

POLÍTICAS NACIONAIS DE IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO: CONSIDERAÇÕES SOBRE BRASIL E PORTUGAL

Kamila Cristina da Silva Teixeira¹

Introdução

A literatura aponta um visível crescimento da participação feminina no mercado de trabalho nas sociedades ocidentais. Contudo, essa mesma literatura assinala avanços e confirma as desigualdades entre mulheres e homens neste campo. Tanto no Brasil quanto em Portugal, apesar de mudanças significativas na condição feminina, as mulheres auferem salários inferiores aos dos homens, estão presentes em posições mais precarizadas, confrontam-se com dificuldades de ascensão na carreira e continuam sub-representadas nos espaços de poder decisório.

Muito em função da luta histórica dos movimentos feministas, mecanismos de proteção que visam à igualdade de gênero no trabalho foram criados em nível internacional e nacional. No âmbito internacional, a proteção das mulheres trabalhadoras e a promoção da igualdade salarial ganha destaque na agenda da Organização Internacional do Trabalho (OIT) por meio das

¹ Graduada em Serviço Social – FSS/UERJ. Mestre e Doutoranda em Política Social/UFF. E-mail: kamateixeira27@yahoo.com.br.

Convenções que são ratificadas por diversos países. De acordo com Ferreira (apud Ravazi e Miler, 2000, p.209), embora apresente uma perspectiva comprometida com a justiça social, alguns autores chamam atenção para certo “realismo de mercado” nas políticas da OIT, que acaba por concentrar seu discurso nas vantagens econômicas geradas por uma maior igualdade entre os sexos.

Ainda em nível internacional, cabe citar a atuação da Organização das Nações Unidas (ONU) por meio do documento denominado Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, aprovado em 1967, que criou bases para um consenso internacional sobre o princípio da igualdade entre os sexos. Além disso, dentre outras iniciativas, por meio das Conferências Mundiais (México – 1975, Copenhague – 1980, Nairobi – 1985 e Beijing – 1995). Em todas elas foram elaborados documentos em direção à garantia dos direitos das mulheres e à igualdade entre os sexos em diversos campos da vida social, inclusive no campo do trabalho, apontando áreas estratégicas para ação que devem ser cumpridas pelos Estados Membros.

Em nível nacional, políticas públicas também passaram a ser implementadas pelos Estados. Diante disso, este artigo tem como objetivo elucidar as políticas nacionais de igualdade de gênero do trabalho no Brasil e em Portugal, sobretudo a partir da década de 1990. Aqui tomamos como marco inicial para o debate a Constituição Federal de 1988, no primeiro caso, e a Constituição da República de 1976, no segundo caso, uma vez que tais legislações apresentam-se como referência básica no que concerne à igualdade e ao combate à discriminação, nomeadamente em função do sexo.

Como instrumento de coleta de dados, consultamos os documentos acerca do tema disponíveis pelos governos dos dois países em seus sítios na internet. No Brasil, nos debruçamos sobre documentos disponíveis nos sítios do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM). Em Portugal, por sua vez, a ênfase da análise recai, principalmente, sobre os planos nacionais que enfocam a questão da igualdade de gênero no

trabalho, uma vez que estes documentos são responsáveis por forjar as medidas de intervenção neste domínio.

O presente artigo está dividido em duas partes. Na primeira, buscamos apresentar o retrato da realidade das mulheres no mercado de trabalho nos dois países, enfatizando mudanças e continuidades das desigualdades de gênero. Já na segunda, tentamos elucidar as políticas públicas de igualdade de gênero implementadas no Brasil e em Portugal a partir da década de 1990.

1. A Situação das Mulheres no Mercado de Trabalho no Brasil e em Portugal: uma breve caracterização

As estatísticas nacionais e os estudos na área nos ajudam a visualizar melhor a realidade das mulheres trabalhadoras no Brasil e em Portugal nos últimos anos.

1.1 A Realidade Brasileira

Os estudos sobre trabalho e gênero e trabalho e mulheres apontam um crescimento significativo da participação feminina no mercado de trabalho no Brasil (Bruschini e Puppín, 2004; Bruschini, 2007). Mais recentemente, os dados apresentados pela pesquisa “Mulher no Mercado de Trabalho: perguntas e respostas”, publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), em 2012, demonstram como esta participação vem se configurando nos últimos anos. O estudo revela que houve um crescimento da taxa de ocupação feminina entre os anos de 2003 e 2011, passando de 40,5% para 45,4%. Contudo, as mulheres ainda são minoria se comparadas aos homens, que em 2011 apresentaram uma taxa de ocupação de 63,4% (IBGE, 2012, p. 03).

No que concerne ao desemprego, embora tenha havido uma expressiva redução neste indicador para as mulheres entre os anos de 2003 e 2011, as taxas mais elevadas ainda recaem sobre elas. Segundo o IBGE (2012), em 2003, a taxa de desocupação feminina

foi de 15,2% e reduziu para 7,5%, em 2011. Quando comparada com a taxa de desocupação masculina, verificamos que esta sempre foi menor que a feminina. Em 2003, a taxa de desocupação masculina foi de 10,1%, reduzindo para 4,7%, em 2011.

Bruschini (2007) aponta alguns aspectos que impactaram diretamente o crescimento da participação das mulheres no mundo laboral, sendo eles: mudanças demográficas relacionadas à queda da taxa de fecundidade, ampliação das famílias chefiadas por mulheres, crescimento da expectativa de vida, assim como mudanças nos padrões socioculturais, tais como o maior investimento na escolaridade e a maior participação em cursos universitários. Para Guedes e Araújo (2011, p. 69), “o maior investimento na formação educacional resulta em um conjunto de valores menos orientado para esfera doméstica e ocasiona, entre os segmentos mais escolarizados, em desejos e planos mais orientados para o mundo do trabalho”. O aumento da escolaridade e do nível de qualificação foi uma conquista importante para as mulheres brasileiras. Com efeito, elas conseguiram reverter a desigualdade histórica em relação aos homens no campo educacional (Guedes; Araújo, 2011). Contudo, convém sublinhar que estas mudanças não foram capazes de romper com as desigualdades e a discriminação sofrida pelas trabalhadoras no âmbito laboral.

Olhar os outros indicadores acerca do mercado de trabalho pelo viés de gênero nos ajuda a identificar que as desigualdades se expressam em diversos domínios, tal como em nível dos rendimentos. Em 2011, o rendimento médio do trabalho das mulheres foi de R\$ 1.343,81, um pouco mais da metade (72,3%) do que recebiam os homens (R\$ 1.857,63). Embora este valor demonstre uma evolução no rendimento em relação ao ano de 2003, quando a remuneração média das mulheres foi de R\$ 1.076,04, é observado que pelo terceiro ano consecutivo o rendimento feminino mantém a mesma proporção (72,3%) em relação ao rendimento dos homens (IBGE, 2012, p. 16).

O exposto nos permite afirmar que o aumento da escolaridade não veio reverter a desigualdade que se perpetua entre mulheres e homens neste domínio. Ademais, torna-se relevante frisar que a

desigualdade salarial permanece nos espaços de trabalho onde as mulheres desempenham funções similares às dos seus colegas de profissão, em segmentos mais qualificados e quando as mulheres ingressam em cargos de prestígio (Bruschini; Puppim, 2004). No estudo acerca do trabalho das executivas no Brasil, Bruschni e Puppim (2004, p. 118) informam que nos cargos de direção das empresas, por exemplo, o rendimento médio dos homens é bem mais elevado que o rendimento médio das mulheres. No início dos anos 2000, quase 70% dos diretores de empresas brasileiras ganhavam uma remuneração média mensal superior a 15 salários mínimos, enquanto pouco mais de 30% das mulheres na mesma posição recebiam esta remuneração.

As múltiplas desigualdades e desvantagens também se expressam no que concerne à participação das mulheres nos cargos de comando das empresas. Esta realidade se torna patente na pesquisa “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas”, realizada em 2010. Os dados apresentados pelo estudo apontam que as mulheres eram sub-representadas nos níveis mais elevados da hierarquia ocupacional das empresas analisadas: 26,8% na supervisão, 22,1% na gerência e 13,7% no executivo (Instituto Ethos, 2010). Apesar de estarem investindo mais nas carreiras e apresentarem o nível de escolaridade mais elevado que os homens, elas ainda enfrentam dificuldades para alcançar os cargos de comando nas empresas. Quando alcançam, predominam em empresas que atuam em áreas tradicionalmente femininas, tais como a social, a da cultura e a da saúde (Bruschini; Puppim, 2004).

Ademais, analisando a situação das mulheres no mercado de trabalho pelos indicadores de formalidade e informalidade, verificamos que elas estão mais presentes em ocupações precarizadas, as quais, muitas das vezes, as privam de acessar os direitos vinculados ao mundo do trabalho. Quanto ao emprego com carteira de trabalho assinada, por um lado os dados do IBGE apontam para o aumento do emprego formal feminino em todos os grupamentos de atividade, por outro evidenciam também a vulnerabilidade das mulheres. De acordo com o estudo (2012, p.

11), nos serviços domésticos, gruppamento em que há uma predominância da força de trabalho feminina (95,1%), apenas 36,6% das trabalhadoras tinham carteira de trabalho assinada. Além disso, dentre as mulheres ocupadas na indústria e nos outros serviços, a posse de carteira assinada era inferior à verificada entre os homens.

1.2 A Realidade Portuguesa

Em Portugal, desde os anos de 1970, a literatura indica um aumento progressivo da participação das mulheres no âmbito laboral. O acesso à educação (nos diversos níveis de ensino) e à formação profissional conjugado à queda da fecundidade, ao rápido crescimento do setor de serviços e à implementação de políticas públicas (como é o caso da fixação do salário mínimo, subsídio do desemprego, licença maternidade e outros direitos concernentes à maternidade e assistência familiar) contribuíram significativamente para a inserção feminina no mercado de trabalho (Machado; Costa, 1998).

Segundo Ferreira (1999, p. 202-203), desde meados da década 1980 que a população universitária em Portugal é majoritariamente feminina. Na década de 1990, dentre os portugueses com menos de 30 anos habilitados com curso superior, 59,7% eram mulheres. Elas eram a maioria dos diplomados em todos os cursos universitários, com exceção das engenharias, desporto, religião e teologia.

Bem como no Brasil, as mudanças experimentadas pelas mulheres portuguesas não foram capazes de garantir uma inserção laboral mais igualitária face aos homens. Os dados da pesquisa *“Estatísticas no Feminino: ser mulher em Portugal”*, publicada, em 2012, pelo Instituto Nacional de Estatísticas (INE), demonstram que as mulheres são 52,2% da população portuguesa. Não obstante, elas ainda apresentam a taxa de emprego inferior à taxa dos homens. Em 2011, a taxa de emprego total foi de 64,2%, sendo 60,4% para as mulheres e 68,1% para os homens (CITE, 2012, p. 24).

A pesquisa demonstra igualmente que as mulheres ainda são maioria entre os desempregados. Contudo, ao analisar este indicador, observa-se que o desemprego feminino não difere muito do experimentado pela população total. O desemprego afeta mais as mulheres jovens, no grupo etário entre 15-24 anos, e diminui na medida em que aumenta a idade das mulheres (INE, 2012, p. 25).

Ainda de acordo com o estudo do INE, existem mais mulheres com ensino superior e secundário do que mulheres jovens em situação de abandono precoce de educação e formação (INE, 2012). Ainda nesta direção, dados da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) informam que a população empregada com ensino superior continua a ser majoritariamente feminina (23,4%), enquanto que 15,5% representam a masculina (CITE, 2012, p. 27). No entanto, cabe destacar que o aumento da escolaridade e do nível de qualificação da força de trabalho feminina não significa vencer a precariedade e garantir progressão na carreira, bem como afirmam Casaca e Lopes (apud Perista, 2012, p. 211).

Por outro lado, Lopes e Perista (2012, p. 210) lembram que, embora ocupem cada vez mais profissões científicas e tecnológicas e representem a maioria nas profissões do grupo “*especialistas das atividades intelectuais e científicas*” (CITE, 2012), as mulheres continuam segregadas em função da ocupação. Nesse sentido, elas apresentam baixa participação em atividades de investigação e desenvolvimento nas empresas quando comparadas aos homens.

A desigualdade entre mulheres e homens persiste igualmente no domínio dos rendimentos auferidos. Em 2011, os homens recebiam 1.185,04 euros e as mulheres 936,47 euros (78,9% do salário dos homens) (INE, 2012). Este cenário se torna mais desigual quando analisamos a situação das mulheres casadas. Segundo a pesquisa da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), “as mulheres são altamente penalizadas com esta situação”. As trabalhadoras portuguesas, por sua vez, com pelo menos um filho auferem 24% menos do que o rendimento médio

dos homens na mesma condição². Além disso, assim como no Brasil, o diferencial nos rendimentos é mais intenso à medida que aumenta a escolaridade e o nível de qualificação. Segundo a CITE, “esta desigualdade é particularmente acentuada na categoria de quadros superiores, na qual as mulheres auferem menos 28,5% do que os homens em termos de remuneração média de base e menos 29,5% em termos de ganhos”³.

As mulheres portuguesas também estão inseridas em postos de trabalho mais precarizados. No que tange às profissões exercidas no mercado de trabalho, verificamos que elas predominam em profissões relacionadas aos grupos de “trabalhadores não qualificados” (73,4%), “pessoal administrativo” (64,9%) e ao grupo de “trabalhadores de serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores” (62,9%) (CITE, 2012, p. 29). O nível de precariedade também pode ser observado pela jornada de trabalho. Em Portugal, o trabalho em tempo parcial é uma realidade vivenciada pelas mulheres. Como refere Casaca, esta é uma modalidade que atinge, sobretudo, a força de trabalho feminina e “representa uma forma de subemprego reservada às mulheres” (2012, p.279).

Por fim, é de extrema importância salientar que, tanto no Brasil quanto em Portugal, as mulheres ainda apresentam-se em posição de desvantagem aos homens no tocante à divisão do trabalho doméstico. Elas permanecem como as principais responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidado dos filhos, idosos e doentes. De acordo com Sorj (2004, p. 144), esta posição diferenciada entre mulheres e homens no âmbito doméstico “é um elemento central na determinação das chances de cada um no mercado, nas carreiras, nos postos de trabalho e nos salários”.

² RIBEIRO, L. R. Ser mãe triplica a desigualdade salarial de mulheres face aos homens. *Dinheiro Vivo*. Porto, 17 dez 2012. Disponível em: <<http://m.dinheirovivo.pt/m/article:jsessionid=DD0222C5AB5BEF5B1D162138A0545FFE?sectionID=&contentID=CIECO081090>> Acesso: 12/01/2013.

³ PORTUGAL. Comissão para a Igualdade no Trabalho. *Instrumentos de Apoio à Ação Inspeciva no Combate à Discriminação de Género no Trabalho*. Manual de Informações. Lisboa, 2012.

2. Políticas Nacionais de Igualdade de Gênero no Trabalho

2.1 O Caso Brasileiro

A Constituição Federal de 1988 consagrou os direitos das mulheres no Brasil. Assim, os ganhos foram visíveis para este grupo populacional no âmbito jurídico e legal, sendo o principal deles, a inclusão dos princípios da igualdade e não discriminação. No que concerne ao campo do trabalho, o capítulo acerca dos direitos sociais garantiu os seguintes direitos: licença maternidade sem prejuízo no emprego e no salário; licença paternidade; proibição da diferença salarial por motivo de sexo, entre outros. Cabe aqui destacar que foi muito em função da pressão de diferentes atores sociais, em nível nacional e internacional, que tais mudanças se conformaram e que, posteriormente, diversas políticas públicas foram implementadas, visando a garantir a igualdade de direitos entre mulheres e homens em diversos campos da vida social. Nossa proposta é apresentar aquelas que incidem sobre a igualdade de gênero na esfera laboral.

Na década de 1990, emergem as primeiras políticas de igualdade de oportunidades e combate à discriminação no trabalho, considerando a questão de gênero. Um caso exemplar, segundo Cappellin e Vincenti (2008, p. 20), é a criação do Plano Nacional de Formação Profissional (PLANFOR) pelo executivo nacional, voltado para a população vulnerável no mercado de trabalho. Entre os anos de 1995 e 1998, metade das pessoas atendidas pela iniciativa foram mulheres: 2,5 milhões.

Outras medidas foram cunhadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Em 1997, com a finalidade de combater os vários tipos de discriminação existentes no âmbito do trabalho nos estados e municípios brasileiros, o MTE iniciou o Programa Brasil, Gênero e Raça. Importa lembrar a atuação do movimento sindical para a conformação deste programa. No início dos anos de 1990, as centrais sindicais brasileiras (CUT, CGT e Força Sindical) se

reuniram e apresentaram junto à Comissão da Organização Internacional do Trabalho (OIT) denúncias acerca do descumprimento da Convenção n.º 111 sobre não discriminação, ratificada pelo país desde a década de 1960. Ademais, foram apresentados dados sobre as significativas desigualdades de gênero e raça presentes no mercado de trabalho, tendo como pano de fundo diversos estudos de caso (Cappellin; Vincenti, 2008; MTE, 2005). Após estas denúncias, o governo brasileiro por meio do MTE reconhece oficialmente a existência de práticas discriminatórias nas condições e relações de trabalho e cria uma ação de cooperação técnica com a OIT, que mais tarde resultou na instituição do Programa Brasil, Gênero e Raça.

Atualmente, o programa é considerado como o principal instrumento de articulação das políticas de combate à discriminação do MTE e está presente em todos os estados brasileiros no âmbito das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTEs)⁴, por meio dos Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, instituídos pela Portaria do MTE n.º 604/2000. Suas ações permanentes estão estruturadas em cinco áreas prioritárias:

Ações educativas e preventivas: realização de palestras, seminários, oficinas e grupos de trabalho, com enfoque nos princípios e diretrizes das Convenções n.º 100 e n.º 111 e de outras convenções correlatas, em universidades, escolas, empresas, ONGs, organizações governamentais e representações sindicais.

Mediação de conflitos individuais e coletivos: recebimento de denúncias de toda e qualquer prática discriminatória no acesso e nas relações de trabalho.

Ações afirmativas: realização de ações de formação, qualificação, articulação, transversalidade, divulgação, integração das políticas de ação afirmativa e de inserção das pessoas no mundo do trabalho como forma de possibilitar-lhes a igualdade de tratamento nas relações de trabalho e emprego.

⁴ Anteriormente, denominadas Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs).

Parcerias: as SRTEs, por meio dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e na Profissão, devem atuar com as mais diversas entidades e associações que representam segmentos da população que são alvo de discriminação e exclusão (...).

Apoio às ações desenvolvidas por terceiros: as SRTEs, por meio dos núcleos, devem sempre apoiar, incentivar e fomentar outras iniciativas que visam à promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento, assim como o combate à discriminação (MTE, 2006, p. 09-10).

Ainda no âmbito do MTE emerge, em 2004, completando sua atuação nesta perspectiva, a Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho. A iniciativa foi pensada e instituída a partir do diálogo social entre o referido Ministério e os representantes dos trabalhadores e trabalhadoras, as entidades patronais, a SPM, a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e a Organização Internacional do Trabalho⁵. A Comissão, formada pelos atores sociais acima mencionados e sob a supervisão técnica permanente da OIT, tem como finalidade:

i) discutir e apresentar propostas para as políticas públicas de igualdade de oportunidades e combate a todas as formas de discriminação de gênero e raça no trabalho, no emprego e na ocupação; ii) incentivar a incorporação das questões de gênero, raça e etnia, na programação, execução, supervisão e avaliação das atividades levadas a efeito pelo MTE; iii) apoiar, incentivar e subsidiar tecnicamente iniciativas parlamentares sobre o tema; iv) apoiar e incentivar as iniciativas adotadas por órgãos e entidades, inclusive da sociedade civil; e v) promover a divulgação da legislação pertinente⁶.

⁵ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça. *Regimento Interno*. Brasília. Disponível em: < http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B21345B012B2B9BF1C02673/Regimentointerno_versao_final.pdf>. Acesso: 15/06/2013.

⁶ Ibidem.

Em linhas gerais, seu plano de ação está estruturado em três eixos de intervenção. O primeiro relacionado à divulgação da legislação e realização de estudos concernentes a três temas: igualdade de remuneração, Convenção n.º. 156 da OIT acerca da igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras nas responsabilidades familiares e trabalho doméstico. O segundo, referente à comunicação e sensibilização, com vistas a divulgar estudos relevantes sobre igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho e boas práticas desenvolvidas nesta perspectiva; e o terceiro relativo às ações afirmativas, com vistas à identificação de áreas prioritárias para a inserção de mulheres e negros no trabalho, assim como à capacitação e estímulo à implementação de ações por parte de empresas públicas e privadas, objetivando a promoção vertical e horizontal⁷.

O MPT também vem se engajando na luta em favor da igualdade de gênero no mundo laboral. Em 2005, foi criado, junto à Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE)⁸, o Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos (PPIOT) como resposta à pressão da sociedade (organizada ou não) e aos dados estatísticas que demonstram a significativa desigualdade vivenciada por mulheres e negros no mercado de trabalho no Brasil, sobretudo no que tange ao acesso ao emprego, à ascensão na carreira e aos rendimentos auferidos (MPT apud Varella, 2010; MPT, 2009). Tendo em vista o cenário em tela, o programa tem como proposta mapear os focos de desigualdade de gênero e raça nos diferentes setores da economia e após este levantamento interpelar as empresas quanto ao estabelecimento de ações afirmativas de promoção da igualdade. Em um primeiro momento, o programa concentrou sua intervenção junto ao setor bancário privado no Distrito Federal e,

⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho. *Ata de Reunião*. Brasília, 2009.

⁸ A Coordigualdade foi instituída, em 2002, pela portaria 273, com o objetivo de “promover, supervisionar e coordenar ações contra as variadas formas de discriminação no trabalho, dando tratamento uniforme e coordenado ao referido tema no âmbito do *Parquet* trabalhista”. MPT. Ministério público do Trabalho. Disponível em: <www.portal.mpt.gov.br>. Acesso: 15/06/2013.

posteriormente, de acordo com o relatório de atividades apresentado pela Coordigualdade, o programa passou a atuar também junto ao setor supermercadista (MPT, 2009).

Outra política neste âmbito vem sendo implementada pela Secretaria de Políticas para as Mulheres. Em 2005, a Secretaria instituiu o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, fomentando a participação voluntária de organizações e empresas. O programa é formado por três pilares: promoção da cidadania e combate à discriminação no acesso, remuneração, ascensão na carreira e permanência no emprego; compromisso com a igualdade entre mulheres e homens e a igualdade racial, priorizando a gestão de pessoas e cultura organizacional; e a difusão das práticas exemplares⁹. Vale frisar o papel dos coletivos de mulheres presentes nas Conferências de Políticas para as Mulheres por todo Brasil¹⁰ e a parceria com organismos internacionais, como o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e a OIT, para a conformação do programa.

O programa se concretiza por meio do comprometimento da alta direção das empresas. As organizações participantes submetem um plano de iniciativas e assinam um termo de adesão. Após estes procedimentos, elas são avaliadas. Se estiverem em cumprimento com as propostas e metas estabelecidas, recebem o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça concernente ao ano de adesão. Segundo a SPM, o Selo tem como objetivo reconhecer o trabalho desenvolvido pelas organizações e criar visibilidade em torno de práticas exemplares. Em sua primeira edição, o programa foi direcionado apenas para as organizações públicas e contou com a adesão de 16 empresas, 11 receberam o Selo. Em 2011, foi lançada a quarta edição (2011-2012) do programa. Nesta edição, participaram organizações públicas, em sua grande maioria, e privadas, em que 57 foram contempladas com o Selo¹¹.

⁹ BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres. Disponível em sítio: <www.spm.gov.br/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/informacoes> Acesso: 11/09/2013.

¹⁰ O Pró-Equidade é fruto do I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (2004).

¹¹ BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres. *Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça*. Apresenta informações gerais sobre o referido programa e suas edições. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.sepm.gov.br/subsecretaria-de->

2.2 O Caso Português

Em Portugal, a Constituição da República, promulgada em 1976, reconheceu a igualdade entre os sexos e abriu caminhos para a concretização da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, emprego e formação profissional. Este processo ocorreu no bojo da instituição da denominada Lei da Igualdade, em 1979, que “*garante às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego*”¹². Este decreto também instituiu a Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), criada junto ao Ministério do Trabalho, de carácter tripartite, envolvendo representantes governamentais, sindicais e patronais, com o objetivo de fiscalizar a implementação efetiva da legislação. Nesse sentido, a legislação passa a ser vista como um importante mecanismo propulsor de políticas públicas e ações nesta direção. Contudo, consideramos pertinente ressaltar que, em Portugal, as mudanças ocorridas no plano normativo e a criação de políticas públicas que buscam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, sobretudo no campo do trabalho, estão muito dependentes das iniciativas emanadas da Comissão Europeia (Ferreira, 1999; Nunes, 1999). Para Virgínia Ferreira, “*se não fosse a integração de Portugal na Comunidade Económica Europeia, em 1986, dificilmente o Estado português teria tido a preocupação de promover a igualdade de oportunidades no emprego através de ações positivas*” (Ferreira, 1999, p. 168).

No início dos anos 1990, ganham destaque, em Portugal, as ações positivas para as mulheres no domínio da formação para o trabalho. De acordo com Nunes (1999, p. 31), neste momento houve o reconhecimento de que as ações tradicionais nesta direção não interviam de forma incisiva para transformar a realidade vivenciada pelas mulheres no mundo laboral, marcada pelas elevadas taxas de desemprego e concentração nos níveis mais baixos de qualificação. Tais ações se materializaram na forma de

[articulacao-institucional-e-aco-es-tematicas/pro-equidade>](#). Acesso: 27/05/2013. Atualmente, o programa encontra-se com inscrições abertas para sua quinta edição.

¹² PORTUGAL. Decreto-Lei 392, de 20 de setembro de 1979. Dispõe sobre a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho e no emprego.

dois Programas Operacionais para jovens e adultas contemplados no Quadro Comunitário de Apoio I – QCA (1990-1995), no âmbito da parceria com a Comunidade Europeia. A ênfase dos programas recaía sobre a inserção profissional e social, a diversificação de escolhas profissionais e o incentivo à criação de empresas por mulheres.

Ainda nesta década os debates acerca da igualdade de oportunidades e ações positivas para as mulheres adquirem maior evidência no âmbito europeu e em Portugal. Em nível comunitário, o Tratado de Amsterdam (1997) permitiu a introdução do conceito de *mainstreaming* de gênero de forma transversal, como princípio orientador das políticas de igualdade. Em 1997, seguindo estas orientações, é lançada a Estratégia Europeia para o Emprego, com vistas a definir recomendações e a coordenar as políticas nacionais em matéria de emprego. É neste momento que o princípio da igualdade de oportunidades se constitui como um dos quatro pilares que fundamentam os Planos Nacionais do Emprego. O quarto pilar concernente à igualdade de oportunidades está centrado na luta contra as desigualdades entre mulheres e homens e o aumento do emprego das mulheres por meio da implementação de políticas voltadas, sobretudo, para a conciliação entre vida familiar e trabalho¹³.

Muito em função deste acontecimento é que se verifica o avanço das políticas públicas de igualdade de gênero no campo do trabalho em Portugal. A partir de 1998, promover a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho passa a ser um dos objetivos dos Planos Nacionais do Emprego (plurianuais). No Plano daquele ano foram propostas medidas que, segundo Rêgo, são vistas como “*sementes de muitas realizações. Ainda que a execução tenha, em algumas situações, ficado longe de ser atingida [...]*” (Rêgo, 2012, p. 32). Dentre tais medidas salienta-se: sensibilização e formação sobre igualdade de oportunidades dirigidas para públicos estratégicos; criação de um módulo sobre igualdade de

¹³ EUROPA. O nascimento da Estratégia Europeia de Emprego: o processo de Luxemburgo (novembro 1997). Disponíveis em: <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11318_pt.htm> Acesso: 10/05/2013.

oportunidades em toda formação pública desenvolvida pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional; funcionamento de um Observatório para dar seguimento à temática da igualdade de oportunidades junto aos instrumentos de regulação coletiva de trabalho; e atribuição de prêmios às empresas e serviços públicos com casos exemplares de políticas nesta área. O plano aponta igualmente orientações no âmbito da conciliação entre vida profissional e vida familiar (Portugal, 1999). No Plano Nacional do Emprego 2005-2008, as políticas de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens se ampliam, pois o princípio da igualdade de oportunidades assume uma dimensão transversal em todas as diretrizes propostas (Lopes e Perista, 2012).

Outros planos nacionais também foram criados enfatizando a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, seguindo, mais uma vez, as recomendações da Comissão Europeia para os Estados Membros. Em 2001, verifica-se a preocupação com a inclusão das mulheres desempregadas e com baixa formação no mercado de trabalho. No âmbito do Quadro Europeu para a Inclusão Social, emerge o Plano Nacional de Ação para a Inclusão (PNAI) em articulação com o Plano Nacional do Emprego. No que concerne à igualdade de gênero no trabalho, o PNAI propõe ações positivas em diversos domínios: conciliar os tempos de vida e trabalho; incentivar o empresariado feminino na área agrícola; reduzir as assimetrias entre mulheres e homens, sobretudo no tocante à equidade nos cargos de chefia e remuneração salarial; promover mecanismos de denúncia quanto ao descumprimento dos direitos inscritos na legislação e no código de trabalho; e, por fim, promover o projeto “Espaços de Informação Mulheres”, com vistas a acompanhar as mulheres em processo de (re) inserção profissional e projetos de qualificação e formação profissional¹⁴.

A partir de 2003, os Planos Nacionais para a Igualdade (plurianuais) vêm reforçar a política nacional no domínio da igualdade de gênero. Assim, sucedem-se a cada três anos medidas em prol da igualdade entre mulheres e homens em diversas esferas

¹⁴ PORTUGAL. *Plano Nacional de Ação para a Inclusão*. Lisboa, 2003. Disponível em: <<http://www.gep.msss.gov.pt/estudos/pnai.php>> Acesso: 06/03/2013.

da vida social, incluindo o campo do trabalho. O II Plano Nacional para a Igualdade, implementado no referido ano, definiu estratégias referentes ao combate à segregação horizontal e vertical vivenciada pelas mulheres no mercado de trabalho e ao acesso aos direitos concernentes à conciliação entre vida familiar e profissional, como por exemplo, incentivar as empresas a adotarem políticas que favoreçam uma participação mais equilibrada entre mulheres e homens por setores e profissões, o teletrabalho e banco de horas¹⁵. Já o III Plano para Igualdade – Cidadania e Gênero (2007-2010), que segundo a CIG, corresponde à consolidação da política nacional nesta perspectiva, e o IV Plano para Igualdade – Cidadania e Gênero (2011-2013) preveem a adoção de medidas e ações fundadas nos seguintes objetivos: promover o empreendedorismo feminino; promover a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal para mulheres e homens; reduzir as disparidades salariais; e promover planos de igualdade nas empresas.

No IV Plano, atualmente em vigor, as medidas para alcançar tais objetivos são: promover ações de formação, consultoria e de apoio à constituição de redes de associativismo empresarial; promover acesso ao crédito; promover a implementação de planos para igualdade nos setores públicos e privados; promover boas práticas em igualdade de gênero, sobretudo aquelas concernentes à redução das assimetrias salariais nas empresas públicas e privadas; campanhas de sensibilização. Ademais, promover a utilização da licença parental por parte dos homens; conferir visibilidade ao trabalho não remunerado de apoio à vida familiar, através da realização de pesquisa em nível nacional; e promover mecanismos de socialização de informações sobre a parentalidade (Portugal, 2011). Convém sublinhar que a responsabilidade pela implementação dos Planos de Igualdade fica a cargo da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Gênero e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego em parceria com os diversos atores sociais.

¹⁵ PORTUGAL. *II Plano Nacional para a Igualdade*. Lisboa, 2003. Disponível em: <<http://www.cmalmalmodovar.pt/redesocial/documentos/II%20Plano%20Nacional%20para%20a%20Igualdade.pdf>> Acesso: 06/03/2013.

Conclusão

Este artigo, que busca apresentar as políticas públicas de igualdade de gênero no trabalho a partir da década de 1990, expondo considerações sobre Brasil e Portugal, nos ajuda a definir alguns apontamentos acerca da questão. Como demonstrado na primeira parte do texto, a realidade experimentada pelas trabalhadoras brasileiras e portuguesas apresentam características semelhantes. Embora tenha havido mudanças significativas no perfil destas mulheres, principalmente, no que concerne ao aumento da escolaridade, elas ainda vivenciam múltiplas situações de desvantagem e desigualdade em relação aos homens no mercado de trabalho.

No que toca às políticas públicas de igualdade de gênero, verifica-se que no Brasil estas estão materializadas em programas desenvolvidos pelos seguintes ministérios: Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Justiça por meio do Ministério Público do Trabalho e pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Tais programas emergiram muito em função das denúncias referentes às desigualdades entre mulheres e homens expostas por atores sociais nacionais, como sindicatos, movimento de mulheres, academia, e internacionais, sobretudo a OIT. Nesse sentido, uma resposta pública mais consolidada só se conformou a partir dos anos 2000, com iniciativas voltadas para o enfrentamento das desigualdades no trabalho e no emprego, tanto quanto para o combate à discriminação, enfocando também a questão racial. A ênfase na questão racial no Brasil assume extrema importância porque as trabalhadoras negras e os trabalhadores negros apresentam níveis mais elevados de vulnerabilidade no campo laboral.

Em Portugal, por sua vez, as ações positivas de igualdade de gênero no trabalho se difundem muito em função das recomendações europeias e se inscrevem, sobretudo, nos planos nacionais, os quais são responsáveis por forjar estratégias de intervenção em nível nacional, regional e local. As ações nesta direção têm como prioridade o combate das assimetrias de gênero

no que concerne à inserção, aos rendimentos auferidos, à posição nos cargos de gestão das organizações à formação e às medidas de conciliação entre vida familiar e trabalho. Além disso, outras medidas também assumem destaque a partir da implementação dos Planos Nacionais de Igualdade, tais como o impulso do empreendedorismo feminino, maior incentivo à promoção da igualdade de gênero nas organizações (públicas e privadas) e a garantia dos direitos concernentes à parentalidade. O destaque na questão da parentalidade assume especial relevância na medida em que institui a divisão das responsabilidades familiares entre mulheres e homens quanto à maternidade e à paternidade.

Neste artigo, consideramos que garantia do acesso pleno aos direitos de forma igualitária passa pelo reconhecimento das diferenças. Por suposto, a adoção de políticas públicas de igualdade de gênero no trabalho demonstra que houve o reconhecimento por parte dos Estados acerca das desigualdades entre mulheres e homens no mundo laboral. Agora, fica o desafio para os próximos estudos avaliar o impacto destas políticas no que diz respeito ao enfrentamento destas desigualdades. Por fim, cabe sublinhar a importância de desenvolver estudos nesta área, pois o mercado de trabalho se configura como um lócus de análise que expressa as rupturas e continuidades das desigualdades de gênero.

Referências

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX. In: *Cadernos de Pesquisa*, v. 34, n. 121, jan/abr. 2004: 105-138.

_____. Trabalho e Gênero no Brasil nos Últimos Dez Anos. In: **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, v. 37, n. 132, set./dez. 2007:537-572. Disponível em: <
<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>> Acesso: 05/01/2013.

CAPPELLIN, P.; VINCENTI, A. Entre Tutela, Promoção e Novas Discriminações de Gênero nos Anos 1990. Um Confronto Sul-Norte. In: **Ex Aequo**, n. 17. 2008:11-33.

CASACA, S. F. A (des)igualdade de gênero e a precarização do emprego. In: FERREIRA, V. (org.) **A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias**. 2 edição. Lisboa, CITE, 2012:261-289.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E EMPREGO. **Relatório sobre o Processo da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2011**. Lisboa, 2012.

FERREIRA, V. As Ações Positivas e a Segregação do Emprego em Portugal. In: COVA, A.; SILVA, M. B. N. (org.) **As Mulheres e o Estado**. Lisboa: Centro de Estudos das Migrações e das Relações Interculturais da Universidade Aberta, 1999:167-176.

_____. O Papel de Algumas Organizações Internacionais no Crescente Reconhecimento dos Direitos das Mulheres. In: **Ex Aequo**, nº. 2/3. 2000:207-218.

GUEDES, M. C.; ARAÚJO, C. Desigualdades de Gênero, Família e Trabalho: mudanças e permanências no cenário brasileiro. In: **Gênero**, v. 12, n. 1. Niterói, 2011:61-79.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Mensal do Emprego. **Mulher no Mercado de trabalho: perguntas e respostas**. Rio de Janeiro, IBGE. 2012.

INSTITUTO ETHOS; IBOP. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas**. São Paulo, 2010. 49 p.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA. **Estatísticas no Feminino: Ser Mulher em Portugal 2001-2011**. Lisboa: INE, 2012. Disponível em: <www.ine.pt> Acesso: 17/01/2013.

LOPES, M. C.; PERISTA, H. Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajetórias das mulheres e de homens. In: FERREIRA, V. (org.) **A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias**. 2 edição. Lisboa, CITE, 2012:191-216.

MACHADO, F. L.; COSTA, A. F. Processos de uma Modernidade Inacabada. In: VIEGAS, J. M. L.; COSTA, A. F. (org.) **Portugal, que Modernidade?** Celta Editora, Oeiras, 1998:17-44.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho. **Plano Interno**. Brasília, 2005. Disponível em: <www.portal.mte.gov.br/discriminacao/> Acesso: 25/02/2012

_____. Programa Brasil, Gênero e Raça. **Orientações Gerais**. Brasília, 2006. Disponível em: <www.portal.mte.gov.br/discriminacao/> Acesso: 25/02/2012

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho. **Relatório de Atividades**. Brasília, 2009. Disponível em: <<http://mpt.gov.br/portaltransparencia/download.php?tabela=PDF&IDDOCUMENTO=781>> Acesso: 25/02/2012.

NUNES, M. C. Igualdade de Oportunidades na Formação e no Emprego: balanço de duas décadas de ação. In: **Sociedade e Trabalho**, n. 06. 1999:23-37.

PORTUGAL. **Plano Nacional do Emprego**. Gabinete de Estratégia e Planeamento, 1999. Disponível em: <<http://www.gep.msss.gov.pt/estudos/pne.php>> Acesso: 06/02/2013.

PORTUGAL. **IV Plano Nacional para a Igualdade - Gênero, Cidadania e Não Discriminação**. Lisboa. Presidência do Conselho de Ministros, 2011.

RÊGO, M. C. C. Políticas de igualdade de gênero na União Europeia e em Portugal: Influências e incoerências. In: **Ex Aequo**, n. 25. 2012:29-44.

SORJ, B. Trabalho, Gênero e Família: quais políticas sociais? In: GODINHO, T.; SILVEIRA, M. L. **Políticas públicas e igualdade de gênero**. São Paulo. Coordenadoria Especial da Mulher, 2004:143-148.

VARELLA, S. F. Ação Afirmativa no Emprego como Combate à Discriminação Racial Indireta: o caso das ações afirmativas jurídicas do Ministério Público do Trabalho. In: **Cadernos de Gestão Pública e Cidadania**. São Paulo, v. 15, n. 57, 2010.

Recebido em 17/09/2013 e
aceito em 27/11/2013.

Resumo: O presente artigo tem como objetivo elucidar as políticas nacionais de igualdade de gênero do trabalho no Brasil e em Portugal, tomando como marco inicial para o debate a Constituição Federal Brasileira de 1988 e a Constituição da República Portuguesa de 1976. Isso porque tais legislações se constituem como referência básica no que concerne à igualdade e combate à discriminação, nomeadamente em função do sexo. Para a coleta de dados, consultamos os documentos referentes ao tema disponíveis pelos governos dos dois países em seus sítios na internet. A análise aponta que, no Brasil e em Portugal, a realidade das trabalhadoras ainda é marcada por desigualdades e desvantagens em relação aos homens e que as políticas públicas de igualdade de gênero no trabalho foram implementadas muito em função da pressão dos atores sociais, embora cada país apresente suas peculiaridades.

Palavras-chave: políticas nacionais; igualdade de gênero; mulheres; trabalho.

Title: National policy for gender equality at work: considerations about Brazil and Portugal

Abstract: This article aims to clarify national policy of gender equality work in Brazil and Portugal, taking as a starting point for debate the Brazilian Federal Constitution of 1988 and the Portuguese Constitution of 1976. This is because such laws are constituted as basic reference regarding the equality and combating discrimination, including on grounds of sex. To collect data, consult the documents on the topic available by governments on their websites on the internet two countries. The analysis shows that, in Brazil and Portugal, the reality of working is still marked by inequalities and disadvantages compared to men and that the public policy of gender equality in the work were implemented largely due to the pressure of social actors, although each country has its peculiarities.

Keywords: national policy; gender equality; women; work
