

MAPA DAS QUESTÕES DE GÊNERO

PERSPECTIVAS PARA A AÇÃO SINDICAL FRENTE ÀS
TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

CUT

CGT

FORÇA SINDICAL

DIEESE

Expediente

Uma publicação da Comissão Nacional para a Mulher Trabalhadora – CUT; da Secretaria Nacional da Mulher da Força Sindical e do Departamento Nacional para Assuntos da Mulher da CGT

Execução Técnica: DIEESE

Apoio: Fundo para a Equidade de Gênero da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional

Apoio à publicação: Canadian Labour Congress

Tiragem: 4.000 exemplares

Todas as matérias podem ser reproduzidas. Para tanto, basta mencionar como fonte o Mapa das Questões de Gênero.

CUT

CGT

Força Sindical

DIEESE

Direção Técnica Geral

Sérgio Eduardo Arbulu Mendonça – diretor técnico
Antonio José Corrêa do Prado – coordenador da produção técnica
Clemente Ganz Lúcio – coordenador de educação e treinamento
Reginaldo Muniz Barreto – coordenador de escritórios regionais
Wilson Aparecido Costa de Amorim – coordenador de linhas setoriais

Equipe Técnica Responsável

Solange Sanches
Maria Valéria Monteiro Leite
Rosana de Freitas

Coordenação Técnica

Antonio José Corrêa do Prado

Equipe Técnica de Apoio

Sirlei Márcia de Oliveira
Vera Lúcia Mattar Gebrim
Nilson Tadashi Oda
Ilmar Ferreira Silva

Consultoria Técnica

Helena Hirata

Endereços

CUT

Rua Caetano Pinto, 575 – Brás CEP: 03041-000 – São Paulo SP

Tel.: 011-2429411 – Fax: 242-9610 – Email: cut@cut.org.br - Internet: <http://www.cut.org.br>

CGT

Rua Três Rios, 252, 2º andar. – Bom Retiro CEP: 01123-000 – São Paulo SP

Tel.: 011-2796577 – Fax: 011-2701265 – Email: cgt@cgt.com.br - Internet: <http://www.cgt.com.br>

Força Sindical

Rua Galvão Bueno, 780 a 7872 – Liberdade CEP: 01506-000 – São Paulo SP

Tel./Fax: 011-279-6090 – Email:

DIEESE

Rua Ministro Godói, 310 – Parque da Água Branca CEP: 05015-000 São Paulo SP

Tel.: 011-2628666 – Fax: 3872-3218 – E-mail: dieesesp@ax.apc.org – Internet: <http://www.dieese.org.br>

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

COMO LER ESTE MAPA

O QUE ENCONTRAR

EIXO CENTRAL – EMPREGO

TEMA 1 - SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO

TEMA 2 – SAÚDE, SEGURANÇA E CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA 3 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

TEMA 4 – ORGANIZAÇÃO SINDICAL, ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LOCAIS DE TRABALHO E NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO DO TRABALHO

TEMA 5 – TERCEIRIZAÇÃO, NOVAS TECNOLOGIAS, NOVAS FORMAS DE GERENCIAMENTO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

CONCLUSÕES

ANEXOS

CONVENÇÕES 100 E 111 DA OIT

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL – ARTIGO 5º (EXTRATO)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APRESENTAÇÃO

COMO LER ESTE MAPA

Cada conquista de homens e mulheres trabalhadores é um passo em direção a uma sociedade mais justa e a uma igual distribuição de oportunidades e crescimento pessoal para todos.

Para construir estas conquistas são necessários muitos passos. O primeiro, e talvez o mais importante, seja lançar um outro olhar sobre o mundo e perguntar se estão assegurados a todos os direitos essenciais para uma vida digna e as máximas condições de liberdade, de forma que possam ser sujeitos do seu próprio destino e realizar suas possibilidades como seres humanos.

Esta é uma sociedade desigual, em todos os seus aspectos. E as mudanças que ocorrem no mundo contemporâneo percorrem caminhos complexos, mas que muito pouco apontam em direção a uma maior igualdade, especialmente para os trabalhadores e trabalhadoras.

Ponto de Partida

Este trabalho tem algumas idéias centrais, que é preciso dar a conhecer desde o início.

A primeira é que aqui se fala da realidade do país de um ponto de vista muito claro: são os problemas e questões tais como são vistos e sentidos pelos trabalhadores homens e mulheres.

A próxima idéia aparece já dentro da primeira: são trabalhadores e trabalhadoras. Esta proposição tem implicações importantes. O pressuposto básico é olhar as pessoas no mercado de trabalho e tratar suas especificidades de acordo com as condições que as novas situações impõem. Isto é, considerar na análise e na ação que existem diferenças de inserção, de posição e de possibilidades que são claramente diferenciadas para homens e mulheres, que o processo de mudança se dá em várias direções e que suas conseqüências não são iguais para todos.

Outro ponto fundamental são as idéias da igualdade e da solidariedade, princípios básicos da ação sindical. Vistas da perspectiva das relações de gênero na sociedade, são muito diretas: não há igualdade enquanto persistir a discriminação hoje existente em relação às mulheres. A solidariedade entre os trabalhadores se expressa de forma simples: as dificuldades de um são as dificuldades de todos.

E, finalmente, um aspecto crucial no que se refere ao Brasil. Esta é, seguramente, uma das mais desiguais entre as nações do planeta. Há muitos anos, o país vem ocupando o triste primeiro lugar em desigualdade de distribuição de renda e seus indicadores sociais mostram as conseqüências dessa disparidade. Entre os que vivem em seu cotidiano essas conseqüências, as mulheres ocupam um enorme espaço. São as mais pobres e

as famílias que chefiam estão em piores condições de vida. Seus rendimentos são sistematicamente mais baixos que os dos homens e suas oportunidades de trabalho encontram-se cerceadas por preconceitos muitas vezes explícitos, outras, invisíveis. Sobre as mulheres recaem os custos, pagos em longas jornadas domésticas, de um sistema deficiente de atendimento à infância e à velhice e de um sistema educacional precário, entre outras mazelas.

E o que isto significa para o raciocínio que desenvolvemos aqui? Significa que a construção da igualdade de gênero é também a construção da igualdade social no país. A solução dos problemas que afetam as mulheres tem impacto direto e expressivo sobre a qualidade de vida da população como um todo. Um exemplo simples, mas contundente, é imaginar o impacto positivo que teria para milhares de famílias a mera equiparação da remuneração recebida pelas mulheres àquela recebida pelos homens. Esta é mais uma das idéias centrais aqui presentes.

Este trabalho também parte da firme convicção de que a organização da sociedade na defesa de seus direitos é uma condição imprescindível para a construção da igualdade. E que o movimento sindical tem um papel fundamental a cumprir neste aspecto, organizando trabalhadoras e trabalhadores em sua luta por uma sociedade justa, por melhores salários e melhores condições de vida e trabalho para todos.

Como este Mapa foi elaborado

A partir de uma experiência de trabalho conjunto entre as Centrais e o DIEESE, iniciada em 1996, através de um convênio com o Fundo para Equidade de Gênero da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, desenvolveu-se o projeto deste Mapa.

Todas as fases deste trabalho foram realizadas em conjunto pela Comissão Nacional para a Mulher Trabalhadora da CUT, a Secretaria Nacional da Mulher da Força Sindical, do Departamento Nacional para Assuntos da Mulher da CGT-Brasil e o DIEESE, como executor técnico.

Assim, foi elaborado o projeto de trabalho que inclui, além da construção e publicação deste Mapa das Questões de Gênero, também o acompanhamento de pautas de negociação, acordos e convenções coletivas no que se refere ao tema de gênero durante um ano. Este acompanhamento se iniciará no segundo semestre de 1999.

Para a elaboração do Mapa, foram realizadas três reuniões preliminares e um seminário.

As reuniões tiveram como objetivo discutir a metodologia a ser utilizada no trabalho e no seminário, além de elaborar um levantamento inicial de problemas com suas causas e efeitos. Optou-se, então, por trabalhar com uma forma simplificada do Planejamento Estratégico Situacional, adaptado aos propósitos da atividade. A relação inicial de problemas, sua organização em grandes temas e um primeiro elenco de causas e efeitos, construídos conforme a metodologia adotada, foram utilizados como subsídio aos debates no seminário.

O seminário teve duração de quatro dias, com a participação de homens e mulheres dirigentes e assessores sindicais das três centrais e do DIEESE. Também estiveram presentes, durante um período, representantes da área de relações humanas das empresas para expor e debater seus pontos de vista com os participantes.

As categorias representadas no seminário eram: metalúrgicos, comerciários, têxteis e vestuário, motoristas, eletricitários, policiais civis, professores, petroleiros, químicos, bancários, trabalhadores em educação e na agricultura. Dentre os participantes, 70% eram mulheres e estavam presentes dirigentes de várias instâncias sindicais: da direção das Centrais, das estruturas estaduais, dos sindicatos e dos diferentes departamentos ligados à questão de gênero.

A proposta de construir o Mapa durante o seminário estabeleceu a seguinte programação:

- a) Análise dos problemas e organização de prioridades: a partir do material original, os participantes fizeram a revisão e a complementação dos problemas, causas e efeitos. Em seguida, foi feita a discussão, definição e organização dos problemas por prioridades.
- b) debate com representantes empresariais: os convidados para o debate apresentaram seus pontos de vista sobre a questão de gênero e as perspectivas na relação capital-trabalho e responderam às perguntas dos participantes. Os pontos levantados foram analisados posteriormente pelos participantes para complementação dos problemas, causas e efeitos já elaborados.
- c) levantamento de indicadores dos problemas: uma vez completo o quadro de problemas, foram relacionados os indicadores necessários para seu acompanhamento. Neste aspecto, levantaram-se tanto os já existentes quanto aqueles ainda por construir.
- d) definição das ações: a intervenção sobre os problemas priorizados foi definida através da construção de ações, tendo como referência a governabilidade do movimento sindical tanto sobre o problema como sobre a ação.
- e) priorização final: da mesma forma, o conjunto de ações propostas foi ordenado por cada um dos participantes, sempre tendo em vista a governabilidade do movimento sindical sobre a questão.

O último dia de trabalho foi acompanhado por dirigentes do Comitê Mundial de Mulheres e da Comissão para Igualdade da CIOLS, do Canadian Labour Congress e do Centro de Solidariedade da AFL-CIO no Brasil.

O desenvolvimento do seminário esteve a cargo do DIEESE, bem como a organização do material produzido.

Apresenta-se, a seguir, os fundamentos básicos do método de planejamento estratégico utilizado no desenvolvimento deste trabalho.

Planejamento Estratégico: problemas, indicadores e ações

Neste trabalho, foi adotada uma adaptação simplificada da metodologia de Planejamento Estratégico Situacional e elementos conceituais do “Método Altadir de Planificación Popular – MAPP” desenvolvidos por Carlos Matus e pela Fundação Altadir.

O planejamento é uma reflexão que precede e preside a ação, assim, o ator social que planeja deve ter interesse nessa ação. Este interesse tanto pode ser no sentido de transformar a realidade como de mantê-la.

Em qualquer dos dois casos, configura-se a existência de um problema. Transformar a realidade significa que esta, como se apresenta para o ator, não é satisfatória ou, se é preciso mantê-la tal como está, o ator reconhece que existem forças ou tendências no sentido de sua transformação.

Em qualquer exercício de planejamento, o ator se defronta sempre com muitos problemas a serem enfrentados, o que implica na necessidade da valoração destes problemas, no estudo das suas inter-relações para se proceder à priorização dos problemas que devem ser atacados.

Estes problemas nem sempre podem ser solucionados: ou porque o ator não tem governabilidade alguma sobre eles ou porque não se tem recursos suficientes para a sua solução. Mas, podem ser sempre minimizados, em alguma medida.

Para tanto, é necessário que se possa medir de alguma forma seus efeitos ou precisar o seu alcance, valendo-se de indicadores que quantitativamente ou qualitativamente nos forneçam a expressão de um determinado problema.

Além disso, o problema deve ser bem explicado, o que significa ser preciso e bem descrito, identificando suas causas e conseqüências, para que não haja equívocos na interferência sobre ele. Por exemplo, atuar sobre efeitos ao invés de sobre as causas, o que comprometeria a eficácia de uma ação.

As ações são então elaboradas, levando em conta o conjunto de preocupações elencadas até aqui. É um processo de acúmulo de reflexões que devem ser consideradas para que o planejamento seja de fato eficiente e eficaz. A cada ação, por fim, são atribuídos prazos e responsáveis, para que o Plano de Ações construído possa ser como um todo monitorado e avaliado permanentemente.

Aqui aparece a importância dos conceitos de estratégico e de situacional. A cada ação desencadeada, deve-se acompanhar seus resultados e seus conseqüências sobre as demais. Só uma permanente avaliação de seus efeitos e de seu alcance sobre a transformação da realidade pretendida tornará possível que o ator tenha agilidade para influir na nova situação que se apresenta.

O QUE ENCONTRAR

Este trabalho se propõe dois grandes desafios. O primeiro, percorrer a situação dos homens e mulheres no mercado de trabalho e pensar como agir para assegurar-lhes os meios de obter o seu sustento e a plena realização de suas capacidades. Assim, procura responder a duas questões: como compreender o mundo do trabalho hoje, visto sob a perspectiva das relações de gênero? Como atuar estrategicamente no âmbito sindical para construir a igualdade entre homens e mulheres?

O segundo desafio, responder a estas questões de forma coletiva, reunindo as experiências e conhecimentos de dirigentes sindicais e assessores homens e mulheres das Centrais Sindicais e do DIEESE.

Sua perspectiva é combinar, no mesmo esforço de análise, o que é comum a homens e mulheres e o que é específico em suas inserções no mercado de trabalho, tendo em vista um novo contexto de relações e de exercício do trabalho.

O resultado aparece na forma de um mapa dos problemas e de propostas de ação sindical para a construção da equidade de gênero no mundo do trabalho, considerando o momento atual no Brasil, que reflete, em larga medida, processos semelhantes em todo o mundo.

A forma encontrada para tratar um conjunto tão grande de questões foi agrupá-las por temas. Nas discussões realizadas, o emprego mostrou-se claramente como o grande ponto para onde convergiam as mais diversas questões. Este foi então escolhido como o eixo central, a partir do qual se agruparam os temas:

- ❖ salários e remuneração;
- ❖ saúde, segurança e condições de trabalho;
- ❖ formação profissional;
- ❖ organização sindical, organização dos trabalhadores nos locais de trabalho e novas formas de contratação do trabalho;
- ❖ terceirização, novas tecnologias e novas formas de gerenciamento e organização do trabalho.

Para cada um destes temas, foram levantados os principais problemas e discutidas suas causas e efeitos. Ou seja, o que os origina e quais suas conseqüências para os trabalhadores.

Para o acompanhamento destes problemas, foram buscados indicadores, que são os termômetros que permitem avaliar a dimensão do problema e também se uma determinada situação melhora ou se agrava. Estes indicadores são importantes para avaliar o impacto das ações propostas e de medidas governamentais que venham a ser tomadas ou não.

Por fim, são apresentadas propostas de ação sindical para a intervenção nos problemas detectados. Estas

propostas referem-se a muitos aspectos da vida sindical: falam da organização das entidades sindicais e da organização dos trabalhadores e trabalhadoras, das ações necessárias para incrementar a negociação coletiva e inserir neste debate os temas levantados, das iniciativas de produção e reunião de informações para subsidiar o trabalho sindical, de campanhas de esclarecimento e motivação dos trabalhadores e trabalhadoras, de intervenções necessárias no campo institucional. Versam, enfim, sobre toda a atividade sindical.

Ao final de cada capítulo, há uma seção de Informações Úteis com dados que demonstram ou servem de indicadores para as questões tratadas.

Os textos legais mencionados no Mapa – o artigo 5º da Constituição Brasileira e as Convenções 100 e 111 da OIT - estão em anexo, assim como uma relação de indicadores que pode servir de guia para consulta.

Assim, o material aqui apresentado reflete o debate e os pontos de vista dos participantes das reuniões e do seminário. O tratamento dado aos resultados procurou preservar as falas dos participantes, de maneira a respeitar e manter a riqueza da diversidade.

As questões aqui tratadas, ainda que não esgotem todo o universo de possibilidades, trazem um conjunto considerável de propostas no sentido de construir a igualdade entre homens e mulheres neste país. Mais do que isso, são um primeiro passo no sentido de reunir e pensar todos os problemas de uma forma articulada. Assim, constituem um roteiro que cada entidade sindical pode utilizar no todo ou em partes, acrescentando suas próprias particularidades e adaptando as idéias aqui apresentadas à sua realidade.

EIXO CENTRAL – EMPREGO

PROBLEMAS GERAIS	PROBLEMAS ESPECÍFICOS NA QUESTÃO DE GÊNERO
1. Precarização dos postos e relações de trabalho	1. Preconceito em relação às mulheres na contratação e no acesso às carreiras
2. Desemprego	2. Divisão sexual do mercado de trabalho
3. Desemprego estrutural	3. Crescimento da inserção precária das mulheres no mercado de trabalho
4. Dificuldades de emprego ou recolocação em setor diferente daquele de origem do trabalhador	4. Exigência de disponibilidade fora da jornada de trabalho
5. Baixa escolaridade	
6. Maior produtividade com menos mão-de-obra	
7. Novas tecnologias geram desemprego	
8. Novas formas de organização do trabalho geram desemprego	

PROBLEMAS GERAIS NÃO DETALHADOS

- 9. Menores investimentos em infra-estrutura social
- 9. Trabalhadores com qualificação não encontram postos de trabalho
- 11. Dificuldade de ingresso na profissão escolhida

DETALHAMENTO DOS PROBLEMAS GERAIS

1) PRECARIZAÇÃO DOS POSTOS E RELAÇÕES DE TRABALHO

CAUSAS

- Retração do mercado de trabalho
- Diminuição da contratação formal (sem carteira de trabalho assinada)
- Altas taxas de rotatividade da mão-de-obra
- Empresas promovem corte de custos com mão-de-obra
- Ideologia da “flexibilização”: direitos dos trabalhadores precisam ser ajustados às necessidades de produção e concorrência das empresas
- Fiscalização do cumprimento da legislação do trabalho é insuficiente

EFEITOS

- Insegurança dos trabalhadores nos postos de trabalho
- Instabilidade no emprego
- Diminuição da remuneração total dos trabalhadores
- Aumento do número de trabalhadores sem carteira de trabalho assinada
- Informalização crescente do mercado de trabalho: aumento do número de trabalhadores autônomos, “bicos” etc.
- Piora das condições de trabalho
- Diminuição da arrecadação dos fundos públicos (Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço etc.)
- Enfraquecimento da organização sindical e da negociação coletiva

INDICADORES

- Número e percentual de trabalhadores sem carteira assinada, autônomos e realizando trabalhos eventuais e instáveis (“bicos”) em relação ao total de trabalhadores assalariados e ocupados, por sexo
- Taxa de desemprego total, aberto e oculto pelo desalento e pelo trabalho precário, por sexo (PED – DIEESE/SEADE)
- Taxa de rotatividade da mão-de-obra, por sexo
- Número de cláusulas suprimidas ou retrocesso em garantias anteriormente negociadas nos acordos e convenções coletivas (SACC-DIEESE)

AÇÕES

- Combater a precarização do trabalho
- Implementar acordo ou convenção coletiva abrangendo todas os trabalhadores por planta ou setor
- Exigir o cumprimento da legislação do trabalho e dos acordos e convenções coletivas
- Estimular a criação de novos postos de trabalho e a manutenção dos postos atuais
- Realizar ações institucionais

COMO

- Propor políticas de ampliação do mercado de trabalho formal para homens e mulheres
- Realizar campanha salarial unificada dos trabalhadores de uma mesma planta
- Inclusão de cláusulas de proteção ao emprego nos acordos e convenções coletivas
- Realizar reuniões com parlamentares de esquerda e progressistas

2) DESEMPREGO

CAUSAS

- Crescimento econômico insuficiente para atender à demanda por novos postos de trabalho
- Política econômica recessiva
- Utilização crescente de tecnologias poupadoras de mão-de-obra
- Racionalização da organização do trabalho poupa mão-de-obra
- Abertura econômica indiscriminada, sem política industrial
- Concorrência setorial de empresas estrangeiras e/ou importações
- Estrutura tributária inadequada
- Privatização

EFEITOS

- Precarização dos postos e relações de trabalho
- Informalização crescente do mercado de trabalho: aumento do número de trabalhadores autônomos, fazendo “bicos” etc.
- Rebaixamento do patamar salarial de homens e mulheres
- Dificuldade de organização sindical e negociação coletiva
- Diminuição da arrecadação dos fundos públicos (Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço etc.)
- Queda da arrecadação fiscal
- Desemprego de longa duração ou recorrente
- Aumento da pobreza e da exclusão social
- Desagregação familiar
- Aumento das doenças (depressão, alcoolismo, desnutrição etc.)
- Maior pressão sobre estruturas precárias de proteção social: saúde pública, seguro-desemprego etc.
- Concentração de renda

INDICADORES

- Taxa de desemprego total, aberto e oculto pelo desalento e pelo trabalho precário, por sexo (PED – DIEESE/SEADE),
- Índices de desempenho da economia (taxas de crescimento do Produto Interno Bruto do país e per capita, taxas de crescimento da produção setorial etc.)
- Taxa de produtividade setorial e total
- Número de homologações realizadas, por atributos pessoais
- Estoque de trabalhadores com carteira de trabalho assinada em 31 de dezembro de cada ano (Relação Anual de Informações Sociais - RAIS), por atributos pessoais
- Movimentação de trabalhadores (admitidos e desligados) com carteira de trabalho assinada (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED), por atributos pessoais

AÇÕES

- Estimular a criação de novos empregos e a manutenção dos postos atuais
- Participar da elaboração de políticas industrial, agro-industrial, agrícola, turismo, reforma agrária de forma tripartite
- Eliminar as horas extras
- Reduzir a jornada de trabalho sem redução salarial
- Ampliar o horário de atendimento bancário
- Estimular os trabalhadores a usufruir das suas férias
- Mobilizar os trabalhadores contra a privatização
- Criar Comitês de desempregados regionais e/ou municipais
- Realizar todas as homologações nos sindicatos, independente do tempo de trabalho dos demitidos
- Utilizar as informações da PED-DIEESE/SEADE
- Realizar urgente uma campanha nacional de financiamento/filiação ao DIEESE
- Ampliar/forçar o debate sobre as polêmicas metodológicas das pesquisas de emprego e desemprego - DIEESE X IBGE
- Realizar uma campanha maciça de divulgação da PED (viabilizar *pool* de sindicatos para iniciá-la)
- Ampliar a PED para outras regiões do país

COMO

- Reativar o funcionamento das câmaras setoriais
- Participar das Comissões Municipais e Estaduais de Emprego, valorizando esse fórum
- Estimular a criação de frentes de trabalho
- Rediscutir o processo de privatização, através de campanhas de esclarecimento e contatos com atores sociais relevantes
- Criar cadastro de desempregados através de: entidades sindicais e outras, em praça pública e 0800, com o objetivo

de isentá-los de taxas públicas e incluí-los em programas de distribuição de cestas básicas e cursos de qualificação profissional adequados à cada região

- Criação de grupos de trabalho formados pelas centrais sindicais para discutir o tema
- Apresentar um projeto de política industrial, agro-industrial, agrícola, de turismo e para reforma agrária ao governo e à sociedade
- Campanha junto aos trabalhadores pelo fim das horas extras e contra a venda dos 10 dias de férias
- Intensificar campanha pela redução da jornada de trabalho sem redução de salários
- Criação de mais um turno de trabalho para os trabalhadores bancários através da negociação com governo e banqueiros
- Inclusão de cláusulas de proteção ao emprego nos acordos coletivos
- Implantação do Programa de Renda Mínima no país
- Implantação da Bolsa Escola - negociar sua implantação com autoridades competentes
- Divulgar na mídia a importância das empresas públicas e seu papel estratégico para o país, para sensibilizar e buscar o envolvimento da sociedade
- Demandar ao DIEESE a elaboração de um formulário de âmbito nacional de controle e análise das homologações de demissões
- Construir um Banco de Dados Nacional sobre demissões através das homologações feitas nos sindicatos

3) DESEMPREGO ESTRUTURAL

CAUSAS

- Criação insuficiente de postos de trabalho gera excedente permanente de mão-de-obra
- Permanência de altas taxas de desemprego
- Introdução de novas tecnologias muda e/ou extingue profissões/cargos
- Crescimento da produtividade não gera novos postos de trabalho
- Mudanças nos equipamentos e na gestão / organização do trabalho poupam mão-de-obra
- Crescimento da produtividade não é repassado aos salários

EFEITOS

- Desemprego de longa duração e desemprego recorrente
- Dificuldade / impossibilidade de retorno ao mercado de trabalho após longos períodos de desemprego
- Informalização crescente do mercado de trabalho: aumento do número de autônomos, “bicos” etc.
- Dificuldade de recolocação no mercado devido ao baixo nível educacional
- Aumento da pobreza e da exclusão social
- Desagregação familiar
- Aumento das doenças (depressão, alcoolismo, desnutrição etc.)
- Maior pressão sobre estruturas precárias de proteção social: saúde pública, seguro-desemprego etc.

INDICADORES

- Número e percentual de desempregados nas seis regiões metropolitanas, por atributos pessoais (PED)
- Número e percentual de pessoas desempregadas há mais de 12 meses, por atributos pessoais (PED)
- Tempo de procura de trabalho, por atributos pessoais (PED)
- Estatísticas de homologações oriundas dos sindicatos / Delegacias Regionais do Trabalho etc., por atributos pessoais

AÇÕES

- Estimular a criação de novos empregos e a manutenção dos postos atuais
- Participar da elaboração de políticas industrial, agro-industrial, agrícola, de turismo, de reforma agrária de forma tripartite
- Criar Comitês de desempregados regionais e/ou municipais
- Oferecer cursos para as funções existentes ou demandadas pelo mercado
- Utilizar as informações da PED-DIEESE/SEADE em todos os debates sobre o tema
- Realizar urgente uma campanha nacional de financiamento/filiação ao DIEESE para reforçar a ampliação e continuidade da pesquisa de emprego e desemprego
- Ampliar/forçar o debate sobre as polêmicas metodológicas das pesquisas de emprego e desemprego - DIEESE X IBGE
- Realizar uma campanha maciça de divulgação da PED (viabilizar um *pool* de sindicatos para iniciá-la)
- Ampliar a PED para mais regiões
- Realizar todas as homologações de demissões nos sindicatos, independente do tempo de trabalho dos demitidos.

COMO

- Apresentar um projeto de política industrial, agro-industrial, agrícola, turismo e de reforma agrária ao governo e à sociedade
- Reativar o funcionamento das câmaras setoriais
- Participar das Comissões Municipais e Estaduais de Emprego, valorizando esse fórum
- Solicitar às Comissões Municipais e Estaduais de Emprego, através do CODEFAT, a realização de estudos que identifiquem as ocupações demandadas pelo mercado de trabalho (município, regiões e setores)
- Estimular a criação de frentes de trabalho
- Criação de grupos de trabalho formados pelas centrais sindicais para discutir o tema
- Demandar ao DIEESE a elaboração de um formulário de âmbito nacional de controle/análise das homologações de demissões
- Construir um Banco de Dados Nacional sobre demissões através das homologações feitas nos sindicatos

4) DIFICULDADE DE EMPREGO OU RECOLOCAÇÃO EM SETOR DIFERENTE DAQUELE DE ORIGEM DO TRABALHADOR

CAUSAS

- Retração do mercado de trabalho
- Oferta de mão-de-obra elevada em função das altas taxas de desemprego
- Nível educacional do trabalhador é inadequado para o novo setor
- Formação / qualificação profissional do trabalhador é inadequada para o novo setor
- Empresas mudam e/ou elevam os requisitos para a contratação
- Reestruturação tecnológica e organizacional é generalizada na economia

EFEITOS

- Tempo de desemprego elevado
- Desemprego de longa duração ou desemprego recorrente
- Informalização crescente do mercado de trabalho: aumento do número de trabalhadores autônomos, de “bicos” etc.
- Busca de qualificação por parte dos trabalhadores
- aumento da pobreza e da exclusão social

INDICADORES

- Número e percentual de trabalhadores que mudaram de setor nos últimos 10 anos (PED)
- Taxa de desemprego, por atributos pessoais (PED)
- Tempo de desemprego e de procura de trabalho, por atributos pessoais (PED)
- Número de candidatos que procuram os SINE para cadastramento no Programa de Intermediação da Mão-de-Obra
- Dados existentes nos controles de homologação de demissões das entidades sindicais

AÇÕES

- Debater e direcionar a temática da requalificação (criticamente) como possibilidade de emancipação e conscientização de cidadania
- Realizar pesquisa sobre os impactos da substituição de mão-de-obra por automação ou similar sobre a arrecadação de encargos sociais

COMO

- Solicitar dados, e sistematizá-los, junto ao Sistema Nacional de Emprego nos estados (Centrais, DIEESE etc.)
- Divulgar / otimizar as informações produzidas pelas PED's

5) BAIXA ESCOLARIDADE

CAUSAS

- Pobreza
- Ingresso precoce no mercado de trabalho
- Ausência de políticas de renda mínima
- Baixo investimento em educação
- Sistema educacional deficiente e ineficiente

EFEITOS

- Trabalhadores têm dificuldade para colocação no mercado de trabalho
- Crescimento do emprego informal ou precário
- Aumento da pobreza e da exclusão social
- Marginalidade
- Altas taxas de atraso e evasão escolar

INDICADORES

- Anos de estudo da população, por sexo e faixa etária (PNAD / IBGE)
- Taxa de analfabetismo no país e por regiões, por sexo (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD/IBGE)
- Número e percentual de crianças fora da escola ou com atraso escolar, por sexo
- Distribuição dos ocupados e assalariados por sexo, segundo grau de instrução (PED)
- Distribuição dos rendimentos de ocupados e assalariados por sexo, segundo grau de instrução (PED)
- Estoque de trabalhadores com carteira de trabalho assinada, em 31 de dezembro de cada ano, por sexo, segundo grau de instrução (Relação Anual de Informações Sociais - RAIS)
- Movimentação de trabalhadores (admitidos e desligados) com carteira de trabalho assinada, por sexo, segundo grau de instrução (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED)

AÇÕES

- Implementação de políticas públicas voltadas para a garantia da melhoria da qualidade do ensino e aumento da escolaridade da população
- Disseminar programas de qualificação profissional

COMO

- Pressão junto aos governos municipais, estaduais e federal
- Envolver entidades sociais em cada região

6) MAIOR PRODUTIVIDADE COM MENOS MÃO-DE-OBRA

CAUSAS

- Introdução de novas tecnologias
- Introdução de novas formas de organização e gestão do trabalho (ex.: terceirização e polivalência)
- Intensificação do ritmo de trabalho

EFEITOS

- Diminuição no ritmo de criação de novos postos de trabalho
- Redução dos postos de trabalho
- Elevação das taxas de desemprego
- Aumento do emprego informal ou precário
- Intensificação do ritmo de trabalho
- Desemprego estrutural
- Aumento da pobreza e da exclusão social

7) NOVAS TECNOLOGIAS GERAM DESEMPREGO

CAUSAS

- Introdução de novas tecnologias que poupam mão-de-obra
- Política econômica recessiva não abre oportunidades de trabalho em outros setores
- Não há compromisso com a manutenção do nível de emprego em empresas que adotam os novos equipamentos
- Adoção de novas tecnologias é feita à revelia dos sindicatos

EFEITOS

- Diminuição no ritmo de criação de novos postos de trabalho
- Redução dos postos de trabalho
- Elevação das taxas de desemprego
- Desemprego de longa duração
- Aumento do emprego informal ou precário
- Aumento da pobreza e da exclusão social
- Crescimento da produtividade não gera desenvolvimento econômico e social
- Aumento da produtividade não implica em aumento salarial e redução de jornada
- Sindicatos não conseguem negociar o processo de implementação de novos equipamentos
- Fragmentação da ação sindical
- Trabalhadores são compelidos a buscar requalificação permanente

8) NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO GERAM DESEMPREGO

CAUSAS

- Racionalização da gestão das empresas e dos processos de trabalho implica em número menor de postos de trabalho
- Diminuição dos níveis hierárquicos nas empresas
- Descompromisso das empresas que adotam programas de qualidade total ou similares, com a manutenção do nível de emprego
- Adoção de novas formas de gestão e organização do trabalho é feita à revelia dos sindicatos

postos de trabalho

- Redução dos postos de trabalho
- Elevação das taxas de desemprego
- Aumento do trabalho informal ou precário
- Sindicatos não conseguem negociar a adoção de novas formas de organização do trabalho
- Trabalhadores hostilizam novas formas de organização do trabalho
- Fragmentação da ação sindical
- Trabalhadores são compelidos a buscar requalificação permanente
- Aumento da pobreza e da exclusão social

EFEITOS

- Diminuição no ritmo de criação de novos

OS INDICADORES E AÇÕES A SEGUIR REFEREM-SE AOS PROBLEMAS 6, 7 E 8

INDICADORES

- Distribuição de empresas por tamanho e desempenho
- Número de níveis hierárquicos nas empresas/setores
- Taxa de desemprego, total, aberto e oculto pelo desalento e pelo trabalho precário, por atributos pessoais (PED)
- Taxa de produtividade setorial e da economia
- Número de postos de trabalho criados e perdidos por setor e na economia (PED)
- Crescimento da massa salarial e dos salários reais por setor e na economia (PED)
- Metas de Participação dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados negociadas com as empresas (SACC-DIEESE)
- Informações das empresas

AÇÕES

- Mobilizar e estimular o debate entre as Centrais Sindicais sobre campanha por descrição detalhada de funções junto às organizações de trabalhadores nos locais de trabalho, empresas públicas e privadas
- Atualização da matriz insumo-produto elaborada pelo IBGE
- Consultar o DIEESE sobre a viabilidade de termos uma pesquisa própria sobre produtividade e número de mão-de-obra
- Redução de jornada de trabalho sem redução de salários
- Incorporar produtividade aos salários
- Exigir balancete mensal e balanço anual das empresas

COMO

- Intensificar campanha pela redução da jornada de trabalho sem redução de salários
- Garantir nos acordos e convenções coletivas o nível de emprego e a incorporação da produtividade aos salários

PROBLEMAS GERAIS NÃO DETALHADOS

9) MENORES INVESTIMENTOS EM INFRA-ESTRUTURA SOCIAL

CAUSAS

- Ausência de políticas de investimento na proteção social
- Prioridade do governo federal é o controle do déficit público
- Falta de interesse das empresas em investir na área
- Desvio de verbas destinadas aos projetos sociais para outras áreas, principalmente para a amortização das dívidas interna e externa

EFEITOS

- Diminui geração de empregos diretos e indiretos nesse setor
- Comprometimento do atendimento à população carente
- Deterioração das condições de vida
- Aumento da pobreza e da exclusão social

10) TRABALHADORES COM QUALIFICAÇÃO NÃO ENCONTRAM POSTOS DE TRABALHO

CAUSAS

- Retração do mercado de trabalho
- Mudança e/ou desaparecimento de cargos e funções
- Cursos de formação profissional oferecidos não atendem às necessidades do mercado de trabalho

EFEITOS

- “Desvio ocupacional”: trabalhadores ocupam postos que exigem qualificação inferior e/ou diferente da que possuem
- Tempo de procura por um novo posto de trabalho é elevado
- Informalização crescente do mercado de trabalho: aumento do número de autônomos, “bicos” etc.

11) DIFICULDADE DE INGRESSO NA PROFISSÃO ESCOLHIDA

CAUSAS

- Retração do mercado de trabalho
- Mudança e/ou desaparecimento de funções / cargos
- Baixa valorização social da formação de nível técnico
- Oferta de mão-de-obra elevada em função das altas taxas de desemprego
- Nível educacional inadequado
- Formação profissional inadequada
- Falta de experiência anterior de trabalho
- Empresas elevam seus requisitos para contratação de trabalhadores
- Exigências de qualificação são maiores do que a função ou posto de trabalho exigem

EFEITOS

- “Desvio ocupacional”: trabalhadores ocupam postos que exigem qualificação inferior e/ou diferente da que possuem
- Tempo de desemprego elevado
- Informalização crescente do mercado de trabalho: aumento do número de autônomos, “bicos” etc.
- Taxa de desemprego dos jovens é elevada
- Frustração social

DETALHAMENTO DOS PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1) PRECONCEITO EM RELAÇÃO ÀS MULHERES NA CONTRATAÇÃO E NO ACESSO ÀS CARREIRAS

CAUSAS

- Sociedade encara o trabalho das mulheres como complementação da renda familiar
- Visão de que as mulheres não valorizam a carreira profissional
- Empresas consideram que o trabalho da mulher implica maiores custos
- Postos e carreiras são divididos conforme o sexo do trabalhador
- Desenho de equipamentos não considera a ergonomia feminina

EFEITOS

- Discriminação em função de sexo, idade, raça, estado civil, número de filhos, aparência pessoal e condição física
- Diminuição das possibilidades de ascensão profissional das mulheres
- Dificuldade de ingresso das mulheres em postos ou carreiras consideradas “masculinas”

INDICADORES

- Número e percentual de homens e mulheres no quadro de pessoal de empresas / setores por idade, raça, estado civil, número de filhos, escolaridade e condição física
- Número e percentual de homens e mulheres por grupo ocupacional (cargos de execução, apoio e de direção e planejamento - PED)
- Número e percentual de homens e mulheres por grupo ocupacional e faixa de rendimentos (PED)
- Taxa de desemprego por sexo (PED)

AÇÕES

- Promover igualdade de oportunidades para todos na contratação e no acesso às carreiras
- Desenvolver ações para enfatizar a importância de cumprimento do Artigo 5º da Constituição brasileira e da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT
- Implementar ações afirmativas para corrigir as distinções entre homens e mulheres na contratação e no acesso às carreiras

COMO

- Realizar amplo debate sobre a equidade de gênero no mercado de trabalho com trabalhadoras e trabalhadores, nas entidades sindicais, empresariais etc.
- Incluir cláusula de igualdade nos acordos e convenções coletivas com mecanismos de verificação e controle por parte dos sindicatos
- Incluir mecanismos que garantam transparência dos processos de recrutamento e seleção nos acordos e convenções coletivas

2) DIVISÃO SEXUAL DO MERCADO DE TRABALHO

CAUSAS

- Postos e carreiras considerados como “femininos” são aqueles vinculados ao papel tradicional da mulher na sociedade e a seu porte físico
- Postos com utilização intensiva de tecnologia são considerados “masculinos”
- Desenho dos equipamentos não considera ergonomia feminina

EFEITOS

- Dificuldades para o ingresso das mulheres em novos postos ou setores
- Dificuldades para o reingresso das mulheres no mercado de trabalho em caso de desemprego ou após a licença-maternidade

INDICADORES

- Distribuição da ocupação de homens e mulheres por setores e ramos da economia (PED, PNAD)
- Número absoluto e relativo de homens e mulheres por grupo ocupacional (cargos de execução, apoio e de direção e planejamento - PED)

AÇÕES

- Eliminar distinções em relação a homens e mulheres na contratação e no acesso às carreiras
- Estimular a formação profissional de homens e mulheres em todos os setores e carreiras

COMO

- Incluir mecanismos que garantam transparência dos processos de recrutamento e seleção nos acordos e convenções coletivas
- Realizar amplo debate sobre a equidade no mercado de trabalho com trabalhadoras e trabalhadores nas entidades sindicais, empresariais etc.

3) CRESCIMENTO DA INSERÇÃO PRECÁRIA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

CAUSAS

- Flexibilização de direitos e garantias trabalhistas
- Mulheres recebem menores salários
- Não cumprimento da legislação do trabalho
- Movimento sindical não prioriza esta questão

EFEITOS

- Mulheres ocupam postos mais precários e em setores menos dinâmicos da economia
- Crescimento do trabalho informal : sem carteira de trabalho e sem direitos sociais, autônomos etc.

INDICADORES

- Número e percentual de homens e mulheres por posição na ocupação (assalariados, autônomos etc. – PED, PNAD)
- Número e percentual de homens e mulheres assalariados sem carteira de trabalho assinada (PED /PNAD)
- Tempo de permanência no emprego homens e mulheres (PED / PNAD)
- Taxa de rotatividade por sexo

AÇÕES

- Combater a precarização do trabalho
- Desenvolver ações para enfatizar a importância de cumprimento do Artigo 5º da Constituição brasileira e da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.
- Proceder a uma maior fiscalização direta por parte dos sindicatos
- Campanha de conscientização dos direitos das empregadas domésticas
- Estimular o registro em carteira das empregadas domésticas através de abatimentos dos gastos com INSS no Imposto de Renda de pessoa física.

COMO

- Propor políticas de ampliação do mercado formal de trabalho para homens e mulheres
- Promover o debate sobre a reestruturação produtiva e seus impactos sobre a precarização da ocupação da mulher no mercado de trabalho
- Realizar amplo debate sobre a equidade de gênero no mercado de trabalho
- Incluir nos acordos e convenções coletivas a criação e disponibilização para as entidades sindicais do plano de cargos e salários das empresas
- Incluir cláusula de igualdade nos acordos e convenções coletivas

4) EXIGÊNCIA DE DISPONIBILIDADE FORA DA JORNADA DE TRABALHO

CAUSAS

- Programas de qualidade e assemelhados exigem trabalho além da jornada contratual
- Programas de metas podem necessitar de horas extras
- Pressão das chefias por cumprimento de metas
- Fantasma do desemprego

EFEITOS

- Exigência de horas além da jornada prejudica mais as mulheres porque estas têm menor disponibilidade em função da dupla jornada de trabalho
- Aumento dos riscos de que as mulheres sejam preteridas nas promoções ou demitidas
- Horas trabalhadas além da jornada muitas vezes não são remuneradas porque são feitas a título de colaboração com a empresa ou para atingir metas
- Sistema de compensação de horas pode prejudicar a vida social e familiar dos trabalhadores e trabalhadoras

INDICADORES

- Número de acordos e convenções coletivas contendo cláusulas sobre flexibilização de jornada / banco de horas (SACC-DIEESE)
- Número e percentual de pessoas que trabalharam além da jornada legal (PED)

AÇÕES

- Criar a cultura de que o trabalho deve ser realizado somente durante a jornada
- Eliminar horas extras

COMO

- Campanha de conscientização em relação à dupla jornada: trabalho doméstico é responsabilidade de homens e mulheres
- Buscar junto às entidades sindicais aprimorar banco de dados para análise da flexibilização dos direitos trabalhistas em todo país
- Campanha unificada intersindical / Centrais sobre os malefícios da hora extra. Temas propostos:
 - Faça amor... não faça extra!
 - Trabalho para a empresa é só durante a jornada

INFORMAÇÕES ÚTEIS - EMPREGO

População economicamente ativa Brasil e grandes regiões 1997

Região	População Economicamente Ativa	%	Homens	%	Mulheres	%
Norte urbana	3.222.002	100,0	1.927.435	59,8	1.294.567	40,2
Nordeste	21.170.684	100,0	12.567.191	59,4	8.603.493	40,6
Sudeste	32.760.633	100,0	19.637.964	60,0	13.122.669	40,0
Sul	12.547.265	100,0	7.332.428	58,4	5.214.837	41,6
Centro-Oeste	5.382.185	100,0	3.273.916	60,8	2.108.269	39,2
Brasil ⁽¹⁾	75.213.283	100,0	44.832.163	59,6	30.381.120	40,4

Fonte: IBGE. PNAD

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Não incluída a população da zona rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

Obs.: O total apresenta diferença a maior de 130.514 pessoas em relação à soma das regiões

Estrutura da ocupação Brasil 1990 - 1997

(em %)

Posição na ocupação	1990	1993	1995	1996	1997
Empregados	64,7	59,3	58,6	60,4	59,7
Trabalhadores por Conta Própria	22,7	21,7	22,6	22,3	22,7
Empregadores	4,6	3,6	3,9	3,7	4,0
Trabalhadores não Remunerados	8,0	10,5	10,0	9,1	9,0
Trabalhadores na Produção para o Próprio Consumo ⁽¹⁾	-	4,8	4,6	4,3	4,3
Trabalhadores na Construção para o Próprio Uso ⁽¹⁾	-	0,2	0,2	0,3	0,3
Total ⁽²⁾	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE. PNAD

Elaboração: DIEESE

Notas: (1) Essas categorias foram incluídas a partir das pesquisas de 1992/93.

(2) Em 1990, não inclui a população da zona rural da antiga região Norte. De 1993 a 1997, não inclui a população da zona rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

Obs.: Dados transcritos das tabelas originais, que apresentam diferenças entre o total e a soma das categorias

População ocupada, por setor da economia e sexo Brasil 1997

Setor	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
Atividade Agrícola	11.254.447	26,8	5.516.228	20,2	16.770.675	24,2
Indústria de Transformação	6.101.334	14,5	2.405.648	8,8	8.506.982	12,3
Indústria de Construção	4.485.987	10,7	97.512	0,4	4.583.499	6,6
Outras Atividades Industriais	658.297	1,6	116.011	0,4	774.306	1,1
Comércio de Mercadorias	5.613.928	13,4	3.608.861	13,2	9.222.789	13,3
Prestação de Serviços	5.224.537	12,4	8.256.571	30,2	13.481.108	19,4
Serv. Auxiliares da Ativid. Econômica	1.603.708	3,8	870.517	3,2	2.474.225	3,6
Transporte e Comunicação	2.506.673	6,0	252.301	0,9	2.758.974	4,0
Social	1.626.055	3,9	4.706.756	17,2	6.332.811	9,1
Administração Pública	2.083.961	5,0	1.064.264	3,9	3.148.225	4,5
Outras Atividades	818.331	1,9	459.580	1,7	1.277.911	1,8
Total ⁽¹⁾	41.977.258	100,0	27.354.249	100,0	69.331.507	100,0

Fonte: IBGE. PNAD

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Não inclui a população da zona rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

**Taxas de participação da população em idade ativa no mercado de trabalho, segundo sexo e idade
Região Metropolitana de São Paulo 1989/98**

Sexo e faixa etária	(em %)				
	1989	1992	1996	1997	1998
Mulheres	46,1	48,4	50,2	50,5	50,9
10 a 14 anos	9,7	8,7	7,9	8,0	5,7
15 a 17 anos	55,3	50,1	46,4	45,9	42,8
18 a 24 anos	67,8	70,1	69,9	68,8	70,6
25 a 39 anos	58,2	63,9	67,8	68,4	69,8
40 anos e mais	33,4	36,4	40,1	40,6	40,3
Homens	77,3	75,7	74,5	73,9	73,3
10 a 14 anos	19,4	16,3	13,6	11,5	10,4
15 a 17 anos	74,9	68,0	59,1	56,4	55,4
18 a 24 anos	92,6	91,2	89,0	88,3	87,5
25 a 39 anos	96,4	95,8	95,0	95,2	94,5
40 anos e mais	72,7	72,6	74,1	73,6	72,7
Total	61,1	61,5	61,8	61,7	61,6
10 a 14 anos	14,6	12,5	10,8	9,7	8,1
15 a 17 anos	64,8	58,9	52,5	51,1	48,9
18 a 24 anos	80,0	80,4	79,4	78,4	78,9
25 a 39 anos	76,6	79,3	80,8	81,2	81,7
40 anos e mais	51,6	53,0	55,6	55,6	55,1

Fonte: DIEESE/SEADE. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

**Taxas de participação da população em idade ativa no mercado de trabalho, segundo sexo e posição no domicílio
Região Metropolitana de São Paulo 1989/98**

Sexo e posição no domicílio	(em %)				
	1989	1992	1996	1997	1998
Mulheres	46,1	48,4	50,2	50,5	50,9
Chefe	56,2	56,6	57,7	58,2	58,0
Cônjuge	39,1	44,0	48,5	48,6	49,6
Filha	50,8	49,6	48,3	49,0	49,0
Outros	52,4	53,7	53,1	52,7	51,8
Homens	77,3	75,7	74,5	73,9	73,3
Chefe	86,5	85,4	85,2	85,3	84,0
Cônjuge	(1)	80,2	82,5	73,5	80,7
Filho	62,4	60,2	57,7	56,7	56,5
Outros	79,4	76,1	75,6	73,2	74,8
Total	61,1	61,5	61,8	61,7	61,6
Chefe	81,1	79,2	79,3	79,4	78,1
Cônjuge	39,3	44,3	48,9	48,9	50,0
Filho	56,8	55,1	53,1	53,0	52,9
Outros	63,8	63,2	62,9	61,5	61,9

Fonte: DIEESE/SEADE. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Nota: (1) A amostra não comporta desagregação para esta categoria

**Taxas de participação da população em idade ativa no mercado de trabalho, segundo sexo e grau de instrução
Região Metropolitana de São Paulo 1989/98**

(em %)

Sexo e grau de instrução	1989	1992	1996	1997	1998
Mulheres	46,1	48,4	50,2	50,5	50,9
Analfabetas + 1º grau completo	37,5	38,7	38,0	38,2	37,4
1º grau completo + 2º grau incompleto	57,0	57,5	58,0	58,0	57,3
2º grau completo + 3º grau incompleto	66,8	67,8	69,3	69,2	71,1
3º grau completo	81,1	81,4	80,7	81,4	80,7
Homens	77,3	75,7	74,5	73,9	73,3
Analfabetos + 1º grau completo	70,6	68,1	65,2	64,2	62,8
1º grau completo + 2º grau incompleto	88,0	85,9	82,6	82,1	82,0
2º grau completo + 3º grau incompleto	91,0	89,5	89,5	88,9	88,5
3º grau completo	94,0	93,0	92,7	92,8	91,5
Total ⁽¹⁾	61,1	61,5	61,8	61,7	61,6
Analfabetos + 1º grau completo	53,1	52,6	51,0	50,6	49,6
1º grau completo + 2º grau incompleto	72,1	70,9	69,8	69,5	69,1
2º grau completo + 3º grau incompleto	78,6	78,3	78,6	78,3	79,1
3º grau completo	87,9	87,3	86,6	87,0	86,0

Fonte: DIEESE/SEADE. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Nota: (1) Inclusive os que não declararam grau de instrução

**Distribuição das mulheres ocupadas, por grupos de ocupação
Região Metropolitana de São Paulo 1989/1998**

(em %)

Grupos de Ocupação	1989	1992	1996	1997	1998
Direção e Planejamento	9,7	10,9	12,9	13,9	14,0
Empresárias, direção e gerência	3,8	4,4	5,4	6,1	6,4
Planejamento e organização	5,8	6,6	7,5	7,7	7,6
Execução	65,6	61,3	61,3	61,7	60,1
Qualificado	8,0	7,8	7,6	7,5	7,3
Semi - qualificado	24,7	24,0	23,7	22,8	22,6
Não qualificado	21,3	16,8	18,0	18,8	19,0
Mal definidas	11,6	12,7	12,0	12,5	11,2
Apoio	24,7	27,7	25,9	24,4	25,8
Não operacional	9,1	8,4	6,7	7,0	7,7
Serviços de escritório	8,7	8,5	8,9	7,9	8,2
Serviços gerais	6,9	10,8	10,3	9,6	10,0
Ocupadas ⁽¹⁾	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: DIEESE/SEADE. PED - Pesquisa de emprego e desemprego

Notas: (1) Inclusive os assalariados que não sabem o tipo de empresa em que trabalham

Distribuição dos homens ocupados, por grupos de ocupação
Região Metropolitana de São Paulo 1989/1998

(em %)

Grupos de Ocupação	1989	1992	1996	1997	1998
Direção e Planejamento	15,9	16,0	17,6	18,5	18,5
Empresárias, direção e gerência	9,2	9,1	10,6	11,5	11,2
Planejamento e organização	6,7	6,9	7,0	7,0	7,3
Execução	68,0	67,4	68,5	67,5	67,1
Qualificado	10,3	10,5	9,3	9,4	9,3
Semi - qualificado	33,6	33,7	36,4	36,0	36,0
Não qualificado	10,1	8,0	7,8	7,5	7,9
Mal definidas	14,0	15,2	14,9	14,6	13,9
Apoio	16,0	16,6	13,9	14,0	14,5
Não operacional	7,8	7,5	6,9	7,3	7,3
Serviços de escritório	2,2	2,6	2,6	2,2	2,4
Serviços gerais	6,1	6,5	4,4	4,6	4,8
Ocupados	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: DIEESE/SEADE. PED - Pesquisa de emprego e desemprego

Notas: (1) Inclusive os assalariados que não sabem o tipo de empresa em que trabalham

Taxa de desemprego, por sexo
Região Metropolitana de São Paulo 1989/1998

(em %)

Situação	Anos				
	1989	1992	1996	1997	1998
Homens					
Desemprego total	7,5	13,9	13,5	14,2	16,0
Aberto	5,4	7,7	8,1	8,4	9,5
Desemprego oculto	2,1	6,2	5,4	5,8	6,6
Mulheres					
Desemprego total	10,6	17,1	17,2	18,3	21,2
Aberto	8,2	11,5	12,5	12,9	14,7
Desemprego oculto	2,5	5,5	4,7	5,4	6,5
Total					
Desemprego total	8,7	15,2	15,1	16,0	18,3
Aberto	6,5	9,3	10,0	10,3	11,7
Desemprego oculto	2,2	6,0	5,1	5,7	6,6

Fonte: DIEESE/SEADE. PED - Pesquisa de emprego e desemprego

Taxa de desemprego, por sexo e faixa etária
Região Metropolitana de São Paulo 1998

(em %)

Faixa etária	Taxa de desemprego		
	Homens	Mulheres	Total
10 a 14 anos	47,6	52,0	49,2
15 a 17 anos	42,0	52,6	46,7
18 a 24 anos	22,3	29,7	25,7
24 a 39 anos	12,6	17,1	14,6
40 anos e mais	10,0	12,1	10,9
Total	16,0	21,2	18,3

Fonte: DIEESE/SEADE. PED - Pesquisa de emprego e desemprego

**Taxa de desemprego, por sexo e posição no domicílio
Região Metropolitana de São Paulo 1998**

(em %)

Posição no domicílio	Taxa de desemprego		
	Homens	Mulheres	Total
Chefe	10,3	13,8	10,8
Cônjuge	(1)	17,8	17,7
Filho	27,4	30,3	28,7
Outros	21,6	21,3	21,4
Total	16,0	21,2	18,3

Fonte: DIEESE/SEADE. PED - Pesquisa de emprego e desemprego

Nota: (1) A amostra não comporta desagregação para esta categoria

**Taxa de desemprego, por sexo e grau de instrução
Região Metropolitana de São Paulo 1998**

(em %)

Grau de instrução	Taxa de desemprego		
	Homens	Mulheres	Total
Analfabeto + 1º Grau incompleto	19,5	22,9	20,8
1º Grau completo + 2º Grau incompleto	19,1	30,3	24,0
2º Completo + 3º Grau incompleto	11,7	18,5	15,0
3º Grau completo	3,7	6,8	5,2
Total	16,0	21,2	18,3

Fonte: DIEESE/SEADE. PED - Pesquisa de emprego e desemprego

**Distribuição dos desempregados, segundo sexo
Região Metropolitana de São Paulo 1985-1998**

(em %)

Anos	Desempregados		
	Homens	Mulheres	Total
1985	51,2	48,8	100,0
1989	52,3	47,7	100,0
1990	53,8	46,2	100,0
1992	54,0	46,0	100,0
1993	53,7	46,3	100,0
1994	52,4	47,6	100,0
1995	51,8	48,2	100,0
1996	51,6	48,4	100,0
1997	50,8	49,2	100,0
1998	50,0	50,0	100,0

Fonte: DIEESE/SEADE. PED - Pesquisa de emprego e desemprego

**Tempo médio despendido pelos desempregados na procura de trabalho, por tipo de desemprego
Região Metropolitana de São Paulo 1985/1998**

(em semanas)

Anos	Tipo de desemprego		
	Total	Aberto	Oculto
1985	25	22	30
1986	17	15	19
1987	14	13	17
1988	15	14	20
1989	15	13	21
1990	16	14	22
1992	18	16	24
1993	23	19	28
1994	26	22	31
1995	25	21	31
1996	22	18	29
1997	24	21	29
1998	28	24	35

Fonte: DIEESE/SEADE. PED - Pesquisa de emprego e desemprego

TEMA 1 - SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO

PROBLEMAS GERAIS	PROBLEMAS ESPECÍFICOS NA QUESTÃO DE GÊNERO
1. Faltam informações sobre as políticas de salários adotadas pelas empresas	1. Falta de programas de promoção e incentivo profissional para mulheres
2. Falta de cumprimento da legislação e dos acordos e convenções coletivas	2. Ausência de mulheres nas Comissões de Negociação de participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas - PLR
3. Participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas amplia parte variável da remuneração	

PROBLEMAS GERAIS NÃO DETALHADOS

4. Flexibilização dos planos de salários (“individualização dos salários”)
5. Falta de divulgação dos planos de metas de PLR

PROBLEMAS ESPECÍFICOS NÃO DETALHADOS

3. Patamares salariais das mulheres são mais baixos
4. Dificuldade de ascensão profissional das mulheres nos planos de carreira
5. Programas de metas prejudicam as mulheres

DETALHAMENTO DOS PROBLEMAS GERAIS

1) FALTAM INFORMAÇÕES SOBRE AS POLÍTICAS DE SALÁRIOS ADOTADAS PELAS EMPRESAS

CAUSAS

- Recusa e/ou resistência empresarial em fornecer informações sobre a empresa aos sindicatos
- Ausência de organização dos trabalhadores nos locais de trabalho
- Sindicatos não estão preparados para interpretar relatórios gerenciais das empresas

EFEITOS

- Dificuldades para a negociação coletiva
- Utilização de critérios clientelistas ou discriminatórios para admissão ou promoção

INDICADORES

- Levantamento dos acordos e convenções coletivas contendo o estabelecimento de piso salarial, plano de cargos e salários e informações sobre pessoal (SACC-DIEESE)

AÇÕES

- Viabilizar a criação de planos de cargos e salários por setor ou ramo de atividade
- Obter as informações sobre as políticas de salários adotadas pelas empresas
- Implementar as organizações de trabalhadores no local de trabalho

COMO

- Incluir cláusulas nos acordos e convenções coletivas que garantam a disponibilização das informações pelas empresas
- Incluir nos acordos e convenções coletivas a criação e disponibilização do plano de cargos e salários
- Traçar diagnóstico para combater e denunciar os problemas encontrados, com base na ação proposta (obter informações sobre cargos e salários),

2) FALTA DE CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO E DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

CAUSAS

- Mecanismos de fiscalização do cumprimento da legislação do trabalho são ineficientes
- Baixo poder de pressão dos trabalhadores em função das altas taxas de desemprego
- Ausência de organizações de trabalhadores nos locais de trabalho
- Precarização das relações de trabalho

EFEITOS

- Salários diferentes para funções iguais
- Precarização do trabalho
- Baixos salários e perda de direitos

INDICADORES

- Mapeamento das reclamações trabalhistas
- Levantamento de irregularidades constatadas pelos sindicatos através das homologações de demissões

AÇÕES

- Exigir o cumprimento da legislação do trabalho e dos acordos e convenções coletivas
- Proceder a uma maior fiscalização por parte dos sindicatos

COMO

- Encaminhar problemas constatados ao Ministério Público e às Delegacias Regionais do Trabalho

**3) PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS DAS EMPRESAS AMPLIA PARTE
VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO**

CAUSAS

- Busca de flexibilização de custos por parte das empresas
- Possibilidade para as empresas reduzirem obrigações patronais e encargos sociais
- Dificuldade de negociação de aumentos salariais com a estabilidade da economia
- Falta de experiência dos trabalhadores na montagem dos planos de metas e na negociação da PLR
- Ausência das organizações de trabalhadores por local de trabalho dificulta acesso aos dados das empresas
- Falta de discussão prévia das metas com o conjunto dos trabalhadores
- PLR não é utilizada para reforçar ação sindical dentro da empresa

EFEITOS

- Instabilidade da remuneração dos trabalhadores
- Ganhos de produtividade não se incorporam aos salários dos trabalhadores
- Salários não crescem
- Trabalhador aumenta sua preocupação com o desempenho da empresa
- Trabalhadores passam a assumir parte dos riscos monetários da empresa
- Intensificação do trabalho
- PLR passa a ser apenas um abono e auto-financeável
- Trabalhadores pagam Imposto de Renda sobre a PLR, mas empresas podem abatê-la
- Não recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e outras obrigações patronais sobre a PLR

INDICADORES

- Proporcionalidade entre a remuneração derivada de PLR e os salários
- Levantamento dos acordos e convenções coletivas contendo o estabelecimento da PLR (SACC-DIEESE)

AÇÕES

- Ampliar o debate sobre a PLR no movimento sindical
- Transformar a atual Medida Provisória que estabelece a PLR em Lei, com a participação das centrais sindicais
- Utilizar a negociação da PLR como espaço de organização dos trabalhadores no local de trabalho e de participação do sindicato na vida da empresa

➤ COMO

- Promover seminários e cursos para avaliação das experiências e para capacitação das direções sindicais para negociação da PLR
- Elaborar e apresentar ao Congresso projeto de lei das centrais sindicais sobre PLR

PROBLEMAS GERAIS NÃO DETALHADOS

4) FLEXIBILIZAÇÃO DOS PLANOS DE SALÁRIOS (“INDIVIDUALIZAÇÃO DOS SALÁRIOS”)

CAUSAS

- Ideologia da flexibilização
- Empresas querem obter facilidades para gerir custos com mão-de-obra sem negociação coletiva
- Nivelamento da legislação trabalhista por baixo

EFEITOS

- Incentivo à concorrência entre os trabalhadores
- Falta de transparência na justificativa de diferenciações salariais entre os trabalhadores
- Enfraquecimento do movimento sindical

5) FALTA DE DIVULGAÇÃO DOS PLANOS DE METAS DE PLR

CAUSAS

- Trabalhadores preocupados com os resultados financeiros do acordo de PLR dão pouca importância para as metas negociadas
- Falta de preparação dos trabalhadores para negociar
- Comissão que negocia PLR muitas vezes não conta com a participação do sindicato
- Falta de interesse dos empresários em discutir as metas com trabalhadores
- Falta de interesse dos próprios trabalhadores em conhecer / entender / divulgar as metas definidas nos acordos de PLR
- Ausência de organização de trabalhadores nos locais de trabalho

EFEITOS

- Indiferença dos trabalhadores em relação ao plano
- Negociação de metas inatingíveis
- Metas negociadas não são conhecidas e / ou entendidas pelos trabalhadores
- Intensificação do ritmo de trabalho
- Negociação da PLR não é utilizada pelos sindicatos para obter acesso às informações das empresas
- Possibilidades criadas pela PLR para conhecer o processo de produção não são aproveitadas pelos sindicatos

DETALHAMENTO DOS PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1) FALTA DE PROGRAMAS DE PROMOÇÃO E INCENTIVO PROFISSIONAL PARA MULHERES

CAUSAS

- Preconceitos em relação às políticas de promoção e incentivo profissional para mulheres por parte de empresários, trabalhadores e sindicalistas
- Desconhecimento das experiências de políticas de ações afirmativas implementadas no Brasil
- Desconhecimento das experiências de políticas de ações afirmativas em outros países

EFEITOS

- Participação das mulheres no mercado de trabalho continua restrita
- Mulheres se submetem mais a situações adversas
- Diferenciações salariais entre homens e mulheres
- Pouca participação das mulheres no movimento sindical

INDICADORES

- Número e percentual de homens e mulheres no quadro de pessoal de empresas / setores por idade, raça, estado civil, número de filhos, escolaridade e condição física
- Número e percentual de homens e mulheres por grupo ocupacional (cargos de execução, apoio e de direção e planejamento) e faixa de rendimentos (PED)
- Número e percentual de mulheres que participam dos programas e cursos de formação profissional
- Levantamento de programas de promoção com recorte de raça, idade, estado civil e condição física

AÇÕES

- Criar condições para o estabelecimento de programas e incentivo profissional para mulheres (ações afirmativas)
- Sensibilizar os dirigentes sindicais sobre a importância do estabelecimento de ações afirmativas para mulheres
- Realizar eventos para a sensibilização de empresários na questão das ações afirmativas para mulheres
- Desenvolver os indicadores necessários para o acompanhamento deste problema

COMO

- Estabelecer e implementar participação de mulheres nas organizações sindicais
- Elaborar propostas de ações afirmativas e oferecer como subsídios aos empresários
- Monitorar e avaliar a adoção de propostas de ações afirmativas pelas empresas
- Proceder a um levantamento do número de mulheres no quadro de pessoal de empresas / setores, por amostragem, com a ocupação de cargos de chefia / coordenação, raça, idade, condição física, estado civil (sindicatos, centrais sindicais, DIEESE)
- Realizar um levantamento sobre a participação de mulheres em programas e cursos de formação profissional junto ao Sistema S, Centrais Sindicais, Sindicatos e Comissões de Empregados, com recorte de raça, idade, estado civil, condição física etc.

2) AUSÊNCIA DE MULHERES NAS COMISSÕES DE NEGOCIAÇÃO DE PLR

CAUSAS

- Pouca participação das mulheres nas atividades sindicais
- Dirigentes sindicais homens não discutem as questões relativas às mulheres

EFEITOS

- Questões específicas das mulheres não são discutidas e acordadas
- Dificuldade para colocar garantias específicas para mulheres nos acordos e convenções coletivas

INDICADORES

- Percentual de mulheres nas comissões proporcional ao seu número na empresa / local de trabalho
- Percentual de mulheres sindicalizadas na base do sindicato

AÇÕES

- Estimular a maior participação de mulheres na vida sindical
- Estabelecer proporcionalidade de homens e mulheres nas organizações de trabalhadores nos locais de trabalho

COMO

- Fazer constar itens específicos sobre a participação de mulheres nos estatutos das organizações de trabalhadores nos locais de trabalho
- Promover maior sindicalização de mulheres

PROBLEMAS ESPECÍFICOS NÃO DETALHADOS

3) PATAMARES SALARIAIS DAS MULHERES SÃO MAIS BAIXOS

CAUSAS

- Trabalho da mulher é visto como secundário ou complementar
- Cultura de que as mulheres “podem” ganhar menos
- Visão social de que as mulheres não valorizam a carreira
- Qualificação das mulheres é considerada como “talento natural feminino” e não como preparação profissional
- Empresas compensam alegados “custos extras” das mulheres com rebaixamento salarial

EFEITOS

- Rebaixamento da remuneração das mulheres em todos os níveis da escala hierárquica das empresas
- Rebaixamento do patamar salarial de homens e mulheres
- Utilização da mão-de-obra feminina como variável de ajuste de custos das empresas

4) DIFICULDADE DE ASCENSÃO PROFISSIONAL DAS MULHERES NOS PLANOS DE CARREIRA

CAUSAS

- Empresas alegam “custos extras” com as trabalhadoras
- Visão de que as mulheres não valorizam a carreira profissional
- Mulheres têm dificuldade de estender a jornada além do horário de trabalho
- Exigências de desempenho são maiores para as mulheres
- Exigências veladas de “boa aparência” por parte das empresas

EFEITOS

- Poucas mulheres nos cargos de comando nas empresas
- Rebaixamento das possibilidades de aumento de renda pelas mulheres

5) PROGRAMAS DE METAS PREJUDICAM AS MULHERES

CAUSAS

- Critérios para medir absenteísmo prejudicam as mulheres (ex. faltas para cuidado dos filhos)
- Metas de produção que necessitem de horas extras

EFEITOS

- Mulheres são prejudicadas nos seus rendimentos
- Mulheres ficam sujeitas a maiores pressões

INFORMAÇÕES ÚTEIS - SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO

Distribuição dos ocupados, por níveis de rendimento Brasil 1996

Nível de rendimento	(em %)		
	Homens	Mulheres	Total
Até 1 Salário Mínimo	16,1	24,6	19,5
Mais de 1 a 2 Salários Mínimos	19,5	19,7	19,6
Mais de 2 a 3 Salários Mínimos	13,8	11,8	13,0
Mais de 3 a 5 Salários Mínimos	15,8	10,6	13,8
Mais de 5 a 10 Salários Mínimos	13,3	7,9	11,2
Mais de 10 a 20 Salários Mínimos	6,4	3,4	5,2
Mais de 20 Salários Mínimos	3,5	1,4	2,7
Sem Rendimento (1)	9,8	19,7	13,7
Sem Declaração	1,7	1,0	1,4
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE. PNAD

Nota: (1) Incluídas as pessoas que receberam somente em benefícios

Obs.: a) Rendimento mensal de todos os trabalhos

b) Não incluída a população da zona rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

Rendimento médio real por hora dos ocupados no trabalho principal, segundo posição na ocupação, por sexo Região Metropolitana de São Paulo 1998

Posição na ocupação	(em reais de dezembro de 1998)	
	Homens	Mulheres
Total dos assalariados	4,82	4,39
Assalariados do setor privado	4,55	3,89
Com carteira assinada	4,98	4,15
Sem carteira assinada	2,97	2,62
Assalariados do setor público	8,27	6,58
Autônomos	3,88	2,68
Empregadores	10,56	8,26
Empregados domésticos	(1)	1,85
Total dos ocupados	5,10	3,79

Fonte: DIEESE/SEADE. PED – Pesquisa de emprego e desemprego

Nota: (1) A amostra não comporta desagregação para esta categoria

Obs.: Inflator utilizado: ICV-DIEESE

**Rendimento médio real por hora dos ocupados no trabalho principal, segundo setor de atividade, por sexo
Região Metropolitana de São Paulo 1998**

(em reais de dezembro de 1998)

Setor de atividade	Homens	Mulheres
Indústria	5,86	3,79
Comércio	3,78	2,78
Serviços	5,34	5,06
Construção Civil	4,38	(1)
Serviços Domésticos	(1)	1,85
Total (2)	5,10	3,79

Fonte: DIEESE/SEADE. PED – Pesquisa de emprego e desemprego. In: Mulher & Trabalho

Nota: (1) A amostra não comporta desagregação para esta categoria

(2) Inclusive outros setores de atividade econômica

Obs.: Inflator utilizado: ICV-DIEESE

**Rendimento médio real por hora dos ocupados no trabalho principal, segundo grupo ocupacional, por sexo
Região Metropolitana de São Paulo 1998**

(em reais de dezembro de 1998)

Grupo ocupacional	Homens	Mulheres
Direção e planejamento	11,77	9,38
Execução	3,66	2,70
Apoio	3,48	3,65
Total (2)	5,10	3,79

Fonte: DIEESE/SEADE. PED – Pesquisa de emprego e desemprego.

Obs.: Inflator utilizado: ICV-DIEESE

**Rendimento médio real por hora dos ocupados no trabalho principal, segundo grau de instrução, por sexo
Região Metropolitana de São Paulo 1998**

(em reais de dezembro de 1998)

Grau de instrução	Homens	Mulheres
1º Grau incompleto (1)	2,77	1,85
1º Grau completo e 2º Grau incompleto	3,64	2,45
2º Grau completo e 3º Grau incompleto	6,25	4,25
3º Grau completo	16,11	10,89
Total (2)	5,10	3,79

Fonte: DIEESE/SEADE. PED – Pesquisa de emprego e desemprego.

Nota: (1) Inclui analfabetos e sem escolarização

Obs.: Inflator utilizado: ICV-DIEESE

**Rendimento médio real por hora dos ocupados no trabalho principal, segundo cor, por sexo
Região Metropolitana de São Paulo 1996**

(em reais de julho de 1997)

Cor	Homens	Mulheres	Total
Branca	6,23	4,40	5,53
Negra	3,27	2,18	2,78
Parda	3,14	2,24	2,78
Amarela	(1)	(1)	9,51
Total (2)	5,31	3,72	4,69

Fonte: DIEESE/SEADE. PED – Pesquisa de emprego e desemprego.

Nota: (1) A amostra não comporta desagregação para esta categoria

(2) Inclusive os que não declararam a cor

Obs.: Inflator utilizado: ICV-DIEESE

**Representação dos trabalhadores nas negociações de PLR
Brasil 1996-1997**

(em %)

Tipo de representação	1996	1997
Comissão de Empregados	26,8	40,3
Representação sindical	25,9	17,7
Empregados e Representação sindical	45,6	41,6
Total	100,0	100,0

Fonte: DIEESE. In: Pesquisa DIEESE sobre participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas (em andamento)

Nota: (1) Modalidades de abono não vinculadas a lucros ou metas.

**Acordos e convenções coletivas por tipo de Participação nos Lucros e Resultados negociada
Brasil 1996-1997**

Tipo de participação	1996		1997	
	Número de acordos e convenções	%	Número de acordos e convenções	%
Lucros	21	4,6	18	3,5
Resultados	203	44,5	304	59,2
Lucros e resultados	26	5,7	66	12,8
Independente (1)	206	45,2	126	24,5
Total	456	100,0	514	100,0

Fonte: DIEESE. In: Pesquisa DIEESE sobre participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas (em andamento)

Nota: (1) Modalidades de abono não vinculadas a lucros ou metas.

**Acordos e Convenções Coletivas de PLR por tamanho de empresa
Brasil 1996-1997**

Tamanho da empresa	1996		1997		Total	
	Número de acordos e convenções	%	Número de acordos e convenções	%	Número de acordos e convenções	%
Até 50 empregados	83	18,2	71	13,8	154	15,9
De 51 até 200 empregados	124	27,2	151	29,4	275	28,4
De 201 até 500 empregados	70	15,4	74	14,4	144	14,8
Mais que 500 empregados	110	21,1	146	28,4	256	26,4
Número de empregados não informado	69	15,1	72	14,0	141	14,5
Total	456	100,0	514	100,0	970	100,0

Fonte: DIEESE. In: Pesquisa DIEESE sobre participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas (em andamento)

Nota: (1) Modalidades de abono não vinculadas a lucros ou metas.

TEMA 2 – SAÚDE, SEGURANÇA E CONDIÇÕES DE TRABALHO

PROBLEMAS GERAIS	PROBLEMAS ESPECÍFICOS NA QUESTÃO DE GÊNERO
1. Ausência de prevenção de saúde e segurança no trabalho	1. Desconhecimento sobre a saúde ocupacional e sua relação com a saúde reprodutiva de homens e mulheres
2. Comissão interna de prevenção de acidentes – CIPA – não comprometida com a saúde e segurança no trabalho	2. A saúde reprodutiva não é priorizada na ação sindical e nas negociações coletivas
3. Jornada flexível	3. Falta de creches com horários compatíveis e em locais acessíveis para os trabalhadores
4. Horas extras implicam em sobrecarga física e mental dos trabalhadores	4. Falta de local adequado para amamentação
5. Assédio sexual	5. Ausência de local adequado para higiene da trabalhadora rural e urbana
	6. Troca da creche por compensação financeira
	7. Ausência de proteção às mães e pais adotantes

DETALHAMENTO DOS PROBLEMAS GERAIS

1) AUSÊNCIA DE PREVENÇÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

CAUSAS

- Falta de interesse do empresariado em investir em prevenção de acidentes no trabalho e doenças profissionais

EFEITOS

- Grande número de acidentes do trabalho e doenças profissionais

2) COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA NÃO COMPROMETIDA COM A SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

CAUSAS

- Caráter da CIPA e sua forma de composição não atendem aos interesses dos trabalhadores
- Na maioria dos casos, as CIPAS cumprem apenas as formalidades legais

EFEITOS

- Falta de fiscalização e providências das CIPAS no que se refere à saúde e segurança no trabalho
- Crescimento do número de acidentes de trabalho e doenças profissionais

OS INDICADORES E AÇÕES A SEGUIR REFEREM-SE AOS PROBLEMAS 1 E 2

INDICADORES

- Número de acidentes de trabalho por tipo de acidentes; ramo de atividade, empresa e atributos pessoais do trabalhador (sexo, idade, função etc.), período e condições de trabalho
- Número de programas de prevenção e tratamento realizados por empresas e entidades sindicais
- Levantamento e acompanhamento de pesquisas realizadas neste campo

AÇÕES

- Ampliar a prevenção de saúde e segurança no trabalho
- CIPA comprometida com saúde e segurança no trabalho

COMO

- Realizar campanhas periódicas de informação sobre prevenção de saúde e segurança no trabalho
- Exigir que os cipeiros se comprometam com suas obrigações

3) JORNADA FLEXÍVEL

CAUSAS

- Interesse do patronato em adequar a produção à demanda sem o pagamento de horas extras

EFEITOS

- Períodos de intensificação do ritmo de trabalho e, nas épocas de refluxo, possibilidades de demissão
- Tensão, *stress* e sobrecarga de homens e mulheres trabalhadores
- Desorganização da vida pessoal e familiar de homens e mulheres trabalhadores

4) HORAS EXTRAS IMPLICAM EM SOBRECARGA FÍSICA E MENTAL DOS TRABALHADORES

CAUSAS

- Necessidade das empresas de intensificar a produção em momentos de aumento da demanda
- Economia de custos com a não contratação de mais trabalhadores

EFEITOS

- Maior risco de acidentes e doenças de trabalho
- Menor criação de novos postos de trabalho
- Constitui-se uma “cultura” da hora extra como forma de complementação salarial

OS INDICADORES E AÇÕES A SEGUIR REFEREM-SE AOS PROBLEMAS 3 E 4

INDICADORES

- Acompanhamento das cláusulas sobre jornada flexível e horas extras nos acordos, convenções coletivas e pautas de negociação com indicadores para avaliação dos resultados

AÇÕES

- Esclarecer os aspectos prejudiciais da jornada flexível em relação à saúde de trabalhadores e trabalhadoras
- Proibir horas extras

COMO

- Realizar atividades de esclarecimento: reuniões, palestras, cursos, seminários, campanhas etc.
- Apresentar projeto de lei proibindo a realização de horas extras

5) ASSÉDIO SEXUAL

CAUSAS

- Estrutura machista da sociedade
- Estrutura hierárquica das empresas
- Poder e impunidade das chefias

EFEITOS

- Manutenção do emprego e/ou da integridade física das vítimas passa a depender da concessão de favores sexuais
- Pressão física e psicológica sobre as mulheres
- Tensão, *stress* e doenças nervosas

INDICADORES

- Acompanhamento das cláusulas sobre assédio sexual nos acordos, convenções coletivas e pautas de negociação com indicadores para avaliação dos resultados

AÇÕES

- Ampliar o grau de denúncia sobre assédio sexual

COMO

- Realizar atividades de esclarecimento: reuniões, palestras, cursos, seminários, campanhas etc.
- Incluir cláusula de garantias às vítimas de assédio sexual nos acordos e convenções coletivas
- Criar comissões de apuração das denúncias de assédio sexual nas empresas, com a presença do sindicato

DETALHAMENTO DOS PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1) DESCONHECIMENTOS SOBRE A SAÚDE OCUPACIONAL E SUA RELAÇÃO COM A SAÚDE REPRODUTIVA DE HOMENS E MULHERES

CAUSAS

- Pesquisa sobre saúde ocupacional e saúde reprodutiva no trabalho das mulheres e homens é pequena e não tem ampla divulgação
- Pouco interesse empresarial no tema, em função dos seus custos para as empresas
- Trabalhadores não pressionam politicamente por esses aspectos
- Problemas são considerados como exclusivos das mulheres

EFEITOS

- Ausência de programas de prevenção e tratamento
- Doenças e / ou distúrbios de saúde não são tratados como tais
- Condições de trabalho incompatíveis com a ergonomia da mulher e do homem

INDICADORES

- Número de atividades de formação realizadas pelas entidades sindicais para preparar os dirigentes sindicais homens e mulheres para a negociação deste tema

AÇÕES

- Ter domínio sobre o debate da especificidade das mulheres nos temas referentes à saúde, segurança no trabalho e saúde reprodutiva

COMO

- Sistematizar e divulgar pesquisas e estudos existentes nesta área
- Realizar atividades de formação para o debate nas negociações deste tema: cursos, seminários, palestras etc.

2) A SAÚDE REPRODUTIVA NÃO É PRIORIZADA NA AÇÃO SINDICAL E NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

CAUSAS

- Pouco interesse empresarial na questão, em função dos seus custos para as empresas
- Trabalhadores consideram “questão menor” e não pressionam para inseri-la nas negociações
- Problemas relacionados à saúde reprodutiva são considerados como exclusivos das mulheres

EFEITOS

- Ausência de programas de prevenção e tratamento de doenças e / ou distúrbios de saúde
- Doenças e / ou distúrbios de saúde não são tratados como tais
- Falta de acompanhamento pré-natal
- Riscos à saúde da gestante e do bebê

3) FALTA DE CRECHES COM HORÁRIOS COMPATÍVEIS E EM LOCAIS ACESSÍVEIS PARA OS TRABALHADORES

CAUSAS

- Resistência empresarial em aumentar custos para prover as creches
- A criação dos filhos é tarefa atribuída exclusivamente às mulheres
- Sindicatos não pressionam para fazer cumprir a legislação do trabalho
- Desconhecimento da legislação vigente

EFEITOS

- Ausência de condições adequadas para o cuidado dos filhos cria entraves ao trabalho das mulheres
- Mulheres trabalham com maior preocupação e tensão
- Stress é maior para mães e para as crianças

OS INDICADORES E AÇÕES A SEGUIR REFEREM-SE AOS PROBLEMAS 2 E 3

INDICADORES

- Acompanhamento das cláusulas sobre creche nos acordos, convenções coletivas e pautas de reivindicação, com indicadores para avaliação dos resultados

AÇÕES

- Priorizar a saúde reprodutiva nas negociações coletivas e na ação sindical

COMO

- Realizar seminários de sensibilização e ações sobre o tema
- Formar comissões nas entidades sindicais para tratar da negociação da saúde reprodutiva

4) FALTA DE LOCAL ADEQUADO PARA AMAMENTAÇÃO

CAUSAS

- Empresariado não tem interesse em investir na melhoria das condições de trabalho, em razão de seus custos
- Falta de empenho do movimento sindical em tratar a questão no âmbito social
- Desconhecimento da legislação vigente
- Mulheres sentem-se constrangidas em amamentar no local de trabalho

EFEITOS

- Diminuição do período de amamentação, com riscos à saúde e ao desenvolvimento do bebê
- Mulheres sentem-se constrangidas em amamentar no local de trabalho

INDICADORES

- Tempo de amamentação das mães lactantes após o retorno ao trabalho
- Monitoramento das condições para amamentação nos locais de trabalho por parte das entidades sindicais

AÇÕES

- Garantir local adequado para a amamentação

COMO

- Incluir cláusulas que garantam local adequado para a amamentação nos acordos e convenções coletivas

5) FALTA DE LOCAL ADEQUADO PARA HIGIENE DA TRABALHADORA RURAL E URBANA

CAUSAS

- Empresariado não tem interesse em investir na melhoria das condições de trabalho, em razão de seus custos
- Trabalhadores não se mobilizam em torno da questão

EFEITOS

- Más condições de trabalho
- Riscos para a saúde da mulher

INDICADORES

- Mapeamento das condições de trabalho, principalmente na área rural

AÇÕES

- Garantir local adequado para a higiene da trabalhadora rural e urbana

COMO

- Incluir cláusulas que garantam local adequado para a higiene da trabalhadora rural e urbana nos acordos e convenções coletivas
- Realizar pesquisas sobre as condições de trabalho no campo

6) TROCA DA CRECHE POR COMPENSAÇÃO FINANCEIRA

CAUSAS

- Empresariado não tem interesse em investir na melhoria das condições de trabalho, em razão de seus custos
- Falta de empenho do movimento sindical em tratar a questão no âmbito social
- Desconhecimento da legislação existente e dos acordos e convenções coletivas

EFEITOS

- Despesas com creche não são totalmente cobertas pela empresa (em valor e pelo período determinado legalmente)
- Maiores gastos das famílias com as crianças
- Creches conveniadas nem sempre são acessíveis, aumentando o tempo de deslocamento e o stress de pais, mães e crianças
- Menor possibilidade de interferência dos pais no funcionamento das creches
- O problema das creches é transferido para os pais

INDICADORES

- Acompanhamento das cláusulas sobre creche e reembolso-creche nos acordos, convenções coletivas e pautas de reivindicação, com indicadores para avaliação dos resultados

AÇÕES

- Garantir creche no local de trabalho

COMO

- Incluir cláusulas que garantam creches nos locais de trabalho nos acordos e convenções coletivas

7) AUSÊNCIA DE PROTEÇÃO ÀS MÃES E PAIS ADOTANTES

CAUSAS

- Tema não é do interesse dos empresários e significa custos
- Os trabalhadores não investem na questão

EFEITOS

- Falta de incentivo à adoção
- Pais e mães adotantes têm tratamento diferenciado dos pais e mães biológicos

INDICADORES

- Acompanhamento das cláusulas sobre direitos e garantias aos pais e mães adotantes nos acordos, convenções coletivas e pautas de reivindicação, com indicadores para avaliação dos resultados

AÇÕES

- Garantir proteção às mães e pais adotantes

COMO

- Incluir, nos acordos e convenções coletivas, cláusulas que garantam às mães e pais adotantes igualdade de tratamento em relação aos pais e mães biológicos

INFORMAÇÕES ÚTEIS – SAÚDE, SEGURANÇA E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Cláusulas relativas às condições de trabalho nos acordos e convenções coletivas Brasil - categorias selecionadas - 1993 -1996

Cláusulas	Número de categorias profissionais que as incluem nos acordos e convenções coletivas
Duração do trabalho	
Jornada de trabalho	64
Horas extras	91
Saúde e segurança do trabalho	
Prevenção de acidentes	30
Acompanhamento de acidentes, doenças profissionais e outras doenças	5
Readaptação do empregado acidentado ou portador de doença profissional	16
Lesões por esforços repetitivos	3
Local de trabalho	55
Comissões de saúde	18

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas - SACC. In: Pesquisa DIEESE n.15

Nota: Dados relativos aos 94 acordos e convenções coletivas ao ano que compõem o painel de categorias do SACC

Licença maternidade Países selecionados - 1995

País	Nº de semanas de licença maternidade	Salário coberto no período	Provedor da cobertura
Alemanha	6 antes e 8 depois do parto	100%	Seguridade social / empregador
Argentina	13	60%	Seguridade social
Brasil	120 dias	100% até R\$ 1200,00 (1)	Seguro social
Canadá (federal)	17	57% por 15 semanas	Seguro desemprego
Chile	6 antes e 12 depois do parto	100%	Seguro social
Dinamarca	4 antes e 14 depois do parto	(2)	n.d.
Estados Unidos	12	Sem remuneração	-
Holanda	16	100%	Seguro contra doenças
Japão	14	60%	Seguro médico / seguridade social
Paraguai	6 antes e 6 depois do parto	50%	Seguridade social
Uruguai	6 antes e 6 depois do parto	100%	Seguridade social

Fonte: ONU. Situación de la mujer en el mundo 1995

Nota: (1) A partir de 1999

(2) Benefícios diários efetivos equivalem ao salário por hora ou salário médio, até o máximo de 2.556 coroas dinamarquesas durante 28 semanas

**Contribuintes da Previdência Social
Brasil 1997**

Contribuição para institutos de previdência	Número absoluto	%
Contribuintes	30.359.968	43,8
Não contribuintes	38.965.461	56,2
Total ⁽¹⁾	69.311.968	100,0

Fonte: IBGE. PNAD

Nota: (1) Não incluída a população da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

Obs.: Dados transcritos das tabelas originais, que apresentam diferenças de arredondamento

**Distribuição dos assalariados do setor privado segundo a posse de carteira de trabalho assinada
Região Metropolitana de São Paulo 1985/1998**

(em %)

Anos	Carteira de Trabalho assinada		
	Homens	Mulheres	Total
1985	70,6	29,4	100,0
1989	67,7	32,3	100,0
1990	67,4	32,6	100,0
1992	66,7	33,3	100,0
1994	66,7	33,3	100,0
1996	65,1	34,9	100,0
1997	64,8	35,2	100,0
1998	64,5	35,5	100,0

Fonte: DIEESE/SEADE. PED – Pesquisa de emprego e desemprego.

**Tempo de permanência no trabalho principal
Brasil 1996**

(em %)

Categoria	Tempo de permanência no trabalho principal						Total
	Até 5 Meses	6 a 11 Meses	1 Ano	2 a 4 Anos	5 a 9 Anos	10 anos e Mais	
Empregados e trabalhadores domésticos	16,0	10,0	15,0	23,8	15,5	19,5	100,0
Com carteira assinada	11,0	10,0	16,5	26,1	18,0	18,4	100,0
Sem carteira assinada	27,0	12,0	16,0	22,0	11,0	12,0	100,0
Funcionários públicos estatutários e militares	2,2	3,0	4,9	18,1	20,4	51,1	100,0
Trabalhadores por conta própria	6,6	4,4	8,1	19,5	17,2	44,1	100,0
Empregadores	3,3	3,3	6,9	20,1	21,0	45,2	100,0
Trabalhadores não remunerados	6,3	4,0	10,7	28,6	23,5	26,7	100,0
Trabalhadores na produção para o próprio consumo	6,5	4,1	7,2	21,0	17,2	44,0	100,0
Trabalhadores na construção para o próprio uso	65,7	14,4	8,2	7,6	1,3	2,0	100,0
Total	12,3	7,7	12,4	23,0	16,9	27,8	100,0

Fonte: IBGE. PNAD

Elaboração: DIEESE

Obs.: Não incluída a população da zona rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

**Horas semanais trabalhadas pelos assalariados no trabalho principal, segundo setor
Região Metropolitana de São Paulo 1985/1999**

Setor de atividade	Horas semanais trabalhadas pelos assalariados					
	1985	1989	1992	1996	1997	1998
Indústria de transformação						
Média	46	44	42	43	43	42
50% trabalharam até	48	44	44	44	44	42
% dos assalariados que trabalharam mais do que a jornada legal	22,4	42,1	36,7	41,4	42,2	38,0
Comércio						
Média	50	47	46	46	47	47
50% trabalharam até	48	45	45	45	45	45
% dos assalariados que trabalharam mais do que a jornada legal	41,8	57,7	53,0	55,1	56,0	57,6
Serviços						
Média	43	42	41	42	42	42
50% trabalharam até	40	40	40	40	40	40
% dos assalariados que trabalharam mais do que a jornada legal	23,8	36,7	34,5	37,0	37,4	36,7

Fonte: DIEESE/SEADE. PED – Pesquisa de emprego e desemprego

Obs.: a) a partir de novembro de 1988, a jornada legal considerada passa de 48 para 44 horas semanais

b) não incluídos os assalariados que não trabalharam na semana

**Tempo gasto no processo produtivo na indústria, por setor
Brasil 1997**

Setor da economia	(em dias)
	Tempo gasto
Bebidas	34
Borracha	4
Diversas	14
Editorial e gráfica	6
Madeira	8
Material de transporte	10
Material elétrico e de comunicação	14
Mecânica	40
Metalurgia	17
Minerais não-metálicos	6
Mobiliário	10
Papel e papelão	10
Perfumaria, sabões e velas	8
Produtos alimentares	4
Produtos de matéria plástica	8
Produtos farmacêuticos e veterinários	10
Química	10
Têxtil	13
Vestuário, calçados e artefatos de tecidos	8
Total	12

Fonte: BNDES,CNI,SEBRAE. Indicadores de qualidade e produtividade na indústria brasileira

**Utilização do tempo por mulheres e homens
Países selecionados**

(em horas semanais)

País		Trabalho				Cuidado pessoal e tempo livre	
		Remunerado e não remunerado		Cuidado dos filhos e tarefas domésticas		Mulheres	Homens
		Mulheres	Homens	Mulheres	Homens		
Austrália	1992	48,7	48,9	33,9	17,5	115,6	115,9
Canadá	1992	47,6	47,1	28,9	15,7	116,8	116,3
Dinamarca	1987	44,3	46,2	22,6	11,2	119,6	117,5
Espanha	1991	63,8	40,6	52,5	11,2	101,2	123,2
Estados Unidos	1986	56,4	59,5	31,9	18,2	112,0	109,0
Holanda	1988	44,6	44,5	34,2	17,9	118,3	117,7
Israel	1991/92	42,8	42,7	30,0	10,1	118,0	116,9
Itália	1988/89	45,5	36,2	37,0	9,0	115,4	123,9
Japão	1991	46,6	43,6	27,1	2,9	118,0	120,2
Rússia	1986	68,6	65,1	30,1	16,1	99,0	103,0

Fonte: ONU. Situación de la mujer en el mundo 1995

Obs.: Estudos sobre países selecionados

TEMA 3 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

PROBLEMAS GERAIS	PROBLEMAS ESPECÍFICOS NA QUESTÃO DE GÊNERO
1. Transferência para o trabalhador da responsabilidade por conseguir e manter seu emprego (empregabilidade)	1. Pouco acesso das mulheres aos cursos de formação profissional
2. Empresas não estão dispostas a negociar a formação profissional	2. Formação destinada às mulheres se dá principalmente em áreas consideradas femininas
3. Falta de cursos para funções existentes ou demandadas pelo mercado de trabalho	3. Baixa inserção das mulheres nos programas de requalificação / qualificação nas empresas

PROBLEMA GERAL NÃO DETALHADO

4. Baixa qualificação profissional

DETALHAMENTO DOS PROBLEMAS GERAIS

1) TRANSFERÊNCIA PARA O TRABALHADOR DA RESPONSABILIDADE POR CONSEGUIR E MANTER SEU EMPREGO (EMPREGABILIDADE)

CAUSAS

- Governos não se responsabilizam pelas altas taxas de desemprego e pelo controle social do processo de mudança tecnológica e de gestão
- Segmentos da sociedade não se responsabilizam pelas altas taxas de desemprego e pelo controle social do processo de mudança tecnológica e de gestão

EFEITOS

- Induz ao raciocínio de que os postos de trabalho existem, mas não há trabalhadores preparados para ocupá-los
- Transfere a responsabilidade social pelo emprego para cada trabalhador em particular
- Aumenta a pressão sobre o trabalhador empregado e sobre os desempregados
- Diminui a solidariedade entre os trabalhadores

INDICADORES

- Ações governamentais e empresariais que geram emprego e renda, com indicadores para avaliação de resultados

AÇÕES

- Caracterizar o emprego como uma responsabilidade social

COMO

- Propor e exigir a implementação de políticas públicas de geração de emprego e renda amplas
- Estudar mecanismos tributários que estimulem a geração de empregos

2) - EMPRESAS NÃO ESTÃO DISPOSTAS A NEGOCIAR A FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CAUSAS

- Empresariado não se dispõe a abrir mão do controle sobre sua estratégia de gestão e qualificação da mão-de-obra

EFEITOS

- Vida profissional do trabalhador não é objeto da ação sindical

INDICADORES

- Acompanhamento dos acordos e convenções coletivas e das pautas de negociação com indicadores para avaliação dos resultados

AÇÕES

- Negociar a formação profissional

COMO

- Exigir das empresas a negociação dos programas de formação profissional e retreinamento

3) FALTA DE CURSOS PARA FUNÇÕES EXISTENTES OU DEMANDADAS PELO MERCADO DE TRABALHO

CAUSAS

- Falta de análise do comportamento do mercado de trabalho
- Falta de entidades que ofereçam outros cursos
- Falta de planejamento de políticas públicas de formação profissional
- Gestão do sistema público de formação profissional não é democrática ou tripartite (inclusive Sistema S)

EFEITOS

- Pessoas formadas sem postos de trabalho
- Falta de mão de obra especializada para os postos demandados
- “Desvio ocupacional”: trabalhadores ocupam postos que exigem qualificação inferior e/ou diferente da que possuem

INDICADORES

- Acompanhamento das necessidades do mercado de trabalho por função ou ocupação (municipal, estadual, regional, nacional)

AÇÕES

- Oferecer cursos para funções existentes ou demandadas pelo mercado

COMO

- Demandar ao CODEFAT, Comissões Municipais e Estaduais de Emprego a realização dos estudos que identifiquem as ocupações demandadas pelo mercado de trabalho (municípios, regiões e setores)

PROBLEMA GERAL NÃO DETALHADO

4) BAIXA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

CAUSAS

- Pobreza
- Ingresso precoce no mercado de trabalho
- Sistema educacional deficiente e ineficiente
- Sistema de formação e requalificação profissional deficiente
- Baixo investimento das empresas em qualificação e requalificação

EFEITOS

- Dificuldade para colocação no mercado de trabalho
- Dificuldade de recolocação em caso de desemprego
- Baixos salários
- Más condições de trabalho
- Exclusão social
- Emprego informal ou precário

DETALHAMENTO DOS PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1) POUCO ACESSO DAS MULHERES AOS CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CAUSAS

- Cursos oferecidos não são dirigidos às mulheres
- Estruturas de formação não tem instalações e condições de frequência aos cursos adequadas para as mulheres
- Falta de informação sobre oportunidades de qualificação
- Dupla jornada de trabalho das mulheres
- Não reconhecimento da especificidade da inserção da mulher no mercado de trabalho e na sociedade

EFEITOS

- Número de mulheres nos cursos de formação não corresponde à sua participação no mercado de trabalho
- Mulheres encaminham-se para atividades informais por falta de qualificação

2) FORMAÇÃO DESTINADA ÀS MULHERES SE DÁ PRINCIPALMENTE EM ÁREAS CONSIDERADAS FEMININAS

CAUSAS

- Estruturas de formação repetem preconceitos sociais quanto ao papel da mulher
- Inércia das entidades de formação profissional em acompanhar as mudanças do comportamento social
- Potencialidades femininas são consideradas “talentos naturais”
- Formação em ciência e tecnologia é considerada área “masculina”

EFEITOS

- Formação destinada às mulheres concentra-se em áreas de prestação de serviços e serviços sociais
- Número insuficiente de ações de formação que contemplem novos campos / oportunidades de trabalho para as mulheres
- Reforço ao papel tradicional da mulher na sociedade

3) BAIXA INSERÇÃO DAS MULHERES NOS PROGRAMAS DE REQUALIFICAÇÃO / QUALIFICAÇÃO NAS EMPRESAS

CAUSAS

- Visão de que as mulheres não priorizam a atividade profissional
- Estrutura e condições de frequência aos cursos inadequadas para as mulheres
- Inexistência de suporte social (creches, escolas para as crianças etc.)
- Organismos sociais não pressionam o suficiente
- Baixa organização das mulheres como ator social

EFEITOS

- Mulheres ficam fora do treinamento para novos postos e/ou funções
- Aumento das distorções nas oportunidades de promoção e/ou mudança de setor
- Maiores dificuldades de realocação e/ou recolocação em caso de desemprego
- Aumento / manutenção da distorção no mercado de trabalho

OS INDICADORES E AÇÕES A SEGUIR REFEREM-SE AOS PROBLEMAS 1, 2 E 3

INDICADORES

- Número e percentual de mulheres e homens que participam nos cursos de formação, por curso, atributos pessoais e motivo para procura do curso
- Cursos de formação profissional promovidos por empresas, Sistema S, Sistema Público de Emprego, Sindicatos, Educação Formal etc.

AÇÕES

- Ampliar o acesso das mulheres aos cursos de formação profissional
- Ampliar a inserção das mulheres nos programas de formação profissional e requalificação nas empresas
- Formar mulheres em várias áreas de atuação profissional

COMO

- Recomendar às Comissões Municipais e Estaduais de Emprego que sejam aceitos apenas projetos de formação profissional que se comprometam a garantir um percentual de vagas para mulheres
- Promover uma campanha de incentivo à participação das mulheres nos cursos de formação profissional
- Incluir, nos acordos e convenções coletivas, cláusulas que garantam cotas para mulheres participarem de cursos da formação profissional nas empresas
- Divulgar os cursos de formação profissional explicitando que as vagas estão disponíveis para homens e mulheres
- Recomendar às entidades de formação profissional que façam seminários prévios à opção por cursos, para informar seus conteúdos e oportunidades

INFORMAÇÕES ÚTEIS - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Anos de estudo das pessoas de 10 anos e mais de idade Brasil 1997

(em %)

Anos de Estudo	Total (1)	Homens	Mulheres
Sem instrução e menos de 1 ano	14,1	15,3	12,4
1 a 3 anos	16,9	18,0	15,1
4 a 7 anos	31,7	33,1	29,6
8 a 10 anos	14,1	14,0	14,3
11 anos ou mais	22,9	19,4	28,3
Total (1) (2)	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE. PNAD

Notas: (1) Não incluída a população da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

(2) Inclusive as pessoas com anos de estudo não determinados e sem declaração

Obs.: Dados transcritos das tabelas originais, que apresentam diferenças de arredondamento

Sindicatos de trabalhadores que oferecem serviços educacionais Brasil 1992

Tipo de Sindicato	Tipo de Serviço Educacional Oferecido			
	Curso de Educação Regular (1º e 2º Graus e Supletivo)	Curso de Educação Profissional	Curso de Educação Sindical	Não Oferece
Urbanos	55	284	758	4.629
Empregados	48	216	730	3.831
Profissionais Liberais	1	51	18	379
Trabalhadores Autônomos	1	10	-	138
Trabalhadores Avulsos	5	7	10	281
Rurais	15	51	198	2.975
Trabalhadores	15	51	198	2.975
Total	70	335	956	7.604

Fonte: IBGE. Pesquisa sindical

Elaboração: DIEESE

Horas de treinamento dos empregados promovidas pela indústria, por porte da empresa Brasil 1997

(em horas por empregado ao ano)

Porte da empresa	Tipo de treinamento		
	no posto de trabalho	treinamento formal	total
Micro empresa	10	2	12
Pequena	9	6	15
Média	23	17	40
Grande	24	23	47
Total	14	9	23

Fonte: BNDES,CNI,SEBRAE. Indicadores de qualidade e produtividade na indústria brasileira

**Horas de treinamento dos empregados promovidas pela indústria, por setor
Brasil 1997**

(em horas por empregado ao ano)

Setor da economia	Tipo de treinamento		
	no posto de trabalho	treinamento formal	total
Bebidas	7	5	12
Borracha	23	7	30
Diversas	8	2	10
Editorial e gráfica	8	5	13
Madeira	9	2	11
Material de transporte	8	17	25
Material elétrico e de comunicação	15	12	27
Mecânica	25	15	40
Metalurgia	19	13	32
Minerais não-metálicos	12	8	20
Mobiliário	11	2	13
Papel e papelão	18	11	29
Perfumaria, sabões e velas	2	6	8
Produtos alimentares	12	5	17
Produtos de matéria plástica	10	10	20
Produtos farmacêuticos e veterinários	12	9	21
Química	15	26	41
Têxtil	13	6	19
Vestuário, calçados e artefatos de tecidos	18	2	20
Total	14	9	23

Fonte: BNDES,CNI,SEBRAE. Indicadores de qualidade e produtividade na indústria brasileira

**Percentual da receita operacional líquida da indústria aplicado na educação básica e treinamento dos empregados
Brasil 1997**

Porte da empresa	% da receita operacional líquida
Micro empresa	0,6
Pequena	0,9
Média	0,7
Grande	0,6
Total	0,7

Fonte: BNDES,CNI,SEBRAE. Indicadores de qualidade e produtividade na indústria brasileira

TEMA 4 – ORGANIZAÇÃO SINDICAL, ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO DO TRABALHO

PROBLEMAS GERAIS	PROBLEMAS ESPECÍFICOS NA QUESTÃO DE GÊNERO
1. Ausência de organização dos trabalhadores nos locais de trabalho	1. Ausência de mulheres nas organizações de trabalhadores nos locais de trabalho
2. Postura atrasada nas relações de trabalho	2. Estatutos das comissões de fábrica ou empresa não contêm itens específicos sobre as mulheres
3. Redução dos salários e flexibilização dos direitos inibem organização nos locais de trabalho	3. Dificuldade da mulheres para assumir cargos nas entidades sindicais
4. Perda de direitos trabalhistas	
5. Contratos precários ou parciais inibem a organização nos locais de trabalho	

DETALHAMENTO DOS PROBLEMAS GERAIS

1) AUSÊNCIA DE ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LOCAIS DE TRABALHO

CAUSAS

- Legislação permite às empresas realizar demissões imotivadas
- Falta de visão sindical em relação à importância da organização nos locais de trabalho
- Medo do desemprego afeta os trabalhadores
- Ameaças e pressão empresarial para inibir sua implementação
- Fragilidade das organizações sindicais
- Não cumprimento do preceito constitucional do delegado sindical
- Pouca renovação nas diretorias sindicais
- Embate ideológico empresa x sindicato
- Comunicação direta empresa – trabalhadores

EFEITOS

- Falta de organização dos trabalhadores da base
- Diminuição do poder dos sindicatos
- Distanciamento do sindicato de suas bases
- Acompanhamento precário dos problemas dentro das empresas
- Dificuldade de fiscalização do cumprimento de acordos e convenções coletivas
- Dificuldade em acompanhar e negociar mudanças tecnológicas e organizacionais, condições de trabalho e relações de trabalho nas empresas

2) POSTURA ATRASADA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

CAUSAS

- Sistema de relações de trabalho não proporciona equilíbrio entre as partes
- Visão da sociedade sobre o trabalho é clientelista: “o emprego e o salário são um favor”
- Empresariado brasileiro não admite abrir mão do controle sobre a força de trabalho e a gestão da empresa ou capital
- Trabalhadores não consideram seu papel social e de cidadania
- Mudanças atuais mudam o discurso, mas não a prática: ausência de negociação coletiva

EFEITOS

- Dificulta melhoria nas relações de trabalho
- Inibe e dificulta a organização sindical
- Participação dos trabalhadores na ação sindical é pequena ou inexistente
- Salários baixos e condições de trabalho precárias
- Manutenção de padrão de vida inadequado para os trabalhadores

OS INDICADORES E AÇÕES A SEGUIR REFEREM-SE AOS PROBLEMAS 1 E 2

INDICADORES

- Número e percentual de acordos e negociações realizadas pelas entidades sindicais
- Número e percentual de trabalhadores sindicalizados por empresa ou fábrica
- Número de acordos e convenções coletivas contendo cláusula de estabilidade para representantes sindicais (SACC-DIEESE)
- Número de estatutos de comissões de empresa ou fábrica com cláusula de estabilidade para seus integrantes
- Número e percentual de dirigentes militantes demitidos (súmulas de tribunais)
- Número e percentual de greves, por motivo (Banco de Greves DIEESE)
- Número de manifestações realizadas pelos trabalhadores

AÇÕES

- Buscar junto às entidades sindicais, Tribunais Regionais do Trabalho etc. informações para elaborar um censo
- Buscar junto às entidades sindicais os indicadores de sindicalização de cada categoria
- Viabilizar o recebimento de todo os acordos/estatutos de comissões com estabilidade junto às entidades sindicais (comissões de fábrica, delegado sindical, sistema único de representação, etc.)
- Promover gradualmente encontros entre a militância (integrada), entre sindicatos (próximos ou não)
- Procurar uma estratégia e uma metodologia para fazer um mapeamento destes indicadores (acordos/negociações/greves/manifestações)

3) REDUÇÃO DOS SALÁRIOS E FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS INIBEM ORGANIZAÇÃO NOS LOCAIS DE TRABALHO

CAUSAS

- Taxa de desemprego elevada
- Política econômica recessiva
- Diminuição do poder de barganha sindical
- Discurso da competitividade alicerçado na tese de que o custo da mão-de-obra no Brasil é alto
- Empresas não apresentam ao movimento sindical fundamentação documentada para pretensões de reduzir custos
- Pressão empresarial sobre os trabalhadores barganhando a troca de direitos pela manutenção dos postos de trabalho
- Formas espúrias de terceirização
- Falta de transparência e democracia por parte das empresas nas negociações trabalhistas
- Falta de preparação global do movimento sindical no debate/enfrentamento do problema

EFEITOS

- Deterioração das condições de trabalho
- Piora das condições de vida
- Aumento da pobreza
- Diminuição do poder de barganha sindical

4) PERDA DE DIREITOS TRABALHISTAS

CAUSAS

- Discurso da competitividade alicerçado na tese de que o custo da mão-de-obra no Brasil é alto
- Empresas pretendem reduzir custos
- Estado voltado para a diminuição do chamado “Custo Brasil” e o capital interessado no aumento do “benefício Brasil” (salários baixos e legislação obsoleta e ineficiente)
- enfraquecimento dos sindicatos

EFEITOS

- Mudanças na legislação trabalhista divergentes dos interesses dos trabalhadores
- Desestruturação do mercado de trabalho
- Deterioração das condições de trabalho
- Piora das condições de vida
- Aumento da pobreza
- Diminuição do poder de barganha sindical

5) CONTRATOS PRECÁRIOS OU PARCIAIS INIBEM A ORGANIZAÇÃO NOS LOCAIS DE TRABALHO

CAUSAS

- Medo do desemprego desmobiliza trabalhadores
- Pressão empresarial pelo envolvimento dos trabalhadores com a empresa
- Pulverização dos interesses dos trabalhadores
- Diminuição do poder de barganha sindical
- Pouca integração das várias visões sindicais brasileiras

EFEITOS

- Dificuldade dos trabalhadores em interferir nos problemas dentro das empresas
- Dificuldade e até inexistência do acompanhamento de cumprimento dos acordos e convenções coletivas
- Diferenciação entre os trabalhadores dentro da empresa

OS INDICADORES E AÇÕES A SEGUIR REFEREM-SE AOS PROBLEMAS 3, 4 E 5

INDICADORES

- Jurisprudências e súmulas/acórdãos da Justiça do Trabalho
- Número e percentual de acordos, convenções coletivas e acordos específicos sobre estes temas, por empresa nos últimos anos

AÇÕES

- Buscar junto às DTR's e TRT's (via sindicatos) documentos sobre as jurisprudências, súmulas e acórdãos para viabilizar um Banco de Dados Nacional
- Buscar junto às entidades sindicais os documentos (íntegras) para o Banco de Dados Nacional

DETALHAMENTO DOS PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1) AUSÊNCIA DE MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES NOS LOCAIS DE TRABALHO

CAUSAS

- Responsabilidades domésticas assumidas pelas mulheres dificultam sua atividade sindical
- Disputa por espaço político nos sindicatos
- Maridos/companheiros inibem participação das mulheres
- Organizações de trabalhadores nos locais de trabalho existentes estão em setores onde a presença de mulheres é menor
- Ambiente predominante nos sindicatos ainda é eminentemente machista

EFEITOS

- Questões relativas ao cotidiano de trabalho das mulheres não encontram espaço adequado de manifestação
- Dificuldade de ver e / ou descobrir problemas específicos das mulheres nos locais de trabalho
- Dificuldade para a ação sindical

2) ESTATUTOS DAS COMISSÕES DE FÁBRICA OU EMPRESA NÃO CONTÉM ITENS ESPECÍFICOS SOBRE AS MULHERES

CAUSAS

- Pequena participação das mulheres nas organizações de trabalhadores nos locais de trabalho existentes
- Pequena participação das mulheres nas atividades sindicais

EFEITOS

- Questões relacionadas ao trabalho das mulheres não são colocadas
- Agenda das organizações de trabalhadores nos locais de trabalho não abrange problemas das mulheres

OS INDICADORES E AÇÕES A SEGUIR REFEREM-SE AOS PROBLEMAS 1 E 2

INDICADORES

- Estatutos de comissões com estabilidade que contemplem a mulher

AÇÕES

- Promover seminários de sensibilização / conscientização visando uma maior participação da mulher.
- Coletar dados dos estatutos / acordos para análise dos que contemplam questões da mulher
- Buscar redação nos estatutos que contemplem e estimulem a participação feminina

3) DIFICULDADE DAS MULHERES PARA ASSUMIR CARGOS NAS ENTIDADES SINDICAIS

CAUSAS

- Organização e forma de funcionamento atuais das entidades sindicais não são propícios à participação das mulheres
- Resistência em incluir mulheres nas direções sindicais, principalmente nos cargos de decisão
- Modelo de organização sindical com visão atrasada, sem relação com a participação das mulheres no mercado de trabalho

EFEITOS

- Negociação coletiva não assume questões relativas às mulheres como prioritárias

INDICADORES

- Número e percentual de dirigentes sindicais homens e mulheres das diversas instâncias das entidades sindicais
- Número de estatutos das várias instâncias sindicais que contemplem as mulheres

AÇÕES

- Promover seminários de sensibilização / conscientização visando uma maior participação da mulher
- Implementar cotas em todas as instâncias das entidades sindicais

INFORMAÇÕES ÚTEIS

ORGANIZAÇÃO SINDICAL, ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO DO TRABALHO

Cláusulas relativas às relações sindicais nos acordos e convenções coletivas Brasil - categorias selecionadas - 1993 -1996

Cláusulas	Número de categorias profissionais que as incluem nos acordos e convenções coletivas
Relação sindicato/empresa/trabalhadores	
Acesso ao local de trabalho	41
Informes do sindicato	77
Preferência à contratação de trabalhadores sindicalizados	13
Campanhas de sindicalização	32
Liberação de trabalhadores para atividades sindicais	22
Representação de base	
Representantes dos trabalhadores	12
Comissão de negociação	10
Comissão de empresa	2
Mecanismos de solução de conflitos	
Comissões para solução de conflitos trabalhistas	25
Mecanismos para acompanhamento do acordo e para discussão de assuntos de interesse	9
Procedimentos em relação à ocorrência de greves	9
Acesso às informações das empresas	
Acesso às informações econômicas	5
Acesso às informações sobre pessoal	65
Comunicação de acidentes de trabalho	31

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas - SACC. In: Pesquisa DIEESE n.15 - ver nome

Nota: Dados relativos aos 94 acordos e convenções coletivas ao ano que compõem o painel de categorias do SACC

Índice de Sindicalização e de Cobertura das Negociações Coletivas Países Selecionados 1995

País	Número de Afiliados	Trabalhadores Cobertos por Convênios Coletivos
Alemanha	29,6	90,0
Argentina	25,4	72,9
Austrália	28,6	65,0
China	54,7	15,1
Espanha (1996)	11,4	82,0
Estados Unidos	12,7	11,2
França	6,1	90,0 ⁽¹⁾
Japão (1994)	18,6	25,0
Reino Unido (1994)	26,2	25,6
Singapura	13,5	18,8

Fonte: OIT. El Trabajo en el mundo

Elaboração: DIEESE

Notas: (1) Estimativa

**Nível de Sindicalização dos Ocupados
Brasil 1997**

Região	Sindicalizados	%	Não Sindicalizados	%	Total	%
Norte Urbana	370.400	12,8	2.523.785	87,2	2.894.185	100,0
Nordeste	2.853.245	14,4	16.908.679	85,6	19.761.924	100,0
Sudeste	4.948.113	16,6	24.873.531	83,4	29.822.945	100,0
Sul	2.439.066	20,8	9.296.121	79,2	11.735.449	100,0
Centro-Oeste	623.170	12,5	4.365.189	87,5	4.988.359	100,0
Brasil	11.240.974	16,2	58.088.970	83,8	69.331.507	100,0

Fonte: IBGE. PNAD

Elaboração: DIEESE

Nota : 1) Não incluída a população da zona rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

Obs.: a) dados referem-se ao total de ocupados (pessoas de 10 anos ou mais de idade)

b) dados transcritos das tabelas originais, que apresentam diferenças entre a soma das regiões e o total para o país

**Sindicatos e número de associados, por tipo
Brasil 1992**

Tipo de Sindicato	Total de Sindicatos	Declaram Número de Associados	Número de Associados
Trabalhadores Urbanos	4.636	4.627	8.355.777
Empregados	3.838	3.832	7.592.730
Profissionais Liberais	379	376	549.680
Trabalhadores Autônomos	138	138	135.207
Trabalhadores Avulsos	281	281	78.160
Trabalhadores Rurais	2.976	2.976	7.661.736
Total de Sindicatos de Trabalhadores	7.612	7.603	16.017.513
Empregadores Urbanos	2.059	2.053	689.599
Empregadores	1.751	1.748	325.848
Agentes Autônomos	308	305	363.751
Empregadores Rurais	1.522	1.522	671.221
Total de Sindicatos de Empregadores	3.581	3.575	1.360.820
Total Geral (Trabalhadores+Empregadores)	11.193	11.178	17.378.833

Fonte: IBGE. Pesquisa sindical

Elaboração: DIEESE

**Número de greves, grevistas e média de trabalhadores por greve
Brasil 1992-1998**

Anos	Greves	Grevistas	Média de grevistas por greve
1992	557	2.562.385	4.600
1993	653	3.595.770	5.507
1994	1.034	2.755.619	2.655
1995	1.056	2.277.894	2.157
1996	1.258	2.534.960	2.015
1997	630	808.925	1.284
1998	558	1.346.965	2.414

Fonte: DIEESE. Banco de Dados de Greves.

**Reivindicações em relação ao total de greves do ano
Brasil 1996-1997**

Tema	Reivindicação	(em %)	
		1996	1997
Salários diretos	Salários atrasados (inclui 13º salário e adiantamento quinzenal)	42%	43%
	Propositivas (inclui reajuste salarial, aumento real, isonomia e piso salarial)	40%	32%
Adicionais	Abono	1%	1%
	Defensivas (adicionais de turno, insalubridade, noturno, periculosidade e transferência)	1%	3%
	PLR	18%	15%
	Férias	2%	2%
	FGTS e INSS atrasados	2%	3%
	Produtividade	2%	2%
	Plano de cargos e salários	2%	3%
	Indenizações trabalhistas	2%	2%
	Outros (inclui adicionais de folgas, gratificações)	0%	2%
	Benefícios	Defensivas (inclui defesa de cesta básica, vales alimentação e transporte)	5%
Propositivas (inclui conquista de auxílio alimentação e transporte)		9%	15%
Jornada de trabalho	Redução de jornada	12%	3%
	Horas extras	2%	3%
	Outros (inclui compensação, manutenção de jornada e jornada legal)	0%	2%
Relações de trabalho	Melhores condições de trabalho	10%	4%
	Registro em carteira	1%	2%
	Protesto contra terceirização e automação	0%	1%
	Outros (inclui fechamento de empresa)	0%	1%
Emprego	Contratação ou abertura de concursos públicos	1%	2%
	Garantia de emprego	2%	2%
	Protesto contra demissões	4%	11%
	Outros (inclui readmissão de trabalhadores, protestos contra contratação temporárias e programa de demissão voluntária)	0%	3%
Relações sindicais	Cumprimento de acordos ou convenções coletivas	7%	3%
	Negociação (inclui manutenção e assinatura de acordo sindical)	0%	3%
	Data base	2%	0%
	Formação de comissões	0%	1%
	Outros (inclui participação democrática de delegados sindicais e acesso a informações econômicas e administrativas das empresas)	1%	0%
Político	Protesto contra privatizações, reforma administrativa e previdenciária e política salarial	1%	3%
	Contra desconto de multas e punições e contra pressão de chefia	0%	3%
Saúde do trabalho	Assistência médica	0%	2%
	Melhores condições de segurança no trabalho	0%	2%
	Fornecimento de equipamentos e uniformes	0%	3%

Fonte: DIEESE. Banco de Dados de Greves. In: Boletim DIEESE n.203

TEMA 5 – TERCEIRIZAÇÃO, NOVAS TECNOLOGIAS, NOVAS FORMAS DE GERENCIAMENTO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

PROBLEMAS GERAIS	PROBLEMAS ESPECÍFICOS NA QUESTÃO DE GÊNERO
1. Terceirização espúria	1. Desconhecimento / falta de troca de informações sobre as distinções do trabalho entre os sexos
2. Adoção de novas tecnologias não é negociada	2. Exclusão das mulheres nos programas de novas tecnologias
3. Seletividade dos programas de qualificação / requalificação das empresas	

PROBLEMAS GERAIS NÃO DETALHADOS

4. Exigência de desempenho de outras atividades
5. Competição entre os trabalhadores
6. Desaparecimento de funções e setores das empresas

DETALHAMENTO DOS PROBLEMAS GERAIS

1) TERCEIRIZAÇÃO ESPÚRIA

CAUSAS

- Busca de redução dos custos pelas empresas
- Transformação dos custos fixos em custos variáveis
- Facilitar a gestão empresarial focando as atividades
- Transferir responsabilidades para terceiros
- Economia de espaço e maximização da capacidade produtiva da empresa
- Diminuição do poder sindical

EFEITOS

- Redução de salários e benefícios
- Precarização do contrato de trabalho
- Piora das condições de trabalho
- Trabalho menos qualificado
- Polarização entre trabalhadores terceirizados e os da empresa contratante
- Perda / migração da base sindical

INDICADORES

- Conhecer a cadeia produtiva dos setores da economia
- Número e percentual de trabalhadores terceirizados por categoria e setor

AÇÕES

- Fazer acordo coletivo abrangendo todas as trabalhadoras e trabalhadores por planta
- Construir organizações de trabalhadores nos locais de trabalho abrangentes
- Realizar campanhas salariais unificadas de todos os trabalhadores de uma mesma planta

2) ADOÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NÃO É NEGOCIADA

CAUSAS

- Ausência de organização dos trabalhadores nos locais de trabalho
- Introdução de novas tecnologias como prerrogativa da empresa
- Baixa capacitação do movimento sindical para intervir no processo de introdução de novas tecnologias
- Falta e / ou dificuldade de acesso às informações pertinentes

EFEITOS

- Não adequação da remuneração às novas funções/exigências do trabalho
- Elevação das taxas de desemprego
- Insatisfação no trabalho
- Baixa qualificação para o desempenho das novas atividades decorrentes das novas tecnologias
- Melhora das condições de trabalho e / ou aumento do ritmo de trabalho e de responsabilidades

INDICADORES

- Cláusulas nos acordos e convenções coletivas que garantam a participação da entidade sindicais nestes processos
- Cláusulas nos acordos e convenções coletivas regulando os processos de adoção de novas tecnologias

AÇÕES

- Garantir nos acordos coletivos cláusulas sobre o tema

COMO

- Exigir nas negociações que as cláusulas sobre novas tecnologias sejam inseridas nos acordos e convenções coletivas
- Promover atividades voltadas para este tema

3) SELETIVIDADE DOS PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO / REQUALIFICAÇÃO DAS EMPRESAS

CAUSAS

- Clientelismo das chefias
- Disparidades entre os trabalhadores: nível de educação formal, qualificações preexistentes, faixa etária, envolvimento e dedicação à empresa
- Receio das empresas em investir em trabalhadores que possam dar “menor retorno” (exemplo: militantes sindicais, mulheres, trabalhadores com mais idade etc.

EFEITOS

- Discriminação por idade, sexo, estado civil, cor etc.
- Programas de qualificação ou requalificação das empresas não abrangem todos os trabalhadores
- Possibilidades de ascensão profissional limitadas
- Risco de desemprego para trabalhadores não qualificados

INDICADORES

- Número e percentual de trabalhadores homens e mulheres que têm acesso aos programas de qualificação ou requalificação das empresas
- Cláusulas nos acordos e convenções coletivas que tratam da formação profissional nas empresas (SACC-DIEESE)

AÇÕES

- Democratizar processo de seleção com transparência, com ampla divulgação e com critérios amplos e objetivos
- Denunciar protecionismos

COMO

- Garantir nos acordos e convenções coletivas processos democráticos de formação nas empresas
- Ampliar a fiscalização desses processos por parte dos trabalhadores
- Criar organização dos trabalhadores nos locais de trabalho

PROBLEMAS GERAIS NÃO DETALHADOS

4) EXIGÊNCIA DE DESEMPENHO DE OUTRAS ATIVIDADES

CAUSAS

- Novas formas de organização da produção
- Incorporação de atividades de gestão pelo trabalho operatório
- Mudança na forma de organização do trabalho (trabalho em grupo)
- Adição de atividades aos postos (manutenção, limpeza, domínio de outra língua etc.)
- Aprendizagem de alguns instrumentos de gestão
- Introdução da gestão participativa (plano de sugestões, ferramentas do Controle de Qualidade Total etc.) para cooptação dos trabalhadores

EFEITOS

- Distanciamento dos trabalhadores em relação ao sindicato
- Redução dos níveis de sindicalização
- Maior qualificação dos trabalhadores
- Aumento da responsabilidade dos trabalhadores
- Aumento do ritmo de trabalho
- Piora ou melhora das condições de trabalho

5) COMPETIÇÃO ENTRE OS TRABALHADORES

CAUSAS

- Fantasma do desemprego
- Remuneração em função do desempenho individual no trabalho
- Pressão das chefias
- Falta de transparência dos planos de cargos e salários / critérios de promoção
- Perda da noção de coletividade / aumento do individualismo

EFEITOS

- Aumento do stress
- Distanciamento do trabalhador em relação ao sindicato
- Piora das condições de trabalho
- Perda do poder de pressão dos trabalhadores / sindicatos
- Aumento da dificuldade de ascensão profissional das mulheres

6) DESAPARECIMENTO DE FUNÇÕES E SETORES DAS EMPRESAS

CAUSAS

- Mudança constante de produtos, com projetos que cada vez mais racionalizam o trabalho
- Introdução de novos equipamentos mais informatizados / automatizados poupadores de mão de obra

EFEITOS

- Aumento do desemprego
- Aumento da necessidade de qualificação / requalificação
- Aumento das responsabilidades para os trabalhadores que permanecem empregados
- Piora das condições de trabalho, aumento do stress e das doenças ocupacionais

DETALHAMENTO DOS PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1) DESCONHECIMENTO / FALTA DE TROCA DE INFORMAÇÕES SOBRE AS DISTINÇÕES DO TRABALHO ENTRE OS SEXOS

CAUSAS

- Movimento sindical não conhece e não prioriza as especificidades de homens e mulheres nos postos de trabalho
- Sociedade relega funções desempenhadas por mulheres para o segundo plano

EFEITOS

- Dificuldade para a ação conjunta entre homens e mulheres nas questões relacionadas a gênero
- Uma certa impotência sindical frente a estas questões

INDICADORES

- Número de atividades realizadas pelas entidades sindicais relacionadas à mulher no trabalho

AÇÕES

- Divulgar mapa das questões de gênero
- Diagnosticar diferenças entre as funções e cargos predominantemente ocupados por homens e por mulheres

COMO

- Inserir a discussão do mapa das questões de gênero na programação dos seminários promovidos pelas entidades sindicais
- Garantir a realização de uma pesquisa com apoio das centrais sindicais sobre as diferenças entre as funções e cargos predominantemente ocupados por homens e por mulheres

2) EXCLUSÃO DAS MULHERES DOS PROGRAMAS DE NOVAS TECNOLOGIAS

CAUSAS

- Clientelismo das chefias
- Dupla jornada da mulher impede atividades fora do horário de trabalho
- Carreira profissional das mulheres não é valorizada
- Tecnologia é tida como sinônimo de masculino
- Empresas utilizam novas tecnologias como instrumento para manutenção da diferenciação salarial entre os sexos
- Empresas argumentam que condição biológica das mulheres aumenta os custos

EFEITOS

- Falta de treinamento específico para mulheres
- Dificuldade de manutenção do emprego
- Dificuldades de ascensão profissional
- Permanência das mulheres em postos de trabalho com condições piores do que os que incorporam novas tecnologias
- Mulheres podem ser relegadas aos setores e postos de trabalho mais atrasados
- Aumento do desemprego

INDICADORES

- Número de mulheres que participam dos cursos de qualificação

AÇÕES

- Fazer uma campanha para garantir a implementação de ações afirmativas nos acordos e convenções coletivas
- Realizar atividades sobre a exclusão das mulheres do mercado de trabalho

COMO

- Inserir nas campanhas salariais, como reivindicação prioritária do movimento sindical
- Promover uma campanha de incentivo à participação das mulheres nos programas de novas tecnologias nas empresas
- Incluir, nos acordos e convenções coletivas, cláusulas que garantam cotas para mulheres participarem de programas de novas tecnologias nas empresas

INFORMAÇÕES ÚTEIS
TERCEIRIZAÇÃO, NOVAS TECNOLOGIAS, NOVAS FORMAS DE GERENCIAMENTO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

**Cláusulas relativas ao processo e exercício do trabalho nos acordos e convenções coletivas
 Brasil - categorias selecionadas - 1993 -1996**

Cláusulas	Categorias profissionais que as incluem nos acordos e convenções coletivas
Processo e exercício do trabalho	n°
Inovações tecnológicas e organizacionais	24
Qualificação e treinamento de mão de obra	26
Estagiários e aprendizes	23

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas - SACC. In: Pesquisa DIEESE n.15 - ver nome
 Nota: Dados relativos aos 94 acordos e convenções coletivas ao ano que compõem o painel de categorias do SACC

**Despesas com Ciência e Tecnologia
 Brasil 1990-96**

Anos	Despesas com Ciência e Tecnologia (em US\$ milhões)	
	Em US\$ milhões ⁽¹⁾	Em % do PIB
1990	5,9	0,99
1991	5,8	0,96
1992	5,0	0,84
1993	6,1	0,96
1994	8,2	1,22
1995	8,4	1,20
1996	8,8	1,22

Fonte: MTC/CNPq/SUP/COOE; ANPEI; IBGE. In: MCT/CNPq. Indicadores Nacionais de Ciência e Tecnologia
 Nota: (1) Valores atualizados pelo deflator implícito do PIB e convertido pela cotação média de venda de 1995 fornecida pelo Banco Central do Brasil (US\$ 1,00=R\$ 0,918)

**Percentual da receita operacional líquida da indústria aplicado em pesquisa e desenvolvimento
 Brasil 1997**

Porte da empresa	% da receita operacional líquida
Micro empresa	0,8
Pequena	1,2
Média	1,3
Grande	1,2
Total	1,1

Fonte: BNDES,CNI,SEBRAE. Indicadores de qualidade e produtividade na indústria brasileira

**Percentual da receita operacional líquida da indústria aplicado em pesquisa e desenvolvimento, por setor
Brasil 1997**

	Em %
Setor da economia	1997
Bebidas	0.7
Borracha	1.7
Diversas	1.0
Editorial e gráfica	0.9
Madeira	0.9
Material de transporte	1.4
Material elétrico e de comunicação	2.0
Mecânica	1.8
Metalurgia	1.0
Minerais não-metálicos	0.6
Mobiliário	1.1
Papel e papelão	0.6
Perfumaria, sabões e velas	0.5
Produtos alimentares	0.7
Produtos de matéria plástica	1.0
Produtos farmacêuticos e veterinários	1.4
Química	0.9
Têxtil	1.0
Vestuário, calçados e artefatos de tecidos	1.2
Total	1.1

Fonte: BNDES,CNI,SEBRAE. Indicadores de qualidade e produtividade na indústria brasileira

CONCLUSÃO

Ao final do trabalho de planejamento estratégico, foram feitas priorizações das ações sugeridas, sempre considerando o espaço de governabilidade do movimento sindical. Isto é, foi pedido a cada participante do seminário que elegeisse dez ações prioritárias, que estivessem no raio de atuação sindical e que, uma vez resolvidas, possibilitassem o encaminhamento das demais ações.

Obteve-se, assim, um conjunto de prioridades que pode orientar escolhas para decisões para a implementação de ações, conforme as necessidades e interesses das entidades sindicais.

Nesta apresentação, as ações priorizadas estão divididas de acordo com o espaço de atuação onde estão inseridas: o âmbito sindical (que inclui organização ou negociação) ou o âmbito institucional. Esta classificação visa situar a esfera de ação social onde tais ações são realizadas.

Além disso, as ações foram organizadas também considerando os atores sociais envolvidos. Assim, encontram-se as ações que podem ser realizadas exclusivamente pelo movimento sindical; as que envolvem o movimento sindical e os empresários; as que têm como atores o movimento sindical, os empresários e o governo (seja municipal, estadual ou federal) e, finalmente aquelas envolvendo toda a sociedade organizada.

Para cada uma das ações, apresenta-se a pontuação obtida no exercício de priorização, na forma de um número entre parênteses que correspondente ao total de indicações recebidas.

Quadro das ações prioritárias de acordo com seu âmbito de inserção

Âmbito Sindical		Âmbito Institucional
Organização	Negociação	
<ul style="list-style-type: none"> • Estimular a maior participação das mulheres na vida sindical (10) • Exigir o cumprimento da legislação trabalhista, acordos e convenções coletivas (9) • Combater a precarização do trabalho (8) • Buscar junto às DRT / TRT (via sindicatos) estatísticas e dados sobre acordos com redução de direitos, para um Banco de Dados Nacional (7) • Campanha nacional urgente de filiação / financiamento do DIEESE para balizar contra o desemprego (7) • Realizar campanha salarial unificada abrangendo todos os trabalhadores de uma mesma planta ou setor (7) • Divulgar Mapa das Questões de Gênero (5) • Promover encontros periódicos da militância sindical (inter regionais, sindicais etc.) para combater posturas atrasadas nas relações capital trabalho e a falta de OTLT (4) • Organizar cooperativas de trabalhadores (3) • Realização de atividades sobre o tema da exclusão das mulheres (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Criar condições para o estabelecimento de programas de incentivo profissional para mulheres (ações afirmativas / campanha para garantir ações afirmativas via acordos coletivos (13) • Incluir mecanismos que garantam transparência nos processos de recrutamento e seleção nos acordos e convenções coletivas (9) • Exigir o cumprimento da legislação trabalhista, acordos e convenções coletivas (9) • Negociar a redução da jornada de trabalho sem redução salarial e fim das horas extras (9) • Ampliação do horário de funcionamento dos bancos (5) • Incluir cláusulas nas negociações coletivas que garantam a disponibilização das informações pelas empresas (3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilizar contra a privatização / rediscutir o processo de privatização (11) • Criar um Comitê de Desempregados (10) • Apresentar um projeto de política industrial, agroindustrial, agrícola, turismo e de reforma agrária ao governo e à sociedade (9) • Propor política de ampliação do mercado formal de trabalho para homens e mulheres (6) • Divulgar Mapa das Questões de Gênero (5) • Propor e exigir a implantação de políticas públicas para geração de emprego e renda amplas (4) • Recomendar às Comissões de Emprego projetos de formação profissional com percentual mínimo de mulheres (3) • Estudar tributos para a geração de empregos (2) • Demandar ao Codefat via Comissões de Emprego estudos sobre demandas ocupacionais dos municípios (2)

Âmbito Sindical		Âmbito Institucional
Organização	Negociação	
<ul style="list-style-type: none"> • Fazer levantamento do número de mulheres no quadro de pessoal das empresas / setores considerando a ocupação de cargos de chefia / coordenação e os recortes de raça, idade, condição física e estado civil (sindicatos, centrais sindicais, DIEESE) (2) • Ampliar / forçar o debate entre as diferenças metodológicas das pesquisas entre o IBGE e DIEESE (2) • Buscar redação nos estatutos sindicais (entidades / OTLT) que contemplem a participação feminina (2) • Campanha de conscientização sobre a dupla jornada: trabalho doméstico é responsabilidade de homens e mulheres (1) • Mobilizar / estimular o debate entre centrais sobre campanha nacional de descrição funcional nos locais de trabalho (1) • Promoção de seminários de sensibilização / conscientização visando ampliar a participação feminina (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Acordos, cotas de participação nas empresas (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Campanha de conscientização sobre a dupla jornada: trabalho doméstico é responsabilidade de homens e mulheres (1) • Debater / direcionar a temática da requalificação (criticamente) como possibilidade de emancipação e conscientização da cidadania (1) • Elaborar e apresentar ao Congresso Nacional projeto de lei das Centrais sobre participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas (1) • Campanha de conscientização sobre a dupla jornada: trabalho doméstico é responsabilidade de homens e mulheres (1) • Realização de atividades sobre o tema da exclusão das mulheres (2)

Quadro das ações sindicais de acordo com os atores envolvidos

Movimento Sindical	Movimento Sindical / Empresários	Mov. Sindical / Empresários / Governo	Sociedade
<ul style="list-style-type: none"> • Estimular a maior participação das mulheres na vida sindical (10) • Exigir o cumprimento da legislação trabalhista, acordos e convenções coletivas (9) • Buscar junto às DRT / TRT (via sindicatos) estatísticas e dados sobre acordos com redução de direitos, para um Banco de Dados Nacional (7) • Campanha nacional urgente de filiação / financiamento do DIEESE para balizar contra o desemprego (7) • Divulgar Mapa das Questões de Gênero (5) • Promover encontros periódicos da militância sindical (inter regionais, sindicais etc.) para combater posturas atrasadas nas relações capital trabalho e a falta de OTLT (4) • Organizar cooperativas de trabalhadores (3) • Elaborar propostas de ações afirmativas e oferecer como subsídio aos empresários (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Criar condições para o estabelecimento de programas de incentivo profissional para mulheres (ações afirmativas / campanha para garantir ações afirmativas via acordos coletivos (13) • Incluir mecanismos que garantam transparência nos processos de recrutamento e seleção nos acordos e convenções coletivas (9) • Negociar a redução da jornada de trabalho sem redução salarial e fim das horas extras (9) • Realizar campanha salarial unificada abrangendo todos os trabalhadores de uma mesma planta (7) 	<ul style="list-style-type: none"> • Combater a precarização do trabalho (8) • Propor política de ampliação do mercado formal de trabalho para homens e mulheres (6) • Ampliação do horário de funcionamento dos bancos (5) • Propor e exigir a implantação de políticas públicas para geração de emprego e renda amplas (4) • Recomendar às Comissões de Emprego projeto com percentual mínimo de mulheres (3) • Estudar tributos para a geração de empregos (2) • Demandar ao Codefat via Comissões de Emprego estudos sobre demandas ocupacionais dos municípios(2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Criar um Comitê de Desempregados (10) • Mobilizar contra a privatização / rediscutir o processo de privatização (11) • Apresentar um projeto de política industrial, agroindustrial, agrícola, turismo e de reforma agrária ao governo e à sociedade (9) • Divulgar Mapa das Questões de Gênero (5) • Realização de atividades sobre o tema da exclusão das mulheres (2) • Ampliar / forçar o debate entre as diferenças metodológicas das pesquisas de emprego e desemprego entre o IBGE e DIEESE (2) • Campanha de conscientização sobre a dupla jornada: trabalho doméstico é responsabilidade de homens e mulheres (1)

Movimento Sindical	Movimento Sindical / Empresários	Mov. Sindical / Empresários / Governo	Sociedade
<ul style="list-style-type: none"> • Fazer levantamento do número de mulheres no quadro de pessoal das empresas / setores considerando a ocupação de cargos de chefia / coordenação e os recortes de raça, idade, condição física e estado civil (sindicatos, centrais sindicais, DIEESE) (2) • Buscar redação nos estatutos sindicais (entidades / OTLT) que contemplem a participação feminina (2) • Acordos, cotas de participação nas empresas (1) • Mobilizar / estimular o debate entre centrais sobre campanha nacional de descrição funcional nos locais de trabalho (1) • Promoção de seminários de sensibilização / conscientização visando ampliar a participação feminina (1) • Elaborar e apresentar ao Congresso Nacional projeto de lei das Centrais sobre participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir cláusulas nas negociações coletivas que garantam a disponibilização das informações pelas empresas (3) 		<ul style="list-style-type: none"> • Debater / direcionar a temática da requalificação (criticamente) como possibilidade de emancipação e conscientização da cidadania (1)

ANEXOS

ANEXO 1

Constituição da República Federativa do Brasil

1988

Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais

Capítulo 1 – Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos

Artigo 5º – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I – HOMENS E MULHERES SÃO IGUAIS EM DIREITOS E OBRIGAÇÕES, NOS TERMOS DESTA CONSTITUIÇÃO;

II – NINGUÉM SERÁ OBRIGADO A FAZER OU DEIXAR DE FAZER ALGUMA COISA SENÃO EM VIRTUDE DA LEI;

III – NINGUÉM SERÁ SUBMETIDO A TORTURA NEM A TRATAMENTO DESUMANO OU DEGRADANTE;

IV – É LIVRE A MANIFESTAÇÃO DO PENSAMENTO, SENDO VEDADO O ANONIMATO;

(...)

VIII – NINGUÉM SERÁ PRIVADO DE DIREITOS POR MOTIVO DE CRENÇA RELIGIOSA OU DE CONVICÇÃO FILOSÓFICA OU POLÍTICA, SALVO SE AS INVOCAR PARA EXIMIR-SE DE OBRIGAÇÃO LEGAL A TODOS IMPOSTA E RECUSAR-SE A CUMPRIR PRESTAÇÃO ALTERNATIVA, FIXADA EM LEI;

IX – É LIVRE A EXPRESSÃO DA ATIVIDADE INTELECTUAL, ARTÍSTICA, CIENTÍFICA E DE COMUNICAÇÃO, INDEPENDENTE DE CENSURA OU LICENÇA;

X – SÃO INVOLÁVEIS A INTIMIDADE, A VIDA PRIVADA, A HONRA E A IMAGEM DAS PESSOAS, ASSEGURADO O DIREITO A INDENIZAÇÃO PELO DANO MATERIAL OU MORAL DECORRENTE DE SUA VIOLAÇÃO;

(...)

XIII – É LIVRE O EXERCÍCIO DE QUALQUER TRABALHO, OFÍCIO OU PROFISSÃO, ATENDIDAS AS QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS QUE A LEI ESTABELECE;

(...)

XVI – TODOS PODEM REUNIR-SE PACIFICAMENTE, SEM ARMAS, EM LOCAIS ABERTOS AO PÚBLICO, INDEPENDENTEMENTE DE AUTORIZAÇÃO, DESDE QUE NÃO FRUSTEM OUTRA REUNIÃO ANTERIORMENTE CONVOCADA PARA O MESMO LOCAL, SENDO APENAS EXIGIDO PRÉVIO AVISO A AUTORIDADE COMPETENTE;

XVII – É PLENA A LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO PARA FINS LÍCITOS, VEDADA A DE CARÁTER PARAMILITAR;

XVIII – A CRIAÇÃO DE ASSOCIAÇÕES E, NA FORMA DA LEI, A DE COOPERATIVAS INDEPENDEM DE AUTORIZAÇÃO, SENDO VEDADA A INTERFERÊNCIA ESTATAL EM SEU FUNCIONAMENTO;

XIX – AS ASSOCIAÇÕES SÓ PODERÃO SER COMPULSORIAMENTE DISSOLVIDAS OU TER SUAS ATIVIDADES SUSPENSAS POR DECISÃO JUDICIAL, EXIGINDO-SE, NO PRIMEIRO CASO, O TRÂNSITO EM JULGADO;

XX – NINGUÉM PODERÁ SER COMPELIDO A ASSOCIAR-SE OU A PERMANECER ASSOCIADO;

XXI – ENTIDADES ASSOCIATIVAS, QUANDO EXPRESSAMENTE AUTORIZADAS, TÊM LEGITIMIDADE PARA REPRESENTAR SEUS FILIADOS JUDICIAL OU EXTRAJUDICIALMENTE;

(...)

XXXIII – TODOS TEM DIREITO A RECEBER DOS ÓRGÃOS PÚBLICOS INFORMAÇÕES DE SEU INTERESSE PARTICULAR, COLETIVO OU GERAL, QUE SERÃO PRESTADAS NO PRAZO DA LEI, SOB PENA DE RESPONSABILIDADE, RESSALVADAS AQUELAS CUJO SIGILO SEJA IMPRESCINDÍVEL A SEGURANÇA DA SOCIEDADE E DO ESTADO;

(...)

XXXV – A LEI NÃO EXCLUIRÁ DA APRECIÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO LESÃO OU AMEAÇA A DIREITO;

XXXVI – A LEI NÃO PREJUDICARÁ O DIREITO ADQUIRIDO, O ATO JURÍDICO PERFEITO E A COISA JULGADA;

(...)

XLI – A LEI PUNIRÁ QUALQUER DISCRIMINAÇÃO ATENTATÓRIA DOS DIREITOS E LIBERDADES FUNDAMENTAIS;

XLII – A PRÁTICA DO RACISMO CONSTITUI CRIME INAFIANÇÁVEL E IMPRESCINDÍVEL, SUJEITO A PENA DE RECLUSÃO, NOS TERMOS DA LEI;

(...)

XLIX – É ASSEGURADO AOS PRESOS O RESPEITO À INTEGRIDADE FÍSICA E MORAL;

L – ÀS PRESIDÁRIAS SERÃO ASSEGURADAS CONDIÇÕES PARA QUE POSSAM PERMANECER COM SEUS FILHOS DURANTE O PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO;

(...)

LXXIII – QUALQUER CIDADÃO É PARTE LEGÍTIMA PARA PROPOR AÇÃO POPULAR QUE VISE A ANULAR ATO LESIVO AO PATRIMÔNIO PÚBLICO OU DE ENTIDADE DE QUE O ESTADO PARTICIPE, À MORALIDADE ADMINISTRATIVA, AO MEIO AMBIENTE E AO PATRIMÔNIO HISTÓRICO E CULTURAL, FICANDO O AUTOR, SALVO COMPROVADA MÁ-FÉ, ISENTO DE CUSTAS JUDICIAIS E DO ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA;

LXXIV – O ESTADO PRESTARÁ ASSISTÊNCIA JURÍDICA INTEGRAL E GRATUITA AOS QUE COMPROVAREM INSUFICIÊNCIA DE RECURSOS;

(...)

§ 1º AS NORMAS DEFINIDORAS DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS TEM APLICAÇÃO IMEDIATA.

§ 2º OS DIREITOS E GARANTIAS EXPRESSOS NESTA CONSTITUIÇÃO NÃO EXCLUEM OUTROS DECORRENTES DO REGIME E DOS PRINCÍPIOS POR ELA ADOTADOS, OU DOS TRATADOS INTERNACIONAIS EM QUE A REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, SEJA PARTE.

Convenção nº 100

Convenção concernente à igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

(Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957. Publicado no Diário Oficial da União de 28 de junho de 1957).

A Conferência-Geral da Organização Internacional do Trabalho:

convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e aí tendo se reunido em 6 de junho de 1951, em sua trigésima quarta sessão;

depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas ao princípio da igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor, questão que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão;

depois de haver decidido que essas proposições tomariam a forma de um Convenção Internacional;

adota, neste vigésimo nono dia de junho de mil novecentos e cinqüenta e um, a presente Convenção, que será denominada Convenção sobre a Igualdade de Remuneração de 1951.

Artigo 1º

Para os fins da presente Convenção:

- a) o termo “remuneração” compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou *in natura*, pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último;
- b) a expressão “igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor” se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Artigo 2º

1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.
2. Este princípio poderá ser aplicado por meio:
 - a) seja de legislação nacional;
 - b) seja de qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação;
 - c) seja de convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados;
 - d) seja de uma combinação desses diversos meios.

Artigo 3º

1. Quando tal providência facilitar a aplicação da presente Convenção, tomar-se-ão medidas para desenvolver a avaliação objetiva dos empregos sobre a base dos trabalhadores que eles comportam.
2. Os métodos a seguir para esta avaliação poderão ser objeto de decisões, seja da parte das autoridades competentes, no que concerne à fixação das taxas de remuneração, seja, se as taxas de remuneração forem fixadas em virtude de convenções coletivas, pelas partes destas convenções.
3. As diferenças entre as taxas de remuneração que correspondem, sem consideração de sexo, a diferenças resultantes de tal avaliação objetiva nos trabalhos a efetuar não deverão ser consideradas como contrárias aos princípios da igualdade de remuneração para mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

Artigo 4º

Cada Membro colaborará, de maneira que convier, com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessados, a fim de efetivar disposições da presente Convenção.

Artigo 5º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Artigo 6º

1. A presente Convenção não obrigará senão os Membros da Organização Internacional do Trabalho, cuja ratificação tiver sido registrada pelo Diretor-Geral.
2. Ela entrará em vigor 12 meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.
3. Depois disso, esta Convenção entrará em vigor para cada Membro 12 meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Artigo 7º

1. As declarações que forem comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, de conformidade com o § 2º do art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, deverão esclarecer:
 - a) os territórios nos quais o Membro interessado se compromete a aplicar, sem modificação, as disposições da Convenção;
 - b) os territórios nos quais ele se compromete a aplicar as disposições da Convenção com modificações, e em que consistem as ditas modificações;
 - c) os territórios aos quais a Convenção é inaplicável e, neste caso, as razões pelas quais ela é inaplicável;
 - d) os territórios para os quais ele reserva sua decisão, esperando um exame mais aprofundado da respectiva situação.
2. As obrigações mencionadas nas alíneas “a” e “b” do § 1º do presente artigo serão reputadas por parte integrante da ratificação e produzirão idênticos efeitos.
3. Qualquer Membro poderá renunciar, por meio de nova declaração, a toda ou parte das reservas contidas na sua declaração anterior em virtude das alíneas “b”, “c” e “d” do § 1º do presente artigo.

4. Qualquer membro poderá, durante os períodos no curso dos quais a presente Convenção pode ser denunciada de conformidade com as disposições do art. 9º, comunicar ao Diretor-Geral uma nova declaração modificando em qualquer outro ponto os termos de qualquer declaração anterior e dando a conhecer a situação nos territórios que especificar.

Artigo 8º

1. As declarações comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, de conformidade com os §§ 4º e 5º do art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, devem indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território com ou sem modificações, quando a declaração indica que as disposições da Convenção se aplicam sob reserva de modificações, ela deve especificar em que consistem as ditas modificações.
2. O Membro ou Membros ou a autoridade internacional interessados poderão renunciar inteira ou parcialmente, em declaração ulterior, ao direito de invocar uma modificação indicada em declaração anterior.
3. O Membro ou Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, durante os períodos no curso dos quais a Convenção pode ser renunciada de conformidade com as disposições do art. 9º, comunicar ao Diretor-geral nova declaração, modificando, em qualquer outro, os termos de uma declaração anterior e dando a conhecer a situação no que concerne à aplicação desta Convenção.

Artigo 9º

1. Um Membro que tiver ratificado a presente Convenção pode denunciá-la à expiração de um período de dez anos após a data em que foi posta em vigor pela primeira vez, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.
2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente Convenção, dentro de um prazo de um ano após a expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, estará obrigado por um novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente Convenção à expiração de cada período de dez anos nas condições previstas pelo presente artigo.

Artigo 10

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.
2. Notificando os Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicado, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrar em vigor.

Artigo 11

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de conformidade com o art. 102 da Carta das Nações Unidas, as informações completas a respeito de todas as ratificações, de todas as declarações e de todos os atos de denúncia que tiver registrado de conformidade com os artigos precedentes.

Artigo 12

Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência-Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará a oportunidade de inscrever, na ordem do dia da Conferência, a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 13

1. No caso em que a Conferência adote uma nova Convenção, revendo, total ou parcialmente, a presente Convenção, a menos que a nova Convenção disponha em contrário:
 - a) a ratificação por um Membro da nova Convenção de revisão implicará, de pleno direito, não obstante o art. 9º acima, a denúncia imediata da presente Convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;
 - b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção de revisão, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.
2. A presente Convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a Convenção de revisão.

Artigo 14

A versão francesa e a inglesa do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.

O Texto precedente é o texto autêntico da Convenção devidamente adotado pela Conferência-Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua trigésima quarta sessão realizada em Genebra e que foi declarada encerrada em 29 de junho de 1951.

Em fé do que apuseram suas assinaturas, neste segundo dia de agosto de 1951.

O Presidente da Conferência – *Rappard*.

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho – *David A. Morse*.

O Texto da Convenção apresentado aqui é cópia exata do texto autenticado pelas assinaturas do Presidente da Conferência Internacional do Trabalho e do Diretor da Repartição-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

Cópia certificada conforme e completa, pelo Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

C. W. JENKS

Consultor Jurídico da Repartição
Internacional do Trabalho

Convenção nº 111

Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão.

(Conforme Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Publicado no Diário Oficial da União de 23 de janeiro de 1968).

A Conferência-Geral da Organização Internacional do Trabalho,

convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida a 4 de junho de 1958, em sua quadragésima segunda sessão;

após ter decidido adotar diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

após ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção internacional;

considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais;

considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem,

adota, neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinquenta e oito, a convenção abaixo transcrita que será denominada Convenção sobre a Discriminação (emprego e profissão), 1958.

Artigo 1º

1. Para os fins da presente Convenção o termo “discriminação”, compreende:
 - a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
 - b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam e outros organismos adequados.
2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.
3. Para os fins da presente Convenção, as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

Artigo 2º

Qualquer Membro para o qual a presente Convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão com o objetivo de eliminar toda

discriminação nessa matéria.

Artigo 3º

Qualquer Membro para o qual a presente Convenção se encontre em vigor, deve por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

- a) esforçar-se por obter a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;
- b) promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;
- c) revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;
- d) seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes de controle direto de uma autoridade nacional;
- e) assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do controle de uma autoridade nacional;
- f) indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.

Artigo 4º

Não são consideradas como discriminação quaisquer medidas tomadas em relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

Artigo 5º

1. As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação.
2. Qualquer Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, definir como não-discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por razões tais como o sexo, *, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural.

Artigo 6º

Qualquer Membro que ratificar a presente Convenção compromete-se a aplicá-la aos territórios não-metropolitanos, de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 7º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Artigo 8º

1. A presente Convenção somente vinculará os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação

* Nota da Assessoria Internacional: nas versões inglesa e francesa consta o critério IDADE.

tiver sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. A Convenção entrará em vigor 12 meses após registradas pelo Diretor-Geral as ratificações de dois dos Membros.
3. Em seguida, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, 12 meses após a data do registro da respectiva ratificação.

Artigo 9º

1. Qualquer Membro que tiver ratificado a presente Convenção pode denunciá-la no término de um período de dez anos após a data da entrada em vigor inicial da Convenção, por um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado.

A denúncia só produzirá efeito um ano após ter sido registrada.

2. Qualquer Membro que tiver ratificado a presente Convenção que, no prazo de um ano, depois de expirado o período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, e que não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, ficará vinculado por um novo período de dez anos, e, em seguida, poderá denunciar a presente Convenção no término de cada período de dez anos, observadas as condições estabelecidas no presente artigo.

Artigo 10

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.
2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

Artigo 11

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas para efeitos de registro, de acordo com o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações e todos os atos de denúncia que tiver registrado, nos termos dos artigos precedentes.

Artigo 12

Sempre que o julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência-Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 13

1. No caso de a Conferência adotar uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção, e salvo disposição em contrário da nova convenção:
 - a) a ratificação da nova convenção de revisão por um Membro implicará *ipso jure* a denúncia imediata da presente Convenção, não obstante o disposto no art. 9º, e sob reserva de que a nova convenção de revisão tenha entrado em vigor;
 - b) a partir da data de entrada em vigor da nova convenção, a presente Convenção deixa de estar aberta à ratificação dos Membros.
2. A presente Convenção continuará, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tiverem ratificado, e que ratificarem a convenção de revisão.

Artigo 14

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.

O texto que precede é o texto autêntico da Convenção devidamente adotada pela Conferência-Geral da Organização Internacional do Trabalho, em sua quadragésima segunda sessão, que se reuniu em Genebra e encerrada em 26 de junho de 1958.

Em fé do que, assinaram a 5 de julho de 1958.

B.K.DAS

Presidente da Conferência

DAVID A. MORSE

Diretor-Geral da Repartição Internacional
do Trabalho

SEMINÁRIO MAPA DAS QUESTÕES DE GÊNERO

São Paulo, 22 a 25 de fevereiro de 1999

LISTA DE PARTICIPANTES (*), PALESTRANTES E CONVIDADOS

Participantes:

Ademar Lopes de Almeida
Ana Tercia Sanches
Antonio Carlos Spis
Arlete de Fátima Pontes Pereira
Claudete de Oliveira Rodrigues
Claudio do Prado Nogueira
Cristiano Morales
Dóris Margareth de Jesus
Emília Maria Santana Valente
Eraldo de Farias
Francisco José. de Souza Ribeiro
Georgina da Costa
Hélio Herrera Garcia
Herienilton Brito Silva
Joélida de Oliveira
José Luiz Soares
Laurelita Carvalho Novais Silva
Léa Santos Maria
Márcia Coelho
Maria Ednalva Bezerra de Lima
Marly das Mescês de Freitas
Nair Goulart
Neide Teruko Tatemoto
Silvia Maria Pereira Rosa
Sônia Regina Dombiski
Soraya Maria Cordeiro
Valéria Braga
Zeli da Silva

Palestrantes (Empresários):

Domingos Antonio D'Angelo Junior
Luiz Fernando Braga
José Emídio

Convidados:

Neusa de Castro Zimmermann – Fundo de Gênero
Carolyn Kazdin – Centro de Solidariedade da
AFL-CIO
Elza Ramos – CIOSL – Departamento de
Igualdade
Nancy Richi – CIOSL – Comitê Mundial de
Mulheres

Coordenadores:

Antonio José Corrêa do Prado
Maria Valéria Monteiro Leite
Sirlei Marcia de Oliveira
Solange Sanches

*Dirigentes e Assessores Sindicais que participaram da construção deste Mapa

DIREÇÃO EXECUTIVA DO DIEESE

José Dilton Braga da Silva – *presidente*

STI Metalúrgicas de Guarulhos, Arujá, Mairiporã e Santa Izabel – SP

Adi dos Santos Lima – *vice-presidente*

STI Metalúrgicas do ABC – SP

Mário Sérgio Castanheira – *secretário*

Associação dos Funcionários do BANESPA – AFUBESP

José Caetano Lavorato Alves – *diretor*

Sindicato Nacional dos Aeronautas

Paulo de Tarso Gaeta Paixão – *diretor*

STI Energia Elétrica de Campinas – SP

João Carlos Gonçalves – *diretor*

STI Metalúrgicas de São Paulo

Dinacir Francisco de Oliveira – *diretor*

STI Metalúrgicas de Osasco - SP

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- ANUÁRIO DOS TRABALHADORES – 1996/97. 4.ed. São Paulo: DIEESE, 1996. 205 p.
- BIJKER, Wiebe E., HUGHES, Thomas P., PINCH, Trevor F. **The social construction of technological systems: new directions in the sociology and history of technology.** Massachusetts: The MIT Press, 1997. 405 p.
- BNDES, CNI, SEBRAE. **Indicadores de qualidade e produtividade na indústria brasileira – 1997.** Rio de Janeiro, 1998. 80 p.
- BOLETIM DIEESE. São Paulo: DIEESE, a.17, n.203, mar./abr. 1998. 111p.
- CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil – 1988. [s.l.]: Ediouro, 1988. 128 p.
- DIEESE. **Eqüidade de gênero nas negociações coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil.** São Paulo, 1997. 76 p. (Pesquisa DIEESE; 13).
- KIRKUP, Gill e KELLER, Smith, eds. **Inventing women: science, technology and gender.** London: The Open University, 1992. 342 p.
- MATUS, Carlos. **Método Altadir de Planificación Popular – MAPP.** Fundación Altadir. (mimeo).
- . **Planejamento estratégico situacional: metodologia.** Fundación Altadir. (mimeo).
- MULHER & TRABALHO [online]. São Paulo: Fundação SEADE, 1998. Available from world wide web:<URL:http://w.w.w.seade.gov.br/cgi-bin/mulherv98/shtabela01?TBL/ano98/index> [11 mar. 1999].
- “As negociações coletivas nos anos 90”. São Paulo: DIEESE, abr. 1999. [Pesquisa DIEESE n. 15 em andamento].
- OIT. **Convenção nº 100: igualdade de remuneração; Convenção nº 111: discriminação no emprego e profissão.** Brasília: MTb, 1997. 32p.
- PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO – PED – 1985 a 1998 [online]. São Paulo: Fundação SEADE. Available from world wide web:<URL:http://w.w.w.seade.gov.br> [mar./abr. 1999].

PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS – 1990 A 1997 [ONLINE]. Rio de Janeiro: IBGE. Available from world wide web:<URL:<http://w.w.w.ibge.gov.br>> [mar./abr. 1999].

“PLR – balanço e indicadores: 1996-1998”. São Paulo: DIEESE, abr. 1999. [Pesquisa DIEESE em andamento].

REVISTA LATINO-AMERICANA DE ESTUDOS DO TRABALHO. Gênero, tecnologia e trabalho. Rio de Janeiro: ALAST, a.4, n.7, 1998. 234 p.

SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO, 1995 – tendencias y estadísticas. Nueva York: Naciones Unidas, 1995. 204 p. (Estadísticas e indicadores sociales; 12).

WAJCMAN, Judy. **Feminism confronts technology**. Pennsylvania: University Press, 1991. 184 p.