

PT/RJ

A MULHER TRABALHADORA EM NOSSO ESTADO

Este texto é um estudo preliminar, ainda in completo, feito pela Comissão de Mulheres do PT/RJ sobre a condição da mulher em nosso estado, suas necessidades específicas e, as medidas políticas a serem adotadas por um programa de governo.

As lacunas ainda existentes se referem a questões sobre a situação da mulher na legislação brasileira, a questões sobre a violência em toda a sua dimensão, além de dados mais aprofundados sobre alguns dos temas abordados no texto.

Os dados aqui citados são, principalmente, do IBGE (Censo 1980) e do PNAD (1976), além de outros, tirados de diversos artigos recentes sobre a questão feminina.

1 - MULHER E TRABALHO

As mulheres constituem 51% da população brasileira. Também no Estado do Rio, essa proporção se mantém. De uma população de 11 milhões e trezentos mil habitantes, as mulheres representam 5 milhões e oitocentos mil, concentradas principalmente no meio urbano (99%). Desse total, em cada 100 mulheres, 40 são negras (pretas e pardas, segundo a terminologia oficial).

O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho se acelerou basicamente a partir dos anos 50, em decorrência do crescimento industrial brasileiro. Essa tendência se acentuou na década de 60 com a implantação de um modelo econômico baseado no arrocho salarial, que exigiu da mulher e de outros membros da família uma contribuição decisiva para a ampliação da renda familiar.

De 1970 a 1976 duplicou o número de mulheres casadas que entraram no mercado de trabalho. O número de mulheres que assumem sozinhas a responsabilidade da carga familiar (mulheres chefes de família) representa mais do dobro de homens nas mesmas condições. Em 1976, as mulheres passam a representar 67% dos chefes de família (desmistificando a tradição patriarcal que reconhece apenas o homem como "cabeça de casal e chefe da família").

Atualmente, no Estado do Rio, com uma população economicamente ativa de 4 milhões e trezentos mil, o número de mulheres trabalhadoras chega a 1 milhão e quatrocentos mil (32%). Isso sem levar em conta que a forma de coleta dos dados do Censo exclui milhares de mulheres que fazem trabalho doméstico para fora, como as lavadeiras, diaristas, costureiras e tarefeiras. Estas atividades não são consideradas ocupações profissionais nem pelos pesquisadores, nem pelas próprias mulheres.

A incorporação da mão de obra feminina no mercado de trabalho não correspondeu sobretudo a uma liberação da mulher da carga dos trabalhos domésticos através da criação de uma infra-estrutura alternativa adequada (creches, refeitório e lavandarias públicas, etc.), que lhe propiciasse uma condição de trabalho fora de casa igual a do homem.

Segundo os dados do Censo de 1980, no Estado do Rio, mais de 50% da mão de obra feminina trabalha fora de casa, 40 a 48 horas semanais e, aproximadamente 30% trabalha ainda mais. Se a isso somarmos a jornada de trabalho doméstico, podemos afirmar que mais da metade da população feminina trabalha em média 15 horas por dia. Isso é reafirmado por estudo da UNESCO que constata que a jornada média semanal da mulher, que acumula as tarefas domésticas, é de 90 horas. O que se condicionou chamar de "dupla jornada de trabalho" nada mais é do que a superexploração do trabalho feminino também dentro do lar.

Tal acúmulo de trabalho impossibilita sua qualificação profissional, razão por que a maior concentração da força de trabalho feminina se dá em atividades desqualificadas e pouco remuneradas. A PNAD revela que da população brasileira acima de dez anos, apenas 3,8% tiveram ou estão tendo oportunidade de frequentar cursos de treinamento profissional, sendo que esta mesma relação, segundo o sexo, é de 4,3% para os homens e de 3,4% para as mulheres.

DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO FEMININA

ATIVIDADE PRODUTIVA	QUANTIDADE
Agro-Pecuária	6.505
Ind. de Transformação	168.511
Ind. de Construção	10.755
Outras Ativ. Industriais	7.512
Comércio de Mercadorias	160.243
Transportes e Comunicações	35.246
Prestação de Serviços	566.448
Atividades Sociais (educ., saúde, ass. soc.)	295.218
Administração Pública	51.854
Outras Atividades	52.526
TOTAL	1.445.630

Pela tabela podemos observar que as atividades profissionais que mais absorvem a mão de obra feminina são aquelas ligadas à prestação de serviços (40%), sendo a esmagadora maioria de empregadas domésticas e de atividades sociais, tidas como "tarefas femininas". Vale ressaltar também que mais da metade da população negra feminina é de empregadas domésticas.

A empregada doméstica, além de se situar nas faixas salariais mais baixas, possui péssimas condições de trabalho, entre elas: jornada de trabalho sem regulamentação e variando de 10 a 16 horas por dia, ausência de vínculos trabalhistas e qualquer segurança social, condições essas que também existem em muitas outras atividades do setor de serviços. Vale ainda dizer que em termos de carteira assinada, as desigualdades se reproduzem: cerca de 65% dos trabalhadores homens possuem carteira assinada em comparação a 52% de mulheres. E dentre estas, somente 40% de trabalhadoras negras.

DISTRIBUIÇÃO DE SALÁRIOS
(população feminina economicamente ativa)

Até 1/2 salário mínimo	132.102
De 1 a 2 " "	406.265
De 2 a 3 " "	156.383
De 3 a 4 " "	151.527
De 5 a 10 " "	106.565
De 10 a 20 " "	38.273
Mais de 20 " "	8.518
S/rendimento	56.106
S/declaração	4.563
TOTAL	1.445.630

Constatamos assim que a desproporção salarial entre sexos e raças que é cada vez maior conforme vão aumentando os níveis salariais:

- em cada 100 mulheres, 70 ganham até 3 salários mínimos;
- em cada 100 mulheres negras, 60 ganham até 1 salário mínimo;
- em cada 100 profissionais que ganham mais de 20 salários mínimos, apenas 9 são mulheres.

Mesmo quando as mulheres executam as mesmas tarefas que os homens, o seu salário é quase sempre menor:

- nas ocupações de nível superior as mulheres recebem 35% menos do que os homens, e as mulheres negras 48% menos do que as mulheres brancas;
- nas ocupações de nível médio as mulheres recebem 46% menos do que os homens, e as mulheres negras 15% menos do que as mulheres brancas.

O fenômeno da mulher chefe de família está ligado ao empobrecimento, mais evidente no caso da mulher negra: as chefes de família negras ganham 60% menos do que as mulheres brancas na mesma situação, cujos rendimentos, já por si só, são os mais baixos.

A discriminação no trabalho da mulher não se dá apenas no salário. As mulheres sofrem todo tipo de imposição para serem admitidas em inúmeras firmas. Em muitas delas, a trabalhadora é obrigada a comprovar que não está grávida para poder conseguir o emprego. Em outras, chega-se ao absurdo de exigir todo o mês que a trabalhadora prove sua menstruação. Se por um lado é tão difícil a admissão de mulheres trabalhadoras em determinadas empresas, por outro lado, nos momentos de crise, é ela a primeira a ser despedida. As cantadas e excessos de autoritarismo por parte das chefias são uma constante no dia a dia das empresas, que se utilizam inclusive, de toda uma série de proibições, regulamentando até as idas ao banheiro de suas funcionárias. No caso das mulheres negras a discriminação é ainda mais alarmante. Além das restrições acima, acrescenta-se aquela que se refere a dimensão racial: exigência de "boa aparência" na admissão do emprego que significa que só se aceita candidatas brancas.

Para agravar ainda mais essa situação, as medidas de proteção existentes na CLT, em seu capítulo especial sobre o trabalho da mulher, ou são insuficientes ou não são corretamente aplicadas.

As limitações impostas ao trabalho noturno e ao trabalho pesado, a regulamentação das horas-extras, bem como a obrigatoriedade das condições mínimas de higiene e infraestrutura compatíveis com a estrutura biológica da mulher (menstruação, gravidez, amamentação), raramente são respeitadas pelas empresas. A própria CLT favorece o desrespeito a esses dispositivos, ao estabelecer como penalidade uma multa irrisória de até 2 salários mínimos.

Em relação à proteção à maternidade, a legislação não atende às reais necessidades da mãe que trabalha fora: o pequeno período de licença-maternidade (4 semanas antes e 8 depois do parto) não permite que a mulher dê uma assistência adequada ao filho, além de sobrecarregá-la quando volta ao trabalho. A CLT também não garante a estabilidade da gestante no emprego, já que o artigo 391, que determina "não constituir justo motivo para a rescisão de contrato de trabalho o fato da mulher haver contraído matrimônio ou encontrar-se em estado de gravidez", muitas vezes não é cumprido.

Quanto às creches, a CLT fixa como limite de atendimento, a faixa de idade em que a criança está sendo amamentada, em geral, até 6 ou 8 meses. A prática nos tem mostrado que a necessidade de creches para a mãe que trabalha fora ultrapassa a idade de amamentação. Por isso mesmo, é fundamental que a legislação dê assistência não só às crianças neste período como às crianças em idade pré-escolar. Em 1967 foi introduzido na CLT um dispositivo suprimindo a exigência das empresas terem creches nos locais de trabalho, desde que mantivessem convênios com creches particulares ou entidades assistenciais. Isto reverteu contra a trabalhadora pois possibilitou muitas empresas de estabelecerem convênios puramente formais com creches que na maior parte das vezes ou ficavam situadas muito longe ou nem sequer funcionavam (creches-fantasmas).

Outra deficiência da legislação atual refere-se à faixa da população feminina que não é beneficiada. Atualmente, ficam a descoberto da lei, os mais vastos segmentos da população feminina economicamente ativa: trabalhadoras rurais, empregadas domésticas, professoras primárias, autônomas, operárias e funcionárias de empresas pequenas, além de outras que estão fora desse setor econômico como as estudantes universitárias.

II - MULHER E SAÚDE

Das 5 milhões e oitocentas mil mulheres do Estado do Rio, cerca de 70% se situam na faixa etária entre 15 e 35 anos. Isto significa que mais de 2 milhões de mulheres estão no auge da sua capacidade reprodutiva.

Pelos dados de condições de vida e trabalho já conhecidos, somados à ausência de informação/educação sobre métodos contraceptivos e de um serviço médico que atenda à mulher em todas as fases de sua vida, concluímos que cerca de 2 milhões de mulheres em nosso estado estão entregues à sua própria sorte: sucessivas gravidezes indesejadas, anticoncepcionais prejudiciais à saúde, maternidade sem assistência, problemas ginecológicos graves.

Esse contingente representa um farto mercado para as vendas e pesquisas da indústria farmacêutica.

Alguns dados nesse setor são esclarecedores:

- atualmente, 80% das filas do INAMPS são compostas por mulheres que procuram atendimento para si ou seus filhos
- apenas 52% das mulheres tem carteira de trabalho assinada e 14% são autônomas, com direito ao INAMPS;
- em 1977 os hospitais do INAMPS atenderam a 500 mil casos de complicações por abortos feitos através de métodos rudimentares e nocivos;
- a mortalidade provocada pelo aborto, feito em situações precárias é 4 vezes maior do que a provocada pelo parto, nas mesmas condições;
- calcula-se que anualmente cerca de 3 milhões de mulheres brasileiras submetem-se a alguma prática abortiva.

Estes dados levam-nos a conclusão de que optar por não ter filhos (o que na maioria dos casos significa apenas ter menos filhos), torna-se uma grande empreitada para muitas dessas mulheres. Submetidas à política oficial de planejamento familiar, que distribue, maciçamente e sem nenhum critério, pílulas anticoncepcionais, a mulher não tem condições para escolher, livre e conscientemente, o seu direito de controlar sua função reprodutora.

A nível federal esta política surge de maneira ambígua e pouco esclarecedora, através do Prev/Saúde, no item "Atenção Materno-Infantil". A nível estadual, esta política está contemplada no "Programa de Mobilização dos Recursos Comunitários para o Planejamento Familiar", que está sendo executado através de um convênio entre a BENFAM e a Secretaria de Promoção Social.

III - MULHER E EDUCAÇÃO

Em nosso estado, é evidente a dificuldade de acesso à instrução escolar da população, especialmente do contingente feminino. Mais de 800 mil mulheres são analfabetas (15%); 1 milhão só teve acesso à instrução no período de 1 ano; e somente 280.000 tem 12 anos ou mais de instrução escolar.

Estes dados se referem apenas à "educação formal", em instituições. Sabemos que a desigualdade social da mulher é condicionada, não só pelo ensino formal, mas sobretudo pela educação que homens e mulheres recebem na família e em todas as outras relações sociais. A isso chamamos de "educação diferenciada", isto é uma educação diferente conforme seja homem ou mulher.

Não é por acaso que os livros e atividades didáticas reforçam a imagem do pai como chefe de família e da mãe como dona de casa; da menina com a boneca e do menino com a bola ou o caminhão. Nos livros que tratam da História do Brasil, a participação das mulheres e dos negros nos vários movimentos sociais e políticos é sempre omitida.

Os meios de comunicação, principalmente o rádio e a TV, exercem um papel importante na manutenção dos comportamentos sexuais e da discriminação racial, apresentando um mundo em que as mulheres aparecem como objetos sexuais ou como "domésticas", e onde as realidades culturais e individuais da população, não são levados em consideração. Formam-se assim, padrões de comportamento determinados pela classe social dominante.

PONTOS PARA DISCUSSÃO DE UMA PLATAFORMA

Os pontos de plataforma aqui apresentados são apenas indicações básicas para uma discussão a ser travada no âmbito interno do PT e no movimento social, buscando-se aperfeiçoar no processo de campanha eleitoral. O PT deve ter como objetivo a busca da igualdade de direitos entre os sexos, se propondo romper as limitações impostas pela rigidez dos papéis sexuais, afim de que ambos os sexos possam ter igual oportunidade para desenvolverem ao máximo todas as suas potencialidades. Sugerimos em seguida alguns pontos:

I - MULHER E TRABALHO

- a) Qualquer modificação na CLT no que diz respeito à mulher, deve ser orientada no sentido de ampliar a sua proteção no trabalho, com a preocupação de estendê-las ao homem.
- b) Qualquer reformulação na CLT, deve ter o seguinte encaminhamento:
 - formação de grupos de trabalho e estudo com a participação de especialistas, categorias profissionais e entidades de mulheres;
 - incorporação das reivindicações já sistematizadas por diversas categorias profissionais (como é o caso das empregadas domésticas), ou conquistadas em dissídio.

Na CLT, algumas reivindicações mais urgentes seriam:

- 1) extensão da licença-maternidade (atualmente 90 dias);
 - 2) adoção da licença-paternidade no período de 1 mês após o nascimento do filho;
 - 3) garantia da estabilidade durante o período de gestação e pós-parto;
 - 4) obrigatoriedade de construção de creches nas firmas que empregarem mais de 30 trabalhadoras, independente do sexo;
 - 5) ampliação da faixa etária de atendimento dessas creches até o pré-escolar;
 - 6) dispensa remunerada da mulher ou do homem em caso de doença de filhos;
 - 7) extensão dos benefícios trabalhistas a todas as categorias de trabalhadoras, especialmente as empregadas domésticas.
- c) Apoio financeiro e técnico aos projetos de criação de grupos de mulheres que produzam e comercializem os produtos do seu trabalho em áreas urbanas e rurais (como por exemplo, artesanato).
- d) Cumprimento pelos organismos governamentais das leis de proteção à mulher já existentes na legislação, como por exemplo, a lei de creche.

II - MULHER E SAÚDE

- 1) Eliminação imediata da legislação repressiva ao aborto (descriminalização).
- 2) Reestruturação e adaptação da rede do INAMPS para o atendimento à mulher, em todas as fases de sua vida biológica (puberdade, maternidade, pós-parto, menopausa) e em momentos como o aborto, a contracepção, e doenças ginecológicas.

- 3) Abertura de postos de saúde em todos os bairros e favelas e adoção, nesses postos, das seguintes iniciativas:
- ampliação do quadro de profissionais ligados à saúde e assistência social para atendimento da mulher em todas as fases de sua vida;
 - prática de um atendimento que leve em conta as necessidades biológicas, psíquicas e culturais da mulher;
 - cursos de formação e informação de acordo com as idades e fases da mulher: menstruação, relações sexuais, métodos anticoncepcionais, prevenção ginecológica, gravidez, aborto, menopausa;
 - cursos sobre aleitamento, nutrição da primeira infância, cuidados com a higiene, prática da medicina e alimentação natural (visando inclusive informar sobre as interferências das indústrias farmacêuticas no setor);
 - criação de grupos comunitários de reflexão sobre o conhecimento do corpo e de defesa contra a violência sexual;
 - ampliação da competência destes postos para o atendimento às mulheres espancadas e vítimas de estupro e violência sexual, para que possam ir à polícia já com um laudo médico.
- 4) Adoção de um programa de planejamento familiar que garanta às mulheres o conhecimento sobre os diversos métodos anticoncepcionais e suas consequências. A elaboração e o acompanhamento desse programa deve ser feito por especialistas em saúde, assistentes sociais e grupos feministas.
- 5) Forte incentivo à pesquisa científica para a descoberta de métodos anticoncepcionais não prejudiciais à saúde e a uma vida sadia, de possível utilização para a população feminina.

III - MULHER E EDUCAÇÃO

- 1) Ensino gratuito e obrigatório para todos os brasileiros, até 14 anos, em horário integral;
- 2) Financiamento de escolas, creches, jardins, pré-primário e 1º grau nos bairros, favelas e conjuntos habitacionais, orientadas no sentido de:
 - promover uma educação ligada à vida do aluno e à sua realidade imediata e concreta (classe social, origem cultural, local de moradia, raça, etc.);
 - promover a auto-administração dessas entidades;
 - garantir cursos de aperfeiçoamento para educadores (pais e professores) visando mudanças de atitudes na escola e na família que eliminem a educação diferenciada.
- 3) Formação de grupos de trabalho a todos os níveis de governo, visando a reformulação dos livros didáticos e currículos escolares no sentido da erradicação da discriminação sexual e racial.
- 4) Formação de grupos de estudo, discussão e trabalho nas universidades visando a reformulação dos currículos a nível universitário. Tais iniciativas devem garantir a formação de professores e profissionais capazes de implementar as mudanças de atitude em todas as profissões. Tais grupos devem ser formados por estudantes, pais, professores e elementos ligados ao movimento de mulheres.
- 5) Financiamento de projetos de grupos e entidades que visem o desenvolvimento de atitudes e de formação educativa das crianças, adolescentes e pais.
- 6) incentivo e apoio à editoração de livros didáticos que eliminem a discriminação sexual e racial.
- 7) Reformulação de um código de ética para os meios de comunicação impedindo o uso da imagem da mulher como instrumento de reforço dos estereótipos sexuais e raciais (por exemplo: a empregada doméstica sempre uma preta).

PT/RJ

- 8) Organizar e desenvolver com especialistas e elementos do movimento de mulheres e negros uma campanha publicitária contra as "imagens-modelo" da mulher nos meios publicitários.
- 9) Oferecer condições de formação profissional às mulheres, de todas as idades, em todas as profissões.

IV - FORMAS DE ORGANIZAÇÃO A NIVEL DE GOVERNO

- Criação de Comissões de Mulheres em cada Secretaria Estadual ou Municipal, com funções definidas a partir desta plataforma e recursos suficientes para cumprir sua execução.

Rio de Janeiro, 8 de maio de 1982.

COMISSÃO DE MULHERES PT/RJ