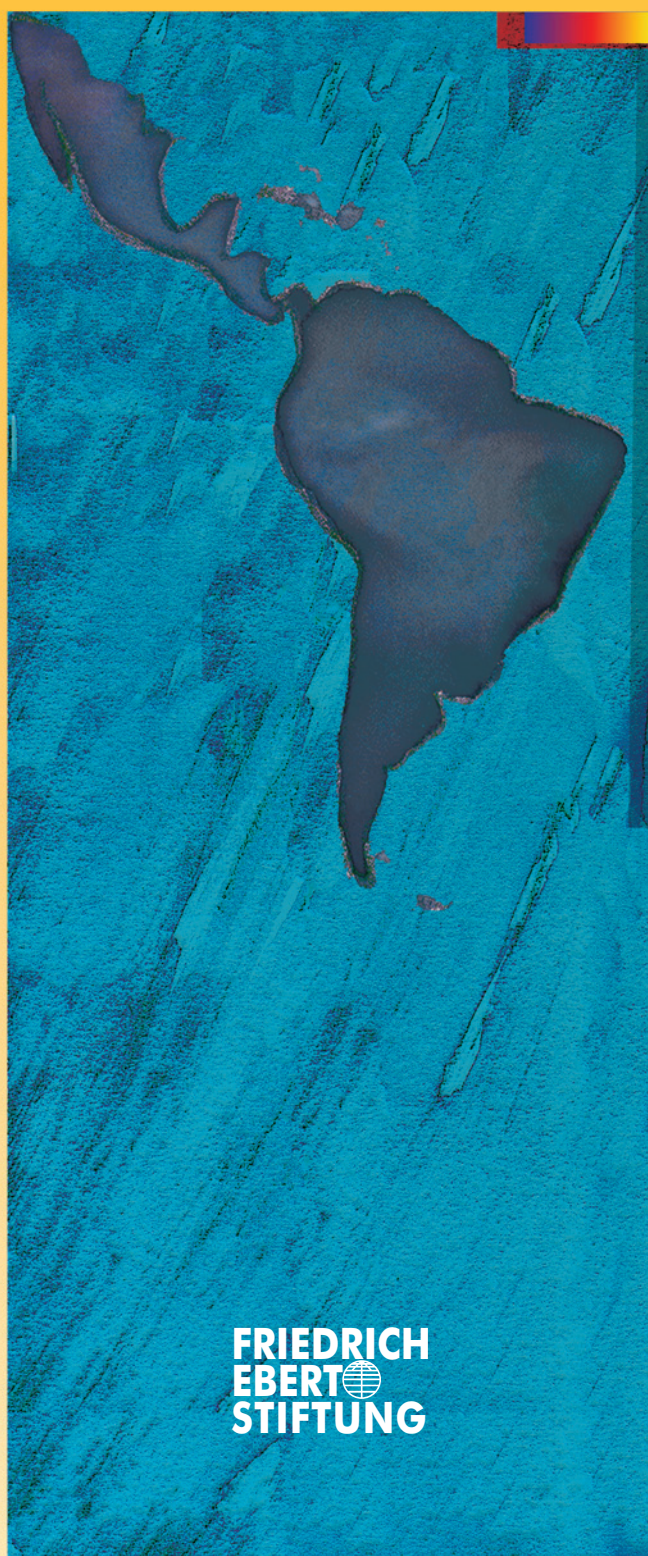


As mulheres e o mercado de trabalho

Da injustiça para a ação sindical afirmativa

LORENA GODOY
AMALIA MAURO
ROSALBA TODARO



As mulheres e o mercado de trabalho	LORENA GODOY, AMALIA MAURO, ROSALBA TODARO
Sindicalismo internacional. La hora de los cambios	MICHAEL SOMMER, VÍCTOR BÁEZ MOSQUEIRA, ARTUR HENRIQUE
Solidaridad en tiempos de crisis económica	ANNELIE BUNTENBACH, DAVID BEGG, ERICH FOGAR, AGNES JONGERUS, WANJA LUNDBY-WEDIN, YANNIS PANAGOPOULOS, JOÃO PROENÇA, JAROSLAV ZAVADIL
Saliendo de la crisis: hacia un modelo de crecimiento más equitativo y sostenible	JOHN EVANS, DAVID COATS
Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina	MARY ROSARIA GOLDSMITH CONNELLY, ROSARIO BAPTISTA CANEDO, ARIEL FERRARI, MARÍA CELIA VENCE
Las directrices de la OCDE para empresas multinacionales en América Latina: experiencias, aprendizajes y propuestas desde la perspectiva sindical	ÁLVARO ORSATTI, HILDA SÁNCHEZ
Responsabilidad social empresarial: Perspectivas jurídicas para estrategias sindicales	ÓSCAR ERMIDA URIARTE, GUILLERMO GIANIBELLI, ÁLVARO ORSATTI
Los acuerdos marco internacionales: posibilidades y límites de un nuevo instrumento de la política sindical internacional	TORSTEN MÜLLER, HANS-WOLFGANG PLATZER, STEFAN RÜB
Sindicalismo latinoamericano y política de género	DIDICE GODINHO DELGADO
Movimiento sindical-gobiernos progresistas: Un primer balance en la región	GONZALO MARTNER / ÓSCAR ERMIDA URIARTE / FERNANDO PORTA / CARLOS BIANCO / RENATO MARTINS
La perspectiva de género en la dimensión sociolaboral de los acuerdos de asociación	DIDICE GODINHO DELGADO, PAOLA CAPPELLIN
Caminos para incluir la dimensión sociolaboral en acuerdos de asociación: el ejemplo UE-Mercosur	ÓSCAR ERMIDA URIARTE, HUGO BARRETO GHIONE, OCTAVIO C. RACCIATTI
La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur. Un actor con mirada regional en el Mercosur	NATALIA CARRAU
América Latina y Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las federaciones sindicales internacionales (FSI) ante las empresas multinacionales	ÁLVARO ORSATTI
Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores de Brasil	DIDICE GODINHO DELGADO
Cómo puede enfrentar el sindicalismo a las empresas multinacionales	KJELD JAKOBSEN
El sindicalismo bajo el gobierno de Lula	REINER RADERMACHER / WALDELI MELLEIRO
El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición	SVENJA BLANKE
La importancia estratégica de la Plataforma Laboral de las Américas	JULIO GODIO
Los acuerdos de asociación entre América Latina y la Unión Europea: el papel del movimiento sindical	ÁLVARO PADRÓN CARRAU
El sindicalismo frente al Mercosur	MARIA SÍLVIA PORTELA DE CASTRO
La política laboral de los gobiernos progresistas	ÓSCAR ERMIDA URIARTE
¿Hacia una nueva arquitectura sindical en América Latina?	ACHIM WACHENDORFER

As mulheres e o mercado de trabalho

Da injustiça para a ação sindical afirmativa

LORENA GODOY
AMALIA MAURO
ROSALBA TODARO



novembro de 2012

A N Á L I S I S Y P R O P U E S T A S

Lorena Godoy Catalán

Licenciada em História e mestre em Psicologia Comunitária Social pela Universidade Católica do Chile. É pesquisadora do Centro de Estudos da Mulher (CEM), no Chile, desde 1999, e professora da Faculdade de Psicologia da Universidade Diego Portales, desde 2008. Trabalha nas áreas de gênero, trabalho e emprego, e história e gênero.

Amalia Rosa Mauro Cardarelli

Socióloga, mestre em desenvolvimento urbano e regional pelo Colégio do México. Pesquisadora do Centro para o Estudo da Mulher (CEM), no Chile, na área de trabalho e gênero, há mais de 15 anos. Atualmente é diretora do CEM. Tem participado em inúmeros projetos de pesquisa sobre saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras no Chile, com uma perspectiva de gênero; trajetória laboral de mulheres e homens, trajetória laboral e bem-estar social.

Rosalba Todaro Cavallero

Economista da Universidade de Buenos Aires, com mestrado e doutorado em Economia Regional na Universidade da Pensilvânia. Pesquisadora do Centro para o Estudo da Mulher (CEM), no Chile, desde a sua fundação em 1984. Pesquisadora nas áreas de economia feminista, empregabilidade, trabalho reprodutivo e de cuidados, e políticas públicas de gênero. Professora de Economia e Gênero no programa de mestrado em Gênero, Sociedade e Políticas de FLACSO Argentina desde 2003. Presidenta da Associação Internacional de Economia Feminista (Laffe) 2011-2012.

Friedrich-Ebert-Stiftung
Simone Reperger (editor)
Representación en Uruguay
Plaza Cagancha 1145, piso 8
Casilla 10578, Suc. Pluna
e-mail: fesur@fesur.org.uy
<http://www.fesur.org.uy>
<http://www.fes-sindical.org>

Tels.: [++598] 2902 2938 / 39 / 40

Fax: [++598] 2902 2941

Correção: María Lila Ltaif

Design e layout: www.glyphosxp.com

Os artigos publicados são de responsabilidade exclusiva de seus autores e não representam necessariamente o pensamento da Fundação Friedrich Ebert. É permitida sua reprodução total ou parcial, desde que a fonte seja citada e receba uma cópia.

Sumário

Prólogo	5
Introdução da Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas (CSA)	7
Discriminação de Remunerações por razões de gênero	15
I. Marco Conceitual	15
1. Definição	15
2. Fatores que explicam a discriminação por razões de gênero	17
3. Argumentos para eliminar as desigualdades de remunerações por razões de gênero	18
II. Disparidade salarial de gênero na América Latina	19
III. Casos emblemáticos	22
IV. Recomendações para o trabalho com organizações de trabalhadores e trabalhadoras e sindicatos	25
1. A discriminação de remunerações, um assunto sindical	26
2. Desenvolver alianças	27
Referências	29

Prólogo

Este documento informa, nos seus primeiros parágrafos, que, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a discriminação em termos de remuneração que as mulheres sofrem por serem mulheres, constitui uma das características mais presentes no mercado de trabalho global.

Todas as lutas para eliminar a discriminação com base no sistema sexo/gênero implicam uma primeira fronteira: dar visibilidade à injustiça e conquistar a legitimidade para enunciar e estabelecer um conflito tendente a superá-la. As mulheres trabalhadoras enfrentam dois cenários onde travar suas batalhas pela igualdade: o das relações de trabalho com os empregadores e o do reconhecimento desta dimensão de injustiça entre seus pares. Porque esta é, precisamente, uma das questões mais desagregadas das agendas efetivas das organizações sindicais, com a independência de que durante décadas as organizações de mulheres tenham alcançado sua inclusão em plataformas e decálogos do dever ser politicamente correto.

Neste contexto é que a Fundação Friedrich Ebert (Fundación Friedrich Ebert, FES) e a Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas (Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, CSA) concordaram contribuir para colocar no debate as diferentes dimensões da

discriminação de remunerações por razões de gênero.

O Comitê de Mulheres Trabalhadoras das Américas (CMTA) definiu o objetivo de continuar na luta pela equidade e a igualdade de oportunidades. Considera especialmente relevante avançar para a paridade de representação de homens e mulheres nas estruturas sindicais, a plena integração das questões de gênero nas políticas sindicais e a luta contra toda forma de discriminação de que sejam vítimas as mulheres trabalhadoras.

Com esta publicação queremos contribuir para o debate sindical sobre um tema central e contribuir aos seus esforços para o desenho e desenvolvimento de estratégias e planos de ação para o sindicalismo.

Para a FES, a cooperação com o mundo sindical é uma prioridade, como atores indispensáveis para a promoção da democracia e a justiça social. Em um mundo cada vez mais interdependente, a ação internacional e a solidariedade entre as organizações sindicais são essenciais para a construção de uma governança global que garanta um desenvolvimento social justo, ambientalmente sustentável e orientado para a igualdade no acesso aos direitos entre homens e mulheres

Simone Reperger

Representante no Uruguai
Diretora FES Sindical Regional
Fundação Friedrich Ebert

Introdução

A Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas (CSA) e sua perspectiva sobre a disparidade salarial de gênero

As mulheres têm o direito de viver em um sistema social em que não existam relações de poder com base no gênero, de viver sem qualquer discriminação, de ser valorizadas e educadas sem estereótipos de condutas, práticas sociais e culturais baseadas em conceitos de inferioridade e subordinação entre os sexos, e de contribuir no desenvolvimento e o bem-estar da sociedade.

Análise e diagnóstico da Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas (CSA) e da Confederação Sindical Internacional (CSI)

Nos últimos anos tem-se demonstrado que os salários das mulheres não continuaram crescendo. A disparidade salarial de gênero parece não evoluir muito e não se têm constatado progressos para reduzir esta situação.

O impacto da crise mundial sobre as mulheres ampliou-se negativamente devido às desi-

gualdades historicamente construídas. É claro que a crise financeira e econômica acentua drasticamente a desigualdade. Portanto, é urgente tratar os vários problemas ligados às desigualdades de gênero. Esta situação é especialmente confirmada com a desigualdade salarial e o desemprego que atinge a região, o que leva as mulheres a se inserirem nos trabalhos de economia informal, tornando suas condições de vida particularmente difíceis e precárias.

No II Congresso Ordinário da CSA, (Foz de Iguaçu, abril de 2012), cujo tema central foi “Desenvolvimento Sustentável, Democracia e

Trabalho Decente: Construindo uma Sociedade Nova”, em uma das suas teses argumenta-se que as políticas econômicas neoliberais têm acentuado a exclusão, a exploração e a discriminação das mulheres. A igualdade e a não discriminação continuam sendo um desafio, apesar de ter-se conseguido progressos significativos em sua condição social em relação às gerações anteriores. O Congresso reconhece que as mulheres realmente estão tendo acesso a mais empregos, mas de uma qualidade questionável. Elas são a maioria entre a população em situação de pobreza e estão sobre-representadas em trabalhos que não são regulados pela legislação trabalhista. Existem grandes disparidades em matéria de rendimentos, informalidade, divisão das tarefas não remuneradas para o cuidado da família, proteção social.

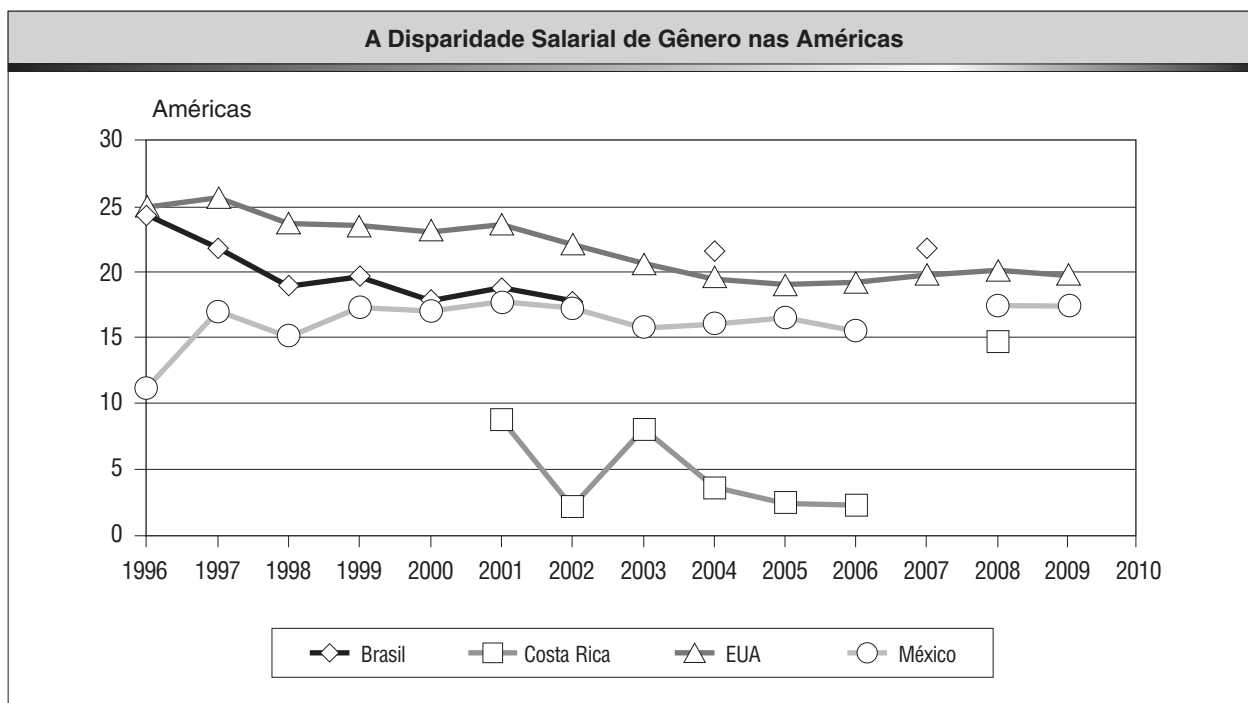
O último relatório do BID (2012), diz que apesar de todos os esforços que têm sido feitos a América Latina ainda enfrenta uma alta desigualdade e fracos indicadores para melhorar as condições de trabalho das mulheres. No entanto, as decisões de casamento, educação

e trabalho evoluíram e, conseqüentemente, a visibilidade das mulheres em suas casas, na escola, no mercado de trabalho e na sociedade tem avançado também.

Esta situação coloca as mulheres em geral, e as mulheres trabalhadoras em particular, perante importantes desafios no mercado de trabalho, tais como as diferenças de renda, a segregação ocupacional e a escassa participação nos postos de decisão, entre outros.

Por isso, o movimento sindical reconhece a posição particularmente vulnerável da mulher, que muitas vezes sofre uma dupla discriminação, tanto em termos de sua renda quanto nos benefícios de seguridade social. Portanto, ele está totalmente comprometido em promover o princípio de uma partilha equitativa dos benefícios previdenciários e reafirma o seu apoio para a eliminação da disparidade salarial de gênero.

No gráfico a seguir, apresentamos a evolução da disparidade salarial de gênero em quatro países das Américas: Brasil, Costa Rica, México e Estados Unidos.



Fontes: Para EUA, Drago e Williams (2010); para outros países, CSI/IDS (2008) para os dados até 2006, e fontes mencionadas na seção 2.1 deste relatório para os dados posteriores a 2006 (Brasil também 2004).

Neste gráfico, pode-se constatar que entre 1997 e 2009 a disparidade salarial de gênero no México apenas mudou, enquanto que os EUA experimentaram uma diminuição lenta, mas constante, em sua Disparidade Salarial de Gênero (Brecha Salarial de Genero, BSG, em sua sigla em espanhol) até 2005, com pequenas flutuações posteriores. Desde meados dos anos 1990 até 2004, o Brasil experimentou uma diminuição da BSG, a qual se converteu num pequeno aumento entre 2004 e 2007. Costa Rica mostra uma BSG relativamente baixa, ainda que em 2008 tenha sido observado um aumento. (CSI 2012)

Em resumo, podemos dizer que a existência da disparidade salarial de gênero o é um sinal do valor dado ao trabalho da mulher. Ela revela a discriminação de gênero e a segregação ocupacional no local de trabalho. E as cifras refletem a concentração de mulheres nos trabalhos de tempo parcial, bem como a distribuição desigual das responsabilidades domésticas, já que as mulheres são responsáveis pela maioria das tarefas domésticas, aumentando assim as chances de elas interromperem as suas carreiras profissionais para se ocuparem dos cuidados com a família e com as crianças. Em conclusão, podemos afirmar que a disparidade salarial de gênero é um fenômeno socioeconômico e cultural muito complexo e com numerosas facetas.

Os fatores que contribuem para a discriminação salarial de gênero (DSG)

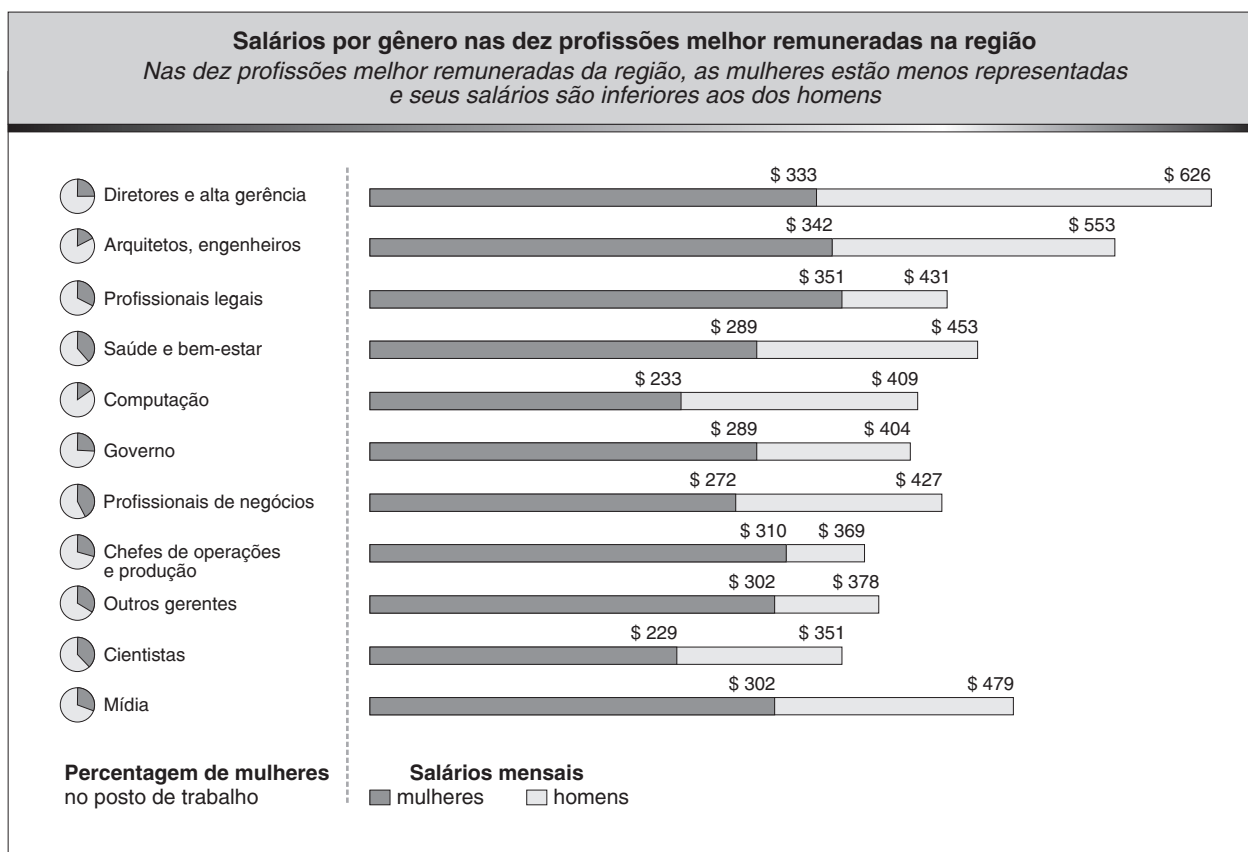
As formas da discriminação salarial: A primeira, quando se concede uma remuneração diferente para o mesmo posto de trabalho, por exemplo, a uma docente mulher e a um docente homem com a mesma qualificação,

experiência e responsabilidades. Esta forma é contrária à legislação relativa à igualdade de remuneração e ao princípio do direito do trabalhador que estabelece que “*para trabalho igual, salário igual*”, mas apesar disto, esta discriminação é frequentemente observada e é associada geralmente com mulheres que trabalham em ocupações tradicionalmente masculinas.

A segunda, quando os postos de trabalho são diferentes, mas sendo o trabalho de igual valor, *tem sido descrito, classificado, avaliado e, portanto, remunerado, de forma diferente*. Chicha (2008) afirma que a “*influência dos preconceitos e dos estereótipos nos métodos de avaliação dos postos de trabalho reforçam e mantêm as desigualdades responsáveis pela disparidade salarial de gênero*, mediante métodos tradicionais de avaliação de postos de trabalho que não levam em conta ou que subestimam aspectos importantes dos empregos das mulheres”.

Além disso, na maioria dos países das Américas, existem outros fatores que contribuem para a disparidade salarial de gênero (BSG), entre eles mencionamos a idade e o nível educativo. No que diz respeito a este último, e ao contrário do que se poderia pensar, *quanto maior é o nível educativo, maior é a disparidade*. Isto pode ser devido a alguma discriminação no local de trabalho, à segregação profissional ou a que uma proporção maior de mulheres do que de homens trabalha em empregos a tempo parcial (muitas vezes com salários mais baixos) ou abaixo de seu nível educacional, por serem obrigadas, em muitos casos, a conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.

Um indicador da discriminação salarial relacionado aos níveis de educação, mas que também serve para constatar o fenômeno da segregação é o seguinte:



Fonte: BID – 2012.

A participação das mulheres no mundo do trabalho tem avançado nas últimas décadas, mas a disparidade salarial entre gêneros continua. O processo para essas diferenças tem sido muito lento, pois os estereótipos e as percepções erradas dos papéis de homens e mulheres têm distorcido as interações, não somente nos lugares de trabalho, mas também nos lares.

A segregação laboral como fator de discriminação: Apesar da incorporação massiva das mulheres no mercado de trabalho, esta ainda se confronta com grandes obstáculos para alcançar posições de responsabilidade em empresas tanto públicas quanto privadas, como foi indicado acima.

A causa principal da persistência desta segregação laboral vertical deve-se à falta de aplicação ou à ausência de políticas sobre a conciliação da vida familiar e laboral. Este objetivo continua a ser um ideal para a maioria

das mulheres que tem de renunciar aos seus trabalhos para encarregar-se do cuidado de filhos/as, familiares, doentes e assumir duplas ou ainda triplas jornadas laborais a cada dia.

Como já foi mencionado, a lei impõe a igualdade de remuneração por um trabalho de igual valor. No entanto, as ocupações em que predominam as mulheres, como, por exemplo, limpeza, restauração e trabalho administrativo, são pior pagas do que aqueles de igual valor ocupados, na sua maioria, por homens.

Esta tendência também se reflete no fato de que a disparidade salarial é mais importante em países onde o mercado de trabalho é muito segregado e nos setores dominados pelos homens, como indústria, serviços empresariais e o setor financeiro.

O relatório “*Detida no tempo: A disparidade salarial de gênero não tem mudado em 10 anos*”: elaborado pela Confederação Sindical Inter-

nacional (CSI), em 2012, mostra que, em todo o mundo, as mulheres percebem em média 18% a menos que os seus colegas de trabalho homens e também revela que...

- ▶ Em setores dominados pelos homens, como a construção, a disparidade salarial de gênero é menor, devido ao reduzido número de mulheres que trabalham nesse setor e ao fato de que geralmente têm um nível relativamente alto de formação.
- ▶ O menor nível de rendimentos e a disparidade salarial mais importante registram-se no serviço doméstico.
- ▶ O maior grau de disparidade salarial de gênero não explicada, atribuída a práticas discriminatórias, encontra-se no Chile, África do Sul e Argentina.

A título de exemplo e para efeitos de comparação com a realidade das Américas em matéria de disparidade salarial de gênero, (BSG), a Comissão Europeia (2007), determinou que a disparidade salarial de gênero (BSG), é resultado da combinação de vários fatores, tais como:

- ▶ *Características individuais:* idade, nível de educação, filhos, experiência adquirida no mercado de trabalho
- ▶ *Características do emprego:* profissão, horário de trabalho, tipo de contrato, condições de emprego, perspectivas de carreira e as condições laborais
- ▶ *Características da empresa:* setor económico, tamanho da empresa, comportamento em relação à contratação, organização do trabalho, etc.
- ▶ *Características institucionais:* sistemas de educação e formação, negociação salarial coletiva, relações laborais, licença maternal e/ou paternal e fornecimento de creches.
- ▶ *Normas sociais e tradicionais:* educação, escolha do emprego, classificação das

profissões e avaliação de profissões com predominância masculina e feminina

A resposta-proposta da CSA/CSI e seu Comitê de Mulheres Trabalhadoras das Américas (CMTA) contra a discriminação e pela igualdade de gênero nas Américas e no mundo

A filiação sindical tem resultados positivos em matéria de luta pela igualdade de remuneração e pela diminuição da disparidade salarial de gênero: Uma primeira constatação que pode ser feita é que, na maioria dos países da região, a disparidade entre as remunerações de homens e mulheres é mais baixa entre os/as trabalhadores/as sindicalizados/as do que entre os trabalhadores/as não filiados a/as a uma organização sindical.

Além disso, podemos afirmar que esta disparidade diminui quando existem contratos coletivos assinados entre empresa e sindicato, e, portanto, há representantes ou delegados/as sindicais nos centros e locais de trabalho. Pode-se observar que os salários são mais elevados nos países onde a negociação coletiva abrange pelo menos a 30% dos/as trabalhadores/as. A existência de um salário mínimo reduz a desigualdade na metade inferior da participação dos salários. Dada sua sobre-representação nos empregos mal remunerados, as mulheres são as que mais se beneficiam da negociação coletiva e os salários mínimos.

A campanha mundial “Trabalho Decente, Vida Decente para a Mulher”: Esta campanha que realizam a CSI e a CSA-CMTA, no marco da Jornada Mundial para o Trabalho Decente (JMTD), todos os anos, no dia 7 de outubro, tem os seguintes objetivos:

- ▶ Defender o trabalho decente para as mulheres e a paridade de gênero nas políticas e acordos laborais;

- ▶ Implantar a paridade de gênero nas estruturas políticas e atividades sindicais, bem como um aumento significativo do número de mulheres membros de sindicatos e mulheres em cargos eleitos.

Mediante esta e outras campanhas sobre a igualdade, a CSA - CMTA e suas organizações filiadas desempenham um papel de primeira ordem no momento de informar, conscientizar e educar aos e às trabalhadores/as sobre questões relacionadas à disparidade salarial de gênero.

Existem, de fato, firmes resistências de alguns governos e da maioria dos empregadores para aplicar a igualdade de gênero. É precisamente por isso que tanto a CSI a escala mundial, quanto a CSA e o CMTA nas Américas, insistem em realizar e reforçar estas campanhas, com o intuito de assegurar que as mulheres empregadas em diferentes indústrias, e que realizam centenas de trabalhos diferentes a cada dia, obtenham um salário igual, por um trabalho de igual valor.

As posições e ações da CSA-CMTA e da CSI: A Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas (CSA) e o seu Comitê de Mulheres Trabalhadoras das Américas (CMTA) e a Confederação Sindical Internacional (CSI) têm-se comprometido com a realização das seguintes ações para continuar na luta pela redução das disparidades de gênero, em especial a salarial:

- ▶ Lutar para alcançar um acordo sobre a definição de disparidade salarial de gênero. Os governos (a nível nacional e internacional) têm que chegar a um consenso sobre uma definição única, internacionalmente reconhecida da disparidade salarial de gênero. Também, estes governos têm que dar prioridade no seu programa político a coleta e o compartilhamento de dados nacionais confiáveis das rendas, a partir dos quais possam ser calculadas e comparadas as respectivas disparidades salariais de gênero nacionais.

- ▶ Estabelecer práticas de contratação, seleção e promoção que melhorem o acesso das mulheres às ocupações melhor remuneradas, em que predominam os homens.

- ▶ Medidas para continuar fomentando a sindicalização e a negociação coletiva, em especial nos postos de trabalho em que predominam as mulheres, por exemplo, os de tempo parcial, de duração determinada e o trabalho a domicílio.

- ▶ Intensificar as ações sindicais em relação à equidade salarial a nível nacional, regional e internacional, incluindo a negociação coletiva, a realização de pesquisas e a divulgação de informação sobre a disparidade salarial de gênero.

- ▶ Neste sentido, a luta pela vigência do princípio *“igual salário por trabalho de igual valor”* continua a ser uma tarefa de importância política e estratégica de primeira ordem.

- ▶ Construir capacidades e desenvolver campanhas para favorecer a conciliação do trabalho com a vida privada e em favor do direito a um salário digno de subsistência, que permita cobrir as necessidades básicas.

- ▶ Lutar para que as mulheres que trabalham em forma não-voluntária, com contratos de trabalho em regime de tempo parcial, possam optar por contratos de tempo completo ou, pelo menos, ter um incremento nas horas trabalhadas, é outra das reivindicações básicas das mulheres trabalhadoras.

- ▶ Fortalecer o processo de auto-reforma sindical, um de cujos eixos é conseguir a maior sindicalização possível das mulheres trabalhadoras, sua participação maciça nas ações pela defesa dos seus direitos, e o seu empoderamento, isto é, o seu acesso aos cargos de representação sindical.

A Negociação Coletiva e a Disparidade Salarial: Menção especial merece a negociação coletiva como instrumento-chave para divulgar e incluir a igualdade de oportunidades no emprego e para evitar ou eliminar as discriminações laborais entre os trabalhadores e as trabalhadoras. A esse respeito, as negociações consideram uma ampla gama de questões específicas relacionadas às particularidades de gênero, como creches infantis, direito à amamentação, licenças de maternidade, trabalhos insalubres, etc., e em especial com-

bater a discriminação e eliminar, ou diminuir, se isso não for possível, a disparidade salarial entre homens e mulheres.

As organizações filiadas à CSA conhecem a importância da negociação para promover a igualdade de oportunidades nos locais de trabalho. Portanto, foram estabelecidas estratégias para que exista uma real participação ativa das mulheres e a incorporação dos temas relativos aos seus direitos, em particular a disparidade salarial, na negociação coletiva.

Discriminação de Remunerações por razões de gênero

Estas notas ordenam um conjunto de reflexões e propostas de ação em torno da discriminação de remunerações por razões de gênero, com o objetivo de facilitar a discussão de um plano de trabalho sindical voltado para a promoção da equidade de gênero no mundo do trabalho.

O trabalho é dividido em quatro capítulos. O primeiro está destinado a descrever o marco conceitual no qual se analisam os fatores que explicam a discriminação de remunerações por razões de gênero, e informa dos argumentos que sustentam a necessidade de eliminar as desigualdades de remunerações por razões de gênero.

No segundo capítulo apresenta-se uma análise das disparidades salariais na América Latina. No terceiro capítulo expõem-se alguns casos emblemáticos. No quarto e último capítulo fazem-se recomendações para o trabalho com sindicatos e outras organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e postula-se a necessidade destes desenvolverem alianças com diversos setores sociais.

I. Marco Conceitual

1. Definição

A discriminação em matéria de remunerações ocorre quando o critério para a determinação do salário não é a natureza do trabalho, mas qualquer atributo pessoal de quem o executa: sexo, cor da pele, raça, idade. Quando o critério de definição das remunerações é o sexo,

ou quando o critério de distinção das remunerações não é a natureza do trabalho realizado, mas o sexo da pessoa que o executa (OIT, 2003), fala-se de discriminação por razões de gênero, o que constitui uma das “características mais ancoradas dos mercados de trabalho em todo o mundo” (OIT, 2007, p.22). Esta discriminação é baseada na concepção de que muitas das habilidades das mulheres trabalhadoras são mais atributos pessoais do

que capacidades laborais, o qual se traduz na não-remuneração desses atributos como capacidades laborais, embora eles possam ser muito importantes para um bom desempenho no trabalho.

Qualquer que seja o motivo de discriminação, ela é chamada *direta* quando a diferença de remunerações ocorre com trabalhos iguais ou semelhantes e *indireta* quando se refere a trabalhos diferentes, mas de igual valor. É importante levar em conta esta distinção porque ela define dois tipos de ações possíveis de se empreender com relação à superação da discriminação de remunerações.

A *igualdade de remunerações* pretende superar a discriminação direta e, nesse sentido, propõe que homens e mulheres devem receber a mesma remuneração se eles desempenham trabalhos idênticos (ou ocupam postos de trabalho semelhantes). A legislação em vigor em diferentes países estabelece a igualdade salarial.

A *equidade de remunerações* sustenta que devem ser remunerados de forma equitativa aqueles postos de trabalho diferentes, mas que requerem os mesmos níveis de exigência, habilidade, esforço e responsabilidade. Ou seja, embora os postos de trabalho possam ser diferentes, as demandas e as habilidades exigidas são iguais, portanto, têm o mesmo valor e devem ser remuneradas da mesma forma: igual remuneração da trabalho de igual valor. Isso faz necessária a avaliação dos postos de trabalho com o intuito de analisar os componentes de um trabalho para que eles possam ser comparados com aqueles de outros trabalhos. Esta abordagem é baseada no reconhecimento de que as mulheres não costumam fazer os mesmos trabalhos que os homens, porque desde o começo se defrontam com barreiras que respondem a razões de gênero, as quais afetam as suas condições de trabalho (segregação vertical e horizontal). Isso é expresso na maior presença de mulheres em empregos de baixos salários, subvalorizados, de tempo parcial, com menores possibilidades de receber pagamento por horas

extras em comparação com os homens, maiores obstáculos à promoção e acesso a cargos de direção, etc.

Cada uma destas estratégias está relacionada, além disso, com uma metodologia diferente para determinar os tipos de trabalho (trabalhos iguais ou semelhantes, ou trabalhos de igual valor).

Os *métodos globais* de avaliação de postos de trabalho são métodos de ordenação e classificação. Os empregos são comparados e classificados de acordo com os requisitos básicos, sem fazer uma análise detalhada dos seus conteúdos. Frequentemente, essa forma geral de classificar e comparar os empregos desvaloriza os postos de trabalho com predominância de mulheres porque não reconhece a presença de estereótipos e preconceitos (Valenzuela, 2009), como será mencionado mais adiante.

Os *métodos analíticos* de avaliação de postos de trabalho têm em conta os conteúdos do trabalho, não as características ou habilidades das pessoas que os desempenham. Identificam os fatores exigidos para os postos de trabalho e concedem pontuação para cada um deles, o que permite determinar o valor numérico do posto de trabalho e quantificar a diferença no valor dos mesmos. É conhecido como o método por pontos. Entre os fatores de base ou características relevantes para avaliar os postos de trabalho necessários e suficientes, e todas as tarefas executadas nas empresas são mencionados os seguintes:

- **Qualificações:** Conhecimentos e aptidões necessários para realizar um determinado trabalho. O que importa é determinar a correspondência entre o conteúdo do posto de trabalho e os requisitos para o emprego
 - Avaliar as competências, habilidades, etc. exigidas em cada posto de trabalho ou ocupação.
 - Maneiras de obter a qualificação: formação acadêmica ou profissional cre-

denciada por um diploma, experiência paga no mercado de trabalho, formação não-institucionalizada, experiência de voluntariado.

- ▶ Esforço físico e psíquico
- ▶ Responsabilidade sobre recursos técnicos, financeiros e humanos
- ▶ Condições de trabalho: físicas (ruído, poeira, temperatura) e psicológicas (estresse, isolamento, demandas simultâneas, agressividade dos clientes, entre outras)
- ▶ Ambiente de trabalho

Esses fatores são analisados independentemente do setor econômico ao qual pertençam os postos de trabalho, e cada fator deve ser avaliado de acordo com a importância que tem dentro de cada empresa.

A análise dos postos de trabalho deve considerar tanto a parte fixa quanto a parte variável dos salários e benefícios adicionais (por exemplo, seguros que excedem o estabelecido por lei, a utilização de veículos, etc.).

2. *Fatores que explicam a discriminação por razões de gênero*

Diferentes autores/as têm destacado aqueles fatores que poderiam explicar a discriminação de remunerações por razões de gênero.

Chicha (2008) assinala duas séries de fatores: a) as características das pessoas e das empresas em que trabalham, e b) motivos de gênero, quando existem diferenças de remuneração residual entre o salário médio dos homens e o das mulheres (calculadas entre 5% e 15%), que não são explicáveis pelos fatores anteriores. No primeiro grupo de fatores estão incluídos o nível de escolaridade e o âmbito de estudo da pessoa, sua experiência profissional no mercado de trabalho e antiguidade na empresa ou no posto de trabalho ocupado, o número de horas de trabalho e o

tamanho da empresa e ramo de atividade. O segundo grupo de fatores inclui estereótipos e preconceitos associados ao trabalho das mulheres; métodos tradicionais de avaliação dos empregos concebidos em função dos masculinos; o menor poder de negociação das trabalhadoras, que por vezes são menos sindicalizadas e, ao mesmo tempo, estão sobre-representadas nos empregos precários; ideia de que a contratação de mulheres implica um custo mais elevado devido aos benefícios da proteção da maternidade e o absentismo supostamente maior das mulheres; menor disposição de sua parte para trabalhar horas extras, seu menor compromisso e interesse com o trabalho, mobilidade mais restrita em relação aos homens.

Jill Rubery (2002, citado em OIT, 2003) propõe uma série de fatores determinantes da desigualdade de remunerações em relação a diferentes grupos sociais, de diferentes raças, classes, migrantes, jovens, idosos e mulheres. No caso das mulheres, os fatores exprimiriam da seguinte maneira:

- ▶ Fator. Colaboradores secundários da renda familiar
 - ▶ Sustento das famílias tipo.
- ▶ Fator. Fraca representação das mulheres trabalhadoras
 - ▶ Representadas principalmente por homens; dificuldades das mulheres em se organizar
- ▶ Fator. Segregação no trabalho
 - ▶ Excesso de mulheres para trabalhos feminizados
- ▶ Fator. Valoração social das qualificações
 - ▶ Pouco valor atribuído ao trabalho de assistência e de cuidados

Os diferentes atores do mercado, empresários e sindicatos, têm concedido escassa prioridade à igualdade de remunerações; muito mais importância tem sido dada à quantia das remunerações e ao emprego (OIT, 2003).

Um dos argumentos mais difundidos no âmbito empresarial é o maior custo trabalhista não-salarial que as mulheres causariam devido à proteção à maternidade e ao cuidado de filhos/as, o que levaria à menor remuneração para compensar os custos. Esta argumentação tem sido contrastada com a evidente tendência do Estado a assumir uma parte importante dos custos monetários, mediante o pagamento de férias por maternidade financiadas com fundos fiscais, ou por contribuições empresariais que são arrecadadas como uma percentagem da massa salarial, independente do sexo das pessoas trabalhadoras. Mas mantém-se a idéia de que as mulheres seriam menos produtivas ou gerariam mais custos devido a que assumem tarefas reprodutivas (reais ou potenciais), em sociedades em que a partilha dessas responsabilidades, tanto no âmbito de uma prestação adequada de serviços públicos (quantidade, qualidade, horários e distribuição espacial) quanto no âmbito doméstico, evolui muito lentamente (Abramo e Todaro, 2002; Todaro, 2010). Além disso, também no âmbito empresarial, tem existido a opinião de que corrigir as desigualdades salariais por razões de gênero constitui uma prática custosa que somente tem benefícios marginais (OIT, 2003). Enquanto isso, na grande maioria dos sindicatos, foi assumido que o tema afeta somente as mulheres, que a redistribuição por gênero das tarefas reprodutivas não é relevante, e que a desigualdade de remunerações não é uma questão de interesse estratégico para todos os trabalhadores e trabalhadoras, como sim seriam os baixos salários, o desemprego e a pobreza.

Um exemplo das resistências a ações destinadas a promover a igualdade de remunerações reflete-se no debate desenvolvido no Chile, por ocasião da aprovação da Lei da Igualdade de Remunerações em 2009. Alguns analistas —economistas e assessores trabalhistas— bem como os atores sociais do mundo do trabalho, embora reconhecendo a importância de banir as práticas discriminatórias, manifestaram que a lei afetaria negativamente o emprego feminino. Entre os argumentos esgrimidos, podem-se mencionar os seguintes.

- ▶ Dificuldades na definição de cargos. A obrigação estabelecida pela lei de que as empresas devem fazer uma descrição completa de cargos e colocá-la em um regulamento interno, causaria dificuldades porque “sempre que forem necessárias mudanças na estrutura da empresa, estas deverão ser postas à consideração das várias partes, com o que se torna uma situação própria de década de 1960”.
- ▶ Dificuldades para qualificar diferenças de remunerações em função da idoneidade.
- ▶ A norma complica a administração das remunerações.
- ▶ Judicialização das relações trabalhistas. Aumento das denúncias de mulheres que se sentem discriminadas. A isso acrescentou-se a mudança ocorrida na mesma data nos tribunais de justiça trabalhista que facilitou os procedimentos judiciais.
- ▶ As empresas poderiam optar por reduzir a contratação de mulheres.

3. *Argumentos para eliminar as desigualdades de remunerações por razões de gênero*

Várias razões foram apresentadas sobre a importância de eliminar estas desigualdades.

Do ponto de vista da justiça social, tem-se assinalado que qualquer medida tendente a fazer visível, reduzir e eliminar este tipo de discriminação contribui para alcançar a equidade de gênero, fomentar a equidade social, a inclusão social e o trabalho decente, e reduzir a pobreza. Além disso, trata-se de respeitar os direitos humanos das mulheres, porque se o trabalho de uma mulher é menos valorizado, simplesmente pelo fato de ser mulher, lesiona-se sua dignidade individual.

Do ponto de vista do desenvolvimento econômico, promover um tratamento igualitário em termos de renda equivale a promover o poten-

cial produtivo de homens e mulheres, o que contribui para uma melhor utilização dos recursos humanos: o reconhecimento das competências subestimadas das trabalhadoras e o incremento de remunerações de trabalhos subestimados podem ser mais rentáveis para aumentar a produtividade e reduzir a rotatividade do pessoal.

Em termos organizacionais, a adoção de políticas de igualdade de remunerações melhora a percepção da igualdade dentro da organização e melhora as relações de trabalho, o que pode se expressar em uma maior satisfação e compromisso por parte das/os trabalhadoras/es com a organização, redução da frequência de conflitos e maior rapidez no tratamento deles quando surgem. Políticas deste tipo podem também ter efeitos sobre a reputação e o atrativo da organização, o que pode ajudar a aumentar as chances de contratação do pessoal qualificado que ela requer. Mais especificamente, em relação às práticas em matéria de gestão de recursos humanos, medidas tais como as identificadas podem aumentar a eficiência nas práticas de contratação e formação contínua, e a retenção no posto de trabalho; ao mesmo tempo, elas podem fornecer uma maior coerência da política de remunerações e harmonização da estrutura salarial em função do valor dos empregos (Chicha, 2008).

Intimamente relacionado aos argumentos acima, a igualdade de remunerações tem uma série de benefícios indiretos que se concretizam a médio e longo prazo. Por exemplo, a existência de legislação sobre igualdade de remunerações tem contribuído para um “melhor conhecimento das exigências dos postos de trabalho e, portanto, para uma melhor orientação dos cursos de formação na empresa, e uma maior eficiência das operações de remuneração, contratação e seleção” (OIT, 2007, p. 86). Em matéria de gestão de recursos humanos, esse tipo de legislação ajuda a uma melhor compreensão das exigências de emprego e, conseqüentemente, a uma determinação mais precisa do nível de formação da empresa, e uma maior eficácia das práticas de remuneração, contratação e seleção. E como

já foi assinalado, tem efeitos positivos tanto dentro da empresa (melhoria das relações de trabalho, resolução de conflitos) quanto nas suas relações com o entorno (aumento do prestígio da empresa) (Chicha, 2006).

No entanto, esses argumentos, frequentemente, deparam-se com a heterogeneidade produtiva e das relações de produção. Assim, enquanto em alguns âmbitos a competitividade baseia-se no aumento da produtividade por várias vias, entre elas, melhorar a qualidade das relações laborais e as condições de trabalho, em outras áreas, as fontes de competitividade são precisamente as desigualdades e os baixos salários.

Os estereótipos e as limitações materiais que enfrentam as mulheres no trabalho remunerado -tais como as derivadas da distribuição desigual das tarefas domésticas e de cuidados - incidem em sua sobre-representação em trabalhos de pior qualidade e remuneração e em menores oportunidades de desenvolvimento da carreira laboral, tanto pela sua obrigada disponibilidade para esses trabalhos (oferta) quanto pela preferência pela contratação de mulheres em condições de desigualdade, em áreas onde a vantagem competitiva vem mais da redução de custos que do desenvolvimento produtivo. Predominam os empregos temporários, jornadas reduzidas, que resultam em contratos precários e de baixos salários.

Estes aspectos e particularidades deverão ser considerados no momento de desenhar uma estratégia de ação sindical para a eliminação da discriminação de remunerações por razões de gênero, pois será necessário detectar os fatores mais relevantes em cada oportunidade.

II. Disparidade salarial de gênero na América Latina

Inúmeros estudos realizados por organismos internacionais e instituições, como OIT, BID, CEPAL, entre os principais, concordam que na América Latina e o Caribe ainda existe uma

disparidade salarial entre homens e mulheres, apesar de sua redução nos últimos anos. Vários pesquisadores e pesquisadoras têm procurado identificar as causas ou fontes que explicariam a existência de disparidades de remunerações entre homens e mulheres (ou de gênero) na região, em diferenças nas características individuais, ou na posse diferenciada de capital humano, ou nas regulamentações existentes; o número de filhos que as mulheres têm, na segregação ocupacional ou nas diferenças de oportunidades na geração de renda nas áreas urbanas e rurais, entre outras (Ñopo, 2012).

De acordo com dados fornecidos pelo Anuário Estatístico para América Latina e o Caribe, CEPAL 2011¹, para os anos 2007-2010, a proporção do salário médio das mulheres urbanas assalariadas, de 20 a 49 anos de idade, que trabalham 35 horas e mais por semana, é entre 72 a 97% do que ganham os seus pares homens. As maiores diferenças acham-se no Peru (72%), Brasil (76,6%), Bolívia (78,4%), México (78,4%), seguidos pelo Chile e o Uruguai, com 81% cada um. Pelo contrário, as diferenças salariais são menores na Venezuela, onde as mulheres ganham quase o mesmo que os homens (97,4%), El Salvador (95%), seguidos pela Costa Rica (92,65), Argentina e Equador, os dois últimos com 90%.

Segundo esta mesma fonte, tendo-se em conta os anos de estudos aprovados, as disparidades salariais de gênero apresentam uma grande heterogeneidade entre os países da região. Em alguns, as diferenças no nível de educação afetam muito pouco a disparidade salarial entre homens e mulheres, em outros estas diminuem ou, pelo contrário, aumentam. No primeiro caso, estão países como Equador, El Salvador, Honduras, México e Paraguai. O segundo caso, inclui países como Argentina, Costa Rica, Panamá, Peru, República Domini-

cana e Uruguai em que a disparidade salarial diminui à medida que aumentam os anos de estudo. No último caso estão países como Brasil, Chile, Colômbia, Guatemala, Nicaragua e Venezuela nos quais, segundo o país, o fato de ter níveis de educação terciária aumenta a disparidade salarial em magnitudes diferentes. A grande heterogeneidade que se observa entre os diferentes países, tanto na disparidade total quanto na detectada ao considerar os níveis de educação, sugere a necessidade de estudar em cada um deles as circunstâncias contextuais que estão influenciando nessas diferenças.

Com relação a essa necessidade assinalada, no exaustivo estudo *New Century, Olds Disparities*, sobre disparidades de remunerações de gênero em América Latina e o Caribe, baseado em pesquisas de lares de 18 países da região², Hugo Ñopo (2012), estima a magnitude destas disparidades e a parte delas que não pode ser explicada quando controlada por características de caráter individual ou do trabalho (brecha residual). Estas disparidades variam na região em geral e entre os diferentes países estudados. As características e variáveis usadas para controlar as disparidades estão agrupadas em três conjuntos: 1) Idade e educação; 2) variáveis demográficas: maior presença de menores no lar, presença de outro assalariado no lar, área urbana, 3) variáveis demográficas e do trabalho: tempo parcial, formalidade, ocupação, setor econômico, tipo de emprego e tamanho da empresa.

Ñopo destaca que, em geral, os homens ganham dez por cento a mais do que as mulheres na região³, observando-se uma grande heterogeneidade entre os países⁴. Ao controlar pelo conjunto de características observá-

1 Os 18 países estudados são: Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela.

2 Trata-se dos mesmos países assinalados acima.

3 A análise é focalizada nas remunerações de assalariados de 18-65 anos de 18 países, representativos da maioria da população trabalhadora na América Latina e o Caribe. As remunerações são medidas por hora de trabalho no trabalho principal (BID 2012).

4 Disparidade de remunerações: diferença entre as remunerações promédio de homens e mulheres expressadas como percentagem das remunerações médias das

veis, este autor sublinha que uma grande proporção desta disparidade fica sem explicação. Isto pode ser atribuído às diferenças não observáveis, que incluem provavelmente a discriminação de gênero. Por exemplo, comparando situações laborais de homens e mulheres da mesma idade e do mesmo nível educativo, a parte da disparidade que não pode ser explicada pelas diferenças nas características observáveis é mais ampla do que a disparidade original. Isso significa que, se homens e mulheres têm a mesma distribuição de idade e educação no mercado de trabalho, a disparidade salarial de gênero aumentará de 10% para 17% do promédio das remunerações das mulheres.

Após controlar pelo conjunto das características observáveis, as disparidades salariais de gênero não explicáveis chegam a 20%⁵.

Ao explorar essas disparidades de remunerações entre homens e mulheres país por país, Ñopo achou que entre eles havia uma grande heterogeneidade, tanto na disparidade original quanto ao controlar pelos conjuntos de variáveis observáveis já mencionadas.

Em sete dos 18 países examinados, a disparidade de remunerações de gênero é negativa, o que reflete uma média de remunerações mais altas para as mulheres do que para os homens. No entanto, por exemplo, se o controle é feito por idade e educação, a porção de disparidade não explicável é estatisticamente igual a zero na Bolívia e na Guatemala, de 29,7% no Brasil, e no Peru a disparidade é quase inalterada.

Em resumo, de acordo com o estudo de Ñopo, os homens ganham mais do que as mulheres

em todas as faixas etárias, em todos os níveis da educação, em todos os tipos de emprego (por conta própria, empregadores e assalariados), em grandes e pequenas empresas. Apenas nas áreas rurais as mulheres ganham em promédio o mesmo que seus pares homens.

É importante notar que, em promédio, uma quinta parte da disparidade salarial entre gêneros não pode ser explicada com base nas diferenças de características observáveis dos indivíduos ou do emprego. Isto indica que outros fatores, incluindo a discriminação e características não observáveis -tais como o esforço e o compromisso laboral-, influenciam a persistência das disparidades salariais de gênero na América Latina e o Caribe.

Essa disparidade salarial entre gêneros - que não pode ser explicada pelas variáveis controladas - amplia-se com a idade, o que poderia ser explicado, segundo o estudo, por um “efeito de coorte”, ou seja, que as disparidades salariais tenderiam, em promédio, a ser menores nas coortes mais jovens.

Outra possível explicação poderia ser o efeito que têm algumas características não observáveis, tais como a experiência laboral, segundo a qual as diferenças de gênero estão correlacionadas com a idade. As diferenças na experiência acumulada podem aumentar conforme as mulheres envelhecem e têm filhos - os dados mostram que a disparidade de rendas segundo o gênero é ligeiramente maior entre as trabalhadoras com filhos. Uma possível razão que explicaria as diferenças relacionadas com a experiência laboral é que as mulheres têm maiores probabilidades de serem obrigadas a deixar o mercado de trabalho após o parto, aponta Ñopo.

A disparidade nas remunerações entre gêneros também é maior entre trabalhadores e trabalhadoras por conta própria, quando são comparados com aqueles que são assalariados. Mesmo assim, inclusive após controlar as diferenças relativas às características individuais e do trabalho, continua sem explicação a existência de uma disparidade salarial significativa entre homens e mulheres na região.

mulheres. Dados aproximados (de cerca) 2007 (Ñopo, 2012).

5 Devido à diferença dos métodos utilizados para a coleta de dados e por causa das diferenças no universo populacional a que referem as diferentes fontes (população ocupada total, ou urbanas, assalariados, de certa idade, etc.) é necessário agir com cautela para interpretar a informação sobre a disparidade salarial obtida nos diferentes países.

III. Casos emblemáticos

Na América Latina há pouca informação compilada e acessível sobre casos emblemáticos, num sentido negativo ou positivo. Dali que seja necessário realizar uma busca intensiva e extensiva de casos na região que possam se constituir em exemplos de utilidade para a ação das organizações em diferentes áreas.

A literatura conhecida de casos bem sucedidos internacionalmente mostra a importância da ação coletiva para apoiar as demandas por discriminação e, principalmente, da ação dos sindicatos. Por um lado, permite reunir informação difícil de ser obtida por uma demandante individual, elaborar argumentos melhores, servir como meio de pressão, mas também proteger as trabalhadoras da demissão imediata, uma vez feita uma reclamação.

Um caso emblemático que tem tido difusão, é o dos pilotos da linha de aviação espanhola Ibéria. Uma das particularidades do caso é que, sendo uma discriminação de gênero clara, pode facilmente passar despercebida, e ainda mais, aparecer como diferenças “objetivas” não discriminatórias.

O caso Ibéria: Os pilotos (homens e mulheres) recebem um acréscimo no seu salário por horas de voo. A cada dois anos, se o número de horas de voo for superior a 75% da média da frota, sobem um degrau na remuneração.

Quando se analisa esta norma, considerando a situação por sexo, observa-se que as mulheres não podem pilotar aviões durante toda sua gravidez, nem na licença-maternidade. Isso resulta em um atraso de 13 meses em que não podem cumprir com o requisito estipulado para o aumento de salário. O cálculo realizado neste caso mostra que uma mulher de 40 anos de idade, que teve duas gravidezes, acumula um atraso de dois níveis salariais em relação a seus colegas homens com a mesma antiguidade. A análise deste meio de subida salarial muda a qualificação de neutralidade para se constituir no resultado da “própria natureza das mulheres”.

A pergunta que surge é se o critério escolhido para conceder os aumentos salariais tem relação com as capacidades laborais, ou seja, se colocar esse requisito tem alguma relação com o desempenho dos pilotos. O caso sustenta que não é assim, e sugere que o sistema de retribuição castiga a maternidade. Por isso, as organizações sindicais propõem que a igualdade de remunerações deve ser incluída como um critério para a negociação coletiva e evitar que se “naturalizem” ou sejam ignoradas situações de discriminação, encobertas ou não. Essas ações requerem a realização de estudos que com frequência as organizações sindicais não possuem.

O caso Wal-Mart, assim chamado devido à demanda contra a maior cadeia de comércio a retalho dos EUA, é o mais conhecido pelo tamanho da demanda coletiva. Mais de um milhão de mulheres poderiam ter sido envolvidas. Neste caso, as mulheres empregadas (que constituem 70% do emprego da cadeia) recebiam remuneração mais baixa pelo mesmo tipo de trabalho menos promoções e estas demoravam mais do que as dos homens. A National Organization for Women (NOW) dos Estados Unidos, denunciou o caso de discriminação contra as mulheres. Nesse caso, seria exibida a importância de fazer alianças com uma organização nacional de mulheres que se somam às organizações de trabalhadores e trabalhadoras. A sentença do julgamento por discriminação de gênero foi em favor das demandantes, embora a empresa recorresse ao Supremo Tribunal de Justiça.

De outra ordem é o **caso da Internacional de Educação (Internacional de Educación)**, organização que agrupa a mais de 30 milhões de docentes e trabalhadores e trabalhadoras da educação de 173 países e territórios. Esta associação realizou a “Campanha Mundial para Promover a Igualdade de Remunerações” com o slogan “Remuneração equitativa já!”. A campanha baseou-se no postulado de que quando as mulheres recebem remuneração inferior aos homens por trabalho de igual valor violam-se princípios fundamentais da justiça no trabalho.

Os estudos de caso deveriam incluir países e âmbitos laborais que representassem a variedade de legislação trabalhista, condições de trabalho e de equidade de gênero imperantes bem como os tipos de organização e atividade sindical e participação das mulheres nos sindicatos e na política.

Outro caso interessante de analisar é a aplicação da **lei de igualdade de remunerações entre homens e mulheres no Chile (Lei Nº 20.348)**. Quase um ano depois da sua entrada em vigor (janeiro de 2010), um estudo da Direção do Trabalho⁶ analisou de que maneira operava esta nova legislação em dois âmbitos: as ações desenvolvidas pela Direção do Trabalho, e o conhecimento, atitudes e ações tomadas com relação à nova lei por organizações sindicais, empregadores e gerentes (Henríquez e Riquelme, 2011)⁷.

Antes de apresentar os resultados do estudo, deve-se assinalar que esta lei estabelece o princípio da igualdade de remunerações entre homens e mulheres que desenvolvam o mesmo trabalho⁸. Todos os empregadores, independentemente do número de trabalhadores e trabalhadoras ao seu cargo, devem respeitar este princípio.⁹ A lei estabelece além do procedimento a ser seguido pela trabalhadora ou trabalhador no caso de haver desigualdade

de de salários: envio de uma reclamação da trabalhadora por escrito à empresa; resposta por escrito do empregador (prazo máximo 30 dias); se a trabalhadora considera que a resposta não é satisfatória, ela pode recorrer à Inspeção do Trabalho (IT), que tenta chegar a um acordo através da mediação; e se não se consegue, pode passar a Tribunais ou pode fazê-lo diretamente sem recorrer à IT.

Os resultados do estudo indicam que a quase um ano da sua entrada em vigor (final do ano 2010), houve muito pouca divulgação e quase nenhuma formação sobre a nova lei. O conhecimento que tinham dirigentes sindicais e representantes das empresas era escasso e muito desigual. Apenas alguns dirigentes sindicais iniciaram ações nesse sentido, e havia muitas dúvidas sobre sua aplicação.

Entre os executivos e empregadores consultados havia pouco reconhecimento das diferenças salariais entre homens e mulheres, e as pessoas responsáveis pelos sistemas de remunerações tendiam a salientar que os salários estabeleciam-se por categorias, independentemente do sexo de quem realizara o trabalho¹⁰.

Os dirigentes e dirigentes consultados tendiam a negar a discriminação salarial por sexo nos seus espaços de trabalho próximos ou em relação aos seus representados, e a situar esta discriminação nos níveis superiores da hierarquia. Tratava-se, então, de “um problema distante e confuso (...) que não integra a realidade dos trabalhadores que representam” (p. 30). Juntamente, a pesquisa registrou várias ações empreendidas por alguns dirigentes e dirigentes, entre as quais se destacam:

a) Conversas dos sindicatos com suas empresas ou estabelecimento de mesas de

6 Dependente do Ministério do Trabalho e Previdência Social, responsável de fiscalizar o cumprimento desta lei.

7 O estudo foi de caráter exploratório, descritivo, e utilizou diferentes técnicas de coleta de informação: revisão de documentos do registro da Direção do Trabalho, entrevistas individuais e grupos de discussão com dirigentes sindicais (13) e executivos (7), todos do setor privado; entrevistas tanto a informante chave pertencentes à Direção do Trabalho quanto a externos a ela; revisão da imprensa e revisão bibliográfica.

8 Embora o projeto de lei concebesse que se deveria aplicar o princípio da igualdade de remunerações entre homens e mulheres por um serviço de igual valor, após o debate parlamentar o Congresso resolveu que seria usado o conceito de “o mesmo trabalho”.

9 As empresas com mais de 200 trabalhadores/as devem incluir no regulamento interno a descrição de cargos e funções, e suas características técnicas essenciais; e as empresas às quais a lei exige ter um regulamento interno de ordem, higiene e segurança (aquelas que têm 10 trabalhadores/as ou mais), devem levar em conta um procedimento de reclamações.

10 Complementando esta informação, as autoras citavam uma pesquisa realizada por Ernst & Young em abril de 2010 (a meses da vigência da lei) cujos resultados mostraram que 53% das empresas consultadas ainda não tinham estabelecido no regulamento interno um procedimento de reclamação em caso de infração à igualdade de remunerações.

negociação para discutir alguns dos temas, incluída a igualdade de remunerações nos instrumentos coletivos.

- b) Patrocínio de denúncias de suas afiliadas perante as Inspeções do Trabalho. Todos os dirigentes e dirigentes concordaram com a importância do sindicato assumir as reclamações ante eventuais discriminações empreendidas por uma trabalhadora à frente de seu empregador, embora a lei estabeleça que seja o/a trabalhador/a quem deve fazer a reclamação. Isso porque, caso não se faça com este apoio, a trabalhadora “é catalogada como conflituosa, e assim arrisca a sua fonte de trabalho” (Dirigente sindical do setor do comércio, p.21). Na verdade, o ator em quase todos os casos que foram submetidos à Direção do Trabalho (consultas, reclamações, objeções à descrição de cargos) tinha sido o sindicato, representando um ou vários trabalhadores/trabalhadoras, ou apresentando uma situação mais geral.
- c) Impugnação do regulamento interno modificado pelas empresas para incorporar procedimentos de reclamo, o que deu origem, em alguns casos para iniciar diálogos com relação à descrição de cargos e funções dentro de empresas.
- d) Participação na descrição e registro dos cargos, modalidade de sua definição, do seu grau de especificidade ou generalidade.
- e) Organização de atividades de capacitação e seminários com seus afiliados para divulgar a lei e discutir caminhos de ação.
- f) Incorporação da temática da igualdade salarial na negociação coletiva. Embora isso tenha ocorrido apenas em dois casos, é interessante registrá-los. Um deles referia-se a um sindicato da área de comunicações, em cujo contrato coletivo havia uma cláusula que estipulava a formação de uma mesa entre a empresa e o sindicato com “o propósito de pôr em prática a descrição de cargos e funções contidas no regulamento interno de

ordem, higiene e segurança (...)” (p. 22). O outro caso é um contrato coletivo no setor das grandes lojas no qual aparece uma cláusula de “igualdade salarial”, que estabelece para a empresa obrigações de informação e de procedimentos que garantam a não-existência de discriminações arbitrárias em matéria salarial e para garantir que trabalhadores e trabalhadoras possam se desempenhar em qualquer departamento da loja.

Finalmente, a Direção do Trabalho havia recebido (em outubro de 2010) pouco mais de uma dezena de denúncias, reclamações e consultas acerca da nova lei. Desta forma, advertiu-se o baixo grau de cumprimento das obrigações estabelecidas pela lei para empresas (empresas que não tinham estabelecido procedimentos de reclamação nem a descrição dos cargos); a maioria das denunciante eram trabalhadoras dependentes no momento de fazer a denúncia, pertencentes a vários setores econômicos, com rendimentos médios e baixos, e que na maioria dos casos tinham se apresentado apoiadas pelo seu sindicato. Apenas em uma denúncia a Direção do Trabalho exerceu sua função de mediação entre as partes, acordando as formas para que a remuneração fosse, dali em diante, paritária para a trabalhadora afetada e também para reparar a deterioração já sofrida (ver quadro 1).

Em relação a possíveis dificuldades na aplicação da lei, o estudo alertava para o fato de que a lei estabelecera como primeiro passo, a apresentação de uma reclamação escrita pela trabalhadora ao empregador, colocando em questão se uma trabalhadora poderia exercer o seu direito, se achando em situação de poder tão desigual.

Recentemente, há quase três anos da entrada em vigor da lei, a avaliação não é muito positiva. Mantém-se o escasso conhecimento da lei entre trabalhadores/as, empresários e inclusive entre advogados trabalhistas, e as denúncias tem sido muito poucas. As opiniões de especialistas coincidem em assinalar que uma barreira para que as trabalhadoras denunciem situações de discriminação salarial já tinha sido observada no estudo de Henríquez

BOXE 1.

Aplicação da Lei de Igualdade de Remunerações: um caso exitoso (Chile, Ley N° 20.348)

Uma trabalhadora de uma grande empresa comercial denunciou por escrito e com fundamento uma situação de iniquidade salarial que afetava de modo similar a outras três trabalhadoras, que também fizeram a reclamação. As quatro eram analistas de crédito que desempenhavam a mesma função que os seus colegas homens, os quais recebiam uma remuneração mais elevada.

De acordo com o estabelecido pela lei, a trabalhadora enviou uma carta à empresa na que reclamava por esta situação de iniquidade - ao tempo que as outras três trabalhadoras afetadas faziam o mesmo-, mas não obteve resposta. Perante essa situação, a trabalhadora apresentou uma denúncia na Inspeção do Trabalho (dependente da Direção do Trabalho), organis-

mo que avaliou a admissibilidade da denúncia, começando assim uma auditoria.

Logo, foi realizada uma mediação entre as partes, que terminou em acordo, e se estabeleceu uma cláusula anexada ao contrato de trabalho que estipulava para a trabalhadora um salário semelhante ao dos homens que faziam o mesmo trabalho e o dever da empresa de pagar a diferença dos dias trabalhados nos meses anteriores.

Sem dar razões, a empresa não acolheu a reclamação das outras três trabalhadoras, mas posteriormente aumentou o salário dos analistas e também o delas duas, pois a terceira tinha renunciado (Henríquez & Riquelme, 2011).

y Riquelme (2011): o fato de que a lei estabelece que em primeira instância a trabalhadora sozinha deva fazer a reclamação ao seu chefe. Eles apontam também a falta de interesse dos sindicatos e a pouca presença do tema nos processos de negociação coletiva. Eles assinalam também a persistência da ideia de que a renda das mulheres é secundária ou complementar, de uma forte segregação horizontal e vertical, e de uma penalização ou punição à maternidade das mulheres trabalhadoras.

IV. Recomendações para o trabalho com organizações de trabalhadores e trabalhadoras e sindicatos

Um grande obstáculo para alcançar a igualdade ou equidade de remunerações é a es-

cassa consciência e compreensão da discriminação de remunerações por razões de sexo, tanto a nível geral como entre os trabalhadores/as em particular. Não se trata da ausência da questão no debate público –na verdade é um dos mais citados quando se fala de discriminação que afeta as mulheres– mas da escassa compreensão das consequências negativas de tal discriminação e, ainda mais, da ausência de conhecimento sobre como ela opera e se reproduz, e das formas concretas de abordar esse tema.

As experiências que ao respeito mostram que algumas organizações sindicais a nível internacional constataam a influência positiva que elas podem exercer nos processos de negociação coletiva em relação aos salários e ao funcionamento do sistema de remunerações (Gênero Equidade da Remuneração. Ferramenta da Internacional de Educação (IE) e da

Internacional de Serviços Públicos (ISP) para a ação sindical).

Considerando a contribuição que podem fazer as organizações de trabalhadores e trabalhadoras e sindicais na identificação e superação deste tipo de discriminação por razões de gênero, a seguir se propõem algumas recomendações agrupadas em dois âmbitos.

Em primeiro lugar, os sindicatos e outras organizações de trabalhadores e trabalhadoras (associações, federações, comitês, etc) podem fazer uma importante contribuição para dar visibilidade à discriminação de remunerações nos locais de trabalho. Até agora, a presença de problemáticas de gênero nas agendas das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, bem como estratégias para a ação nesta matéria, têm sido muito escassas. Isso torna relevante trabalhar na difusão, informação e formação de trabalhadores e trabalhadoras sobre a discriminação de remunerações, a fim de identificá-la e compreendê-la como um problema que afeta a todos e todas, documentar essa discriminação (saber como é expressa nos diferentes locais de trabalho) e incorporá-la como parte de suas agendas e processos de negociação coletiva. Desta forma pode-se ajudar a visibilizar e fortalecer a ação sindical ao assumir estas problemáticas que afetam um número crescente de mulheres trabalhadoras. Neste sentido, as campanhas a favor da equidade de remunerações podem ser um incentivo para que as mulheres participem e se afiliem a essas organizações.

Em segundo lugar, é importante que a ação das organizações de trabalhadores e trabalhadoras e sindicatos, no que respeita à discriminação de remunerações, seja realizada em parceria com outros setores sociais envolvidos nesta problemática como empregadores, funcionários e funcionárias estatais responsáveis pela fiscalização do cumprimento da legislação a este respeito (nos países onde existe), organizações da sociedade civil, organismos internacionais dedicados a temas relacionados, etc. A formação de alianças com diferentes atores sociais permite a confluência

e o aproveitamento de experiências e habilidades diferentes que podem contribuir para dar um maior alcance às ações de informação, divulgação e formação empreendidas. Mas, junto com isso, a necessidade de estabelecer alianças parece ser ainda mais urgente considerando a complexidade da problemática e as fraquezas do movimento sindical em alguns países da América Latina - fragmentação e atomização sindical, baixa representatividade, severas restrições ao direito à greve e aos processos de negociação coletiva (o caso do Chile é um exemplo deste enfraquecimento da ação sindical, iniciado na década de 1970).

A seguir, serão detalhadas algumas propostas em cada um dos âmbitos assinalados.

1. A discriminação de remunerações, um assunto sindical

Segundo o indicado por alguns organismos que possuem uma experiência significativa neste tema como a Internacional de Serviços Públicos (Internacional de Servicios Públicos, ISP), a Internacional de Educação, (IE) e o trabalho com sindicatos e organizações de trabalhadores e trabalhadoras, realizados há anos pelo Centro de Estudos da Mulher (Centro de Estudios de la Mujer, Santiago, Chile) recomenda-se a realização das seguintes ações.

- ▶ Constituição ou conformação de instâncias de informação e conscientização com trabalhadores/as (organizados e não organizados) que lhes permitam compreender o fenômeno e suas implicações em termos de equidade social, direitos humanos, desenvolvimento social e econômico, subestimação das capacidades da força de trabalho feminina, e superação da pobreza.
- ▶ Instâncias de formação dirigidas a capacitar trabalhadores e trabalhadoras, e especialmente nas organizações de trabalhadores e trabalhadoras (equipes de negociação coletiva), para programar estratégias de ação com vistas a identificar e reduzir a discriminação nas remunera-

ções. Entre essas ações podem ser mencionadas a seguintes.

- ▶ Examinar os salários no local de trabalho. Coletar dados sobre o funcionamento do sistema salarial de um determinado local de trabalho e de todos os trabalhadores e trabalhadoras. Isso pode ajudar a tornar transparentes esses sistemas e a identificar a existência de discriminação salarial por razões gênero ou outras causas, por exemplo, trabalhadoras e trabalhadores a tempo parcial, em situação de subcontratação, migrantes, etc.
- ▶ Examinar ou elaborar um registro de cargos. Em alguns países como Chile, a lei sobre igualdade de remunerações (janeiro de 2010) obriga as empresas a terem um registro dos cargos (descrição de cargos de acordo com as características essenciais; empresas com mais de 200 trabalhadores/as) a fim de permitir o registro da infração à lei, e um procedimento interno para atender as reclamações de desigualdade salarial (empresas com 10 trabalhadores/as ou mais). A participação dos sindicatos nestas instâncias pode ajudar a fortalecer o papel dessas organizações na defesa da igualdade de remunerações.
- ▶ Avaliações dos empregos. Elas têm a finalidade de avaliar o conteúdo dos postos de trabalho e, assim, o valor de postos de trabalho. Estes tipos de avaliações devem incluir: compilação de informação, análise das descrições e conteúdos dos postos de trabalho, avaliação dos postos de trabalho em função de fatores (atitudes, esforço, responsabilidade, condições de trabalho) (ISP, s/f). Dada a complexidade deste tipo de avaliação, esta atividade deveria ser considerada como uma etapa mais avançada do trabalho sindical sobre o tema.
- ▶ Nas equipes de negociação coletiva, conscientizar a respeito da importância de compreender a igualdade/equi-

dade de remunerações como parte integral da qualidade das condições de trabalho, e como princípio orientador de suas ações.

- ▶ Criar capacidades nas lideranças e nas assessorias sindicais para saber atuar no marco das possibilidades de ação que oferecem os marcos legais nos diferentes países (conhecimento da legislação, limites e alcances de cada um dos marcos legais, acesso a assessorias legais nesta matéria, etc.)
- ▶ Incorporar às equipes técnicas dos sindicatos e das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, pessoas com experiência no tema da discriminação de remunerações que forneçam apoio em processos de negociação coletiva e na incorporação da discriminação de remunerações no trabalho de organizações e sindicatos.

É necessário salientar a diversidade de formas de organização sindical na América Latina e as consequências que isso tem nas estratégias de ação. Por um lado, existem diferenças nos níveis em que se negocia coletivamente (empresas ou ramos de atividade, por exemplo), ou sindicatos de trabalhadores e trabalhadoras temporários. A magnitude da massa laboral que tem limitações para o exercício da negociação coletiva é um fator fundamental a se ter em conta. Da mesma forma, a força e a unidade das centrais sindicais e dos níveis intermédios também incide no desenho e na capacidade de programarem as estratégias, junto com o nível de consciência e vontade de ação nas questões de gênero.

2. Desenvolver alianças

Em um âmbito de ação em que participam tantos e tão variados fatores, é imprescindível juntar esforços e construir parcerias entre atores provenientes de diferentes setores sociais que possam reunir interesses. Portanto, propõe-se a criação de grupos ou mesas de trabalho que convoquem a representantes de trabalhadores e trabalhadoras, de organi-

zações da sociedade civil (especialmente de mulheres e de direitos humanos), funcionários e funcionárias envolvidos na implementação e fiscalização dos marcos legais que protegem a igualdade salarial, centros de estudos relacionados a questões trabalhistas e de gênero e representantes de organismos internacionais relacionados com esta área (OIT, ISP, IE, Confederação Sindical Internacional - CSI), entre outros).

Este grupo ou mesa de trabalho poderia contemplar dentro de suas atividades as seguintes:

- ▶ Discussão e reflexão sobre a discriminação de remunerações por razões de gênero, e definição de estratégias de abordagem (a nível sindical, comunicacional, político, etc.).
- ▶ Contribuir com recursos humanos e materiais para a execução das atividades de informação e formação dirigidas a trabalhadores e trabalhadoras: definição de conteúdos, compilação/criação de material educativo, etc.
- ▶ Apoio ao trabalho de organizações de trabalhadores e trabalhadoras e sindicais em relação à análise dos salários, avaliação dos postos de trabalho, e processos de negociação coletiva que incorporem a igualdade/equidade de remunerações.
- ▶ Organização de instâncias de informação e conscientização sobre as implicações da discriminação de remunerações por razões de gênero, dirigidas a funcionários e funcionárias estatais responsáveis pela implementação e fiscalização da legislação existente sobre o tema, especialmente no caso de aqueles países onde essa legislação é muito recente, ou tem dificuldades e deficiências em sua aplicação.
- ▶ Organização e realização de uma estratégia de comunicação à opinião pública que contribua para visualizar e compreender a questão da discriminação nas remunerações entre homens e mulheres como um problema que atenta contra os direitos humanos, afeta o desenvolvimento social e econômico do país, a qualidade do emprego e as possibilidades de reduzir a pobreza.

Referências

- ABRAMO, L y R. TODARO (2002): «Costos laborales y reproducción social: análisis comparativo de cinco países latinoamericanos». Em L. ABRAMO y R. TODARO (eds.): *Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*. Lima: OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- CENTRO DE ESTUDIOS DE LA MUJER (2009): *Promoviendo la igualdad de género. Programa participativo por la igualdad de remuneraciones para hombres y mujeres en Chile*. Documento interno.
- CEPAL-ECLAC: *Anuário estatístico da América Latina e o Caribe/statistical yearbook for latin America and the Caribbean*. 2011. Nações Unidas/United Nations: Santiago, Chile.
- CHICHA, M. T. (2006): «A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts». *Declaration Working Paper* 49. Geneva: International Labour Office.
- (2008): *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. Guía detallada*. Ginebra: OIT.
- GÉNERO EQUIDAD DE LA REMUNERACIÓN (Herramienta de la IE y de la ISP para la acción sindical). Extraído em 13 de novembro de 2012 de <http://pages.ei-ie.org/payequitytoolkit/ES/intro_00.html>.
- HENRÍQUEZ, H. y V. RIQUELME (2011): «El derecho a ganar lo mismo. Ley 20348 Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres». En *Temas Laborales* n.º 27. Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Extraído em 18 de novembro de 2012 de <http://www.dt.gob.cl/1601/articles-99443_recurso_1.pdf>.
- INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS (s/f): «Equidad de Remuneraciones Ya. Conjunto de materiales sobre la equidad de remuneraciones». Extraído em 12 de novembro de <<http://pages.ei-ie.org/payequitytoolkit/ES/docs/PSI/PSI%20Dossier%20Equity.pdf>>.
- ÑOPO, H. (2012): *New Century, Old Disparities. Gender and Ethnic Earnings Gaps in Latin America and the Caribbean*. Copublication of the Inter-American Development Bank & the World Bank. Washington D. C.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2003): «La hora de la igualdad en el trabajo». Relatório global segundo o seguimento da Declaração de OIT em relação aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Conferência Internacional do Trabalho 91.^a reunião. Extraído em 12 de novembro de <<http://www.ilo.org/declaration/>>.

TODARO, R. (2010): «El tiempo en disputa: trabajos y sistemas de cuidado». Em *Cuaderno de Investigación* n.º 4: *¿Malos tiempos*

para un buen trabajo? Santiago: Centro de Estudios de la Mujer.

VALENZUELA, M. E. (2009): «Rol de los instrumentos y mecanismos internacionales en la promoción del empleo femenino y en el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres». Em P. DÍAZ-ROMERO y Augusto VARAS (eds.): *Inclusiones inconclusas. Políticas públicas para superar la exclusión*. Santiago: Catalonia-Fundación Equitas.

ADALBERTO MOREIRA CARDOSO	Da promessa integradora à insegurança sócio-econômica
NISE JINKINGS	Os bancários brasileiros em face da finança mundial desregulada
RUDOLF TRAUB-MERZ JÜRGEN ECKL	El movimiento sindical internacional: fusiones y contradicciones
ROLANDO DÍAZ	Panorama sindical de Venezuela
KJELD JAKOBSEN	El monitoreo de las empresas multinacionales desde una perspectiva sindical
KJELD JAKOBSEN	O monitoramento de empresas multinacionais
FLAVIO BENITES	Los comités de empresa: ¿una estrategia para la acción del sindicalismo trasnacional en América Latina?
THOMAS GREVEN	Las normas sociales de los acuerdos comerciales y de inversión bilaterales y regionales
FLAVIO BENITES	Tendencias actuales de las relaciones laborales en Europa
ERNESTO MURRO	Seguridad social en América Latina y Cono Sur: mitos, desafíos, estrategias y propuestas desde una visión sindical
ÁLVARO CORONEL	Evaluación y perspectivas de la acción sindical en el Mercosur

