

A SITUAÇÃO DA MULHER TRABALHADORA NO BRASIL

Depoimento apresentado, em 28/04/77, à
COMISSÃO PARLAMENTAR MISTA DE INQUÉRITO SOBRE A SITUAÇÃO DA MULHER,
por CARMEN LÚCIA DE MELO BARROSO, pesquisadora da
FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, São Paulo.

Não se pode afirmar que a mulher brasileira tenha estado ausente na tarefa de construção da riqueza do país. É verdade que sua atuação tem sido pouco visível: se examinarmos os livros de história ou os jornais que registram a história contemporânea, verificaremos que sua contribuição é praticamente ignorada. E, no entanto, tem sido de sua exclusiva responsabilidade a execução de funções imprescindíveis à manutenção do trabalhador e sua prole. Que aconteceria se ela se recusasse a cumprir a sua jornada de trabalho como dona de casa e mãe de família?

Economistas que se preocuparam com o valor monetário do trabalho doméstico produziram estimativas animadoras para os que acreditam que esse trabalho constitui importante contribuição para a economia nacional. Em 1973, Galbraith, o assessor de Kennedy, estimou em mais de 13.000 dólares anuais o valor do trabalho da dona de casa norte-americana. Outros estudos americanos em anos variados estimam o trabalho doméstico em não menos de 25% do PNB. A economista Maria Moraes calcula que hoje, no Brasil, uma dona de casa com filhos pequenos e que recebesse o salário de uma empregada doméstica diarista teria um salário na base de 1800 cruzeiros mensais. E acrescenta: "A sociedade como um todo tem uma dívida secular relativamente ao trabalho doméstico exercido pelas donas de casa das camadas trabalhadoras, porque esse trabalho, quando é realizado individualmente, recebe um 'pagamento' (através do salário do marido) muito inferior ao que receberia se esta atividade fosse remunerada segundo os critérios de remuneração do pessoal que exerce serviço doméstico em residências privadas".

Por importante que seja o trabalho doméstico, é necessário reconhecer que muitas dessas tarefas poderiam ser executadas em escala industrial de forma mais eficiente e econômica de modo a liberar a mão-de-obra feminina para o exercício de outras funções,

Evelyn Sullerot, em seu livro História e Sociologia do Trabalho Feminino calcula que o trabalho doméstico não remunerado na França ocupa 2 bilhões de horas a mais que todo o trabalho remunerado de homens e mulheres. E a autora acrescenta: "se um diretor de fábrica verificar que está gastando mais horas na limpeza que na produção, vai achar que não está agindo racionalmente e procurará alterar o emprego de fatores". Quais seriam as possibilidades de aproveitamento dessa imensa massa de recursos? É a análise das condições de trabalho das mulheres que atualmente já exercem atividade remunerada fora de casa que permitirá determinar as medidas necessárias a um melhor aproveitamento

da mão-de-obra que atualmente permanece segregada dentro das quatro paredes do lar.

A PEQUENA PARTICIPAÇÃO

É necessário reconhecer que houve um sensível aumento da participação feminina no mercado de trabalho nas últimas décadas. Conforme podemos ver no Gráfico 1 (A Tabela 1, no anexo, reproduz os dados do gráfico). No Censo de 1950, a taxa de atividade feminina era 14,6%, passando a 18,6% em 1970. Estudo da PNAD mostra que entre 1972 e 1973 o contingente de mão-de-obra feminino teve um crescimento relativamente maior que o masculino. Esse aumento parece ser o resultado da ampliação do mercado de trabalho pela criação de novos empregos e da diminuição dos níveis de renda real de grande parcela da população brasileira na última década, tornando cada vez mais necessária a participação das mulheres em atividades remuneradas para a complementação do orçamento doméstico.

No entanto, conforme aponta um estudo recente do Ministério do Trabalho, a taxa de atividade feminina no Brasil é ainda muito pequena, se comparada com a de outros países. Conforme podemos observar no Gráfico 2 (A Tabela 2, no anexo, reproduz os dados do Gráfico 2), em 1960 encontrávamo-nos numa posição inferior a todas as demais regiões do globo, exceto em relação aos nossos vizinhos da América Latina. Em 1970, segundo o Censo, o número de mulheres em condições de trabalhar no Brasil (isto é, a força de trabalho feminina, que engloba, de acordo com os critérios oficiais, todas as mulheres acima de 10 anos de idade) era de 33 milhões. No entanto, só 6 milhões e duzentas mil exerciam uma atividade remunerada. Por outro lado, considerando-se a população econômica ativa como um todo (29 milhões de trabalhadores), verificamos que a mulher representava pouco mais que a quinta parte, enquanto os homens eram quase 23 milhões.

Dentro do país o problema é mais grave nas regiões menos desenvolvidas, onde a taxa de participação é ainda um pouco menor que no Sudeste e no Sul, conforme podemos observar no Gráfico 3 (A Tabela 3, no anexo, reproduz os dados do Gráfico 3).

Em todas as regiões as mulheres mais segregadas do mercado de trabalho são as casadas. Sua taxa de atividade é 9,8%, quase quatro vezes mais baixa do que entre as solteiras. De fato, é nesse ponto que encontramos as maiores diferenças entre a situação brasileira e a de países desenvolvidos, conforme se pode notar no Gráfico 4 (O Gráfico 4 está reproduzido no anexo). Essa diferença pode ser atribuída às dificuldades enfrentadas pelas mulheres casadas, que, paralelamente ao trabalho doméstico e ao cuidado dos filhos, sofrem uma série de restrições quanto à sua incorporação no mercado de trabalho por parte das empresas.

O Gráfico 5 (A Tabela 4, no anexo, reproduz os dados do Gráfico 5) nos mostra que a participação feminina é maior no setor terciário. Dentro deste setor predomina o ramo de serviços, que ocupa mais da metade da população ativa feminina no Brasil. A seguir, vem o setor secundário, dentro do qual predominam as indústrias têxtil e de vestuário, nas quais se concentram 81% das operárias brasileiras e, por último, o setor primário, que engloba todas as atividades agropecuárias. No entanto, Felícia Madeira e Paulo Singer salientam que os Censos Demográficos subestimam de maneira acentuada o número de mulheres ocupadas em trabalhos agrícolas. Enquanto o Censo Demográfico em 1970 apresenta pouco mais de 1 milhão de mulheres ocupadas na Agropecuária, o Censo Agrícola enumera 5.800.000.

O dado mais chocante do Gráfico 5 é a diminuição relativa do contingente feminino ocupado em atividades industriais. O estudo do Ministério do Trabalho a que já fizemos menção explica essa tendência como resultado do tipo de expansão industrial verificado na última década que, calcado na inversão intensiva de capital e na utilização de tecnologias sofisticadas, resulta em crescimento mais lento de novos empregos e em exigências de mão-de-obra mais qualificada, requisito que raramente a mulher tem condições de satisfazer, devido a suas escassas oportunidades de formação profissional, problema que posteriormente teremos oportunidade de analisar mais detidamente.

A SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL

Os números frios sobre a pequena participação feminina no trabalho produtivo são alarmantes, quando se considera que o País está desperdiçando boa parte da metade de sua população na tarefa de desenvolvimento. No entanto, mais assustadores são os dados que se escondem atrás daqueles números, mostrando que, quando sai de casa para

exercer uma atividade remunerada, a mulher encontra ocupações menos gratificantes, menores oportunidades de realização profissional, salários mais baixos, menor prestígio e condições de trabalho piores que as do homem. (Além disso, é importante acentuar que quase toda mulher que trabalha fora de casa, em nosso País, continua arcando sozinha com toda a responsabilidade das tarefas domésticas, o que caracteriza uma dupla jornada de trabalho).

O Censo de 70 revela uma verdadeira segregação em guetos ocupacionais: a maioria das ocupações são quase exclusivamente masculinas e mais de 80% das mulheres que trabalham no Brasil concentram-se em apenas 10 ocupações: empregadas domésticas, trabalhadoras rurais, professoras primárias, auxiliares de escritório, costureiras, lavadeiras, balconistas, serventes, enfermeiras não diplomadas e tecelãs. Ainda não estão incluídas as prostitutas, cujo número o Censo não registra.

O Gráfico 6 mostra as 4 ocupações predominantes (A Tabela 5, no anexo, reproduz os dados do Gráfico 6).

Uma rápida análise da situação nas três primeiras atividades demonstrará que elas são exatamente aquelas que tem piores condições de trabalho. As diferenças salariais entre os sexos, assim, começam nas limitações do mercado de trabalho, sensivelmente maiores para as mulheres do que para os homens.

As empregadas domésticas

Entre todas as categorias dos trabalhadores urbanos, a empregada doméstica é, certamente, a mais desprotegida pela legislação, sujeitando-se a condições de trabalho aviltantes. Em muitos prédios de apartamento, ela sofre uma discriminação gritante, não podendo, por exemplo, utilizar-se do elevador social e das áreas de lazer. Além disso, suas condições de habitação são, muitas vezes, péssimas: apenas um cômodo que é classificado na planta da residência como "dispensa" como forma de burlar o Código de Obras, pois tem proporções tão reduzidas que não pode ser classificado como "dormitório".

Suas condições salariais são ainda piores: o Censo de 70 revela que, entre o grupo empregado em "ocupações domésticas e serviços de alimentação", três quartos ganhava menos de 60% do salário mínimo. A lei 5.859, de 1972, limita-se a conceder-lhes direito a 20

dias de férias anuais, à anotação na Carteira do Trabalho e à contribuição para o INPS. E nem essas conquistas, extremamente restritas, são efetivas, pois, como já reconheceu o ministro Nascimento e Silva, em várias declarações à imprensa, a maioria das empregadas domésticas ainda não se filiou ao sistema previdenciário. Assim, é urgente estender à empregada doméstica os benefícios trabalhistas garantidos às outras categorias de trabalhadores pela CLT. Nesse sentido, já foi apresentado na Câmara, projeto de lei que garante à empregada o salário mínimo, a jornada de trabalho com duração máxima de 10 horas, o descanso remunerado semanal de 24 horas consecutivas e o 13º salário¹.

Trabalhadoras rurais

A segunda ocupação predominante das mulheres brasileiras, segundo o Censo de 70, era na agricultura. Também neste caso, a desproteção das leis trabalhistas é flagrante pois verifica-se um crescimento constante, nos últimos anos, do número de mulheres que trabalham como "boias-frias", sem vínculo empregatício e numa situação de completa insegurança, dado o caráter temporário deste tipo de trabalho. Suas condições de trabalho, assim como a de seus companheiros do sexo masculino, são já muito conhecidas pelos congressistas. É comum se encontrar, ainda, um agravante: muitas fazendas estabelecem uma remuneração menor à mulher, por igual jornada de trabalho. E muitas mulheres que se mudaram do campo para a cidade tiveram suas oportunidades de trabalho restringidas por não terem com quem deixar suas crianças.

O Censo de 70 revela um quadro trágico no que diz respeito à remuneração das trabalhadoras rurais: quase metade não tem rendimentos e 38,5% ganham menos de 60% do salário mínimo.

Professoras primárias

mesmo nas unidades mais ricas da Federação como São Paulo, as professoras contratadas a título precário, como as boias-frias e as empregadas domésticas, estão à margem da legislação trabalhista. Em muitos Estados seu salário é mesmo inferior ao salário mínimo. Analisaremos a situação do magistério em maiores detalhes quando tratarmos do sistema educacional.

Passaremos agora a analisar a discriminação salarial que ocorre até mesmo dentro de determinada ocupação.

A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL E OUTROS PROBLEMAS

Segundo a PNAD-73, mais da metade das mulheres que trabalham recebem um salário mínimo ou menos, enquanto a participação masculina na mesma faixa de renda é de 39,4%. A tendência se inverte à medida em que as faixas de renda sobem. Assim, no ponto mais alto da escala de renda (acima de 30 salários mínimos) tem-se uma mulher para 60 homens.

A Tabela 6 mostra essa situação. (Está reproduzida no anexo).

Poder-se-ia imaginar que essa diferença de rendimentos fosse devida a diferenças de nível de instrução. Não é isto o que ocorre. Estudo do IPEA, órgão da Secretaria de Planejamento da Presidência da República, mostra que em todas as regiões brasileiras os salários das mulheres são menores que os salários dos homens de igual nível de instrução. Essas diferenças são mais acentuadas entre trabalhadores que concluíram o curso médio ou superior, e especialmente nas regiões mais pobres, conforme podemos observar no Gráfico 7 (A Tabela 7, no anexo, reproduz os dados do Gráfico 7). A esse respeito, o estudo do Ministério do Trabalho ressalta que "os níveis salariais da mão-de-obra não qualificada nas regiões pobres brasileiras são tão baixos, que se torna inviável a existência de uma maior discriminação".

Glaura Miranda analisando o Censo de 1970 observou que a educação das mulheres leva a um aumento de participação mas nem sempre aquelas com maiores níveis de escolaridade empregam-se em ocupações compatíveis e, mesmo quando o fazem, não alcançam os níveis salariais do sexo masculino.

No entanto, uma pesquisa realizada pelo IPE da Universidade de São Paulo em 1971 observou que os homens tinham um salário/hora cerca de 57% maior que o das mulheres em todas as profissões exercidas na indústria paulista. Mesmo nas profissões de secretária, treinamento e tradução - consideradas femininas - o salário do homem é cerca de 25% maior.

Poder-se-ia argumentar, ainda que a remuneração da mulher brasileira é menor porque ela exerce tarefas inferiores. No entanto, são muito conhecidos e esporadicamente denunciados pelos jornais os casos em que, por igual tarefa, a mulher recebe menor salário que o homem, até dentro de uma mesma empresa. Infelizmente, contudo, os dados oficiais a esse respeito são escassos, senão inexistentes; há apenas indicações esparsas que já dão conta da dimensão do problema. Um estudo realizado pelo Instituto de Desenvolvimento da Guanabara em 1973 mostra que, mesmo quando a remuneração é estabelecida pelo número de peças produzidas, ela é desigual segundo o sexo do trabalhador.

Além de receber salários menores que os dos homens, a mulher enfrenta condições piores de trabalho - que vão desde as discriminações à sua atividade até a falta de acesso a cargos de chefia e a funções que exigem maior qualificação.

Na indústria paulista, por exemplo, afunilam-se as oportunidades de trabalho para a mulher à medida em que se elevam os níveis de qualificação exigidos. O Gráfico 8 mostra os dados do estudo do IPE que é citado na tese da Dra. Eva Blay. Como vemos no Gráfico, nos trabalhos que não exigem especialização há uma mulher para cada três homens; nos que exigem qualificação média a relação é de uma mulher para seis homens, e, finalmente, naqueles que exigem pessoal de nível superior, a proporção é de uma mulher para 19 homens.

Até no magistério - como vimos, atividade considerada essencialmente feminina - observa-se que, à medida em que o "prestígio" e o salário aumentam, decresce a participação da mulher.

A LEGISLAÇÃO

Toda essa situação descrita acima tem raízes fundamentalmente econômicas. Como lembra a socióloga Heleieth Saffiotti, a baixa taxa de participação da mulher deve-se a uma realidade econômica social que "não pode absorver toda a força de trabalho potencial de seus membros...(e que) seleciona categorias sociais sobre as quais pesam preconceitos ou elaborações sociais desfavoráveis de certas características físicas... para situá-las à margem do processo dominante de produção de bens e serviços ou colocá-las na base da pirâmide constituída por este sistema". Assim como os negros em determinadas sociedades, portanto, as mulheres constituiriam parte da mão-de-obra de reserva.

Para garantir o afastamento da mulher do mercado de trabalho — e para garantir a liberação de parcelas dessa força de trabalho quando necessário, isto é, em períodos de carência de trabalhadores em determinados setores da economia ou em períodos de deterioração do salário mínimo — existe toda uma ideologia que define a imagem da mulher como um ser naturalmente dependente e submisso, cuja pureza e fragilidade devem ser defendidas das agruras do mundo do trabalho. Sua função exclusiva seria a de cuidar dos filhos, do marido e dos afazeres da casa. O corolário diretamente derivado deste sistema de crenças é que o lugar da mulher é no lar ou, mais especificamente, na cozinha. Apoiadas em argumentos pseudo-científicos, que procuram nos hormônios femininos a origem de uma vocação inata para certos tipos de tarefa, essas crenças atuam poderosamente sobre as próprias mulheres, que acabam internalizando os valores e aceitando as práticas que as colocam numa situação de inferioridade no contexto de uma sociedade em que a posição do indivíduo é definida em grande parte em função do trabalho que exerce.

Se as causas mais profundas do afastamento da mulher do mercado de trabalho podem ser encontradas na realidade sócio-econômica — ao lado de um sistema de idéias que reforça e garante o afastamento, servindo perfeitamente àquela realidade — outro fator contribui muito para a discriminação e para o aproveitamento da mulher em funções subalternas e mal remuneradas: a legislação. Os mecanismos de implementação das leis já existentes são ineficazes, e as próprias leis são insuficientes e devem ser aperfeiçoadas.

Como já vimos, grande parte das trabalhadoras brasileiras encontram-se em ocupações que as colocam simplesmente à margem dos benefícios da legislação trabalhista, como as empregadas domésticas, as "bóias-frias" e as professoras contratadas a título precário ou substitutas. É necessário, portanto, corrigir essa situação.

No entanto, mesmo nos casos das trabalhadoras cujo contrato é regido pela CLT o desrespeito à lei é flagrante. Em seu artigo 165, inciso III, a Constituição brasileira proíbe a "diferença de salários e de critério de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil". A lei nº 5.473 de 9 de julho de 1968 reforça essa determinação, proibindo qualquer discriminação entre os sexos no provimento de cargos, seja nas empresas privadas ou nas públicas.

"A intenção do legislador, porém, fica prejudicada na prática pelo arbítrio das empresas", como reconhece o estudo do Ministério do Trabalho. Todos os dias nos deparamos, nos anúncios classificados dos jornais, com o oferecimento de empregos "só para homens". São incontáveis as casos de discriminação na admissão dos empregados, e à situação não escapam as próprias empresas públicas.

Como todos devem se lembrar, em outubro de 1975 a Petrobrás não permitiu que mulheres se inscrevessem em concurso realizado pela empresa para admissão de novos profissionais na área de geologia. Em junho de 1976, nova discriminação: uma comissão de três membros da Petrobrás, enviada à UnB para fazer uma seleção entre formandos de geologia (vários deles mulheres) visando suas futuras contratações, informou que as mulheres poderiam inscrever-se exclusivamente para o cargo de paleontólogas.

Este é apenas um exemplo de um fato que se repete todos os dias, em todos os pontos do país. Reportagem recente do Jornal do Brasil (9 de abril) informa que, em Salvador, 67% dos que procuram o Núcleo de Informação e Colocação da Secretaria do Trabalho são mulheres, mas o índice de sua admissão nas empresas é de apenas 31% porque a preferência dos patrões por mão-de-obra masculina é explícita. Isto registrado por um órgão do próprio governo encarregado do cumprimento das leis!

No entanto, se a discriminação da mulher na admissão ao trabalho já é grande, o problema se torna mais grave quando, além de mulher, a candidata for casada. Indiferentes às determinações legais, alguns empregadores chegam a especificar nos próprios anúncios classificados que só admitem solteiras. O maior problema relacionado

admissão de mulheres casadas, na visão do empregador, reside na possibilidade de que ela tenha filhos. 10.

O problema que mais frequentemente chega ao Judiciário no que diz respeito ao trabalho feminino continua sendo o da dispensa de empregadas durante a gravidez, segundo levantamento realizado pela advogada trabalhista Marly Cardone. Em outra pesquisa realizada junto aos chefes de pessoal de 22 empresas representativas do comércio e da indústria de São Paulo, a advogada constatou que apenas sete (das 22) não despediam as empregadas no evento do matrimônio ou da gravidez.

Com exceção dessa pesquisa, os dados sobre o assunto são raramente sistematizados. Algumas informações esparsas, no entanto, dão conta de sua gravidade. Em reportagem do Jornal O Estado de São Paulo dirigentes sindicais da região do ABC paulista afirmam que 90% das mulheres que dão à luz são dispensadas do emprego logo após o retorno do pedido de licença. Este ano, a própria Prefeitura de São Paulo recusou-se a renovar contratos de professoras gestantes. A situação das varredoras de rua de Salvador é dramática: em busca de emprego para garantir seu próprio sustento e o de sua família, elas são proibidas pelo Departamento de Limpeza Pública e Sanitária, da Prefeitura, de ter filhos. Segundo o Jornal de Brasília de 4.1.75, mensalmente as mulheres são examinadas e qualquer sinal de gravidez significa a demissão automática do emprego. Não contente com a demissão, o Departamento executa um rigoroso controle de natalidade, chegando a distribuir anticoncepcionais entre as garis. Essa discriminação atinge igualmente as mulheres de alto nível educacional. Em pesquisa que estamos realizando atualmente junto a estudantes de pós-graduação, registraram-se casos chocantes como o de uma moça a quem foi dito, na entrevista de admissão ao emprego que só seria admitida se tirasse o útero. Essa tentativa de humor negro assume uma dimensão trágica quando lemos nos jornais que, de fato, há mulheres que estão se mutilando a fim de garantir o emprego que lhes assegura a sobrevivência. Num depoimento feito aqui no Congresso, durante a discussão de um projeto que visava oferecer maior proteção à trabalhadora gestante, o Senador Jarbas Passarinho afirmou²: "Quando eu era ministro da Educação, descia do elevador do Ministério e dirigia-me para o meu carro quando fui abordado por uma mulher que gritava: 'Mas eu liguei as trompas, eu liguei as trompas.' Pois bem essa mulher deveria trabalhar no Ministério da Educação, por intermédio de uma empresa privada que alugava funcionários ao serviço público, mas fora recusada não porque estivesse grávida, mas apenas por ser casada". Este fato teve ampla repercussão na

época e não atingiu apenas uma mulher, mas dezenas de empregadas da empresa Audiplan, todas elas afastadas ou não admitidas (embora aprovadas em concurso) por serem casadas ou noivas.

Esta mulher teve oportunidade de fazer seu apelo dramático a um ministro de Estado, que depois forçou sua admissão. Mas o que dizer das centenas de outras que diariamente esbarram nesse obstáculo ao procurarem emprego e que não têm acesso a um ministro? A repetição dessa ocorrência nos leva à conclusão de que é necessário, de um lado, criar mecanismos eficientes de implementação das leis de proteção à gestante e, de outro, aperfeiçoá-las já que não têm se revelado suficientes.

Além da constituição e da lei nº 5.473 tratarem do assunto, a própria CLT reforça a determinação ao dizer que "não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher" o fato de haver se casado ou encontrar-se em estado de gravidez. Alguns sindicatos já têm conseguido, em convenções coletivas ou dissídios, a estabilidade provisória da trabalhadora grávida, que na maioria dos casos abrange desde o momento em que a empresa é notificada, por atestado médico, do estado de gravidez de sua empregada, até quatro meses após o parto. No entanto, é preciso estender essa conquista a todas as categorias de trabalhadoras. Neste sentido, vários projetos já foram apresentados no Congresso, prevendo ainda que, em caso de não cumprimento do dispositivo que assegura a estabilidade provisória, o empregador tem de indenizar em dobro a gestante que for despedida. Outra medida útil seria aumentar a pena imposta aos infratores da lei.

A legislação previdenciária que passou para o INPS todos os encargos com as licenças de gravidez certamente constitui um importante passo adiante no sentido de diminuir os motivos invocados para discriminar a mulher casada. Mas, muitas outras medidas são necessárias a fim de coibir efetivamente as infrações das leis trabalhistas que resultam em detrimento aos seus direitos. Mais importante ainda é criar condições que eliminem os motivos que levam a essas infrações. Alega-se frequentemente que a dispensa da mulher que se casa deve-se à expectativa de um absenteísmo provavelmente maior. Estudos realizados em países desenvolvidos mostraram que o absenteísmo está estreitamente relacionado com a falta de equipamentos sociais para o cuidado das crianças e com a execução de trabalhos desinteressantes e mal remunerados. Entre nós, notícia de jornal relata pesquisa realizada pela Faculdade de Saúde Pública, da USP, de 70 a 72, em três fábricas

de São Paulo concluiu que a média de faltas anuais das mulheres era praticamente idêntica a dos homens e que, ao faltarem, elas demoravam menos para retornar ao trabalho³.

Outros aspectos da legislação também necessitam de aperfeiçoamento, no sentido de sanar a discriminação. Embora o artigo 5º da CLT disponha que "a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo", e a Constituição Federal tenha um dispositivo mais abrangente no parágrafo 1º de seu artigo 153, e o Brasil tenha assinado a convenção da OIT sobre igualdade de remuneração, que já data de 1951 as empresas continuam remunerando desigualmente seus trabalhadores conforme o sexo, encontrando diversas formas de burlar a lei como, por exemplo, a criação de denominações diferentes para uma mesma função. Assim, é necessário intensificar a fiscalização do Ministério do Trabalho neste particular, com a adoção, paralelamente, de fórmulas semelhantes às encontradas pelos Estados Unidos, onde a Comissão de Igualdade de Oportunidade de Empregos encarregada da investigação e da abertura de processos a partir de queixas apresentadas por carta ou telefone pelas empregadas prejudicadas, preserva o anônimo dessas empregadas e impede que sofram discriminações subsequentes por terem apresentado tais queixas.

Mais interessante ainda é o Programa de Ação que é exigido de todas as entidades que tenham contratos de mais de 50 mil dólares com o Governo Americano. A fim de remediar os efeitos da discriminação existente no passado, os empregadores devem apresentar um plano detalhado com cronograma e objetivos numéricos a atingir para corrigir a discriminação existente. Em todos os anúncios de procura de empregados é necessário incluir uma afirmação explícita de que não haverá discriminação na seleção. Uma Comissão governamental visita a entidade e entrevista alguns empregados. Se encontra discriminação o contrato pode ser cancelado.

Alguns estudiosos do assunto ressaltam que a discriminação da mulher no trabalho se revela também nos artigos da CLT que, a pretexto de protegê-la de atividades consideradas "inconvenientes" à sua saúde (tomando como argumento uma pretensa "maior fragilidade física"), na verdade limitam e dificultam ainda mais sua efetiva incorporação no mercado de trabalho. O Ministério do Trabalho tem, nos últimos tempos, aderido a essa interpretação e, coerente com essa posição, pretende enviar ao Congresso - projeto revogando a proibição do trabalho feminino no período noturno, como já anunciou reiteradamente o ministro Arnaldo Prieto.

A questão é polêmica, e sobre ela têm-se manifestado diversos pontos-de-vista. Em princípio, somos favoráveis à revogação de sa proibição, assim como, num sentido mais amplo, somos favoráveis ao estabelecimento da total igualdade entre homens e mulheres perante a lei, garantindo-se que ambos tenham condições dignas de trabalho. A nosso ver, a proteção ao trabalho feminino deve se restringir à proteção da gravidez, lembrando ainda que esse amparo não deve ser de competência exclusiva das empresas, mas também do Estado.

No entanto, é importante frisar que à igualdade jurídica deve corresponder efetiva igualdade social. No caso do trabalho noturno, por exemplo, é preciso cuidar para que a operária que vá para a fábrica à noite não precise, durante o dia, executar as tarefas domésticas em sua casa — situação que a levaria, em poucos anos, ao completo esgotamento físico. Antes, é necessário garantir condições adequadas — mais e melhores creches, por exemplo — para que ela não carregue sozinha a responsabilidade dos serviços do lar e da educação dos filhos.

Essas medidas certamente requerem investimentos públicos consideráveis. Mas delas dependem o bem-estar da Nação e a própria preservação de sua capacidade produtiva. Grande parte das mulheres que trabalham o fazem por necessidade econômica premente. Grande número de lares são chefiados por mulheres: quase meio milhão, apenas nas regiões metropolitanas do Rio e de São Paulo, segundo dados da PNAD. A essas acresce-se o contingente enorme das trabalhadoras casadas cujos maridos não percebem salários suficientes para o seu sustento.

Essas medidas devem receber alta prioridade no plano de ação do Governo porque são indispensáveis ao nosso desenvolvimento social. Podem parecer excessivamente ambiciosas mas, como assinalou a economista Betty Lafer, muitas outras medidas relativas ao trabalho pareciam antes impossíveis. Em passado não muito distante era considerada absurda a idéia de previdência social, de aposentadoria por tempo de serviço, de proibição de trabalho infantil, de limitação a jornada de trabalho e de férias.

Assim como as prevenções contra esses benefícios sociais foram superadas pelo desenvolvimento histórico, os povos civilizados mais cedo ou mais tarde eliminarão a discriminação contra a mulher. Certamente ainda estamos muito longe desse dia, mas dos trabalhos dessa Comissão esperamos importantes contribuições para a solução dos

graves problemas que resultam em sérias injustiças para metade de nossa população.

Agradeço a paciência com que me escutaram e passo a palavra à minha colega Maria Machado Malta Campos que irá focalizar em maior profundidade o problema da criação de creches, que consideramos condição fundamental para inserção da mulher no mundo do trabalho.

NOTAS

- (¹) Quanto a este último aspecto, a lei não o discrimina. No entanto, a lei que criou o 13º salário não exclui qualquer categoria de empregados de seus benefícios. Mesmo entre juristas, contudo, não há unanimidade na interpretação da lei, o que, em casos de ações trabalhistas de empregadas domésticas, tem gerado sentenças conflitantes.
- (2) O Estado de São Paulo - 8.8.75.
- (3) Quanto à necessidade de cuidar das crianças, alguns países desenvolvidos já reconheceram que os filhos são tanto dos homens como das mulheres e concedem licença também ao pai para cuidar dos filhos.