

# Licença-maternidade ainda não traz restrições à mão-de-obra feminina

Editoria de Arte

Da Reportagem Local

## DISTRIBUIÇÃO DA MÃO-DE-OBRA NA GRANDE SÃO PAULO

(em porcentagem)

Setores e ramos de atividade	Anos (1)	Sexo	
		Mulheres	Homens
Total	1985	36,9	63,1
	1986	37,7	62,3
	1987	37,0	63,0
Indústria de transformação	1985	28,3	71,7
	1986	30,0	70,0
	1987	29,8	70,2
Metalúrgica	1985	16,0	84,0
	1986	16,7	83,3
	1987	17,5	82,5
Química	1985	29,6	70,1
	1986	31,3	68,7
	1987	30,3	69,7
Têxtil	1985	36,1	63,9
	1986	35,9	64,1
	1987	38,0	62,0
Vestuário	1985	70,6	29,4
	1986	73,5	26,5
	1987	70,9	29,1
Alimentação	1985	26,2	73,8
	1986	27,0	73,0
	1987	26,8	73,2
Gráficas	1985	22,8	77,2
	1986	24,7	75,3
	1987	28,9	71,1
Outras indústrias	1985	24,9	75,1
	1986	25,8	74,2
	1987	25,8	74,2
Construção civil	1985	4,5	95,5
	1986	4,5	95,5
	1987	5,6	94,4
Comércio	1985	33,6	66,4
	1986	35,1	64,9
	1987	37,2	62,8
Serviços (2)	1985	36,3	63,7
	1986	37,5	62,5
	1987	37,5	62,5
Oficinas	1985	21,8	78,2
	1986	23,4	76,6
	1987	23,7	76,3
Transportes	1985	6,7	93,3
	1986	7,9	92,1
	1987	7,7	92,3
Serviços de utilidade pública	1985	18,5	81,5
	1986	19,3	80,7
	1987	26,3	73,7
Serviços especializados	1985	34,7	65,3
	1986	36,0	64,0
	1987	37,7	62,3
Serviços de administração pública	1985	33,2	66,8
	1986	33,1	66,9
	1987	33,2	66,8
Serviços creditícios e financeiros	1985	39,7	60,3
	1986	39,4	60,6
	1987	39,2	60,8
Serviço de alimentação	1985	27,8	72,2
	1986	31,0	69,0
	1987	30,9	69,1
Educação	1985	79,1	20,9
	1986	81,1	18,9
	1987	83,0	17,0
Saúde	1985	71,5	28,5
	1986	73,1	26,9
	1987	70,9	29,1
Outros serviços	1985	42,1	57,9
	1986	44,2	55,8
	1987	42,1	57,9
Serviços domésticos	1985	94,1	5,9
	1986	94,2	5,8
	1987	93,1	6,9
Outros setores	1985	21,4	78,6
	1986	25,9	74,1
	1987	27,4	72,6

(1) Os dados de 1987 referem-se ao período de janeiro a junho.

(2) Excluem os Serviços Domésticos

Fonte: SEIP - Convênio Seade/Dieese/Unicamp.

Apesar da apreensão de dirigentes sindicais de categorias em que predomina a mão-de-obra feminina, a licença-maternidade, ampliada de 84 para 120 dias pela nova Constituição, ainda não causou maiores impactos no mercado de trabalho para a mulher. Segundo avaliação de órgãos que acompanham o comportamento do mercado de trabalho, os principais reflexos da medida devem surgir no início do próximo ano e dependem do desempenho da própria economia: se as empresas não conseguirem repassar os custos adicionais, serão levadas a promover algum tipo de ajuste em sua mão-de-obra.

"Não acredito que a licença-maternidade vá desestruturar o mercado de trabalho da mulher, pelo menos a curto prazo", afirma Marcio Percival Alves Pinto, diretor-executivo da Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade), órgão que pesquisa o desemprego na Grande São Paulo, em conjunto com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (Dieese). Alves Pinto considera que esta época do ano apresenta uma tendência sazonal de elevação do nível de emprego que tende a neutralizar eventuais intenções de restrição à contratação de mulheres.

Na Secretaria de Relações do Trabalho, o diretor técnico Carlos Ernani Palheta Nunes informa que um mês antes, e nos primeiros dias depois da promulgação da nova Constituição, houve realmente uma resistência à contratação de mulheres, principalmente no setor têxtil, tradicional empregador de mão-de-obra feminina, mas o quadro se reverteu a partir de novembro.

De acordo com dados da Divisão de Mercado de Trabalho da secretaria, que incorporou as atividades do antigo Sistema Nacional de Empregos (Sine) no Estado de São Paulo, das três mil novas vagas oferecidas pelas empresas nos últimos 15 dias, 19% eram para mulheres e 17% para ambos os sexos. As vésperas da promulgação da Constituição, informa Palheta Nunes, a oferta de vagas para mulheres ou ambos os sexos chegou ao seu ponto mais baixo (16% e 15%).

## Empresária vê compensação na produtividade

Da Reportagem Local

A empresária Ivone Capuano, 52, diretora-presidente da Clock S/A Indústria e Comércio de Alumínio, não teme os efeitos da nova licença-maternidade. "A maior produtividade da mulher pode compensar a ampliação da licença", afirma ela, que este ano passou a utilizar mão-de-obra feminina também na área de produção.

"Estou muito satisfeita com os resultados. Quando se dedica a uma função, a mulher apresenta um rendimento superior ao do homem", diz a empresária. Dos 450 empregados na unidade da Clock no bairro da Mooca, zona leste de São Paulo, 60 são mulheres. Ivone Capuano observa, contudo, que o caso da sua empresa é específico, com um número restrito de mulheres. Ela admite que nas empresas onde o trabalho feminino é predominante a licença-maternidade pode ter um impacto nos custos.

"A capacidade de absorção desses custos depende do próprio desempenho da economia, pois eles são repassados para os preços. Se o poder aquisitivo aumenta, a sociedade absorve; do contrário, as empresas terão que buscar alternativas", afirma Ivone Capuano.

A diretora do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Instrumentos Musicais e de Brinquedos, Maria Auxiliadora, afirma que, embora o nível de emprego ainda não esteja afetado, algumas empresas do setor já estão buscando alternativas para contornar o impacto da licença-maternidade, partindo para a contratação de maior contingente de mão-de-obra temporária ou então mulheres com idades de 16 anos ou acima de 40 anos. Segundo a diretora do Sindicato dos Metalúrgicos, Aparecida Malavazi, as categorias em que as mulheres são maioria estão organizando um trabalho conjunto para detectar casos de restrição ao trabalho feminino e promover mobilizações contrárias a essa prática.

Antes de as empresas começarem a manifestar temor em relação ao impacto da licença-maternidade em seus custos, a oferta de emprego para mulheres estava em 23%, segundo a Secretaria de Relações do Trabalho. "A preocupação maior das empresas não era nem com os custos propriamente, pois ou eles serão arcados pela Previdência Social ou serão repassados para os preços, mas sim com a desorganização que a ampliação da licença poderia trazer ao sistema de produção", afirma Palheta Nunes. Ele explica que a substituição das mulheres gestantes estava sendo visto como um sério complicador. "Para substituir é preciso treinar, e quando a nova já está habilitada a outra já está retornando da licença".

A questão existe de fato, confirma Osmar Valentin, diretor de recursos humanos da Hering, em Blumenau (SC). Ele informa que dos 11 mil empregados que a empresa mantém em suas unidades no sul e nordeste do país, 7.400 são mulheres. No ano passado, cerca de mil mulheres tiveram licença-maternidade. "Agora com os 36 dias a mais de licença, teremos um custo adicional de aproximadamente Cz\$ 100 milhões por ano", informa o diretor da Hering.

Para Valentin, mesmo que a empresa pretendesse seria impossível mudar o perfil da mão-de-obra, passando a contratar mais homens. "O setor de confecções têm funções muito identificadas com a mulher. Não dá para formar homens costureiros, por exemplo. Por isso, não há alternativa. Temos que nos adaptar à nova licença-maternidade, procurando compensá-la com ganhos de produtividade. Ele contesta a tese de que uma das compensações que as empresas têm sejam os próprios salários, tradicionalmente mais baixos para a mão-de-obra feminina: "O mercado de trabalho está mudando e os salários tendem a se equiparar".

Essa tendência, segundo a diretora do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Instrumentos Musicais e de Brinquedos do Estado de São Paulo, Maria Auxiliadora dos Santos, ocorre principalmente em função da mobilização sindical.