversificar a cesta de consumo. Nas camadas médias, a necessidade se definiu pela elevação das expectativas de consumo, face à proliferação de novos produtos e à sua divulgação através dos meios de comunicação de massa.

O grande aumento no percentual de casadas na PEA feminina, contudo, foi também o reflexo de mudanças de atitudes, tanto dentro da família, quanto por parte dos empregadores que começaram a demonstrar maior aceitação do trabalho da mulher casada e mãe. Como veremos adiante, a transferência dos encargos trabalhistas, como o salário-maternidade, em 1974, para o âmbito da Previdência Social, significou um passo decisivo nesse sentido.

O maior dinamismo da economia, refletido na ampliação dos espaços produtivos capazes de absorver o contingente feminino à procura de trabalho representa a outra face deste processo. Por maior que seja a pressão em busca da complementação do orçamento desgastado, ela só atingirá sua finalidade se o mercado for receptivo a tal demanda, incorporando as novas trabalhadoras. As reacomodações pelas quais a força de trabalho feminina vem passando ao longo da década mostram que houve efetivamente expansão favorável do mercado de trabalho, como decorrência da aceleração do processo de desenvolvimento. As mulheres recuperam sua presença na indústria, de onde haviam sido alijadas após os anos cinqüenta, como conseqüência da queda da importância relativa dos ramos tradicionais como o têxtil, nos quais se concentravam. Na década de setenta, a operária volta a engrossar as linhas de montagem nesses ramos e ingressa em outros dos quais não havia ainda participado, como as indústrias mecânicas, metalúrgicas e elétricas. Mas é nas ocupações administrativas e burocráticas que se dá o aumento mais significativo: o número de secretárias triplica no período considerado, passando a representar 12% da PEA feminina. Embora representando cifra relativamente menor (6,4 da PEA fe-

minina), não menos expressivo é o aumento das vendedoras ou balconistas, sobretudo em São Paulo, onde o dinamismo da economia responde por um número seis vezes maior de comerciárias no espaço de uma década.

Enquanto as oportunidades de emprego se ampliam nas fábricas, nas lojas ou nos escritórios, onde relações mais formalizadas podem propiciar o acesso a garantias trabalhistas e melhores condições de trabalho, o emprego doméstico se retrai em números relativos. As empregadas domésticas que, em 1970, constituíam quase 30% da PEA feminina, reduzem sua presença nessa década, caindo para 20% em 1980 embora, com uma cifra de 2,3 milhões em 1980, continuem sendo a maior categoria de trabalhadoras.

Em suma, os dados revelam que, apesar das condições desfavoráveis que enfrenta quando vai trabalhar — seja pela discriminação que encontra no mercado, seja pela necessidade de arcar com a dupla jornada, agravada pela inexistência de infra-estrutura de apoio, como as creches — a mulher vem ingressando cada vez mais no mercado de trabalho, mesmo quando é casada e mãe, e nele vem ocupando os espaços abertos, na medida de suas necessidades e possibilidades. As novas oportunidades estão sendo mais relevantes nas ocupações do setor burocrático-administrativo, no comércio e em novos ramos industriais, ao mesmo tempo em que se retrai o emprego doméstico. Se, de um lado, estas ocupações mais formalizadas, regidas por contrato de trabalho, permitem melhores condições de trabalho, dado o acesso às garantias legais trabalhistas, de outra parte exigências de horário e deslocamentos casa-trabalho dificultam a conciliação de papéis, acentuando a percepção da assimetria de papéis sexuais e favorecendo o surgimento de atitudes de reivindicação por transformações na família e na sociedade.

O objetivo deste artigo é discutir qual o impacto desta nova realidade na elaboração de políticas visando iguais oportunidades de trabalho, não discriminação no seu desempenho e condições concretas para sua realização, como uma divisão mais equilibrada dos papéis sexuais na família, ou a criação de creches para a guarda dos filhos pequenos. Nesta segunda metade da década de oitenta, ao mesmo tempo em que se verifica o aumento significativo do contingente de trabalhadoras, o movimento de mulheres vive um momento de maturidade. O país atravessa um período de debate democrático, com vistas à elaboração de uma nova Constituição e as mulheres participam ativamente dos debates, através de múltiplos canais, entre eles os Conselhos da condição feminina¹ e seus representantes na Assembleia Constituinte, entre os quais aumentou o número de mulheres. Neste contexto, o desafio que se apresenta para as trabalhadoras é o de tomar a iniciativa na reivindicação de condições de trabalho definidas por elas como ideais. A revisão crítica da legislação existente é uma etapa fundamental neste processo.

A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Com o objetivo de proteger a trabalhadora, principalmente no exercício do seu papel de mãe, a legis-

lação em vigor impõe ao trabalho feminino uma série de restrições. Elaborada a partir dos anos trinta, tendo por base princípios como a maior fragilidade feminina, a defesa da moralidade, a proteção à prole, a "natural" vocação da mulher para o lar, e o caráter complementar do salário feminino, a legislação trabalhista fundamentou-se num ideal de mulher voltada para a casa e a família, mera colaboradora do homem, que é definido como o cabeça da unidade familiar.

Segundo Pena (1981, 1981a) a legislação trabalhista, em nome dos interesses da família patriarcal, foi elaborada como um projeto autoritário do Estado que, ao estabelecer normas de proteção ao trabalho feminino visava, na verdade, isolar as mulheres dentro do espaço familiar, onde melhor poderiam desempenhar suas funções reprodutivas. Paralelamente, o Código Civil, datado de 1916, legitimava o papel do homem como chefe supremo da sociedade conjugal.

Segundo Cardone (1975), a legislação que visava proteger o trabalho da mulher e do menor teve por finalidade, efetivamente, proteger o próprio trabalhador da concorrência com uma mão-de-obra barata, que aviltava seus salários e ameaçava a persistência da família patriarcal. Pena (1981, 1981a) lembra que as medidas protetoras em relação ao trabalho feminino só foram implementadas após a constituição do proletariado brasileiro, quando já se podia "devolver" as mulheres aos seus lares, ao mesmo tempo em que o predomínio de uma política natalista reforçava, naquele momento, o papel procriador das mulheres. Estudos médicos, simultaneamente, mostravam nessa época que determinadas atividades podiam ser prejudiciais à atividade procriadora feminina embora, como comenta Cardone (1975), não se preocupassem em saber se havia atividades prejudiciais à capacidade procriadora do homem ou se as atividades domésticas ameaçavam ou poderiam prejudicar as funções reprodutivas da própria mulher.

Em 1932, sob argumentos como os de que as moças não fumavam, não tinham preocupações financeiras ou aspirações profissionais mais elevadas, eram mais dóceis e pacientes e que por isso seu trabalho devia ser favorecido, uma legislação especial foi elaborada defendendo pontos como igualdade de salários, proibição ao trabalho noturno e em locais insalubres para o sexo feminino. A proteção à maternidade era defendida através do descanso de 4 semanas antes e depois do parto, com remuneração equivalente a meio salário, ao mesmo tempo em que se proibia a dispensa da trabalhadora gestante. Intervalos para a amamentação e a instalação de creches também eram medidas previstas neste primeiro decreto regulador do trabalho feminino (Moraes Filho, 1976).

Alguns anos mais tarde, a legislação sobre o salário-mínimo, baseando-se no cálculo das necessidades do trabalhador adulto e não de sua família, iria provocar a valorização do trabalho doméstico, na medida em que es-

¹ Dos quais o Conselho Estadual de Condição Feminina — CECF, no Estado de São Paulo e o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher — CNDM, a nível federal, são os mais importantes.

te garante a execução de um conjunto de bens e serviços que não são oferecidos no mercado (Pena, 1981, 1981a). Legitimando as funções domésticas femininas e a posição secundária da mulher no mercado de trabalho, o decreto de 1940 estabelecia que o salário-mínimo, para a trabalhadora, poderia ser 10% inferior ao do homem, tendo em vista as medidas de proteção e higiene que tornavam o trabalho feminino menos atraente. Mais tarde este dispositivo seria revogado por ter sido considerado anti-constitucional (Moraes Filho, 1975 e Pena, 1981, 1981a).

Com algumas alterações, a Consolidação das Leis Trabalhistas — C.L.T., em 1943, mantinha o espírito da legislação anterior, dispondo sobre a proteção à trabalhadora, principalmente em suas funções reprodutivas. O descanso por ocasião do parto foi ampliado para doze semanas, com recebimento do salário integral, a cargo do empregador. Nos casos de parto antecipado ou de natimortos, persistiam todos os direitos, mas a licença era reduzida para duas semanas na ocorrência de aborto não provocado. A dispensa da trabalhadora por motivo de casamento ou gravidez ficava proibida, permitindo-se a ela a mudança de função ou o rompimento do contrato de trabalho em caso de prejuízo da gravidez.

Os dispositivos sobre os intervalos para amamentação e o local apropriado para fazê-lo foram mantidos. A lei garante à trabalhadora dois descansos diários de meia-hora cada para amamentar seu filho até que ele complete seis meses ou até mais, se houver motivo de saúde comprovado. De acordo com a legislação trabalhista, todas as empresas com mais de 30 empregadas maiores de 16 anos devem contar com berçário apropriado, dispondo de cozinha e banheiro, onde a mãe trabalhadora encontre condições adequadas para nutrir seu filho.

De acordo com a C.L.T., o trabalho da mulher é proibido em locais perigosos ou insalubres², bem como em atividades que exijam força física superior a 20 quilos para trabalho contínuo ou 25 para trabalho ocasional. Exige-se também que o trabalho feminino seja realizado em locais ventilados, iluminados, com bancos, vestiários, sanitários e outras condições adequadas.

Fixada a jornada de oito horas para todos os trabalhadores, independente do sexo, a legislação veda à mulher o exercício de horas extra, a não ser em alguns casos excepcionais, desde que apresente atestado médico oficial. Nesse caso, a lei exige que a trabalhadora disponha de 15 minutos de descanso antes do início da hora-extra, o que não é requerido para o trabalhador.

O trabalho noturno é proibido para menores de 18 anos e para as mulheres admitindo-se, para as maiores de 18 anos, algumas exceções, como os serviços de telefonia ou radiotelegrafia, enfermagem, postos de direção, casas de diversão, hotéis e estabelecimentos congêneres. Neste caso, além do atestado médico oficial, também exigido para as outras exceções, solicita-se atestado de capacidade física e mental, bem como atestado de bons antecedentes. Em outras palavras, parafraseando Pena (1981, 1981a), exige-se que a mulher, para trabalhar à noite, comprove não ser louca ou prostituta.

Mais surpreendente ainda, porém, é que, presumindo autorizado o trabalho da mulher, a C.L.T. (ar-

tigo 446) faculta ao marido ou ao pai pleitear a rescisão do contrato de trabalho, caso julgue que sua manutenção representa ameaça aos vínculos familiares. A legislação trabalhista pronuncia-se também a respeito da questão da igualdade de remuneração. Em seu artigo 5º, afirma que a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo. Ao definir, porém, a seguir (artigo 461), que trabalho "de igual valor" é o que for feito com igual produtividade e perfeição técnica, a lei introduz uma ambigüidade que pode vir a gerar interpretações desfavoráveis à mulher, admitindo-se que ela não atinja produtividade igual à masculina (Pena, 1981, 1981a; Cardone, 1975; Prado, 1984).

A legislação brasileira atualmente em vigor também dispõe sobre o trabalho feminino na Constituição e nas leis previdenciárias. Referências ao trabalho da mulher nas Constituições brasileiras só foram feitas a partir de 1934, como relata Pimentel (1985). Desta data em diante, todas as Constituições passaram a conter preceitos que garantem direitos específicos às mulheres. A Constituição atualmente em vigor (de 1967, com emenda em 1969) proíbe diferenças de salários e de critérios de admissão por motivos de sexo, cor e estado civil; proíbe o trabalho em indústrias insalubres a mulheres e a menores de 18 anos; garante o descanso remunerado da gestante antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário; garante a previdência social na maternidade e assegura a aposentadoria para a mulher aos 30 anos de trabalho, com salário integral.

A legislação da previdência social impõe à mulher tratamento diferencial, tanto no que se refere à aposentadoria, quanto no que diz respeito à sua condição de dependente do trabalhador. No primeiro caso, é facultada à trabalhadora a aposentadoria aos 60 anos de idade ou aos 30 anos de serviço, com proventos integrais, enquanto o trabalhador, recebendo apenas 95% dos seus últimos salários, só tem direito à aposentadoria aos 65 anos de idade ou 35 anos de tempo de serviço. Em relação à dependência, a previdência social privilegia a mulher, a pretexto de protegê-la: a filha do trabalhador é considerada dependente até os 21 anos de idade ou até se casar, enquanto o filho deixa de sê-lo aos 18 anos. Da mesma forma, enquanto a esposa e a mãe do trabalhador são consideradas dependentes, o esposo e o pai só podem sê-lo em caso de invalidez (Cardone, 1975). A lei previdenciária, além disso, como que imprimindo um selo legitimador ao papel reprodutor feminino, permite à mulher que para de trabalhar para se casar, levantar o seu Fundo de Garantia por Tempo de Serviço — FGTS (Castello, 1986).

Embora visando coibir abusos contra a mulher, cujas funções domésticas e maternais deveriam a todo custo ser preservadas em nome da unidade da família pa-

2 A relação das atividades consideradas perigosas ou insalubres é a mesma do decreto de 32 e inclui atividades nas quais há emanações, poeira ou vapores nocivos, perigo de acidentes ou de envenenamento, necessidade de trabalho atento e prudente. Numa extensa lista de atividades, incluem-se o trabalho com inflamáveis e explosivos, em locais onde haja ruído excessivo, nos subterrâneos, nas minas, pedreiras e construção civil, só para citar alguns exemplos (Cardone, 1975).

triarcal, a legislação assim elaborada acabou por impor tantas limitações ao trabalho feminino que este se tornou cada vez menos atraente ao empregador. A lei restringiu o acesso da mulher às atividades assalariadas, tornando-a uma empregada mais cara e mais difícil. Favoreceu sua concentração em um número circunscrito de ocupações (Pena, 1981, 1981a). Ao mesmo tempo, estabeleceu diferenças de gênero que, a título de protegê-la, acabaram por discriminá-la. Também em outros países da América Latina, segundo Safa (s.d.), os benefícios relativamente liberais para a maternidade acabaram colocando as mulheres casadas em relativa desvantagem. Além dos empregadores preferirem contratar jovens e solteiras, muitas firmas tentam manter as mulheres em contratos temporários para que não tenham direito a certos benefícios, como licença-maternidade, aos quais teriam direito se fossem empregadas permanentes.

Ditadas por transformações tecnológicas, pela expansão do mercado de trabalho e pela necessidade de combater a discriminação praticada contra o sexo feminino, foram introduzidas, ao longo do tempo, modificações que "afrouxaram" algumas exigências legais, favorecendo o acesso das mulheres ao mercado de trabalho. Permitiu-se o trabalho em horas extra (duas horas por dia) até o limite de 48 horas por semana, sem acréscimo salarial; ampliou-se o número de exceções para o trabalho noturno: em 1969 este passou a ser permitido em serviços de saúde e bem-estar, em cargos técnicos ou de gerência, na industrialização de perecíveis, nos estabelecimentos bancários e "em caso de força maior", como relata Moraes Filho (1976). Em todos os casos, contudo, fazia-se indispensável o consentimento da empregada. Dois anos mais tarde, a legislação abre mais exceções, desta vez para o trabalho noturno em processamento de dados e em indústrias de manufaturados de couro. Este abrandamento da lei sugere que, sempre que necessário, ela se acomoda às pressões do mercado e da própria força de trabalho feminina em expansão. Anos mais tarde, este poder de se adequar à realidade social, que mostrava inegáveis sinais de mudanças de costumes, ao lado de maior participação feminina no mercado de trabalho, provocaria maior afrouxamento da lei em relação aos preceitos reguladores do trabalho noturno: a partir de dezembro de 1980 foi dispensada a necessidade de atestado de bons antecedentes para as trabalhadoras em casas noturnas, hotéis e restaurantes (Prado, 1984) e, desde 1984 o trabalho feminino noturno passou a ser proibido somente nas atividades industriais, mantidas as exceções previstas anteriormente na lei (Castello, 1985). Em relação às creches, a partir de 1967 a legislação estabelece que as empresas podem fazer convênios com creches distritais e com entidades públicas ou privadas.

Uma das transformações mais significativas, porém, foi aquela introduzida pela Lei 6.136, de novembro de 1974, transferindo para a Previdência Social a obrigação de pagar o salário-maternidade das empregadas registradas, com contratos regulares de trabalho. Cardone (1975) relata que a obrigatoriedade contida na lei de 1943, impondo ao empregador o ônus do pagamento integral dos salários das trabalhadoras nos meses de licença-maternidade era uma das razões mais contun-

dentes para as despedidas maciças daquelas que engravidavam. Examinando os litígios que chegavam à Justiça do Trabalho àquela época, essa autora relata a dispensa da empregada durante o estado de gestação como o motivo mais freqüente, o que levou o Governo, após muitos anos de argumentação dos legisladores, a promulgar a lei de 1974.

Em suma, o que parece evidente é que a lei é sempre passível de críticas e sujeita a reformulações, indicadas pelos próprios fatos sociais e pela pressão dos interessados. Ao mesmo tempo, nem sempre ela é sequer cumprida, seja devido a mecanismos ineficazes de fiscalização, seja em virtude de multas irrisórias aplicadas nos casos de burla. Entre os casos mais flagrantes de desrespeito, figura a dispensa da trabalhadora gestante: embora essa forma de discriminação tenha diminuído com a transferência dos encargos sociais para a Previdência, como relata Cardone, os abusos ainda são praticados, como o exemplificam a exigência de testes de gravidez em muitas indústrias, denunciada por operárias, e pressões sofridas por postulantes a empregos, forçadas a comprovar estado de não-gravidez para serem admitidas.

A existência de convênios com creches "fantasmas" como forma de cumprir o artigo 389 da C.L.T. é outro exemplo de contravenção. Pesquisa realizada recentemente pelo Conselho Estadual da Condição Feminina, de São Paulo, constatou que somente 38 das cerca de 60 mil empresas privadas paulistas com mais de 30 empregadas maiores de 16 anos mantinham instalações adequadas para o cuidado dos filhos de suas empregadas, tal como exige a lei. Entre as demais, que preferiam manter convênios com outras entidades, não foram poucos os casos irregulares denunciados.

A persistência de desigualdades salariais entre os sexos, como foi exemplificado pelos dados da primeira parte deste artigo é, porém, a evidência mais flagrante de desrespeito à lei trabalhista (artigo 5º) e à própria Constituição (artigo 165). Como a lei é muito vaga ou ambígua, os empregadores encontravam diversas maneiras de burlá-la. Uma delas é sempre registrar a trabalhadora em cargo inferior àquele que efetivamente ocupa na empresa, como forma de pagar a ela menos do que o devido. Cardone (1975) relata serem quase inexistentes os casos de denúncias de trabalhadoras assim discriminadas à Justiça do Trabalho, revelando que a mulher dificilmente conhece seu direito à remuneração igual à do homem por trabalho de igual valor, nem os mecanismos para lutar por esse direito³.

Por outro lado, ainda que sujeita a críticas, a legislação oferece à trabalhadora registrada, que participa do mercado formal de trabalho, certas garantias legais às quais um contingente representativo de trabalhadoras nem mesmo tem acesso. Sem falar nas trabalhadoras a domicílio e naquelas que participam da produção fami-

3 Em maio de 1982 um grupo de feministas e pesquisadoras promoveu uma encenação simulada do julgamento de um caso de discriminação salarial encaminhado por uma operária têxtil à Justiça de Trabalho e julgado a seu favor. O evento, denominado *Tribunal Bertha Lutz*, teve grande repercussão.

liar ou do mercado informal em geral, que compõem um contingente expressivo de trabalhadoras, o caso mais contundente é o das empregadas domésticas que, em 1980, representavam 1/5 de toda a população economicamente ativa feminina. A lei atualmente em vigor para essa categoria regula as condições de admissão no emprego e o direito a 20 dias de férias remuneradas após doze meses ininterruptos de prestação de serviços a um mesmo empregador; a lei confere também à empregada doméstica a qualidade de segurada da Previdência Social, garantindo-lhe o acesso a alguns benefícios sociais, como aposentadoria e serviços de saúde. No entanto, a legislação não fixa salário-mínimo nem limites para a jornada de trabalho desta categoria. Além disso, não impõe o descanso semanal remunerado, o direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS ou ao 13º salário, benefícios aos quais as trabalhadoras regidas pela C.L.T. tem direito.

Uma revisão crítica da legislação trabalhista em vigor, portanto, tendo em vista o panorama atual da participação das mulheres no mercado de trabalho requer, necessariamente, que se levem em conta todas essas contradições: a lei deve ser cumprida e fiscalizada e todo desrespeito vigorosamente sancionado; seus benefícios devem ser ampliados às categorias ocupacionais não atingidas. Ao mesmo tempo, no entanto, benefícios que, a título de proteger a mulher, acabam por privilegiá-la em relação aos colegas do sexo oposto, abrindo espaço para a discriminação, devem ser revistos à luz das transformações da realidade social e das conquistas científicas e tecnológicas no que diz respeito a processos de trabalho, saúde, ocupacional etc. Qualquer sugestão de alteração, contudo, deverá ser sempre formulada a partir de demandas das próprias mulheres, lembrando que o que reza a lei foi elaborado há pelo menos cinco décadas, e sancionado pelo Estado sem ouvir suas principais interessadas.

Os primeiros debates realizados com as trabalhadoras e com os grupos de mulheres dedicados à elaboração de propostas para a nova Constituição indicam que não há consenso entre elas: de um lado defende-se a posição de igualdade entre trabalhadores de um e outro sexo, exceto no que diz respeito à maternidade, levando à defesa da eliminação do protecionismo contido na lei e da manutenção apenas das normas de proteção à trabalhadora gestante. De outra parte, defende-se a manutenção de critérios diferenciados entre os sexos, como a aposentadoria mais cedo para as mulheres, com base no argumento de que, já que a sociedade é desigual e desfavorece às mulheres, deve-lhes alguma forma de compensação. Igualdade ou proteção parece portanto ser, no momento, um dos maiores desafios para os que discutem a questão dos direitos das trabalhadoras na nova Constituição.

O DESAFIO ATUAL: IGUALDADE OU PROTEÇÃO?

Rever o conceito de proteção e os princípios que nortearam sua incorporação nas leis pode ser um bom começo para enfrentar este impasse. Ao decidir tomar a defesa da mulher, apoiá-la, socorrê-la, favorecê-la e bene-

ficiá-la, para usar apenas alguns dos significados da palavra "proteger", segundo o dicionário de Buarque de Holanda (1974), os legisladores, como vimos, baseavam-se em fundamentos como a fragilidade feminina, a "natural" vocação da mulher para as atividades domésticas e familiares e o caráter complementar do salário feminino, que devem ser repensados à luz dos resultados dos estudos e pesquisas sobre mulher e das conquistas dos movimentos feministas.

O conceito de "fragilidade" deve ser contestado diante das evidências sobre a resistência feminina em trabalhos que exigem grande esforço físico, como o dispendido pelas trabalhadoras no campo, pelas lavadeiras ou faxineiras e o trabalho doméstico em geral, realizado por donas-de-casa ou empregadas domésticas. A resistência das mulheres a extensas duplas jornadas de trabalho, nas quais se sobrepõem atividades domésticas e remuneradas, como tem sido demonstrado nos estudos de orçamento-tempo (Bruschini, 1986a), é prova irrefutável de que a fragilidade feminina não passa de um mito, embora as diferenças biológicas sejam inquestionáveis.

O mito de que o sexo feminino teria vocação "natural" para o lar e para o trabalho doméstico também tem sido questionado. A desnaturalização do destino biológico da mulher e a certeza de que as mulheres foram condicionadas histórica e culturalmente a essas funções como um prolongamento da função biológica da reprodução é uma das conquistas dos estudos sobre a mulher. Qualquer dispositivo legal que se baseie nesse pressuposto deve, por isso, ser necessariamente reavaliado criticamente, substituindo-o por outros, através dos quais se defenda o valor econômico e social do trabalho doméstico e a responsabilidade conjunta de homens e mulheres pelas atividades domésticas e familiares, inclusive o cuidado e a educação dos filhos.

O argumento de que o salário feminino é complementar ao do homem, que serviu durante muito tempo para justificar os salários inferiores recebidos pelas trabalhadoras, pode ser contestado com base nos dados apresentados na primeira parte deste artigo: nada garante que as solteiras, que respondem por mais da metade da PEA feminina (52%), não dependam sozinhas para sobreviver dos rendimentos obtidos com seu trabalho; as casadas (35,7%) contribuem com uma parcela cada vez mais significativa para os orçamentos familiares deteriorados, e as separadas ou viúvas ativas (11%) talvez sejam as únicas responsáveis por suas famílias. O número de famílias chefiadas por mulheres, no Brasil, como em outros países da América Latina (Safa, s.d.) vem crescendo nos últimos anos, sempre coincidindo com aquelas que se encontram nos níveis extremos de pobreza. Em 1980, 15,6% das famílias brasileiras eram encabeçadas por mulheres, mas entre as famílias com renda inferior a 1/2 salário mínimo mensal, essa porcentagem alcançava 35,8%! Sem falar no justo valor do trabalho, que deveria ser o mesmo para ambos os sexos, defender salário complementar para mulheres que são chefes de família é desconsiderar, com base em falsos argumentos ideológicos, que seus rendimentos são vitais para a própria sobrevivência do grupo familiar.

Argumentos que refutam a aplicação do conceito de insalubridade ao trabalho feminino, são encontrados

em Cardone, Moraes Filho e Prado, autores já mencionados. Todos ponderam que este conceito deveria ser revisado tendo em vista os progressos da medicina, principalmente da medicina do trabalho. Poucas ocupações, hoje em dia, parecem oferecer riscos especiais à saúde da mulher. Como afirma Cardone (1975), os estudos de medicina do trabalho deveriam ser atualizados a fim de que fossem proibidas à mulher apenas as atividades realmente prejudiciais à sua capacidade reprodutiva ou ao feto em formação, e assim mesmo somente durante o período mais propício à gestação. Por outro lado, se o "futuro da raça" depende também da herança paterna e da capacidade procriadora masculina, o trabalhador também deveria ser protegido, trabalhos perigosos ou insalubres sendo vedados a todos os trabalhadores, independente de seu sexo.

Propor condições ideais de trabalho a ambos os sexos, eliminando a insalubridade, a periculosidade ou mesmo a necessidade de jornadas extraordinárias ou noturnas para todos os trabalhadores pode, no entanto, ser uma estratégia pouco eficaz para que a mulher consiga superar sua condição subalterna. Adiar para um futuro longínquo e idealizado a igualdade de gênero no trabalho e na sociedade como um todo traz em si o risco de gerar a inércia, tanto por parte dos elaboradores das políticas públicas quanto das próprias mulheres. Na Itália, por exemplo, como relata Beccalli (1986), o vigoroso movimento feminista dentro dos sindicatos posicionou-se contra a proteção, que sanciona um cidadão de segunda classe, mas também contra a igualdade, argumentando que no mundo desigual do trabalho todas as regras deveriam ser radicalmente mudadas. Em temas delicados como o trabalho noturno, por isso, os sindicatos, vencidos pelas feministas, que propunham sua eliminação para todos os trabalhadores, acabaram optando por ignorar a questão. Esta atitude das feministas, segundo Beccalli, permitiu que políticas públicas implementadas na Itália sem ter sido resultado de pressões sociais, não fossem expressivas. Em 1977, por exemplo, foi aprovada quase sem debates a lei antidiscriminação e a favor de oportunidades iguais de emprego, mas até a metade da década de oitenta seu impacto foi praticamente nulo.

Nos Estados Unidos o movimento feminista, encarando políticas em relação à família como temas tradicionais ou conservadores, nunca os incluiu em sua agenda, que se voltou contra a discriminação e a segregação ocupacional e a favor da conquista de direitos e salários iguais. Embora o movimento feminista americano tenha tido um papel fundamental para melhorar a posição das mulheres, sua atitude, ao não considerar a centralidade das relações familiares na vida das mulheres, contribuiu para que a licença-maternidade e outros benefícios familiares até hoje não tenham sido conquistados pelas trabalhadoras naquele país (Kamerman, Kahn & Kingston, 1983).

Se é verdade, portanto, que o protecionismo fundado em princípios ideológicos falaciosos deve ser refutado, também é preciso cuidado para não relegar a trabalhadora ao total desamparo. A milenar discriminação à qual a mulher sempre esteve sujeita também deve ser vigorosamente combatida. Se a desigualdade entre os gêneros é um fato concreto em nossa sociedade, cabe pro-

por mecanismos eficazes para garantir ao sexo feminino a superação de sua condição de discriminação.

Em alguns países desenvolvidos, como a Dinamarca e a Suécia, as leis de proteção ao trabalho feminino tem sido abolidas, com base na aceitação irrestrita do princípio da igualdade entre os sexos. Ao mesmo tempo, reconhecendo a maternidade como uma função social, formas diversificadas de licença-parental tem sido defendidas (Bureau International du Travail, 1984)⁴.

Em sua 60ª reunião, durante o Ano Internacional da Mulher, a Conferência Internacional do Trabalho afirmou que não será considerado discriminatório um tratamento especial positivo durante um período de transição, a fim de obter igualdade efetiva entre os sexos. Esse tratamento incluiria medidas para educar a opinião pública - como a proibição de anúncios de vagas para

4 De acordo com informações da Organização Internacional do Trabalho - O.I.T., a licença parental pode assumir várias formas: licença curta, remunerada ou não, para o pai, no momento do nascimento da criança, por ocasião da saída do hospital, ou em caso de adoção; licença prolongada não remunerada para o pai ou a mãe para a educação do filho, imediatamente após a licença-maternidade regulamentar tirada pela mãe; trabalho em tempo parcial para o pai ou a mãe poder se ocupar das atividades familiares e da educação dos filhos; licença remunerada em caso de doença da criança, para o pai, a mãe, ou outra pessoa que tome conta dela. A adoção de medidas de proteção à maternidade-paternidade não tem seguido regras gerais entre as nações desenvolvidas, nem entre as socialistas ou as de economia de mercado: nos Estados Unidos, por exemplo, embora exista desde 1964 uma lei contra a discriminação no trabalho, as trabalhadoras não gozam de proteção especial durante a maternidade, mas podem ser beneficiadas com a mesma licença não remunerada, que seria concedida em caso de doença (Kamerman et alii, 1983). No entanto, o impacto da presença das mulheres, principalmente casadas e mães, no mercado de trabalho norte-americano, tem sido de tal ordem, que medidas especiais como a instalação de creches nas empresas, a flexibilidade de horários, o trabalho em tempo parcial e mesmo a licença-maternidade tem sido estudadas pelos empregadores, com o apoio dos sindicatos (Business starts... 1986 e Mulheres na força de Trabalho, 1985). Outros países desenvolvidos capitalistas adotaram, ao contrário, formas avançadas de licença-parental: o Canadá concede licença prolongada de 24 semanas para pais e mães; na Dinamarca, um ou outro pode tirar uma licença remunerada de seis semanas para a educação dos filhos, além das 18 semanas de licença-maternidade, que beneficia a mãe; o pai também pode tirar duas semanas de licença quando nasce um filho. A França adotou para um dos dois, pai ou mãe, a licença prolongada para a educação do filho após a licença-maternidade, e prevê a possibilidade de exercer um trabalho em tempo parcial durante esse período. Na Bélgica está prevista uma nova lei que permitirá aos pais tirar três meses de licença por ocasião do nascimento, seis meses para a educação do filho e três meses por ano em caso de doença da criança ou de um dos pais. Nos países socialistas, como por exemplo na Polônia, um pai pode, se a mãe o quiser, tirar uma licença remunerada de três anos. Na Iugoslávia, a licença parental pode ser tirada pelo pai, se o pai e a mãe estiverem de acordo. Em algumas províncias iugoslavas o pai e a mãe podem tirar licença alternadamente até que a criança tenha três anos. Na Bulgária os pais dispõem de 60 dias de licença remunerada repartida entre eles para tratar de uma criança doente. Desde 1981 o pai tem direito a um abono-paternidade em caso de morte ou doença grave da mãe. Nas mesmas circunstâncias, na Rússia, um pai pode tirar até sete dias de licença remunerada para tomar conta de uma criança doente (B.I.T., 1984).

emprego com indicação do sexo requerido — e garantir o acesso ao ensino e à orientação profissional. O Estado se encarregaria de fomentar a distribuição equilibrada da força de trabalho feminina; incentivar o acesso das mulheres aos postos de maior importância; garantir igualdade de remuneração e proteção igual no emprego, para homens e mulheres, conforme o estágio do conhecimento científico e tecnológico. O Estado incentivará a realização de estudos e investigações sobre o efeito de certas ocupações no que se refere à maternidade, definida como função social. Medidas especiais de proteção, que deverão ser constantemente revistas e atualizadas de acordo com os avanços científicos e tecnológicos, serão adotadas quando o trabalho, comprovadamente, prejudicar a função da reprodução (Organização Internacional do Trabalho, 1975).

Se em nações desenvolvidas são propostas medidas para fomentar a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, no caso brasileiro, como no de outras nações em desenvolvimento, a gravidade das desigualdades sociais, que perpassam as diferenças sexuais, requer medidas mais drásticas, que garantam o direito ao trabalho e a proteção do Estado por ocasião da gravidez, parto, aleitamento e socialização dos filhos. Como país membro da Organização Internacional do Trabalho, signatário desde 1919 de todas as suas Convenções, inclusive da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, o Brasil deve, através de suas porta-vozes credenciadas, elaborar novas medidas para garantir a homens e mulheres o direito ao trabalho, oportunidades iguais e tratamento e condições especiais para todos os trabalhadores durante a reprodução.

À GUIA DE CONCLUSÃO, AS NOVAS PROPOSTAS

Parece claro a esta altura que, ao propor a igualdade no trabalho entre os sexos e a manutenção de medidas especiais apenas no que diz respeito à maternidade, defendendo a tese de que todas as medidas de proteção fundamentadas em princípios falaciosos, que foram demolidos pelos estudos sobre mulher e pelo movimento feminista, devem ser eliminadas, enquanto outras, que visem valorizar a maternidade como função social, favorecer a simetria de papéis sexuais na família e criar condições para que a mulher possa superar sua situação discriminada no mercado de trabalho, alcançando posição semelhante à do sexo oposto, devem ser adotadas. A revisão crítica da legislação trabalhista atualmente em vigor, durante os debates para a elaboração da nova Carta Magna deve, por isso, a meu ver, convergir para propostas como as que se seguem:

1. Reconhecendo a reprodução como função social, que inclui a gravidez, o parto, o aleitamento e a responsabilidade pela socialização das crianças, o Estado deve manter as medidas de proteção à maternidade e garantir seu cumprimento através de fiscalização efetiva. Além disso, todas essas medidas deverão ser estendidas às trabalhadoras rurais, domiciliares, autônomas, liberais, empregadas domésticas e demais

trabalhadoras que não têm acesso a tais benefícios; a todos os trabalhadores, através de licença-parental⁵, creches para os filhos dos trabalhadores, licença para ambos os sexos no momento da adoção etc. e a obrigatoriedade de instalação de creches no local de trabalho deve ser estendida para crianças de zero a seis anos⁶.

2. Reconhecendo que as mulheres são vítimas de discriminação milenar, o Estado deve criar condições para sua superação, através da adoção de um tratamento diferenciado positivo, que inclua medidas para eliminar a discriminação contra a mulher e alcançar a igualdade entre os trabalhadores, entre elas: acesso a todos os cargos e ocupações, inclusive àquelas dominadas numericamente pelos homens, permitindo também que o trabalhador se dedique a ocupações tradicionalmente femininas; a ruptura da rígida segregação ocupacional predominante na sociedade brasileira também é um passo para superar as desigualdades salariais, acentuadas pela sexualização das ocupações. Incentivos às empresas que atingirem determinados percentuais de mulheres em seus quadros poderia ser uma estratégia conveniente para atingir este objetivo. Possibilidade de ascensão profissional e de acesso a cargos de chefia e comando em qualquer ocupação; incentivos especiais aos empregadores poderiam ser estudados. Jornadas de trabalho mais flexíveis, para trabalhadores de ambos os sexos, como forma de gerar condições para que compartilhem as tarefas domésticas e a educação dos filhos. Acesso das mulheres a programas de treinamento, capacitação e profissionalização. Revisão dos estereótipos sobre papéis sexuais transmitidos pela escola, pelos livros didáticos e pelos meios de comunicação.

Com pequenas diferenças, estas propostas estão contidas no documento do Conselho Estadual da Condição Feminina, de São Paulo, elaborado após um amplo e democrático processo, do qual participei, que constou de debates, seminários e consulta a um grande número de mulheres, através da aplicação de questionários. No dia 18 de março de 1987 o documento *Mulher e Constituinte*, do CECF/SP, contendo todas as reivindicações das mulheres, foi entregue, em sessão especial, na Assembléia Legislativa de São Paulo aos deputados estaduais. Poucos dias depois o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher entregou, em sessão solene, ao presidente da Assembléia Nacional Constituinte, a *Carta das Mulheres*, que contém propostas semelhantes no que se refere ao trabalho da mulher.

5 No Brasil, os primeiros e tímidos passos nesse sentido foram ensaiados pela PUC — Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e pela SERPRO — Serviço de Processamento de Dados, que concederam recentemente licença-paternidade a seus funcionários.

6 A proposta do CECF difere da do CNDM sobre esta questão, pois o órgão paulista defende o direito à creche para os filhos dos trabalhadores até os quatro anos de idade, após o que as crianças seriam atendidas pela pré-escola da rede pública de ensino.

Embora não haja consenso em relação a certos temas — o documento do CNDM, por exemplo, mantém a aposentadoria para as mulheres mais cedo do que para os homens, no trabalho rural — persistam muitas das contradições que emergiram durante os debates que antecederam a formulação dos documentos, ambos os textos revelam o amadurecimento das mulheres na formulação de demandas que visam criar oportunidades e condições semelhantes, para homens e mulheres, na família e no trabalho. Cabe agora a elas, através dos grupos organizados e dos seus representantes na Constituinte, garantir mecanismos de pressão para que suas propostas sejam consideradas na nova Constituição brasileira.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BECALLI, B. *Italian policies for working women: contradictions of gender and class*. [Trabalho apresentado no XI Congresso Mundial de Sociologia, Nova Delhi, Índia, ago. 1986].
- _____. *Estrutura familiar e vida cotidiana na cidade de São Paulo*. Tese de doutoramento. São Paulo, 1986a.
- BRUSCHINI, C. *Mulher e trabalho: uma avaliação da década da mulher*. São Paulo, Nobel/Conselho Estadual da Condição Feminina, 1985.
- _____. *Mulher e trabalho: uma avaliação da década da mulher (1975-1985)*. *Revista da Fundação Seade*. São Paulo em Perspectiva, 2(1), jan./abr. 1986. [Número especial. *Mulher, Sociedade e Estado*.]
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. *Femmes au travail*, número 2, 1984, Genève.
- BUSINESS STARTS TAILORING ITSELF TO SUIT WORKING WOMEN. *Social Issues*. *Business Week*. Oct. 6, 1986.
- CARDONE, M. A. Subsídios do direito do trabalho para um debate sobre a situação da mulher, temas em debates. *Cadernos de Pesquisa*. São Paulo, (15), dez. 1975.
- CASTELLO, A. *Trabalho da Mulher e Constituinte*. [Transcrição de palestra em seminário promovido pelo Conselho Estadual da Condição Feminina e Secretaria de Estado das Relações de Trabalho, 10 de maio de 1986].
- CONSELHO ESTADUAL DA CONDIÇÃO FEMININA. *Mulher e Constituinte*. São Paulo, 1987.
- CONSELHO ESTADUAL DA CONDIÇÃO FEMININA. Comissão de Creche. *Creche no local de trabalho: projeto de alteração da C.L.T.*
- CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA MULHER. *Carta das mulheres aos Constituintes de 1987*. Brasília, 1987.
- CONVENÇÃO sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. *Diário Oficial*. 21 mar., 1984.
- HOLLANDA, B. *Pequeno Dicionário brasileiro da língua portuguesa*. 11 ed. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1974.
- KAMERMAN, S.; KAHN, A. & KINGSTON, P. *Maternity policies and working women*. New York, Columbia University Press, 1983.
- MORAES FILHO, E. O trabalho feminino revisitado. *Revista Legislação do Trabalho*. jul. 1976.
- MULHERES na força de trabalho. *Revista Diálogo*, 18(3), 1985.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras*. [Conferência Internacional do Trabalho, 60ª reunião, junho de 1975].
- _____. *Mulheres e trabalhadoras*. presença feminina na Constituição do sistema fabril. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1981a.

- PENA, M.V.J. A revolução de 30, a família e o trabalho feminino. *Cadernos de Pesquisa*. (37) maio 1981.
- PIMENTEL, Sílvia. *A mulher e a constituinte: uma contribuição ao debate*. São Paulo, Cortez, 1985.
- PRADO, T.C.S. *Direitos da mulher trabalhadora*. São Paulo, Secretaria de Estado de Relações do Trabalho / Conselho Estadual da Condição Feminina, 1986.
- _____. *O trabalho da mulher*. In: *Mulher, trabalho e sindicato*. São Paulo, Conselho Estadual da Condição Feminina, 1984.
- SAFA, H. J. *Women in Latin America: the impact of socio economic change*. s.d. [mimeo].