

FLACSO - Biblioteca

# Mulher e Mercosul

---

# Mujer y Mercosur

Organizador  
Ayrton Fausto

Volume I



Mulher e Mercosul  
Mujer y Mercosur

**Volume I**

**Ensaio de:**

Aguirre, Rosario  
Bruschini, Cristina  
Cortés, Rosalía  
Corvalán, Graziella  
Coyle, Angela  
Espino, Alma  
Frohmann, Alicia  
Saffioti, Heleieth  
Valdés, Teresa

Copyright FLACSO/BID, © 1999

305  
F 275 mu  
v. 1 ej. 2

Design Gráfico  
Majoî Ainá Vogel

Preparação de Originaís  
Autores

8 1 7 3  
5329

Revisão  
Alice Aguiar

Mulher e Mercosul / Mujer y Mercosur – Ensaíos sobre a situação da mulher latino-americana. Aguirre, Rosário et al, Ayrton Fausto (org.) – Fortaleza: FLACSO/BID/ UNIFEM/UNESCO

310 pp.

1. Mulheres Latino-Americanas – Ensaíos
2. Mulher e Mercado de Trabalho Latino-Americano

ISBN 85-87318-02-0



Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais

SCN, Quadra 06, Ed. Venâncio 3000, Bl. A, Sala 607, CEP 70.165-900, Brasília, DF, Brasil,  
Tel +55 (61) 328 1369, Fax +55 (61) 328 1370, e-mail flabras@nutecnet.com.br

# Sumário

**5**

Apresentações

**13**

Introdução

**21**

Mujer, Trabajo e Integración Económica: Temas para el Debate

Alicia Frohmann

**41**

Mujer, Trabajo y Mercosur: Una Red de Información y Comunicación

Alma Espino

**59**

A União Européia e as Oportunidades Equitativas para as Mulheres

Angela Coyle

**65**

O Trabalho da Mulher no Brasil. Comparações Regionais e Considerações sobre o Mercosul

Cristina Bruschini

**105**

La Mujer Paraguay en el Mercosur

Graziella Corvalán

**164**

Gênero e Conhecimento

Heleieth Iara Bongiovani Saffioti

**185**

La Mujer en el Mercado de Trabajo Urbano Argentino

Rosafía Cortés

**209**

Transformaciones Recientes en el Empleo Femenino Urbano en Uruguay

Rosario Aguirre

**243**

Mujeres y el Mercado Común del Sur: Elementos para una Mirada Comparativa

Teresa Valdés

**281**

Conclusões

A União Europeia e as Oportunidades  
Eqüitativas para as Mulheres

**por**

Angela Coyle

## Tratamento igualitário e a União Européia

Desde o princípio, a Constituição da União Européia — o Tratado de Roma — tem englobado oportunidades igualitárias às mulheres (Artigo 119). Por muitas décadas, este princípio de igualdade ou “equitativo tratamento” tem sido desenvolvido e expandido a fim de promover uma compreensível estrutura legislativa para o igualitário tratamento das mulheres e dos homens no trabalho. Isto inclui um mesmo pagamento pelo trabalho do mesmo valor, igualdade de acesso aos cargos, treinamento e promoção e mesmo tratamento em relação às condições de trabalho e do seu contrato, incluindo, por exemplo, pensões e cláusulas. O número de Diretrizes Européias, como aquelas sobre regime de trabalho em meio expediente (dando a esses trabalhadores os mesmos direitos dos de regime de tempo integral) e os direitos à maternidade têm sido particularmente úteis ao endereçar à especificidade quanto ao trabalho das mulheres. Ao mesmo tempo, diversos dirigentes da Corte de Justiça Européia também ampliaram o alcance da Legislação, como a marcante decisão de que o assédio sexual (no local de trabalho) é uma forma de discriminação, e que patrões tinham a obrigação de tentar evitar tal fato.

A política social da União Européia tem se preocupado com a padronização e concordância dos termos e condições do trabalho em todos os estados-membro. Ao contrário dos temores iniciais, o consenso tem sido crescente, e nesse sentido, países com fraca ou desprovidos de legislação concernente ao tratamento igualitário nesta matéria, terão observado as mais progressivas mudanças. Na última década, por exemplo, a legislação européia tem forçado o Governo Britânico a corrigir e melhorar sua legislação nacional em relação ao pagamento igualitário, direito à maternidade e proteção trabalhista aos servidores de regime de meio expediente. A Comissão Britânica de Oportunidades Equitativas, a agência nacional responsável pela observância da equitativa legislação recentemente levou o Governo Britânico às Cortes Européias, pela extinção do salário mínimo. A Comissão referida afirma que a legislação do salário mínimo (abolida em 1993) era um mecanismo integral para a execução da lei européia quanto ao pagamento igualitário. Para os ingleses, a legislação européia tem sido a chave mestra por trás de todas as mudanças progressivas na legislação britânica na última década, e tem sido enormemente importante. Ainda assim, para países como a Dinamarca e os Países Baixos, onde a política social e a legislação trabalhista há bastante tempo são muito progressivas, tais efeitos serão sentidos menos profundamente.

Em 1992 os membros da União Européia (com exceção da Inglaterra) adotaram a Patente Social como parte da estrutura da política social para a união econômica e a regulamentação do trabalho e suas condições. Constitui-se um exemplar conjunto de medidas legislativas, o qual não apenas sustenta o compromisso para o tratamento igualitário às mulheres, como pela perpetração quanto a um salário mínimo, a proteção de trabalhadores atípicos (na sua maioria mulheres) e a provisão de licença pós-parto para os homens, bem como para as mulheres, acarretando um grande alívio para a mudança social.

## Implementação de oportunidades igualitárias

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-se com a lei e ativamente

promover-se políticas de oportunidades igualitárias às quais 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. Desde 1982 há uma série de três programas de ação positiva de iniciativa da União Européia elaborados para ativamente promoverem medidas de oportunidades igualitárias através da União Européia. Isto tem sido coordenado pela Unidade de Oportunidades Igualitárias, situada na “DGV”, da Mesa Européia para o trabalho de assuntos sociais. As iniciativas têm incluído pesquisas, treinamento de mulheres, provisão para a assistência infantil e projetos empresariais baseados em oportunidades igualitárias. Embora freqüentemente voltados sobre matéria trabalhista, os formuladores políticos têm procurado aumentar o alcance interpretativo do “tratamento igualitário” como, por exemplo, algumas medidas que envolvem atingir os estereótipos em relação ao sexo na mídia.

Outras mesas na União Européia também têm abalizado a questão da igualdade. O fundo de desenvolvimento econômico regional tem incluído treinamento de aptidões para mulheres desempregadas, bem como infra-estrutura de investimento do capital.

O grau no qual as próprias mulheres mobilizaram-se junto ao nível europeu, pela sustentação de oportunidades igualitárias é bastante limitado. Há um Comitê dos Direitos das Mulheres, no Parlamento Europeu, no qual existe um número de mulheres ativas (membros do Parlamento Europeu), as quais, este ano, empreenderam (e falharam) em bloquear a nomeação do novo comissário para assuntos trabalhistas e sociais (*Padraig Flynn*) por conta da sua pobre atuação em matéria de oportunidades igualitárias. No começo dos anos 90, um grupo de mulheres européias foi estabelecido em Bruxelas como um centro de pressão junto ao Parlamento Europeu nos assuntos femininos, mas é difícil dizer se tal feito tenha causado algum impacto.

Inevitavelmente, a responsabilidade pela promoção da igualdade de oportunidades repousa sobre os governos nacionais. Diferentes governos dentre a legislação européia, com diferentes mecanismos para a implantação e distintos níveis de entusiasmo para tais medidas. Bélgica, Itália e recentemente Alemanha, têm introduzido legislação que requer direção local e serviços de empreendimento público para apresentarem medidas de igualdade de oportunidades no local de trabalho (isto pode incluir o monitoramento da composição de gênero, treinamento de mulheres, creches no trabalho e flexibilidade das horas de trabalho). Portugal tem introduzido incentivos financeiros aos empregadores, enquanto na Inglaterra, os empresários conduziram as medidas de igualdade de oportunidades voluntariamente. No total, tais medidas (de igualdade de oportunidades) têm sido bastante limitadas, ainda que o impacto da legislação, determinando que empregadores implementem as oportunidades igualitárias, seja muito recente e ainda não tenha sido avaliada. As medidas de oportunidades igualitárias são prevaletentes no setor público, em relação ao privado, mas, como há uma reestruturação dos serviços públicos em resposta à profunda crise nos fundos estatais, a abrangência para o desenvolvimento de oportunidades igualitárias torna-se mais e mais limitada.

## **As mulheres e o trabalho na União Européia**

O extensivo desenvolvimento da legislação do tratamento igualitário na União Européia tem, em parte, sido uma resposta ao significativo crescimento de mão de obra feminina através das duas últimas décadas, quando a tendência pelo trabalho masculino diminuiu. As mulheres

representam 41% dos adultos economicamente ativos na União Européia. Mesmo que isto varie de país para país, esta grande tendência na feminização da força de trabalho na Europa está ocorrendo ao lado da reestruturação da economia européia, o declínio da agricultura e indústria e a expansão do setor de serviços. No final dos anos 90, 60% do total de mão de obra na União Européia situa-se no setor de serviços e é ele que agrupa mais de 70% de toda força de trabalho feminino. Em outras palavras, o reestruturamento do trabalho tem combinado com a feminilização da mão de obra. Muitos desses recém-criados empregos femininos no setor de serviços são de meio expediente, mal remunerados, temporários e com pouca projeção trabalhista. Diferentes economias parecem estar usando diferentemente, à propósito, o trabalho. Na Inglaterra, por exemplo, existem enormes taxas de trabalho em regime de meio expediente, enquanto que, no sul da Europa, há uma maior utilização do trabalho em período integral, porém temporariamente, com contratos de duração pré-estabelecida. 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 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 à 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.

## Os limites da mudança

A União Européia, neste momento, oferece uma exemplar estrutura quanto ao tratamento igualitário para mulheres e homens no trabalho e dá-nos uma importante mostra dessas melhorias (de oportunidades igualitárias). Entretanto, apenas a legislação, nunca trará à tona as mudanças, e a abrangência para as ações positivas voltadas às oportunidades igualitárias através da Europa, tem sido limitadas. Tem havido algumas significativas mudanças, especialmente em torno dos direitos à maternidade e proteção aos trabalhadores de regime de meio expediente. Entretanto, a realização de oportunidades equitativas para as mulheres depende enormemente do estado das economias nacionais e o compromisso dos governos, implementando mudanças aos níveis nacionais e locais.

O progresso da União Européia e sua legislação social tem ocorrido durante um período de profunda recessão econômica na Europa, e as estratégias trabalhistas tem tido, como principal interesse, reduzir os custos em relação ao trabalho. Neste contexto, as medidas que visem as oportunidades igualitárias surgem como um “luxo” desnecessário. Enquanto que as mulheres são as beneficiárias aparentes do crescimento trabalhista, elas adquirem emprego, pois são relativamente um apoio ao trabalho barato. O aumento casual do trabalho feminino não determina o potencial para a mudança progressiva e os benefícios potenciais da legislação da União Européia.



Revedo as oportunidades equânimes na União Européia em meados dos anos 90, a maioria das ativistas pela igualdade neste momento, consideram haver uma necessidade de afastamento da ótica legislativa. Por que este movimento tem sido imposto pelas esferas superiores — “o feminismo estatal” — e não um foco para mobilização no sentido como outros assuntos têm sido tratados, a exemplo do divórcio e do aborto, não constituindo-se tal matéria trabalhista parte de suas vidas.

Temos uma situação paradoxal (onde a legislação européia sobre igualdade tem sido a questão singular no desenvolvimento das mulheres nos últimos vinte anos) e ainda assim isto dificilmente atinge suas vidas.