

ENTRE TUTELA, PROMOÇÃO E NOVAS DISCRIMINAÇÕES DE GÊNERO NOS ANOS 1990. UM CONFRONTO SUL-NORTE

Paola Cappellin/Alessandra Vincenti

Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil
Università degli Studi di Urbino, Itália

Resumo O artigo inicialmente demarca as alterações jurídicas/normativas que alteram as formas de contratação do trabalho no Brasil e na Itália. Sucessivamente, o texto identifica as iniciativas e as preocupações que reagem a esta conjuntura de flexibilização graças à elaboração de políticas nacionais de gênero. São evidenciados os encaminhamentos das instituições brasileiras em seu desafio de reagir às discriminações. A realidade italiana, que busca seguir as diretrizes da U. E., evidencia a introdução de programas de promoção de paridade e de igualdade. As distinções evidenciadas entre Brasil e Itália não são só de ênfase, mas representam dois distintos investimentos de recursos teóricos que provavelmente são respaldados pela leitura distinta para alcançar os mesmos resultados: a difusão da igualdade de oportunidades.

Palavras-chave mulheres e trabalho, comparações de dados internacionais e gênero, direito e mulheres no trabalho, gênero e trabalho

Abstract

Protection, promotion and new forms of gender discrimination in the 90s

The article starts with the explanation of changes of the legal framework which have modified labour contracts in Brazil and Italy. Subsequently, the article focuses on both critical points and equal opportunity policies at national level.

For the Brazilian case focus is on issues and institutional process which react to discriminations. The Italian situation shows different programs of promotion of equal opportunity which have been realized thank of the boost of European Union directives. Differences between Brazil and Italy are not based just on emphasis, but they are due to different theoretical resources.

Key-words women and work, international compared data and gender, law and women at work, gender and work

Résumé

Tutelle, promotion et discrimination de genre aux années 90

L'article débute sur les modifications juridiques/normatives qui altèrent les formes d'embauche au Brésil et en Italie. Puis, il souligne les initiatives et les préoccupations qui apparaissent comme des réactions à la flexibilisation, grâce à l'élaboration de politiques nationales de genre. L'accent est mis sur les défis que rencontrent les institutions brésiliennes dans les réactions aux discriminations. La réalité italienne, qui tente de suivre les directives de l'Union Européenne, porte sur l'introduction de programmes de promotion de la parité et de l'égalité. Non seulement, les différences entre le Brésil et l'Italie sont des différences de degré, mais elles représentent divers investissements de ressources théoriques qui reposent probablement sur une lecture distincte pour arriver aux mêmes résultats: la diffusion de l'égalité des chances.

Mots-clés femmes et travail, comparaisons aux niveau internationale et genre, droit et travail des femmes, genre et travail

Introdução¹

Estudar a década de 1990, no Brasil e na Itália, é resgatar uma conjuntura sócio-econômica na qual a alta presença de mulheres no mercado de trabalho é acompanhada por contratação atípica e pela persistência de obstáculos ao acesso aos direitos (União Européia: 2006). Isto estimula abandonar o foco da simples evolução da entrada das mulheres no mercado de trabalho, superando a leitura sociográfica (Maruani, 2003: 27) que isola a categoria da mão-de-obra feminina. Por outro lado, evidencia como os tradicionais comportamentos empresariais aproveitam das alterações das normas legais para reiterar modalidades de contratações precárias. A complexa conexão entre as mudanças legais e a reprodução das pré-existentis assimetrias de gênero no mercado de trabalho sugerem esta análise ressaltando a diversidade das contribuições das políticas entre Sul-Norte.

A primeira parte deste texto quer demarcar as alterações jurídicas/normativas no Brasil e na Itália. Sucessivamente, avançamos nossa exposição comparativa, listando as iniciativas e as preocupações de políticas nacionais a favor da igualdade de oportunidades. As distinções entre Brasil e Itália não são somente de ênfase, mas representam distintos investimentos de recursos teóricos a favor da difusão da igualdade de oportunidades. Finalmente, à guisa de conclusões provisórias, o confronto sul-norte explicita a riqueza da mobilização de velhas e novas estruturas, das resistências, das inovações de comportamentos que estão emergindo nos dois contextos nacionais. É este fato que estimula recuperar a reflexão das relações trabalho – gênero no cenário das atuais formas de cidadania social.

A desregulamentação do mercado de trabalho e as mulheres: percursos cruzados sul-norte – Brasil

No Brasil, a diversificação das normas e direitos de contratação se transforma pelas novas determinações estabelecidas na Constituição de 1988. Esta aumenta a proteção legal, introduzindo novas garantias substantivas, fortalecendo o modelo legislado nas relações contratuais. A literatura brasileira (Krein, 2000; Cardoso, 2001; Cacciamali, 2003; Cardoso, 2004; Noronha e Artur, 2006) é unânime ao apontar que uma reforma trabalhista, ensaiada, porém derrotada em

¹ A primeira versão deste artigo foi apresentada pelas autoras no XXVI Congreso Asociación Latinoamericana de Sociología, GT: Género, desigualdades y ciudadanía, Guadalajara, MEXICO, 13-18 de Agosto de 2007 e é fruto de um projeto de pesquisa bilateral Brasil-Itália com apoio da Regione Marche, Itália.

1993 no cenário do Poder Legislativo, foi efetivamente encaminhada desde 1994 pelos procedimentos do Poder Executivo (via as medidas provisórias e decretos), estimulando a flexibilização «numérica e funcional» (Krein, 2000) a nível constitucional (E. Noronha e K. Arthur, 2006: 187/189). A formatação de novas regras altera as tradicionais escolhas, que segmentam a incorporação das mulheres frente aos homens. Se anteriormente havia a estratégia empresarial de atribuir algumas competências ocupacionais aos homens e outras às mulheres, agora há também a possibilidade de reiterar, por sexo, esta assimetria nas contratações: para os homens o regime de trabalho típico; para as mulheres os regimes de trabalho atípicos. Lembramos: o **contrato de trabalho por prazo determinado**² (até dois anos) em qualquer atividade da empresa; a medida provisória que altera a CLT e dispõe sobre o **trabalho a tempo parcial**³ (cuja duração não pode exceder 25 horas semanais), o contrato via **cooperativas de prestação de serviços**⁴ e o **contrato por experiência**⁵, modalidade de contrato de trabalho por prazo, determinado, tendo por objetivos testar o desempenho e as capacidades do trabalhador de se adaptar ao ambiente e colegas de trabalho. Por último, há a medida provisória que autoriza o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral (desde 1997). À redução dos custos patronais se combina agora a difusão do uso de regimes contratuais diferenciados, incentivados pela abertura de nova regulamentação, em lei.

Devemos lembrar que o contexto do mercado de trabalho já dava sinais de precarização, se considerarmos o alto nível de rotatividade (sobretudo nos setores do comércio, construção civil e indústria) e a contenção da remuneração do trabalho (Dedecca et alli, 1997)⁶. A estas formas de contrato atípico no Brasil são aliadas as práticas de contratar irregularmente, sem nenhuma modalidade legal de seu registro, sem nenhum direito trabalhista e previdenciário de amparo para os trabalhadores. Nas estatísticas é possível contabilizar, sem distinções de sexo, o

² Para o trabalho a tempo determinado prevê a redução de 50% das contribuições sociais (salário educação; dispensa o aviso prévio de 30 dias). O prazo máximo do contrato de trabalho por prazo determinado é de dois anos, permitida uma única prorrogação quando estipulado por prazo inferior (artigo 445 e 451 da CLT).

³ Este contrato estabelece remuneração proporcional à jornada e introduz os limites inferiores a 30 dias de férias. Este regime ademais não prevê a participação do sindicato na negociação. Também sob o regime de tempo parcial não pode-se prestar horas extras; é facultado à empresa estender o «PAT» (Programa de Alimentação do Trabalhador).

⁴ Não é exigido o respeito dos direitos trabalhistas porque a execução não constitui vínculo empregatício.

⁵ (Lei nº 9.601/98) Pode ser aplicado a qualquer trabalhador, independentemente da qualificação profissional, exceto na readmissão para mesma função se não transcorridos mais de seis meses (cláusula 58 da CCT/2005 e artigo 452 da CLT) e após o término de contrato temporário, isto porque, o empregado já foi provado.

⁶ Lembramos que até dezembro de 2001 estava depositado o projeto de lei n. 5.483 que objetivava alterar o artigo 618 da CLT para ajustar os direitos trabalhistas exclusivamente às convenções ou acordos coletivos, prevalecendo sobre o disposto na lei (CEDAW, 2002: 95).

conjunto das modalidades de contratação: com carteira, sem carteira de trabalho no setor público e no setor privado⁷, os trabalhadores terceirizados e os autônomos para as empresas. O mapeamento de novos postos criados e suas formas de contratação em 2005 são assim distribuídos:

Distribuição dos postos de trabalho gerados por empresa, 2005

Formas de contratação	São Paulo	Porto Alegre	Belo Horizonte	Salvador	Recife
Contratação Padrão	64,9%	75%	73,5%	64,5%	63,9%
Contratação flexibilizada	35,1%	25%	26,5%	35,6%	36,1%
Sem carteira no sector privado	18,6%	12%	13,7%	16,4%	16,9%
Sem carteira no sector público	1,5%	3,1%	3,4%	3,3%	4,3%
Ass. Terceirizados	5,3%	5,2%	4,3%	11,1%	6,3%
Autônomo para uma empresa	9,7%	4,6%	5,1%	4,8%	8,7%

Fonte: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e PED elaboração DIEESE, anuário 2006.

Em 1990, os setores que mais empregavam as mulheres eram: prestação de serviços; agropecuária; extração vegetal e pesca; o setor social dos serviços comunitários; os serviços médicos, odontológicos, veterinários e o ensino; o comércio de mercadoria e por último a indústria, que absorvia, em 1998, 18% das mulheres ocupadas⁸ (Bruschini e Lombardi, 2003: 340). Em 1999, num total de 42 milhões de trabalhadores, 4 pessoas entre dez que trabalhavam estavam inseridos sem carteira de trabalho, 39%, totalizando 16 milhões de pessoas. E mais ainda no setor privado, sempre pela mesma fonte (PNAD), 44% atuavam sem nenhum

⁷ Lembramos que no Brasil a posse da carteira de trabalho assinada pelo empregador é um dos principais indicadores de formalização e de regulação do trabalho, pelos direitos garantidos como licença maternidade, direito à creche, etc. Com a assinatura deste documento, pensa-se que a trabalhadora pode estar menos exposta às arbitrariedades dos empregadores quanto ao nível salarial e ao gozo de direitos trabalhistas. E pode-se pleitear, quando não obtidos os devidos direitos, a solicitação junto à Justiça do Trabalho, também logo após o término do vínculo de emprego.

⁸ Para os homens, os setores eram, por importância: a indústria (1998, 27%), seguida pelas atividades da agropecuária, extração vegetal e pesca; comércio de mercadoria e por fim a prestação de serviços.

registro formal. Os dados do MTE noticiados pelo relatório brasileiro do protocolo CEDAW explicitam o enxugamento dos empregos formais no setor privado, chegando a fomentar a redução do peso do tipo de contrato regido pela CLT (CEDAW, 2002: 157).

A título de parâmetro, a distribuição do emprego não formal por sexo em 2002, demonstra uma segregação horizontal bastante evidente. Para ambos os sexos, o setor de construção civil e alimentação contrata 5% de seus trabalhadores no informal. Mas no informal, a indústria contrata 14% de mulheres e 12% de homens; setor do serviço doméstico contrata 35% de mulheres; outros serviços coletivos, sociais e pessoais, 9% das mulheres; enquanto os homens são mais contratados com modalidade de informalidade no comércio e reparações (29%); na construção (22%) (Leone, 2006: 32).

O nível das remunerações pode ser outra medida indireta para computar como a preexistente precarização se fortalece aliando-se à estratégia de conter os custos de trabalho no Brasil. O *gap* de salário entre homens e mulheres é mais um elemento de discriminações. Como parâmetro histórico, em 1985, deve-se considerar que 41% da população feminina exercendo trabalho extradoméstico recebiam apenas um salário mínimo, frente a 24% da população masculina. (CEDAW, 2002: 166). Entre os anos 1995–2003, a remuneração da mão-de-obra feminina no Brasil é a mais baixa de América Latina:

Relação da renda monetária média das mulheres ocupadas frente à dos homens em áreas urbanas %

País	1995	2000	2003
Brasil	54%	64%	63%
México	57%	58%	62%
Venezuela	70%	74%	69.2%
Colômbia	68%	75%	77%

Fonte: OIT, América Latina

A contenção de renda auferida sobre o trabalho remunerado faz com que 50% da população ocupada brasileira não recebam além de dois salários mínimos. Em 2003 se agrava a distribuição dos níveis de rendimento por sexo. Com efeito, 58% das mulheres ocupadas não alcançam dois salários mínimos, 22% ficam na faixa entre dois a dez salários mínimos e só 2.4% logram superar dez salários mínimos (DIEESE, 2005). Em 2005, o rendimento mensal médio das trabalhadoras em Brasília era o mais alto (R\$ 1.690) frente aos homens (R\$ 1.477); em Recife era o mais baixo (R\$ 452) frente aos homens (R\$ 645).

Itália

As primeiras iniciativas em alterar o tradicional contrato a tempo indeterminado começam em 1997, quando é introduzido o contrato de trabalho temporário⁹. As sucessivas modificações aportadas pela reforma do mercado de trabalho¹⁰, mesmo anunciando atingir uma taxa de alta ocupação feminina, acabam penalizando as mulheres pelo caminho da segregação e pela desigualdade de tratamento. O sociólogo Luciano Gallino (2006: 49) explicita que 2/3 dos trabalhos que representam uma ocupação e uma renda descontínua (decorrente dos contratos introduzidos pela reforma do mercado de trabalho) são desempenhados pelas mulheres. Esta reforma tem introduzido uma diversidade de formas jurídicas de vínculos de trabalho¹¹ que oferecem oportunidades diferenciadas em termos de acesso a serviços e à assistência, incorporando as mulheres como sujeitos não beneficiados aos quais são destinadas medidas ad hoc, confrontando-se com as condições já previstas nos contratos típicos (Ballesteros, 2005).

A forma flexível de trabalho, além de ser sempre mais difusa, assume referências de ocupação bem mais femininas que masculinas. As ocupadas *part-time*, que em 1993 eram aproximadamente 700.000, chegam a ser, em 1996, quase dois milhões; os homens, que representavam 338.000, não chegam a 460.000 em 1996. As mulheres ocupadas por tempo determinado são, em 2005, 14,7%, em comparação com 10,5 % entre os homens. Finalmente, devemos nos referir a um tipo de contrato que tem tido a referência simbólica mais marcante nestes anos de evidente ampliação do trabalho flexível: o assim chamado «co.co.co», isto é, Contrato de Colaboração Coordenada e Contínua (Altieri, 2000: 29; Campanelli, 2005).

A estrutura da organização social de gênero evidencia internamente aos percursos de carreira e as formas de acesso ao mercado de trabalho, uma profunda diferenciação de oportunidades alcançadas pelos homens e pelas mulheres. Isto parece depender do processo de feminização do trabalho pelas jovens gerações de mulheres que se lançam ao mercado de trabalho, sem por isso obter uma igualitária garantia de proteção. Poderia parecer que as mulheres obtêm um trabalho flexível ao alcance de suas exigências de maior autonomia na gestão do

⁹ Ver a Lei n. 196/1997

¹⁰ Ver a Lei 30/2003. As modificações posteriores a 1997 ampliam e especificam as possibilidades. Em 2001 regulariza e difunde o contrato a tempo determinado. A reforma de 2003 institui o contrato intermitente, o trabalho *repartido*, o trabalho a projeto, o contrato de inserção. Nesta mesma reforma há a revisão do *part-time* e a introdução do contrato de aprendizagem até 29 anos de idade e a contratação para prestações ocasionais de tipo acessório para específicas figuras: a dona de casa. Esta última modalidade tinha sido cancelada pela lei n. 903 de 1977 de paridade entre homens e mulheres.

¹¹ Os contratos de inserção e de re-inserção no mercado de trabalho *podem ser usados* por diferentes categorias de pessoas: a) pessoas entre 18-29 anos; desempregados entre 29 a 32 anos; trabalhadores com mais de 50 anos de idade que não tenham empregos, entre outros.

tempo de trabalho. Em verdade, isto é simplesmente um fato que decorre da ausência de outros vínculos mais estáveis, sempre procurados, e não alcançados pelas mulheres (Fullin e Pais 2002: 45). A flexibilidade tem aberto as portas do mercado de trabalho para muitas mulheres¹², mas frequentemente tem evidenciado a perda de boas condições de trabalho (standard de trabalho, níveis de renda e de status no emprego). O exemplo mais emblemático é representado pelo vínculo de emprego a tempo parcial que contribui para acentuar a desigualdade, em termos salariais, entre homens e mulheres (Supiot, 2003: 181).

O percentual dos ocupados a tempo parcial entre as mulheres é bem mais alto do que o dos homens em toda a U.E. Por exemplo, na Inglaterra, o percentual de homens é 43,3%, na Alemanha é 39%, e na França atinge 30%. Em 2002 na Itália eles são apenas 3,5% e na U.E. a média fica por volta de 6%.

Dependentes a tempo determinado por sexo – Anos 1993-2003

	Maschi			Femmine		
	A tempo determinado (dados em milhares)	A tempo determinado (%) (a)	A tempo determinado involuntário (b)	A tempo determinado (dados em milhares)	A tempo determinado (%) (a)	A tempo determinado involuntário (b)
1993	460	5.0	52.5	438	8.2	50.8
1994	516	5.7	54.6	459	8.7	49.6
1995	546	6.2	53.0	495	9.3	48.8
1996	567	6.4	51.1	477	8.8	48.2
1997	609	6.9	50.1	519	9.4	48.2
1998	668	7.5	46.0	581	10.3	44.4
1999	737	8.2	41.0	673	11.5	40.4
2000	794	8.7	44.0	736	12.2	42.1
2001	763	8.3	44.8	751	11.9	43.8
2002	786	8.4	44.3	777	12.0	40.0
2003	774	8.2	42.0	806	12.2	40.8

(a) por 100 ocupados dependentes

(b) por 100 ocupados a tempo determinado

Fonte: Istat, Rilevazione trimestre sulle Forze di Lavoro.

http://www.pariopportunita.gov.it/Pari_Opportunita/UserFiles/Services/Pubblicazioni/come-cambia-la-vita-delle-donne.pdf

¹² O economista Treu afirma que «as pesquisas sobre a distribuição por sexo das formas contratuais atípicas registram um alto nível de concentração feminina do trabalho no terciário e de trabalhos bem menos garantidos por tutelas. Para as mulheres, estes trabalhos precários chegam a ter formas exclusivas, únicas, bem mais que formas complementares e transitórias» (Treu, 2001: 52).

A distância entre a remuneração de homens e mulheres, *pay gap*, é sem dúvida um indicador que confirma o quão complexa é a natureza da equidade de gênero no mercado de trabalho, na medida em que confluem as interferências de discriminações diretas e indiretas, associados à difusão de estereótipos. Das estatísticas divulgadas em 2007 nos vinte e sete, em 9 países da U.E., o *pay gap* entre homens e mulheres estimado é de 15%, dois pontos abaixo do que foi em 1995. Nas estatísticas, a Itália apresenta a disparidade menos acentuada, junto a Malta (COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, 2007).

Gender Pay Gap % entre os e as empregados em alguns países da União Européia

País	1995	2000	2005
Itália	8 %	6 %	9 %
Portugal	5 %	8 %	9 %
Alemanha	21 %	21 %	22 %
Reino Unido	26 %	21 %	20%
Finlândia	17 %	17%	20%
União Européia (27)	17%	16%	15%

Fonte: Eurostat¹³.

A posição da Itália, assim como de Malta e Polónia, é considerada como decorrência provável da reduzida presença de baixas qualificações das trabalhadoras no mercado de trabalho, enquanto na Finlândia, Alemanha e Reino Unido há maior taxa de segregação ocupacional e o mais alto índice de trabalho *part-time* de mulheres (EU, 2007: 4 e 19).

A proteção do trabalho feminino. A tradição e as propostas 1980-1990 no Brasil

Nos estudos das diretrizes internacionais, fica evidente que a introdução da igualdade de oportunidades tem marchado se aliando à seqüência de modernização nos comportamentos individuais e familiares e no âmbito legislativo/jurídico. Estas mudanças decorrem de políticas que atuam como fomento para as mudanças nas atitudes tradicionais.

¹³ No documento da U.E. o *gender pay gap* é definido por apresentar a diferença percentual dos ganhos dos homens e das mulheres empregados tendo como base todos os trabalhadores entre 16-64 anos que exercem atividades superiores a 15 horas por semana.

No Brasil, a sinergia entre reformas jurídicas e propostas de intervenção para solicitar mudanças dos comportamentos tradicionais veio a público no fim dos anos 80, quando a sociedade civil e os partidos dialogam para articular a redemocratização do Estado, após 20 anos consecutivos de ditadura militar¹⁴. A superação da ditadura e a primeira eleição de um civil como presidente da república, em 1985, abrem caminhos para formatar novos espaços institucionais em favor dos direitos da mulher. Uma das primeiras mudanças no corpo institucional é formatada em 1985, a nível federal, pela constituição do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), seguindo os exemplos já existentes a nível estadual (desde 1982)¹⁵. Este organismo foi fundamental para coordenar nacionalmente a inclusão dos direitos das mulheres na carta constitucional de 1988¹⁶. Os ganhos legais obtidos são centrais. São estes que inauguram a perspectiva de substituir a tradição de valores familiares e patriarcais, de definir restrições que ainda elevavam o pátrio poder e o poder do chefe da família às dimensões cívicas, culturais e administrativas¹⁷. Neste período, várias iniciativas descentralizadas sacodem alguns espaços de exclusão não econômicos das mulheres¹⁸. São encampadas:

- a demanda de sindicalização das trabalhadoras rurais e suas campanhas nacionais e regionais;
- a mudança de indicadores sociais do censo da população com o objetivo de incorporar as formas produtiva e reprodutiva do trabalho feminino;
- a constituição das Delegacias Especiais de Atendimento à Mulher (DEAM) para combater e acompanhar as inúmeras violências intrafamiliar e extra-domésticas da mulher (1985);

¹⁴ Há um consenso entre os cientistas políticos e historiadores (Santos, 1979; Carvalho 1998) em afirmar que a cidadania social, política e civil, segue caminho próprio no Brasil.

¹⁵ O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) tinha como missão promover em âmbito nacional políticas para assegurar à mulher condições de liberdade, igualdade de direitos e a plena participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do País.

¹⁶ Referimos-nos aos novos enunciados «promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer outra forma de discriminação»; «homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição»; «A lei punirá qualquer discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais»; Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; A proibição de diferenças de salário, do exercício de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil; A proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiências; A igualdade de direitos entre trabalhador com vínculos empregatícios permanentes e o trabalhador avulso.

¹⁷ Lembramos que até 1962 o chefe da família poderia solicitar o afastamento da esposa no emprego; que até 2003 o pátrio poder era exercido só pelo homem. Com o novo código civil (2002/2003) à família ocorre a instauração da igualdade absoluta dos cônjuges (CEDAW, 2002: 75).

¹⁸ Estas temáticas agregam os movimentos de mulheres, as feministas e algumas instituições públicas brasileiras: o IBGE; as organizações sindicais urbanas e rurais; grupos da igreja católica; associações de advogados, etc.

- a difusão do direito à creche nos locais de trabalho (1985); a definição de crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor (1989); a instalação, junto ao Ministério da Saúde, da comissão permanente dos direitos reprodutivos (1985).
- Devemos enfatizar a formatação de um dos primeiros programas públicos nacionais de fomento, Programa de apoio à mulher rural, iniciado em 1985, e a instituição da Comissão de Apoio à Mulher Trabalhadora Rural (1986) e a campanha «Trabalhadora Rural, declare sua profissão» para almentar o reconhecimento das mulheres como trabalhadoras rurais, substituindo sua declaração como dona de casa quando desempenha tarefas na produção familiar – camponesa no censo da população (1990).

Assim, no Brasil, os princípios de não discriminação e de igualdade se inserem como valores difusos no final da década de 1980. Logo em seguida, o governo assina acordos internacionais no âmbito da defesa dos direitos humanos¹⁹.

O estado central encampa e atende, sob o formato de programas de políticas públicas nacionais, diferentes solicitações que estavam sendo feitas pelas organizações das mulheres. Alguns exemplos podem ser citados na área de adoção da política de igualdade de oportunidades no trabalho. A vinculação do CNDM ao Ministério da Justiça incentiva a vertente importante das políticas de gênero, voltada especificamente na luta contra a discriminação. Não podemos desconsiderar que algumas categorias profissionais tipicamente femininas, nos anos 1990 precisam ser amparadas ainda de indicações legais / jurídicos para receber a proteção da licença à maternidade. É o caso das trabalhadoras domésticas, das pequenas produtoras e das trabalhadoras avulsas e das autônomas²⁰. Há a elaboração, em parceria com o Ministério da Administração e Reforma do Estado, também de um programa nacional de promoção da igualdade na função pública. Conjuntamente a Lei 9.029, de 13 de abril de 1995 proíbe a exigência de atestados de gravidez e de esterilização e de outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência no emprego. Outra medida do executivo é a implementação do Plano Nacional de Formação Profissional – PLANFOR – com específico recorte voltado para a população vulnerável no mercado de trabalho²¹. Entre 1995 a 1998, metade das pessoas atendidas foram mulheres (2,5 milhões).

¹⁹ O Brasil ratificou, desde 1989, os seguintes acordos internacionais: a Convenção Interamericana para Prevenir e Punir a Tortura (1989); a Convenção sobre os Direitos da Criança (1990); o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1992); a Convenção Americana de Direitos Humanos (1992); a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (1995).

²⁰ A lei 8.861 de 25 de março de 1994.

²¹ Há já um sucessivo balanço deste plano entre 2003 – 2005. Ver: www.mte.gov.br.

Tradição e propostas 1980-1990 na Itália

Para a Itália, a lei n. 903/1977 é considerada o parâmetro que introduz na agenda nacional o princípio da paridade. Esta lei é fruto do contexto político e social dos anos 1970: é desenhada quando estava muito presente a contribuição do movimento feminista italiano. Este contexto manteve animado o cenário político possibilitando distintas modernizações de valores: a lei que legalizou o divórcio; a lei que possibilitou o aborto; a reforma do direito de família que abre a equidade nas relações entre os cônjuges. A lei sobre a «paridade» de 1977 atribui aos homens e às mulheres igual status no trabalho. Há também uma clara referência à igualdade de remuneração (vinte anos após este direito já ser previsto pela legislação da C.E.E. em seu artigo n. 119). A pergunta que muitas pesquisadoras se fazem é saber se esta legislação de 1977 é uma legislação que enfatiza o modelo da tutela ou da promoção. A jurista italiana M. Vittoria Balles-trero (1979: 231) responde que o suporte da ocupação feminina não é designado por disposições (instrumentos ou mecanismos) de apoio à ocupação, mas por duas normas gerais de marca negativa: a proibição de discriminar as mulheres na formação e treinamento profissional, assim como na contratação; e através da ab-rogação de antigas disposições que tinham criado barreiras à utilização da mão de obra feminina nos trabalhos perigosos, insalubres e pesados (artigo n.1). A legislação construída nos anos 1980 é ainda ancorada a uma idéia de tutela das trabalhadoras. Em 1983, há a primeira instituição especializada na Itália que assume o compromisso do fomento da questão de gênero. Esta é sediada no interior do Ministério do Trabalho e constitui o Comitê Nacional para a Paridade, com o fim de promover a remoção de comportamentos discriminatórios e outros comportamentos com ênfase no sexo. Preocupa-se em eliminar os obstáculos que limitam a igualdade das mulheres para ascender ao trabalho, à carreira e à promoção profissional.

É nesta década de 1980 que as trabalhadoras inseridas nas organizações sindicais se mobilizam a fim de que os momentos de negociação incluam propostas a favor da igualdade de oportunidades. Os temas que são introduzidos pela agenda sindical no meio da contratação são: a igualdade de remuneração e a demanda de formação profissional. Neste período, sem dúvida, a experiência das trabalhadoras sindicalistas italianas é uma característica marcante no cenário das práticas de ações afirmativas na Europa (Madami, 1985).

Apenas em 1991 se amplificam com êxito o uso das políticas de igualdade de oportunidade na Itália, graças à lei 125/1991. As «Ações positivas para realizar a paridade homem-mulher no trabalho» se preocupam em «favorecer a ocupação feminina e realizar a igualdade substancial entre homem-mulher no trabalho, na adoção de medidas com o fim de remover os obstáculos que impedem a realização de igualdade de oportunidades». As ações positivas são introduzidas como estratégias para favorecer a diversificação das escolhas profissionais das mulhe-

res através do aprimoramento das opções de estudo e qualificação profissional; para superar as condições, a organização e distribuição do trabalho entre os sexos que podem ter efeitos diferenciados entre homens e mulheres; favorecer o trabalho autônomo, a formação de empresas femininas, das trabalhadoras autônomas e das empresárias; promover a inserção de mulheres em setores e nos níveis onde elas estão sub-representadas, nos setores de alta tecnologia e nos níveis de alta responsabilidade; promover uma distinta organização do trabalho, das condições e dos tempos de execução para favorecer o equilíbrio entre responsabilidade familiar e profissional a fim de repartir melhor entre os sexos estas responsabilidades.

Há com este recurso jurídico a emergência de uma cultura de promoção que finalmente implanta a superação do conceito de paridade para assumir o da igualdade de oportunidades. Mais ainda, fortalece procedimentos contra as ações discriminatórias (através de mecanismos *ad hoc* que possibilitam recolher denúncias de comportamentos não corretos) e introduz medidas aptas a reduzir a desigualdade no mercado de trabalho. Devemos sublinhar que esta lei de 1991 se instala num período particularmente difícil. O ano de 1992 foi um ano de crise econômica e política que tornou evidente a fragilidade da estrutura produtiva e ocupacional juntamente aos desequilíbrios regionais, numa sociedade italiana que se empenhava em permanecer na corrida para fazer parte dos esforços da unificação monetária europeia (Salvati, 2000). Estes anos são pouco favoráveis para responder à altura da proposta legislativa introduzindo as oportunidades entre os sexos em substituição da efetiva atenção à luta contra as discriminações nos postos de trabalho. A debilidade também decorre das poucas experiências que se enquadram nas iniciativas concretas de ações positivas. Frágil ressonância obteve também a formação de soluções de embate coletivo sindical para cancelar discriminações e progredir para a efetiva criação de igualdade de oportunidades.

Pelas pesquisas sobre os resultados da implementação da lei de 1991 (Smuraglia, 1996), percebe-se que a maior parte do apoio do Ministério do Trabalho foi atribuído a experiências bem mais preocupadas em realizar investimentos de formação profissional (Commissione Permanente Lavoro, Previdenza Sociale: 1996). Em 1996, foi implantado o Ministério da Igualdade de Oportunidades justamente num governo de centro-esquerda, quando na Europa se falava do conceito de *gender mainstreaming* (seguindo as diretrizes da conferência de Pequim). A Itália também foi contemplada pelas iniciativas dos Programas Europeu de Ações Positivas, desde 1981 (Hoskyns, 2000).

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

Em 1º de janeiro de 2003, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em seu primeiro dia de governo, cria a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, com

status de ministério independente²². Se o espaço institucional avança na formulação de normas no início dos anos 2000, há por outro lado, um contínuo e profícuo movimento que solicita modernizar e enriquecer os temas alvos de políticas nacionais públicas. A título de exemplo nacional, devemos lembrar que, no Brasil, as trabalhadoras inseridas na rede da Central Única dos Trabalhadores levantam, desde 1995, a proposta de políticas de «igualdade de oportunidades» nos ambientes de trabalho²³. Esta proposta toma como referência as disparidades no mundo produtivo (as barreiras de acesso ao crédito, à terra, ao salário digno, ao emprego formal), quando confrontadas com a presença das mulheres na vida nacional. Em 1995, é lançada no interior da 7ª Plenária Nacional da Central Única dos Trabalhadores a primeira plataforma «Cidadania, Igualdade de Oportunidades na vida, no trabalho e no movimento sindical». As ferramentas elaboradas por esta rede são extremamente amplas, somando esforços intelectuais e políticos nacionais e internacionais (Canadá, Itália, França, EUA e União Europeia). Esta rede se norteia pela diretriz de negociação coletiva entre empregadores e empregados. As trabalhadoras interpelam as empresas para estimular o desenho de «ações afirmativas» e planos de equidade em seus ambientes de trabalho, num contexto de diálogo social. A experiência que tem maior ressonância é a da categoria dos/das trabalhadoras bancárias frente à Federação Nacional dos Bancos²⁴, elaborada desde 1997²⁵.

Também desde 2002, as categorias de trabalhadoras dos sindicatos filiados à Internacional dos Serviços Públicos (ISP/Brasil)²⁶, após um levantamento dos «diferenciais de remuneração nos serviços públicos no Brasil», atuam na campanha mundial da ISP sobre a equidade salarial entre 2002-2006²⁷.

A atuação do Estado no Brasil, em seus ganhos e perdas de legitimação, se debruça em atender a mobilização de atores sociais (trabalhadores, empregadores

²² O CNDM passou a fazer parte da estrutura da SPM, foi inteiramente reestruturado e foram alteradas significativamente suas funções e atribuições.

²³ Isto foi possível pelas demandas encaminhadas às organizações sindicais.

²⁴ Na campanha salarial de 1999, a questão da igualdade foi um dos eixos, tendo sido esta proposta aprovada no Congresso da Confederação Nacional dos Trabalhadores Bancários. Naquele ano não conseguiram que as cláusulas correspondentes fossem incorporadas à convenção coletiva. Em 2000, o tema da igualdade de oportunidades foi novamente tratado na campanha salarial, sendo incluída uma cláusula na convenção coletiva que abria um espaço de negociação com as direções dos bancos, por meio da FENABAN – Federação Nacional dos Bancos. Em 2001 a Confederação Nacional dos Bancários realizou a pesquisa – O rosto dos Bancários – Mapa de gênero e raça no setor bancário brasileiro.

²⁵ A cláusula é finalmente introduzida na negociação de 2001/2002 – Cláusula Quinquagésima Segunda – Igualdade de Oportunidades – As partes ajustam entre si a constituição da Comissão Bipartida que desenvolverá campanhas de conscientização e orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

²⁶ Esta categoria faz referências aos trabalhadores inseridos nas empresas de água, saneamento, energia, saúde privada e pública, previdência social, esfera municipal da administração do estado.

²⁷ Ver atas das reuniões em S. Paulo em 2002 / 2003 e www.world-psi.org.

e opinião pública) que se confrontaram quanto à aplicação, nas relações contratuais, da proteção do trabalho com perspectiva de gênero. No nosso caso, o que está em causa é a aplicação das garantias a respeito do princípio constitucional da proteção do mercado de trabalho das mulheres. Tal princípio, mesmo que não explicita a modalidade normativa de planos de igualdade de oportunidades, como acontece em outros contextos nacionais, é uma referência para interferir no comportamento dos empregadores, e passa pelos dispersos preceitos normativos da legislação trabalhista.

O Ministério do Trabalho e Emprego (M.T.E.), em 2000, introduz o monitoramento institucional (sensibilização, controle e fiscalização) contra as discriminações de gênero e raça, entre outros. No mesmo ano, o Ministério da Justiça institui o programa de ações afirmativas, em 20 de Dezembro de 2001, e o Presidente da República, em 13 de Maio de 2002, formata no âmbito da Administração Pública Federal o primeiro programa nacional de ações afirmativas. Mais recentemente, a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, por caminhos diferentes, introduz pela primeira vez o *incentivo*, desde 2005, à realização de programas voluntários nas empresas públicas a favor da equidade de gênero.

O fomento dos programas do MTE, do Ministério Público do Trabalho e da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) é interessante porque assenta em fóruns de pressão coletiva articulada com preocupações institucionais. O primeiro (MTE) é constituído pelas denúncias sindicais, ainda em 1992; o da SPM assenta sua legitimidade nos resultados da convocação das mulheres realizada na primeira conferência nacional das mulheres que enuncia, logo em seguida, o I Plano Nacional, em 2004.

No que se refere ao programa do Ministério do Trabalho e Emprego, produz como resultado de procedimentos a constituição dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação no Emprego e na Ocupação junto às Delegacias Regionais do Trabalho²⁸. Devemos nos reportar a 1992, quando todas as três centrais sindicais brasileiras (CUT, CGT e Força Sindical) encaminham à Conferência da Organização Internacional do Trabalho, OIT, a denúncia de que o Brasil estaria descumprindo a convenção n.111, «*baseadas em dados do mercado de trabalho, que apontam diferenças de remuneração entre homens e mulheres e entre brancos e negros*» (CEDAW, 2002: 158). Em 1995, um ano após, o governo Brasileiro responde à OIT, reconhecendo e assumindo oficialmente a existência de práticas discriminatórias nas relações de trabalho. Graças à cooperação técnica solicitada à OIT, em 1995, o Ministério do Trabalho formaliza o Programa de Combate à Discriminação no Trabalho e na Profissão. Neste âmbito, o MTE promove algumas iniciativas sem conseguir imprimir mudanças efetivas. Final-

²⁸ Os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação no Emprego e na Ocupação formulam a reunião de práticas de sensibilização com *práticas* de fiscalização e de monitoramento de empresas.

mente, em Junho de 2000, o MTE edita a portaria n. 604, instituindo Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação no Emprego e na Ocupação junto aos seus órgãos descentralizados, as Delegacias Regionais do Trabalho (Cappellin: 2005). O envolvimento do Ministério do Trabalho e Emprego se completa com a criação, em Agosto de 2004, da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho.

Em 2002, a Procuradoria do Ministério Público do Trabalho (MPT)²⁹ institui uma Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (CORDIGUALDADE). Sucessivamente, em 2005, introduz o Programa de promoção da igualdade de oportunidades, lançando um plano piloto junto aos bancos da cidade de Brasília³⁰ destinado sucessivamente a ser estendido a sete unidades da federação. A proposta se fundamenta na análise da multiplicidade das fontes e efeitos das discriminações de gênero e de raça/cor³¹. Após o levantamento das condições de admissão³², remuneração³³ e ascensão³⁴ do quadro funcional, as empresas seriam interpeladas para estabelecer metas de promoção de igualdade. Se houver resistência para chegar a metas, o MPT pode exigir pagamento de indenizações por danos morais causados aos trabalhadores.

Finalmente, em 2005, a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) institui o *Selo Pró-Equidade*, para fomentar ações afirmativas voluntárias nas empresas públicas (Ministério de Planejamento, 2006: 42). Este programa, inspirado na proposta de amparar a difusão de boas condutas entre as empresas, inaugura no Brasil um percurso de adesão voluntária por parte de empresas públicas, no sentido de ajustar suas práticas de gestão do pessoal e orientar sua cultura organizacional em favor da equidade. O itinerário é negociado entre a SPM e as presidências das empresas. Após ter submetido a um comitê da Secretaria de Políticas para as Mulheres um plano de iniciativas inovadoras e ter assinado

²⁹ O Ministério Público do Trabalho/ MPT é guardião da Constituição Federal e dos direitos coletivos. Em sua atuação, o MPT busca promover a igualdade de oportunidades a todos os brasileiros, seja na admissão para o emprego, no curso do contrato ou na demissão, visando resguardar o pleno exercício da cidadania.

³⁰ São cinco os maiores bancos do Distrito Federal (HSBC, Itaú, Bradesco, ABN-AMRO Real e Unibanco) que são alvo de ACP's na Justiça do Trabalho de Brasília.

³¹ Quanto às discriminações de cor/ raça: O nível de educação não é suficiente para superar a desigualdade de rendimentos; Gênero e raça se complementam para aumentar as desvantagens das mulheres negras; 1/3 dos domicílios dos 40% mais pobres não tem saneamento básico, contra o 10% dos mais ricos. O acesso à universidade para brancos e negros é profundamente díspar a desfavor dos negros.

³² O cálculo é confrontar a PEA na região e as mulheres e os negros nas empresas, com a escolaridade mínima exigida pela empresa.

³³ A remuneração média das mulheres e dos negros deveria ser semelhante àquela dos homens brancos.

³⁴ Nas diretorias e chefias a proporção deveria ser semelhante à PEA negra e feminina do estado com escolaridade mínima exigida pelas empresas.

um temo de compromisso formal, a empresa é avaliada por suas ações de ajuste um ano depois. Se ela cumprir com as metas do plano assinado, o comitê, composto por especialistas e representantes de instituições, outorga o *Selo Pró-Equidade* relativo ao ano de referência. Esta iniciativa acaba de completar o primeiro ano em Dezembro de 2006. Nesse ano, de 16 empresas públicas, 11 receberam o selo.

Inovações nos anos 2000 na Itália

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

Pelo decreto legislativo n.196 de 2000 são regulamentadas as atribuições dos e das «*Conselheiras da Paridade*». Estas são pessoas desempenhando funções públicas, nomeadas pelo Ministério do Trabalho em sede territorial local e regional. As responsabilidades das «*Conselheiras de Paridade*» são bastante amplas: promoção e controle sobre a atuação e a aplicação dos princípios de igualdade de oportunidades de homens e mulheres nos locais de trabalho sediado no território de referência. Elas têm obrigação de informar as autoridades judiciárias competentes sobre as denúncias por elas recolhidas; devem dar prosseguimento a fatos, atos, comportamentos discriminatórios. Podem até agir no âmbito judiciário. Esta lei tem contribuído para promover projetos de *ações positivas* (afirmativas) a partir de recursos locais, nacionais ou provindos da U.E.; promover ajustes de políticas locais no território. As conselheiras (os) atuam para o fortalecimento das interações institucionais, de forma que possam projetar percursos de formação profissional de apoio à permanência e à estabilidade das trabalhadoras. Para esta tarefa interagem junto a um amplo leque de instituições locais e nacionais, públicas e privadas, que operam no mercado de trabalho para divulgar o conhecimento e fomentar trocas de experiências de programas de boas práticas em circulação no seu território de referência, além de verificar os resultados destes projetos.

Ainda em 2000 é redigida a lei n. 53/2000 denominada «*de suporte e de tutela da maternidade e paternidade, e para o direito aos cuidados e a formação e para a coordenação de tempos das cidades*»³⁵. Neste contexto, as empresas são apoiadas por um financiamento, quando realizam programas que facilitem: formas de flexibilidade de horários que consentem pai trabalhador ou mãe trabalhadora; programas que saibam possibilitar a formação profissional para que se realize o retorno ao trabalho de pessoas após sua licença; projetos que apóiam

³⁵ Ver: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/000531.htm>

a substituição do titular da empresa ou do trabalhador autônomo. Estas *boas práticas* possibilitam a conciliação e a permanência das mulheres no emprego. As pesquisas sobre estas experiências nas empresas e junto aos trabalhadores apontam que, entre 2001 a 2004, foram financiados 90 projetos pelo valor de 10 milhões. (Natoli, 2005: 40). Neste mesmo ano, 2000, é instituído o primeiro planejamento anual de iniciativas em favor da equidade de oportunidades³⁶. Assim, se sucedem anualmente diferentes programas com distintas metas. Em 2000, o programa escolheu «*promover a presença das mulheres nas organizações e transformar as organizações amigas das mulheres*», ocupando-se em vencer a segregação vertical e horizontal, integrando o *princípio* da igualdade de oportunidades como parte das estratégias de desenvolvimento. Em 2001, é fixada uma ulterior meta: superar as assimetrias decorrentes da sexualização profissional. O objetivo é favorecer o acesso de mulheres em espaços ocupacionais masculinos, assim como oferecer oportunidades para os homens em espaços tradicionais das mulheres. Em 2003, ao planejamento anual se agrega a primeira experiência se preocupando com o avanço da inserção de mão-de-obra estrangeira na Itália. É criada assim a «*Repartição nacional das discriminações étnicas e raciais*», isto é, «*Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali*», UNAR³⁷, mantendo o compromisso junto à diretiva da Europa n. 43 de 2000 (que regula a paridade de tratamento entre as pessoas independentemente da raça e origem étnica)³⁸ introduzindo uma *instância* para a tutela dos direitos da comunidade de emigrantes e das minorias étnicas. Os programas de planejamento anual de 2004 e 2005 assumem o objetivo de aprofundar a criação de novas metodologias para sustentar os programas de desenvolvimento e consolidação profissional para os trabalhos atípicos. Por exemplo, os balanços de gênero, a responsabilidade social das empresas, os sistemas de *e-quality*. O programa de 2006 ainda está ativado em 2007. O *Comite Nazionale di Pari Opportunità* aumenta seu desafio experimental – financia ações positivas que *têm* como objetivo a mudança da organização do trabalho em direção à igualdade de oportunidades em alguns âmbitos: conciliar os tempos de vida e trabalho; superar a discriminação de gênero; progredir na carreira; reduzir as diferenciações salariais entre homens e mulheres. Finalmente, há também a preocupação de financiar projetos que saibam inserir no mercado as mulheres com baixa qualificação, para acompanhar e qualificar as trabalhadoras após uma longa ausência pela maternidade, etc.³⁹.

³⁶ Ver: http://www.mef.gov.it/dag/pari_opportunita/programma_obiettivo.asp.

³⁷ Ver o primeiro relatório dos resultados desta iniciativa institucional pública na Itália: http://www.pariopportunita.gov.it/Pari_Opportunita/UserFiles/Servizi/Pubblicazioni/rapporto%20unar%202005.pdf.

³⁸ Se entende por moléstia «comportamentos não desejados realizados por motivações de raça ou de origem étnicas tendo como meta violar a dignidade da pessoa e criar um clima intimidatório, hostil, degradante, humilhante e ofensivo».

³⁹ Ver: <http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/288FF1DF-7966-45E6-9E83-E741FC61EDED/0/programmaobiettivo2006.doc>.

A palavra-chave é a passagem do *welfare* a *workfare*, que coloca não mais a ocupação, mas a empregabilidade como centro das metas, dando prosseguimento às orientações europeias das políticas de ocupação desenhadas no Fórum de Lisboa em 2001.

Na Itália, os anos após 2000 são sem dúvida marcados pela introdução da área de intervenção de políticas sobre a «conciliação trabalho – família» que emerge como questão central a favor da adequação entre responsabilidades produtivas e responsabilidades na esfera reprodutiva para homens e mulheres. Em 2006, a elaboração do assim chamado «Código da igualdade de oportunidades» apoia a difusão das políticas de conciliação entre vida de trabalho e vida familiar⁴⁰.

Conclusões

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

Cabe agora nas nossas considerações finais retomar de forma mais sistemática a *análise* comparativa. Interessa-nos neste momento apontar a heterogeneidade de atores sociais que se envolvem nestas duas realidades nacionais enfrentando a conjuntura de turbulência no mercado de trabalho: organizando e coordenando ações.

Pela diversidade das experiências fica claro que tanto a proteção, quanto a promoção da igualdade de oportunidades, demandam a adesão e a cooperação de distintas instituições; que estas formas buscam dar respostas às pressões de grupos e setores organizados; que estas mobilizam a coordenação do estado nacional e de suas *instâncias* especializadas. É justamente com esta preocupação de evidenciar os matizes das instituições e o fomento de políticas de igualdade de oportunidades que gostaríamos de concluir este estudo comparativo entre Brasil e Itália. Retomamos alguns parâmetros que nos ajudam a identificar a existência de aproximações e de distinções entre Brasil e Itália.

- Nos dois *países*, nos anos 1990, a reestruturação do mercado de trabalho é, sem *dúvida*, profunda e é agravada pela persistente histórica de modalidades informais (submersas) de contratação, em especial se consideramos as mulheres. O trabalho informal, isto é, parte da cultura contratual empresarial, evidencia quanto é difusa a imagem do trabalho feminino instável,

⁴⁰ http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/Normativa/Nazionale/Codice_delle_pari_opportunita/Dlgs_num198_11_04_06.pdf.

não protegido das mulheres, quase fosse ainda um simples subsídio das fontes de renda do chefe de família.

- Em ambos os *países*, a desregulação das normas contratuais típicas, formas de remuneração e de proteção entram como parte das reformas trabalhistas quase no mesmo período, isto é, em meados dos anos 1990. A extensão de trabalhos atípicos e dissimulados⁴¹ tem *específica* ressonância porque estes tornam mais precários os percursos profissionais das mulheres. Se acrescentarmos o já existente *gap entre homens e mulheres* nas formas de conciliar vida profissional e vida familiar, percebemos a composição de discriminações múltiplas que dificultam o acesso e as possibilidades das mulheres de atualizar e melhorar sua situação no mercado de trabalho.
- Em ambos os *países*, até os anos 1990, os âmbitos sindicais atuaram como caixa de ressonância de demandas que provinham das experiências mobilizadoras dos grupos de mulheres trabalhadoras, aglutinando as reflexões do feminismo, formatando exigências de políticas públicas, de molde universal, onde a centralidade do estado foi salvaguardada.
- Nestes contextos sócio-políticos, as mulheres, nesses dois contextos nacionais, mantêm percepção semelhante da construção de suas identidades. Por exemplo, é forte a dificuldade de enxergar uma elevação da qualidade de vida no trabalho desempenhado; o sentimento de insatisfação, de percepção de sobrecarga das múltiplas atividades domésticas descreve o cotidiano das mulheres-trabalhadoras (Sabatini: 2006).

Estas dimensões atuam, provavelmente, aproximando os contextos onde se iniciam as turbulências, onde emergem os desafios de adequar à globalização econômica, onde, enfim, as instituições e o estado devem se envolver, desenhando novas políticas para superar a perda de bem-estar da população em geral e especificamente a feminina.

Cabe agora identificar algumas especificidades de como reagem os atores sociais envolvidos na defesa do emprego das mulheres em ambos os *países*. Parece-nos que as iniciativas de políticas, ao abarcar o princípio da igualdade de oportunidades no Brasil e na Itália, se inserem no modelo de *welfare* nacional público, tendo que combinar um duplo desafio: o aprimoramento da responsabilidade de combater a persistência de discriminações tradicionais e elaborar propostas que saibam modificar a cultura contratual. Este último é encaminhado pelas iniciativas de sensibilização, difusão de incentivos para implementar ações afirmativas (ações positivas ou boas práticas). Enfim, enraizar a igualdade é fruto

⁴¹ Fala-se em **trabalho dissimulado** no caso de um trabalhador por conta de outrem classificado noutra categoria, com o *objetivo* de ocultar o seu verdadeiro estatuto jurídico e de evitar certos custos, como os impostos e as contribuições para a segurança social. Esta prática ilegal pode ser o resultado de uma utilização inadequada de disposições do direito civil ou comercial (U.E., 2006: 11 e 12).

da combinação de programas que deveriam aliar duas ações. Por um lado, a luta para aplicar as normas (por medidas apropriadas: fiscalização, adoção de efetivas sanções e ações dissuasivas) a fim de reduzir a difusão do trabalho não declarado e as relações de *trabalho dissimulado*. Por outro, deveria haver programas pró-ativos voltados a promover iniciativas de fomento a favor da igualdade de oportunidades. É aqui que Brasil e Itália assumem ênfases distintas. A combinação desta duplicidade de vertentes está colocada só no final da década 1990, período em que cada um desses governos, o italiano e o brasileiro, já tinham investido em instâncias ministeriais especificamente voltadas para a condição feminina. Lembramos o *Comitato Nazionale di Parità*, em 1983 na Itália, e o *Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres em 1985*. Os dois estados alocam estas estruturas em âmbitos significativamente distintos – o estado brasileiro no interior do Ministério da Justiça, o estado italiano no âmbito do Ministério do Trabalho.

Na perspectiva comparativa, deveríamos ter presentes algumas características distintivas entre Brasil e Itália.

No Brasil, a proposta de luta contra as discriminações avança durante toda a década de 1990, buscando reduzir o déficit de aplicação dos direitos de categorias de trabalhadoras cujas profissões estavam sem proteção jurídico/legal. Este investimento em ampliar as garantias prossegue durante toda a década sem por isso esboçar resultados efetivos, dado que não havia nenhum mecanismo que realizasse o monitoramento, nem modalidades e orientações sistemáticas para fomentar as fiscalizações apropriadas. *Ocorre mesmo* a ressonância *da denúncia* das organizações sindicais brasileiras junto à assembleia da OIT em 1994. A resposta pública é lenta, mas acaba encontrando encaminhamento junto ao Ministério do Trabalho e do Ministério da Justiça, recuperando sempre a diretriz da luta contra as desigualdades.

Na Itália neste período, seguindo as diretrizes europeias, se difunde o fomento de estratégias e planos de ações afirmativas. A riqueza de conceitos alarga o envolvimento de instituições públicas, mas se obtém ressonância mais a nível regional, pois nem sempre conseguem ter forte impacto no conjunto do território nacional. A partir do ano 2000 se aprofundam as competências regionais atribuídas às conselheiras de paridade, ao seguir as diretrizes promocionais da igualdade de oportunidades, descentralizando-as. Em 2002, se busca recuperar uma perspectiva nacional pela constituição da rede de intercâmbio. Mas esta é também fortalecida por um específico fundo público que solicita maior promoção de igualdade por parte das empresas.

Os próximos desafios de análise sociológica serão confrontar como estas iniciativas, aqui só identificadas, conseguirão no futuro próximo enraizar uma cultura inclusiva nos territórios nacionais e ter bons exemplos em realidades descentralizadas regionalmente.

Referências bibliográficas

Brasil

- Baltar, Paulo; Krein, José Dari; Moretto, Amilton (2006), «O emprego formal nos recentes», in *Carta Social e do Trabalho – CESIT*, n. 2, pp. 3-10.
- Bruschini, Cristina; Lombardi, Maria Rosa (2004), «Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990», in Margaret Maruani; Helena Hirata (orgs.), *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*, São Paulo, SENAC, pp. 323-356.
- Cacciamali, Maria Cristina (2004), *Política Social e Reforma Laboral no Brasil: os desafios dos sindicatos sob o Governo Lula*, texto para Université Paris Dauphine, Paris.
- Cappellin, Paola (1993), «Nouvelles formes de conflictualité social et démocratie en Brésil» In: Marques Pereira (org.), *L'Amérique Latine: vers la démocratie?* Bruxelles, Ed. Complexe, pp. 49-70.
- Cappellin, Paola; Lettieri, Carla (2005), *A experiência dos Núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação*. OIT. Brasília. Disponível também in <http://www.oitbrasil.org.br>
- Cardoso, Adalberto Moreira (1999), «Direito do trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo», in Luiz Werneck Vianna; Maria Alice de Carvalho; Marcelo Baumann Burgos (orgs.), *A judicialização da política e das relações sociais no Brasil*, Rio de Janeiro, Ed. Revan.
- Carvalho, José Murilo (1995), *«Desenvolvimento de la ciudadanía em Brasil»*. México Fondo de Cultura.
- Cardoso, Adalberto Moreira (2004), «Os sindicatos e a segurança socioeconômica no Brasil, em Marco Aurélio Santana e José Ricardo Ramalho», in *Além da Fábrica*. São Paulo, Boitempo.
- Cardoso, Adalberto Moreira (2003), *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*, São Paulo, Boitempo.
- Cardoso, José Celso (2001), «Crise e desregulação do trabalho no Brasil», *IPEA*, texto n. 814.
- CEDAW, (2002) *Relatório Brasileiro da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher*, Brasília.
- Dedecca, Cláudio Salvadori (2004), «Tempo, trabalho e gênero», in Ana Alice Costa; Elinora Meninucci Oliveira; Maria Edvalda Bezerra de Lima; Vera Soares (orgs.), *Reconfigurações das relações de gênero no trabalho*, São Paulo, CUT.
- DIEESE (2006), *Anuário 2005 e 2006*, ver: www.dieese.org.br
- Krein, José Dari (2000), *A Reforma trabalhista de FHC: efetividade e conseqüências*, texto da pesquisa Desenvolvimento Tecnológico, Atividades Econômicas e Mercado de Trabalho nos Espaços Regionais Brasileiros: Projeto de Pesquisa e Formação Técnica DIEESE/CESIT.
- Leone, Eugênia Trancoso (2006), «A mulher no atual mercado de trabalho», in *Carta Social e do Trabalho – CESIT*, n. 2, pp. 31-33.
- Maruani, Margaret; Hirata, Helena (2004), *As novas fronteiras da desigualdade homens e mulheres no mercado de trabalho*, São Paulo, Editora SENAC.
- Noronha, Eduardo Garuti (2000), «O modelo legislado de relações de trabalho». In *Dados Revista Ciências Sociais*, vol. 43, n.2.
- Noronha, Eduardo Garuti; Artur, Karen (2006), «Reforma trabalhista e sindical: o que tivemos, o que se quer e o que se pode ter», in Gros, Delgado, Cappellin, Dulci, *Empresas e grupos empresariais: Atores sociais em transformação*, Minas Gerais, Ed UFJF, pp. 187/ 188.
- Santos, Wanderlei (1979), *«Ciudadania e justiça»* Rio de Janeiro, Editora Campus.

Itália

- Altieri, Giovanna (2000), «Le nuove forme di lavoro post-fordista: il caso italiano», in Giovanna Altieri, Mimmo Carrieri (a cura di), *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Roma, Donzelli, pp. 29 – 61.
- Ballestrero, Maria Vittoria (1979), *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, Bologna, Il Mulino.
- Ballestrero, Maria Vittoria (2004), «Eguaglianza e nuove differenze nel diritto del lavoro», in Licia Califano (a cura di) *Donne, politica e processi decisionali*, Torino, Giappichelli, pp. 15 – 29.
- Ballestrero, Maria Vittoria (2005), «I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale», in Maria Vittoria Ballestrero; Gian Guido Balandi (a cura di), *I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale*, Bologna, Il Mulino, pp. 9 – 39.
- Campanelli, Luca (2005), «L'occupazione femminile in Italia: un quadro statistico», in Luca Meldolesi», Marco Marchese (a cura di), *Emersione al femminile*, Roma, Carocci, pp. 18-42.
- Commissione Permanente Lavoro, Previdenza Sociale, 1996. <http://notes9.senato.it/W3/Lavori.nsf/vwRisRic/928CF11D5E6FCDF8412563E7003FEEF9?openDocument>
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *Tackling the pay gap between women and men*, Brussels, COM (2007) XXX.
- De Simone, Gisella (2005), «Obiettivi e tecniche del diritto diseguale nei confronti dei lavoratori svantaggiati», in Maria Vittoria Ballestrero; Gian Guido Balandi (a cura di), *I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale*, Bologna, Il Mulino, pp. 43-69.
- Fullin G. e Pais, Ivana (2002), «Lavoratori interinali e collaboratori nel mercato del lavoro lombardo», in M. Magatti, G. Fullin (a cura di), *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine su lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Roma, Carocci, pp. 17 – 87.
- Gallino, Luciano (2006), *Italia in frantumi*, Roma-Bari, Laterza.
- Gottardi, Donata (2002), «Dalle discriminazioni di genere alle discriminazioni doppie o sovrapposte lo stato della normative in Italia, Relazione al Convegno Che “genere” di conciliazione». *Famiglia, lavoro e genere: equilibrio e squilibrio*, Pescara 21-22 giugno.
- Grecchi, Ada (2001), *Globalizzazione e pari opportunità. Una conciliazione possibile*, Milano, Franco Angeli.
- Hakim, Catherine (2000), *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century*. Preference Theory, Oxford, Oxford University Press.
- Hoskyns, Catherine (2000), «A Study of Four Action Programmes on Equal Opportunities», in Maria Grazia Rossilli (a cura di), *Gender Policies in the European Union*, New York, Peter Lang, pp. 43 – 59.
- Madami, Pina (1985), documento, Milano, ed.Pari e Dispari
- Ministero delle Attività Produttive (2004), Impresa in genere *Primo Rapporto nazionale sulle imprese femminili*.
- Natoli, Gabriella (a cura di) (2005), «Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia», Guida alla legge 8 marzo 2000 n.53, art.9, *Quaderni Spinn*, Roma, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- Sabbadini, Linda Laura (2004) «Come cambia la vita delle donne», in http://www.pariopportunita.gov.it/Pari_Opportunita/UserFiles/Servizi/Pubblicazioni/come-cambia-la-vita-delle-donne.pdf
- Salvati, Michele (2000), *Occasioni mancate. Economia e politica in Italia dagli anni '60 a oggi*, Roma-Bari, Laterza.
- Supiou, Alain (2003), *Il futuro del lavoro. Trasformazioni dell'occupazione e prospettive della regolazione del lavoro in Europa*, Roma, Carocci.

- Treu, Tiziano (2001), *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Bologna, Il Mulino.
- U.E. (2006) Livro Verde, Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI, in http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_pt.pdf.
- Vincenti, Alessandra (2005), *Relazioni responsabili. Un'analisi critica delle politiche di pari opportunità*, Roma, Carocci.

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

Istat statistiche di genere
http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20070307_00/

Paola Cappellin é doutora em sociologia junto à Université de Paris X, professora associada na Universidade Federal do Rio de Janeiro. Suas pesquisas no Brasil se dedicam a análise das relações industriais e gênero; teoria sociológica contemporânea; análise das transformações entre estado, emprego e relações sociais de gênero. Suas últimas publicações: Cappellin, Paola; Lettieri, Carla (2005), *A experiência dos Núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação*. OIT. Brasília. Disponível também em: <<http://www.oitbrasil.org.br>; Empresas e grupos empresariais. Atores sociais em transformação. 2006, I. G. Delgado, D. Gros, O. Dulci, P. Cappellin, (org) ed. UFJF, Brasil. Correio eletrônico: cappellin@uol.com.br

Alessandra Vincenti, doutora na área de Instituições Jurídicas e evolução econômico-social junto à Facoltà di Giurisprudenza da Università del Molise (Itália). Ensina sociologia dos grupos e Políticas sociais junto à Facoltà di Sociologia dell'Università «Carlo Bo», di Urbino. Seus campos de pesquisa são: gênero e Direito; políticas de igualdade de oportunidades e modelos de gênero. Suas mais recentes publicações: *Progettare la conciliazione: dall'input europeo alle esperienze locali*, (2007) in ISIG Trimestrale di Sociologia Internazionale, Anno XVI; *Relazioni responsabili. Un'analisi critica delle politiche di pari opportunità*, (2005) Roma, Carocci. Correio eletrônico: alessandra.vincenti@uniurb.it.

Artigo recebido em Novembro de 2007 e aceite para publicação em Março de 2008.