

**Políticas Públicas de Trabalho e
Renda na América Latina e no Caribe**

**Processos de integração supranacional
e articulação de políticas públicas**

Tomo I

2003



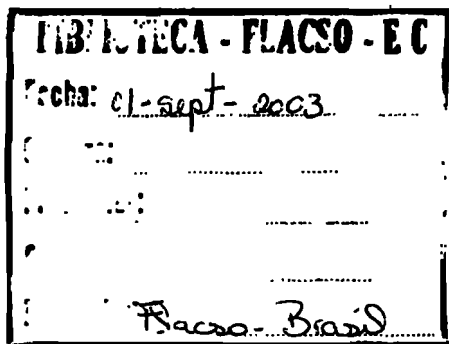
**Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais
Sede Acadêmica Brasil**

SCN • Quadra 06 • Bloco A, salas 607/609/610 • Ed. Venâncio 3000
CEP: 70165-970 Brasília-DF • Brasil
Telefax: 55 (61) 328-6341 / 328-1369
E-mail: flabras@zaz.com.br
www.flacso.org.br

**Programa: Co-Edições
Convênio: ABC/MTE/SPPE – FLACSO/Brasil (2002)**

**Coleção:
POLÍTICAS PÚBLICAS DE TRABALHO, EMPREGO, E
GERAÇÃO DE RENDA**

**Edição:
Abaré Editorial**
SCS, Quadra 6 – Bloco A – Edifício Presidente – salas 305/307/309
tel. (61) 321-3363 – fax. (61) 223-5702
e-mail: diretoria@editorialabaré.com.br



Sumário

Tomo I – Processos de integração supranacional e articulação de políticas públicas

Apresentação da Coleção

Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Geração de Renda <i>Ayrton Fausto</i>	9
--	---

Introdução

Os processos de integração supranacional e a harmonização das políticas públicas de trabalho e renda <i>Ayrton Fausto, Marcela Pronko e Sílvia Yamoulas</i>	27
--	----

Palavras dos representantes das instituições organizadoras

<i>Osmar Chobfi</i>	49
<i>Guillermo Campero</i>	52
<i>Nassim Mebedff</i> (Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador)	54
<i>Pedro Daniel Weinberg</i>	66

Parte I: Processos de integração supranacional e articulação de políticas públicas

Articulação de políticas públicas sociais e políticas econômicas nos processos de integração supranacional <i>Renato Baumann</i>	74
---	----

Potencialidades e limites dos processos de integração supranacional desde uma perspectiva política, com ênfase no Mercosul <i>Guy de Almeida</i>	95
---	----

Integração supranacional, mulheres e mercado de trabalho <i>Sílvia Cristina Yamoulas</i>	125
---	-----

Globalização, mercados de trabalho urbanos e rurais e políticas públicas <i>Juarez Rubens Brandão Lopes</i>	166
--	-----

Impacto del mercado laboral en la pobreza. El caso de Chile
Arturo León B. e Ernesto Espíndola A. **188**

Alternativas possíveis para a articulação de políticas públicas, com ênfase nas políticas públicas de trabalho e renda de assistência social no Brasil
Carmen Guimarães Mebedff. **218**

Parte II: Formação profissional e integração regional

Formación profesional, productividad y trabajo decente
Fernando Casanova **234**

Educação Profissional na América Latina: Brasil, Argentina e Chile.
Luiz Antônio Cunha **263**

Parte III: A harmonização das políticas públicas de trabalho nas experiências de integração supranacional em curso: UE, TLCAN(Nafta) e Mercosul

Potencialidades y límites de los procesos de integración regional y de la armonización de políticas sociales – MERCOSUR
Maria Carmen Ferreira Harreguy **340**

Coordinación de las políticas públicas de trabajo en la Unión Europea
Javier Ferrer Dufol **406**

La experiencia del ACLAN: posiciones de los sindicatos
Graciela Bensusán **434**

La dimensión laboral en los procesos de integración económica – Unión Europea, MERCOSUR y Tratado de Libre Comercio de América del Norte
Norma Samaniego **472**

Parte IV: Estudos comparados e integração supranacional

La dimensión laboral en los procesos de integración: TLCAN-MERCOSUR
Graciela Bensusán e Landy Sanchez **514**

A comparação como ferramenta de conhecimento e os processos de integração supranacional: desafio para as Ciências Sociais
Marcela Pronko **573**

Tomo II – Harmonização de políticas públicas de trabalho no Mercosul: a perspectiva dos governos, trabalhadores e empresários

Apresentação da Coleção

Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Geração de Renda
Ayrton Fausto **9**

Introdução

Os processos de integração supranacional e a harmonização das políticas públicas de trabalho e renda
Ayrton Fausto, Marcela Pronko e Silvia Yamoulas **27**

Parte V: A harmonização de políticas públicas de trabalho no Mercosul: a perspectiva dos governos, trabalhadores e empresários

Governos

Los procesos de integración: aspectos políticos y laborales
Guillermo Campero – Asesor Especial del Presidente de la República de Chile **50**

A harmonização de políticas públicas de trabalho no Mercosul segundo a perspectiva do governo brasileiro
Eduardo Paes Saboia – MRE-Brasil **71**

Comentários e Debate
Pedro Galin – MTESS-Argentina **79**

Trabalhadores

La armonización de las políticas públicas laborales en el MERCOSUR según la perspectiva de los trabajadores: una aproximación al tema
Julio Godio – Instituto del Mundo del Trabajo-Argentina **95**

Comentários
Álvaro Padrón – CCSCS – Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur; Carmen Lúcia Evangelho Lopes – Força Sindical – Brasil; Eduardo Pereyra – PIT-CNT – Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores– Uruguay; Luiz Antônio Souza da Silva – CUT– Central Única dos Trabalhadores – Brasil; Oscar Nieva – CGT – Confederación General del Trabajo – Argentina; Pedro Parra Gaona – CNT – Confederación Nacional del Trabajo – Paraguai; Valdir Vicente de Barros – CGT – Confederação Geral dos Trabalhadores – Brasil **179**

Empresários

A harmonização de políticas públicas de trabalho no Mercosul
segundo a perspectiva dos empresários (transcrição)

Simone Saisse Lopes – CNI-Brasil **206**

Comentários e Debate

Enrique Mantilla – UIA – Unión Industrial Argentina – Argentina;

José Sanchez Herrero – Feprinco– Federación de la Producción, la

Industria y el Comercio – Paraguai; *Miguel Oliveros* – CIU – Cámara

de Indústrias de Uruguay – Uruguai **224**

Anexos:

Anexo 1: Declaração Sociolaboral do Mercosul **238**

**Anexo 2: Regulamento Interno da Comissão
Sociolaboral do Mercosul** **247**

Anexo 3: Protocolo de Ushuaia **255**

Anexo 4: Agenda do evento **258**

Anexo 5: Lista de participantes **263**

Anexo 6: Abreviaturas e Siglas **268**

Integração supranacional, mulheres e mercados de trabalho

Silvia Cristina Yannoulas¹

1. Pensar o Mercosul sob o enfoque de gênero

O propósito deste texto é subsidiar a introdução da temática sobre as relações de gênero e os processos de integração supranacional no debate sobre os mercados de trabalho, e mais especificamente na formulação, execução e avaliação de políticas públicas de trabalho e renda no âmbito do Mercosul.²

Este propósito surge de uma dupla carência. De um lado, a abordagem das relações de gênero foi explorada de maneira muito incipiente pelos

1 Silvia C. Yannoulas é Licenciada em Ciências da Educação pela Universidade de Buenos Aires, Mestre em Ciências Sociais com menção em Educação pela Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais – FLACSO (Argentina), e Doutora em Ciências Sociais com menção em Estudos Comparados sobre América Latina e o Caribe pelo Programa de Doutorado Conjunto FLACSO/Universidade de Brasília (Brasil). Especializada em temas relativos às relações de gênero na educação, na ciência, e no trabalho, com ênfase na formulação de políticas públicas. Professora-Pesquisadora Internacional da FLACSO/Brasil. Coordena o Projeto de Pesquisa "Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho e Renda: Entre a Descentralização e a Integração Supranacional". A primeira versão deste texto foi produzida no contexto da mencionada pesquisa, e revista por Marla Fátima Rosinha Motta.

2 A palavra sexo provém do latim "sexus" e refere-se à condição orgânica (anatômico-fisiológica), que distingue o macho da fêmea. Sua principal característica reside na estabilidade, através do tempo. A categoria de gênero provém do latim "genus" e refere-se ao código de conduta que rege a organização social das relações entre homens e mulheres. Em outras palavras, o gênero é o modo como as culturas interpretam e organizam a diferença sexual entre homens e mulheres. Sua principal característica está na mutabilidade, isto é, na possibilidade de mudança na relação entre homens e mulheres através do tempo. Não se trata de um atributo individual, mas adquirido a partir da interação com os outros e que contribui para a reprodução da ordem social. Em todas as culturas, realiza-se uma interpretação bipolar (feminino/masculino) e hierárquica (o masculino mais valorizado do que o feminino) das relações entre homens e mulheres. Quando se discute essa questão, pretende-se debater e transformar a construção social e cultural das relações de gênero, no sentido de pluralizá-las e democratizá-las, eliminando discriminações baseadas em dicotomias e hierarquias estereotipantes. Por outro lado, o enfoque de gênero recoloca a formulação de problemas e soluções, pois envolve mudanças de posicionamento e comportamento de homens e mulheres, na procura da construção de sociedades mais justas (redistribuição de responsabilidades e oportunidades, de bens materiais e simbólicos, de poder, entre outros).

negociadores e especialistas em integração supranacional dos países que constituem o Mercosul. Por outro lado, a temática de integração supranacional tem sido relativamente pouco abordada pelas pesquisadoras da área dos estudos de gênero do Cone Sul.

Como importantes antecedentes diretos, provenientes de diversos setores envolvidos com a temática (ONGs, organismos intergovernamentais, sindicatos), destacamos as pioneiras iniciativas do Ciedur/Uruguai na constituição da “Rede Temática Mulheres, Trabalho e Mercosul” (desde 1992)³; os seminários e publicações produzidas por FLACSO/Brasil e Unifem/Cone Sul no marco do “Programa Mulher e Mercosul” (1993-1999)⁴; os projetos de algumas Centrais Sindicais vinculadas à Comissão de Mulheres Sindicalistas da Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul (desde 1996)⁵; as pesquisas e publicações do Fórum da Sociedade Civil nas Américas (desde 1997)⁶; os estudos da Equipe Técnica Multidisciplinar para Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai da OIT (desde 1999)⁷; e o recente “Programa Mujer y Democracia en el MERCOSUR”, integrado por CECYM/Argentina, ISIS/Chile, e Cotidiano Mujer/Uruguai⁸.

Entre os antecedentes indiretos é necessário mencionar os resultados do “Projeto Regional Mulheres Latino-Americanas em Dados”, executado pelo Sistema Regional FLACSO com o apoio do Instituto da Mulher da Espanha (1990-1995)⁹; a produção do “Programa Regional Promoção da Participação da Mulher na Formação Técnica e

3 Ver: ESPINO, Alma in: FAUSTO, Ayrton (org.), *Mulher e Mercosul*, Volume I FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999.

4 Ver: FAUSTO, Ayrton (org.), *Mulher e Mercosul*, Volume I, FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999; e VOGEL, Arno & NASCIMENTO, Edson (orgs.), *Mulher e Mercosul*, Volume II, FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999.

5 Ver: CUT, *Trabalho Feminino no Mercosul e no Chile*, Escola Sul, Santa Catarina, 1997; e FORÇA SINDICAL, “Questões de Gênero, Mercado de Trabalho e Integração Regional”, in: FIG/CIDA, *Gênero no mundo do Trabalho – I Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo de Gênero no Brasil*, Brasília, 2000. Sobre a Comissão de Mulheres da Coordenadora, ver último item deste texto.

6 Ver: CEPIA, *Cadernos Fórum Civil*, Ano 1 N. 1 e Ano 3 N. 4, Rio de Janeiro, 1999 e 2001.

7 Ver: VALENZUELA, María E. y REINECKE, Gerhard (eds.), *Más y Mejores Empleos para las Mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*, OIT, Santiago, 2000; e DAEREN, Lieve, *Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Mercosur y Chile)*, OIT, Santiago, 2000.

8 COTIDIANO MUJER, *Programa Mujer y Democracia en el MERCOSUR. Integración Regional y Equidad de Género*, Montevideo, sin fecha.

9 Ver: VALDES, Teresa y GOMARIZ, Enrique, *Mujeres latinoamericanas en cifras. Torno comparativo*, FLACSO/Instituto de la Mujer de España, Santiago de Chile, 1995. Também é importante mencionar que, na atualidade, a FLACSO/Chile está trabalhando na aplicação para todos os países da Região de um novo índice, o “Índice de compromisso cumprido”, que visa facilitar o exercício do controle democrático de políticas públicas identificando e valorando o grau de atendimento dos países aos tratados, convenções, acordos leis em matéria de gênero aprovadas e/ou ratificadas (Ver: VALDES, Teresa (coord.), *El Índice de Compromiso Cumplido – Una estrategia para el control ciudadano de la equidad de género*, FLACSO/Chile, Santiago, 2001).

Profissional” do Cinterfor/OIT (1991-2002)¹⁰; os seminários e publicações produzidas por CFêmea e ELAS no contexto do “Programa A Mulher no Mundo do Trabalho” (1995-2000)¹¹; e a base de dados produzida pelo projeto “A condição feminina nos países do Mercosul: trabalho e educação”, do Ibam (1999-2002)¹². Os projetos da FLACSO, Cinterfor/OIT e Ibam contribuem ao debate no sentido de organizar e difundir dados sobre as trabalhadoras nos países da Região. Já no caso do Programa coordenado pelo CFêmea e ELAS, o aporte ao debate é derivado da difusão de experiências da ação afirmativa em outros contextos de integração supranacional.¹³

Os antecedentes diretos e indiretos mencionados refletem, sistematicamente, avanços e retrocessos, êxitos e fracassos na procura da igualdade profissional entre homens e mulheres. Neste sentido, algumas perguntas e preocupações permanentes permeiam estes estudos, como por exemplo: como evitar os aspectos negativos da integração (econômica) supranacional, da reestruturação produtiva e do ajuste estrutural, no sentido de impedir que a desigualdade baseada nas concepções de gênero assumam nova cara e continue marcando a vida das trabalhadoras? Como mobilizar os diferentes setores socioeconômicos, com o intuito de construir consensos em torno da necessidade e positividade da plena consecução do princípio de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres? Que mudanças nos modelos e teorias da sociologia do trabalho são necessárias para incorporar plenamente as relações de sexo/gênero (e de raça/cor), em contextos de transnacionalização da produção/comercialização/consumo de bens e

10 Ver: CINTERFOR/OIT, *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, “Entrega Especial: La participación de la mujer en la formación y el empleo”, Números 132-133, Montevideo, Julio-Diciembre de 1995; e SILVEIRA, Sara, *Políticas Públicas de equidad de género en el trabajo de los países del Cono Sur*, em: www.cinterfor.org.uy.

11 Ver: CFEMEA, *Discriminação positiva. Ações Afirmativas: em busca da igualdade*, CFEMEA/ELAS, Brasília/São Paulo, 1996; e ELAS, *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*, ELAS/BOITEMPO, São Paulo, 2000.

12 Ver: www.ibam.org.br ou COSTA, Delaine M. & NEVES, Maria da G. R. (orgs.), *A condição feminina nos países do Mercosul – Sistema Integrado de Indicadores de Gênero nas áreas de Trabalho e Educação*, IBAM/GTZ/UNIFEM/Comissão Européia, Rio de Janeiro, 2002.

13 **ação positiva ou afirmativa**: trata-se da adoção temporal de medidas especiais – legislativas, administrativas, judiciais –, destinadas à promoção da igualdade de oportunidades, em diferentes âmbitos, para grupos historicamente discriminados. São ações corretivas que têm por objetivo corrigir as defasagens entre o ideal igualitário, consagrado nas normas e na legislação nacional e internacional, e um sistema de relações sociais marcado pelas desigualdades e hierarquias. A **discriminação positiva** refere-se ao conjunto de medidas de ação positiva adotado como política pública, para uma transformação ampla e planejada, a fim de assegurar a igualdade de oportunidades a todos os cidadãos e cidadãs (Ver: CFEMEA, *Discriminação positiva. Ações Afirmativas: em busca da igualdade*, CFEMEA/ELAS, Brasília/São Paulo, 1996). A plataforma de ação aprovada em Beijing deu indicação precisa da importância das ações afirmativas, refletindo sua prioridade na agenda feminista (Ver: ONU, *IV Conferência Mundial sobre a Mulher. Beijing, China - 1995*, CNDM/Editora Fiocruz, Rio de Janeiro, 1996).

serviços, e de flexibilização das relações de trabalho? Quais os limites a serem respeitados para que uma ação afirmativa não contradiga o princípio da igualdade formal entre os indivíduos?

Segundo JELIN, VALDÉS e BARREIRO¹⁴, existiriam três enfoques diferentes para analisar os processos de integração supranacional sob uma perspectiva de gênero. Um primeiro enfoque, denominado pelas autoras de "perspectiva sumária", procura analisar os territórios integrados como uma única unidade, explorando uma situação ou condição desta unidade e apresentando a região como o somatório das sociedades dos diversos países que a compõem (por exemplo, a situação educativa das mulheres no Mercosul, comparada com a situação educativa das mulheres na União Européia). Um segundo enfoque, denominado pelas autoras de "comparativo interno", procura a comparação sistemática (semelhanças e divergências) entre os países envolvidos em processos de integração.¹⁵ Finalmente, o terceiro enfoque da dimensão de gênero nos processos de integração procura ancorar a análise no próprio processo de interação e diálogo, observando de que maneira a dimensão de gênero se apresenta nos cenários da negociação, na presença ou ausência de atores e atrizes, na conformação das agendas de negociação, entre outros aspectos. Denominaremos a este terceiro enfoque de processual. Nosso texto procura realizar este último tipo de abordagem.

Utilizando então o enfoque processual, o que se pretende através deste texto é sintetizar e organizar os principais aportes contidos nos antecedentes mencionados, e paralelamente colocar algumas questões ineludíveis para o crescimento multilateral e pluralista do *conhecimento*

14 Ver: JELIN, VALDÉS Y BARREIRO, en: COTIDIANO MUJER, *Programa Mujer y Democracia en el MERCOSUR. Integración Regional y Equidad de Género*, Montevideo, sin fecha.

15 As autoras ressaltan que "Este *análisis comparativo (interno)* tiene su importancia, ya que los procesos de negociación de la integración parten de realidades nacionales y locales muy diversas, y no tienen (o mejor dicho, no debieran tener) un objetivo de igualación u homogeneización cultural. No sólo estamos frente a países diferentes; también hay una gran diversidad dentro de cada uno. En realidad, uno de los grandes riesgos al hablar de interacción e integración es comprenderlas como una integración entre naciones homogéneas, que irá en camino de una homogeneización global. Sin embargo, en la medida en que el proceso de integración plantea objetivos mínimos comunes y la no discriminación e igualdad de género son sin ninguna duda (o debieran ser) algunos de ellos, estudiar comparativamente la situación de las mujeres en los distintos países se convierte en una necesidad para la formulación de políticas anti-discriminatorias comunes." (JELIN, VALDÉS Y BARREIRO, en: COTIDIANO MUJER, *Programa Mujer y Democracia en el MERCOSUR. Integración Regional y Equidad de Género*, Montevideo, sin fecha, p. 43-44). Por outro lado, um estudo realizado no contexto do Fórum da Sociedade Civil nas Américas destaca que "O *estudo comparativo* é construtivo, pois permite a observação da maneira pela qual cada uma dessas sociedades, apesar de sua diversidade, avançou na elaboração de leis voltadas para temas como o combate à discriminação e ao racismo (...). O aprofundamento das relações dentro deste bloco regional levará os países membros a buscarem soluções em conjunto e equalização de dispositivos jurídicos internos (além de acordos entre si) para dar continuidade ao processo de integração." (PITANGUY, Jacqueline & HERINGER, Rosana (orgs.), *Direitos Humanos no Mercosul*, CEPIA/Fórum da Sociedade Civil nas Américas, Rio de Janeiro, 2001, p. 19).

sobre e a prática de políticas públicas de trabalho e renda, principalmente com referência ao desenvolvimento futuro do Mercosul.¹⁶ O propósito é contribuir para o debate sobre a possibilidade dos processos de integração supranacional se constituírem em vias alternativas para construir a igualdade de oportunidades e de resultados entre homens e mulheres nos mercados de trabalho; recuperando alguns dos dilemas colocados aos formuladores e gestores de políticas públicas de trabalho e renda preocupados por considerar os aspectos da diversidade da população economicamente ativa e, principalmente por combater a discriminação baseada no sistema de sexo/gênero no novo contexto supranacional integrado.¹⁷

Embora o tema principal deste texto seja a discriminação baseada no gênero, é importante registrar que muitas das considerações apresentadas aplicam-se a outras modalidades de discriminação, tais como aquelas baseadas na raça/etnia e na categoria (classe) socioeconômica. Debate-se hoje em dia como abordar os diversos fundamentos da discriminação, sem hierarquizá-los ou priorizá-los, já que todas essas manifestações se apresentam de maneira articulada. Ou seja: não é possível pertencer a um gênero sem pertencer, ao mesmo tempo, a uma classe socioeconômica ou a uma raça/etnia.

Para concluir esta introdução, é preciso esclarecer que, sendo o objetivo didático deste material colocar os participantes dos Seminários

16 Foge, portanto, ao escopo deste trabalho, a descrição detalhada das situações e condições educativas, familiares, de trabalho, de saúde, políticas etc., das mulheres nos países de referência ou na sub-região. Para uma análise desta natureza, ver, entre outros: CEPIA, *Cedemos Fórum Civil*, Ano 1 N. 1 e Ano 3 N. 4, Rio de Janeiro, 1999 e 2001; CINTERFOR/OIT, *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, "Entrega Especial: La participación de la mujer en la formación y el empleo", Números 132-133, Montevideo, Julio-Diciembre de 1995; CUT, *Trabalho Feminino no Mercosul e no Chile*, Escola Sul, Santa Catarina, 1997; DAEREN, Lieve, *Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Mercosur y Chile)*, OIT, Santiago, 2000; FAUSTO, Ayton (org.), *Mulher e Mercosul*, Volume I, FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999; VALDES, Teresa y GOMARIZ, Enrique, *Mujeres latinoamericanas en cifras. Torno comparativo*, FLACSO/Instituto de la Mujer de España, Santiago de Chile, 1995; VALENZUELA, María E. y REINECKE, Gerhard (eds.), *Más y Mejores Empleos para las Mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*, OIT, Santiago, 2000; e SILVEIRA, Sara, *Políticas Públicas de equidad de género en el trabajo de los países del Cono Sur*, em: www.cinterfor.org.uy.

17 "**Discriminação** é o nome que se dá para a conduta (ação ou omissão) que viola direitos das pessoas com base em critérios injustificados e injustos tais como a raça, o sexo, a idade, a opção religiosa e outros. A discriminação é algo assim como a tradução prática, a exteriorização, a manifestação, a materialização do racismo, do preconceito e do estereótipo. Como o próprio nome diz, é uma ação (no sentido de fazer ou deixar de fazer algo) que resulta em violação de direitos." "**Discriminação contra a mulher** significa toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou o exercício pela mulher, independente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo." (Art. 1 da Convenção da ONU para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, extraído de: OIT/MTb, *Brasil, gênero e raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades. Discriminação: teoria e prática. Programa Nacional de Direitos Humanos, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT*, Brasília, Janeiro de 1998, p. 15). O CEDAW – *Comitée on the elimination of discrimination against women* – é o órgão encarregado de supervisionar a observância das disposições contidas na Convenção. Em 2002 o Governo Brasileiro apresentou o relatório nacional ao CEDAW, cumprindo com o estabelecido na Convenção (ver CEDAW, *Relatório Nacional Brasileiro – Protocolo Facultativo*, Brasília, 2002).

de pós-graduação promovidos no contexto da Parceria Nacional entre o Ministério de Trabalho e Emprego e a Sede Acadêmica Brasil da FLACSO em contato com a temática da discriminação baseada no gênero nos mercados de trabalho, começaremos por definir alguns conceitos básicos dos estudos de gênero, para posteriormente abordar a questão específica dos processos de integração supranacional sob o enfoque de gênero.

Esperamos poder estimular proposições superadoras no campo das políticas públicas de trabalho e renda (nacionais e supranacionais) com preocupações de gênero e justiça social, que beneficiem ao conjunto d@s trabalhador@s do Cone Sul.¹⁸

2. Mercados de trabalho e trabalhadoras

Na sociedade capitalista moderna, o trabalho feminino remunerado integrou-se a uma divisão sexual horizontal do mercado de trabalho, segundo a qual as mulheres concentram-se em um determinado setor de atividade (em função das características atribuídas culturalmente às mulheres, através da identidade feminina predominante na época considerada).¹⁹ Suas ocupações têm em comum o fato de serem derivadas das funções de reprodução social e cultural, tradicionalmente desempenhadas pelas mulheres.²⁰ Quando não são extensões diretas da domesticidade, requerem qualidades muito estimuladas na socialização das meninas (paciência, docilidade,

18 "Neste texto, em muitos momentos, quando queremos reforçar que determinada informação ou dado se refere a mulheres e a homens, utilizamos o recurso do *signal @* para designar esse conjunto, não incluindo as mulheres no masculino, como é comum se fazer na Língua Portuguesa. Por exemplo, ao escrevermos a palavra *candidat@s* para nos referirmos às mulheres e aos homens que concorreram às eleições, grafamos a palavra dessa forma, *candidat@s*, utilizando o sinal @ para designar os universos que incluem mulheres e homens. Assim, deixamos de usar o masculino como sinônimo de humano.(...) Muitas vezes a utilização da @ pode causar estranheza, ou mesmo incômodo. Mas entendemos que esta estranheza é positiva, pois nos tira do lugar comum e nos induz a pensar e, talvez, adotar outras posturas." (MIGUEL, Sônia M.. *A política de cotas por sexo: Um estudo das primeiras experiências no Legislativo Brasileiro*, CFEMEA, Brasília, 2000, p. 5)

19 *divisão sexual do trabalho*: é uma categoria utilizada pelas Ciências Sociais para indicar que, em todas as sociedades, homens e mulheres realizam tarefas distintas. Entretanto, as tarefas atribuídas a cada sexo variam de cultura para cultura, ou ainda dentro da mesma cultura, de uma época para outra. Ressaltamos a questão temporal porque é uma característica fundamental das relações de gênero: sua mutabilidade no tempo. Por exemplo: a docência era uma tarefa fundamentalmente masculina nos inícios da profissão, na Europa. Quando nos deparamos com estas mudanças temporais no exercício de uma profissão, é importante observar quais foram os fundamentos que deram origem a tal mudança, pois exprimem novas formulações culturais das relações entre os gêneros. Ressaltamos também a questão espacial (no sentido da geografia humana) porque é outra característica fundamental das relações de gênero: sua mutabilidade no espaço. Por exemplo: grande parte das atividades da construção civil é exercida exclusivamente por homens na maioria dos países, exceto na Índia, onde as mulheres trabalham normalmente neste setor. Quando nos deparamos com estas diferenças espaciais no exercício de uma profissão, é importante observar quais são os fundamentos que justificam uma ou outra divisão sexual do trabalho, pois exprimem diferentes formulações culturais das relações entre os gêneros.

20 *reprodução social e cultural*: atividades domésticas não remuneradas, realizadas geralmente por mulheres, relacionadas à reprodução, material ou simbólica, das pessoas (alimentação, cuidados de saúde, educação etc.).

meticulosidade, delicadeza etc.), como por exemplo nas linhas de montagem da indústria eletromecânica.

O fenômeno de inserção horizontal diferencial de homens e mulheres nos mercados de trabalho denomina-se **segmentação ou segregação dos mercados de trabalho baseada em gênero**. Assim, a segmentação reporta-se à concentração de oportunidades de trabalho para as mulheres em setores de atividade específicos e num número reduzido de ocupações dentro da estrutura produtiva.

Em segundo lugar, o trabalho feminino remunerado situou-se numa divisão sexual vertical do trabalho, segundo a qual as mulheres como grupo estão em desvantagem em relação aos homens, em termos de salários, ascensão funcional (cargos) e condições de trabalho. Diversas pesquisas mostraram que as mulheres devem apresentar sempre um requisito a mais que seus colegas homens, para ocupar o mesmo posto de trabalho. Quer dizer, quando um candidato e uma candidata a ingressar ou ascender numa empresa têm igualdade de condições, a preferência é para o homem.

O conceito de pirâmide ocupacional baseada em gênero, diretamente vinculado à dita divisão sexual vertical do trabalho, indica que as mulheres contam com menos possibilidades de promoção a cargos mais altos que os homens. A combinação dos efeitos perversos da divisão vertical e horizontal do trabalho pode ser verificada nos setores de atividade nos quais a presença de mão-de-obra feminina é maior, porém os cargos hierarquicamente mais altos são ocupados preferencialmente por homens (ver, por exemplo, saúde e educação).

Deve-se ressaltar, ainda, que os mercados de trabalho recrutam mulheres de maneira seletiva, diferentemente do que ocorre com os homens. Existe uma forte preferência para as mais jovens, mais escolarizadas, as que não têm um companheiro (solteiras, divorciadas, viúvas).

Por outro lado, o comportamento de homens e mulheres nos mercados de trabalho é diferente. Na maioria das culturas, os homens permanecem no mercado de trabalho sem interrupção, durante todo o curso de sua vida, salvo em caso de enfermidade, catástrofes ou guerras. Entre as mulheres, o grau de variação entre países e segmentos socioeconômicos é enorme.

Apesar disso, podem ser identificadas algumas características compartilhadas pelas trabalhadoras. A atividade econômica das mulheres é descontínua, basicamente em razão dos momentos cruciais

de seu ciclo vital, dos quais o mais relevante é a maternidade. Além disso, a presença ou ausência de um companheiro e filhos na unidade doméstica, e a residência urbana ou rural são fatos que exercem um efeito marcante sobre as possibilidades de inserção das mulheres nos mercados de trabalho. Desta forma, os trabalhos em tempo parcial, ocasionais ou sazonais são mais freqüentes entre elas, respondendo à necessidade de harmonizar o desempenho doméstico e profissional.

Como se manifestam as relações de gênero no âmbito dos mercados de trabalho latino-americanos? Segundo o estudo elaborado pela FLACSO²¹, o crescimento das taxas de atividade feminina na América Latina teve, entre 1970 e 1990, características definidas: aumentou o número de horas que as mulheres destinam ao trabalho remunerado; aumentou o número de anos de vida economicamente ativa das mulheres; aumentou o grau de continuidade das trajetórias laborais femininas (em maior proporção, as mulheres não interrompem a trajetória quando têm filhos, e as mulheres em idade reprodutiva são as de maior participação nos mercados de trabalho); aumentou o nível médio de instrução das mulheres nos mercados de trabalho (superando ao nível médio dos homens). Porém, não se registrou uma diminuição significativa das desigualdades entre homens e mulheres nos mercados de trabalho: as discriminações vertical e horizontal dos mercados de trabalho se reproduzem, a brecha salarial não foi reduzida (continua sendo maior quanto maior é o nível de instrução), a taxa de desemprego feminina continua sendo superior à dos homens e aumenta a presença de mulheres nas ocupações mais precárias.

As desvantagens das mulheres nos mercados de trabalho não são exclusividade latino-americana. A situação dos mercados de trabalho europeus, nas mesmas décadas, acusava um significativo crescimento de mão-de-obra feminina, reestruturação produtiva, declínio da agricultura e da indústria e expansão paralela do setor de serviços. Estas tendências foram acompanhadas das seguintes características da inserção das mulheres na força de trabalho: "Por toda a União Européia, as mulheres estão por ser encontradas mais vulneráveis, e numa situação empregatícia mais insegura do que os homens. Oito em cada dez trabalhadores em regime de meio expediente são mulheres. Cinco em cada dez trabalhadores em caráter temporário são mulheres. Mais

21 VALDES, Teresa y GOMARIZ, Enrique, *Mujeres latinoamericanas en cifras. Tomo comparativo*, FLACSO/Instituto de la Mujer de España, Santiago de Chile, 1995.

mulheres do que homens são registradas como desempregadas em cada país (com exceção da Inglaterra) e existem mais mulheres do que homens entre os desempregados há muito tempo. O crescimento do emprego entre as mulheres através da Europa não tem levado à igualdade no trabalho; de fato, tem conduzido a novas formas de segregação ocupacional por gênero e desigualdade. As mulheres estão 'aglutinadas' em áreas dominadas pelas mesmas, atípicas, de meio expediente e trabalho temporário, em atividades mal remuneradas, tais como limpeza, serviços gerais e pequenas vendas."²²

Estas limitações dos mercados de trabalho na absorção da mão-de-obra feminina, fortemente associadas às imagens culturais sobre o feminino e o masculino, hierarquizadas e estereotipantes, coadjuvaram para o alarmante crescimento da feminização da pobreza. Em setembro de 1995, na cidade de Beijing (China), as Nações Unidas organizaram a IV Conferência Mundial sobre a Mulher.²³ O primeiro item da Plataforma de Ação abordada nessa ocasião trata das mulheres e da pobreza, denunciando o fenômeno da feminização da pobreza: mais de um bilhão de pessoas, no mundo, vivem atualmente em condições de extrema pobreza sendo que 70% destas pessoas são mulheres. Registra-se, além disso, uma tendência acentuada no sentido do crescente empobrecimento das mulheres, que aumenta de maneira desproporcional a pobreza entre os homens. Isto é: risco de cair na pobreza é maior entre as mulheres, especialmente na viuvez (já que os sistemas de previdência social tomam como base o princípio do emprego remunerado contínuo).

O fenômeno da feminização da pobreza é influenciado pela rigidez das funções culturalmente atribuídas às mulheres – o que, por sua vez, decorre das identidades de gênero –, assim como pelo limitado acesso das mulheres ao poder, à educação, à capacitação, aos recursos econômicos (incluindo o crédito). Ainda que a pobreza afete a todos os lares em geral, as mulheres suportam uma carga desproporcional ao procurar administrar o consumo doméstico de bens e serviços em condições de crescente escassez e de diminuição do gasto público em políticas sociais. Esta situação agrava-se no caso das mulheres chefes de família e nas unidades domésticas rurais.

22 COYLE in: FAUSTO. Ayrton (org.). *Mulher e Mercosul*, Volume I, FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999, p. 63.

23 ONU, *IV Conferência Mundial sobre a Mulher, Beijing, China - 1995*, CNDM/Editora Fiocruz, Rio de Janeiro, 1996.

3. Discriminação e igualdade de oportunidades

Nos mercados de trabalho, como em outras áreas (por exemplo, nos sistemas educativos), distinguem-se, no mínimo, três formas de discriminação: a direta ou manifesta, a indireta ou encoberta e a autodiscriminação. A direta ou manifesta refere-se às regras e códigos instituídos para salvaguardar espaços de poder, ou seja, a exclusão explícita de um grupo social, em função de seu sexo/gênero, raça/etnia, religião, idade, nacionalidade, entre outros aspectos. Tem como consequência a manutenção dos membros de um determinado grupo em situação desvantajosa ou desfavorável.

A discriminação não poderia ser hoje manifesta ou direta como já foi no passado, já que, nas sociedades ocidentais, tem primazia o valor da igualdade (ao menos no aspecto jurídico-formal). Assim, a discriminação foi proibida por normas internacionais (como a mencionada Convenção da ONU de 1979 sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ratificada por todos os países membros do Mercosul entre 1984 e 1989; ou também as Convenções da OIT Nº 100 de 1951 e Nº 111 de 1958, sobre igualdade de remuneração e sobre eliminação da discriminação no emprego e na profissão, respectivamente)²⁴, e pelas legislações nacionais (em todos os países membros do Mercosul o direito à igualdade está consagrado pelas suas Constituições e regulado pelos Códigos Civil, Penal e do Trabalho).

Entretanto, embora a ausência de leis ou medidas administrativas discriminadoras já constitua um avanço, os problemas derivados da discriminação não foram automaticamente resolvidos, porque existe margem para o desenvolvimento de práticas sutis de mais difícil percepção. A discriminação encoberta ou indireta consiste em idéias e práticas admitidas informalmente, influenciando um comportamento "usual" e "válido" para cada grupo social. Estas práticas, que parecem neutras, criam desigualdades entre pessoas com condições idênticas por sua raça/etnia, sexo/gênero, idade, religião, nacionalidade, entre outros aspectos.

²⁴ **convenção:** é um acordo internacional escrito, celebrado entre Estados, e regido pelo Direito Internacional. Recebe várias denominações, entre elas: tratado, protocolo, carta, pacto, estatuto. **ratificação de uma convenção:** é a aceitação dos princípios contidos no instrumento internacional por parte de um Estado, que se obriga a aplicar as políticas nele formuladas. **convenção da OIT:** consiste num tratado aberto à ratificação dos países membros da organização, emanado da Conferência Internacional do Trabalho, e adotado após discussão de caráter tripartite (com participação dos trabalhadores, empregadores e governos, em igualdade de condições). Este instrumento, quando ratificado, implica aceitação dos princípios nele contidos, que passam a integrar o ordenamento jurídico interno do país membro em questão.

Um exemplo claro disso está nos anúncios solicitando empregadas com "boa aparência", o que coloca o grupo de mulheres negras em desvantagem. "O lugar da mulher negra no mercado de trabalho está demarcado no imaginário de chefias e profissionais de recursos humanos pelo estereótipo de beleza branca, a tão falada "boa aparência". Em funções como vendedora, recepcionista e secretária são exigidos determinados atributos estéticos, considerados exclusividades das brancas. Estas e as amarelas estão representadas de quatro a cinco vezes mais que as negras, com respectivamente 8,9%, 11% e 2,2%".²⁵

Finalmente, o terceiro tipo de discriminação: a autodiscriminação. É uma espécie de vigilância internalizada que assegura o comportamento de acordo com os parâmetros delimitados pela manifestação encoberta ou indireta. Constitui-se de mecanismos internos de repressão que modelam nossos desejos, expectativas, anseios e motivações, de forma que algumas opções educacionais ou profissionais tornam-se impensáveis e outras fortemente orientadas ou condicionadas.

Por exemplo: foi difícil para as primeiras juízas de futebol e para as primeiras motoristas de ônibus ou de táxi imaginarem-se exercendo estas profissões. Por outro lado, o custo interno ou subjetivo de optar por profissões como enfermagem ou magistério é relativamente inferior, mesmo que se conheçam as limitações de remuneração e as condições de trabalho destas profissões. Os mecanismos de repressão internos que derivam da autodiscriminação tornam-se tão naturais que, muitas vezes, são interpretados como autodeterminação e não como escolhas pautadas sutilmente pelas normas sociais.

As conseqüências da discriminação manifestam-se, sobretudo, na constituição fragilizada da subjetividade feminina, assim como na "escolha" por parte das mulheres de profissões e ocupações pouco prestigiadas e mal remuneradas. Outras conseqüências importantes no campo profissional são: impedimentos ao acesso e promoção no emprego, salários inferiores, dificuldades para ascensão profissional em razão de responsabilidades familiares, dificuldades para admissão ou causa de demissão com base na maternidade (solicitação de certificado de esterilização ou de não estar grávida para admissão na empresa, apesar da proibição legal expressa), assédio sexual, entre outras.²⁶

25 BRITO, Benilda R. P. "Mulher, negra e pobre, a tripla discriminação". *Revista Teoria e Debate*, N. 36, 1997.

26 **assédio sexual**: "... é uma conduta que se manifesta através de palavras, atos ou gestos de caráter sexual, repelida e indesejadamente, e que tende a atingir a dignidade ou a integridade física ou psicológica da pessoa." (OIT/MTb, *Brasil*).

Observa-se ainda que, no caso das mulheres negras, estas conseqüências são amplificadas tendo em vista a dupla discriminação vivida por elas.

DELGADO, CAPELLIN e SOARES descrevem a história internacional da afirmação do princípio de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e sua aplicação no mundo do trabalho, cujos primórdios vinculam-se à eliminação de todos os elementos discriminatórios contidos nas legislações nacionais. Estes primórdios foram seguidos de um esforço adicional para estimular, através de procedimentos práticos, a efetiva mudança nos comportamentos discriminatórios nos locais de trabalho: "A força moral e coercitiva dos mecanismos punitivos legais muitas vezes não consegue ser propulsora da inovação de comportamentos. Assim, o desenho de metodologias, de planos e de estratégias concretas de políticas de intervenção foi um propósito comum em vários contextos nacionais nos anos 80."²⁷

Porém, estas políticas de intervenção demoraram a ser incorporadas pelo setor empresarial. Segundo estas autoras, foi o desafio pragmático da mundialização da economia com suas exigências no que diz respeito à adequação das organizações produtivas, o cenário que nos anos 90 estimulou alguns agentes econômicos a aderirem a este tipo de estratégias afirmativas da igualdade entre homens e mulheres, com o intuito de experimentar uma aliança entre a rentabilidade dos negócios e o êxito de novas estratégias de recursos humanos que promovam a igualdade de oportunidades.

Assim, às anteriores manifestações de vontade política socialmente compartilhada, no sentido de realizar inovações no campo das relações de gênero (expressas nas mudanças da legislação nacional e na ratificação de convenções internacionais), nos 90 acrescentaram-se razões econômicas que, conjuntamente, levaram à implementação de ações afirmativas em prol da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nos mercados de trabalho. Destarte, na atualidade haveria uma confluência entre a vontade econômica e a vontade política, com o intuito de outorgar atenção especial e específica às questões de gênero nos mercados de trabalho.

gênero e raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades. Discriminação: teoria e prática. Programa Nacional de Direitos Humanos, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Janeiro de 1998). O assédio sexual implica sempre uma situação de exercício arbitrário de poder, na qual a vítima vê-se constrangida, por medo de perder o emprego ou de não obter uma promoção. São exemplos de assédio sexual: as brincadeiras, comentários e pedidos de favores sexuais; como também a intimidação, recusa de promoção ou demissão provocadas por não ceder aos favores sexuais solicitados.

27 DELGADO, CAPELLIN & SOARES in: ELAS, *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*. ELAS/BOITEMPO, Sao Paulo, 2000, p.12.

De todo modo, esta articulação de vontades não é óbvia nem isenta de contradições. Alguns gestores optaram por apresentar as políticas de ação afirmativa aos empresários como um derivado do princípio de eficiência e, portanto baseadas na melhoria da competitividade. Sob este enfoque, atender à problemática da discriminação das mulheres no trabalho significaria agir a favor do desenvolvimento econômico (crescimento e competitividade), do aumento da produtividade (produção de bens e serviços), da melhoria da imagem da empresa na sociedade (atingindo a circulação dos bens e serviços), e da utilização adequada da multiplicidade e variedade de recursos humanos disponíveis numa dada sociedade.²⁸

No entanto, este enfoque desatende a outra face da moeda, igualmente importante, que é o necessário compromisso social do empresariado, no que diz respeito à atenção da cidadania e do princípio de equidade. Esta óptica, em contrapartida, privilegia o desenvolvimento social (isto é, crescimento econômico com redistribuição), os direitos humanos e as liberdades fundamentais, a justiça e a harmonia social, e a igualdade de oportunidades e opções.²⁹

As relações sociais de gênero expressas na reprodução da segmentação dos mercados de trabalho e na reedição constante da pirâmide ocupacional, colocam às mulheres numa posição de desvantagem frente aos processos de modernização e reestruturação produtiva, restringindo suas oportunidades para o desenvolvimento de novas habilidades e competências para o trabalho. Destarte, se por um lado limitam a produtividade das mulheres e sub-utilizam suas potencialidades, por outro lado também limitam o acesso das mulheres ao pleno exercício de seus direitos básicos como seres humanos em todas as dimensões da vida (política, cultural, social, econômica etc.). Assumir a perspectiva de gênero no desenvolvimento econômico e social

28 Por exemplo: "La asunción de posiciones de mando por un número elevado de mujeres es un elemento esencial del paso de la organización jerárquica tradicional a otra basada en la asociación y el trabajo en equipo, para el cual las organizaciones deben crear un clima favorable que permita que los modelos masculino y femenino coexistan y operen en sinergia. Con el estímulo adecuado, las directivas [directoras] podrían aplicar su talento natural para la empatía y el cultivo de las relaciones, pues, como se ha demostrado, las mujeres poseen cualidades que podrían contribuir significativamente a mejorar la comunicación, la cooperación, el espíritu del equipo y la dedicación dentro de las organizaciones, cualidades que hoy son esenciales para lograr niveles de excelencia y mantener las redes imprescindibles de contactos e intercambios. (...) El resultado final de esta evolución de las aptitudes de liderazgo debería coadyuvar a que las empresas fueran más competitivas y prósperas." (CLAES en: OIT, *Revista Internacional del Trabajo*, Número Especial: Mujeres, Género y Trabajo (Parte II), Volumen 118, Número 4, Ginebra, 1999, p. 497/8).

29 Ver: CUELLAR, Javier P. de y otros, *Nuestra diversidad creativa. Informe de la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo*, UNESCO, México, 1997.

supõe aceitar o desafio de vincular as problemáticas derivadas das atuais relações de gênero à transformação produtiva com equidade.³⁰

4. Os suspeitos processos de reestruturação econômica: esboço de uma (re)visão latino-americana e feminista³¹

No novo contexto internacional, configurado na última década do século XX com base nas inovações tecnológicas, na globalização da produção e do comércio, e na reestruturação econômica mundial, o objetivo da igualdade entre homens e mulheres deveria estar colocado no centro do debate.³² As inovações tecnológicas tiveram forte impacto nas formas de organização e gestão do trabalho, alterando significativamente as relações sociais no mundo do trabalho. As dinâmicas globalizadora e reestruturadora aumentaram as brechas sociais e econômicas não só entre os países latino-americanos mas também no interior dos mesmos, o que é particularmente grave devido às fortes disparidades pré-existentes na distribuição da renda (na nossa análise, entre homens e mulheres).³³

30 CEPAL/GTZ (1997), *Recomendaciones desde la perspectiva de género*, Santiago de Chile (mimeo).

31 *feminismos*; refere-se aos movimentos ou conjuntos de pensamento, com origem específico no século XVIII e primórdios já no século XV, que defendem a igualdade de direitos entre os homens e as mulheres. Muitas vezes são alvo de conotações pejorativas, por entender-se que se trata do contrário do machismo. No entanto, o contrário do machismo, que prega a superioridade do homem sobre a mulher, seria o femeanismo (que pregaria a superioridade da mulher sobre o homem).

32 *globalização*. "... a evolução do sistema internacional, particularmente no século XX, é marcada dentre outros aspectos, por dois processos estruturais da maior importância e que culminam com a prevalência, em escala global, de sistemas cujas lógicas e funcionamento se danam, aparentemente, em sentidos contraditórios: o primeiro se refere ao vertiginoso crescimento do número de Estados nacionais, como resultado do processo de descolônização e da fragmentação ou desmembramento de outros Estados. No presente, mais de duas centenas de Estados soberanos integram o sistema internacional, conferindo-lhe alcance global em sentido quase absoluto. O segundo diz respeito a um sistema de relações econômicas (a própria globalização) em seus substratos comercial, financeiro e produtivo, e que talvez seja "menos global" que o sistema de Estados nacionais, se tomando em conta o grande contingente de países e segmentos sociais inteiramente alijados de seu alcance e de seus benefícios. Portanto, em tal perspectiva estrutural, as relações internacionais seriam caracterizadas, na atualidade, pela coexistência de dois grandes sistemas de articulação em nível global. Um fundamentalmente centrado nos Estados-nação e outro assentado em mecanismos e processos econômicos (produtivos, comerciais e financeiros) orientados pelo mercado e instrumentalizados por inovações tecnológicas nos campos da informação, da comunicação, da produção e dos transportes (...). Nesse sentido, a globalização, no tocante às relações internacionais, deve ser entendida não apenas em referência aos processos econômicos que, com o fracasso histórico do socialismo, passaram a ser orientados pela lógica capitalista de forma praticamente inconteste. Deve remeter também à expansão do sistema de Estados nacionais e aos diferentes marcos regulatórios que a acompanham e que estão consubstanciados, em grande parte, em inúmeros regimes internacionais essenciais para o funcionamento da própria economia global, como o sistema multilateral de comércio da OMC e o conjunto de normas e expectativas que orientam o sistema financeiro internacional e o mercado internacional de capitais." (VAZ, Alcides C., "Globalização e relações internacionais", in: *Revista Múltipla*, N. 7, Brasília, Dezembro 1999, p. 64). Sobre o tema da globalização e seus efeitos, ver também o último relatório produzido pela CEPAL e distribuído em Brasília durante o vigésimo nono período de sessões (Brasília, maio de 2002): CEPAL, *Globalização e desenvolvimento*, Abril de 2002.

33 VALENZUELA in: CINTERFOR/OIT, *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, "Entrega Especial: La participación de la mujer en la formación y el empleo", Números 132-133, Montevideo, Julio-Diciembre de 1995.

Estas mudanças afetaram os trabalhadores em geral, porém com especificidades derivadas da continuidade da já comentada divisão sexual do trabalho. De um lado, os programas de estabilização e ajuste estrutural (reforma de Estado, diminuição do gasto público, privatizações, redução do emprego público) provocaram quedas no gasto público na área social e baixas salariais, entre outros efeitos particularmente sofridos pelas mulheres. Pela sua tradicional função social na domesticidade e pelo aumento dos lares chefiados por mulheres (no Brasil, em 1999, 26% dos lares eram sustentados por mulheres, segundo IBGE/Pnad), elas assumiram grande parte das conseqüências negativas destas medidas de estabilização e ajuste estrutural, que diminuíram o papel do Estado como agente do bem-estar social com a concomitante privatização de responsabilidades sociais, principalmente nas áreas de saúde e educação (o denominado "ajuste invisível"). Na atualidade existem mais mulheres que trabalham remuneradamente e as mulheres em conjunto trabalham semanalmente mais horas, em condições desfavoráveis, para garantir que as crianças e os idosos da sua família tenham acesso a serviços educativos e de saúde.

De outro lado, a denominada flexibilização dos mercados de trabalho afeta diferentemente os homens e as mulheres (a flexibilidade é sexuada). A flexibilidade no volume do emprego e no tempo de trabalho é garantida essencialmente pelas mulheres nos modelos de trabalho adotados atualmente ao nível internacional. A flexibilidade interna às instituições (polivalência, rotação, integração de tarefas, qualificação profissional e trabalho em equipe) concerne fundamentalmente à mão-de-obra masculina, pois afeta fundamentalmente empregos e ocupações masculinizadas (empregos ditos 'atípicos' para as mulheres). A flexibilidade externa às instituições, vinda da terceirização de algumas tarefas e serviços, é obtida principalmente pelo recurso à mão-de-obra feminina, e através de empregos precários, trabalho de tempo parcial, horários flexíveis, anualização do tempo de trabalho. Assim, a flexibilização dos mercados de trabalho aumentaria as desigualdades entre homens e mulheres quanto às condições de trabalho e emprego.³⁴

Todavia, existem algumas tensões que percorrem a bibliografia sobre as novas tendências no mundo do trabalho e sua repercussão na vida das

34 HIRATA in: FIG/CIDA, *Gênero no mundo do Trabalho – I Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo de Gênero no Brasil*, Brasília, 2000; e também: HIRATA, Helena, *Nova Divisão Sexual do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. Boitempo, São Paulo, 2002.

mulheres. Uma delas diz respeito à filosofia da “qualidade total”, que pretende valorizar a subjetividade daquele/a que aprende ou daquele/a que trabalha, ressaltando o “aprender a aprender”, o saber resolver problemas, a flexibilidade, a polivalência, a capacidade de se defrontar com várias tarefas ao mesmo tempo, entre outras características, e tende a formar trabalhadores e trabalhadoras em diferente tipo de habilidades humano-relacionais junto às técnico-profissionais. No contexto desta filosofia, existiria uma explícita valorização dos recursos e qualidades femininas, relacionadas com a sensibilidade, a capacidade de comunicação (transmitir e saber escutar) e a visão de equipe (trabalho cooperativo e solidário). Esta valorização converteria as antigas desvantagens das mulheres em vantagens comparativas.

No entanto, há pesquisadoras segundo as quais esta filosofia da “qualidade total” e sua valorização das qualidades femininas constituem novas formas de discriminação, reforçando antigos estereótipos sexuais³⁵ e fazendo uso deles para justificar o uso mais intensivo da mão-de-obra, incentivado pela figura das “trabalhadoras eficientes”.³⁶ A tensão registrada entre as diversas concepções teóricas no que diz respeito ao novo modelo organizacional da qualidade total, talvez possa ser expressa na fórmula “a vantagem de ser mulher versus uma nova forma de domínio, mais sofisticada”.

Os dados empíricos de pesquisas mais recentes tenderiam a apoiar a segunda parte de tensão, salientando o que acontece quando ditos fenômenos de inovação tecnológica, reestruturação produtiva e flexibilização do trabalho começam a agir nos mercados de trabalho latino-americanos, tão segmentados e piramidalmente (des)organizados sob o ponto de vista de gênero: “Pesquisas latino-americanas mostram como as mulheres estão afastadas das experiências mais inovadoras nos setores industriais de ponta e salientam uma fase de masculinização da reestruturação produtiva em determinados setores. Assim, o que parece estar acontecendo é que estamos entrando num novo ciclo de organização do trabalho, no qual antigas defasagens se somam à criação de novos mecanismos de desigualdade, de discriminação e de

35 **estereótipos sexuais**: provém das palavras gregas *estereós* e *typos*. A primeira significa sólido e a segunda, molde ou modelo. Os estereótipos são preconceitos sobre grupos humanos, que se aplicam às pessoas, mesmo sem conhecê-las. Por exemplo: “as mulheres são fracas e os homens são fortes”; “as mulheres são sensíveis e os homens são violentos”. Os estereótipos baseados no sexo das pessoas promovem a imitação de certos modelos rígidos para as mulheres e outros, igualmente rígidos, para os homens.

36 Ver, por exemplo: BENSIMON, Estela M., “Análisis feminista de administración de calidad total”, *Pensamiento Universitario*. Año 3, N. 3. Buenos Aires. Abril de 1995, p. 3-16.

segmentação ocupacional. O mundo do trabalho parece que não só é capaz de reproduzir mas também de inovar as configurações assimétricas das identidades e das divisões dos papéis”.³⁷

Ainda sobre estas conseqüências contraditórias dos processos de reestruturação produtiva nas relações de gênero e nos mercados de trabalho, as organizadoras do livro de ELAS afirmam: “As modificações no seio das cadeias produtivas, na geração e no conteúdo dos empregos, têm implicado um duplo movimento, tanto no cancelamento de postos de trabalho como no surgimento de novas vocações empresariais que repercutem na mão-de-obra masculina e feminina. Os últimos indicadores sociais a respeito dos espaços socioprofissionais e dos trabalhadores evidenciam que há profundas disparidades na universalização ao acesso aos direitos de cidadania social. Podemos dizer que, se há um movimento em direção à inclusão, também se aguçam as formas de precarização e de exclusão. Vários estudos na América Latina têm mostrado que, apesar das crises econômicas, cresceram e continuam crescendo as taxas de atividade feminina, como também crescem as taxas de desemprego”.³⁸

O panorama que se configura na atualidade mostra uma tendência à constituição de, por um lado, um grupo de trabalhadores qualificados, estáveis e bem pagos, situados nas empresas de ponta da cadeia produtiva; e por outro lado a ampliação de redes de sub-contratação destas empresas, terceirizando parte de sua produção e estabelecendo para tanto contratos flexíveis, mal pagos e provisórios, baseados na lógica de redução de custos. É neste segundo grupo que as mulheres teriam encontrado uma possibilidade de inserção maior, ressaltando-se o trabalho a domicílio. Além de ficarem excluídas do conjunto de benefícios oferecidos pelas empresas contratantes e muitas vezes inclusive das garantias asseguradas por lei, estas trabalhadoras são também excluídas da categoria profissional e, portanto, da representação sindical.

Além disso, a flexibilização do trabalho também aumenta as desigualdades já existentes entre as mulheres de diferentes setores socioeconômicos ou raça/cor de um mesmo país, com inserções variáveis no mercado de trabalho nacional, e entre mulheres de vários países,

37 CAPELLIN, DELGADO & SOARES, *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*, ELAS/BOITEMPO, São Paulo, 2000, p. 13/14.

38 CAPELLIN, DELGADO & SOARES, *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*, ELAS/BOITEMPO, São Paulo, 2000, p. 13.

com inserções variáveis nas cadeias produtivas internacionais. Essas desigualdades dizem respeito ao conteúdo do trabalho, mas também às formas de contratação.

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

Destarte, poder-se-ia dizer que as relações de gênero igualitárias no mundo do trabalho devem ser fomentadas especificamente pelas políticas públicas, pois os mercados não conseguem regular espontaneamente este tipo de desigualdades visando sua desapareição ainda em contextos de mudanças significativas.

Entretanto, a integração supranacional poderia provocar mudanças negativas e positivas na vida das trabalhadoras. É importante atender a essas duas possibilidades, na hora de elaborar e implementar políticas públicas visando à superação da discriminação de gênero na área de trabalho e renda. Neste sentido, ABRAMO afirma: “Os processos de integração regional enfatizam a importância de introduzir essa perspectiva tanto na análise dos tecidos produtivos como na discussão das políticas públicas, em especial aquelas relacionadas aos processos de fomento produtivo, desenvolvimento econômico local e geração de emprego. Se é certo que entender esse tipo de articulação produtiva é cada vez mais importante para caracterizar a configuração real dos tecidos produtivos, também é certo que as cadeias (ou os *clusters* de empresas) não se limitam necessariamente a apenas um país (...). É muito provável que os processos de integração regional, como é o caso do Mercosul, estimulem (ou definam) os encadeamentos ao longo dos territórios que abarquem mais de um ou vários países. Esse fenômeno pode apresentar aspectos positivos e negativos para o emprego em geral e o trabalho feminino em particular, dependendo das condições nas quais se desenvolva.”³⁹

39 ABRAMO in: ELAS, *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*. ELAS/BOITEMPO, São Paulo, 2000, p. 124.

5. A experiência das trabalhadoras na União Européia

Como têm sido explorados positivamente, em outros contextos e em prol da igualdade de oportunidades das trabalhadoras e trabalhadores, os processos de integração supranacional? O primeiro antecedente mundial de integração supranacional com as características atuais é a União Européia.⁴⁰ O grande ponto de destaque, em contraposição a outras experiências, surge da importância dos processos de integração supranacional como motor propulsor da adoção de medidas de ação afirmativa nos diversos países europeus, com fundamental participação dos Estados na sua aplicação nacional. As contribuições de VOETS, de LAUFER, e de OLGATI permitem uma primeira aproximação a esta experiência.⁴¹

A história das ações afirmativas na Europa encontra-se pautada pela história dos acordos de integração supranacional. No caso específico da igualdade de oportunidades de gênero nos mercados de trabalho, esta história começa em 1957 com o próprio Tratado de Roma (que estabeleceu a Comunidade Econômica Européia). Segundo VOETS, “Os artigos desse tratado diziam respeito essencialmente às questões econômicas. As disposições da legislação social européia referiam-se a aspectos muito restritos, tais como a liberdade de movimento das pessoas e a livre concorrência. Foi nesse contexto que nasceu a legislação européia sobre a igualdade de remuneração entre trabalhadores do sexo feminino e masculino. Assim, as disposições do artigo 119 do tratado foram adotadas com a finalidade de evitar deformações na concorrência entre os países, devido aos baixos salários pagos às mulheres.”⁴²

O Tratado de Roma centrou-se na criação de um mercado único. Como não todas as partes concordaram em assumir o mesmo empenho no que diz respeito às questões sociais, inicialmente só foi constituída a comunidade econômica européia. No entanto, no Tratado original foi incorporada uma cláusula sobre igualdade de remuneração por igual

40 “En puridad, la Unión Europea es jurídicamente el órgano constituido por el Tratado de la Unión Europea (UE). Carece de antecedentes históricos y todavía no se ha definido clara ni plenamente su condición jurídica. No es un Estado, sino un *órgano supranacional* que se ‘basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a los Estados miembros’ (apartado 1 del artículo 6 de la UE). Está investido de soberanía, potestades legislativas, jurisdicción y mecanismos para hacer aplicar la ley, si bien, en muchos aspectos, su intervención requiere el acuerdo de los Estados miembros.” (HEIDE in: OIT. *Revista Internacional del Trabajo*, Número Especial: Mujeres, Género y Trabajo (Parte II), Volumen 118, Número 4, Ginebra, 1999).

41 Os três artigos referidos estão incluídos na coletânea organizada por: ELAS. *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*. ELAS/BOITEMPO. São Paulo, 2000.

42 VOETS in: ELAS. *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*. ELAS/BOITEMPO, São Paulo, 2000, p. 22.

trabalho (artigo 119 do Tratado original, atualmente artigo 141 do Tratado da União Européia). Esta cláusula foi incluída porque alguns membros fundadores da comunidade já tinham ratificado a Convenção OIT N° 100 de 1951, sobre igualdade de remuneração, e existia o temor de que esta ratificação significasse uma desvantagem competitiva para suas indústrias (temor este especialmente manifestado pela França). Posteriormente, o Tribunal de Justiça Europeu atribuiu grande importância à dita cláusula, ressaltando seus objetivos econômicos e sociais nas suas sentenças.⁴³

Durante os primeiros decênios de existência, a Comunidade Européia dedicou-se principalmente a construir seu mercado interno, permanecendo a política social relegada a um papel secundário. No entanto, com base no mencionado artigo do Tratado de Roma e no impulso internacional dado pela Década da Mulher (1975-1985), os anos 70 trouxeram a preocupação de formular os arcabouços legais nacionais que pudessem gerar maior igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nos mercados de trabalho envolvidos na Comunidade. Nesta década também é criada a Unidade de Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres e de Política de Família, da União Européia (com um papel fundamental na implementação das políticas comunitárias em apoio à igualdade de oportunidades).⁴⁴

43 "...el Tribunal de Justicia de Luxemburgo [Tribunal de Justiça Europeu] en 1976 aclaró la *doble finalidad que persigue esta norma*. De una parte, un objetivo económico consiste en evitar que en la competencia intracomunitaria las empresas establecidas en los Estados que hayan efectivamente incorporado el principio de igualdad de retribución no queden en desventaja en la relación con las empresas situados en los Estados que aún no han eliminado las discriminaciones salariales con respecto a la mano de obra femenina. Se trata de evitar, en definitiva, un dumping salarial que impida la libre competencia. De otra, esta disposición debe asegurar al mismo tiempo el progreso social y perseguir la mejora constante de las condiciones de vida y de empleo de europeos, tal y como se establece en el preámbulo del Tratado. De esta doble finalidad, económica y social, se deduce que el principio de igualdad de remuneración forma parte de los fundamentos de la Comunidad." (CRUZ in: VOGEL, Arno & NASCIMENTO, Edson (orgs.), *Mulher e Mercosul*, Volume II, FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999, p. 67). "Los fallos del Tribunal de Justicia Europeo comparten el *carácter supranacional de la legislación europea*, son directamente vinculantes y se deben aplicar en toda la Unión Europea. Unas ciento veinte sentencias del Tribunal se refieren a cuestiones de igualdad." (HEIDE en: OIT, *Revista Internacional del Trabajo*, Número Especial: Mujeres, Género y Trabajo (Parte II), Volumen 118, Número 4, Ginebra, 1999, p. 437).

44 *Unidade de Igualdade de Oportunidades da União Européia*: Fue creada en 1976, inicialmente como Servicio para el Empleo y la Igualdad de las Mujeres. Actualmente, "La mayor parte de las acciones previstas son de apoyo metodológico, técnico y financiero a proyectos integrados dirigidos a identificar y transferir buenas prácticas en los ámbitos de la economía, el empleo, la conciliación de la vida familiar y profesional y la participación de las mujeres en la toma de decisiones. Otro tipo de acciones son la constitución de mecanismos de observación y seguimiento de las políticas de igualdad de oportunidades y la realización de estudios sobre el conjunto de cuestiones económicas, sociales y jurídicas, ligadas a dichas políticas. Por último las medidas que apoya son todas las acciones apropiadas para el intercambio, la información y la difusión más amplia posible de los logros comunitarios en materia de igualdad, y de los resultados de las iniciativas del programa. (...) Tiene, asimismo, la tarea de promover e introducir la 'integración de género' en todas las Direcciones Generales, es decir, operativizar el principio de 'mainstreaming' en el conjunto de la Comunidad." (ver: CRUZ in: VOGEL, Arno & NASCIMENTO, Edson (orgs.), *Mulher e Mercosul*, Volume II, FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999, p. 73/4).

Os anos 80, após a comprovação de que o arcabouço legal era necessário porém não suficiente, trouxeram as primeiras preocupações com a promoção da igualdade e, conseqüentemente, com as medidas de ação afirmativa. A partir desta preocupação surgiram os programas de ação comunitária específicos para a promoção da igualdade de oportunidades (1982-1985; 1986-1990; 1991-1995; 1996-2000). Estes programas tiveram recursos limitados, porém efeitos significativos.

Em dezembro de 1989, os Estados membros formularam uma declaração política (a *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*), ressaltando que o mercado único devia beneficiar por igual a trabalhadores e empregadores. Ainda que não fosse vinculante, a Carta selou o compromisso político de aprofundar em certas questões sociais, entre elas a igualdade entre mulheres e homens e a consideração das responsabilidades familiares. A Carta derivou, em 1992, na ampliação do escopo de atuação da Comunidade em matéria de política social (através do *Acordo sobre a Política Social*, anexo ao tratado de Maastricht). Com a entrada em vigor do Tratado de Amsterdam (1999), estas disposições tornaram-se parte integrante do Tratado Constitutivo da União Européia, sendo expressamente reconhecida à discriminação positiva (apartado 4 do artigo 141).⁴⁵

Destarte, foi estabelecido um marco jurídico mais firme e amplo para atuar em prol de relações de gênero igualitárias no seio da comunidade. A partir destas datas e acontecimentos, também é possível inferir os sucessivos esforços, as mobilizações da sociedade civil, a paulatina construção de consensos entre países cultural e politicamente diferentes, e os avanços na aproximação gradativa à igualdade de oportunidades de gênero no arcabouço legal supranacional (principalmente nas diretrizes).⁴⁶

45 HEIDE in: OIT, *Revista Internacional del Trabajo*, Número Especial: Mujeres. Género y Trabajo (Parte II), Volumen 118, Número 4, Ginebra, 1999.

46 "La manera como se aplica la legislación europea depende de su forma y de su contenido. Se requiere la ratificación para los Tratados fundamentales de Roma, Maastricht y Amsterdam, pero no para las medidas legislativas promulgadas en virtud de ellos, es decir, los reglamentos y [las directivas] [diretrizes]. Mientras que los reglamentos tienen fuerza jurídica directamente, sin necesidad de ninguna otra medida en el plano nacional, las directivas son vinculantes para todos los Estados miembros sólo por lo que hace a sus objetivos (véase el artículo 249 CE, antes artículo 189 del Tratado CEE). Así pues, cada Estado miembro puede, en principio, decidir con plena libertad cómo aplicar una directiva y, evidentemente, a todos ellos les interesa utilizar sus estructuras administrativas propias y ser ellos mismos quienes ejerzan la oportuna supervisión. Todos los instrumentos jurídicos relativos a la igualdad entre la mujer y el hombre consisten en directivas. (...) los países deben modificar y ajustar sus normas o promulgar leyes y los reglamentos pertinentes para poner en práctica el propósito de cada directiva. En el correspondiente proceso legislativo intervienen el Gobierno, el Parlamento, los Jefes de Estado y, a menudo, los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil, motivo por el cual todas las directivas conceden un plazo para aplicarlas y un período ulterior para presentar informes nacionales al respecto." (HEIDE in: OIT, *Revista Internacional del Trabajo*, Número Especial: Mujeres, Género y Trabajo (Parte II), Volumen 118, Número 4, Ginebra, 1999, p. 431).

O viés dos anos 90 está constituído pela compreensão das condições de trabalho das mulheres no contexto mais amplo da condição das mulheres na sociedade (preocupações com a saúde e a segurança das gestantes, licença parental etc.), pela construção de parcerias (mobilização e estabelecimento de acordos mediante negociações de parceiros na vida econômica e social), e pelo *mainstreaming* ou transversalidade (inclusão da problemática das relações de gênero como princípio transversal integrado à formulação e à implementação de todas as políticas e planos de ação).

“Uma década de ativo fomento à ação afirmativa para as mulheres trabalhadoras produziu um considerável conhecimento prático sobre esse assunto, que era relativamente inexplorado até o começo da década de 1980.”⁴⁷ Na última década do século XX, a Comunidade desenvolveu diversas iniciativas com a finalidade de disseminar e debater estes conhecimentos, dentre elas: realização de seminários e conferências, consolidação e circulação da informação, financiamento de projetos de pesquisa, apoio a projetos inovadores de ação afirmativa e estabelecimento de redes para a implementação de programas específicos. Além disto, conformou-se uma ampla e diversificada rede de agentes de igualdade de oportunidades, inseridos na dinâmica europeia e paralelamente portadores da diversidade cultural dos países membros.

Foi neste contexto que o empresariado começou a mudar sua posição a respeito da possibilidade e necessidade de desenvolver ações afirmativas para a consecução da igualdade de oportunidades de gênero em matéria de emprego: “A dura concorrência no mercado único europeu e nos mercados internacionais mais vastos afasta as organizações de continuarem negligenciando a capacidade intelectual, as energias criadoras e os talentos de uma pessoa. Menos ainda, negligenciar a metade da população e da mão-de-obra: as mulheres. Assim, para os anos 90, a igualdade de oportunidades entre os sexos acrescenta a eficácia à justiça social, princípio introduzido nos anos 70. Esta nova perspectiva enfatiza as ações que intensificam a concorrência internacional das empresas europeias a longo tempo. Este cenário faz refletir a responsabilidade social como desafio próprio dos empresários em tempos de globalização. (...) A busca da eficácia e do bom uso dos

47 VOETS in: ELAS, *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*. ELAS/BOITEMPO. São Paulo, 2000, p. 36.

recursos, características da vida contemporânea, conduzem os gerentes de empresas acreditarem que desigualdade quer dizer ineficiência.”⁴⁸

OLGIATTI analisa 18 experiências de ação afirmativa em empresas apresentadas no Fórum Europeu sobre as Ações Afirmativas.⁴⁹ “A análise dessas experiências forneceu dados extremamente encorajadores acerca do possível desenvolvimento das ações afirmativas. Em primeiro lugar, essa análise confirma que os programas de ação afirmativa podem constituir um ponto de encontro real entre as necessidades de empresas eficientes e competitivas e as aspirações profissionais e as necessidades das pessoas. A análise também forneceu indicações significativas sobre as variáveis que influenciam positivamente a implementação de ações afirmativas nas empresas.”⁵⁰ As variáveis consideradas foram: fatores exógenos (como as mudanças no mercado, as dinâmicas do mercado de trabalho e o quadro institucional), fatores endógenos (como a inovação tecnológica, as estratégias organizativas, as parcerias sociais e a adesão da alta direção da empresa com as políticas de igualdade), instrumentos (modalidades de implantação e procedimentos, opções organizativas, entre outros aspectos), e conteúdos das ações afirmativas (voltadas para a introdução de mudanças culturais, que visam a superação da segregação vertical e horizontal, para a conciliação entre vida profissional e familiar, para garantir o pleno respeito à dignidade humana, entre outros conteúdos possíveis).

Sob o ponto de vista das trabalhadoras, a falta de familiaridade com a normativa europeia entre os cidadãos da comunidade em geral (e entre os juristas em particular), tem sido um importante condicionamento para a resolução de pleitos com amparo do Tribunal de Justiça Europeu. Entretanto, nos últimos anos, o número de denúncias remetidas pelos tribunais nacionais ao Tribunal de Justiça Europeu tem

48 CAPPELLIN in: FIG/CIDA, *Gênero no mundo do Trabalho – I Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo de Gênero no Brasil*, Brasília, 2000, p. 75.

49 *Fórum Europeu sobre as Ações Afirmativas*: foi a primeira atividade de um grupo de especialistas, constituído em 1994 pela Comissão Europeia para os Direitos da Mulher, com a responsabilidade de desenhar uma estratégia visando agir pela igualdade de oportunidades de gênero. “A proposta do Fórum se assenta no pressuposto de que, no âmbito europeu, um número cada vez maior de empresas vem buscando soluções que propiciem o desenvolvimento profissional das mulheres. Vários empresários começam a reconhecer que o aumento de oportunidades para as mulheres e seu crescente envolvimento podem favorecer a eficiência organizativa e aumentar a capacidade competitiva da empresa. Para um número crescente de empresas, o desafio é identificar as medidas e abordagens inovadoras que permitam melhorar qualitativa e quantitativamente a participação feminina nessa atual fase de transformação e desaparecimento de empregos.” (OLGIATTI in: ELAS, *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*, ELAS/BOITEMPO, São Paulo, 2000, p.74). Sobre o Fórum, ver também: CAPPELLIN in: FIG/CIDA, *Gênero no mundo do Trabalho – I Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo de Gênero no Brasil*, Brasília, 2000.

50 OLGIATTI in: ELAS, *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*, ELAS/BOITEMPO, São Paulo, 2000, p.75.

crescido consideravelmente, demonstrando que “Europa conta”, e as atuações deste órgão jurisdicional continuam a estabelecer doutrina sobre a correta interpretação da legislação europeia nas demandas judiciais apresentadas nos tribunais nacionais.⁵¹ Pelo seu caráter supranacional, as sentenças do Tribunal provocaram a revisão de toda a legislação nacional da Comunidade, estimulando novas maneiras de agir com relação à luta contra a discriminação direta e indireta.

A evolução da política social da União Europeia demonstra uma preocupação crescente com a padronização das condições de trabalho dos países membros, incluída a aplicação do princípio de igualdade de oportunidades. O consenso entre os países membros tem aumentado paulatinamente, sendo que o progresso maior foi registrado naqueles países inicialmente desprovidos de legislação sobre igualdade de oportunidades. Porém, “Se o desenvolvimento da legislação do tratamento igualitário tem sido lento e tortuoso, a implementação de tal legislação e sua capacidade em trazer à tona mudanças tem sido muito mais problemática. Existe uma diferença entre simplesmente concordar com a lei e ativamente promover políticas de oportunidades igualitárias que visem esclarecer as causas da disparidade, a divisão sexual do trabalho dentro da família e a segregação pelo sexo nas atribuições das ocupações no ambiente de trabalho. (...) Inevitavelmente, a responsabilidade pela promoção da igualdade de oportunidades repousa sobre os governos nacionais.”⁵²

Além disto, apesar da política de igualdade de oportunidades ser uma das áreas mais desenvolvida da política social comunitária, está sempre em desvantagem em relação ao espaço real da integração econômica. Algumas autoras indicam que a igualdade de oportunidades será alcançada desde que seja obtida a conjunção de quatro fatores definitivos: vontade política, legislação sólida e acessível, transformações culturais individuais e coletivas, e recursos materiais realistas.⁵³

51 “Unicamente los empleados de las instituciones de la Comunidad pueden acudir directamente al Tribunal de Justicia Europeo en solicitud de reparación por discriminación laboral. Normalmente, las demandas planteadas por una persona se solventan ante los sistemas judiciales nacionales, conforme a las normas y procedimientos vigentes en el país de que se trate. Ahora bien, *los tribunales nacionales están obligados a observar la legislación europea* y a interpretar conforme a ella las leyes nacionales. Los pronunciamientos con *carácter prejudicial* del Tribunal de Justicia Europeo tienen por objeto velar por que la legislación comunitaria se interprete de manera coherente en toda la Unión. (...) La inobservancia de este deber constituye una infracción de la legislación comunitaria que puede dar lugar a que se actúe por *incumplimiento* de la ley contra el Estado de que se trate.” (HEIDE en: OIT, *Revista Internacional del Trabajo*, Número Especial: Mujeres, Género y Trabajo (Parte II), Volumen 118, Número 4, Ginebra, 1999, p. 435).

52 COYLE in: : FAUSTO, Ayrton (org.), *Mulher e Mercosul*, Volume I, FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999, p. 61/62.

53 Ver, por exemplo, CRUZ in: VOGEL, Amo & NASCIMENTO, Edson (orgs.), *Mulher e Mercosul*, Volume II, FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999.

Que aconteceu com os governos europeus frente às decisões em matéria de política social e arcabouço legal supranacional adotadas pela União Européia? O caso francês resulta ilustrativo para compreender a importância do papel do Estado na consecução dos objetivos colocados na aplicação de medidas de ação afirmativa, principalmente no que diz respeito à promoção, desde 1983, de três tipos de instrumentos: a) a introdução do princípio de negociação específica no tocante à igualdade profissional entre homens e mulheres nas negociações coletivas; b) a obrigação das empresas com mais de cinquenta empregados de elaborar um relatório anual das condições de emprego de mulheres e homens; c) a negociação de planos de igualdade, com previsão de auxílio financeiro por parte do Estado aos planos exemplares.

A partir de 1987, este conjunto de instrumentos foi complementado por outros dois instrumentos de promoção da igualdade profissional: o contrato para empregos mistos e os acordos interprofissionais. "Esse contrato para empregos mistos permitiria que empresas com até seiscentos empregados recebessem subsídios do Estado para financiar 50% dos custos de formação e 30% do salário durante a formação de uma mulher contratada ou promovida para um emprego usualmente exercido por homens em 80% dos casos. O contrato para empregos mistos podia também ser utilizado para modificar as condições de trabalho de um emprego, tornando-o acessível às mulheres. Enquanto a negociação coletiva relativa à igualdade profissional prevista pela lei de 1983 dizia respeito antes de tudo à empresa, os acordos interprofissionais sobre a igualdade profissional foram assinados em 1989, preconizando a incorporação de objetivos de igualdade profissional nas negociações entre setores sobre as novas tecnologias ou sobre a duração no trabalho. Esses acordos recomendavam também a realização de auditorias sobre a situação das mulheres no tocante ao emprego no setor ou no ramo." ⁵¹

Apesar dos esforços realizados na promoção e implementação destes instrumentos, lamentavelmente o balanço geral é limitado: entre 1983 e 1997 só foram negociados 34 planos de igualdade nas empresas, e entre 1987 e 1997 foram assinados 1500 contratos para empregos mistos. Isto demonstra que poucas empresas francesas quiseram introduzir estratégias de ação afirmativa nas suas políticas de recursos humanos (não sentiram

54 LAUFER in: ELAS, *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*, ELAS/BOITEMPO, São Paulo, 2000, p. 45.

necessidade de integrar políticas de ação afirmativa aos seus objetivos estratégicos), e os atores sociais se mobilizaram muito pouco em prol destas questões. A razão fundamental indicada por LAUFER diz respeito ao caráter voluntário dos planos de igualdade por parte das empresas, e a pouca sensibilização dos atores nas questões de gênero. Já no segundo caso, a autora identifica como obstáculo fundamental a dificuldade dos sindicatos de se posicionar em relação à igualdade profissional.

Por outro lado, o que aconteceu com os empresários europeus frente às decisões em matéria de política social supranacional adotadas pela União Européia? O caso italiano permite observar as estratégias institucionais empresariais dirigidas à adoção de programas de ação afirmativa de caráter voluntário, ilustrando esta análise realizada por OLGIIATTI através da experiência na Italtel (a maior empresa italiana de telecomunicações). Na Itália, a implementação das ações afirmativas é confiada aos sujeitos públicos (Comitê Nacional para a Igualdade de Oportunidades), e a sujeitos privados (sindicatos, empregadores, centros de formação profissional, entre outros), e pode ser financiada total ou parcialmente pelo Ministério de Trabalho e Previdência Social. "Os projetos de ação afirmativa acordados entre empregadores e organizações sindicais mais representativas nacionalmente têm precedência no acesso aos benefícios. Essa escolha se inspira, por um lado, na legislação de promoção em matéria de trabalho, que privilegia a negociação como forma de solução dos diversos conflitos e que tem entre seus interlocutores os sindicatos mais representativos. Por outro, deve ser considerado o fato de que as primeiras experiências italianas de ação afirmativa foram implementadas como resultado de acordos sindicais, no âmbito do sistema de relações industriais de tipo participativo."⁵⁵

A experiência pioneira da Italtel aconteceu num ciclo caracterizado por importantes transformações na sua estrutura técnico-organizativa, e obedeceu a uma combinação de diversos fatores: o compromisso pessoal da administradora (gerenta) com as políticas de igualdade, o salto tecnológico da empresa e suas conseqüências negativas sobre o pessoal – especialmente sobre as mulheres –, e o compromisso de um grupo de sindicalistas de Milão com as diretrizes européias sobre igualdade de oportunidades no trabalho. Os resultados positivos da experiência constituem um exemplo de avanço na equidade de gênero baseado no consenso e no diálogo social.

55 OLGIIATTI in: ELAS, *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*. ELAS/BOITEMPO, São Paulo, 2000, p. 66.

6. A experiência das trabalhadoras do Nafta

“O Nafta – Acordo Norte-Americano de Livre Comércio – é um tratado que criou uma área integrada de livre comércio composta pelos Estados Unidos, Canadá e México. Iniciado em 1 de janeiro de 1994, o acordo abrange um documento legal detalhado de cinco volumes, que levou três anos para ser negociado. O acordo cobre bens e serviços produzidos nos países membros, (...). As tarifas serão gradualmente reduzidas em 15 anos; por volta do ano de 2020, todas as tarifas devem ser eliminadas. O tratado protege investidores contra a nacionalização sem compensação integral e também assegura o direito de repatriar os lucros. Dois ‘acordos subsidiários’, elaborados para abordar algumas preocupações dos críticos – sindicatos trabalhistas, organizações ecologistas e feministas –, tratam das condições trabalhistas e ambientais. (...) Enquanto o Nafta é limitado à abolição de tarifas entre as nações-membro, a União Européia vai muito além e inclui: (a) estabelecimento de uma tarifa regional externa comum; (b) livre movimentação de trabalho e capital entre os membros; (c) coordenação da política econômica e social e (d) limitada integração política.”⁵⁶

Conforme citado, o Acordo Laboral Suplementário do Nafta inclui preocupações específicas com a situação das trabalhadoras em duas de suas 11 diretrizes ou princípios guias: eliminação da discriminação no emprego com base na raça/cor, religião, idade, gênero entre outras, e igualdade salarial para homens e mulheres. No entanto, diferente do acontecido na União Européia, os três países do Nafta só se comprometeram a promover estes princípios ou diretrizes nas suas legislações nacionais, sem estabelecer uma padronização das condições de trabalho dos países membros, nem incluir a aplicação do princípio de igualdade de oportunidades. Na base desta situação, encontra-se a posição irredutível dos Estados Unidos, que rejeita a possibilidade de sujeição às normativas supranacionais por considerar estes mecanismos burocráticos e alheios às realidades nacionais específicas. O que propõem os Estados Unidos é impulsionar o cumprimento desses princípios ou diretrizes nas legislações nacionais pelos próprios países integrados no Nafta.⁵⁷

56 GIRLING & KEITH in: VOGEL, Arno & NASCIMENTO, Edson (orgs.), *Mulher e Mercosul*, Volume II, FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999, p. 86/7.

57 “Se parte del principio que es la propia legislación nacional la que mejor refleja el nivel de desarrollo de los derechos laborales y la idiosincracia de cada país y que, por otra parte, subsisten brechas entre la normativa y la práctica laboral. En la medida que los acuerdos comerciales conllevan a que las prácticas laborales de cada país sean examinadas con mayor detenimiento, se promovería asimismo un mayor nivel de control y fiscalización, y la desaparición de esta brecha en el campo de los derechos laborales.” (FROHMANN in: FAUSTO, Ayrton (org.), *Mulher e Mercosul*, Volume I, FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999, p. 37).

Os mercados econômicos constituídos pela União Européia e pelo Nafta são semelhantes em termos de tamanho. Porém, além das diferenças já apontadas entre Nafta e União Européia, é preciso levar em conta que: em primeiro lugar, o Nafta é dominado principalmente por um país (os Estados Unidos), abrangendo 85% das áreas de produção e 70% da população; em segundo lugar, as diferenças em termos econômicos entre Estados Unidos e Canadá de um lado e México do outro, são imensas.

Talvez a área de integração assimétrica mais contenciosa seja a de trabalho e emprego. O debate prévio à vigência do Acordo desencadeou a produção de inúmeros modelos para calcular quais seriam os efeitos econômicos e sociais da integração entre estes três países, bem como de uma possível e ulterior integração hemisférica. No cálculo dos prováveis efeitos de bem-estar, estes modelos mediram os impactos da integração sobre os níveis de emprego e salariais. Frequentemente a aplicação destes modelos indica um efeito de bem-estar como resultado da integração, ainda que registrando variações segundo as técnicas utilizadas. Vale a pena ressaltar, no entanto, que nenhum destes modelos incluiu uma perspectiva de gênero, isto é: não foram desenhados para medir o impacto diferencial dos processos de integração entre homens e mulheres.⁵⁸

Alguns relatórios sobre os primeiros anos de funcionamento do Nafta destacam que o acordo de livre comércio não cumpriu as promessas de melhorar o bem-estar dos trabalhadores que fazem parte da região comercial considerada. Pelo contrário, acentuou as desigualdades relativas a salário e renda nos três países, sendo particularmente atingidas as mulheres e pessoas não brancas.

No entanto, os processos de integração podem ser enfocados sob outra perspectiva, ainda que mantendo como prioridade a preocupação com os efeitos da integração sobre as relações de gênero. Por trás da experiência dos Estados Unidos com a temática das ações afirmativas, aparece outro tipo de integração almejada: a integração à sociedade daqueles que lá são denominados 'as minorias' (mulheres, negros, 'latinos', índios, asiáticos, entre outros). A análise do caso norte-americano, realizada por PATE, traz a tona não só uma outra origem mas também a especificidade de outros componentes possíveis na adoção de medidas de ação afirmativa: a força da mobilização da

58 FROHMANN in: FAUSTO. Ayrton (org.). *Mulher e Mercosul*. Volume I. FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999.

sociedade civil organizada, e o papel do litígio e do acordo judiciais.⁵⁹ Neste caso cobra imensa importância a Suprema Corte de Justiça.

A diferença do que ocorre nos países do Cone Sul ou da Europa, que tem outorgado pouca importância à utilização dos tribunais como mecanismo de participação cidadã, o instrumento privilegiado nos Estados Unidos para a implementação de ações afirmativas não depende do Estado, mas sim dos Tribunais de Justiça.⁶⁰ Trata-se dos acordos judiciais. “Um acordo judicial é um acordo assinado por ambas as partes de uma ação e sancionado por um tribunal. Em alguns casos de discriminação de raça e gênero, acordos judiciais são firmados para estabelecer programas de ação afirmativa, a fim de remediar o problema da discriminação passada e presente. Esses programas refletem uma variedade de passos de ação afirmativa que os empregadores devem seguir, como resultado do envolvimento do tribunal na resolução de uma ação judicial por discriminação. A maioria dos empregadores a quem o tribunal ordena tomar determinados passos afirmativos para recrutar, treinar e promover mulheres ou minorias são empresas privadas, mas também repartições de governos estaduais e municipais têm sido solicitadas pelos tribunais a implementar ações afirmativas.”⁶¹

Muito especialmente envolvidos com a questão racial, os “programas de ação afirmativa para mulheres foram igualmente limitados nas decisões da Suprema Corte. Na ação da *Universidade para Mulheres do Mississipi contra Hogan* (1982), a escola de enfermagem para mulheres foi processada por um homem que não foi admitido num programa de graduação sob o argumento de que a instituição violara a Cláusula de Proteção à

59 PATE in: ELAS, *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*. ELAS/BOITEMPO, São Paulo, 2000.

60 “A diferencia de lo que sucede en sistemas de *common law* como el de Estados Unidos, Gran Bretaña y la mayoría de sus ex colonias, nuestro sistema no cuenta con la “*regla del precedente*” que obliga a los tribunales inferiores a seguir la jurisprudencia decidida por los tribunales de mayor jerarquía. Esta regla, conocida bajo el nombre de *stare decisis*, permite a quien somete un caso a consideración de un juez, saber que la decisión a la que llegue el tribunal no sólo afectará a las partes involucradas en el pleito, sino que tendrá un alcance general. Es en esta regla en la que se ha apoyado el éxito de numerosas campañas lanzadas desde organizaciones de la sociedad civil en los Estados Unidos donde la victoria lograda en algunos *leading cases* ha implicado enormes avances en el respeto de los derechos civiles. A modo de ejemplo basta con recordar los casos *Brown vs. Board of Education* (por el cual se puso término al sistema de escuelas segregadas por raza) o el caso *Roe vs. Wade* (que declaró la inconstitucionalidad de la punición del aborto antes del sexto mes). Este elemento, del que carece nuestro sistema de derecho continental, torna más difícil la tarea de aquellos que utilizan el derecho y la justicia como ámbitos de *advocacy*.” (SABA y BÖHMER, en: ABREGÚ, Martín y RAMOS, Silvina (eds.), *La sociedad civil frente a las nuevas formas de institucionalidad democrática*, CEDES/CELS/Foro de la Sociedad Civil en las Américas, Valentín Alsina, 2000, p. 20-21). *advocacy* o termo *advocacy* vem sendo utilizado para significar a defesa de direitos, mediante sensibilização e argumentação, visando a formulação e implementação de políticas públicas e a mudança de valores e práticas sociais.

61 PATE in: ELAS, *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*, ELAS/BOITEMPO, São Paulo, 2000, p. 92.

Igualdade da 14ª Emenda da Constituição dos Estados Unidos. A Suprema Corte extinguiu a política da universidade de admitir apenas mulheres na escola de enfermagem, julgando que uma classificação por gênero somente seria válida se houvesse uma prova de que aquela política pretendia compensar mulheres por discriminação sofrida na enfermagem, em oposição a uma discriminação mais generalizada enfrentada na escola ou no emprego.”⁶²

PATE também comenta os efeitos produzidos pelos ataques às ações afirmativas durante o governo Clinton, principalmente a Proposição 209, “iniciativa popular anti-ação afirmativa” que os eleitores da Califórnia votaram em 1996. A mobilização da sociedade civil é ressaltada como via para proteger e ampliar as conquistas obtidas em prol da igualdade de oportunidades e pelo fim da discriminação e o preconceito. “Mulheres e minorias precisam de uma mobilização renovada de suas comunidades por meio de coalizões que se baseiem na comunidade, boicotes econômicos, educação pública, encontros com a cúpula das empresas e da sociedade, interlocutores e defensores no legislativo e na mídia. Unidas assim, poderemos melhor exigir daqueles a quem elegemos e das lideranças empresariais a proteção e a sustentação dos direitos civis para todos.”⁶³

Apesar de comentar os cuidados com a integração das minorias registrados nos Estados Unidos e conforme a utilização de outros mecanismos que não são as políticas sociais estruturais e comunitárias, não podemos deixar de registrar algumas preocupações específicas com as trabalhadoras do Nafta em geral, e com as trabalhadoras mexicanas em particular.

Por um lado, os estudos exploratórios desenvolvidos por GIRLING e KEITH, que analisaram a demografia e a dinâmica do gênero em firmas atuantes no marco do Nafta (políticas, organização e força de trabalho de algumas firmas, antes e depois do acordo de livre comércio), bem como as oportunidades de emprego para as mulheres nos países do Nafta, colocam em questão os efeitos positivos para as trabalhadoras dos novos modelos de produção global, que supostamente transferem das mãos ágeis para as mentes perspicazes bem treinadas a competitividade das empresas inscritas na espacialidade

62 PATE in: ELAS, *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*, ELAS/BOITEMPO, São Paulo, 2000, p. 91.

63 PATE in: ELAS, *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*, ELAS/BOITEMPO, São Paulo, 2000, p. 110.

do mercado comum criado pelo Nafta. “Os primeiros resultados demonstram que as trabalhadoras estão amplamente restritas a serviços secretariais, de apoio à linha de produção.”⁶⁴

Por outro lado, o caso das trabalhadoras mexicanas (especialmente as “maquiladoras” na fronteira norte de México) tem sido colocado pela literatura específica como um exemplo concreto de “dumping social” entre sócios comerciais em condições socioeconômicas assimétricas. O “dumping social” é uma prática comercial desleal que aumenta as vantagens competitivas do sócio menos desenvolvido pelo menor custo do fator trabalho e pela super-exploração dos trabalhadores (neste caso, das trabalhadoras). As “maquiladoras” são trabalhadoras com pouca qualificação profissional, contratadas por baixos salários e em precárias condições de trabalho para montar peças fabricadas nos Estados Unidos, produzindo mercadorias destinadas ao consumo do mercado estadunidense.

Assim, um resultado negativo e importante de levar em conta na hora de analisar os efeitos dos processos de integração supranacional na vida e no trabalho das mulheres, é a tendência de que nos países com menor desenvolvimento socioeconômico os setores mais beneficiados pelos processos de globalização e integração supranacional, com maior aumento de nível de emprego, sejam os de utilização de mão-de-obra intensiva, de baixa qualificação (processadoras de alimentos, tecelagens, calçados, indústria leve), que contratam preferencialmente mulheres. Em contrapartida, se registra o processo inverso nos países desenvolvidos, já que são exatamente as mulheres as que perdem seus empregos nestes mesmos setores da atividade econômica. Destarte, o aumento da contratação de mulheres em empregos precários nos países menos desenvolvidos, é acompanhada do desemprego de mulheres nos mesmos setores de atividade dos países desenvolvidos.⁶⁵

7. A incipiente experiência das trabalhadoras do Mercosul

O processo de integração supranacional no Cone Sul teve seu início três décadas depois daquele na Europa, a partir das sucessivas aproximações registradas inicialmente entre os novos governos nacionais da Argentina e

64 GIRLING & KEITH in: VOGEL, Amo & NASCIMENTO, Edson (orgs.), *Mulher e Mercosul*, Volume II, FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999, p. 102.

65 FROHMANN in: FAUSTO, Ayrton (org.), *Mulher e Mercosul*, Volume I, FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999.

do Brasil, na segunda metade da década de 80. Em contraposição ao processo europeu, os fatores que impulsionaram a integração supranacional no Cone Sul foram externos e internos, vinculados à globalização da economia (e a concomitante necessidade de melhorar a inserção dos nossos países na economia internacional), e também visando superar os obstáculos ao desenvolvimento econômico dos países membros.

A região compreendida pelo Mercosul constitui um grande espaço geográfico (desde a Amazônia até Terra do Fogo), e econômico: o conjunto do Produto Interno Bruto (PIB) dos quatro países reunidos representa pouco mais do 50% do PIB Latino-Americano. Os países membros compartilham características fundamentais: história comum, identificações culturais, laços comerciais, um comércio informal de fronteira de grande magnitude, e migrações populacionais históricas (principalmente do Uruguai e Paraguai para Brasil e Argentina). Entre as semelhanças pode ser incluída, também, a experiência das mulheres nos mercados de trabalho, na política, na cultura, na família, entre outros aspectos.

No entanto, também há importantes divergências: superfície geográfica, volume e dinâmica da população, volume e dinâmica da produção, grau de desenvolvimento dos diversos setores da atividade econômica, heterogeneidade da abertura internacional de suas economias, entre outras. Estas divergências influenciam a significação e os objetivos perseguidos por cada um dos quatro países que participam do Mercosul, segundo os diversos riscos e benefícios em jogo (expressos pelos atores internos de cada país: governo, organizações sindicais e empresariais, sociedade em geral).⁶⁶

O Tratado de Assunção (1991) criou o Mercado Comum do Sul – Mercosul, integrando Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai.⁶⁷ O Tratado prevê livre comércio, união aduaneira, e liberdade de circulação de serviços e fatores produtivos (capital e trabalho).⁶⁸ Seu objetivo

66 ESPINO in: VOGEL, Arno & NASCIMENTO, Edson (orgs.), *Mulher e Mercosul*, Volume II, FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999.

67 Com base em acordos específicos, estão a princípio associados outros dois países: Chile (1995) e Bolívia (1996).

68 "O Mercosul hoje se constitui numa união aduaneira imperfeita, com a previsão de constituir-se como mercado comum a partir de 2015. Entretanto, neste intervalo a ALCA deve começar a operar a partir de 2005, trazendo novos desafios que ameaçam a integração sub-regional." (PITANGUY, Jacqueline & HERINGER, Rosana (orgs.), *Direitos Humanos no Mercosul*, CEPIA/Fórum da Sociedade Civil nas Américas, Rio de Janeiro, 2001, p. 149). "En este momento, no sólo la integración a través del Mercosur está en una etapa de definiciones. También el desarrollo de acuerdos hemisféricos se encuentra en una instancia de decisiones relevantes. La coexistencia de diversos esquemas de integración nos plantea un escenario más complejo aún. (...) Debemos tener en cuenta que los compromisos que surjan en torno a la formación del Area de Libre Comercio de las Américas (ALCA), pueden influir y condicionar de alguna manera los esquemas regionales o subregionales

primordial foi o de possibilitar uma maior complementariedade entre as economias por ele integradas, permitindo a ampliação dos mercados nacionais e a atuação em bloco perante parceiros internacionais, como condições fundamentais para acelerar os processos de desenvolvimento econômico com justiça social nos países signatários, e uma melhor inserção na economia internacional globalizada.

Os aspectos sociais da integração supranacional no Cone Sul não foram especialmente considerados por este Tratado nem pelos Subgrupos de Trabalho inicialmente criados. "A partir de pressões das centrais sindicais e do próprio Ministério de Trabalho, foi posteriormente criado o Subgrupo de Trabalho 11 – Assuntos Trabalhistas (Resolução Nº 11/91), – único com composição tripartita (governos, empresários, trabalhadores), e que teve seu escopo ampliado a partir de 1992 para incorporar assuntos de seguridade social, passando a denominar-se 'Relações Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social' (Resolução Nº 11/1992). Em 1995, o Subgrupo de Trabalho 11 sofreu importante processo de reestruturação, vindo a ser renomeado Subgrupo de Trabalho 10."⁶⁹

No Segundo Seminário Mulher e Mercosul (realizado em 1997), a então Presidenta do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher do Brasil – Rosiska Darcy de Oliveira – perguntava: "...que papel terão as mulheres nesta super-sociedade que será o Mercosul? Que papel terá esta super-sociedade, como ela repercutirá na vida das mulheres? Estas duas questões nos levam a uma primeira constatação (...) [baseada na] experiência da Comunidade Européia: é bem mais fácil fazer acordos comerciais do que culturais e sociais. Sem dúvida nenhuma, é mais fácil negociar bens, e talvez até mesmo serviços, do que culturas, hábitos, tudo aquilo que está muito mais ligado à afetividade, à subjetividade dos indivíduos, e que acaba constituindo a agenda social."⁷⁰

Recuperando os diferentes elementos apontados no decorrer deste texto, perguntamos: Será que a integração no Mercosul está propondo

de integración. (...) Las características que presentará el ALCA todavía están en un proceso de definición y solo se han convenido algunas pautas muy generales. Sin embargo, resulta claro que los países desarrollados, especialmente Estados Unidos tendrán un protagonismo decisivo y dominante. No se trata de un acuerdo tendiente a la cooperación entre los países tendientes al desarrollo común en los términos que se ha planteado los objetivos del MERCOSUR." (RODRIGUEZ, Marcela, en: COTIDIANO MUJER, *Programa Mujer y Democracia en el MERCOSUR. Integración Regional y Equidad de Género*, Montevideo, sin fecha, p. 33-34).

69 PAULI in: VOGEL, Arno & NASCIMENTO, Edson (orgs.), *Mulher e Mercosul*, Volume II, FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999, p. 11.

70 OLIVEIRA in: VOGEL, Arno & NASCIMENTO, Edson (orgs.), *Mulher e Mercosul*, Volume II, FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999, p. 37.

um “novo inferno” para as mulheres sul-americanas, ou esse inferno já está instalado entre nós, mulheres e homens trabalhadores do Mercosul, independentemente destes processos de integração? Será que estes processos de integração poderiam constituir novos e mais importantes fóruns e ferramentas para as reivindicações das trabalhadoras à maneira européia?

Num documento produzido pela CUT lê-se o mesmo interrogante e uma resposta não unívoca: *“O Mercosul é positivo para os trabalhadores? As mulheres são as mais prejudicadas?”* Sem querer tergiversar, ou *sair pela tangente*, como se diz no Brasil, a melhor resposta poderia ser: sim e não, porque ainda não existem elementos suficientes para se medir o impacto da integração comercial sobre a produção e o mercado de trabalho, e, principalmente, porque do ponto de vista da regulação laboral, ainda não há nada estabelecido no âmbito do Mercosul.⁷¹

Lamentavelmente, o nível de exposição das mulheres aos impactos negativos derivados da articulação de processos de ajuste estrutural, reestruturação produtiva e integração supranacional no Mercosul poderia ser muito alto, devido a sua significativa participação nos mercados de trabalho, às características desta participação, e ao aumento das tarefas de reprodução social que as mulheres são obrigadas a assumir face a redução dos gastos sociais – principalmente em saúde e educação (ver itens 2, 3 e 4 deste texto).

Segundo ESPINO, as formas particulares que assumem os processos de integração delimitam a magnitude e o tipo de distribuição dos custos e benefícios econômicos e sociais resultantes.⁷² No caso das mulheres sul-americanas, que conformam um grupo social heterogêneo, os efeitos da integração supranacional dependerão, em grande parte, da sua inserção nos sistemas educativos, nos mercados de trabalho, nas famílias, nas vidas políticas nacionais, entre outros aspectos. Trata-se de um grupo social heterogêneo, com algumas características comuns, porém com especificidades marcantes, que estabelecem por sua vez conjuntos diferentes de reivindicações e demandas.

Uma maneira de subsidiar a obtenção de benefícios e a diminuição dos possíveis riscos é anteciper-se estrategicamente, garantindo a

71 PAULINO, Luci & NETO, Rafael F., in: CUT, *Trabalho Feminino no Mercosul e no Chile*, Escola Sul, Santa Catarina, 1997, p. 35.

72 ESPINO in: VOGEL, Arno & NASCIMENTO, Edson (orgs.), *Mulher e Mercosul*, Volume II, FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999.

inclusão da igualdade de oportunidades em todas as políticas públicas nacionais e supranacionais, e paralelamente promovendo mecanismos para que as mulheres participem ativamente do processo de integração.⁷³ De alguma maneira, a proposta política contida nesta afirmação destacaria a necessidade de agir sobre as contradições apontadas, apoiando as possíveis tendências positivas e visando eliminar os elementos negativos da contradição.

No caso da inclusão da igualdade de oportunidades nas políticas públicas, a experiência europeia tem demonstrado a importância fundamental das políticas estruturais comunitárias e do princípio do *mainstreaming* para melhorar as perspectivas das mulheres, reduzindo as disparidades existentes entre homens e mulheres na taxa de atividade, no nível de formação, no acesso e promoção no mercado de trabalho e na participação na tomada de decisões. O propósito de uma política pública supranacional desta natureza consistiria em estabelecer patamares básicos ou parâmetros desejáveis de bem-estar a serem alcançados, com adesão e respeito por parte dos países membros do bloco integrado: "...é particularmente útil a comparação com o processo de integração tal como se deu na Europa. Apesar da diversidade cultural, histórica e econômica existente, foi possível construir um processo de integração que levou em conta especificidades locais e que teve como perspectiva a necessidade de equalização das condições socioeconômicas entre os países. O estabelecimento desta meta como ponto de partida fez com que as políticas de integração tivessem um novo sentido."⁷⁴

Uma questão primordial é a harmonização da legislação trabalhista com inclusão do princípio de igualdade de oportunidades, considerando as garantias já conquistadas pelas trabalhadoras dos países membros (isto é: nivelando a legislação por seu aspecto mais favorável). "Em termos jurídicos, o Mercosul tem avançado no âmbito do Direito Comercial e Tributário, além da temática trabalhista e pouco ou quase nada em termos dos direitos humanos tomados em uma perspectiva

73 "Distintas autoras han identificado lo que se conoce como *necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres*: las primeras, se derivan de los roles ocupados por las mujeres en la sociedad, y varían de acuerdo al ciclo de vida de la mujer, su pertenencia de clase y su origen cultural. Los intereses estratégicos, surgen de un análisis global de la posición de las mujeres en las relaciones sociales, en el campo económico, político y social y están vinculados al cambio de los roles sociales adscritos a la división sexual del trabajo, y a la transformación de las mujeres en sujetos sociales capaces de controlar sus condiciones de vida e intervenir en la orientación de la dinámica social (Molyneaux, M.: 1985; Moser, C.: 1991)." ESPINO in: FAUSTO, Ayrton (org.), *Mulher e Mercosul*. Volume I, FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999, p. 51.

74 CEPIA/HEALTH & SOCIAL POLICY, *Políticas Sociais Compensatórias no Mercosul*, Forum da Sociedade Civil das Américas, Rio de Janeiro, 1999, p. 8.

mais abrangente. Este quadro reflete a composição dos atores historicamente envolvidos no debate sobre integração regional, qual seja governos, setores comerciais e sindicatos. (...) Analisando a legislação relativa ao Mercosul, avaliamos que, paulatinamente, vêm sendo incorporados aos documentos princípios que têm a democracia e os direitos humanos como parâmetro. Comparando porém com a experiência da União Européia, ainda é bastante tímida a incorporação destes princípios no âmbito do Mercosul. Os direitos trabalhistas obtiveram os maiores avanços, com a assinatura da Carta Sociolaboral. (...) No marco deste quadro normativo e à luz dos parâmetros já adotados pelo Mercosul enquanto organização internacional e intergovernamental deveria ser adotada a norma mais benéfica em cada matéria analisada. Isto significa, por exemplo, que, no âmbito dos direitos sociais, não seriam aceitos retrocessos, prevalecendo a legislação mais progressista vigente em qualquer um dos países.⁷⁵

Para tanto é indispensável o conhecimento apurado da legislação e da realidade dos mercados de trabalho compreendidos no Mercosul. Neste sentido, os antecedentes diretos e indiretos mencionados no início deste texto (ver primeiro item) constituem fontes mínimas indispensáveis para apoiar o desenvolvimento de uma análise prospectiva sobre as conseqüências da integração na participação das mulheres nos mercados de trabalho incluídos no Mercosul e a formulação de política sociais integradas ou comunitárias.

Também são de fundamental importância as Resoluções 37/2000, 83/2000 e 84/2000, do Grupo do Mercado Comum. A primeira destas resoluções propõe a elaboração de uma lista de atualização periódica contendo todos os programas, medidas e projetos com incidência sobre as mulheres na região, executados por órgãos do Mercosul. A segunda resolução insta aos governos dos países membros a envidar esforços para promover a integração e harmonização metodológica dos bancos de dados existentes, com vistas a contar com indicadores regionais consistentes para a formulação de políticas produtivas e sociais fundamentais com a devida consideração das questões de gênero.⁷⁶ A terceira resolução instrui aos

75 PITANGUY, Jacqueline & HERINGER, Rosana (orgs.), *Direitos Humanos no Mercosul*, CEPIA/Fórum da Sociedade Civil nas Américas, Rio de Janeiro, 2001, p. 145-146.

76 Lamentavelmente e apesar das resoluções, as recentes publicações oficiais sobre o mercado de trabalho do Mercosul não incluem dados discriminados segundo o gênero. Vide, por exemplo, MTE, *Informe do Mercado de Trabalho do Mercosul*, Brasília, 2001.

diferentes foros do Mercosul a incorporar a perspectiva de gênero no planejamento, elaboração, implementação e avaliação de atividades, políticas e programas, com especial ênfase na análise do impacto sobre as mulheres e visando garantir a igualdade e equidade dos gêneros.

Para uma elaboração de políticas sociais supranacionais que levem em conta as necessidades práticas das trabalhadoras, é preciso considerar, no mínimo, as seguintes questões: "No que se refere aos mercados de trabalho envolvidos, será preciso ter em mente (...) que homens e mulheres deverão ser desigualmente afetados pelo Mercosul, uma vez que os setores da economia e os grupos ocupacionais são sexualizados. (...) Por outro lado, a divisão sexual do trabalho tem alocado as mulheres em postos de trabalho diferentes dos masculinos. (...) Seria igualmente importante que houvesse, no processo de integração, alguma maneira de intervir com o objetivo de eliminar a segregação sexual existente, cujos efeitos nocivos se estendem até a depressão dos salários femininos. Do ponto de vista dos trabalhadores e de suas famílias, seria fundamental que, na formulação de políticas para o Mercosul, se considerasse de maneira explícita a necessidade de compatibilizar as responsabilidades familiares com as profissionais."⁷⁷

Todavia, a formulação de políticas sociais supranacionais com incorporação da perspectiva de gênero depende, em grande medida, da participação das mulheres (e particularmente das trabalhadoras) no próprio processo de integração.

8. A guisa de conclusão: O Mercosul – um grande desafio ou uma grande oportunidade para as trabalhadoras do Cone Sul?

Talvez o desafio maior seja deixar de lado o desconcerto inicial e os interrogantes que, por enquanto, não podem ser respondidos de

77 BRUSCHINI in: FAUSTO, Ayrton (org.), *Mulher e Mercosul*, Volume I, FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999, p. 102. Segundo GARMENDIA, "... parece necesario apuntar hacia la *armonización de las legislaciones, acordando objetivos comunes* por lo menos en una serie de aspectos: a) la derogación de normas discriminatórias; b) la aprobación de una ley específica sobre igualdad de oportunidades y de trato, o la inclusión en la legislación de normas que caractericen la discriminación (incluyendo el acoso sexual), faciliten las reclamaciones, protejan contra eventuales represalias a quienes denuncian discriminación etc.; c) el mantenimiento y mejoramiento de las protección de la maternidad (derecho al traslado de puesto durante el embarazo, mantenimiento de la integridad de salario; facilidades sociales etc.); d) la equiparación de los sectores desprotegidos con el resto de las actividades reguladas (trabajo doméstico, rural, a domicilio); e) la adopción de medidas adecuadas para lograr un efectivo contralor de la igualdad de oportunidades y de trato (capacitación de inspectores de trabajo); f) extender a todos los sectores de ocupación la posibilidad de acceder a la negociación colectiva. Asimismo, la ratificación del Convenio Internacional del Trabajo N. 156 (trabajadores con responsabilidades familiares) por todos los países contribuiría a unificar orientaciones en torno a políticas de igualdad a desarrollar." (in: VOGEL, Amo & NASCIMENTO, Edson (orgs), *Mulher e Mercosul*, Volume II, FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999, p. 144).

maneira unidirecional, e batalhar no sentido de transformar o próprio processo de integração supranacional num âmbito de promoção por excelência do “empoderamento” dos trabalhadores no geral e das mulheres em particular.⁷⁸

Assim parecem ter compreendido a situação as centrais sindicais, se observamos a articulação feita através da Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul e, principalmente, a partir da criação da Comissão de Mulheres.⁷⁹ A criação desta comissão é considerada por algumas especialistas como o passo mais importante em termos de representação dos interesses das trabalhadoras no contexto integrado. Por esta via, as centrais sindicais e outros organismos (nacionais e internacionais) têm batalhado pela inclusão do “princípio de nivelção por cima” dos direitos obtidos pelas trabalhadoras dos diferentes países membros na harmonização de políticas públicas na área de emprego e renda do Mercosul, como por exemplo: a ratificação de Convenções da OIT, a elaboração de uma Carta dos Direitos Fundamentais e a inclusão do enfoque de gênero em toda a agenda prevista no Subgrupo especializado em questões trabalhistas (atual Subgrupo 10, de composição tripartite, com participação dos trabalhadores, dos empresários e dos governos).

Também poderia ser compreendida como uma estratégia de empoderamento da sociedade civil no âmbito do Mercosul a criação,

78 empoderamento: provém do inglês *empowerment*. No contexto dos estudos de gênero, refere-se à potencialidade profissional das mulheres, aumentando sua informação, aprimorando suas percepções e trocando idéias e expressando sentimentos. Seu objetivo mais amplo é fortalecer as capacidades, habilidades e disposições para o exercício legítimo do poder. Pode-se identificar um conjunto de práticas para desencadear o processo de empoderamento, como por exemplo: apresentação de textos novos, exclusivamente pensados a partir da ótica das relações de gênero; novas leituras de textos antigos, não escritos com base nas relações de gênero, mas lidos sob esta ótica; análise da experiência pessoal através da reconstrução da história de vida. Destacam-se as técnicas de colaboração, cooperativa e interativa, com muito diálogo, jogos de papéis, redação de penódicos, relatos (Ver: GORE, Jennifer M., *Controversias entre las pedagogías. Discursos críticos y feministas como regímenes de verdad*, Ediciones Morata, Madrid, 1996; e também: PIUSSI, Anna M. y BIANCHI, Leitzia (eds.), *Saber que se sabe*, Icaria, Barcelona, 1996.).

79 A Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul está integrada por oito centrais (CGT-Argentina; PIT/CNT – Uruguai; CUT – Paraguai; CUT, CGT e FS – Brasil; CUT – Chile e, posteriormente, COB-Bolívia). Foi criada em 1987 com o intuito de solidarizar-se com os trabalhadores submetidos a regimes ditatoriais na América Latina e de combater a dívida externa nestes países. Com o início dos processos de integração supranacional no Cone Sul, em 1991 a Coordenadora define o seu objetivo de lutar pelos direitos dos trabalhadores no processo de integração e intervir de forma centralizada no processo. A participação das mulheres na Coordenadora tinha ocorrido de forma esporádica até a criação da *Comissão de Mulheres* (1996), única comissão da Coordenadora com assento permanente no plenário. A comissão tem o objetivo de elaborar políticas e campanhas, propor atuações conjuntas, estudar e organizar os aspectos de gênero concomitantes à integração regional e organizar as trabalhadoras na luta geral por uma integração com desenvolvimento social. Iniciou-se então um processo de debate que, entre outros resultados, permitiu a elaboração e execução de um projeto sobre questões de gênero e integração regional, executado pelas sindicais e financiado pelo FIG/CIDA. Este projeto tem por propósito fundamental sensibilizar lideranças sindicais da Coordenadora e capacitar as sindicalistas do Cone Sul, procurando aumentar a participação das mulheres nos processos decisórios e reduzir a discriminação nas ações do Mercosul (Ver: CUT, *Trabalho Feminino no Mercosul e no Chile*, Escola Sul, Santa Catarina, 1997; ESPINO in: VOGEL, Amo & NASCIMENTO, Edson (orgs.), *Mulher e Mercosul*, Volume II, FLACSO/JUNIFEM/IBD, Fortaleza, 1999; e FORÇA SINDICAL in: FIG/CIDA, *Gênero no mundo do Trabalho – I Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo de Gênero no Brasil*, Brasília, 2000).

em 1995, do Fórum Consultivo Econômico e Social (FCES).⁸⁰ No caso específico das mulheres, é necessário apontar a constituição em 1995 do Fórum das Mulheres do Mercosul, no próprio contexto do FCES; e a posterior criação por Resolução do Grupo do Mercado Comum Nº 20/1998 da Reunião Especializada da Mulher (REM). A REM integra a estrutura institucional do Mercosul na condição de órgão assessor do Grupo do Mercado Comum, reunindo as representações governamentais responsáveis pelas políticas públicas em relação às mulheres dos países membros e zelando pela aplicação dos princípios contidos no Tratado de Assunção e em seus instrumentos complementares (por exemplo, as resoluções citadas).⁸¹

Estes espaços de proposição, deliberação e procura de consenso já permitiram a aprovação de uma Declaração Sociolaboral do Mercosul (1998), contendo um sistema de regras trabalhistas e sociais que buscam garantir direitos iguais a todas as trabalhadoras e trabalhadores (incluindo o compromisso de garantir dita igualdade através das práticas laborais); e a criação do Observatório do Mercado de Trabalho do Mercosul com incorporação da perspectiva de gênero (órgão técnico permanente, de gestão tripartite e caráter público, para informação sobre mercados de trabalho no contexto do Mercosul visando facilitar a tomada de decisões).⁸²

Porém, os avanços apontados ainda são muito incipientes. Por exemplo, a democratização dos espaços de proposição, deliberação e procura de consenso, através da integração de outros atores sociais ao FCES, tem sido polêmica e difícil, devido ao caráter fundamentalmente econômico e comercial da concepção predominante de integração supranacional.

Por outro lado, quando comparamos as condições de trabalho e as atribuições da REM com aquelas da Unidade de Igualdade de

80 O *FCES* é um órgão de representação das demandas dos setores econômicos e sociais, integrado em igual número por representantes de cada Estado-membro e com funções consultivas que se manifestam mediante recomendações para o Grupo Mercado Comum. "Vale lembrar que o FCES está em processo de construção, pois dentro da sua composição deveriam estar contempladas, além de governos e representação dos trabalhadores, outras organizações da sociedade civil, inclusive organizações de mulheres, o que não vem ocorrendo ainda." (FORÇA SINDICAL in: FIG/CIDA, *Gênero no mundo do Trabalho – I Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo de Gênero no Brasil*. Brasília, 2000, p. 167).

81 No âmbito das ONGs feministas, foi constituída em 2000 a *Articulación Feminista Marcosur*, que envolve ONGs e articulações dos países do Mercosul, mais Peru, Bolívia e Chile. Tem por objetivo potencializar a capacidade de iniciativa, proposta, negociação, aliança e pressão política das organizações de mulheres no marco regional e de novas agendas sociais. A participação da Articulação Feminista do Marcosul foi fundamental para a inclusão da perspectiva de gênero nos Fóruns Sociais Mundiais (www.mujiersdelosur.org.uy).

82 Para mais informações sobre estas instâncias, ver: SILVEIRA, Sara, *Políticas Públicas de equidad de género en el trabajo de los países del Cono Sur*, en: www.cinterfor.org.uy (página atualizada 02/10/2000).

Oportunidades entre Homens e Mulheres e de Política de Família, da União Européia ou ainda, o conteúdo destas resoluções do Grupo do Mercado Comum com as diretrizes européias em matéria de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, percebemos que o caminho a ser percorrido/construído ainda é muito longo... "O caminho para se garantir a meta de incorporação da perspectiva de gênero à agenda social do Mercosul apenas se esboça. É necessária a participação de todos os atores e, em especial, das mulheres, que a partir de suas diferentes representações e inserções, deverão manter-se organizadas, informadas e atuantes para definir e acompanhar as políticas de integração que irão determinar o seu futuro."⁸³

9. A crise, a integração e o desânimo: alguns comentários pessoais

Recebi recentemente comentários sobre este texto, exigindo uma "atualização" do mesmo. Transcrevo: "Ora, nesse momento, a crise vivida pelo próprio Mercosul parece cada vez mais evidente, na esteira da profunda e célere desagregação econômica e política da Argentina, da instabilidade que assola o Uruguai e das tensões que se estendem ao Brasil, sem falar das mudanças institucionais nos Estados Unidos e o reflexo delas na sua política externa para a América Latina, aí compreendida a pressão pela viabilidade da Alca. Tendo em mente todos esses fatos, datados dos dois últimos anos, parecem, hoje, matérias de um passado (que se afigura cada vez mais distante) as iniciativas que vimos se desenvolverem no Cone Sul, em meados dos anos 90, em termos de re-espacialização e integração produtivas (cito como exemplo as indústrias automotriz, de processamento de alimentos, dentre outras), que uniram fortemente estratégias empresariais de grupos nacionais e transnacionais, na Argentina e no Brasil".

Do meu ponto de vista, é precisamente por conta dos problemas que enfrentamos, antigamente e também na atualidade, que não podem ser deixados de lado esses processos de globalização e de integração, bem como suas conseqüências para as relações de gênero. Por um lado, me recuso a pensar que o que aconteceu há dois anos seja "história", encerrada, sem desdobramentos, sem articulação com o presente. Não é à toa que os

83 PAULI in: VOGEL, Arno & NASCIMENTO, Edson (orgs.). *Mulher e Mercosul*, Volume II. FLACSO/UNIFEM/BID, Fortaleza, 1999, p. 13.

movimentos pela defesa dos direitos humanos, nos países do Mercosul e após as ditaduras militares, reclamam pela “memória ativa” das comunidades, recordando e fazendo presente no dia-a-dia os compromissos e os problemas que deveremos enfrentar (nós e nossos filhos e nossas filhas) por conta do que foi feito e do que não foi realizado no passado. O passado, no mínimo, nos define/limita ao mesmo tempo em que nos potencializa, segundo o relacionamento que estabelecemos com ele.

Por outro lado, as profundas crises vivenciadas pelos nossos países não deveriam fazer-nos deixar o caminho da integração, mas ao contrário, pois fica cada vez mais evidente que as crises não são nacionais e, portanto, suas soluções também não poderiam sê-lo. Hoje, mais do que nunca, as soluções deveriam ser procuradas a partir da ação solidária dos países, principalmente entre aqueles que compartilham problemas econômicos, políticos, sociais e culturais da mesma natureza. A força deverá ser procurada na atuação internacional conjunta, e não no isolamento que leva a acreditar que poderemos sair sozinhos dos nossos problemas, como se esses problemas e suas raízes fossem matéria nacional.

Para concluir: as conseqüências contraditórias apontadas, os avanços e retrocessos registrados não deveriam ser fundamento para o descaso das problemáticas de gênero nos processos de integração supranacional e na formulação de políticas públicas (nacionais e comunitárias). Pelo contrário: constituem importantes desafios de nossas sociedades na atualidade, com a oportunidade única de batalhar na prática e na estratégia por uma sociedade democrática com verdadeira justiça social.