

MULHER E TRABALHO: POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS EM EMPRESAS DE PONTA*

Cristina Bruschini

Socióloga, Pesquisadora da FCC

RESUMO

Com base em informações obtidas em empresas de grande porte do setor privado, o artigo analisa políticas de recursos humanos e benefícios sociais que contribuem para a conciliação entre o trabalho e a família. Na primeira parte, é apresentado um diagnóstico sobre mudanças no perfil das mulheres que trabalham, entre elas o maior número de trabalhadoras com responsabilidades familiares. Na segunda parte são analisados dados levantados e visitas a três multinacionais sediadas em São Paulo e entrevistas com gerentes de Recursos Humanos, versando sobre direitos trabalhistas e benefícios não compulsórios oferecidos em áreas como alimentação, educação e transporte. A pesquisa, ainda exploratória, mostra a importante participação do setor privado na implementação de políticas sociais que beneficiem os trabalhadores e suas famílias, e o artigo chama a atenção das trabalhadoras para que se mobilizem a fim de pleitear que as questões de gênero passem a ser mais contempladas nas políticas de recursos humanos das empresas.

ARTICULAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA — FORÇA DE TRABALHO — SETOR FORMAL — BENEFÍCIOS SOCIAIS — EMPRESAS MULTINACIONAIS

ABSTRACT

WOMEN AND WORK: HUMAN RESOURCE POLICIES IN SELECTED LARGE COMPANIES. Based on information obtained in large private companies, the article analyzes human resource policies and social benefits which contribute to reconciling work and the family. The first part presents a diagnostic of women's participation in the Brazilian work force, which has expanded and diversified in recent years, and of changes in the profile of women who work, the majority of them with family responsibilities. The second part analyzes data obtained in visits to three multinational companies, headquartered in São Paulo and interviews with Human Resources managers, centering on non-compulsory workers' rights and benefits offered in areas such as food, education and transportation. The research, while still exploratory, demonstrates the important participation of the private sector in the implementation of social policies which benefit workers and their families. The article includes a call for women workers to mobilize to argue that gender questions be more fully contemplated in the companies' human resource policies.

* Texto elaborado para o Seminário *Equidade entre os sexos: uma agenda para a virada do século*, realizado pela Fundação Carlos Chagas, no Hotel Ca'd'Oro, em São Paulo, nos dias 9 e 10 de agosto de 1995.

Este texto tem por finalidade contribuir para a discussão do tema da conciliação entre o trabalho da mulher e a família. Com base em informações obtidas em algumas grandes empresas do setor privado sediadas em São Paulo, analisa políticas de recursos humanos e benefícios sociais oferecidos aos trabalhadores e suas famílias, que contribuem para esta conciliação. Na primeira parte, é apresentado um breve diagnóstico sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho, que se ampliou e diversificou nos últimos anos, e sobre o perfil da trabalhadora brasileira, que sofreu mudanças significativas, como o ingresso mais acentuado de mulheres com responsabilidades familiares no mercado de trabalho, o que indica a necessidade cada vez maior de investir em políticas sociais que possibilitem aos trabalhadores conciliar o trabalho com a família¹.

Na segunda parte do texto são analisados dados levantados em visitas e entrevistas em três grandes empresas sediadas em São Paulo, versando sobre políticas de recursos humanos e de benefícios sociais. Mais do que apresentar conclusões, até porque estas informações baseiam-se apenas em uma pesquisa exploratória², o texto visa trazer ao debate a participação do setor privado na formulação e implementação de políticas sociais que beneficiem as trabalhadoras.

1. O novo perfil da trabalhadora brasileira e a conquista de espaços no mercado de trabalho nos anos oitenta

As estatísticas sobre o trabalho das mulheres no Brasil mostraram que o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho foi intenso e diversificado nos anos setenta e oitenta e não retrocedeu, apesar das sucessivas crises econômicas que se abateram sobre o país. A ausência de dados disponíveis para os anos noventa, no entanto, não permite que se afirme que essa tendência tenha se mantido inalterada e exige que se trabalhe com dados referentes à década de oitenta, levantando apenas algumas hipóteses sobre os rumos tomados pelas trabalhadoras no novo cenário econômico.

Em 1990, o número de trabalhadoras brasileiras atingiu a cifra de mais de 22,9 milhões, 18 dos quais concentrados na zona urbana. Embora este expressivo contingente de trabalhadoras não chegue a constituir 40% do conjunto da força de trabalho brasileira, as taxas femininas de atividade revelam, até essa data, constante ampliação. Se, em 1970, apenas 18,2% das brasileiras de mais de 10 anos de idade eram economicamente ativas, vinte anos depois a taxa de atividade feminina atingia 39,2%. Só na década de oitenta o crescimento relativo da força de trabalho feminina foi da ordem de 54%. Ainda que a atividade das mulheres tenha crescido também no campo, onde sua taxa nacional de atividade alcança 36% em 1990, o incremento foi muito mais significativo na zona urbana (taxas de atividade de 40,1%), graças à incorporação de quase 7 milhões de novas trabalha-

doras, representando um crescimento relativo da ordem de 59,7% na década de 80. Uma rápida comparação entre algumas regiões do país, por outro lado, revela o intenso crescimento relativo do volume de trabalhadoras urbanas no Nordeste — quase 70% — enquanto na região Sudeste o aumento percentual de trabalhadoras foi semelhante no campo e nas cidades.

Estudos sobre o trabalho feminino têm demonstrado que este contingente de mulheres que tem ingressado no mercado de trabalho brasileiro é formado sobretudo por representantes das camadas médias e escolarizadas da população. Este novo padrão de comportamento feminino, que vem sendo forjado desde os anos setenta, poderia ser explicado por uma combinação de fatores culturais, demográficos e econômicos. Do ponto de vista da demanda do mercado, a expansão da economia, a crescente urbanização e o ritmo acelerado da industrialização configuraram, nos anos setenta, um momento de grande crescimento econômico, favorável à incorporação de novos trabalhadores, inclusive os do sexo feminino. Já nos anos oitenta, marcados pela recessão e desemprego, a concentração das trabalhadoras em guetos ocupacionais que se expandiram apesar das crises econômicas poderia explicar a persistência da atividade feminina. As análises sobre o comportamento do mercado de trabalho brasileiro nesse período (Pacheco, 1992; Lacerda e Cacciamali, 1992; Oliveira et al., 1994) revelam a ocorrência de um intenso processo de terciarização³ da economia brasileira, que provocou a expansão de atividades econômicas nas quais as mulheres sempre encontraram maior espaço de inserção, o que evitou que elas fossem expulsas do mercado de trabalho devido à crise. Estariam nesse caso ocupações na prestação de serviços, no comér-

1 Esta parte do texto baseia-se em trabalhos anteriores da autora (Bruschini, 1994a, 1994b e 1995), nos quais podem ser encontradas outras informações sobre o trabalho feminino, assim como as tabelas originais das quais foram extraídos todos os dados mencionados, e que foram elaboradas com base nas Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios/PNADs, do IBGE/Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, para 1981 e 1990, e na Relação Anual de Informações Sociais/RAIS, do Ministério do Trabalho, para 1988.

2 As informações analisadas nesta parte do texto baseiam-se em pesquisa exploratória realizada pela autora juntamente com Sandra Ridenti, como parte da pesquisa *Pobreza, trabalho e políticas públicas*, conduzida pelo IPEA/Instituto de Pesquisas Econômicas e Aplicadas do Rio de Janeiro, sob a coordenação da prof^a Lena Lavinas e com o apoio financeiro da Fundação Ford. O texto *Políticas de emprego e trabalho feminino: um estudo exploratório em algumas grandes empresas sediadas em São Paulo*, que analisa mais detalhadamente os resultados da pesquisa, foi discutido no Seminário *Políticas públicas, pobreza e trabalho feminino*, realizado pelo IPEA, em dezembro de 1994.

3 Ao contrário do que tem sido prática corrente em muitos artigos, a palavra **terciarização** é adotada neste texto como sinônimo de ampliação das atividades do setor terciário da economia, enquanto o termo **terceirização** é utilizado quando se faz referência a atividades realizadas por terceiros, por meio de subcontratação.

cio, atividades administrativas e sociais e o emprego na administração pública, que teve um significativo crescimento entre as mulheres, principalmente no Nordeste.

Do ponto de vista da oferta de trabalhadoras, profundas transformações nos padrões de comportamento e nos valores relativos ao papel social da mulher, intensificadas pelo impacto dos movimentos feministas desde os anos setenta e pela presença feminina cada vez mais atuante nos espaços públicos, constituíram mecanismos facilitadores, alterando a formação da identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho produtivo. A expansão da escolaridade e o acesso das mulheres às universidades foram aspectos fundamentais deste amplo processo de transformação. A queda da taxa de fecundidade, uma das mais profundas transformações demográficas ocorridas no país desde o final dos anos sessenta, graças à adoção, pelas mulheres, de práticas anticoncepcionais, também desempenhou papel fundamental na ampliação da atividade feminina. Mulheres mais instruídas, de nível socioeconômico mais elevado e economicamente ativas passam a ter menor número de filhos e, ao mesmo tempo, tornam-se mais disponíveis para o trabalho.

Por outro lado, a manutenção de um modelo de família segundo o qual cabem às mulheres as responsabilidades domésticas e socializadoras, bem como a persistência de uma identidade construída em torno do mundo doméstico, condicionam a participação da mulher no mercado de trabalho a outros fatores além daqueles que se referem à sua qualificação e à oferta de emprego, como no caso dos homens. A constante necessidade de articular papéis familiares e profissionais limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho, que depende de uma complexa combinação de características pessoais e familiares. O estado conjugal e a presença de filhos, associados à idade e à escolaridade da trabalhadora, as características do grupo familiar, como o ciclo de vida e a estrutura familiar, são fatores que estão sempre presentes na decisão das mulheres de ingressar ou permanecer no mercado de trabalho, embora a necessidade econômica e a existência de emprego tenham papel fundamental. A atividade econômica exercida pelas mulheres não depende, portanto, apenas da demanda do mercado e das suas necessidades e qualificações para atendê-la, mas decorre também de uma articulação complexa, e em permanente transformação, dos fatores acima mencionados.

Além destes determinantes ao seu trabalho — qualificação, oferta de emprego, necessidade econômica e inserção na família — as mulheres defrontam-se também com determinadas características presentes em mercados de trabalho diferenciados, que são ou não favoráveis à conciliação entre as responsabilidades familiares e profissionais. Atividades formalizadas, que requerem maior deslocamento de casa para o trabalho e contam com horários rigidamente demarcados, são de conciliação mais difícil, ao contrário das atividades informais, rurais ou domiciliares, que favo-

recem a atenção concomitante à casa e à família. Em contrapartida, no primeiro caso encontra-se, em geral, o trabalho mais bem remunerado, que garante à trabalhadora benefícios previstos na legislação. Enquanto isso, nas atividades não formais, embora a conciliação de papéis seja mais fácil e prevaleça a autonomia no uso do tempo, os rendimentos são inferiores e a instabilidade é acompanhada pela inexistência de garantias trabalhistas.

Apesar destas dificuldades para conciliar o trabalho com a família, no entanto, nos anos oitenta foram as mulheres mais velhas e com responsabilidades familiares aquelas que mais aumentaram sua participação no mercado de trabalho. Em 1981, as que mais trabalhavam eram as jovens de 20 a 24 anos (45,8% das mulheres de mais de 10 anos nesta faixa etária) e as taxas femininas de atividade declinavam nas faixas etárias subseqüentes, coincidindo com o casamento e a maternidade. Nos anos oitenta, as trabalhadoras aumentaram sua presença em todas as idades, mas as taxas mais elevadas de atividade, apesar de diferenças regionais, passaram a ser as das mulheres de 30 a 39 anos (54,7% em 1990), o que constitui uma mudança significativa no perfil da força de trabalho feminina. A tendência de ampliação da atividade feminina mais madura na década de 80, por outro lado, encontrou eco no considerável aumento do ingresso das esposas no mercado de trabalho nessa década: enquanto 20% das cônjuges eram ativas em 1980, 37,6% passaram a sê-lo em 1990.

Embora muitos trabalhos (ver, por exemplo, Oliveira, 1990 e Jatobá, 1990) enfatizem o aumento da pobreza e da necessidade de complementação da renda familiar para explicar a ampliação da atividade econômica das esposas, é forçoso reconhecer que ela é devida, também, a profundas transformações nos valores em relação ao papel das mulheres na sociedade, ao lado de maior acesso à escolaridade, menor número de filhos, mudanças nas relações familiares e diversificação das pautas familiares de consumo. Por outro lado, o inegável empobrecimento da classe média brasileira nos anos oitenta e a necessidade de arcar com custos mais elevados com a educação dos filhos e com a saúde dos familiares, devido à precariedade dos sistemas públicos de atendimento, também impulsionaram as esposas destas camadas sociais para o mercado de trabalho. Dados publicados pelo IBGE revelam que a ampliação da atividade econômica das cônjuges é mais intensa nos níveis mais altos de renda, sobretudo na zona urbana. Nas cidades, 50% das cônjuges em famílias com rendimento *per capita* superior a três salários mínimos trabalham, em comparação a 23,3% daquelas que fazem parte de famílias cujos rendimentos são inferiores a 1/4 de salário (FIBGE, 1992).

Ao procurar o mercado, as mulheres enfrentam inúmeros mecanismos discriminadores, que se expressam tanto no acesso ao trabalho, quanto na permanência, na promoção e nos níveis de remuneração. Um leque mais estreito de oportunidades, barreiras no

acesso a cargos de comando e chefia, desigualdades salariais em relação aos colegas, são alguns dos obstáculos constantemente enfrentados. Contudo, apesar das dificuldades encontradas, elas ingressam na atividade produtiva e nela permanecem cada vez mais. E ainda que cerca de metade das trabalhadoras ainda esteja engajada em atividades pouco rentáveis da chamada economia informal, sem proteção da legislação trabalhista ou previdenciária, realizadas muitas vezes no próprio domicílio ou na rua e em jornadas parciais de trabalho (Abreu et al., 1994), o aumento da atividade feminina vem ocorrendo também no segmento formalizado do mercado, em ocupações de nível médio de qualificação, rendimentos relativamente mais compensadores e com benefícios trabalhistas ampliados pela Constituição de 1988. Dados do IBGE mostram ter havido, nos anos oitenta, uma relativa diminuição do percentual de empregados urbanos com registro em carteira, mas as trabalhadoras da região Sudeste, que elevaram o percentual de registro de 59% para 61%, constituem uma exceção. Informações adicionais do Ministério do Trabalho para o segmento formal do mercado revelam que as mulheres, que ocupavam 29,7% dos empregos formais em 1980, estão presentes em 33,9% dos 23,6 milhões de postos de trabalho registrados em 1988 graças, sobretudo, à expansão do emprego feminino na administração pública, no comércio e em atividades administrativas. Ao longo da década, esse aumento foi mais expressivo no Nordeste, região na qual a fatia feminina do mercado formal (38,9%) chega a ser maior do que a do mercado de trabalho global nordestino (34,4%), provavelmente graças às vagas geradas no emprego público.

Embora não se disponha até o momento de estatísticas oficiais desagregadas por ocupação, há inúmeros indícios obtidos por meio de pesquisas localizadas, de âmbito mais reduzido, de que as mulheres também estariam conquistando novos espaços. Segundo dados analisados por Puppim (1994), por exemplo, cerca de 3,5% dos cargos executivos nos 300 maiores grupos privados nacionais, em 1991, eram ocupados por mulheres. Segnini (1994), a partir de pesquisa realizada na cidade de São Paulo, revela que as mulheres constituem hoje 47% dos bancários, categoria na qual seu acesso nem mesmo era permitido antes de 1960.

A escolaridade, à qual as mulheres nas últimas décadas vêm tendo cada vez mais acesso, desempenha papel fundamental na atividade econômica feminina. Em 1990, enquanto a taxa de atividade econômica global das brasileiras era de 39,2% e apenas 28% das não instruídas trabalhavam, um número muito mais elevado de escolarizadas — 64% das mulheres com 9 anos ou mais de estudo — estava no mercado de trabalho. A intensidade do efeito da escolaridade sobre a ampliação da atividade feminina decor-

re não apenas do fato de que o mercado de trabalho é mais receptivo a trabalhadores mais qualificados, qualquer que seja o seu sexo, mas também de que trabalhadoras mais instruídas podem ter atividades mais gratificantes e bem remuneradas, que compensam os gastos com a infra-estrutura doméstica necessária para suprir sua saída do lar. Nos mais elevados níveis de qualificação e escolaridade são inúmeras as profissionais, em diferentes ramos de atividade, que conseguem ser bem-sucedidas em suas carreiras e conciliá-las com a vida familiar e a maternidade, como as que foram entrevistadas por Leite (1990), na cidade de São Paulo. Por outro lado, embora a força de trabalho feminina tenda a ser mais escolarizada do que a masculina (Rosemberg, 1982), isto não reverte, para as mulheres, em postos mais elevados ou salários superiores aos de seus colegas.

De modo geral, é possível afirmar que a participação das mulheres no mercado de trabalho nos anos oitenta foi marcada tanto pelo aumento significativo do número de trabalhadoras e pela diversificação de espaços ocupados, quanto pela não superação de inúmeros obstáculos. As trabalhadoras entrevistadas por Segnini (1994), por exemplo, estão presentes sobretudo nos bancos estatais e 80% delas concentram-se em seus níveis hierárquicos inferiores. As profissionais bem-sucedidas, as executivas, as que ocupam cargos de comando, constituem minoria e a maior parte das mulheres não tem possibilidade de escolha ou ainda opta por trabalhos tradicionais femininos. Além disso, apesar das mudanças constatadas, as diferenças salariais entre os sexos são marcantes em todos os setores de atividade, no interior dos grupos ocupacionais, nas ocupações mais bem pagas e nas mais femininas do setor formal, sem falar no fato de que tendem a se intensificar com o tempo de serviço. Apesar dessas constantes desigualdades, os dados indicam ter havido, na década de oitenta, um certo ganho na remuneração das trabalhadoras, uma vez que diminuiu o percentual de mulheres nas faixas mais baixas de renda, ao mesmo tempo em que aumentou a cifra de trabalhadoras que ganham de 2 a 5 salários mínimos, assim como a das demais faixas salariais mais elevadas. Em que pese a deterioração sofrida pelo salário mínimo, convertido cada vez mais em indicador pouco confiável de condição de vida, esse seria um dos sinais de que as mulheres estariam conquistando um espaço um pouco mais digno no mercado de trabalho.

Não há dúvida de que a expansão de atividades formais, entre elas o emprego público, pelas quais as trabalhadoras podem ter acesso a benefícios trabalhistas, contribui para melhorar sua condição e a de suas famílias. Seria desejável, por isso, que cada vez mais trabalhadoras ocupassem postos de trabalho regulamentados e com todos os direitos sociais plenamente garantidos. No entanto, o país vive atualmente

um momento em que se questionam os elevados custos dos encargos sociais que incidem sobre o trabalhador brasileiro e se defende o enxugamento da máquina estatal. Neste momento, se é preciso lutar para que os direitos conquistados pelas trabalhadoras não sejam eliminados, também é preciso um certo cuidado para não propor políticas sociais compulsórias que gerem outros encargos que venham a onerar a mão-de-obra feminina, tornando-a menos atraente para o empregador.

Dentro do quadro de reorganização da economia brasileira e de globalização que se apresenta para essa e para as próximas décadas, o que poderá então acontecer com as trabalhadoras? De um lado, o enxugamento da máquina estatal poderá vir a ter efeitos perversos principalmente sobre elas, uma vez que a ampliação de oportunidades de trabalho na administração pública, nos anos oitenta, favoreceu sobretudo os trabalhadores do sexo feminino. De outro, os novos rumos tomados pela economia indicam um intenso processo de terceirização de serviços e de etapas do processo produtivo, pela subcontratação e assalariamento sem carteira (Silva, 1993), que poderá atingir mais agudamente as trabalhadoras, na medida em que incidam sobre atividades tradicionalmente femininas, como as associadas à limpeza e à alimentação.

No que diz respeito à relação entre o trabalho e a família, se prosseguir a tendência de que mulheres mais velhas e com responsabilidades familiares ingressem cada vez mais no mercado de trabalho urbano, muitas vezes em empregos formais, que exigem jornadas regulares e integrais e deslocamento casa/trabalho, que políticas sociais serão necessárias para que seja viabilizada a conciliação entre atividades econômicas e responsabilidades familiares? A atuação do Estado, por meio de uma política de creches de boa qualidade e em número suficiente e de uma política educacional que favoreça períodos escolares mais extensos, entre outras medidas, tem sido por nós defendida em outros textos. Neste, é apresentada a versão de algumas empresas de ponta do setor privado da economia para essa questão.

Segundo dados de 1980, a indústria empregava preferencialmente as solteiras (Bruschini, 1989), discriminando as mulheres casadas e com responsabilidades familiares, sob o argumento do ônus dos encargos sociais e do seu maior absenteísmo. Essa tendência pode ter se alterado a partir dos anos oitenta, mas não se dispõe de dados globais⁴ para confirmá-la. Ao que tudo indica, no entanto, atualmente a resistência ao trabalho da mulher com encargos familiares é menor e as grandes empresas do setor privado estariam mais atentas para o fato de que o empregado mais tranqüilo em relação a seus assuntos familiares apresenta maior produtividade, assim como menor absenteísmo e rotatividade (*Business Week...*,

1986 e *Folha de S. Paulo...*, 1993). A pesquisa exploratória cujos dados são apresentados a seguir parece confirmar essa hipótese, mas também revela que, embora as empresas venham investindo em políticas sociais que beneficiam os trabalhadores e suas famílias, na maior parte dos casos elas não têm uma preocupação específica com as necessidades das trabalhadoras.

2. Políticas de recursos humanos e benefícios sociais em algumas grandes empresas do setor privado

Em março de 1989, enquanto o mercado ainda se encontrava sob o impacto das novas medidas introduzidas pela Constituição de 1988, uma revista feminina publicou uma reportagem sobre as melhores empresas para as mães trabalhadoras, as quais, além de cumprir os preceitos da nova Carta, ofereciam benefícios sociais adicionais às trabalhadoras e a seus filhos pequenos, como alimentação e cuidados médicos para os bebês, transporte para as mães e seus filhos, assistência médica, bolsas de estudo e outros. A releitura desta reportagem, em 1994, sugeriu a realização de uma pesquisa em empresas do setor privado, para conhecer políticas de recursos humanos adotadas em relação às trabalhadoras. Foram selecionadas três empresas de grande porte, de capital multinacional, sediadas na cidade de São Paulo, às quais o acesso foi viabilizado por meio de contatos pessoais. Duas delas pertencem ao ramo químico-farmacêutico, uma (A) com 50% de funcionárias, outra (B) com presença feminina pouco representativa (17% na unidade industrial e 21% na administrativa). A terceira empresa (C), ligada ao ramo metalúrgico, possui várias unidades espalhadas por todo o país, uma delas com presença feminina elevada, localizada no Sul e dedicada à fabricação de componentes eletroeletrônicos. Na unidade paulista pesquisada, o percentual de mulheres não ultrapassa os 19%. Uma pesquisa adicional realizada no número especial da revista *Exame*, "Maiores e Menores", confirmou que as três empresas escolhidas estão situadas entre as 500 maiores empresas do Brasil.

Paralelamente, em entrevista realizada no setor de pesquisas (DEPEA/Departamento de Documentação, Pesquisas, Estudos e Avaliações) da FIESP/Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, foram recolhidas algumas informações adicionais sobre o setor privado no Brasil e as empresas que iriam ser visitadas. Em uma pesquisa realizada juntamente com o SENAI e o SESI, em 1993, a FIESP levantou dados

4 Até a data da elaboração deste texto, não haviam sido tabulados os dados sobre mão-de-obra do Censo de 91, que permitiriam atualizar, entre inúmeras outras, as informações sobre participação no mercado de trabalho segundo o estado conjugal.

junto a indústrias de transformação e construção civil de médio e grande porte do Estado de São Paulo, referentes a benefícios sociais não compulsórios oferecidos aos funcionários e seus familiares, assim como ações sociais desenvolvidas junto à comunidade. Das 857 empresas que responderam ao questionário, apenas seis não prestam nenhum atendimento social, enquanto as demais — entre as quais encontram-se as que foram por nós entrevistadas — dão atendimento exclusivo a funcionários e familiares (59%) ou atuam também junto à comunidade (40,5%). Embora a pesquisa da FIESP não contenha indicações sobre diferenciais por sexo, ela indica que a maioria dos benefícios adicionais ofertados pelas empresas concentra-se nas áreas de alimentação, educação, saúde, transporte, previdência e lazer.

Os dados descritos a seguir foram obtidos a partir de entrevistas com gerentes do departamento de recursos humanos designados por cada uma das empresas e pela análise de textos impressos, como diretivas gerais da empresa, *press-release*, jornais e revistas fornecidos pelo entrevistado⁵.

Até onde foi possível constatar, as empresas visitadas cumprem a legislação trabalhista e oferecem benefícios adicionais para todos os trabalhadores. Medidas em relação às quais a Constituição de 88 posicionou-se com clareza, alterando a legislação anterior, passaram a ser adotadas imediatamente. É o caso da extensão da licença-maternidade para 120 dias que, segundo os entrevistados, começou a ser cumprida pelas três empresas pesquisadas antes mesmo da regulamentação do pagamento dos 36 dias adicionais pela Previdência Social. O mesmo argumento vale para outros benefícios conquistados por todos os trabalhadores na Carta de 88, como a jornada de 44 horas, a remuneração adicional da hora extra e das férias, entre outros.

Em relação a algumas outras medidas introduzidas pela Constituição, no entanto, a CLT continua a prevalecer, seja pela ambigüidade presente na nova lei, seja pela ausência de clareza em relação aos mecanismos necessários para o seu cumprimento. No que tange à creche, por exemplo, a Constituição de 1988 amplia o direito para todas as crianças até os seis anos de idade, mas não estabelece a quem cabe o dever de cumpri-lo. Como reza o inciso XXV, do capítulo "Dos direitos sociais", é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas (Constituição da República Federativa do Brasil, Brasília, 1988). Isto quer dizer que, apesar do avanço em relação à CLT, seja no que diz respeito à idade da criança (que passa de seis meses para seis anos), seja quanto ao sexo do empregado (que passa de filhos das trabalhadoras, como reza a legislação anterior, para filhos de trabalhadores de ambos os sexos), não houve, aparente-

mente, qualquer alteração no cumprimento desta medida constitucional, prevalecendo o disposto na legislação anterior uma vez que, na dúvida entre as leis, deve, segundo os juristas, valer o princípio daquela que é mais benéfica ao trabalhador. Assim, devidamente amparadas, as três empresas visitadas reafirmam o cumprimento da lei ao descrever as medidas adotadas⁶ e não há, por parte delas, qualquer política relacionada aos cuidados com os filhos dos funcionários do sexo masculino ou com os filhos de suas funcionárias, a partir de um ano de idade (como no caso das empresas A e B) ou, no máximo, dois (caso da empresa C).

Além de garantir os direitos sociais previstos na CLT ou na Constituição de 88, que são compulsórios, algumas empresas também concedem aos trabalhadores outros benefícios na área da saúde, alimentação, educação etc. Variam de empresa para empresa e dentro de uma mesma empresa, entre várias unidades. Foram privilegiados, na análise, os itens alimentação, educação, saúde, transporte e outros. As três empresas oferecem cantina com até três refeições diárias, parcialmente subsidiadas pelas empresas, sendo uma parte descontada na folha de pagamento do funcionário⁷.

5 As três empresas selecionadas receberam, por fax, após um primeiro contato, um roteiro preliminar de questões. A entrevista versou sobre quatro tópicos: dados de caracterização da empresa e dos funcionários, com ênfase no sexo feminino; direitos das trabalhadoras; benefícios sociais voluntários e condições de trabalho. As informações sobre a distribuição e a caracterização das trabalhadoras foram muito incompletas, mas, de modo geral, as trabalhadoras das três empresas visitadas são solteiras, a maioria com escolaridade até o segundo grau, exercendo cargos na produção ou em funções administrativas. A idade média das funcionárias é 35 anos em todas as empresas visitadas. O número médio de filhos na empresa A, única das três a fornecer dados a esse respeito, é 1,15. No que diz respeito à escolaridade, na empresa A e na C 27% e 53%, respectivamente, cursaram o 1º grau; 34% e 23% o 2º grau e, por fim, 25% e 23% curso superior. A empresa B informou apenas que a exigência mínima de escolaridade para o ingresso na firma é o segundo grau completo.

6 A empresa A dispõe de berçário na própria sede e atende apenas aos filhos das trabalhadoras da empresa, até os doze meses de idade. A empresa B mantém, apenas para os filhos das trabalhadoras, até 1 ano de idade, creche própria em local próximo à sede da fábrica. Na unidade administrativa localizada em São Paulo, é fornecido às funcionárias um auxílio-creche, até que seus filhos completem um ano. A mesma estratégia é adotada pela empresa C, que fornece o auxílio-creche até que as crianças completem dois anos de idade.

7 A fábrica da empresa B, no interior do estado, dispõe de uma cantina e a unidade administrativa, com sede na capital, fornece vale-refeição para seus funcionários. Todas as cantinas são supervisionadas por nutricionistas. Somente a empresa C oferece cesta básica para seus trabalhadores, sob a forma de uma quantia mensal em dinheiro, estabelecida em acordo coletivo com os trabalhadores, com direito a eventual reposição de inflação.

A educação é um dos principais pontos de atenção das empresas pesquisadas. Todas concedem bolsas de estudos para seus funcionários, desde que visando à obtenção de conhecimentos do interesse da empresa. São oferecidos cursos regulares no local de trabalho, como inglês ou supletivo, ou ainda cursos de capacitação e atualização com vistas à ascensão do funcionário⁸.

Na saúde, outro importante quesito entre os benefícios concedidos pelas empresas, são oferecidos convênios médicos, cuja abrangência pode variar de empresa para empresa e conforme o cargo exercido. Os convênios garantem basicamente a cobertura de consultas, exames médicos para os funcionários e dependentes⁹. As empresas também mantêm convênios com farmácias e óticas ou garantem reembolso para a aquisição de remédios e óculos. Há uma preocupação com a medicina preventiva, que envolve desde cursos de orientação antitabagismo, alcoolismo, drogas e prevenção da AIDS, e cursos específicos para as gestantes. Os funcionários dispõem, na própria empresa, de um ambulatório equipado, ambulância e atendimento médico regular. O seguro de vida, que também é oferecido pelas empresas visitadas, abrange inclusive o cônjuge do funcionário.

No que se refere ao transporte, as empresas costumam fornecer uma frota, que pode ser contratada ou própria, para transportar seus funcionários até a fábrica quando essa é demasiadamente distante dos centros urbanos, ou então oferecem vale-transporte¹⁰. As empresas entrevistadas demonstram também interesse em oferecer atividades culturais e de lazer aos seus funcionários. Todas dispõem de grêmio recreativo, quadras poliesportivas, salões para ginástica, entre outras atividades. Outros benefícios incluem a possibilidade de aquisição de ingressos de teatro e cinema a preços acessíveis, auxílio financeiro para eventuais necessidades, posto bancário, clube dos aposentados, entre outros.

Merece ainda destaque um benefício que, embora atinja a todos os funcionários, é especialmente importante para as trabalhadoras, a flexibilidade de horário. A empresa A decidiu em acordo coletivo liberar seus funcionários, todas as sextas-feiras, às 14:30 horas, em compensação pelo acréscimo de meia-hora na jornada de trabalho dos demais dias úteis. Segundo a gerente de recursos humanos entrevistada, não são descontadas faltas eventuais. Já a empresa C, que também alega ter tolerância quanto ao número de faltas, afirma adotar o horário móvel, que permite aos funcionários alternar o horário de entrada e saída do trabalho.

Esses benefícios não compulsórios são fundamentais para as condições de trabalho e para a qualidade de vida do trabalhador e fazem parte de uma importante estratégia cada vez mais adotada pelas grandes empresas, a de investir em seus empregados para obter deles maior produtividade e adesão à filosofia da empresa, independente de outras negocia-

ções por melhores salários, ganhos por produtividade, participação nos lucros etc.

Não consta dos textos dos acordos coletivos mais recentes assinados entre as empresas visitadas e os sindicatos dos metalúrgicos e dos químicos aos quais estão filiadas¹¹ — e que, segundo Turchi e Silva (1990), se encontram entre os sindicatos mais dinâmicos e atuantes — nenhuma cláusula que determine a obrigatoriedade de fornecer tais benefícios. Quando eles são oferecidos, o sindicato se preocupa em normatizar os critérios de descontos ou reajuste dos preços, bem como a qualidade dos serviços. É o que ocorre, para citar apenas um exemplo, com a cantina ou o transporte coletivo. Os acordos de ambos os sindicatos determinam que as empresas que oferecem serviços de restaurante e de transporte aos funcionários só poderão reajustar seus preços na época de reajuste de salários e deverão respeitar as normas de segurança, higiene e conforto.

No que se refere à educação, os acordos prevêem garantias ao empregado estudante quanto ao abono de faltas, horário de trabalho e estágio. Uma cláusula sobre aprendizes procura garantir aos menores espaço de treinamento prático remunerado, colocação preferencial em cargos disponíveis após a conclusão do treinamento, além do compromisso da empresa, no caso do acordo dos metalúrgicos, de reivindicar ao SENAI a possibilidade de treinamento e aprendizado para as mulheres.

Os eventuais convênios médicos ou odontológicos oferecidos pelas empresas também não são compulsórios.

8 A empresa C, por exemplo, mantém um convênio com uma fundação que fornece o curso supletivo para primeiro e segundo graus, além do material escolar e uma monitora para atender diariamente seus funcionários após o expediente. Essa mesma empresa oferece também, por processo seletivo, bolsas de estudos para os filhos dos seus funcionários. Reembolso ou auxílio para a compra de material escolar são concedidos apenas pela empresa A. As empresas B e C garantem ainda auxílio remunerado para funcionários com filhos excepcionais.

9 No caso da empresa C o convênio garante a internação com acompanhante, para crianças até 14 anos. A assistência médica inclui os dependentes com até 21 anos, ou 24, se for estudante dependente dos pais. As empresas B e C oferecem também assistência odontológica.

10 As empresas B e C, que têm algumas unidades localizadas no interior do estado, garantem o transporte de seus trabalhadores até as fábricas. Ambas possuem também unidades na capital, casos em que os funcionários recebem o vale-transporte, uma vez que é grande a oferta de transporte urbano. A empresa A, no entanto, representa uma exceção, ao conceder transporte gratuito a todos os funcionários, através de uma frota própria de ônibus.

11 Foram visitados os sindicatos dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de São Paulo e sindicato dos trabalhadores nas indústrias químicas e farmacêuticas de São Paulo, onde se obtiveram as cópias referentes aos acordos coletivos dos últimos dois anos. O acordo coletivo dos metalúrgicos em vigor data de 1990, sendo que nos anos seguintes fizeram-se apenas alguns aditamentos concernentes à negociação salarial.

sórios, uma vez que os acordos apenas procuram garantir o direito do trabalhador de optar ou não pelo benefício, ou continuar usufruindo do convênio após a aposentadoria, desde que assumindo seus custos. O acordo sugere ainda que, se possível, as empresas viabilizem convênios com farmácias, drogarias e óticas. Uma das maiores preocupações dos acordos refere-se às condições de trabalho, prevenção de acidentes, medidas de proteção, comissão técnica de estudos para prevenção de acidentes do trabalho e doenças profissionais, entre outras, como pode ser constatado em várias cláusulas sobre a criação da CIPA/Comissão Interna de Prevenção a Acidentes.

Ambos os acordos apresentam um padrão comum nas cláusulas de seus documentos, especialmente no que concerne à alimentação, transporte, educação e saúde, embora seus sindicatos pertençam a centrais sindicais diferentes. Por outro lado, algumas distinções foram observadas entre eles, no que se refere à sensibilidade em relação aos direitos das trabalhadoras. Os direitos básicos conquistados pelas mulheres na CLT e na Constituição de 88 estão expressos em ambos os acordos. Os dois apresentam as exigências mínimas determinadas por lei, como a licença maternidade de 120 dias e o auxílio-creche nas empresas nas quais trabalham pelo menos trinta empregadas com mais de 16 anos. Mas o acordo dos farmacêuticos se distingue em relação ao tratamento dispensado à trabalhadora. Segundo a lei, o auxílio-creche pode ser concedido por meio de creches próprias ou conveniadas, ou a empresa pode conceder à trabalhadora o reembolso das despesas com a guarda da criança até 6 meses, inclusive filhos legitimamente adotados. Enquanto o acordo dos metalúrgicos prevê um reembolso no valor de até 10% do salário normativo, o sindicato dos químicos e farmacêuticos amplia esta vantagem, concedendo reembolso de 50% e até doze meses após o nascimento da criança. Além disso, o acordo dos químicos e farmacêuticos, ao contrário daquele dos metalúrgicos, apresenta uma cláusula específica para o aborto legal, na qual é estabelecida a "garantia de emprego ou salário de trinta dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes" (cláusula 29). Outra distinção entre os dois sindicatos pode ser observada ainda em relação à licença-maternidade para a mãe adotante: o dos farmacêuticos concede 60 dias de licença para a trabalhadora com filhos legalmente adotados entre 0 e 24 meses, enquanto o acordo dos metalúrgicos fixa a licença em apenas 30 dias.

No caso das três empresas visitadas, portanto, a análise dos acordos sindicais permite afirmar que não há nenhuma cláusula que determine expressamente como obrigatoriedade da empresa oferecer determinados benefícios, tais como transporte coletivo, cessão

de veículos, cantina, cursos na empresa, flexibilidade de horário e outros. Quando estes são concedidos, o sindicato cuida de normatizar a sua aplicação em nome dos interesses dos trabalhadores. Mas não há dúvida que os benefícios conquistados pelos acordos coletivos resultam de uma complexa negociação entre patrões e empregados, a fim de garantir aos trabalhadores melhores condições de trabalho e às empresas maior produtividade. E, nesse caso, o que se constata é que os sindicatos são marcados por atuações diversificadas, que se expressam de maneira marcante quando se trata de defender os interesses das trabalhadoras.

A maior parte dos benefícios concedidos pelas empresas visitadas são dirigidos a todos os trabalhadores e os entrevistados alegam não haver uma preocupação específica com as trabalhadoras, a não ser naquilo que diz respeito à reprodução. Nesse caso, as empresas dizem cumprir a lei e ainda oferecer algumas facilidades para as gestantes, entre elas licenças médicas mais frequentes para pré-natal, cursos de orientação, por vezes extensíveis às esposas dos trabalhadores e maior flexibilidade de horários de entrada e saída no trabalho para as que tiveram filho recentemente. Todos os entrevistados comentaram também a possibilidade de conceder, em caso de necessidade, uma licença não remunerada, após o retorno da funcionária da licença-maternidade.

A empresa A, que produz cosméticos e artigos de higiene e conta com 50% de mulheres em seus quadros, constitui uma exceção neste cenário. Segundo dados obtidos em entrevista com sua gerente de recursos humanos, bem como em folhetos e revistas, a empresa demonstra ter uma preocupação específica com a condição da mulher, a ponto de adicionar, aos benefícios já mencionados, um projeto como o de Saúde Integral da Mulher que visa, em colaboração com o Conselho Estadual da Condição Feminina, de São Paulo, desenvolver um trabalho de educação sexual por intermédio de sua equipe de vendedoras domiciliares e supervisoras (*Avon em revista...*, 1994).

Talvez um dos pontos mais importantes a destacar seja o fato de que todos os entrevistados comentaram que os benefícios legais devidos às trabalhadoras não constituem um peso considerável nos custos da empresa. Segundo informações prestadas por um dos gerentes de recursos humanos entrevistados, as conquistas obtidas pelos trabalhadores na Constituição de 88 representaram, em seu conjunto, um aumento de cerca de 4% nas despesas com a folha de pagamento. Diante disto, concluiu ele, o custo com as conquistas específicas das mulheres pode ser considerado irrisório. Isto acontece, de um lado, porque parte desses custos, como os salários pagos às funcionárias durante os meses de licença-maternidade, são cobertos pela Previdência. Mas de outro, porque são poucas, relativamente, as trabalhadoras

que têm filhos e que fazem uso efetivamente desses direitos. Na empresa C, por exemplo, havia apenas 89 trabalhadoras com filhos pequenos, por ocasião da entrevista, o que representava uma cifra de 3,2% de todos os funcionários da empresa. Mesmo na empresa A, na qual o contingente feminino é muito mais elevado, a procura por vagas no berçário é relativamente pequena, o que permite que o tempo para a permanência dos bebês seja estendido para além dos doze meses regulamentares.

Assim, apesar da resistência inicial dos empresários, após a promulgação da Constituição de 88, a grande empresa não parece ter enfrentado qualquer dificuldade para pôr em prática a lei e para ampliar os benefícios a seu quadro de funcionários, inclusive o feminino. Na medida em que há necessidade, a empresa investe nessa área.

Embora não tenham sido fornecidos dados sobre os custos das empresas com os benefícios sociais não compulsórios concedidos aos trabalhadores e suas famílias, também não foi possível perceber maiores preocupações com essa questão. Segundo os entrevistados, esse tipo de investimento é elevado, mas é plenamente justificado pelas vantagens decorrentes, tanto em termos de produtividade, quanto de baixa rotatividade da mão-de-obra, que é muito pequena nas empresas visitadas (menos de 1% ao ano). As empresas querem atrair e reter funcionários bons e qualificados, ou *colaboradores*, como são chamados. A lógica de atuação do setor de Recursos Humanos é simples, o funcionário satisfeito e com seus problemas pessoais e familiares relativamente resolvidos dedica-se mais ao trabalho e é capaz de produzir mais e melhor¹².

O investimento em treinamento e qualificação tem por finalidade não só melhorar a qualidade da mão-de-obra, mas também obter a adesão do funcionário e de sua família à *cultura* da empresa. Em alguns casos esse investimento se estende até os filhos dos funcionários, por meio de bolsas de estudos e outros benefícios que visam prepará-los para, eventualmente, ingressar na empresa na qual o pai ou a mãe trabalham. Dentro dessa estratégia, o recrutamento é quase sempre feito por intermédio dos próprios empregados que encaminham parentes e conhecidos.

A adesão irrestrita à filosofia da empresa, por outro lado, reflete-se no discurso dos entrevistados, sempre otimista e alheio a eventuais conflitos e insatisfações entre os funcionários. Por isso, só a realização de uma pesquisa junto aos trabalhadores viabilizaria conhecer o impacto real dos benefícios sociais em seu cotidiano e no de suas famílias¹³.

Ao discurso dos custos relativamente baixos com os benefícios sociais, por outro lado, contrapõe-se aquele que aponta para os elevados e rígidos encargos sociais no Brasil, que tornam a remuneração mui-

to elevada para a empresa e muito baixa para o trabalhador, em termos do salário líquido efetivamente recebido. Há muita controvérsia sobre os gastos que deveriam ser computados no cálculo dos encargos sociais. Para alguns estudiosos, só deveriam entrar os benefícios efetivamente recebidos pelos trabalhadores, como as despesas que as empresas têm para sustentar a aposentadoria e os seguros de saúde e não outros custos, como os dias não trabalhados, férias, 13º e outros. Pastore (1994), que realizou amplo e internacional estudo sobre o tema, defende a tese de que os encargos sociais se referem a toda despesa paga pela empresa para contratar, manter e dispensar um empregado. A lista de despesas legais, compulsórias e permanentes, no Brasil, segundo ele, é extensa — inclui cerca de 20 itens, como previdência social, acidentes do trabalho, salário-educação, contribuições ao SENAI, Sesi, INCRA, SEBRAE, repouso semanal, feriados, férias, 13º salário, rescisão de contrato etc. — e representa um acréscimo de cerca de 102% no custo do trabalhador. Desse total, apenas 10%, aproximadamente, significam benefícios sociais propriamente ditos.

Partindo da consideração de que os custos com os encargos sociais são extremamente elevados, oneram as folhas de pagamento e não revertem na mesma medida sobre os salários líquidos dos trabalhadores, as empresas preferem pagar salários indiretos, por meio de benefícios sociais não compulsórios, que não são incorporados aos salários e não aumentam o volume de encargos sociais, uma vez que não oneram o 13º, o FGTS ou o pagamento das férias.

Além disso, a irredutibilidade dos salários, prevista na legislação, proíbe que qualquer benefício incorporado ao salário seja posteriormente retirado. A empresa prefere, por isso, conceder outros benefícios que não configuram ganho salarial, podendo assim ser retirados a qualquer momento pelo empregador. Outra justificativa para a opção da empresa pelo pagamento de salários indiretos aos trabalhadores são

12 Nos Estados Unidos, um estudo realizado por um gerente de recursos humanos da Cia. AT&T diagnosticou que 77% das mulheres e 73% dos homens tratavam de assuntos familiares no emprego, e concluiu que a única maneira de evitar quedas nas taxas de produtividade era garantir aos pais maior flexibilidade de horário (*Business Week...*, 1986).

13 Não é difícil, porém, obter depoimentos que atestam a importância dessas formas de salário indireto para a renda familiar. Em pesquisa sobre o cotidiano de famílias urbanas, a esposa de um metalúrgico desempregado expressou seu ressentimento com o desemprego do marido especialmente por não poder mais contar com o convênio médico e farmacêutico garantido pela empresa, pois a ausência do salário de certa forma estava sendo compensada pelos "bicos" que ele realizava (Bruschini, 1990). Em reportagem recentemente publicada em um jornal paulista, calculava-se que, para muitos trabalhadores, a cesta básica representa um aditamento de até 20% ao salário recebido (*O Estado de S. Paulo...*, 1995).

os elevados custos com a demissão de funcionários registrados, ampliados pela Constituição de 88 que, além dos direitos já existentes, estabelece uma multa de 40% sobre o valor do FGTS/Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, a ser paga ao funcionário despedido sem justa causa. Em reportagem publicada pela imprensa, por exemplo, afirmava-se que o tratamento de funcionários dependentes de drogas ou álcool — prática presente nas três empresas visitadas — onera menos a empresa do que os custos com sua demissão. Segundo cálculos realizados, o custo do tratamento de um operador com dez anos de casa é de cerca de R\$ 2.700,00, enquanto o de sua demissão fica em cerca de R\$ 4.000,00, sem contar o investimento na qualificação de um novo funcionário para ocupar o seu cargo (*Folha de S. Paulo...*, 1994).

Por outro lado, além de onerar excessivamente os salários dos trabalhadores, os encargos obrigatórios sobre as folhas de pagamento não revertem necessariamente, como afirma Draibe (1990), em políticas sociais adequadas. Ao contrário, afirma ela, os recursos de origem fiscal têm adquirido, ao longo do tempo, caráter residual no financiamento das políticas do Estado. Além disso, os recursos advindos da relação salário/contribuição/benefícios oneram os assalariados e operam como se fossem impostos indiretos, porque são repassados aos preços e arcados por todos os consumidores. Ao analisar as transformações que têm ocorrido nas políticas sociais, é ainda Draibe (1990) quem chama a atenção para as inovações nas relações entre o Estado e o setor privado na produção e oferta de bens e serviços sociais. A predominância de equipamentos coletivos públicos nas áreas da educação, saúde, transportes urbanos e outras, oferecidos pelo Estado, estaria sendo alterada pela introdução de outros mecanismos, como os *tickets*, os cupons, os vale-transportes etc., até então considerados monopólios da concepção liberal, o que leva a autora a ponderar que o que estaria em curso, para as próximas décadas, seria “um movimento de reordenação do tripé Estado/mercado/sociedade civil sobre o qual erigiram-se os Estados do bem-estar social” (Draibe, 1990. p.52).

A rigidez da legislação trabalhista brasileira é outro argumento freqüentemente invocado para justificar a defesa de uma redução nos encargos obrigatórios e de uma maior flexibilização nas relações trabalhistas. Pastore (1994) comenta que, enquanto no mundo desenvolvido tem havido uma tendência de reduzir os custos fixos do trabalho, aumentando a flexibilidade (contratos temporários, tempo parcial, subcontratação, terceirização etc.) e investindo maciçamente na qualificação da mão-de-obra, no Brasil ainda predomina a rigidez da legislação. Além dos custos altos e fixos, os conflitos são dirimidos na Justiça do Trabalho e não pela negociação direta. A combinação de encargos fixos e elevados, baixa produtividade e inflexibili-

dade da lei provocaria efeitos danosos, como crescimento de atividades informais, benefícios precários e sistema previdenciário falido.

Vários autores defendem a idéia de que uma maior flexibilidade na lei e nas formas de negociação poderia beneficiar os trabalhadores. Segundo Turchi e Silva (1990), muita coisa tem sido conquistada em negociações diretas entre trabalhadores e empresários, sobretudo em empresas cujos sindicatos são mais atuantes. Acordos locais, descentralizados, sendo a empresa o espaço gerenciador de conflitos, ocorrem com maior freqüência em indústrias modernas, como as mecânicas, metalúrgicas, eletroeletrônicas, químicas e petroquímicas. As negociações caracterizam-se por soluções negociadas e crescente profissionalização. As cláusulas presentes nas negociações enfatizam assuntos como situação funcional, condições de trabalho e poder sindical, ampliando-se também as cláusulas referentes à estabilidade provisória e extensão do prazo de aviso prévio. De maneira geral, os trabalhadores ligados ao setor industrial moderno vêm desenvolvendo suas práticas de contratação paralelamente às questões salariais, buscando acrescentar outros itens à pauta, como condições de trabalho, situação funcional e espaço sindical na fábrica. Nessa forma mais direta de negociação, as comissões de fábrica ocupam papel fundamental e os principais objetivos seriam negociações coletivas mais articuladas, pautas de reivindicação mais ricas e maior preocupação com a qualificação e a requalificação da mão-de-obra. No caso de sindicatos mais fracos, no entanto, a retirada do Estado, mediante o arbítrio da Justiça do Trabalho, poderia deixar o trabalhador excessivamente enfraquecido. São ainda Turchi e Silva (1990) que, ao analisar inúmeros acordos coletivos, constatam a persistência, em algumas empresas, de situações anacrônicas, como a negociação por direitos básicos, entre os quais até mesmo o da assinatura na carteira profissional.

Nesse cenário traçado para as relações trabalhistas nas próximas décadas, o que se poderia esperar para as trabalhadoras? A menor participação sindical, assim como a maior concentração da mão-de-obra feminina no setor de serviços e outros ramos de atividade representados por sindicatos com menor poder de negociação sugere que, no caso das mulheres, a desregulamentação das relações trabalhistas poderia pôr em risco conquistas importantes, ampliadas pela Constituição de 1988. É válido, por isso, esperar uma grande mobilização para que isso não aconteça.

Por outro lado, no entanto, as trabalhadoras e os movimentos de mulheres, no Brasil, parecem ter se mobilizado muito mais em torno de demandas legais, como no período que antecedeu à elaboração da Constituição de 88, do que pela obtenção de conquistas mais práticas, que dizem respeito ao coti-

diano das empresas, como tem sido feito em outros países¹⁴. Esse parece ser ainda um campo fértil de atuação. Sem deixar de lado suas legítimas demandas por direitos e políticas sociais garantidos pelo Estado, as trabalhadoras, por meio de seus sindicatos e de outros canais de representação, deveriam também se mobilizar para que as questões de gênero fossem mais contempladas nas políticas de recursos humanos das empresas.

É verdade que as empresas de ponta, que cumprem a lei e oferecem benefícios adicionais, como as que foram investigadas, não refletem a realidade do mercado de trabalho brasileiro. De um lado, porque não é possível afirmar que a maior parte do empresariado nacional tenha, entre suas preocupações, o investimento em recursos humanos e o apoio a políticas sociais que beneficiem toda a comunidade. De outro, porque os trabalhadores inseridos nas empresas do setor mais moderno da economia brasileira constituem uma fatia pequena e relativamente privilegiada da força de trabalho, com níveis de escolaridade e de qualificação bastante superiores aos da população brasileira em geral. De outro, ainda, porque o segmento regulamentado da economia não chega a representar 40% do mercado de trabalho global brasileiro e, em 1990, apenas 60% dos empregados do sexo masculino e 55% dos do sexo feminino dis-

punham de carteira de trabalho assinada pelo empregador.

O acesso a atividades econômicas regulamentadas, que garantam pelo menos a posse de carteira de trabalho assinada pelo empregador e, com isso, direitos trabalhistas básicos, ainda constitui, por isso, uma das demandas fundamentais de uma parcela significativa dos trabalhadores brasileiros. Mas o acesso a bons empregos, nos quais não apenas os benefícios legais são garantidos, mas há investimentos mais amplos na qualidade de vida do trabalhador e de sua família, também é uma demanda legítima, que está por ser conquistada. E nesse segmento de ponta da economia as trabalhadoras ainda têm muito o que fazer.

14 Em palestra proferida no Seminário *Mulher e Mercosul*, no dia 31 de julho de 1995, em São Paulo, a dra. Sherry Keith, da Universidade da Califórnia, afirmou que esse é um dos caminhos que está sendo atualmente seguido pelas trabalhadoras norte-americanas, com o apoio dos movimentos de mulheres daquele país, que defendem a divulgação periódica, pela imprensa, de listas de empresas que discriminam a mão-de-obra feminina, visando estimular o boicote das consumidoras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABREU, A., JORGE, A., SORJ, B. *Informalidade e precariedade: gênero e raça no Brasil em 1990*. Série Seminários nº 7. IV Conferência Internacional da Mulher (Pequim/1995). Rio de Janeiro: IPEA, 1994.
- BRUSCHINI, C. *Mulher, casa e família*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas; Vértice, 1990.
- _____. O Trabalho da mulher nas décadas recentes. *Revista de Estudos Feministas*. Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ, CBFQ, número especial, 1994a.
- _____. *O Trabalho da mulher no Brasil: comparações regionais e considerações sobre o Mercosul*. [Texto elaborado para o Seminário Mulher e Mercosul. Realizado pela FLACSO e UNIFEM, Parlatino, São Paulo, jul./ago. 1995].
- _____. O Trabalho da mulher no Brasil: tendências recentes. In: SAFFIOTTI, H., MUNHOZ-VARGAS, M. (orgs.). *Mulher brasileira é assim*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1994b.
- _____. Tendências da força de trabalho feminina brasileira nos anos setenta e oitenta: algumas comparações regionais. *Textos FCC*, n. 1. São Paulo: FCC, 1989.
- BRUSCHINI, C., RIDENTI, S. *Políticas de emprego e trabalho feminino: um estudo exploratório em algumas grandes empresas sediadas em São Paulo*. São Paulo, 1994, mimeo. [Apresentado no Seminário Políticas públicas, pobreza e trabalho feminino, IPEA/Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada do Rio de Janeiro, dez. 1994]
- CONSTITUIÇÃO — REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.
- DRAIBE, S. M. As Políticas sociais brasileiras: diagnósticos e perspectivas. In: PARA A DÉCADA DE 90 — PRIORIDADES E PERSPECTIVAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS. *Políticas Sociais e Organização do Trabalho*, n.4. Brasília: IPEA/IPLAN, mar. 1990.
- FIBGE—FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Anuário Estatístico do Brasil*, v.52. Rio de Janeiro, 1992.
- JATOBÁ, J. A Família na força de trabalho: Brasil Metropolitano, 1978-1986. In: VII Encontro Nacional de Estudos Populacionais ABEP, v.2, *Anais*, 1990.
- LACERDA, G. N., CACCIAMALI, M. C. Processos de ajustamento, emprego público e diferenciações regionais dos mercados de trabalho. *São Paulo em Perspectiva*, v.6, n. 3, p.70-7, jul./set. 1992.
- LEITE, C. L. de P. *As Pioneiras: um estudo sobre mulheres que ocupam posições dominantes nas organizações*. São Paulo, 1990. Diss. (mestr.) FGV/EAESP
- OLIVEIRA, J., PORCARO, R., JORGE, A. *Mudanças no perfil de trabalho e rendimento no Brasil*. 1994, mimeo.
- OLIVEIRA, Z. L. C. Crisis, situación familiar y trabajo urbano. In: AGUIAR, N. (coord.). *Mujer y crisis*. Venezuela: Nueva Sociedad; Dawn Mudar, 1990, p.55-74.
- PACHECO, C. A. A Terceirização dos anos oitenta: de tudo um pouco. *São Paulo em Perspectiva*, v.6, n.3, p.27-38, jul./set. 1992.
- PASTORE, J. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: LTR, 1994.

PUPPIM, A. B. Mulheres em cargos de comando. In: BRUSCHINI, C., SORJ, B. (orgs.). *Novos olhares: mulheres e relações de gênero no Brasil*. São Paulo: Marco Zero; Fundação Carlos Chagas, 1994.

ROSEMBERG, Fúlvia et al. *A Educação da mulher no Brasil*. São Paulo: Global, 1982.

SEGNINI, L. R. P. Feminização do trabalho bancário. In: BRUSCHINI, C., SORJ, B. (orgs.). *Novos olhares: mulheres e relações de gênero no Brasil*. São Paulo: Marco Zero; Fundação Carlos Chagas, 1994.

SILVA, L. A. M. da. Trabalho informal: teoria, realidade e atualidade. *Revista Tempo e Presença*, Rio de Janeiro, n.269, 1993.

TURCHI, L. M., SILVA, R. A. Negociações coletivas no Brasil: tendências e perspectivas para a próxima década. In: PARA A DÉCADA DE 90 — PRIORIDADES E PERSPECTIVAS DE

POLÍTICAS PÚBLICAS. *Políticas Sociais e Organização do Trabalho*, n.4. Brasília: IPEA/IPLAN, 1990.

REVISTAS E JORNAIS

AVON EM REVISTA, v.32, n.3, jul. 1994.

BUSINESS WEEK: social issues, october 6, 1986.

FOLHA DE S. PAULO, 12 set. 1993, Caderno Empregos, p.1.

FOLHA DE S. PAULO, 6 nov. 1994.

O ESTADO DE S. PAULO, 16 jul. 1995. p.B-7.

REVISTA EXAME, *Melhores e Maiores*. São Paulo: Abril, ago. 1994.

REVISTA NOVA, São Paulo: Abril, mar. 1989.