

Direitos condenam mulheres ao desemprego

CLAUDIO TOURINHO

Se você tiver que apresentar um atestado médico comprovando que não está grávida, ou até mesmo de esterilidade, para tentar um vaga no mercado de trabalho, não se assuste. Essa é uma das reações do empresário aos dispositivos constitucionais que garantem benefícios à empregada gestante, como licença-maternidade de 120 dias e estabilidade de até 150 dias após o parto.

A denúncia partiu do Sindicato dos Comerciantes de Brasília, que em um mês já entrou com 13 ações na Justiça do Trabalho, mostrando a discriminação ao trabalho feminino e à trabalhadora gestante. De acordo com a diretora do sindicato, Geralda Sales, pelo menos uma empresa da cidade está exigindo o atestado de esterilidade para admitir funcionárias. Uma mulher sindicalizada tentou emprego nessa firma e foi rejeitada por ser capaz de gerar um filho.

Outras empresas estão pedindo apenas uma comprovação de que a candidata não esteja grávida, solicitando exames médicos feitos por profissionais contratados pela firma. "Os direitos dos trabalhadores garantidos pela Constituição estão sendo burlados pelos empresários, mas a mulher é sem dúvida a maior vítima", afirma Raimundo Neves, presidente do sindicato.

Segundo Neves, várias firmas do comércio não concedem licença-maternidade de 120 dias. "No Jumbo, eles não receberam e não aceitaram um atestado médico de uma empregada que havia dado à luz. Eles afirmaram que só daria 84 dias de licença-maternidade. Então

nós entramos com uma ação na Justiça".

Na Paris Modas, segundo os sindicalistas, a tática usada não foi a de demitir, mas a de pressionar para que a funcionária grávida se demita "espontaneamente". Ao anunciar que estava grávida, uma comerciária começou a ser perseguida dentro da empresa, chegando ao extremo de ficar proibida de trabalhar. A firma, de acordo com o sindicato, fechou as portas de acesso ao escritório onde ela trabalhava. Sem ser demitida mas pressionada, a funcionária procurou o sindicato, que entrou com uma ação na Justiça do Trabalho.

"Nós iremos entrar com um mandado de injunção para que sejam respeitados os direitos dos trabalhadores adquiridos na nova Carta, principalmente a licença-maternidade de 120 dias", afirmou Neves. Para o presidente do sindicato, a resposta aos "abusos" dos patrões tem que "vir das bases". Neves explicou que, entre os comerciantes, a mulher participa muito mais das campanhas trabalhistas que o homem.

DEMISSÕES

A discriminação contra a mulher trabalhadora após a promulgação da Constituição fica evidente no Sindicato dos Comerciantes através da análise das homologações realizadas pela entidade nos últimos meses. Apesar de a mulher representar cerca de 60 por cento dos profissionais do comércio, o número de demissões de agosto para cá de pessoas do sexo feminino ultrapassa a casa dos 70 por cento.

Somente na primeira quinzena de outubro, primeiro mês de

vigência da Constituição, o número de comerciárias demitidas se aproximava de 300, contra pouco mais de 100 homens. "Antes, no início do ano, as demissões se equiparavam por sexo", observa Neves. Nem mesmo funcionárias grávidas estão escapando dos cortes, apesar de ser proibida sua demissão, de acordo com Constituição. "Na Orca demitiram uma funcionária grávida de três meses", denunciou Neves.

Entre os bancários, também elevou-se o número de demissões de trabalhadoras. Segundo Jusmar Antônio de Oliveira, do Departamento Jurídico do Sindicato da categoria, o número de mulheres demitidas em setembro subiu para 15, quando normalmente não passava de três por mês. "Isso é um reflexo dos direitos da mulher na Constituição", analisa Jusmar.

A situação entre os associados ao Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Brasília (Senalba) não é diferente. Segundo o diretor Geraldo Vitor, o número de demissões de mulheres vem subindo dia a dia. "Até o dia 19 de outubro tivemos 3,58 demissões de mulheres por dia útil", informou.

As denúncias de discriminações contra a mulher trabalhadora, como a exigência de um atestado de esterilidade ou de comprovação da não-gravidez, ou ainda de pressões e demissões, são encaminhadas para a Comissão de Direitos Humanos da Ordem dos Advogados do Brasil e para o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, além, é claro, da representação processual na Justiça do Trabalho.

Conselho denuncia. Ninguém pune

As denúncias de discriminação contra a mulher trabalhadora que chegam ao Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), órgão do Ministério da Justiça, s-ao encaminhadas em forma de solicitação de providências ao Ministério do Trabalho, ao Governo e secretário de estado (em caso de ter ocorrido em órgão público) e à própria empresa denunciada. Geralmente a denúncia acaba sendo esquecida, por falta de provas e pelas respostas das empresas, que se mostram à disposição do órgão para visitas e entrevistas.

De acordo com Malô Ligoeki, da Comissão do Trabalho do CNDM, a advertência do Conselho para as empresas denunciadas serve como uma espécie de freio para os maus empregadores. "Pelo menos eles tomam mais cuidado", afirmou. A assessora parlamentar do órgão, Nilce Gomes de Souza, acrescentou que o CNDM atua como uma força política: "E diferente de uma mulher apresentar sozinho uma denúncia". Para

FOTOS: JULIO FERNANDES



Nilce Gomes: defesa



Malô Ligoeki: sem punição

Só informática amplia o mercado

A indústria da informática pode ter sido a mais prejudicada com a implantação de benefícios trabalhistas à mulher pela nova Constituição. Isso porque exige mão-de-obra feminina para a montagem das delicadas placas eletrônicas, componentes dos computadores. A Moddata, empresa carioca cujo setor industrial se localiza em Sobradinho, abriga hoje cerca de 180 mulheres, ou dois terços de todo o quadro de pessoal.

Um fator que ainda não alterou as relações trabalhistas dentro da empresa, segundo o diretor Cláudio Salomão, é a especialização de mão-de-obra, treinada durante vários meses para deixar o funcionário apto ao trabalho. "Nós já investimos muito nesse pessoal e não temos por que dispensá-los para contornar o problema da licença-maternidade, por exemplo", observa Salomão.

AMPLIAÇÃO

Cláudio Salomão acredita que

a alternativa da Moddata será aumentar o quadro de funcionários para suprir as eventuais ausências de gestantes. "A tendência das empresas em fase de expansão será a automação do trabalho. Antigamente não compensava comprar uma máquina para substituir 20 funcionários. Hoje já está compensando", afirmou, explicando que grande parte do trabalho realizado pela Moddata pode ser robotizado. "Algumas indústrias, como a química, que é mecanizada, vão tirar isso de letra. Já a manufatureira..."

Para Salomão, a situação ficou crítica para as pequenas empresas, que possuem poucas funcionárias: "Se um farmacêutico tem duas empregadas, ele corre o risco de ficar sem nenhuma se elas engravidarem. O pequeno empresário não vai mais querer contratar mulheres. A mão-de-obra feminina vai ser totalmente discriminada".

A Moddata já havia se adiantado em alguns benefícios tra-

estaria punida a maioria dos casos de discriminação trabalhista contra a mulher. As vagas só para homens seriam eliminadas e a preferência para admissão de mulheres solteiras teria punições. Outra discriminação, a de idade, ficou impedida pela Constituição, que proíbe a "diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil"; ou seja, as firmas que apresentar como pré-requisito para admissão o fato de a mulher ser solteira, ter acima de 40 anos, ou que não admitem mulheres nas vagas oferecidas, estão agindo de forma inconstitucional.

ESTERILIDADE

A denúncia da exigência por algumas empresas de um atestado de esterilidade para admitir funcionárias não chocou as funcionárias do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. "A gente recebe muitas denúncias, mas ninguém quer se comprometer", explica Malô Ligoeki. "Mas isso é crime previsto no Código Penal". Ela mostra o artigo referente a lesões corporais. "Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem. Se resulta em perda ou inutilização de membro, sentido ou função, a pena varia de dois a oito anos de reclusão".

Malô e Nilce ficam preocupadas com o possível envelhecimento da sociedade, caso os empresários persistam em exigir mulheres que não tenham filhos durante o período em que estejam contratadas. "A taxa de fecundidade do brasileiro vem caindo acentuadamente nos últimos anos. Em 1960, a média era de 6,3 filhos por mulher. Em 1985 esse número caiu para 3,4. E a projeção para 1990 é de 2,9 filhos por mulher", expõe Malô. "Daqui a 20 anos, cadê a força de trabalho?", indaga Nilce.

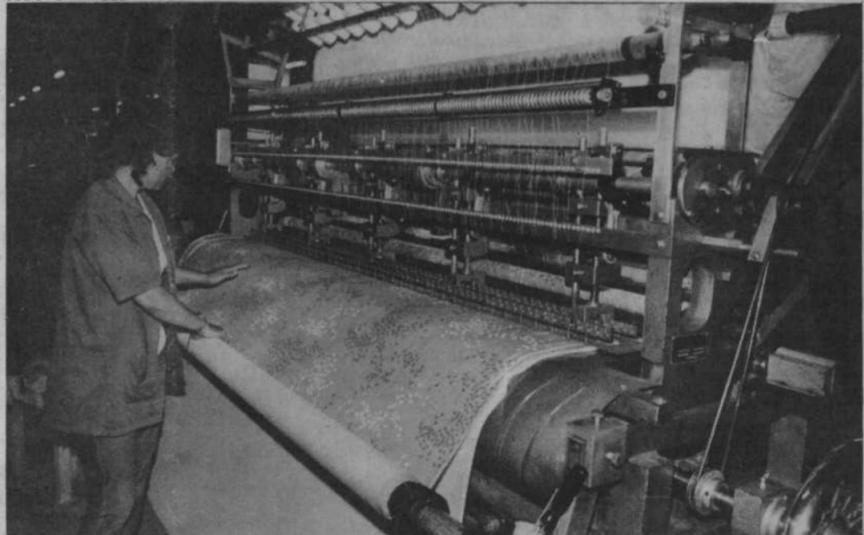
O CNDM só vê uma saída para atenuar as reações que as inovações propostas pela Constituição estão causando no empresário. "A mulher tem que aprender a denunciar, a exigir que seus direitos sejam respeitados", sugere Malô, apoiada por Nilce.

VALDIR MESSIAS



Em alguns setores da economia, a predominância do sexo feminino corre risco de acabar

JULIO FERNANDES



Indústria de acolchoados: produtividade guiará redução do número de funcionárias

VALDIR MESSIAS



Empresa de informática: alto nível de especialização pode evitar o desemprego em massa

Escassez deixa doméstica acima da nova regra

Um tipo de trabalho exercido preferencialmente por mulheres — o serviço doméstico — não está encontrando muitas dificuldades ou discriminações de sexo após a promulgação da Constituição. Conforme explicou Ricardo Araújo, do Sine, a falta de profissionais capacitados ao cargo está protegendo o mercado e garantindo salários razoáveis.

"As patroas ligam para cá para saber o que elas devem pagar e a que a doméstica tem direito. Elas afirmam que a Constituição deu muitos direitos ao empregado, mas não apresentou os seus deveres", afirmou Ricardo, lembrando que, mesmo com as dificuldades trabalhistas, existem cerca de 1 mil pedidos para contratação de empregadas domésticas, enquanto a oferta qualificada é baixa "uma a duas pessoas por semana".

O salário de uma doméstica iniciante gira em torno de R\$ 30 mil, mas é normal que os patrões ofereçam reajustes maiores que a inflação para garantir a profissional. Os encargos sociais a que estão sujeitos não preocupam os patrões, na opinião de Ricardo Araújo: "Eles se dispõem a pagar férias e 13º porque o mercado está saturado".

OS DIREITOS DAS DOMÉSTICAS

- Salário mínimo
- Irreduzibilidade de salário
- 13º Salário
- Repouso semanal
- Férias anuais
- Licença-gestante (120 dias)
- Licença-paternidade
- Aviso prévio proporcional
- Aposentadoria

Patrões perdem seu grande mito sexual

A imagem da secretária com corpo escultural, belas pernas cruzadas, verdadeiro objeto sexual na ante-sala dos executivos, pode estar terminando. Com o estabelecimento de benefícios para a mulher trabalhadora na nova Constituição, a opção dos empregadores tem sido contratar mulheres com mais de 40 anos, com família constituída, para exercer funções onde o homem ainda é visto com certo preconceito.

Uma constatação desse fato pode ser feita através de uma análise superficial das vagas à disposição no Sine (Sistema Nacional de Emprego). Quando o empregador abre possibilidade para a admissão de mulheres, impõe barreiras de contratação, tentando escapar da concessão de benefi.

A grande maioria das vagas do Sine — que funciona como uma espécie de intermediador entre a empresa e o desempregado — é para trabalhadores do sexo masculino. "O número de

vagas para mulheres diminuiu consideravelmente nos últimos meses", observou Ricardo Faria de Araújo, funcionário da Secretaria do Trabalho do DF lotado no Sine, onde presta orientações trabalhistas.

Até mesmo aquelas vagas para as quais sempre se solicitou mulheres, a situação se alterou nos últimos meses. "Hoje o empresário pede datilógrafo, faxineiro, cozinheiro, e não datilógrafa, faxineira, cozinheira. Antigamente se dava preferência à mulher para esses empregos", afirmou Ricardo Araújo. "Existem firmas que estão procurando homossexuais para exercer as funções ditas femininas".

Nos textos de vagas oferecidas pelo Sine, escritos sob a orientação e necessidade da empresa contratante, é visível a discriminação. Quando se fala em vaga para mulher, é frequente estar grafada a expressão "solteira".

Produtividade orienta cortes

Reduzir o número de funcionárias e selecioná-las pela produtividade e qualidade dos serviços prestados. Esta deverá ser a solução da empresa Atlas Comércio e Indústria, produtora de colchões e assemelhados, a ser aplicada gradualmente para compensar os benefícios trabalhistas conquistados pela mulher na Constituição. "Vamos buscar uma forma de reduzir o número de mulheres, selecionando-as de alguma forma", admite o gerente administrativo da firma, Paulo Martins.

"Isso não quer dizer que vai acabar o trabalho feminino na empresa. Tem serviço aqui que só pode ser feito com o carinho das mulheres. Não há como acabar. Elas são mais práticas e cuidadosas", afirma Paulo. A Atlas vem discutindo algum tempo as alterações da Constituição na área trabalhista, tentando encontrar soluções para

as principais dificuldades que deve enfrentar. "Estamos esperando os acontecimentos", alega o gerente administrativo que admite a discriminação.

Para Paulo Martins, os benefícios concedidos à trabalhadora "não se coadunam com a filosofia empresarial. O empresário quer que seu empregado trabalhe por um ano. Lógico com direito a férias. Mas não dá para contratar uma mulher que vai ficar quatro meses de licença-maternidade e mais um de férias. Quem contratar uma pessoa para trabalhar sete meses por ano?"

Responsável por uma empresa onde 35 por cento dos funcionários são do sexo feminino Paulo Martins acredita que as empresas passarão a contratar mulheres fora da faixa etária de 20 a 35 anos, ou que possuam família constituída, com possibilidade de ter filhos