



REFLEXÕES COLETIVAS DE SINDICALISTAS

FORTALECIMENTO POLÍTICO DAS MULHERES
PARA GARANTIR E AMPLIAR DIREITOS,
PROMOVER A IGUALDADE
NO MUNDO DO TRABALHO
E A AUTONOMIA ECONÔMICA

Reflexões coletivas de sindicalistas

Fortalecimento político das mulheres
para garantir e ampliar direitos,
promover a igualdade no mundo do trabalho
e a autonomia econômica

Organizadores:
Eugenia Troncoso Leone
José Dari Krein
Marilane Oliveira Teixeira



São Paulo, 2017

Presidente da República
Michel Temer

Secretária Nacional de Políticas para Mulheres
Fátima Lúcia Pelaes

Secretária de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres
Maria Aparecida Andrade de Moura

Instituto de Economia - UNICAMP
Equipe do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho - CESIT/IE
Eugenia Troncoso Leone
José Dari Krein
Marilane Oliveira Teixeira

Diagramação
Caco Bisol Produção Gráfica

Fotos
Roberto Parizotti

Tiragem 1.000 exemplares

Junho de 2017

Ficha catalográfica elaborada pelo Centro de Documentação – Cedoc
do Instituto de Economia da Unicamp

331.4 Reflexões coletivas de sindicalistas – Fortalecimento político das mulheres para
R259 garantir e ampliar direitos, promover a igualdade no mundo do trabalho e
a autonomia econômica / Organizado por Eugenia Troncoso Leone, José Dari
Krein, Marilane Oliveira Teixeira – São Paulo: Secretaria de Políticas do
Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp,
IE. Cesit, jun. 2017.

ISBN 978-85-86215-91-9

1. Mulheres – Trabalho – Brasil. 2. Sindicalistas – Brasil. 3. Movimento
sindical. I. Título. II. Leone, E. T. (Org.). III. Krein, J. D. IV. Teixeira,
M. O. (Org.).

SUMÁRIO

- 7** APRESENTAÇÃO
- 23** O TRABALHO DAS MULHERES NA INDÚSTRIA: AVANÇOS E DESAFIOS
- 57** O TRABALHO DAS MULHERES NO SETOR DE SERVIÇOS
- 85** FORTALECIMENTO POLÍTICO DAS AGRICULTORAS FAMILIARES PARA GARANTIR E AMPLIAR DIREITOS, PROMOVER A IGUALDADE NO MUNDO DO TRABALHO E A AUTONOMIA ECONÔMICA
- 119** AS RELAÇÕES SOCIAIS DE GÊNERO NO SINDICALISMO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS
- 147** ENERGIA ELÉTRICA E TELECOMUNICAÇÕES
- 177** AS MULHERES NO SETOR DE EDUCAÇÃO
- 193** AS MULHERES NA SEGURIDADE SOCIAL E SUA LUTA POR MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO

APRESENTAÇÃO

O presente livro faz parte do projeto “fortalecimento político das mulheres para garantir e ampliar direitos, promover a igualdade no mundo do trabalho e a autonomia econômica”, desenvolvido pelo CESIT/IE/UNICAMP, em parceria com a Secretaria Nacional das Mulheres da Presidência da República e com o movimento sindical.

Vivemos em um país em que a discriminação contra as mulheres, apesar dos avanços, ainda é algo estrutural e continua se reproduzindo na sociedade brasileira. Construir uma sociedade mais democrática e homogênea não significa somente diminuir a desigualdade entre classes sociais, mas também incluir a dimensão de gênero, étnica/raça e juventude.

As mulheres representam em torno de 42% da população ocupada. É visível o aumento de sua importância econômica (também na responsabilidade pelo sustento da família) e o seu destaque profissional em vários setores. Entretanto, a sociedade brasileira ainda revela fortes traços do modelo patriarcal. São comuns as situações de discriminação e de opressão às mulheres, como a violência, inclusive doméstica, além do assédio sexual e do assédio moral no local de trabalho.

A esfera do trabalho reflete valores sociais que atribuem um papel secundário às mulheres e contribuem para a reprodução desses valores, o que pode ser observado através da divisão sexual do trabalho, da segmen-

tação ocupacional, das barreiras ao acesso, à permanência e à promoção no emprego, das menores possibilidades de acesso à qualificação profissional e de ascensão aos postos mais elevados nas empresas.

Além disso, mudanças recentes no capitalismo têm levado a uma tendência à flexibilização do trabalho, afetando de forma diferenciada às mulheres, que significa a exposição a uma situação de maior insegurança e instabilidade. A precarização também tem atingido de forma mais aguda as mulheres. Razões que justificam a formulação de políticas e ações em defesa de ampliação da proteção social das mulheres, contra as desigualdades salariais e as práticas discriminatórias no mercado de trabalho.

O projeto, em síntese, combinou cinco frentes de ações:

1) um percurso formativo de sindicalistas de todas as regiões do país, realizada em 6 módulos, com finalidade de formar monitoras para ampliar a discussão de empoderamento das mulheres e a discussão e formulação de políticas públicas. Os temas tratados em cada módulo foram: 1) A constituição da sociedade capitalista e a divisão social e sexual do trabalho: a construção do Estado de Bem Estar Social e as mulheres; 2) Introdução ao feminismo e aos estudos de gênero: o patriarcado e a opressão sobre as mulheres, a primeira e segunda onda do feminismo, a luta das mulheres no século XVIII e XIX, as correntes do feminismo (liberal, marxista, socialista, radicais, pós estruturalistas); 3) Mercado de Trabalho: segregação ocupacional, feminização das profissões e qualidade do emprego e rendimento; 4) Relações de Trabalho: Regulação pública de trabalho x privada; flexibilização; Direitos trabalhistas e Negociações coletivas: processo e conteúdo; 5) As mulheres nas políticas públicas: participação política, autonomia econômica e compartilhamento das responsabilidades familiares; 6) Ações de fortalecimento político das trabalhadoras em seus espaços de inserção e atuação política.

2) a realização de uma pesquisa-ação, em que as cursistas foram também protagonistas no levantamento e sistematização de dados na perspectiva de avançar na compreensão das temáticas e de fortalecer a ca-

pacidade das trabalhadoras de (1) construir diagnósticos sobre a situação das mulheres no mundo do trabalho, (2) desenvolver uma leitura própria e (3) propor alternativas e atuar na perspectiva de mudar a realidade social. É este processo que resultou na presente publicação;

3) o desenvolvimento de estudos específicos nas áreas que apresenta maior deficiência de formulação sobre esses temas, constituindo-se 15 textos, elaborados de forma mais tradicional, por acadêmicos. Os textos também serão disponibilizados em livro;

4) a realização de oficinas e encontros ampliados que envolveram mais de 2000 mulheres para a (1) discutir os seus problemas no mundo do trabalho e na sociedade, (2) elaborar estratégias de intervenção e organização das mulheres nos diferentes espaços de atuação das mulheres, (3) construir políticas públicas. Com isso, fortaleceram-se ações de promoção da igualdade e de ampliação dos direitos das trabalhadoras. Essas elaborações e ações estão sendo refletidas na organização e pauta das campanhas salariais, nas campanhas de sindicalização, nas campanhas temáticas e na formulação de políticas públicas.

5) Ainda faz parte do projeto, em complemento ao presente livro, a publicação de seis cartilhas, em que cada uma delas aborda um dos temas discutido no respectivo módulo formativo, como descrito acima.

O conteúdo do presente livro é o resultado de uma elaboração coletiva, em que cada grupo de mulheres, com a ajuda de monitores¹, sistematizou e escreveu seu texto setorial (ver ordem do livro): 1) industrial, 2) bancários e serviços em geral, 3) agricultura, 4) serviços públicos, 5) energia, 6) educação e 7) seguridade social. Reforçamos que os textos foram elaborados por muitas mãos, que começaram com um levantamento de dados, passando pela sistematização das informações, discussão coletiva até chegar a redação final, com idas e vindas. Ou seja, o processo de elaboração coletiva foi um exercício bastante intenso e de grande apren-

1. Os monitores foram: Dari Krein (servidoras municipais), Marilane Oliveira Teixeira (industrial), Juliane Furno (bancários e serviços em geral), Hugo Dias (educação), Tali Pires (seguridade social), Maria Luiza da Costa (rurais) e Eugenia Leone (eletricitários e urbanitários).

dizagem. Foi possível chegar a um denominador comum, pois havia realidades comuns e uma convergência de propósitos de fortalecer a luta das mulheres na perspectiva de seu empoderamento no mundo do trabalho, na sociedade e, particularmente, no sindicalismo.

A metodologia utilizada no percurso foi uma adaptação da pesquisa-ação participante. Não é propósito realizar uma revisão bibliográfica sobre o método, mas simplesmente indicar com foi ajustado para dar base a presente pesquisa. O primeiro aspecto, partindo de THOLLENT, (2003) é o envolvimento ativo dos pesquisadores com as questões do que é objeto de estudo, por isso, os sujeitos do resultado aqui apresentado são mulheres sindicalistas de praticamente todos os estados brasileiros. No processo buscou se garantir uma relação de interação entre o pesquisador e pesquisado, de estreita colaboração e cumplicidade.

Em segundo lugar, a interação foi também com as entidades das participantes, pois estas não só se constituíram em fonte de dados como também se envolveram nos conteúdos abordados. Significou mexer com a realidade das relações gênero existentes nos espaços de atuação das participantes do projeto. Diferentemente de uma pesquisa tradicional, em que fonte de dados tem um papel passivo, aqui, na pesquisa participante, o papel do investigar, além de ativo, também está afetivamente e politicamente envolvido com o objeto estudado.

Em terceiro lugar, é uma pesquisa que tem a finalidade de não somente diagnosticar a situação das mulheres, mas, fundamentalmente, pretende transformar a realidade social. Percebe-se isso na afirmação de COSTA, “... o objetivo parece ser o de uma ação coletiva e colaborativa que estimule estudantes e/ou profissionais a se aprofundarem na compreensão e interpretação de sua própria prática com vistas ao seu fortalecimento (empowerment) e emancipação” (2002, p. 98-99)².

2. SANTOS, L. DOS; COSTA, R. R. DA; TREVISAN, T. S. Pesquisa ação e participante: suas contribuições para o conhecimento científico. In. http://www.portalanpedsul.com.br/admin/uploads/2004/Painel/Painel/12_38_57_PESQUISA_ACAO_E_PARTICIPANTE.pdf. Acessado em 30 de junho de 2017.

De acordo com a literatura não existe um único modelo de pesquisa-ação participante, pois há sempre a necessidade de adaptar a situações concretas existentes, em que se faz necessário considerar tanto os recursos, as possibilidades de envolvimento e de encontro, o grupo, os objetivos almejados, o contexto etc. Por isso, a metodologia construída teve como fonte de inspiração a pesquisa-ação participante, mas o seu desenvolvimento concreto ocorreu dentro do que se julgou mais adequado para os propósitos do projeto em curso, de empoderamento das mulheres, transformadas em sujeitas das lutas e de construção de conhecimento.

A pergunta orientadora da pesquisa foi de como empoderar as mulheres para ocupar o seu espaço no mundo do trabalho, na sociedade e no movimento sindical na perspectiva de superar a divisão sexual do trabalho, oriunda de uma herança patriarcal e machista, que se faz presente também no movimento sindical.

Como o público era de sindicalistas, a delimitação temática foi a seguinte: 1) o estado da arte da elaboração e da discussão sobre relações de gênero nos setores das participantes; 2) diagnóstico sobre o mercado de trabalho, com destaque para a participação feminina na categoria e o perfil das mulheres; 3) o levantamento das relações de trabalho, abordando os conteúdos das relações de gênero e a participação das mulheres nas negociações coletivas; 4) a análise das políticas públicas direcionadas às mulheres e seu impacto em cada categoria; 5) a situação da presença das mulheres no movimento sindical, com destaque a experiências de empoderamento das mulheres e as experiências em que as mulheres conquistaram maior espaço no exercício do poder sindical.

Os passos da pesquisa foram:

Passo 1: Construção do objeto e da trajetória

Houve um acerto coletivo entre as participantes do projeto dos caminhos trilhados, inclusive se refletiu na escolha das participantes, a partir do estabelecimento de critérios, como representatividade sindical, diversi-

dade de categorias profissionais, responsabilidade política e compromisso com a disseminação dos conteúdos em sua área de atuação.

Passo 2: construção do Roteiro. Na abordagem de cada temática foi elaborado um roteiro comum com a finalidade de possibilitar a troca de informações similares entre os setores. O roteiro era discutido coletivamente e servia para orientar a investigação, assim como sempre estava articulado com a temática abordada no módulo do percurso formativo.

Passo 3: O Conteúdo dos roteiros. Os roteiros, em síntese, trataram os seguintes aspectos.

Roteiro 1 (Relações de gênero no sindicalismo): levantamento das discussões sobre a questão das mulheres em cada setor e instância sindical, incluindo uma dimensão histórica; síntese das principais discussões (documentos, resoluções etc.); a questão da discriminação e a divisão sexual do trabalho no seu espaço; as ações e estratégias de enfrentamento a essas discriminações; identificação da reação dos companheiros sindicalistas nesta temática específica;

Roteiro 2 (Mercado de Trabalho): a evolução e o perfil da categoria; a presença das mulheres na sua categoria/setor; as diferenças entre homens e mulheres na remuneração (setor, ocupação, escolaridade, jornada de trabalho), no perfil das trabalhadoras por faixa etária, raça/cor, na perspectiva de trajetória profissional; as barreiras às mulheres; as ocupações em que as mulheres perderam ou ganharam espaço e as funções e condições de trabalho;

Roteiro 3 (Relações de trabalho): a participação das mulheres no processo de negociação coletiva; como aparecem as questões de gênero na pauta e nas convenções coletivas/acordos coletivos; mudanças com a flexibilização do trabalho nas formas de contratação, jornada de trabalho, remuneração e saúde e segurança no trabalho; as formas de discriminação mais recorrentes no mundo do trabalho.

Roteiro 4 (Políticas públicas): as políticas públicas voltadas para as mulheres com maior impacto em sua categoria; como as entidades

sindicais trabalham os temas ligados aos direitos reprodutivos, violência, creches, trabalho de cuidados, assédio moral e sexual; os resultados das resoluções da III Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres; os temas da área do trabalho que devem ser melhor abordados;

Roteiro 5 (Empoderamento das mulheres sindicalistas): as políticas para fortalecer a participação das mulheres; a existência ou não de políticas de cotas ou paridade e em que cargo estão as mulheres, em caso afirmativo; os espaços de organização das mulheres na entidade (secretarias, departamentos, comissões, presidência etc); a articulação da organização das mulheres da categoria com outros espaços de mulheres, dentro da CUT e com os movimentos sociais e feministas.

Passo 4: sistematização e discussão coletiva. Em cada módulo presencial, os grupos por categoria sistematizavam as informações e referências coletadas na pesquisa no período e, posteriormente, apresentavam e discutiam com as colegas de outros setores. O módulo formativo iniciava com a pesquisa-ação para depois aprofundar os conteúdos investigados. Por exemplo, o módulo sobre o feminismo começou com o levantamento das elaborações, discussões e expressões das relações de gênero das categorias profissionais das mulheres participantes.

Passo 5: elaboração para orientar a intervenção e organização. Construção de políticas e estratégias de intervenção e organização das mulheres. Ou seja, a pesquisa é parte de um processo que não se encerrou no seu desenvolvimento, mas está servindo de base para qualificar a intervenção das mulheres sindicalistas em diferentes espaços políticos, tais como: na defesa das posições de suas reivindicações e de combate a todas as formas de discriminação vigente na sociedade; na introdução de novas pautas reivindicativas nas campanhas salariais na perspectiva de assegurar condições de maior compartilhamento entre homens e mulheres, com vistas a superar a divisão sexual do trabalho; na defesa da paridade qualificada dentro do movimento sindical, no sentido de posição mais decisiva das mulheres no sindicalismo, que historicamente traz no seu interior o

machismo; na articulação com outros movimentos de mulheres na perspectiva de fortalecer a luta, entre outras.

Passo 6: redação do resultado da pesquisa e das discussões coletivas. Elaboração do texto, estruturado da seguinte forma: 1) histórico das relações de gênero na categoria; 2) perfil e mercado de trabalho das mulheres; 3) relações de trabalho com recorte de gênero; 4) as políticas públicas e 5) o movimento sindical e as relações de gênero. Ou seja, foi combinado dos diferentes grupos tratar as temáticas discutidas na trajetória da pesquisa, sem a necessidade de seguir a ordem e respeitando os acúmulos e histórico alcançados por cada setor. A fase de elaboração do texto foi a mais complexa, pois exigiu um exercício de paciência e negociação, em uma realidade que as pessoas têm limitações de tempo para se dedicar a reflexão.

Foi um exercício muito enriquecedor em que muitas das participantes se sentiram protagonistas não somente de condução da luta contra a discriminação, mas também na construção da pesquisa e do resultado que está expresso no presente livro. Esperamos que seja uma contribuição para encorajar a realização de pesquisas com o envolvimento direto dos agentes envolvidos e que fortaleça a cidadania das trabalhadoras para conquistar maior igualdade no trabalho, na sociedade e no movimento sindical. Assim como, estimular o desenvolvimento de elaborações e pesquisas que contribuam para eliminar a desigual divisão sexual do trabalho, as diferenças salariais e de acesso e permanência das mulheres no mundo do trabalho. Contribuindo, dessa forma, para a elaboração e o fortalecimento de políticas públicas voltadas para a melhoria das condições de vida e trabalho das mulheres, que será fundamental para viabilizar processos de transformações sociais mais substantivos.

Bom leitura!!!

Equipe CESIT/IE Responsáveis pela pesquisa-ação: Eugenia Troncoso Leone, José Dari Krein e Marilane Oliveira Teixeira.

O TRABALHO DAS MULHERES NA INDÚSTRIA



O TRABALHO DAS MULHERES NA INDÚSTRIA: AVANÇOS E DESAFIOS

AUTORAS¹

APRESENTAÇÃO

Este texto é resultado de um trabalho coletivo, construído entre 2014 e 2016, por ocasião da execução do Projeto Fortalecimento Político das Mulheres para Garantir e Ampliar Direitos, Promover a Igualdade no Mundo do Trabalho e a Autonomia Econômica, coordenado pelo CESIT/UNICAMP em parceria com a Secretaria de Políticas para as Mulheres do Governo Federal e o movimento sindical.

Trata-se de um trabalho de investigação e reflexão sobre os temas que envolvem o mundo do trabalho e as mulheres, feito pelas cursistas durante o percurso formativo, por meio de uma metodologia que estimulou o levantamento de informações, a sistematização de reflexões e a construção de diretrizes de políticas públicas. Portanto, o seu conteúdo reflete o que as participantes do grupo da indústria conseguiram acumular de reflexão sobre o trabalho das mulheres na indústria, seus avanços e desafios.

1. Participaram da construção e elaboração desse texto: Marli Melo do Nascimento, Paula Proença, Rosana de Sousa Fernandes, Lucimar Rodrigues da Silva, Anacélie de Assis Azevedo, Rosalina da Silva, Maria Aparecida Araújo do Carmo, Lucíola Conceição dos Santos Semião, Dulcilene Carneiro de Moraes, Marluce Ribeiro Castelo Branco e Maria Regina Lessa, com a colaboração de Marilane Oliveira Teixeira.

INTRODUÇÃO

A indústria e as suas ocupações sempre estiveram associadas ao universo masculino. As primeiras corporações de ofício proibiam o ingresso das mulheres, que eram forçadas a aceitar os piores trabalhos porque as ocupações mais qualificadas eram destinadas aos homens. Embora ausentes dos principais ofícios, a presença das mulheres era uma realidade no mundo do trabalho produtivo em todos os períodos da história. A sua participação pode ser notada desde o surgimento da indústria têxtil, entre os séculos XVIII e XIX, na Inglaterra, onde predominava o trabalho das mulheres e crianças, até as primeiras indústrias no Brasil já no final do século XIX e início do século XX.

A indústria evoluiu, ampliou-se e complexificou-se muito nestes dois últimos séculos. Ela faz parte de uma cadeia de produção que se origina, na maior parte das vezes, no plantio e na mineração, transforma o produto e conclui com a sua venda através do setor de comércio e serviços. Portanto, ela é muito ampla e contempla muitos segmentos que apresentam características próprias, como a origem da matéria-prima, o uso intensivo de tecnologia, processos de produção e organização do trabalho diferenciados de acordo com o produto, e o nível de técnicas utilizadas, da mesma forma com relação à finalidade da produção, seja para o consumo ou transformada em insumo para outras indústrias.

O mais curioso é que essas características também carregam um viés de gênero, ou seja, se for mais intensiva em capital, teremos mais homens, com maior qualificação e salários melhores; mas se for intensiva em mão-de-obra, teremos maior número de mulheres, com baixa qualificação profissional e piores salários.

Várias áreas com perfis tidos como mais tecnológicos são pouco permeáveis à participação das mulheres. Como outras, são áreas em que

as perspectivas ocupacionais impõem maior dificuldade ao acesso e permanência das mulheres, que seguem preponderantemente nas tarefas que exigem menor qualificação, como forma de compatibilizá-las com as tarefas de cuidados e afazeres domésticos.

A indústria vem se transformando ao longo das últimas décadas, mas ainda conserva determinadas características muito associadas ao seu período de surgimento, a exemplo do setor têxtil, da indústria metalúrgica, entre outras. A resistência à contratação de mulheres no setor está mais associada ao preconceito que envolve a participação das mulheres no mercado de trabalho do que à sua inadequação a determinadas tarefas, uma vez que os processos já estão bastante automatizados, exigindo cada vez menos esforço físico e mais escolaridade, beneficiando, dessa forma, as mulheres aptas a exercer qualquer atividade no mundo do trabalho.

As resistências com relação à presença das mulheres em determinadas ocupações expressam padrões associados ao mundo feminino e masculino, o que chamamos de papéis sociais, ou seja, são papéis construídos socialmente e, portanto, não há nada de natural, uma vez que reforçam determinados estereótipos, além de legitimar as hierarquias sociais. A divisão sexual do trabalho, neste sentido, é um conceito que irá identificar as atribuições sociais determinadas para mulheres e homens. Além da divisão de tarefas, percebemos, através deste conceito, que tudo o que se refere ao universo das mulheres vale menos do que o que se refere ao mundo masculino, e o mundo do trabalho faz parte dessa dimensão da divisão sexual do trabalho, assim como a política e a própria socialização das tarefas domésticas, em que a reponsabilidade é exclusiva das mulheres, enquanto os homens ocupam espaços de maior projeção e reconhecimento social, a exemplo da política.

Historicamente, a indústria sempre esteve associada ao sexo masculino e dentro da indústria, mesmo em setores mais dinâmicos, as mulheres estão nas profissões ou ocupações menos reconhecidas socialmente, a exemplo da indústria metalúrgica, química, petroquímica, do petróleo, do papel e da construção civil, em que a presença masculina é superior, em contraste com o setor de confecções e vestuário, onde a presença das mulheres é majoritária.

Embora a indústria contemple vários setores, neste estudo nos concentraremos apenas nos segmentos que fazem parte da pesquisa, a saber: indústria metalúrgica, indústria química e de transformados plásticos, cosméticos, petróleo, celulose, papel, farmacêutica, vestuário e construção civil. A caracterização de cada segmento segue as indicações apresentadas pelas cursistas, seja ao longo do curso ou através de publicações organizadas e publicadas por suas respectivas entidades sindicais. Para complementar as informações, também foram utilizadas as bases de dados e as convenções e acordos coletivos, disponíveis na página do Ministério do Trabalho e Emprego e nos estudos do Dieese.

O estudo contempla as seguintes etapas: em um primeiro momento, analisaremos as estratégias de inserção da pauta de gênero no interior das entidades sindicais; na sequência, serão examinados os dados relativos ao mercado de trabalho, primeiramente para o Brasil, e, posteriormente, os dados serão desdobrados para as entidades que fazem parte do estudo; a terceira parte se refere aos avanços na pauta de gênero, tanto nas convenções e acordos coletivos, quanto nas medidas de ações afirmativas no interior de cada entidade, e, por último, destacaremos os avanços e desafios no tema da igualdade para a ação sindical.

AS ESTRATÉGIAS DE INSERÇÃO DA PAUTA DE GÊNERO NAS ENTIDADES SINDICAIS

A participação das mulheres nos movimentos sociais, nos sindicatos e na política não é um fenômeno recente, mas teve um forte impulso com o crescimento da atividade feminista no Brasil, a partir da década de 1970. O processo de democratização da sociedade brasileira e o fim da ditadura militar, que proporcionaram a estruturação e o desenvolvimento de um sindicalismo autônomo no início dos anos 1980, também possibilitaram a conjunção entre esse sindicalismo que aflorava e o movimento feminista emergente.

Entretanto, essa combinação não aconteceu de forma natural, e foi a organização das mulheres dentro dos sindicatos que fortaleceu a compreensão de que não é possível organizar os trabalhadores sem entender que as trabalhadoras estavam submetidas a situações de discriminação específicas.

Nesse sentido, há um reconhecimento de que se ampliou o debate em torno da igualdade de gênero nas entidades sindicais, principalmente na última década; no entanto, as manifestações em torno da luta pela igualdade já estavam presentes desde os anos 1980, em torno da luta por creches, por As trabalhadoras do vestuário destacaram a formação sindical e política específica para as mulheres, bem como o engajamento destas mulheres nos programas mais gerais de formação do sindicato, como os principais avanços. A comunicação também tem sido um instrumento importante para destacar as discussões específicas das mulheres, aspectos como a violência contra a mulher e a luta por igualdade são os temas mais abordados. As metalúrgicas enfatizaram as conferências de mulheres, as plenárias nacionais, os cursos de capacitação, os encontros regionais, os cursos de formação de formadoras e o curso de

extensão universitária como parte das estratégias para o empoderamento das mulheres metalúrgicas. As trabalhadoras químicas ressaltaram, entre as suas estratégias para o fortalecimento político das mulheres, as atividades de formação, capacitação e encontro de mulheres abordando temas como assédio moral por meio de linguagem teatral. O teatro foi uma das ações que fizeram história, e gerou uma nova ferramenta para o sindicato levar informações às trabalhadoras.

Um dos segmentos da indústria com menor presença de mulheres é o setor de petróleo. As trabalhadoras petroleiras conquistaram, em 2012, o direito de se organizarem nacionalmente com a criação de um coletivo nacional de mulheres. Desde então, elas vêm se fortalecendo para intervir nas pautas salariais, organizam encontros anualmente e já encaminharam à presidência da Petrobras uma pauta específica de gênero.

Existe um esforço de todas as entidades em organizar coletivos, secretarias ou comissões. As experiências são variadas e dependem da realidade específica de cada uma, da correlação de forças e do grau de amadurecimento político e organizativo das entidades sindicais. Os coletivos, na maior parte das vezes, envolvem o tema de gênero, raça e juventude; em alguns casos também incorporam as políticas sociais, saúde e formação. A formação de comissões de mulheres ou secretarias também é uma realidade para uma parte das experiências analisadas. Além de espaços específicos, observa-se um esforço em construir e consolidar coletivos de mulheres formados pelas dirigentes sindicais e trabalhadoras da categoria, e a participação em espaços específicos de mulheres, seja através da Central Sindical ou de movimentos sociais e de mulheres.

As estratégias de organização das mulheres seguem duas linhas: a primeira é a de fortalecer bandeiras históricas, como o direito de creche

nos instrumentos normativos, que são as convenções coletivas, e também nos eventos organizados pelos sindicatos, para garantir às mulheres condições de participar efetivamente das atividades; promover debates e discussões sobre temas que envolvem práticas discriminatórias, como o assédio moral, diferenças salariais e ausência de oportunidade para as mulheres progredirem em suas carreiras. Em uma segunda linha de prioridade está a organização das mulheres em espaços específicos.

Existe um esforço para incorporar mais mulheres às direções sindicais, embora em apenas uma entidade (Químicos de São Paulo) esteja prevista estatutariamente a presença de, no mínimo, 30% de mulheres na direção, medida conquistada em 2015. Entretanto, em várias categorias, principalmente no setor de vestuário e confecções, as mulheres já são maioria, pelas características do setor predominantemente do sexo feminino. Mesmo assim, as mulheres apresentam mais dificuldades em participar, devido às múltiplas tarefas e às atribuições familiares, pois a maioria é arrimo de família e a única responsável pelo sustento da casa.

Portanto, um fator que colabora para a baixa participação das mulheres nos espaços públicos é a dupla jornada de trabalho, reduzindo o tempo disponível para a participação em atividades sindicais. Conforme dados da PNAD de 2014, a distribuição do trabalho doméstico é bastante desigual entre homens e mulheres. Enquanto, do total de mulheres ocupadas, 90,7% declararam se ocupar com os afazeres domésticos, apenas 51,3% dos homens responderam afirmativamente. O número médio de horas que ambos dedicam ao trabalho doméstico também é bastante desigual: 21 horas semanais para as mulheres e apenas 10 para os homens.

Como se pode observar, a cultura da sociedade brasileira pouco ampliou a participação dos homens na distribuição das responsabili-

dades familiares. As mulheres continuam a frente destas tarefas o que restringe as suas possibilidades de maior acesso aos espaços públicos.

Outro fator diz respeito ao machismo, uma vez que os espaços sindicais são considerados espaços masculinos. As mulheres não se sentem habilitadas para a disputa pelos espaços de poder, para discursar ou propor-se para determinados cargos, sentindo-se melhor na execução de tarefas. Embora se possa reconhecer que as mulheres apresentam maior dificuldade em se impor e disputar os espaços, pela condição a que foram submetidas historicamente, também é verdadeiro que os homens não cedem espaço espontaneamente.

Neste sentido, um dos principais avanços identificados pelas cursistas diz respeito à organização de atividades específicas para as mulheres, seja através dos sindicatos, das Federações e Confederações, seja através da própria Central Sindical. A Central Única dos Trabalhadores (CUT) é reconhecida nacional e internacionalmente por ser a Central que mais avançou em temas de igualdade, no Brasil e no mundo, com a aprovação das cotas em 1993, e da paridade em 2015. Além disso, ela consolidou um coletivo nacional de mulheres, aprimorou suas estratégias de luta, e vem construindo de forma coletiva várias recomendações e estratégias de ação para os sindicatos.

Trata-se de uma referência importante e que vem orientando a ação de várias entidades em torno das principais bandeiras de luta, como a luta por creches, a não criminalização do aborto, a luta por salários iguais em trabalhos iguais e pela conquista de maior igualdade nos ambientes de trabalho e sindical. Entretanto, a incidência dessas políticas em cada entidade vai depender do nível de organização e pressão das mulheres.

Esses dados de certa forma se refletem nos números de sindicalizadas. Entre 2002 e 2014, as trabalhadoras do setor têxtil e de confec-

ções ampliaram sua presença entre os sindicalizados formais, passando de 52% para 57% do total; na construção e madeira, a evolução foi menor, de 11% para 12%; na indústria química o índice se manteve em 20%; e na indústria metalúrgica a participação das mulheres saltou de 12% para 18% do total de sindicalizados entre os empregos formais.

A REALIDADE DO MERCADO DE TRABALHO PARA AS TRABALHADORAS DA INDÚSTRIA E DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Dentre os principais aspectos relacionados ao perfil dos trabalhadores na indústria e na construção civil, certamente o que mais chama a atenção é o acentuado aumento de mulheres. Não há dúvidas de que, com o desenvolvimento econômico, as barreiras da divisão sexual do trabalho vão sendo derrubadas, aumentando o número de mulheres que se inserem no mercado de trabalho, inclusive em ocupações consideradas masculinas. Entretanto, isso não é suficiente para revogar os preconceitos seculares quanto à inferioridade da mulher, o que dá lugar a uma forte desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Essa discriminação reflete-se nos salários e, quando há promoção, os homens são preferidos. A disciplina do trabalho é mais dura para as mulheres, como poderemos observar nos dados que seguem.

Entre os setores analisados, as mulheres representam 23% da força de trabalho na indústria e na construção². Essa presença vem se alterando, embora em ritmo menor, nas duas últimas décadas. Há uma predominância na confecção de artigos do vestuário (74,4%) e na fabricação de produtos automotores, reboques e carrocerias (53,9%); e uma presença significativa na fabricação de produtos farmacêuticos e farmoquímicos (47,5%), fabricação de produtos de informática (48,0%),

2. Dados de 2014 para o Brasil.

equipamentos eletrônicos e produtos têxteis (39,8%), materiais elétricos (31,4%), e na fabricação de produtos químicos (28,2%). No entanto, a presença na construção civil é de 9,5%; na indústria metalúrgica, 10,5%, e, na fabricação de máquinas e equipamentos, 14,9%.

A inserção das mulheres na indústria está associada ao grau de modernização do setor e à sua complexidade. Na fabricação de produtos têxteis, em que se exige mais tecnologia para atingir um determinado padrão, predomina a forma de trabalho masculina; no entanto, na confecção de artigos do vestuário, a presença das mulheres prepondera. É nesse último segmento, inclusive, que identificamos a presença de trabalho informal, na forma de trabalho a domicílio (ver Tabela 1).

A PRESENÇA DAS MULHERES NO SETOR TÊXTIL E DE CONFECÇÕES

No setor têxtil e de confecções, as grandes empresas contratam

Tabela 1: Número de pessoas ocupadas no emprego formal, por sexo

Brasil, 2014

Setores selecionados	Homens	Mulheres	Total	(%) M/T
Fabricação de produtos têxteis	178.145	117.883	296.028	39,8%
Confecção de artigos do vestuário e acessórios	175.264	508.486	683.750	74,4%
Fabricação de celulose, papel e produtos de papel	140.010	44.757	184.767	24,2%
Fabricação de coque, de produtos derivados do petróleo	139.000	19.758	158.758	12,4%
Fabricação de produtos químicos	201.857	79.121	280.978	28,2%
Fabricação de produtos farmoquímicos e farmacêuticos	54.088	49.013	103.101	47,5%
Fabricação de artigos de borracha e de material plástico	241.489	114.306	355.795	32,1%
Metalurgia	212.006	24.897	236.903	10,5%
Fabricação produtos metal, exceto máquinas e equipamentos	423.852	85.975	509.827	16,9%
Fabricação produtos informática, equipamentos eletrônicos	69.517	64.262	133.779	48,0%
Fabricação de máquinas, aparelhos e materiais elétricos	153.734	70.454	224.188	31,4%
Fabricação de máquinas e equipamentos	347.391	60.726	408.117	14,9%
Fabricação de produtos automotores, reboques e carrocerias	15.642	18.318	33.960	53,9%
Construção civil	2.733.104	286.317	3.019.421	9,5%
Total	5.085.099	1.544.273	6.629.372	23,3%

oficinas. Na maior parte das vezes, são oficinas legalizadas, mas também se distribui serviço entre pequenas oficinas clandestinas, sem registro, ou no próprio domicílio. Dos mais de 2,6 milhões de trabalhadores no setor, 55% estão em condições precárias, ou seja, sem registro ou por conta própria. As mulheres se destacam nestas formas de contratação; na indústria têxtil, apenas 26% trabalham com registro, enquanto, entre os homens, o percentual é de 70%. Na fabricação de produtos têxteis, predomina o trabalho por conta própria, realizado no interior dos domicílios, sendo 62% das mulheres e 10% dos homens.

No setor de confecções, embora o percentual de mulheres em atividades com registro seja maior (43%), a presença no trabalho por conta própria é bastante expressiva (40%); já entre os homens, a formalização atinge 59%. Em ambos os setores a informalidade predomina entre as mulheres, diferentemente dos homens, com maior percentual de formalização. É curioso que, mesmo diante de uma realidade em que as mulheres são maioria, elas estejam em piores condições em comparação aos homens.

A cidade de Sorocaba é um importante polo de confecções no Estado de São Paulo. O sindicato local calcula mais de 150 empresas e 3000 trabalhadores (as), na maioria mulheres. As maiores empresas são fornecedoras das principais marcas no varejo, como Hering, C&A, Fórum e Lewis, e terceirizam parte do processo produtivo para outras empresas. Embora haja uma cláusula na convenção coletiva que proíbe a presença de trabalho a domicílio, com o objetivo de frear esta prática, não há ferramentas para medir a sua eficácia. O sindicato não consegue estimar a magnitude desta forma de trabalho e a sua presença na categoria.

A maior parte destas trabalhadoras são arrimo de família, têm sob sua responsabilidade o cuidado e sustento dos filhos, o que limita suas

aspirações. E expressam que, com o peso da responsabilidade, sentem a privação de seus sonhos. Reiteram a necessidade de conciliar o trabalho com as tarefas domésticas e “não sobra tempo para mais nada”.

Por outro lado, há uma resistência de parte dos homens em fazer parte da categoria, porque não querem ser associados ao trabalho de costura, que consideram uma ocupação de mulheres. A presença de homens neste segmento está concentrada nas funções de vigia, cortadores de tecidos e na área de recursos humanos.

A PRESENÇA DAS MULHERES NO SETOR DE METALURGIA E MATERIAIS ELETRÔNICOS

Estudos indicam que a participação feminina no ramo metalúrgico vem crescendo de forma progressiva nos últimos anos no Brasil, tendo passado de 14,9% do total de trabalhadores, em 2003, para 19,1%, em 2014, conforme estudo realizado por Souza Lapa (2016:143).

Já a fabricação de equipamentos de informática e produtos eletroeletrônicos e ópticos emprega 167.309 trabalhadores. A organização do processo produtivo está diretamente relacionada com as relações de trabalho e com a forte presença de mulheres neste segmento, elas representam mais de 45%, superior à média da indústria.

A indústria eletroeletrônica brasileira se caracteriza por uma combinação de processos de trabalho que se assemelham às linhas de produção fordista, com aspectos flexíveis justamente por sua capacidade de introduzir, retirar e/ou modificar produtos, peças e componentes de linha, e se estrutura com base no trabalho terceirizado. São grandes montadoras cujos componentes são produzidos fora do país e importados pela própria fabricante em seu país de origem. O setor está concentrado na Zona Franca de Manaus e no interior de São Paulo.

Portanto, a exigência do trabalho manual nessas indústrias do setor eletroeletrônico, onde qualidades como habilidade, destreza, minúcia e precisão são entendidas como características “naturalmente” femininas, desvalorizam o trabalho das mulheres e as tarefas por elas executadas.

Essa desqualificação do trabalho feminino é contestada por Hirata (1999), que enfatiza que os estudos realizados vêm demonstrando que as tarefas repetitivas, monótonas e parceladas não podem ser entendidas como fáceis e desqualificadas. Ao contrário, esse tipo de atividade demanda esforço psíquico e mental para ser efetuado.

Entretanto, é visível que, no setor metalúrgico, as mulheres se concentram em segmentos cuja remuneração é, em média, inferior à da indústria, reforçando os estereótipos de gênero. Conforme estudo de Souza Lapa, a remuneração média das mulheres no setor eletroeletrônico corresponde a 63% da remuneração média masculina (2016: 153). O mesmo estudo indica que, para o setor, as mulheres recebem em média 71,6% da remuneração média do sexo masculino, e que as maiores diferenças se encontram nos setores eletroeletrônico (37,1%) e automotivo (33,0%)³.

Em Manaus, as mulheres representam 36% da força de trabalho, mas são maioria na fabricação de equipamentos eletrônicos e ópticos, com 51,1%, e respondem por 46,9% dos empregos na fabricação de máquinas, aparelhos e materiais elétricos. Já do ponto de vista da remuneração, as mulheres recebem, em média, 63,8% da remuneração masculina, e, para os setores de fabricação de equipamentos de informática e de máquinas e aparelhos, a remuneração média equivale, respectivamente, a 60,7% e 63,8% da remuneração média masculina (RAIS, 2015).

3. Dados para 2014.

Em Campina Grande na Paraíba as trabalhadoras metalúrgicas representam 21% do emprego no setor, no entanto, em alguns segmentos a presença se reduz a 7%, a exemplo do segmento de metalurgia; na fabricação de máquinas e aparelhos de materiais elétricos, são 23% e na fabricação de equipamentos de informática totalizam 45%. Embora estejam espalhadas em todos os segmentos da indústria metalúrgica evidencia-se uma grande concentração na fabricação de produtos de metal, 56%. A presença das mulheres cai para o segmento de veículos automotores, reboques e carrocerias e equipamentos de transporte. Na região as mulheres do setor metalúrgico são majoritariamente jovens e negras, mais de 50% da categoria é composta por mulheres negras.

A PRESENÇA DAS MULHERES NA INDÚSTRIA QUÍMICA

O setor engloba diferentes segmentos, e com desigual distribuição entre homens e mulheres. As mulheres são maioria em apenas dois segmentos: indústria de produtos cosméticos e farmacêuticos. Nos demais, como petróleo, petroquímico e papel, as mulheres estão inseridas em maior número apenas na área administrativa. Mesmo quando são majoritárias, estão nas ocupações mais precarizadas e que exigem menos qualificação, tais como auxiliar de embalagem, auxiliar de produção, auxiliar de laboratório, auxiliar de montagem, entre outros. Ou seja, as mulheres na linha de produção estão sempre na condição de auxiliares, mesmo quando apresentam condições para ocuparem melhores postos de trabalho.

No entanto, é importante reconhecer que, embora de forma ainda lenta, as mulheres estão aos poucos ampliando sua participação neste segmento. No setor de petróleo, por exemplo, as mulheres representavam 12% do total da força de trabalho, em 2003, saltando para 16%

em 2015. Essa mesma tendência pode ser constatada nos demais segmentos. Na fabricação de produtos derivados do petróleo, o percentual de mulheres sobe para 19%. Já as trabalhadoras químicas saltaram de 33% para 38% entre os anos de 1990 e 2015.

No setor de papel ocorre o mesmo que nos demais segmentos da indústria: quando o processo agrega mais valor, como na fabricação de papel, as mulheres representam em torno de 12,5%; entretanto, na fabricação de produtos de papel, a presença passa para 39,2%, segmento em que há menor agregação de valor ao produto.

Um aspecto geral para todos os setores, e que chama a nossa atenção, é que as mulheres estão entre os trabalhadores mais jovens, realidade que contrasta com os homens, que, em média, são mais velhos.

Em relação aos rendimentos, as trabalhadoras químicas recebem em média o correspondente a 73% dos salários masculinos. A maior diferença está em um setor predominantemente feminino, que é a indústria de cosméticos, em que o salário das mulheres corresponde a 66% do salário dos homens.

A PRESENÇA DAS MULHERES NA CONSTRUÇÃO CIVIL

O ingresso cada vez maior de mulheres no mercado da construção civil foi impulsionado pela falta de mão de obra masculina e pela demanda crescente da indústria nos últimos anos. São mestres de obras, pedreiras, técnicas em segurança do trabalho, eletricistas. Elas se misturam aos homens com naturalidade e em condições de realizar as tarefas com tanta competência quanto os trabalhadores.

Na última década, através de programas específicos de qualificação profissional e do PRONATEC, foi realizado um esforço para ampliar a presença das mulheres nos canteiros de obra, espaço em que a presen-

ça dos homens é absoluta. Atualmente elas podem ser encontradas na colocação de azulejos e pisos e na limpeza em geral, mas também estão presente como técnicas de segurança, engenheiras e na área administrativa. As mulheres são vistas como mais detalhistas, e são preferidas na complementação de tarefas e acabamentos, com isso, as oportunidades de emprego para mulheres estão se ampliando neste segmento, e sua participação praticamente dobrou entre 2004 e 2014, pulando de 0,4 % do emprego total para 0,7%.

É com o objetivo de fortalecer a presença das mulheres neste segmento que tramita no Senado Federal o Projeto de Lei n. 323/2012, que visa estimular a contratação de mulheres na construção civil e elevar a, no mínimo, 12% a participação das mulheres nas obras públicas. Conforme dados do trabalho formal de 2015, na construção civil, em Pernambuco, as mulheres representavam 8,8%, e, nos serviços especializados, o percentual subia para 10,5%. Elas estão concentradas nas engenharias (24,4%) e na área administrativa (41,7%); já entre os trabalhadores da indústria da construção civil, correspondiam a 1,0% (RAIS, 2015).

RENDIMENTO MÉDIO DAS TRABALHADORAS NA INDÚSTRIA É MENOR QUE O DOS TRABALHADORES DO SEXO MASCULINO

Exceto para os segmentos de petróleo e da construção civil, em que os rendimentos médios das mulheres são superiores – o que se explica pela sua alta concentração nas áreas com maior remuneração e a sua ausência nas ocupações predominantes dos setores de baixa remuneração – para os demais, os dados expressam uma realidade vivenciada por todas as trabalhadoras: em média seus salários são menores do que os do sexo masculino.

Essas diferenças salariais estão relacionadas ao lugar da mulher no trabalho, pois, por estarem nas ocupações que remuneram menos, com menores exigências de qualificação, elas estão expostas às piores condições de trabalho. Evidentemente, os dados expressam uma média, e não está sendo considerado o tempo de serviço de cada um, ou a escolaridade. Entretanto, já concluímos que a escolaridade não pode ser considerada como uma variável, exceto para ser utilizada a favor das mulheres, uma vez que, em todos os estudos realizados, as mulheres apresentam nível de escolaridade superior ao dos homens. Quanto ao tempo de permanência na ocupação, os dados têm indicado que as diferenças entre homens e mulheres é pequena, e que a rotatividade atinge ambos, embora as mulheres com um pouco mais de intensidade.

As cursistas descrevem os argumentos que são reproduzidos para justificar as práticas de discriminação, tais como a maternidade, pois as empresas alegam perda financeira com a licença de 4 meses. Na construção civil, predomina o discurso de que as tarefas são muito pesadas para as mulheres; na indústria química, as alegações vão desde a maternidade até o ciclo menstrual, concluindo, portanto, que a solução é contratar trabalhadores homossexuais, por apresentarem características semelhantes às das mulheres no desenvolvimento das atividades, mas não sofrerem de “TPM” (Tensão Pré-Menstrual).

Um estudo sobre a formalização do emprego, organizado por Teixeira (2014), sugere uma pequena evolução favorável às mulheres entre 2003 e 2013, em que a remuneração média das mulheres que se encontravam na formalização passou de 81% para 82%, comparativamente aos salários dos homens. O mesmo estudo indica que os melhores resultados estão na indústria, onde as diferenças salariais caíram de 61,2% para 64,9%. É importante destacar que também é na indústria que as diferenças salariais entre mulheres e homens são mais acentuadas. Em Campina

Grande, por exemplo, no segmento de fabricação de equipamentos de informática e produtos eletrônicos o salário médio das mulheres é inferior ao do sexo masculino em 38%. Ou seja, para cada R\$ 100,00 pagos a um homem, as mulheres recebem, em média, R\$ 62,00.

Tabela 2: Rendimentos médios de mulheres e homens no emprego formal, por sexo

Brasil, 2014

Setores selecionados	Homens	Mulheres	(%) M/T
Fabricação de produtos têxteis	1.800,53	1.271,76	70,6%
Confeção de artigos do vestuário e acessórios	1.373,68	1.106,10	80,5%
Fabricação de celulose, papel e produtos de papel	2.809,85	2.003,21	71,3%
Fabricação de coque, de produtos derivados do petróleo	4.992,03	5.831,59	116,8%
Fabricação de produtos químicos	3.884,85	2.971,10	76,5%
Fabricação de produtos farmoquímicos e farmacêuticos	5.305,36	3.917,69	73,8%
Fabricação de artigos de borracha e de material plástico	2.207,32	1.538,47	69,7%
Metalurgia	3.224,38	3.008,55	93,3%
Fabricação de produtos de metal, exceto máquinas e equipamentos	2.120,41	1.708,50	80,6%
Fabricação de produtos de informática, equipamentos eletrônicos	3.116,20	1.805,70	57,9%
Fabricação de máquinas, aparelhos e materiais elétricos	2.964,72	1.917,95	64,7%
Fabricação de máquinas e equipamentos	3.143,09	2.454,84	78,1%
Fabricação de produtos automotores, reboques e carrocerias	2.981,44	1.544,87	51,8%
Construção civil	1.893,28	2.043,28	107,9%

RAIS - Ministério do Trabalho e Emprego - 2014

Tabela 3: Rendimentos médios de pessoas ocupadas na indústria, por escolaridade

Brasil, 2014

Setores selecionados	Homens	Mulheres	(%) M/T
Analfabeto	1.196,15	932,23	77,9%
Até 5 incompleto	1.541,79	1.001,17	64,9%
5 completo Fundamental	1.806,44	1.042,86	57,7%
6 a 9 Fundamental	1.736,54	1.055,27	60,8%
Fundamental completo	1.880,99	1.111,48	59,1%
Médio incompleto	1.643,73	1.067,76	65,0%
Médio completo	2.249,99	1.310,31	58,2%
Superior incompleto	3.673,66	2.335,43	63,6%
Superior completo	8.664,31	5.248,34	60,6%
Mestrado	16.130,22	10.340,59	64,1%
Doutorado	15.733,03	11.480,59	73,0%

RAIS - Ministério do Trabalho e Emprego - 2014

Os dados da Tabela 3 indicam que, mesmo quando estamos nos referindo a níveis idênticos de escolaridade, os salários das mulheres são inferiores aos dos homens, e a elevação da escolaridade não parece contribuir para reduzir as diferenças. Ao contrário disso, para as mulheres que possuem superior completo, o abismo é maior do que o das trabalhadoras com até a 5ª série.

No geral, a construção civil apresenta resultados semelhantes aos da indústria, entretanto, nos níveis de escolaridade mais elevados, as diferenças salariais entre mulheres e homens se reduzem (Tabela 4).

Tabela 4: Rendimentos médios das pessoas ocupadas e formais na construção civil por nível de escolaridade e sexo

Brasil, 2014

Setores selecionados	Homens	Mulheres	(%) M/T
Analfabeto	1.212,85	985,36	81,2%
Até 5 incompleto	1.471,76	1.056,54	71,8%
5 completo Fundamental	1.566,76	1.071,11	68,4%
6 a 9 Fundamental	1.584,91	1.062,64	67,0%
Fundamental completo	1.587,92	1.130,39	71,2%
Médio incompleto	1.559,58	1.002,65	64,3%
Médio completo	1.865,32	1.507,87	80,8%
Superior incompleto	2.705,37	1.998,18	73,9%
Superior completo	7.058,09	4.440,85	62,9%
Mestrado	7.873,90	7.152,14	90,8%
Doutorado	9.175,14	9.805,39	106,9%

RAIS – Ministério do Trabalho e Emprego – 2014

Na construção civil, predomina o ensino médio completo para mulheres e homens, mas a predominância de mulheres com maior escolaridade é uma realidade. Em torno de 20,7% possuem superior completo ou mais, enquanto entre os homens o percentual é de apenas 3,7% (Tabela 5).

Na indústria, há maior equilíbrio na distribuição da escolaridade entre homens e mulheres: para ensino médio completo, os percentuais

são idênticos, em torno de 52%; o mesmo com relação ao ensino superior, em que as mulheres representam 11,7%, e os homens, 11,4%. Entretanto, mesmo apresentando distribuição bastante equilibrada entre os sexos, a remuneração não é equivalente, comprovando as discriminações contra as mulheres no mercado de trabalho (Tabela 6).

Tabela 5: Distribuição das pessoas ocupadas na construção civil, por nível de escolaridade e sexo
Brasil, 2014

Setores selecionados	Homens		Mulheres	
Analfabeto	23.014	0,8%	585	0,2%
Até 5 incompleto	245.324	9,0%	8.958	3,1%
5 completo Fundamental	185.918	6,8%	7.886	2,8%
6 a 9 Fundamental	377.703	13,8%	15.827	5,5%
Fundamental completo	503.784	18,4%	24.719	8,6%
Médio incompleto	247.438	9,1%	19.365	6,8%
Médio completo	1.011.992	37,0%	126.856	44,3%
Superior incompleto	35.227	1,3%	23.133	8,1%
Superior completo	101.027	3,7%	58.078	20,3%
Mestrado	1.274	0,0%	745	0,3%
Doutorado	403	0,0%	165	0,1%
Total	2.733.104	100,0%	286.317	100,0%

RAIS - Ministério do Trabalho e Emprego - 2014

Tabela 6: Distribuição das pessoas ocupadas na indústria, por nível de escolaridade e sexo
Brasil, 2014

Setores selecionados	Homens		Mulheres	
Analfabeto	6.756	0,2%	2.027	0,1%
Até 5 incompleto	61.842	2,2%	21.993	1,6%
5 completo Fundamental	81.331	2,9%	35.495	2,6%
6 a 9 Fundamental	185.286	6,5%	84.208	6,2%
Fundamental completo	332.364	11,7%	162.235	11,9%
Médio incompleto	257.674	9,1%	128.747	9,5%
Médio completo	1.481.007	52,1%	705.207	51,9%
Superior incompleto	103.504	3,6%	57.013	4,2%
Superior completo	324.263	11,4%	159.295	11,7%
Mestrado	5.724	0,2%	2.402	0,2%
Doutorado	1.274	0,0%	487	0,0%
Total	2.841.025	100,0%	1.359.109	100,0%

RAIS - Ministério do Trabalho e Emprego - 2014

AVANÇOS E DESAFIOS NA INCORPORAÇÃO DO TEMA DE GÊNERO NAS PAUTAS SINDICAIS

Desde a década de 1980, com a ascensão do novo sindicalismo, a temática de gênero passou a compor a pauta de reivindicações de parcela significativa do movimento sindical. O tema ganha maior expressão nos anos de 1990 e se torna um dos principais destaques das mesas de negociação nesta última década, mas ainda persistem relações de profunda desigualdade nas organizações, indicando haver ainda um longo caminho a ser percorrido.

No campo das relações de trabalho e da negociação coletiva, podemos distinguir três períodos distintos.

O final da década de 1970, com a emergência de um novo sindicalismo, cresceu a contratação das relações de trabalho, evidenciando um novo papel para o movimento sindical. O número de cláusulas aumentou, ampliando a abrangência da regulação para outras dimensões da relação capital e trabalho, entre as quais se destacam: salários indiretos, condições de trabalho, jornada de trabalho e relações sindicais. Nesse período a luta por salário igual e a reivindicação por creche eram as principais bandeiras das trabalhadoras.

Já nos anos de 1990, em um contexto de recessão econômica, de reestruturação produtiva e desestruturação do mercado de trabalho, as práticas de negociação coletiva foram caracterizadas pela defesa do emprego e pela luta para assegurar os direitos conquistados durante os anos anteriores. Nesse período, cresce o debate em torno da participação das mulheres nos espaços de poder e da sua presença nas mesas de negociação coletiva.

Nos anos 2000, entretanto, novos temas ganharam relevância impulsionados por um ambiente mais favorável e pelas próprias mudan-

ças nos padrões culturais da sociedade. Dentre eles, merecem ênfase as questões de gênero, presentes praticamente em todas as mesas de negociação, diferentemente dos anos de 1990 em que o tema não foi priorizado. Essas questões ganham destaque impulsionadas pela ampliação das mulheres no mercado de trabalho, pelo papel das políticas públicas na transformação das convenções de gênero, e pela organização das mulheres nos sindicatos e nos movimentos sociais, contribuindo para a ampliação de direitos e de sua presença nos processos de negociação.

Trata-se de demandas geradas no âmbito do movimento sindical, cujo objetivo é diminuir as disparidades de gênero no mercado de trabalho, estimular a repartição das responsabilidades familiares e mudar os estereótipos de gênero, além de garantir a implementação de cláusulas contra a discriminação. É, portanto, um conjunto de cláusulas que visam dar maior proteção às mulheres no ambiente de trabalho.

Há uma mudança significativa nos conteúdos negociados nessas duas últimas décadas, que se iniciaram nos anos 2000. Se por um lado se observam poucos avanços com relação às condições de uso e contratação da força de trabalho, por outro lado, temas relacionados à temática de gênero e cláusulas que inibem práticas discriminatórias, por razões de sexo, de orientação sexual ou raça/etnia, ganharam centralidade nas mesas de negociação.

Esse movimento é fruto de uma conjunção de fatores, tais como a ascensão dos movimentos sociais e feministas; a formulação e ampliação, desde 2003, de políticas públicas voltadas para as mulheres; e o fortalecimento de um sindicalismo não discriminatório, não sexista, e igualitário, responsável pela presença cada vez maior desse debate nos sindicatos e pela sensibilização nas mesas de negociação, que são um dos principais momentos da ação sindical.

A negociação coletiva é uma estratégia de longo prazo, uma vez que, através dela, são alteradas as condições de trabalho e remuneração, o que pressupõe um intenso trabalho de organização, debate com os trabalhadores e conhecimento dos locais de trabalho. Embora o alcance de cada negociação se restrinja à categoria que ela representa, seus efeitos vão muito além dela, pois servem como parâmetro para todos os trabalhadores.

Neste sentido, avançar nas negociações das cláusulas relativas ao trabalho das mulheres é de fundamental importância para se atingir a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Mas também o é o compartilhamento das responsabilidades familiares, uma vez que já está constatado que são as responsabilidades domésticas e a dupla jornada de trabalho os principais obstáculos para que as mulheres possam ascender ao mundo do trabalho de forma mais igualitária.

A análise da evolução das cláusulas de gênero nas convenções e acordos coletivos ao longo dos anos mostra que muito já se avançou para o entendimento do problema, mas, há ainda um longo caminho pela frente para que os indicadores possam revelar condições de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Na pesquisa, evidenciou-se o crescimento das cláusulas de gênero nas convenções e acordos coletivos de trabalho, com maior participação das mulheres na aprovação das pautas de negociações salariais, no entanto, permanece a participação dos homens nas mesas de negociação. Algumas experiências se destacam, a exemplo das metalúrgicas de Manaus, em que as mulheres estão presentes nas mesas de negociação em igualdade com os homens, embora convivam, ainda assim, com o assédio moral no interior da entidade.

Sem dúvida, o tema do assédio moral está presente em todos os relatos e é uma realidade dos locais de trabalho e do interior das en-

tidades sindicais, e um passo importante para seu enfrentamento é a qualificação das lideranças sindicais.

O fato de sermos mulheres não nos diminui na mesa de negociação, muito pelo contrário, mostra a nossa força, coragem e determinação para enfrentar em pé de igualdade. Isso se mostra claramente nas nossas convenções coletivas. Temos conseguido aumentos acima da inflação, sem parcelamento, além da manutenção das cláusulas sociais e alguns avanços nas mesmas. Isso se deve ao fato de termos uma diretoria firme, combativa e que tem como princípio a defesa e organização dos trabalhadores na base. Porém, entendemos que nossa luta não deve ser só por salários e melhores condições de trabalho, mas que as mulheres e homens tenham direito a água tratada, asfalto na sua rua, creche para seus filhos e, principalmente, tenham a sua condição de mulher respeitada. (Dirigente dos metalúrgicos de Manaus).

A seguir passaremos a analisar o conteúdo de cláusulas com impacto sobre as mulheres. As cláusulas estão organizadas por temas: maternidade e cuidados; responsabilidades familiares; condições de trabalho; e, igualdade salarial e práticas discriminatórias (ver quadros nas páginas 40 e 41).

Um dos avanços mais expressivos foi a ampliação da licença-maternidade para 180 dias, fruto de uma política pública. A Lei 11.770 de 2008, ao longo dos anos foi sendo incorporada pelas categorias profissionais, e um dos primeiros a adotá-la foi o sindicato dos trabalhadores petroquímicos da Bahia.

Outro tema que se sobressai nas convenções é o do assédio moral e sexual, cujas cláusulas preveem medidas punitivas para combater essa

prática. Com relação à igualdade salarial e contra as práticas discriminatórias, há uma presença significativa de cláusulas que proíbem situações de discriminação, no entanto, o que se verifica na prática é a sua baixa eficácia, especialmente no que se refere às discriminações relacionadas ao sexo e à raça. Não há mecanismos que permitam medir a existência dessas práticas e as suas múltiplas manifestações, embora se reconheça um esforço por parte das entidades em denunciar os abusos. Ver Quadros nas páginas seguintes.

A CONSTRUÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Um dos grandes destaques sobre a formulação de políticas públicas que atinge a vida das mulheres da indústria e que ainda não possui um significativo avanço é a disponibilidade de creches para o atendimento de crianças. Para diminuir seus efeitos, as entidades sindicais buscam incluir benefícios via convenção ou acordos coletivos de trabalho. As cláusulas de auxílio-creche são frequentes em quase todos os instrumentos de negociação coletiva, o que evidencia a importância de lutarmos por creches para todos como uma política pública universal e essencial, pois a garantia de creches é essencial para as mulheres se inserirem no mercado de trabalho.

Além disso, a CLT só garante creche ou auxílio para as trabalhadoras em empresas acima de 30 empregadas e até seis de idade. Considerando as características do mercado de trabalho brasileiro constituída de pequenos estabelecimentos, pode-se afirmar com certa segurança que essa luta é fundamental uma vez que a maioria das trabalhadoras não tem acesso.

As campanhas pelo fim da violência contra as mulheres e a distribuição de material sobre a Lei Maria da Penha nos ambientes de traba-

Quadro 1: Cláusulas de maternidade e de cuidados

Entidade Sindical	Descrição da cláusula
Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico.	A empresa passará a conceder licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, inclusive para as empregadas adotantes, independentemente de haverem feito ou virem a fazer opção nos termos da Lei 11.770/2008, denominada “Programa Empresa Cidadã”. Fica ainda assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada que sofrer aborto, comprovado por atestado médico, pelo período de 60 (sessenta) dias contados após o gozo do repouso remunerado de que trata o artigo 395 da CLT.
Sindicato dos trabalhadores em indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico	Será garantido o direito de estabilidade às gestantes ao retornarem ao trabalho após o período de licença maternidade, para proteger as condições básicas de sustento da criança através dos rendimentos da genitora pelo período de, no mínimo, 90 (noventa) dias após o retorno ao trabalho.
Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas, de material elétrico e eletrônico e de fibra óptica.	A licença-paternidade será de 7 (sete) dias corridos, contados desde a data do nascimento do filho, neles incluído o dia previsto no inciso III do art. 473 da CLT. Esta garantia abrange o pai adotante de crianças de até 12 (doze) anos, mediante apresentação do documento de guarda definitiva.
Sindicato dos trabalhadores nas indústrias de fiação e tecelagem	Será garantido emprego à empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. a) na ocorrência de aborto, devidamente comprovado, fica assegurado à empregada um descanso remunerado correspondente a 04 (quatro) semanas, a partir da data do aborto.
Sindicato dos trabalhadores nas indústrias farmacêuticas	As empresas com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados prorrogarão por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade às suas empregadas, totalizando o máximo de 180 (cento e oitenta) dias, mediante adesão obrigatória ao “Programa Empresa Cidadã”, instituído pela Lei nº 11.770, de 9/9/2008. Parágrafo primeiro – Abaixo, o cronograma de implementação desta cláusula, de acordo com o número de empregados da empresa, a partir de 1º de abril de 2016: ■ para empresas com mais de 100 (cem) empregados a prorrogação será aplicável a partir de 1º de janeiro de 2016; ■ a partir de 1º de abril de 2017, a prorrogação será aplicável para todas as empresas. Parágrafo segundo – É facultada à empregada a opção pela extensão da licença-maternidade prevista nesta cláusula, sendo que a empresa comunicará ao Sindicato profissional caso a empregada não opte pela prorrogação. Parágrafo terceiro – A opção de escolha pela prorrogação será garantida também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.
Federação Única dos Petroleiros - FUP	A empresa garante a prorrogação por 60 (sessenta) dias da duração da licença-maternidade prevista na CF, totalizando 180 (cento e oitenta) dias, e concederá licença-paternidade de 10 (dez) dias consecutivos aos empregados a partir do nascimento do filho ou aos que adotarem menores.
Metalúrgicos de Campina Grande	Durante a vigência da Presente convenção Coletiva de trabalho, fica assegurada estabilidade provisória no emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até seis meses após o parto.

Sindicato do ramo químico, petroquímico, plástico, fertilizante e terminais químicos da Bahia	As empresas prorrogarão por até 60 dias a direção da licença maternidade prevista no inciso XVIII, do caput do artigo 7º da Constituição Federal, perfazendo um total de 180 dias de licença, desde que observadas pelos empregados as exigências estabelecidas na lei n. 11.770 de 2008.
Sindicato do ramo químico, petroquímico, plástico, fertilizante e terminais químicos da Bahia	As empresas reembolsarão 1005 das mensalidades de creche particular escolhida pelo empregada, ou pelo empregado viúvo, sem companheira, até que seu(s) filho(s) menor (res) atinge (m) o sexto mês de idade. A partir dessa idade, o reembolso estará limitado a R\$ 714,21 por filho até o 48º mês de idade.

Fonte: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>

Quadro 2: Cláusulas sobre responsabilidades familiares

Entidade Sindical	Descrição da cláusula
Sindicato dos trabalhadores em indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico	A empresa concederá a seus empregados licenças remuneradas para os casos de falecimento de avós, pais, cônjuges, filhos e irmãos; casamento; nascimento de filhos; doação de sangue; alistamento como eleitor; cumprimento de serviço militar; provas de exame vestibular e comparecimento a júízo, conforme previsto na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). PARÁGRAFO ÚNICO: Para o casamento, a licença remunerada será de 03 (três) dias úteis após o matrimônio.
Federação Única dos Petroleiros	A companhia em situação de transferência buscará compatibilizar, quando houver interesse das partes, as necessidades da empresa com aquelas dos empregados, buscando priorizar a mobilidade dos trabalhadores (as) com família constituída, com o objetivo de preservar a unidade familiar.
Sindicato dos trabalhadores nas indústrias de construção civil e de mobiliário	Não terá prejuízo no salário o pai ou a mãe que comprovar com atestado médico o acompanhamento do filho menor de 7 (sete) anos de idade, portador de necessidades especiais, nos tratamentos de saúde, por até 10 (dez) horas por mês.
Federação dos Químicos	O(a) empregado(a) terá direito a até 32 horas de abono por ano para levar o(a) filho(a) menor de 16 anos ao médico e/ou se ausentar do trabalho para acompanhamento do(a) filho(a) em caso de doença, desde que atestado pelo médico.
Federação dos Químicos	Os benefícios de concessão prevista aos dependentes legais serão extensivos ao(à) parceiro(a), em se tratando de união estável de pessoas do mesmo sexo.
Federação dos Químicos	As empresas promoverão, uma vez por ano, no início do ano letivo venda de material escolar através de convênios no comércio local, com lojas especializadas. O valor das compras será descontado em seis parcelas.
Sindicato dos trabalhadores nas indústrias de vestuário	Aos empregados estudantes, comprovada a sua aprovação ou frequência a curso oficial, será concedida uma ajuda de custo específica titulada de "auxílio escolar", equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo a que fizer jus o empregado, sendo que 25% (vinte e cinco por cento) do pagamento será feito no mês de fevereiro de 2015 e 25% (vinte e cinco por cento) no mês de julho de 2015.

Fonte: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>

Quadro 3: Cláusulas sobre condições de trabalho

Entidade Sindical	Descrição da cláusula
Sindicato dos metalúrgicos	A Empresa, dentro de princípios de tratamento ético e adequado aos seus empregados, rejeita quaisquer condutas que possam levar à caracterização de assédios sexual e/ou moral.
Sindicatos dos trabalhadores em indústrias de produtos químicos	As empresas desenvolverão campanhas educativas, visando a extinção da prática de assédio sexual em seu interior, assim como aplicarão medidas disciplinares sempre que for comprovada tal prática.
Sindicato dos trabalhadores nas indústrias químicas e farmacêuticas	Ficou acordado entre Sindicato e empresa que, de acordo com as letras A e B do Art. 483 da CLT, manter-se-á o resguardo contra o assédio moral (tratamento com rigor excessivo) de superiores hierárquicos sobre os trabalhadores subordinados, implantando-se, desta forma, a paz social entre empregador, empregado e sindicato.
Sindicato dos trabalhadores em indústria de petróleo - FUP	A empresa se compromete a não praticar qualquer tipo de conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos de qualquer natureza que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de seus trabalhadores e ao seu emprego, ou degradação do ambiente de trabalho e que se configurem como prática de assédio moral e sexual. Parágrafo Único – A EMPRESA reconhece que as vítimas da prática de assédio moral ou sexual serão enquadradas na condição de acidente de trabalho, desde que comprovados por laudo médico, com a emissão da respectiva Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).
Sindicato dos trabalhadores em indústrias de vestuário	As partes se comprometem a envidar esforços no sentido de coibir a prática de situações que caracterizem assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho.
Federação Única dos Petroleiros	A companhia se compromete a considerar a estrutura feminina na especificação dos equipamentos de proteção individual (EPI), incluindo os uniformes para os diferentes sexos e para gestantes, e implementar as adequações pertinentes após a conclusão dos estudos que estão em andamento no “programa Pró-Equidade de Gênero e Raça”.
Sindicato dos trabalhadores nas indústrias de construção civil	Na realização de cursos de especialização patrocinados pela empresa, o empregado deverá permanecer trabalhando na mesma por um período mínimo de 12 (doze) meses, sob pena de ter de indenizar a empresa, com os valores corrigidos, gastos na realização do referido curso, inclusive despesas de viagens.

Fonte: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>

Quadro 4: Cláusulas sobre igualdade salarial e práticas discriminatórias

Entidade Sindical	Descrição da cláusula
Sindicato dos trabalhadores no calçado e vestuário	Sendo idêntica a função, a todo o trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, salvo previsões legais.
Sindicato dos trabalhadores no setor de calçados e vestuário	As empresas abrangidas pela presente convenção comprometem-se a pagar salário igual à mulher que exercer trabalho idêntico ao executado por homem.

Sindicato dos trabalhadores em indústrias químicas e farmacêuticas	A empresa dará igualdade de oportunidades a qualquer trabalhador (a), sem distinção de sexo, raça, religião, idade e condição física. Que todo trabalhador com trabalho de igual função, mesma prestação de serviço, na mesma empresa, tenha igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.
Sindicato dos trabalhadores nas indústrias da fabricação do álcool, químicas, farmacêuticas, plásticas, tintas e vernizes	Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil. Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.
Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil	Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. PARÁGRAFO ÚNICO – Ficam vedadas as seguintes práticas discriminatórias: A exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou estado de gravidez; a adoção de quaisquer medidas de iniciativa do empregador, que configurem indução ou instigamento à esterilização genética.
Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico	As empresas estarão comprometidas com o oferecimento de oportunidades iguais de emprego a candidatos qualificados, independentemente de idade, raça, sexo, cor ou nacionalidade.
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC	A Empresa Mercedes-Benz compromete-se com a igualdade de oportunidade a candidatos qualificados para concorrer a cargos na estrutura hierárquica e administrativa da Empresa, independentemente de gênero, raça, religião, orientação sexual ou nacionalidade.
Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas mecânicas e de material elétrico e eletrônico	Reconhecendo que as mulheres, por seus próprios méritos e capacidade profissional, têm hoje uma significativa e competente participação em qualquer atividade do mercado de trabalho, os Sindicatos Patronais signatários recomendam que se incentive a ampliação do efetivo de mulheres e ascensão das mesmas na hierarquia das empresas.
Sindicato dos trabalhadores nas indústrias de construção civil	As entidades sindicais se comprometem a conscientizar trabalhadores e trabalhadoras a envidarem esforços visando a inserção de mulheres o mercado de trabalho da construção civil, bem como combater qualquer forma de discriminação de trabalhadores, direta ou indireta, em razão do grau de instrução, etnia, idade, sexo, orientação sexual, religião, limitação física, doença ou qualquer outra característica pessoal.
Sindicato do ramo químico, petroquímico, plástico, fertilizante e terminais químicos da Bahia	As empresas utilizarão critérios iguais de tratamento nos processos de seleção, contratação, formação de mão-de-obra e remuneração de seus empregados, sem distinção de sexo, cor, raça e religião.

lho têm contribuído para conscientizar a sociedade sobre as formas de reagir à violência sexista, favorecendo inclusive o debate no interior das fábricas sobre o assédio moral e sexual.

As entidades vêm ampliando a discussão sobre estes temas através de debates, seminários e congressos. No setor de petróleo, por exemplo, houve a conquista da cláusula que obriga a empresa a elaborar e disseminar materiais informativos direcionados à força de trabalho para prevenção de práticas de discriminação de gênero e de etnia/raça, e de práticas de assédio moral e sexual. No setor petroquímico da Bahia o sindicato garantiu que haja divulgação interna sobre a lei Maria da Penha como mais um instrumento para coibir a violência doméstica. Ainda há, no entanto, muito a avançar, e sobre as políticas de saúde, no setor de petróleo, exige-se a garantia de avaliação médica e psicológica dos empregados envolvidos em emergência e acidente de trabalho, assédio moral, assédio sexual e violência doméstica.

Os casos de assédio moral nos ambientes de trabalho da Petrobras são muitos, porém, tanto em frequência como em gravidade, a mulher petroleira é a maior vítima. Questões diretamente influenciadas pelas relações desiguais de gênero, às quais são determinadas pelo modelo patriarcal e machista da sociedade em que vivemos, podemos afirmar que as mulheres são o perfil da classe trabalhadora que mais sofre assédio moral nas relações de trabalho. O combate ao assédio moral é uma questão de saúde do trabalhador e da trabalhadora, e é uma das mais fortes bandeiras levantadas pelas mulheres organizadas no movimento sindical. (Dirigente Sindical Petroleira).

Na área industrial e na área de capacitação, um dos grandes avanços diz respeito ao programa de qualificação profissional, o PRONA-

TEC, e as mulheres são maioria do público por ele beneficiado. Entretanto, precisamos divulgá-lo mais, e garantir cotas de gênero em cursos profissionalizantes com predominância masculina.

Ainda no âmbito das políticas públicas, é importante destacar os efeitos do Programa Pró equidade de Gênero e Raça, da Secretaria de Política para as Mulheres, para a formulação de práticas e ações que combatam as desigualdades. O programa contribuiu para a formulação de cláusulas específicas no setor de petróleo, por exemplo.

Como meta de políticas públicas, indicou-se a luta na alteração da lei de licença-maternidade, que garante o direito à licença de 180 dias para todas as trabalhadoras, e da mesma forma a estabilidade no emprego; assim como o aumento da licença-paternidade, para garantir a participação do homem nestes primeiros momentos de vida da criança, avançando no compartilhamento das responsabilidades familiares e de direitos iguais para homens e mulheres no que diz respeito às licenças.

Para isso, é muito importante desenvolver uma ampla campanha pela aprovação da Convenção 156, sobre o compartilhamento das responsabilidades familiares, juntamente com campanha de conscientização sobre a importância do compartilhamento para a construção de uma sociedade mais igualitária.

Além disso, precisamos avançar em uma regulamentação que iniba as práticas discriminatórias dentro dos locais de trabalho e penalize as empresas que praticam atos discriminatórios, seja através de tratamento diferenciado, não oferecendo as mesmas oportunidades para ambos os sexos, seja através de práticas salariais discriminatórias, as diferenças salariais se constituem em uma realidade para a maioria das mulheres, privadas do acesso a cargos mais prestigiados, são confinadas em posições e ocupações sem reconhecimento social.

Finalmente, precisamos destacar o papel das Conferências e dos Conselhos de políticas para as mulheres como uma ferramenta para o seu fortalecimento político. A partir de suas resoluções, as mulheres se sentem mais fortalecidas para seguirem lutando por mais direitos no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

LAPA, Thais S. (2016). Desigualdade salarial por sexo: persistências, transformações e desafios. *Revista da ABET*, v.15, n.1, p. 127-137.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Sistema Mediador. Acesso on line: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>

PNAD, 2002, 2014. IBGE. <http://www.ibge.gov.br/>

RAIS. Ministério do Trabalho e Emprego. 2014, 2015. Acesso on line: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>

TEIXEIRA, Marilane (2014). Formalização do emprego e permanência das desigualdades de gênero. *Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil*. São Paulo: FES.

TEIXEIRA, Marilane (2016). Avanços e continuidades para as mulheres no mundo do trabalho (2004-2014). *Revista da ABET*, v.15, n.1, p. 84-99.

O TRABALHO DAS MULHERES NO SETOR DE SERVIÇOS



O TRABALHO DAS MULHERES NO SETOR DE SERVIÇOS

AUTORAS¹

INTRODUÇÃO

Construir reflexões, avaliações e proposições por mulheres dentro do movimento sindical não é, definitivamente, tarefa fácil. As tarefas cotidianas da militância, do mercado de trabalho e da vida pessoal, somadas ao machismo que nos impede de ver as relações como realmente são, parecem não nos dar tempo e condições suficientes para pensar nossa realidade.

Dessa forma, esse texto é fruto de um intenso processo de aprendizagem coletiva, feito por mulheres trabalhadoras e cutistas que se lançaram no desafio de construir uma “Pesquisa-ação” sobre a sua realidade no movimento sindical e no mercado de trabalho. O texto em questão é parte de quase dois anos de trabalho, estudo e bons debates que nos forçaram a sair, parcialmente, da dinâmica conturbada de nossas vidas e tarefas, e empreender o desafio de problematizar a nossa realidade.

1. Participaram da construção e elaboração desse texto: Deise Recoaro, Mara Meiry, Mara Feltes, Neiva dos Santos, Adriana Oliveira Magalhães, Cleusa Maria de Jesus, Eliana Maria dos Santos, Francisca Eugenia dos Santos, Isis Garcia Marques, Isabel Cristina Gregório, Marlene Silva de Miranda e Wedis Fatima Torres Feitosa com a colaboração de Juliane Furno, doutoranda do IE/UNICAMP.

Somos parte de um segmento do mercado de trabalho que concentra a grande maioria das mulheres empregadas: o setor de comércio e serviços. Esse setor abriga um pouco mais de 12 milhões de mulheres, e isso representa 29% das mulheres ocupadas, segundo a PNAD de 2014. Nenhum outro setor atinge essa margem. Dessa forma, o setor em que nos situamos carrega a marca do trabalho das mulheres, e é a forma principal de inserção delas nas atividades extra domésticas. Isso porque opera na sociedade uma lógica de divisão sexual do trabalho, no qual se definem através dos mecanismos sociais e culturais de reprodução social o que são empregos de homens e empregos de mulheres. Não por coincidência, os empregos dos homens são aqueles ligados às atividades públicas, de maior prestígio, de maior valor agregado e de maiores rendimentos. Já às mulheres são designadas aquelas atividades que “naturalizam” as atividades já desempenhadas gratuita e historicamente por mulheres na sociedade. Ou seja, as mulheres se inserem no setor de serviços e comércio como uma extensão do que naturalmente já fazem como uma obrigação familiar.

Nesse sentido, os serviços domésticos – atividade de grande parte da composição de mulheres no nosso setor – é uma extensão do que as mulheres já fazem em casa, com a diferença de que, na casa de um terceiro, essa tarefa é paga, ao passo que em suas casas ela é invisibilizada. Assim também são os serviços sociais, serviços às famílias, comércio, entre outras atividades. São marcados pela baixa escolarização, baixa qualificação profissional, e são típicas do gênero feminino. Por outro lado, temos no mesmo setor as bancárias, que, apesar de serem mais escolarizadas do que os homens e de atuarem num mercado até pouco tempo atrás majoritariamente masculino, estão também concentradas nas áreas de atendimento ao cliente, nos *call centers*, para “seduzir” os

clientes a consumirem os produtos bancários. Situação essa também típica do setor de serviços, onde a imagem e o corpo da mulher servem de mercadorias para o aumento do lucro das empresas ou como objeto de desejo dos patrões de muitas domésticas, que sofrem com a violência sexual no local de trabalho.

Por isso, sistematizar nossa experiência enquanto grupo a partir da diversidade das ocupações presentes no nosso setor foi muito importante para aprendermos a especificidade desse grupo.

Na primeira parte de nosso trabalho apresentamos nosso histórico de organização. Ou seja, como historicamente as mulheres do setor de Comércio e Serviços se relacionam com a organização nas suas diferentes formas: coletivos, grupos de mulheres, Secretarias, entre outros. Apresentamos também brevemente a forma como a CUT se organiza e como as mulheres têm conquistado espaço na central sindical. A segunda parte refere-se à nossa organização no mercado de trabalho, principalmente nas composições de diretorias sindicais e nas mesas de negociação coletiva, atentando para uma análise crítica de como as pautas de gênero vêm sendo identificadas como “particularidades” das mulheres, e sendo secundarizadas em favor da agenda econômica clássica. A terceira parte é uma análise mais propositiva, a partir do diagnóstico traçado. Apontamos a importâncias das políticas públicas para a garantia da efetivação das conquistas sociais das mulheres e da busca pela igualdade.

ORGANIZAÇÃO SINDICAL E AS MULHERES

No presente tópico falaremos de um tema caro ao movimento sindical: a organização. Pensar as mudanças nas relações de trabalho e empreender ações para sua melhoria exige, necessariamente, organização da classe trabalhadora. Assim como para avançar na relação Capital/

Trabalho precisamos permanecer organizados coletivamente, para que as mulheres busquem a superação da opressão e desigualdade às quais estão submetidas historicamente, a organização também é primordial. Fazê-lo, no entanto, não é uma tarefa fácil, e encontra demasiada resistência no machismo existente na sociedade e, por isso, também reproduzido no movimento sindical.

A sociedade machista afasta as mulheres do espaço público, e na cultura sindical esse espaço ainda é majoritariamente ocupado pelos homens. Basta ver ou lembrar as grandes lideranças históricas do movimento sindical. Quantas são as mulheres? Em quais setores elas estavam inseridas? Como elas são retratadas pela memória da sociedade? Essas questões nos ajudam a refletir sobre a cultura masculinizada do movimento de trabalhadores, bem como sua reprodução das desigualdades de gênero.

A organização das mulheres no movimento sindical se dá de diversas formas dependendo do ramo de atividade, da região, da cultura sindical de cada entidade e da capacidade de organização e articulação das mulheres para a ocupação dos espaços de participação e de decisão nas entidades. No setor de comércio e serviços,² foco do nosso estudo e nossa pesquisa-ação, as mulheres se organizam de diversas formas, com diferentes impactos visando um objetivo comum, que é a superação das desigualdades no mercado de trabalho, pelo fim de todas as formas de violência, e maior participação política e poder.

Existe uma variação quanto à organização dessas mulheres, em que pese pertencerem ao mesmo setor. Poderíamos imaginar que quanto maior a exploração, a desigualdade e a violência, mais organizadas essas mulheres estariam. Porém não é o que acontece, na maioria das ve-

2. O setor de Comércio e Serviços compreende as seguintes categorias profissionais: trabalhadoras do comércio, bancárias, vigilância, transportes, domésticas.

zes. O grau de mobilização e organicidade das mulheres varia conforme o grau de consciência da condição de explorada, do acesso às informações, aos recursos materiais e financeiros para implementação de políticas para emancipação e empoderamento das mulheres. Portanto, ter uma estrutura sindical que garanta minimamente condições de se produzir campanhas e formação, para a representação feminina nas atividades e direções sindicais e para a participação em movimentos sociais, seja nos locais de trabalho, seja nos movimento de moradia ou outros espaços sociais, impulsiona ainda mais a organização dessas mulheres.

Porém, podemos seguramente afirmar que todas as mulheres que compõem o setor de comércio e serviços mantêm-se organizadas de alguma maneira. Seja pontualmente, para a confecção de materiais e discussão de assuntos e temas pontuais da vida e/ou do trabalho, seja em organizações mais elaboradas, onde conseguem debater coletivamente os problemas da categoria e propor formas coletivas de superação.

E no mesmo setor podemos também observar um desnível do grau de organização, mobilização e conquistas, que variam conforme o número de trabalhadoras na base dessas categorias, a história precedente, assim como o poder de pressão e de articulação das sindicalistas nos seus respectivos sindicatos. Portanto, o perfil da categoria, assim como a capacidade de articulação, pode influenciar sobre o grau de organização e mobilização das mulheres nos espaços sindicais e na conquista por direitos.

Se tomarmos como exemplo a categoria bancária, que tem metade da sua força de trabalho formada por mulheres – no mínimo com nível superior de ensino incompleto e, principalmente, com um histórico de mobilizações e articulações – e comparar com as trabalhadoras de vigilância ou segurança privada, com baixíssima presença feminina na categoria, que é culturalmente masculinizada, poderemos observar

muitas disparidades. As características de cada categoria terão reflexo no grau de organização das mulheres nos sindicatos e também nas conquistas em convenção coletiva.

Existem também as categorias intermediárias em termos de organização, como as comerciárias, com fortíssima presença de mulheres, uma enorme diversidade em termos de acesso à educação e informação, com um grau de organização bastante expressivo que se traduz mais para fora do sindicato, através da luta por políticas públicas de emprego e direitos, do que internamente, na presença nas direções de sindicatos ou nas conquistas em negociação coletiva ou convenção. Nos serviços domésticos as mulheres são expressiva maioria, no entanto, de modo geral a organização sindical é menos consolidada, pois sequer conseguem atingir um número mínimo de filiadas/os para formar um sindicato, devido à imensa pulverização dessas trabalhadoras, o que dificulta ainda mais a organização dessas mulheres.

Quanto à forma de organização nas estruturas das suas respectivas entidades, não existe uma uniformidade. Algumas se organizam em coletivos denominados de mulheres ou de gênero, outras em secretarias, e outras ainda sem um coletivo específico, porém organizadas na pasta de políticas sociais. Há também aquelas que se reúnem de forma muito espontânea e informal para atender uma dada demanda ou para as “comemorações” do dia 8 de março.

Existe, entretanto, um consenso entre as sindicalistas do setor de comércio e serviço de que não basta ter espaços institucionais definidos se a estrutura sindical não está igualmente disponível entre homens e mulheres, ou seja, existe o espaço, porém esvaziado politicamente. E esta situação é ainda pior para organizar as mulheres, porque toda demanda relacionada ao tema de gênero é direcionada para coletivos,

secretarias ou grupos sem a menor condição objetiva de atender ou dar encaminhamento a elas, não se tornando parte da agenda comum do movimento sindical. Podemos dizer que existe, de um modo geral, um descaso com as questões de gênero, a partir da constatação de que seu debate e suas ações cabem exclusivamente às mulheres.

A organização das mulheres na CUT sempre foi marcada por forte influência do movimento feminista e por intelectuais orgânicas que foram determinantes na formação política das dirigentes. A aproximação com a Marcha Mundial de Mulheres, promovida pela então coordenadora da Comissão de Mulheres da CUT, Edinalva Bezerra, no final da década de 90, deu um novo impulso para a organização de mulheres sindicalistas, que passaram, a partir daí, a assumir o feminismo de forma mais explícita. O acesso à literatura e a teóricas do feminismo contribuíram para explicar os fundamentos das desigualdades e como elas são culturalmente construídas em nome da manutenção de privilégios do patriarcado. O conceito de gênero, a estratégia da transversalidade de gênero, a divisão sexual do trabalho (entre trabalho produtivo e reprodutivo), entre outras contribuições, serviram para estruturar uma linha de atuação teórica/prática das sindicalistas a fim de romper e desconstruir conceitos e preconceitos que só beneficiam o machismo e o capitalismo. (SAFFIOTI, 2013).

Para garantir e a ampliação da participação das mulheres, a CUT tem, em sua resolução do último congresso, a decisão da paridade como uma forma de dizer que as mulheres estão, sim, preparadas para assumir qualquer cargo de direção, seja na presidência, nas finanças ou secretaria geral, mesmo sabendo que essa realidade está ainda muito distante, pois as estruturas sindicais horizontais não revelam a presença expressiva das mulheres, mesmo em categorias onde a maioria na sua base seja de mulheres.

A paridade vem para garantir a participação efetiva das mulheres nos espaços de decisão, e a ocupação deste poder traz uma necessidade de aprimoramento da democracia sindical, colocando essa participação a serviço de melhorias para o conjunto das mulheres, o que nos fará avançar no sentido da igualdade entre os gêneros e na construção de uma sociedade mais justa para homens e mulheres.

RELAÇÕES DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva de trabalho é uma ferramenta utilizada pelos trabalhadores(as) para garantir direitos e avançar em suas conquistas além do que existe na CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas.

A negociação coletiva é vista como um dos principais instrumentos para fixar as condições de acesso, a remuneração e o exercício do trabalho que serão aplicados em um setor ou em uma categoria profissional em um determinado período de tempo. Assim, as cláusulas relativas ao trabalho da mulher podem ser consideradas como um meio eficaz de atingir ações afirmativas que visem promover a emancipação, a autonomia e a igualdade de condições para um determinado grupo social que se encontra em uma posição de desvantagem. (CONFORTO, 2009, p. 88)

Segundo a autora, grande parte das cláusulas nas quais se situam os interesses das mulheres estão no bloco “Maternidade”, seguido do de “gestação”. Ou seja, mais uma vez se reafirma que as pautas de interesses das mulheres estão ligadas quase exclusivamente à esfera da maternidade. Isso tem origem na divisão sexual do trabalho, e se traduz na forma como as mulheres e homens se localizam no mercado de trabalho, na família e na sociedade. Essa divisão sexual do trabalho determina tanto

as oportunidades de acesso quanto as condições, o tipo de trabalho e a remuneração a que as mulheres são submetidas. Portanto, é nela que mais se revelam as desigualdades de gênero. A divisão sexual do trabalho não somente divide e segrega o que é trabalho de homem e trabalho de mulher, ela também hierarquiza-os, ou seja, os trabalho de homens valem mais do que o trabalho de mulheres, tanto em termos de rendimento como em valorização social. (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Temos visto que, do ponto de vista das cláusulas conquistadas, parte significativa está relacionada à licença maternidade, ao auxílio creche, à demissão de gestante, à possibilidade de falta para levar atender filhos doentes, entre outros. A pergunta que se faz é a seguinte: nossas reivindicações se encerram na garantia de melhores condições para sermos mães? Achamos que não. Temas importantes como a segurança, a igualdade salarial e a promoção na carreira também são essenciais.

Ao longo das últimas décadas, houve um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, mas isso não significa que estejamos em igualdade com os homens, principalmente no que diz respeito à remuneração e à ocupação de cargos de mando e de gerenciamento. Além disso, mesmo tendo ingressado no mercado de trabalho, atuando na esfera pública, as mulheres ainda continuam responsáveis pelas atividades reprodutivas e de cuidados com a casa e com os membros da família; ainda são vistas como aquelas que “ajudam no orçamento familiar”. Continua se atribuindo aos homens a imagem de trabalhador, de provedor da família. Desta forma, existem várias limitações à promoção das mulheres no mercado de trabalho.

Muitas mulheres preferem empregos de menos rendimento por serem próximos de suas residências, possibilitando às mesmas almoçarem em casa e terem mais tempo para o cuidado com os filhos e o

marido; outras mulheres também preferem trabalhar em empregos de tempo parcial, aceitando ganhar menos para ter mais flexibilidade e tempo para desempenhar as atividades domésticas; outras ainda não podem ser promovidas a determinados cargos de direção por exigirem que elas possam viajar, o que é impossível nessa dinâmica familiar na qual a mulher é responsável pelo cuidado dos filhos e das tarefas domésticas. Assim, parece incompatível fazer uma carreira e ser mãe ao mesmo tempo, e essa não parece ser uma dúvida tão frequente para os homens.

Um dos fatores que revela a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é a remuneração, tornando-se uma referência o rendimento médio por hora trabalhada. Esta discriminação salarial se apresenta de diferentes formas nos diferentes setores da economia brasileira. No setor de serviços, onde há uma grande diversidade, mesmo onde o acesso se dá mediante concurso público, as diferenças de remuneração são observadas:

- no comércio, a partir da alocação das mulheres para departamentos onde as mercadorias vendidas estão associadas aos cuidados do lar (cama, mesa, banho, eletrodomésticos, entre outros), e dos homens para departamentos que comercializam produtos com maior valor agregado, a exemplo dos eletroeletrônicos;
- no ramo financeiro, através da participação, em minoria, das mulheres em cargos de alto escalão dentro dos bancos. Quanto mais alto for o cargo de mando, de poder, menor é a participação das mulheres;
- nos transportes, onde são ainda mais acentuadas as diferenças salariais entre homens e mulheres, uma vez que é um ramo de atividade com forte presença masculina. O que diz respeito à atividade fim, que é a de “conduzir”, “dirigir”, “pilotar” está

- com os homens; as mulheres estão nas atividades ditas meio ou administrativas, onde as remunerações são menores. Entretanto, quanto aos aeroportuários, como o acesso se dá mediante concurso público, esta desigualdade de remuneração não se apresenta, com exceção das indicações para os cargos de chefia;
- nos transportes de valores, com uma situação bastante semelhante àquela encontrada nas atividades de transporte, mas cabe salientar que a desigualdade aparece inclusive nas cláusulas sociais com repercussão financeira, como o vale refeição;
 - e nas atividades domésticas, onde estamos começando, ainda e de forma bastante precária, a superar a informalidade. Também encontramos a ali a discriminação pela remuneração entre homens e mulheres, por exemplo, o mordomo e a governanta, a cozinheira e o “chefe de cozinha”, o jardineiro e a faxineira.

Enfim, a divisão sexual do trabalho, que foi socialmente construída, impõe significativas discriminações e desigualdades entre homens e mulheres, e a principal ferramenta que usamos para superar as injustas condições de trabalho a que são submetidas as mulheres é a negociação coletiva.

No entanto, aí também as mulheres enfrentam dificuldades. Ainda é pouca a sua participação nas mesas de negociação, e, consequentemente, as pautas das mulheres são as primeiras a “caírem” nas negociações, dando-se prioridade às bandeiras econômicas gerais. Desta forma, as discussões ficam como “coisa” das mulheres, e não como uma reivindicação importante para as categorias.

Com a pesquisa nos diferentes ramos do setor de Comércio e Serviço pudemos observar que são poucas as demandas relacionada às ques-

tões de gênero e, quando existem, envolvem gestação e cuidado com os filhos/as – como exemplificamos anteriormente –, ficando muitas vezes dependendo da reivindicação como orientação e não como obrigação de implementação. Um exemplo são os casos de assédio moral, pois uma vez que a maioria das empresas não aceita assumir a existência da prática de assédio, os resultados nas mesas de negociações sobre o tema não passam de recomendações ou medidas de concertação. Isso é inaceitável porque sabemos que, em se tratando de assédio, as mulheres são as que mais sofrem. E isso pode acarretar diferentes consequências no campo da saúde física e mental, obrigando ao recurso judicial para buscar reparar o dano, uma vez que a negociação coletiva não consegue avançar no enfrentamento do problema.

Na área da remuneração, é mais grave a ausência de debate nas mesas de negociação, pois não existe um esforço por parte dos negociadores em transversalizar o tema da remuneração, como, por exemplo, além de reivindicar aumentos de salários, cobrar também a equiparação destes entre homens e mulheres. Quando não há organização e mobilização suficientes, esse tema sequer entra na pauta de reivindicação. A presença de mulheres nas mesas de negociação pode influenciar positivamente na superação dessas desigualdades, porém, se não houver o acúmulo necessário para se fazer esse debate, esse esforço pode ser inócuo, pois os nossos negociadores e negociadoras devem estar munidos de dados e argumentos que possam desconstruir a lógica das discriminações.

Portanto, para conquistar avanços na superação das desigualdades de gênero, não bastam uma ou outra medida isoladas, e sim um conjunto de ações e políticas nesse sentido, o que envolve uma relação mais direta com as mulheres na base, a composição das direções dos sindicatos, as condições objetivas de participação em assembleia, reuniões e cursos

de formação (que tem a ver com a democracia interna), e a importante presença das mulheres na mesa de negociação, não somente para tratar de assuntos específicos das mulheres, mas para garantir a transversalidade de gênero em toda pauta.

As mulheres já demonstraram o valor da sua participação ao longo da história de luta das trabalhadoras, no movimento sindical e, em específico, da CUT. As mulheres estão lá na construção e contribuição no fortalecimento da democracia, lutando por direitos para homens e mulheres e criando instrumentos para garantir a efetivação de conquistas. Elas estavam presentes na luta pela Valorização do Salário Mínimo, na luta pela Redução da Jornada de Trabalho sem a Redução do Salário, na Luta pela Creche no Local de Trabalho, na luta Contra a Terceirização, na luta pela Democratização do Estado e pela Democratização da Comunicação, tornando-se participantes bastante ativas quando não protagonistas.

A partir desta realidade surgem os desafios e as proposições para superá-los:

- Em primeiro lugar, para qualquer desafio sindical, vale resgatar sempre a máxima: “a solução está na base”. Logo, são primordiais a interlocução e a interação com as trabalhadoras para que elas se sintam parte do processo, para que elas se apropriem das atividades sindicais e se identifiquem com as causas defendidas. Isto leva a um aumento não somente do número de sindicalizadas, como também o aumento da consciência dessas trabalhadoras enquanto seres políticos.
- Na medida que participam, muitas das mulheres vão se destacando politicamente e tornando-se referência de liderança, momento ideal para assumir um cargo de direção no sindicato.

- Garantir e zelar pela democracia interna é tão ou mais importante do que apenas aumentar o número de mulheres nas direções. Portanto, a periodicidade das reuniões de direção, pautas apresentadas com antecedência, e espaços formais de debates de ideias e propostas são fundamentais para as mulheres, porque muitas políticas são definidas fora destes espaços, muitas vezes na mesa de botecos (e até de prostíbulos), frequentados somente por homens.
- Adotar a estratégia de transversalidade nas mesas de negociações significa fazer o corte de gênero em diversos temas e reivindicações, ou onde ele couber. Garantir que a transversalidade seja válida desde a formulação, levantamento de dados e na apresentação de propostas em mesa.
- É necessário que se construa uma mudança cultural e comportamental das direções sindicais, no sentido de entender que os problemas relacionados às desigualdades são de homens e mulheres. E essa mudança se dá através de formação política, de cursos, seminários, encontros, cartilhas e informativos com abordagem de gênero como pauta permanente.
- Garantir cursos de negociação coletiva para as comissões de negociação para que os argumentos em defesa das pautas das mulheres sejam incorporados pelos homens e mulheres que compõem a mesa de negociação.
- Criar coletivos de mulheres no sindicato, na medida do possível com participação da base, para formular políticas, debater temas e se autoformar. Fazer a interlocução desse coletivo com os movimentos de mulheres e de feministas, e participar ativamente das lutas gerais.

- Participar e se candidatar aos diversos conselhos populares para formulação e aplicação de políticas públicas.

Para melhor exemplificar uma política de gênero bem-sucedida, vamos relatar a experiência das bancárias que compõem o grupo de comércio e serviços, e que culminou na criação de uma mesa de negociação específica sobre o tema da Igualdade de Oportunidades.

O CASO DAS BANCÁRIAS

A mesa de Igualdade de Oportunidades prevista na cláusula 48 da Convenção Coletiva dos bancários é uma vitória da Campanha Nacional de 2000, e foi uma luta do movimento de mulheres, que conseguiu colocar o tema como prioridade nas entidades e nas minutas de reivindicações, e transformá-lo em prioridade de campanha.

Apesar da vitória, negociar o tema é um desafio para sindicalistas homens e mulheres, pois os bancos não admitem as diversas formas de discriminações e desqualificam nossas denúncias, por isso a necessidade de se provar a partir de dados estatísticos e estudos sobre o perfil. O primeiro levantamento, “Os Rostos dos Bancários”, feito em parceria com o Dieese, apontou desigualdades salariais entre homens e mulheres, a participação ínfima de negros e negras, e a ausência de mulheres nos cargos de maior *status* e remuneração. Foi a partir daí que os bancos aceitaram a criação de uma mesa de negociação bipartite, intitulada de Mesa Temática em Igualdade de Oportunidades.

Este estudo serviu também de referência para que o Ministério Público do Trabalho, em parceria com os movimentos sociais e a Contraf/CUT, entrasse com um dispositivo judicial chamado TAC – Termo de Ajuste de Conduta – para se obter dados atualizados sobre o perfil, assim como medidas de correção das distorções. A luta política e a mo-

bilização da categoria obrigaram os bancos a fazer, em parceria com o movimento sindical, o I Censo da Diversidade (2008), que apontou as mesmas desigualdades encontradas no levantamento do Dieese. O setor foi obrigado a desenvolver um Programa de Valorização da Diversidade, previsto em convenção coletiva, com acompanhamento permanente pelo movimento sindical através da Mesa de Igualdade de Oportunidades, que se reúne trimestralmente.

Os resultados obtidos no curso desse processo são insuficientes em relação aos anseios da categoria, por isso o II Censo (2014) demorou a sair, pois a federação dos bancos se recusou, de início, a realizá-lo, mas teve que ceder à pressão do movimento na campanha de 2012. Porém, ao analisarmos seus resultados, vimos que pouco avanço houve em relação às principais reivindicações do movimento sindical bancário neste tema: igualdade salarial entre homens e mulheres, oportunidade igual de promoções aos cargos de melhores salários (de direção e presidência), inclusão dos negros e negras e de pessoas com deficiência, isonomia de direitos entre homoafetivos – algo que foi conquistado, mas ainda é pouco utilizado –, e combate a toda forma de discriminação no setor financeiro.

As mulheres são 49% da categoria bancária e 82,5% delas têm curso superior completo; entre os homens da categoria esse percentual é de 76,9%, segundo o levantamento de 2014. Os dados apontam, porém, que as mulheres continuam ganhando menos do que os homens. Nos seis anos que separam os dois censos, a diferença entre o rendimento médio das mulheres e dos homens caiu somente 1,5 ponto percentual. O rendimento médio mensal delas, em relação ao deles, era de 76,4% em 2008, e atualmente (2016) é de 77,9% .

A presença de mulheres negras, que era de 8% em 2008, quando realizado o primeiro Censo, passou para 11% em 2014. Esse dado, po-

rém, foi omitido na primeira apresentação do Censo e, após protestos do movimento, foi apresentado na reunião de 15/12/2015. Antes disso não se havia feito o recorte de gênero para a população negra e não se disponibilizaram os dados brutos para o movimento sindical fazer os recortes desejados.

O número de negros e negras na categoria era de 19,3% em 2008, passando para 24,9% no segundo censo. Esse aumento deve-se provavelmente à contratação por concursos nos bancos públicos. A Fenaban também se nega a abrir esses dados, e alega que deve-se trabalhar com dados globais do setor.

Os bancos também apresentaram os números de pessoas com deficiência (PCDs). Do total, o número de pessoas com deficiência motora caiu de 61,4% em 2008 para 60,7, em 2014. Já o de pessoas com deficiência auditiva subiu de 12,2% para 22,8%, e com deficiência visual, de 3,9% para 11,8%.

Os bancos públicos participavam da iniciativa de promoção da igualdade da Secretaria de Políticas para as Mulheres do Governo Federal (Lula e Dilma) através do selo Pró-Equidade de Gênero e Raça. Porém, a principal crítica das bancárias em relação ao selo Pró-Equidade é que o programa não prevê a participação de sindicatos como parte interessada no processo. Também havia uma preocupação, por parte das bancárias, de que este programa pudesse esvaziar a Mesa Temática de Igualdade de Oportunidades ou, ainda, que os bancos se valessem do selo para se contrapor a qualquer denúncia de discriminação de gênero, pois, afinal, este banco já estaria atestado como promotor da equidade. Sem falar que, na realidade, as bancárias dos bancos públicos, em especial BB e Caixa, não obtiveram avanços relevantes na evolução da carreira.

Cabe ao movimento continuar fortalecendo a mobilização para pressionar por mais avanços, denunciando a desigualdade e promovendo atividades de protesto e conscientização da categoria e da sociedade para se colocarem contra as práticas discriminatórias nos bancos e cobrar dos bancos seu papel social. E expor essas contradições à sociedade, forçando os bancos, através do desgaste de sua imagem, a ampliarem as contratações de negros e negras no setor, a melhorar a remuneração entre homens e mulheres, o acesso a promoções e aos melhores cargos, a cumprir a cota de pessoas com deficiência e a abrir o diálogo sobre a licença parental, algo que é recusado em mesa de negociação, pois eles alegam que não há condições práticas para tal mudança, que julgam cultural e não do âmbito da negociação coletiva. Para o movimento sindical, não haverá avanço na promoção de mulheres se o compartilhamento das responsabilidades familiares não for discutido. As empresas justificam a não promoção de mulheres para cargos de maior visibilidade por sua opção de dedicar-se à maternidade e à vida doméstica, como se os homens não tivessem também família, e não tivessem responsabilidades familiares. Essa medida, associada à criação de um Plano de Cargos, Carreiras e Salários, construído de forma democrática com a participação dos trabalhadores, seria a mais efetiva para empoderar as mulheres, rompendo o teto de vidro que as separa dos mais altos salários e promoções.

POLÍTICAS PÚBLICAS

Nessa seção, vamos abordar a problemática das políticas públicas como importantes instrumentos de obtenção de conquistas e de diminuição das históricas desigualdades entre homens e mulheres. Após realizar um diagnóstico de como nos organizamos e entender nossas difi-

culdades históricas no movimento sindical – com a pauta da negociação coletiva –, é hora de avançar e refletir sobre as formas de superação do quadro apresentado. As políticas públicas devem ter como objetivo a melhoria da qualidade de vida, o acesso aos serviços sociais, às decisões que dizem respeito à vida das mulheres, e, principalmente, a mudança do quadro de desigualdade a que estamos submetidas.

Elas são públicas porque são executadas principalmente com recursos públicos para atender às demandas da sociedade, principalmente as dos mais desfavorecidos socialmente e vítimas de discriminações reproduzidas pela sociedade ao longo do tempo, e devem ser formuladas com a participação de profissionais das áreas em conjunto com a comunidade que demanda essas políticas públicas. Elas são concretizadas por meio das diferentes formas de articulação entre o Estado e a sociedade.

É preciso, no entanto, não confundir políticas públicas com ações ou políticas governamentais. As ações governamentais são sancionadas para atender a uma decisão do governo, sem consultar necessariamente o conjunto da sociedade.

As mulheres do setor de Comércio e Serviços têm experiências muito distintas com a construção de políticas públicas. O caso mais emblemático tem sido o das trabalhadoras domésticas, ocupação historicamente marginalizada da sociedade e do conjunto das políticas públicas, especialmente as da esfera do trabalho. No ano de 2015, no entanto, foi aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pela Presidenta Dilma a “PEC das Domésticas”, uma política pública que visa a equiparação das trabalhadoras domésticas ao restante dos trabalhadores formais brasileiros. No entanto, entendemos que não bastam sanções presidenciais, é necessário um outro conjunto de políticas públicas para aplicar, na prática, o que diz uma lei. Dessa forma, é necessária a fiscalização do

cumprimento das normas trabalhistas. Apesar de já ser Lei a assinatura da Carteira de Trabalho, apenas 31% das trabalhadoras domésticas têm registro, segundo dados da PNAD de 2014. Trazemos a conhecimento as reivindicações das trabalhadoras domésticas, compreendendo-as como de grande experiência para nossa formulação.

São 5 as principais reivindicações de políticas públicas, organizadas pelo Sindicato das Trabalhadoras Domésticas, e que compartilhamos abaixo.

1- MORADIA – A grande maioria das trabalhadoras domésticas mora no local de trabalho, ou de aluguel, de favor, ou em área de risco.

2- CRECHES – as mães sofrem por não ter um local adequado para deixar seus filhos e filhas.

3- ESCOLAS – de tempo integral.

4- POSTOS DE SAÚDE – que atendam em horário flexível.

5- CURSOS – de qualificação profissional.

Nos últimos dez anos, as mulheres brasileiras tiveram acesso a uma série de políticas públicas com recorte de gênero. O projeto político partidário que levou à vitória do Presidente Lula em 2002 inaugura uma série de ações voltadas para um novo desenho e planejamento das ações visando à inclusão das mulheres em nossa sociedade.

Vários programas de inclusão social, como o “Bolsa Família” e o “Minha Casa, Minha Vida”, tiveram, na sua concepção, a mulher como centro da administração do recurso e principal beneficiária do programa, isto porque, histórica e culturalmente, são as mulheres que gerem os recursos do lar para a família – os indicadores apontam que mais de 50 % das famílias brasileiras são chefiadas por mulheres.

Obviamente que essas políticas públicas e ações afirmativas são o acúmulo da participação dos movimentos de mulheres na disputa da

agenda governamental e também partidária. Com a instituição da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), criada em 2003, e com a realização das Conferências de Políticas para as Mulheres,³ construiu-se um espaço que culminou no Plano Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres, que teve ações desenhadas e implementadas junto com vários Ministérios.

Não podemos deixar de mencionar que a instituição da Lei Maria da Penha também significou um grande avanço na luta contra a violência contra a mulher. Com a sua instituição em 2006, o governo federal, estados e municípios tiveram que desenvolver medidas para o acolhimento das denúncias através da criação da central de atendimento telefônico, o disque 180. Essa lei foi criada com os objetivos de impedir que os homens assassinem ou agridam suas esposas, e de proteger os direitos da mulher. Segundo a relatora da lei, Jandira Feghali,

Lei é lei. Da mesma forma que decisão judicial não se discute e se cumpre, essa lei é para que a gente levante um estandarte dizendo: ‘Cumpra-se!’ A Lei Maria da Penha é para ser cumprida. Ela não é uma lei que responde por crimes de menor potencial ofensivo. Não é uma lei que se restringe a uma agressão física. Ela é muito mais abrangente e, por isso, hoje, vemos que vários tipos de violência são denunciados e as respostas da Justiça têm sido mais ágeis.

Outra política a ser destacada é a de valorização do salário mínimo, construída com as Centrais Sindicais, que contribuiu para diminuir as desigualdades sociais no Brasil e ampliou o consumo das famílias. O

3. Promovidas pela SPM, a 1a Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres aconteceu em 2004; a 2a Conferência, em 2007; a 3a, em 2011, e em 2016 realizou-se a 4a Conferência.

salário mínimo teve uma valorização de 76% entre 2003 e 2015, e as mulheres são as mais beneficiadas por essa política, uma vez que estão nos postos de trabalho mais precários e mal pagos, e com os reajustes anuais, seus ganhos sofreram forte impacto. Na categoria do comércio, a política de valorização do salário mínimo contribuiu para ser referência mínima na negociação, e, no caso das trabalhadoras domésticas, juntamente com a PEC, ela garantiu direitos a uma grande parcela de trabalhadoras excluídas de qualquer proteção social. Segundo dados da PNAD de 2014, o rendimento das domésticas subiu 77% na comparação com o ano de 2003. A definição de política econômica também tem relação com a vida das mulheres; o setor avalia que as políticas de geração de emprego e de renda impactam primeiramente às mulheres, logo, mudanças como a que estamos vivendo atualmente, com a opção de uma política econômica recessiva e de ajustes fiscais, preocupam a todas as categorias do setor de serviços.

Podemos afirmar que todas as categorias que compõem o setor de comércio e serviços foram diretas ou indiretamente impactadas com as políticas públicas, como por exemplo, o combate à violência doméstica, que atinge mulheres de diferentes classes sociais e categorias profissionais. No mesmo setor, também podemos afirmar que as políticas públicas têm uma relevância mais determinante em algumas categorias.

No caso das bancárias, a luta pela ampliação da extensão da licença maternidade para 180 dias (6 meses) foi garantida pela organização e reivindicação em campanha salarial; no entanto, se não houvesse a possibilidade legal garantida pela lei, seria pouco provável que os empresários cedessem. Outro ponto a ser destacado é que a licença maternidade aos poucos vai sendo conquistada por várias categorias em suas campanhas salariais, mas ainda é uma luta para o setor de serviços, pois tanto

as trabalhadoras domésticas – que, apesar da regulamentação, não têm garantidos os 180 dias –, como para as vigilantes e comerciárias não há avanço com o setor patronal. Logo, a luta da CUT e das sindicalistas é para que a medida seja efetivada para todas as mulheres, e não somente através dos acordos coletivos.

Outra ação afirmativa apontada pelas bancárias foi o selo Pró-Equidade, criado para diminuir as desigualdades salariais entre os gêneros nas empresas públicas e estatais. O selo foi instituído no Banco do Brasil e na Caixa Econômica Federal, no entanto, a avaliação do coletivo de Mulheres da Contraf é de que não houve avanços significativos, principalmente se compararmos com os dados do segundo, ou seja, estas políticas não impactaram positivamente nos dados gerais da categoria, e nem nos balanços sociais desses bancos.

A luta pela creche é uma pauta das categorias. No caso das bancárias, porém, em acordo coletivo, já está garantido o auxílio creche ou babá; no caso das comerciárias e trabalhadoras domésticas, a luta é pela ampliação das vagas nas creches públicas, uma vez que em negociações coletivas não há avanço; e, no caso das trabalhadoras domésticas, não há tal garantia na regulamentação, nem ao menos negociação coletiva.

CONCLUSÃO

O curso “Fortalecimento Político das Mulheres”, em parceria com o CESIT/Unicamp, e com o apoio da SPM, foi uma oportunidade rara de aprendizado e de troca de experiências. A carga de leitura, as palestras e debates proporcionaram importantes reflexões, e a principal talvez seja que não se pode ficar somente no ativismo e deixar de lado a teoria. Da mesma forma, não se pode somente teorizar sem propor uma ação concreta para romper com as desigualdades. A contribuição teórica sobre a

construção social de gênero, assim como o entendimento das diferentes “ondas” do feminismo e das diferenças políticas no feminismo, permite que nos localizemos e reconheçamos o nosso papel nessa transformação.

Historicamente, a vida das mulheres nunca foi fácil. Com o curso, foi possível compreender os avanços e retrocessos na luta por igualdade, e que as conquistas obtidas não foram concessões e sim frutos de muita organização e luta. A mais recente, e que foi objeto de debate durante o curso, diz respeito à regulamentação do trabalho doméstico, que impactou não somente as mulheres diretamente envolvidas neste trabalho, mas todas e todos que dependem dos serviços domésticos para aumentar a produção e, de certa forma, para a manutenção do próprio capitalismo.

O grande desafio para as categorias profissionais representadas no setor de serviços está na desconstrução da lógica que divide o trabalho em produtivo e reprodutivo, conforme nos alertou Helena Hirata, uma das mais importantes intelectuais do feminismo da atualidade. Essa divisão segmenta e hierarquiza o trabalho culturalmente tido como trabalho de homem e trabalho de mulher, trabalho que produz valor e trabalho gratuito. Romper com esta lógica significa conquistar corações e mentes de mulheres e homens. Mentos se conquistam com argumentos e reflexão teórica, para provar que as desigualdades não são “obra de Deus” ou uma predestinação do gênero feminino. Corações se conquistam fazendo perceber que o mundo será melhor com a divisão equitativa do trabalho e da riqueza, que todas e todos ganham com a adoção de novas práticas, e que as futuras gerações viverão num mundo mais humanizado no que se refere às relações sociais.

Por fim, construir coletivamente uma pesquisa-ação composta por diversas categorias do setor de serviços foi um exercício audacioso, até mesmo para a proposta política da Central Única dos Trabalhado-

res, que aposta na criação do macrossetor como atuação política. Não é fácil romper com o corporativismo e tentar abarcar demandas que não são exatamente as de sua categoria. E é mais difícil ainda quando isto envolve as estruturas sindicais, o tamanho da base e o poder de representação. As mulheres têm mais uma vez demonstrado um poder maior de tolerância e respeito às diversidades na busca por um bem maior e comum, ou seja, de superar as desigualdades que atingem a todas, independentemente do tamanho ou grau de organização de cada categoria.

Aprendemos com as exposições e publicações dos movimentos feministas, como a Marcha Mundial de Mulheres, SOF, Articulação de Mulheres Brasileiras – AMB, e União Brasileira de Mulheres - UBM, sobre a complexidade do feminismo e suas fases históricas. Além disso, acrescentamos um conceito novo de solidariedade, que é a SORORIDADE, como uma espécie de irmandade expressa na dimensão ética e política que nós, mulheres, feministas, devemos praticar entre nós. Esta palavra, foneticamente feia, tem um significado belo e difícil de praticar, pois romper com as desigualdades também ameaça o *status quo* de muita gente que se beneficia delas, especialmente aqueles que detêm o poder – na sua maioria, homem e branco. Por isso, o jogo é pesado, e muitas vezes seduz muitas mulheres para dividir o movimento. Portanto, a “sororidade” quer dizer, em outras palavras: Mulheres do mundo, uni-vos!

REFERÊNCIAS

CONFORTO, Ecléia (2005). *Mulher e negociação coletiva: uma investigação da presença feminina nas convenções coletivas de trabalho no município de Porto Alegre no ano de 2005*. Porto Alegre: UFRGS. Tese de Doutorado.

FEBRABAN – Federação Nacional de Bancos. *Censo da Diversidade 2014*. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/paginas/86/pt-br/>

FEGHALI, Jandira; PENHA, Maria da Penha (s/d). *Lei Maria da Penha: cumpra-se!* Disponível em:

<http://www2.camara.leg.br/a-camara/secretaria-da-mulher/noticias/jandira-feghali-e-maria-da-penha-lei-maria-da-penha-cumpra-se>

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609.

MORENO, Renata (org.) (2015). *Reflexão e prática de transformação feminista*. São Paulo: SOF - Sempreviva Organização Feminista.

SAFFIOTI, Heleieth (2013). *A mulher na sociedade de classe*. (3.ed.). São Paulo: Expressão Popular.

SPM – Secretaria de Política para as Mulheres da Presidência da República – *Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça*. Publicado 2013, última modificação 2016.

O TRABALHO DAS MULHERES NA AGRICULTURA



FORTALECIMENTO POLÍTICO DAS AGRICULTORAS FAMILIARES PARA GARANTIR E AMPLIAR DIREITOS, PROMOVER A IGUALDADE NO MUNDO DO TRABALHO E A AUTONOMIA ECONÔMICA

AUTORAS^{1 2 3}

INTRODUÇÃO

Neste texto, trataremos de questões relativas ao fortalecimento político das agricultoras familiares e de suas lutas pela ampliação de direitos, por meio de ações e estratégias de promoção da igualdade no mundo do trabalho, com foco na autonomia econômica.

Para atingir esse objetivo, abordamos especificidades do processo organizativo das mulheres a partir do lugar onde estamos, no caso, a

1. Madalena Margarida da Silva, diretoria de Política Agrícola e Agrária do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais de Passira – PE e Secretária Nacional da Secretaria de Mulheres da CUT. Na ocasião em que esse texto foi escrito, era Secretária Estadual de Mulheres da CUT/PE.

2. Teresinha Trindade, agricultora familiar. Na ocasião em que esse texto foi escrito, era Secretária Estadual de Mulheres da CUT/MG e Diretora do Sindicato.

3. Carmen Foro, vice-presidente da CUT Nacional, e Lucimar de Lourdes Gonçalves Martins, Secretária da Mulher Trabalhadora da CUT/MG, contribuíram em discussões e debates para a elaboração desse texto. Também agradecemos a leitura atenta e as contribuições de Elaine Neves, assessora da Secretaria Nacional de Saúde do Trabalhador e a colaboração de Maria Luiza da Costa, assessora da SNMT/CUT, com a finalização do texto.

CONTAG, Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura, e a FETRAF, Federação Nacional dos Trabalhadores e Trabalhadoras da Agricultura Familiar. No que foi possível, porém, buscamos tratar dos desafios enfrentados por todas as agricultoras familiares, independentemente da organização à qual pertencem ou do local onde residem.

1 – ESTRATÉGIAS E AÇÕES PARA O FORTALECIMENTO DA ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES

Reconhecer as agricultoras e os agricultores familiares enquanto categoria profissional sempre foi um grande desafio. Além disso, a organização sindical dos trabalhadores/as rurais e agricultores/as familiares não é e não será suficiente se o debate acerca das questões de gênero não estiver inserido no dia a dia da prática e da ação sindical. Esse debate deve estar alicerçado no entendimento de que gênero é uma categoria de análise sobre a construção social e cultural de homens e mulheres que, a partir da identificação de elementos presentes na sociedade machista e patriarcal, fundamenta a opressão vivenciada pelas mulheres na agricultura familiar.

Sendo a agricultura familiar uma atividade desenvolvida a partir do envolvimento da mão de obra da própria família, muitos são os fatores que reforçam as desigualdades de gênero, uma vez que o trabalho realizado pelas mulheres é visto e considerado como ajuda, e acessório ao desenvolvido pelos homens, restrito ao espaço da casa e de seu entorno. Nesta situação de invisibilidade na organização e gestão da propriedade e da produção, a mulher é constantemente colocada numa situação de dependência. Seu trabalho: as atividades de cuidados da casa, dos filhos e filhas, do cultivo de hortas e criação de pequenos animais

na maioria das famílias. Já o trabalho realizado pelos homens envolve, entre outros, administrar a propriedade, definir o plantio, a venda, a aplicação dos recursos comuns obtidos. Essa situação foi apontada por Silva e Schneider:

Na agricultura familiar estudos demonstram (DESER-CEMTR/PR, 1996) que o trabalho familiar ainda mantém desigualdades de gênero, privilegiando o homem-marido enquanto chefe de família e da propriedade. As mulheres devem cuidar da casa e das atividades de reprodução familiar, ou seja, cultivo de horta e ervas medicinais, pequenas criações, assim como a atividade leiteira. Os homens devem cuidar das atividades produtivas, ou seja, voltadas para o mercado, enquanto consideram que as mulheres apenas “ajudam”, o que reflete a desvalorização do trabalho feminino pela sociedade, já que as tarefas domésticas não geram renda monetária. (SILVA, SCHNEIDER, 2010:187).

EXPERIÊNCIAS ORGANIZATIVAS DAS AGRICULTORAS FAMILIARES

■ CONTAG, a partir de Pernambuco

A mulher trabalhadora rural, mesmo sem visibilidade (MELO, 2000), sempre participou do espaço público, especialmente na produção da sobrevivência, como histórica guardiã da cadeia alimentar.

A vida e as relações sociais que se constituíram no campo brasileiro são ainda hoje fortemente influenciadas pelo modelo de sociedade patriarcal e escravocrata originário dos tempos coloniais. Essa herança histórica e cultural explica, em grande proporção, porque os conflitos e os problemas sociais do campo têm por base fundante a exploração da classe trabalhadora, a opressão de gênero, a discriminação e a exclusão geracional, racial e étnica. Explica também porque o campo, ainda hoje,

é um forte celeiro de organizações sociais que reivindicam e desencadeiam processos de lutas políticas por mudanças estruturais.

O sindicalismo rural que se estruturou no Brasil a partir dos anos 50 e 60 definiu, como centralidade de sua ação política, o enfrentamento da luta de classe vinculado à defesa dos direitos da categoria. A concepção de direitos que pautou a luta sindical rural até os anos 80 não incluía, contudo, outras dimensões sociais que se articulam e se integram à luta de classe, como as desigualdades e discriminações de gênero, geração, raça e etnia. É importante dizer que a organização das mulheres trabalhadoras rurais no Movimento Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais (MSTTR), a partir dos anos 80, se insere no contexto de expressiva atuação do movimento feminista no Brasil. Trata-se de um contexto de emergência dos movimentos sociais, de lutas pela democracia e por um projeto de país comprometido com a classe trabalhadora e setores populares. O movimento feminista questiona os tradicionais sujeitos políticos, propõe, estimula e promove a afirmação e organização dos grupos sociais historicamente excluídos, especialmente as mulheres.

O processo de organização das mulheres trabalhadoras rurais só teve início por volta de 1981, no Sertão Central de Pernambuco, em virtude de uma grande seca. Nesse período, as mulheres lutaram para trabalhar nas Frentes de Emergência implantadas pelo Governo Federal para socorrer os trabalhadores(as), que já enfrentavam um período de seca há três anos. Essas frentes tinham critérios que excluíaam do processo seletivo as mulheres, inclusive aquelas que chefiavam família. Essa discriminação passou a ser um elemento motivador para a organização das mulheres, que se mobilizaram numa luta específica contra os critérios adotados no alistamento.

As mulheres formularam um documento reivindicatório, fruto de sua organização, e, com o apoio de alguns dirigentes do polo sindical da região do Sertão Central, encaminharam-no ao Exército, órgão do governo responsável pelo alistamento, requerendo o direito de trabalhar nas Frentes de Emergência. Neste momento, não bastava ser esposa de um homem associado a um sindicato, era preciso ser associada, com carteira e participação nas decisões do sindicato. Nos estatutos dos Sindicatos Rurais não era permitida a associação de mulheres e nem de seus filhos.

Assim as mulheres conseguiram o trabalho nas Frentes de Emergência do Departamento Nacional de Obras Contra as Secas (DNO-Cs). Elas não aceitaram realizar trabalhos tidos como “de mulheres”, e lutaram para serem contratadas para fazer o trabalho realizado pelos homens e terem a remuneração necessária para seu sustento e de sua família. Nesse período, as mulheres sertanejas ficaram conhecidas como “viúvas da seca”.

A organização das mulheres em busca de trabalho nas Frentes de Emergência possibilitou a luta pelo processo de sindicalização e a organização de mulheres em outras regiões do sertão, culminado com a realização do 1º Encontro de Mulheres Trabalhadoras Rurais do Sertão Central, em 1984, com “Somos mulheres e trabalhadoras, temos valor!”. Este encontro possibilitou a elaboração de uma tese que recolhia as análises das propostas apresentadas e propunha as seguintes iniciativas: incentivar as mulheres a serem delegadas de base e assumirem cargos de direção; incentivar encontros específicos de mulheres trabalhadoras rurais; levantar e encaminhar as reivindicações específicas das mulheres; promover treinamento de lideranças femininas.

A tese foi apresentada e defendida diante da direção da Federação dos Trabalhadores na Agricultura Familiar de Pernambuco (FETAPE)

pelos líderes sindicais do Sindicato do Sertão Central, como uma contribuição de Pernambuco no congresso estadual. Mesmo não tendo sido aprovado no congresso estadual, o peso político da representação do pólo sindical do sertão central e a força do conteúdo da tese fizeram com que os líderes sindicais que não aceitavam a decisão da FETAPE se mobilizassem para encaminhar a tese para o quarto congresso da CONTAG, realizado em maio de 1985, e nas suas malas levaram milhares de cópias que distribuíram durante o congresso.

A apresentação da tese foi defendida na comissão de sindicalismo do 4^a Congresso da CONTAG por Dona Maria Lima Ferreira de Souza, conhecida como “Dona Lia”, que era, na época, a única mulher trabalhadora rural presidente de sindicato rural no estado de Pernambuco. Dona Lia era presidente do sindicato de Itapetim, Sertão do Pajeú, na época da defesa da tese, e durante a votação das propostas a tese foi aprovada por unanimidade.

É importante dizer que este Congresso aprovou as propostas das mulheres trabalhadoras rurais sobre, entre outras, a questão agrária, questões trabalhistas, sindicalismo; propostas de que a mulher trabalhadora rural integrada no regime de economia familiar fosse reconhecida como trabalhadora rural, eliminando a discriminação de considerá-la como doméstica ou dependente, e de que os sindicatos encaminhem e coordenem a programação específica das mulheres, entre outras.

Como resultado, a organização das mulheres se expandiu não só para outros municípios sertanejos, com a criação de vários grupos de mulheres, mas para outras regiões do Estado. A partir disso, cresceu a participação das mulheres no movimento, especialmente durante as campanhas salariais, quando passaram a se envolver mais no trabalho de mobilização, formando inclusive um comando de greve só de mulheres.

Desde então, as mulheres têm se inserido no sindicalismo como dirigentes e assumido várias pastas em diversas frentes de luta. Essa inserção amplia a luta quando inserem na agenda política as questões referentes à educação, a saúde e lazer, por exemplo.

A associação ao sindicato significa enfrentar a exclusão, conquistar um espaço tradicionalmente masculino e lutar pelos direitos como trabalhadoras rurais. Ao entrarem no movimento sindical rural as mulheres ampliaram a pauta para além da geração de renda, e introduziram questões relacionadas a saúde, educação, creche, moradia, direitos sexuais e reprodutivos, lazer, participação política e organização produtiva das mulheres trabalhadoras rurais.

Ao longo dos anos, as mulheres trabalhadoras rurais foram construindo seus espaços no movimento sindical e sua caminhada rumo à representação política que possibilitou a criação da Comissão Estadual de Mulheres, em 1987. Esta comissão era constituída por representantes da Mata Agreste e do Sertão. A luta organizada das mulheres trabalhadoras rurais no movimento sindical possibilitou às mulheres a aprovação da obrigatoriedade da cota mínima de 30% de mulheres em todas as instâncias do MSTTR como princípio estatutário, e 50% de participação das mulheres nos espaços de formação do MSTTR durante a realização 2º Congresso Nacional Extraordinário dos/as Trabalhadores/as Rurais, em 1999.

A participação das mulheres nos espaços formativos e a necessidade de realizar cursos de formação dentro de uma perspectiva classista e libertadora levaram as mulheres a propor a criação de uma escola de formação para as mulheres. A proposta foi ampliada para homens e jovens de todas as regiões do Brasil. Em agosto de 2006, foi criada a Escola Nacional de Formação da Contag – ENFOC. A escola, desde

sua criação, desenvolve cursos nacionais, regionais e estaduais para trabalhadores/as, sindicalistas e assessores/as de diferentes idades e raças e etnias, respeitando a orientação estatutária de 50% para participação de mulheres e 20% para juventude em todos os cursos.

No curso nacional, as mulheres têm uma formação com recorte classista e feminista que utiliza metodologias participativas a partir da realização de palestras, encontros, debates, leitura de jornais, cartilhas e panfletos, rodas de conversa, audiência pública, oficinas e cursos modulares organizados por temas e eixos orientados pela Política Nacional de Formação da CONTAG.

Nos cursos, as mulheres se apropriam de diferentes temas inseridos no dia a dia de suas vidas, como a implantação de creches, educação infantil, educação diferenciada, elevação da escolaridade, fortalecimento da política de educação no campo, reforma política, aborto, agroecologia, trabalho produtivo e reprodutivo, organização da produção das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos, violência (criação de delegacias, casas de apoio e pessoal qualificado), relações de igualdade para empoderar as mulheres na propriedade, família, política e direções.

A discussão de temas como prostituição e assédio moral no ENFOC e nos sindicatos ainda não é feita com profundidade. No entanto, a discussão do tema do assédio acontece pela Central Única dos Trabalhadores (CUT)

Com a formação, as mulheres ampliam seus horizontes e fazem a leitura de mundo a partir da sua realidade. É recorrente, e não sai da pauta, a questão da violência contra a mulher, esse mal que, com raízes profundas, se assenta na sociedade patriarcal e machista, e que está intimamente relacionado com as relações sociais entre homens e mulheres nos espaços público e privado.

Com a formação, as mulheres criam estratégias para enfrentar e superar as desigualdades de gêneros e as diversas formas de violências a que estão expostas, e se articulam para propor, contribuir na implementação e acessar políticas públicas de reforma agrária, habitação rural, organização produtiva, acesso a crédito, comercialização da produção por meio do Programa de Aquisição de Alimentos (PAA) e Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE), e de incentivo à produção agroecológica.

Essas iniciativas têm contribuído para o fortalecimento da participação das agricultoras. Para além da formação e envolvendo processo de autoformação, as mulheres participam de marchas, jornadas e atos públicos, com pautas de lutas constantes para garantir a democracia e os direitos das trabalhadoras. Essas ações têm dado visibilidade à participação das mulheres.

Internamente, as políticas de cota e de paridade têm contribuído para garantir a participação das mulheres nas federações e nos sindicatos, que aplicam cota de 30%. A CONTAG aprovou paridade para sua direção no 11º Congresso Nacional, em 2013. A resolução será aplicada no próximo Congresso, em 2017.

■ **FETRAF a partir de Minas Gerais**

A Federação dos Trabalhadores na Agricultura Familiar de Minas Gerais (FETRAF/MG) nasceu orgânica à CUT, em 2004, orientada pelos fundamentos da participação democrática e comprometida com a busca de políticas públicas para a agricultura familiar, em especial, as políticas para o acesso à terra, crédito, regularização fundiária, produção diversificada e agroecológica, assistência técnica, comercialização, habitação e, principalmente, a garantia de direitos já conquistados, mas que não chegam para a agricultura familiar.

A organização das trabalhadoras na FETRAF/MG, dentro da estrutura sindical, se dá através da coordenação de mulheres, que integra a Coordenação Executiva da Federação e tem como objetivo discutir e implementar políticas para as mulheres agricultoras, assim como debater e buscar a efetiva participação das agricultoras dentro da própria FETRAF/MG e nos seus respectivos sindicatos.

Nos sindicatos dos Trabalhadores na Agricultura Familiar, a participação das mulheres ocorre, em alguns casos, através de Comissões de Mulheres – enquanto órgão consultivo –, e na maioria dos sindicatos existem diretorias e/ou departamentos de mulheres que integram a diretoria executiva dos respectivos sindicatos.

Criar mecanismos que garantam a participação das mulheres nas instâncias sindicais é importante. Na FETRAF/MG, a cota de participação mínima das mulheres de 30% foi garantida estatutariamente e aprovada como orientação para os SINTRAFS (Sindicatos dos Trabalhadores na Agricultura Familiar).

No 4º Congresso Estadual da FETRAF, ocorrido em março de 2015, a participação das mulheres no quadro da direção alcançou o percentual de 75%, fruto da organização e protagonismo das mulheres dentro da Federação e também nos sindicatos.

Estamos fazendo um processo de formação para construirmos um grupo estadual de mulheres da FETRAF/MG. A meta é que as comissões sejam transformadas em secretarias ou coordenações em todos os sindicatos, unificando a organização das mulheres. As agricultoras precisam se fortalecer e a organização deve ser pensada para além dos sindicatos, assim a luta das trabalhadoras ganhará mais força e terá maior visibilidade.

As mulheres, hoje, têm discutido a necessidade de se empoderarem, principalmente no que diz respeito a ocupar a direção executiva

dos sindicatos e da federação, especialmente a presidência, pois são espaços por onde começa a luta das agricultoras sindicalistas. São espaços que tradicionalmente foram e ainda são ocupados por homens.

Nos sindicatos, muitos ainda vivem a lógica estatutária dos 30% de mulheres nas direções. Entendemos que, em determinado momento, essa porcentagem foi um avanço, mas já está ultrapassado, considerando que somos mais de quarenta por cento das filiações nas entidades. É necessário avançarmos para a paridade, sobretudo nos SINTRAFS, sem perder de vista a representatividade e a participação por segmentos, o que significa ampliar a participação da juventude, de negros e negras e de outros segmentos presentes na agricultura familiar.

Junto com esta proposta de inserir as trabalhadoras nos espaços políticos e de decisão, as agricultoras da FETRAF/MG também vêm trabalhando o tema da formação sobre as políticas para as mulheres, especialmente sobre atuação na propriedade no que diz respeito ao trabalho, produção e comercialização. Defendemos que a autonomia das mulheres tenha que passar pelas riquezas geradas pelo seu trabalho na propriedade, e que as agricultoras não tenham que ter outra atividade para gerar renda. Lutamos pelo reconhecimento do trabalho realizado pelas agricultoras junto com suas famílias no dia a dia da propriedade.

As mulheres agricultoras também têm realizado debates sobre o PRONAF (Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar), e entre os temas debatidos estão o desatrelamento da DAP (Declaração de Aptidão ao PRONAF) da mulher, sob a lógica do grupo familiar, e a criação da linha custeio.

Nossa luta também se dá pela busca do acesso à terra, pela criação de um programa estadual que regularize as propriedades das agricultoras familiares, e, também, pela execução do programa de regularização

fundiária estadual, que prevê a regularização das terras devolutas que, desde 2005, estão paradas em Minas Gerais.

Trabalhamos também a autoestima, pois entendemos que, para as mulheres participarem e assumirem tarefas, é preciso romper com ideia de que as mulheres agricultoras são meras ajudantes e afirmar que o que elas fazem é trabalho.

Temos buscado na sociedade, na política, na produção e nas próprias organizações da agricultura familiar, a efetivação das relações igualitárias e solidárias, e o avanço no que diz respeito à igualdade de oportunidades e de direitos, no sentido de empoderar as mulheres no trabalho, na propriedade, na família, na política e nas direções dos sindicatos.

Combatemos a violência buscando romper com o patriarcado, que é muito forte na zona rural, pois ainda predomina a ideia de que são os homens que mandam e de que as mulheres são educadas para o casamento. Com essa realidade ainda enraizada no campo, muitas mulheres se sentem submissas e continuam sendo vítimas da violência cometida por seus familiares e companheiros.

Com relação à violência contra as mulheres, a FETRAF defende a criação de delegacias específicas de proteção com atendimento especializado e a criação de casas de apoio para mulheres que sofreram algum tipo de violência doméstica, com profissionais capacitados para garantir um bom atendimento.

A Federação ainda não se apropriou das discussões relacionadas ao assédio moral e assédio sexual, talvez por não entender que esse tipo de violência também possa se dar nas relações de trabalho no campo.

Os grupos de mulheres da FETRAF/MG têm trabalhado nos municípios de sua atuação com oficinas e cursos sobre autoestima e

formação, no sentido de trabalhar a organização das mesmas para o enfrentamento a violência.

Na política educacional, a FETRAF tem pautado a implantação de creches de educação infantil e séries iniciais nas comunidades rurais pela educação diferenciada, visando elevar a escolaridade das mulheres rurais, e lutando para implantar e fortalecer a política de educação do campo.

Desenvolvemos atividades relacionadas à saúde, a mortalidade materna e as doenças causadas pelo uso de agrotóxicos, pois a região tem um dos maiores números de pacientes encaminhados ao Hospital do Câncer.

Trabalhamos a agroecologia para fazer o enfrentamento ao agrotóxico e à monocultura e, com isso, temos como resultado a diversificação da produção com alimentos saudáveis. Por meio das associações e cooperativas, as mulheres conseguem garantir a venda dos produtos da agricultura familiar. Participamos de feiras e fazemos distribuição em mercadinhos, e temos acesso ao PAA (Programa de Aquisição de Alimentos) e ao PNAE (Programa Nacional de Alimentação Escolar).

Outras lutas constantes são a garantia dos direitos previdenciários já conquistados e a ampliação do salário maternidade para seis meses.

Nacionalmente, as mulheres também estão em número expressivo nas ruas, e têm contribuído na construção dos processos de luta. Em nível de estado, nosso processo ainda é inicial, mas as mulheres, a cada dia, estão se fortalecendo e conquistando sua autonomia política e financeira, e já têm um acúmulo muito grande de lutas e conhecimentos nestes mais de dez anos de organização em seus municípios e regiões.

Por fim, é preciso destacar que essa nova estrutura sindical nasce com o propósito de ser combativa, representativa, inovadora, classista, democrática e propositiva.

Esses debates fundamentaram a construção do modelo sindical que hoje representa a agricultura familiar e propiciaram a criação de Sindicatos de Trabalhadores na Agricultura Familiar (SINTRAFs) em todo Brasil, Federações de Trabalhadores na Agricultura Familiar em diversos estados, e da FETRAF Brasil.

As trabalhadoras rurais têm uma forma diferenciada de organização. Em particular a agricultura familiar não se insere num modelo de organização urbana. Por isso, buscam-se espaços para trabalhar a questão dos rurais. A maior organização das mulheres rurais possibilitou a ocupação de várias secretarias, e inclusive nos cargos de presidentas, na composição das direções estaduais da CUT.

Em relação aos movimentos sociais e feministas, há articulação com a Marcha Mundial das Mulheres, Movimento dos Atingidos por Barragens, Coletivo de Mulheres da Zona da Mata e Leste, Fórum Mineiro de Entidades Negras, Articulação de Mulheres Brasileiras, Movimento de Mulheres Trabalhadoras Rurais do Nordeste e Fóruns de Mulheres. Em datas como o 8 de março há articulação com esses movimentos e com outras centrais. Participamos de espaços de controle social tais como Conselhos Municipais e Estaduais de Defesa dos Direitos da Mulher.

Assim, a organização da agricultura familiar enquanto categoria profissional principal constitui um verdadeiro desafio, demandando muitos debates.

DESAFIOS À PARTICIPAÇÃO DAS AGRICULTORAS FAMILIARES

As mulheres são maioria em número de filiação nos sindicatos, mas ocupam poucos cargos de poder. São invisíveis na produção e comercialização, e as políticas públicas existentes, em sua maioria, refor-

çam a família. Há o predomínio no campo da visão religiosa e conservadora que discrimina as pessoas em função de sua orientação sexual.

As discriminações em relação à participação das mulheres trabalhadoras rurais nos sindicatos se apresentam de diferentes formas: pouco ou nenhum recurso para a realização do trabalho; ser colocada para servir cafezinho ao invés de realizar atividades políticas de organização sindical; gratificação diferenciada e, também, no descumprimento e combate a política de cotas, que garantem a participação das mulheres no sindicalismo rural nos cargos de direção.

Os homens não encaram a independência financeira das mulheres como uma coisa positiva. Essa visão se manifesta nas relações familiares, nas relações sociais e no acesso a políticas públicas. Eis alguns exemplos: utilização de juízo de valor para conceder benefícios (salário maternidade, aposentadoria, auxílio doença); salários inferiores ao dos homens no pagamento de diárias para os trabalhos temporários; não reconhecimento do trabalho das mulheres na propriedade; responsabilização das mulheres pelo trabalho doméstico e de cuidados; machismo por parte dos profissionais de segurança, que não enquadram agressores na Lei Maria da Penha; apropriação pelos homens da comercialização e da administração dos recursos financeiros. Se não há independência financeira, as mulheres têm mais dificuldade para ter participação política.

As mulheres enfrentam dificuldades na área da saúde enquanto usuárias dos serviços e também enquanto responsáveis pelo cuidado das pessoas que adoecem. As agricultoras sofrem pelo fato de o sistema de saúde ser precário e estarem em comunidades muitas vezes distantes dos serviços de saúde, que geralmente se concentram na capital.

Várias são as situações que prejudicam a saúde das pessoas que trabalham no campo entre elas destaca-se o uso indiscriminado de agro-

tóxicos sem equipamentos de proteção e a contaminação dos alimentos por agrotóxicos que causam leucemia, intoxicação, câncer e aborto. Muitas vezes a agricultora não utiliza agrotóxicos, mas vive próxima de quem usa, ficando, portanto, ameaçada a segurança da trabalhadora.

Não temos dados estatísticos, mas há muitos problemas de lesão na coluna. Também há males provocados pelas grandes obras que, devido principalmente à perda de propriedades, tem causado grande impacto emocional às mulheres. Além disso, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) não concede benefício de auxílio-doença às mulheres porque considera que podem exercer atividade leve, mas não existe atividade leve na agricultura.

Muitas pessoas consideram o campo como lugar de atraso, e discriminam as trabalhadoras de várias formas. Eis algumas situações que expressam essa discriminação: a retirada das crianças e adolescentes da sua comunidade para estudarem nas cidades; a falta de interpretação correta das Instruções Normativas (INs) por parte dos servidores do INSS quando as mulheres vão requerer algum tipo de benefício; a má fé de alguns profissionais de segurança que muitas vezes não enquadram os agressores na Lei Maria da Penha.

Para romper com essa discriminação, as mulheres buscam se organizar desde a base, criando e fortalecendo comissões de mulheres nos municípios e pólos sindicais, realizando processos de formação política específicos para mulheres, com recorte feminista e classista. Além disso, cobram o cumprimento das deliberações congressuais acerca da participação das mulheres em todas as instâncias de direção do movimento sindical rural.

Continua como desafio para as entidades sindicais fazer o debate das questões de gênero e empoderar as mulheres. Isso significa incentivar

a participação das trabalhadoras nas entidades sindicais enquanto associadas, coordenadoras e diretoras, e incorporar suas demandas e pauta.

Entendemos que a participação das agricultoras em todas as instâncias sindicais é a condição para superar os desafios da agricultura familiar. Sem essa participação, não temos condições de avançar na construção de um novo sindicalismo e de construir um projeto de desenvolvimento para a agricultura familiar.

2 - A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA AGRICULTURA FAMILIAR

Em 2010, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na pesquisa “Estatísticas de Gênero - Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010”, as mulheres eram as principais responsáveis por 37,3% dos lares brasileiros. A proporção cresce para 39,3%, quando considerados os domicílios das áreas urbanas ante os 24,8% nos lares rurais.

Sem levar em consideração o chefe da família, o IBGE mostra que a participação das mulheres em 2010 era de 40,9% na renda dos lares, enquanto a contribuição dos homens estava em 59,1%. Apesar de chefiarem menos famílias nas áreas rurais, as mulheres têm maior contribuição na renda dessas residências, com 42,4% contra 40,7% das famílias que moram nas áreas urbanas. As mulheres nordestinas são as que mais participam da renda familiar, com 46,8%. Os lares rurais do Nordeste são os únicos em que a participação delas supera a dos homens, com 51%.

Sabemos que a jornada de trabalho da agricultora familiar é extensa, mas não se tem muita informação sobre essa jornada por região, nem sobre sua contribuição econômica e social para a sociedade. No entanto, segundo uma pesquisa realizada pelo IPEA durante a quarta

edição da Marcha das Margaridas, em 2011, as trabalhadoras do campo e da floresta trabalham em média 15 horas por dia em uma semana de cinco dias, e a média de renda é R\$ 752,11. Apenas 55% declararam receber valor acima de um salário mínimo.⁴

A OCUPAÇÃO E A RENDA DAS MULHERES QUE ESTÃO NO MUNDO RURAL

As mulheres estão em todas as etapas da produção, do plantio à comercialização. No entanto, há maior concentração de homens na comercialização. Os homens são maioria no emprego permanente, 22%, enquanto as mulheres representam 5,1%. No emprego temporário, há 17% de homens e 6,1% de mulheres. O trabalho por conta própria tem a participação de 32,2% de homens e 16% de mulheres. Os homens empregadores representam 3,7%, enquanto as mulheres representam 0,8%. Entre os trabalhadores não remunerados, os homens são 11,1% e as mulheres, 30,7%. Por fim, quando se trata da produção para autoconsumo, lá estão 14% de homens e 46,7% de mulheres.⁵

Quando avaliamos a renda, constatamos que 83,1% das mulheres do campo recebem até 1 salário mínimo, sendo que na região Nordeste essa porcentagem está acima da média do Brasil (91,8%), enquanto a região Sudeste concentra o menor número de pessoas que ganham até 1 salário mínimo: 73,5%, também um número expressivo. A nível nacional, somente 0,8% das mulheres ganham acima de 5 salários mínimos, sendo que as regiões Norte e Nordeste estão abaixo da média brasileira, respectivamente com 0,7% e 0,3%.⁶

4. *Marcha das Margaridas: perfil socioeconômico e condições de vida das mulheres trabalhadoras do campo e da floresta. Relatório de Pesquisa*. Rio de Janeiro: Ipca, 2013.

5. *Anuário das mulheres Brasileiras*. São Paulo: Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese). 2011. (Gráfico 21. Página 121).

6. Idem (Tabela 62. Página 132).

No que se refere à chefia de família dos beneficiários da Reforma Agrária, de 2003 a 2007, houve um crescimento da participação das mulheres. Em 2003 elas chefiavam 13,6% dos lares. Em 2007 essa proporção aumentou para 23,1%.⁷

3 – RELAÇÕES DE TRABALHO, ESTRATÉGIAS DE NEGOCIAÇÃO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

As agricultoras familiares e as trabalhadoras rurais estão em situações muito diferentes. Enquanto as primeiras cultivam a terra, produzindo alimentos em uma gleba com seu grupo familiar, gozando de autonomia, as trabalhadoras rurais possuem vínculo empregatício, com relação de subordinação, recebendo salário pelos serviços prestados.⁸

Dentro da agricultura familiar há arrendatários, comandatários, parceiros e não apenas proprietárias/os. Na maioria das vezes, os contratos nessas diversas formas de uso da terra não são formalizados, o que implica em perdas de direitos e dificulta o acesso a políticas públicas. Na agricultura familiar não temos assalariamento - uma situação excepcional. Temos 120 dias/ano para contratar ou ser contratado/a sem perder a condição de segurado especial.

A inclusão da agricultura familiar na mesma categoria profissional de trabalhadores rurais tornava-se um obstáculo à discussão acerca de suas especificidades e à construção de uma pauta de demandas que direcionasse e/ou reivindicasse políticas públicas. E ainda deixava lacunas para que a Confederação Nacional da Agricultura (CNA) pleiteasse a representação, inclusive com o recebimento de contribuição sindical da agricultura familiar, situação ainda não superada.

7. Idem (Tabela 64. Página 134).

8. O art. 3º da CLT define o empregado como: “*toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*”.

É preciso destacar que a agricultura familiar foi invisibilizada no decorrer dos anos, pois o Estado brasileiro optou pelo latifúndio desde a colonização portuguesa, através da criação do sistema de capitâneas hereditárias e de sesmarias, e dificultando a aquisição de terras com a edição e a vigência da Lei de Terras⁹.

Ao longo do tempo, a política agrícola implantada ignorou a agricultura familiar, que é aquela que realmente produz alimentos e mantém mulheres e homens na terra, elegendo o modelo desenvolvimentista, concentrador e excludente, baseado na monocultura, na mecanização e na produção em grande escala, voltado para o comércio exterior, conforme diz o escritor Rudá Ricci:

É sabido que o desenvolvimento da agricultura brasileira fundiária fundou-se na concentração fundiária, na produção para o mercado externo e numa estreita seletividade de agentes e na captação de recursos públicos. O pacote tecnológico apontado anteriormente seguiu a tradição. Ele disseminou-se com base num sistema seletivo e excludente da economia brasileira (RICCI, 1999:120).

Por ocasião da 1ª Conferência Nacional de Desenvolvimento Rural Sustentável e Solidário, em Olinda (PE), a professora Tânia Bacelar, abordou essa situação em sua palestra:

O campo, na verdade, transformou-se pela via da modernização conservadora: modernizou-se sem realizar transformações profundas, sem mudanças estruturais. Um exemplo é a questão da reforma agrária, que foi sendo adiada. Assim, a questão da terra continua fundamental para se pensar

9. Lei nº 601, de 18 de setembro de 1850, dispões sobre as terras devolutas do império.

o futuro do país. Uma alta concentração de renda permanece. O campo continua sendo, no Brasil, palco de violência em todas as regiões do país – violência social e violência física. E o mais grave, o campo para o Brasil urbano, é visto como um lugar de atraso. [...]

Em contraste, quando olhamos para o Brasil real, 80% dos municípios brasileiros são rurais. O problema é que nosso conceito de sociedade urbana é falso. O professor Eli da Veiga tem insistido muito nisso. Consideramos urbano quem mora no perímetro urbano (e quem define o perímetro urbano é uma lei municipal). Então, quem mora num pequeno município de cinco mil habitantes, se habita o perímetro urbano é urbano. É tão urbano quanto um habitante de São Paulo. É isso que dá os 83% do chamado Brasil Urbano. Na verdade esse número precisa ser objeto de uma reflexão, quando pensamos o futuro do país. A maioria dos municípios brasileiros e mais de um terço da população brasileira pode ser considerada rural. Isso não é pouco. Isso é uma porção importante do país. Para ser mais precisa, na contagem da população, feita em 2007, pelo IBGE, 87% dos municípios do Brasil tem menos de 50 mil habitantes. Não são 10%. Portanto, esse “ser um país urbano” precisa ser melhor discutido para pensarmos o futuro do país (MDA, 2008).

As sindicalistas da CUT têm feito uma luta constante contra a construção social que atribui ao biológico a destinação dos homens ao trabalho produtivo (público) e das mulheres ao trabalho reprodutivo (privado).

O movimento sindical rural tem usado diversas estratégias para ampliar direitos e acesso a políticas públicas. Uma dessas estratégias foi lutar por uma lei que estabelecesse diretrizes para a formulação da Política Nacional da Agricultura Familiar e que, acima de tudo, trouxes-

se um conceito que contemplasse as mais diversas formas de vida no campo. Em 24 de julho de 2006, foi sancionada pelo Presidente Lula a Lei 11.326, que traz um conceito mais operativo para efeito de acesso a políticas, porém, mesmo assim, não dá conta de atender a todas as necessidades do campo.¹⁰ Esse conceito foi usado, mesmo que parcialmente, antes da aprovação da Lei para os trabalhadores e trabalhadoras que acessavam o PRONAF ou para benefícios da previdência social. Portanto, é bastante conhecido no meio rural.

Art. 30 – Para os efeitos desta Lei, considera-se agricultor familiar e empreendedor familiar rural aquele que pratica atividades no meio rural, atendendo, simultaneamente, aos seguintes requisitos:

I – não detenha, a qualquer título, área maior do que 4 (quatro) módulos fiscais;

II – utilize predominantemente mão de obra da própria família nas atividades econômicas do seu estabelecimento ou empreendimento;

III – tenha percentual mínimo da renda familiar originada de atividades econômicas do seu estabelecimento ou empreendimento, na forma definida pelo Poder Executivo;

IV – dirija seu estabelecimento ou empreendimento com sua família.

TRABALHO PRODUTIVO E TRABALHO REPRODUTIVO: UMA RELAÇÃO COTIDIANA

A divisão sexual do trabalho está na base social da opressão e da desigualdade. Danièle Kergoat, que foi muito importante para sistematizar esse conceito, considera que há dois princípios que organizam

10. A Lei 11.326 estabelece as diretrizes para formulação da Política Nacional da Agricultura Familiar e empreendimentos familiares rurais.

a divisão sexual do trabalho: o da separação entre o que é trabalho de homem e trabalho de mulher, e o da hierarquia que considera que o trabalho dos homens tem mais valor que o trabalho das mulheres.

As pesquisadoras feministas têm dado uma contribuição valiosa para entender como as diferenças entre mulheres e homens se transformam em desigualdades no mundo do trabalho. Segundo a feminista Cristina Carrasco, por trás do não reconhecimento do trabalho doméstico existe o fator econômico. No capitalismo, considera-se trabalho produtivo somente aquele que gera troca no mercado. Não há o reconhecimento de que o trabalho produtivo depende do trabalho doméstico e de cuidados que, em sua grande maioria, são realizados em casa e por mulheres. Nenhum outro espaço de trabalho tem uma relação tão íntima do trabalho produtivo com o reprodutivo como a agricultura familiar.

4 – POLÍTICAS PÚBLICAS: AVANÇOS E DESAFIOS

A principal interlocução dos agricultores e agricultoras familiares é com o poder público nos municípios, estados e com o governo federal e, nesses espaços, ainda são poucas as mulheres que participaram das mesas de negociação.

As pautas são construídas coletivamente com homens e mulheres nas entidades e apresentadas aos governos por meio da *Jornada das Margaridas* (CONTAG, FETAG, STTR e entidades parceiras), do *Grito da Terra Brasil* (CONTAG, FETAG, STR) em nível regional, estadual e municipal, e das *Jornadas de Lutas* das Fetrafs e Sintrafs.

Mobilizações como *Grito da Terra Brasil*, *Marcha das Margaridas*, ocupações de terras e outras ações são precedidas de diversas reuniões para o planejamento e organização pela base. As mulheres têm conse-

guido pressionar e qualificar as pautas com quesito exclusivo ou referente às suas necessidades.

As principais pautas apresentadas pelas trabalhadoras referem-se a: creche; direitos sexuais e reprodutivos; aborto; investimento na educação do campo; ampliação do salário maternidade para seis meses; programa de segurança para o campo; reforma agrária; ampliação do Programa Nacional do Crédito Fundiário com subsídio dos estados para complementar, estruturar e desburocratizar o PNAE e o PAA, assim como a estruturação para produção, com transporte e distribuição nos estados e municípios; linhas de crédito de custeio para as mulheres; ampliação e criação de novos programas de comercialização dos produtos da agricultura familiar; e pesquisa sobre a realidade das mulheres no campo.

Conquistamos políticas públicas e programas que contribuíram para redução das desigualdades de gênero e para a ampliação dos direitos das mulheres, mas há desafios a serem enfrentados e, em alguns casos, até mesmo retrocessos.

O **Crédito de Investimento e Custeio** é uma das políticas mais importantes para a agricultura familiar, e é o que tem se materializado no Plano Safra. Na safra 2015/2016, foram destinados 28,9 bilhões para operações de crédito, custeio e investimento. Isso representa um aumento de 20% sobre o valor da safra passada, com taxa de juros de 2,0%, a 5,5% ao ano. Na região semiárida, as taxas são reduzidas em função da maior dificuldade e do fator climático, portanto, as taxas variam de 2,0% a 4,5% ao ano. O Plano Safra 2014/2015 teve 1,13 bilhão de recursos destinados às mulheres.

O Plano Safra traz como novidade o apoio a mulheres em atividades econômicas. Para o fortalecimento da autonomia das mulheres, 50% de todas as chamadas de ATER (Assistência Técnica e Extensão

Rural) serão para as mulheres e 30% do recurso de assistência técnica serão destinados para as atividades específicas com foco na produção agroecológica.

O **Crédito PRONAF** tem possibilitado às mulheres se organizarem em suas propriedades ou em grupos produtivos, e assim ampliar a produção e a comercialização de seus produtos. Isso tem lhes dado visibilidade e empoderamento, principalmente no que diz respeito à autonomia financeira. Mas o PRONAF Mulher é uma linha de crédito que não avançou na mesma proporção em todos os estados, seja pela burocracia da documentação, seja pelo atendimento dos agentes financeiros, que desconhecem ou não priorizam o trabalho com este crédito. A maioria dos bancos não trabalha com o PRONAF Mulher.

Outro fator é que as entidades representantes das mulheres agricultoras e trabalhadoras rurais, e também o governo, não trabalham a divulgação desta linha crédito como trabalham as demais. Além disso, os técnicos têm dificuldades de lidar com esse programa. É necessária a criação de uma linha de crédito de custeio para as mulheres desatrelada do custeio da família.

O **Programa de Aquisição de Alimentos**, na nossa avaliação, tem sido um dos melhores programas. Até então somente os produtos da monocultura, como o café, por exemplo, tinham mercado garantido e os demais produtos da agricultura familiar eram invisibilizados e não tinham valor econômico. O PAA, além de proporcionar a comercialização de todos os produtos, fortaleceu o interesse das famílias pela diversificação da produção, e hoje, com a entrega dos produtos, proporciona uma renda superior à do café. Mas é uma política que deve ser ampliada, pois o número de famílias ainda é limitado por causa da demanda das entidades de cada município, que ainda não consome toda

produção, e para ampliar a entrega para municípios vizinhos é preciso que haja uma contrapartida do Estado, no sentido de estruturar as entidades que executam os projetos e também as famílias, a fim de viabilizar a logística e a organização da produção, de modo a produzir uma maior quantidade e de forma contínua.

Também o **Programa Nacional de Alimentação Escolar** tem sido um programa que veio para fortalecer a agricultura familiar, mas é preciso que as escolas organizem seus cardápios, incluindo os produtos de acordo com a realidade local, pois assim os produtos da agricultura familiar vão chegar até a mesa dos alunos. Além disso, as prefeituras, por causa dos acordos políticos, ficam presas a adquirir somente 30% dos produtos da agricultura familiar.

O acesso à **Assistência Técnica** tem sido um importante instrumento para que as famílias possam ampliar e melhorar a sua produção, mas o número de técnicos é limitado e a assistência técnica não é voltada para atender as necessidades das famílias agricultoras, mas sim a lógica do agronegócio. É necessária a contratação de novos técnicos e técnicas que priorizem o conhecimento em agroecologia.

O **Crédito Fundiário** é uma das saídas para os agricultores adquirirem suas terras, tendo em vista que a reforma agrária vai devagar no Brasil, e também porque há regiões que não são passíveis de reforma agrária. Mas para o crédito fundiário atender, de fato, a demanda apresentada é preciso estruturar as instâncias, tanto no que concerne ao pessoal como aos recursos financeiros por onde passa sua aprovação.

A **Reforma Agrária** tem sido uma forma de dar autonomia às famílias, pois a terra é a base de tudo para quem vive no campo. Mas deve-se pensar numa reforma agrária que contemple o conjunto das políticas que garantam a vida das famílias, tanto no que se refere à pro-

dução e comercialização como no que se refere à moradia, luz, água, saúde, educação e segurança.

A **Regularização das Propriedades** tem sido uma das políticas que mais precisa avançar no meio rural, pois a regularização das propriedades é a porta de entrada para acessar todas as demais políticas.

O salário maternidade foi o reconhecimento das mulheres do campo enquanto trabalhadoras. A **ampliação do salário maternidade para seis meses** é uma reivindicação legítima, uma vez que é inviável levar uma criança de quatro meses para a roça enquanto a mãe desempenha sua atividade, lembrando que na agricultura familiar não há quem fique com a criança, pois o trabalho do campo é desenvolvido pelo conjunto da família.

Habitação Rural é uma política recente, que, embora não voltada especificamente para as mulheres, tem grande impacto em nossas vidas. Ela tem dado outro olhar ao campo, pois até então nunca se tinha pensado o campo como um lugar para além da produção. Esta política tem beneficiado muitas famílias, porque a dignidade das famílias também está relacionada a morar bem.

Quando observamos nossa caminhada, observamos que houve vários avanços e conquistas, entre os quais destacamos: o direito de sindicalização das trabalhadoras rurais; titulação conjunta nos assentamentos da Reforma Agrária; Plano Nacional de Agroecologia; ATER mulher; campanha de documentação das trabalhadoras rurais; conquista das unidades móveis para o atendimento às vítimas de violência; cursos técnicos e acesso às universidades, que embora não voltados diretamente para as mulheres, têm impacto em nossas vidas.

Quando dialogamos com as resoluções aprovadas na 3ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, observamos que é tudo

o que temos discutido nos processos de organização das mulheres nas entidades sindicais em todos os estados, seja no campo ou na cidade. São resoluções no campo do trabalho, da segurança, da produção, da saúde, da comunicação, da participação política e da formação que, se implementadas, contribuiriam muito com a autonomia das mulheres. Mas o que vemos é que pouca coisa mudou desde 2011, data da realização da conferência. Por exemplo, as mulheres continuam ganhando salários menores do que o dos homens e exercem cargos de menor visibilidade no mundo do trabalho: a paridade na política não foi aprovada, não está sendo feita a reforma política do modo como foi aprovada na resolução; ainda não foram implantadas as creches e as pré-escolas na zona rural, e as mesmas não foram ampliadas de forma significativa na área urbana; não foram implantadas secretarias de políticas para as mulheres nos estados.

A violência contra as mulheres continua crescendo e os profissionais não foram capacitados para atender bem às vítimas. Nem todas as mulheres têm acesso às casas abrigo e a delegacias especializadas, e ainda há um desrespeito enorme com relação à orientação sexual das pessoas.

Não houve avanços na democratização dos meios de comunicação e a imagem das mulheres continua sendo veiculada como se fossem mercadorias. Há muitas mulheres sem terra, porque a reforma agrária acontece a passos lentos diante da realidade brasileira e, com isso, o acesso à produção e à comercialização e autonomia financeira fica prejudicado. Não houve a partilha do trabalho doméstico e de cuidados com os homens, e o Estado ainda não se responsabiliza, não cumpre sua parte. As jornadas de trabalho são imensas e o trabalho das mulheres continua sendo invisibilizado.

De uma forma geral, o que dá para perceber é que as mulheres conseguiram elaborar várias propostas na conferência, mas que o Estado

não garantiu a efetivação das mesmas. Ou seja, o cotidiano das mulheres muda pouco quando não avançamos na implementação de políticas públicas. Em alguns aspectos houve retrocessos, como, por exemplo, a retirada dos planos municipais, estaduais e nacional da concepção de uma educação não sexista e discriminatória. Reconhecemos que houve avanços, mas eles são insuficientes para atender as demandas apresentadas, o campo continua sendo invisibilizado pelo Estado na hora de construir e implementar políticas públicas. Em Pernambuco, pouco foi cumprido observando o Plano Estadual de Políticas para as mulheres rurais. A mesma situação é observada em Minas Gerais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As agricultoras participaram e construíram coletivamente vários processos de formação para a construção de plataformas e pautas de reivindicações para dentro e para fora do movimento sindical, assim como parcerias com outros movimentos do campo e com movimentos feministas.

Os temas mais gerais que aparecem na pauta são a crítica ao latifúndio concentrador de terras, predador e excludente; a luta pela reforma agrária, por um modelo de produção comprometido com a sustentabilidade, com a agricultura familiar, tendo a água enquanto bem comum, e com base na agroecologia; organização da produção e comercialização visando a garantia da autonomia econômica; a segurança alimentar e nutricional que combata a fome e o empobrecimento das mulheres, e que tenha como princípio a solidariedade; a ampliação da infraestrutura no campo, políticas públicas de educação do campo, defesa do SUS (Sistema Único de Saúde), da saúde integral da mulher, da saúde sexual e reprodutiva, bem como a participação política nos espaços de poder.

Do nosso ponto de vista, para haver reais mudanças no campo é necessário haver reforma agrária, considerar as especificidades regionais, reconhecer a importância do campo para a reprodução da vida e a manutenção da diversidade.

É necessário transformar em leis, políticas, programas e campanhas a pauta das mulheres do campo, das florestas e das águas para mudar qualitativamente nossas vidas, e isso exige o reconhecimento do trabalho realizado pelas agricultoras.

Acreditamos ser fundamental que o Ministério de Desenvolvimento Agrário realize pesquisas para conhecer a realidade da agricultura familiar no Brasil e criar um grupo de trabalho para estudar a possibilidade de dissociação da DAP mulher e jovem do grupo familiar, e criar programas que deem visibilidade à produção das mulheres para além dos quintais.

Na área sindical, permanece o desafio de discutir amplamente com o movimento sindical uma lei que contemple a diversidade dos trabalhadores do campo para sua organização sindical. A atual legislação é de 1940. Para isso é necessário que o Macro Setor Rural da CUT promova um amplo debate sobre e o enquadramento sindical. Também é importante promover atividades com as trabalhadoras que possibilitem o fortalecimento das mulheres nas relações de trabalho.

O principal avanço das mulheres rurais nesses últimos 30 anos é a visibilidade construída gradativamente desde o início dos anos 80, culminando com a quinta *Marcha das Margaridas*. Conseguimos trazer para o debate vários temas que interferem diretamente em nossas vidas. A participação das mulheres na direção do movimento sindical segue sendo um desafio. Somos mais escolarizadas que os homens, somos mais sindicalizadas, mas em compensação, não estamos nos cargos de poder.

O capital de mobilização das mulheres rurais não está sendo devidamente aproveitado. Nossa maior luta é construir estratégias para junto com outros movimentos (feministas, de mulheres e sociais), construir políticas mais gerais para romper com o machismo e o patriarcado.

Sejam quais forem os números, conceito ou ideologia que se utilizem, o papel da mulher na agricultura familiar ainda não tem o devido reconhecimento. Do nosso ponto de vista, a agricultura familiar é um modo de vida (produção e reprodução), e para isso é necessário garantir direitos e qualidade de vida para quem escolhe viver no campo.

REFERÊNCIAS

ANUÁRIO DAS MULHERES BRASILEIRAS (2011). São Paulo: Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese).

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943

KERGOAT, Danièle (1996). Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho, In: LOPES, Marta Julia et al. (Orgs.), *Gênero & Saúde*. Porto Alegre: Artes Médicas, p. 19-27.

IBGE. Estatísticas de Gênero. Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010. <http://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/>.

LEI nº 601, de 18 de setembro de 1850. Dispõe sobre as terras devolutas do Império.

LEI 11.326, de 24 de julho de 2006. Estabelece as diretrizes para a formação da Política Nacional da Agricultura Familiar e empreendimentos familiares rurais.

MARCHA DAS MARGARIDAS: perfil socioeconômico e condições de vida das mulheres trabalhadoras do campo e da floresta. Relatório de Pesquisa. Ipea. Rio de Janeiro. 2013.

MELO, Hildete P. de (2005). *Gênero e Pobreza no Brasil*. Brasília: CEPAL.

RELATÓRIO DA 1ª CONFERÊNCIA NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO RURAL SUSTENTÁVEL E SOLIDÁRIO (2008). Brasília: Conselho Nacional de Desenvolvimento Rural Sustentável e Ministério do Desenvolvimento Agrário.

RICCI, Rudá (1999). *Terra de ninguém. Representação sindical rural no Brasil*. Campinas: Ed. da Unicamp.

SILVA, Carolina B. C.; SCHNEIDER, Sergio (2010). Gênero, trabalho rural e pluriatividade. In SCOTT, P.; CORDEIRO, R.; MENEZES, M. (Orgs.), *Gênero e geração em contextos rurais*. Ilha de Santa Catarina: Ed. Mulheres, p. 183-207.

O TRABALHO DAS MULHERES NO SERVIÇO PÚBLICO



AS RELAÇÕES SOCIAIS DE GÊNERO NO SINDICALISMO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS¹

INTRODUÇÃO

O presente texto tem o objetivo de identificar a situação e as iniciativas do sindicalismo das servidoras e servidores municipais, na perspectiva de fortalecer o empoderamento das mulheres na construção de uma sociedade que supere todas as formas de discriminação, especialmente nas relações de gênero. O machismo é uma herança histórica que está muito arraigada na sociedade brasileira, mas também há muitas lutas e iniciativas que foram alterando a realidade social, em que as mulheres começaram a conquistar direitos e garantir espaços de ação no sindicalismo e na sociedade.

1. Autor (as): Carmem Sílvia Ferreira Santiago, Secretária das Relações de Trabalho da Federação dos Municipais do Ceará e Jucélia Vargas Vieira de Jesus da Federação dos Municipais de Santa Catarina e Secretária Geral da Confederação, ambas dirigentes da CONFETAM - Confederação Nacional dos Trabalhadores Municipais do Brasil, Maria Ozaneide de Paulo, representando a Federação dos Municipais do Ceará e Secretária da Mulher Trabalhadora da CUT-CE, Francisca Luzia da Silva representante da Federação dos Municipais do Rio Grande do Norte, Sônia Auxiliadora de Vasconcelos Silva, Secretária Estadual da Mulher Trabalhadora da CUT-SP e Luciana Maria de Melo, ambas representando a Federação dos Municipais do Estado de São Paulo e José Dari Krein, pesquisador do CESIT. O texto também apresenta relação com a pesquisa realizada no âmbito do projeto temático da FAPESP n. 12/20408-1

O texto é resultado de uma construção coletiva, realizado durante o percurso formativo em seis módulos por meio de uma pesquisa ação em que as próprias sindicalistas foram realizando o levantamento das informações e sistematizando as reflexões. As informações foram levantadas a partir de um roteiro comum definido em cada módulo, com apresentação dos dados no módulo seguinte do curso.

O texto está estruturado nas seguintes partes: o histórico das lutas de gênero no setor; o lugar das mulheres na categoria; as negociações coletivas; as lutas pela consolidação das políticas públicas; e o empoderamento sindical das mulheres.

As mulheres constituem a maioria de nossa população. No Censo 2010 do IBGE, as mulheres somavam 97.342.162, contra pouco mais de 93 milhões de homens. Há ainda outro aspecto bastante interessante: de acordo com o Censo do Ensino Superior de 2010, produzido pelo Ministério da Educação, as mulheres ocupam 57% das matrículas nas Universidades brasileiras, e representam 60% das pessoas que chegam até o final dos cursos universitários (DADOS JC Concurso/2011). Neste contexto, é natural que as mulheres tenham papel de relevância cada vez maior no serviço público, pois a forma predominante de ingresso é por meio do concurso público. Porém, não é bem assim que as coisas acontecem, pois as situações de discriminação das mulheres continuam persistindo, tanto na categoria como no sindicalismo, apesar das importantes lutas e conquistas obtidas nos últimos anos.

AS RELAÇÕES DE GÊNERO NA CATEGORIA E NO SINDICALISMO DO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL

As relações de gênero são um tema bastante presente no sindicalismo público municipal, pois a grande maioria da categoria é composta

por mulheres, como pode ser observado na Tabela 1, abaixo. A temática está muito presente nas lutas desenvolvidas por boa parte dos sindicatos e tem forte presença na vida da CONFETAM (Confederação Nacional dos (as) Trabalhadores(as) do Serviço Público Municipal).

O primeiro aspecto analisado na pesquisa-ação foi como a questão de gênero se manifesta na categoria e no sindicalismo. O Quadro abaixo mostra como foi a evolução das deliberações sobre a participação das mulheres nas estruturas nacionais (Quadro 1).

Quadro 1 - Histórico das decisões sobre participação das mulheres nas instâncias sindicais

Ano	Definições sobre gênero
1986	A CUT aprova a criação da Comissão da Mulher Trabalhadora
1988	Constituição Federal garante direitos
1989	Nascem sindicatos dos servidores
2000	Criação da CONFETAM, com a Secretaria de Mulheres. Incentivo à criação de estruturas nas federações e sindicatos
1991	CUT aprova cota de 30% de gênero.
2003	Campanha sobre equidade de gênero; Filiação a ISP; Integração aos projetos de gênero, jovens, raça e LGBT, e Caminhos percorridos
2006	Congresso da CONFETAM aprova resolução de fazer a campanha contra o assédio moral.
2006	A CUT transforma coletivo/comissões em Secretaria da Mulher Trabalhadora (Quem assume? Linha de ponta H e Condições).
2006	Congresso da CUT aprova resolução sobre a questão da violência “tolerância nenhuma”
2007	Criação do Comitê de Equidade, primeiro em Quixadá e depois no Maranhão
2008	Lei Maria da Penha, que nasce dos debates e campanhas. A CUT assume o debate e luta coletivamente
2012	Congresso da CUT aprova paridade
2013	CONFETAM aprova paridade

O trabalho com a questão de gênero ganha grande impulso em 2000, quando a ISP Mundial (Internacional do Serviço Público) lançou, no Canadá, a Campanha por Equidade de Remuneração entre Mulheres e Homens nos serviços públicos. Em 2003, a ISP Brasil desenvolveu uma pesquisa que constatou a existência de diferenças de

salários em todos os setores de atividades presentes em sua base, sendo que as mulheres recebem menos do que os homens. Também constatou que quanto maior é a presença de mulheres em determinado setor, mais baixo é o salário. Os referidos dados foram importantes para acabar com a ideia de que, por conta dos concursos públicos, não haveria diferenças de gênero.

No levantamento realizado nas entidades sindicais das participantes da pesquisa, a questão da discriminação e a divisão sexual do trabalho aparecem fundamentalmente nas oportunidades de ascensão nas carreiras, na linguagem de gênero, na diferença salarial, no valor do cargo (ocupações definidas como “feminina” são desvalorizadas) e nos assédios moral e sexual. No Movimento Sindical, é possível observar que prevalece historicamente o machismo, reproduzindo-se em seu interior as práticas e valores predominantes na sociedade. Por isso é bastante comum a existência de assédio moral/sexual. Há dificuldades de as mulheres acessarem cargos estratégicos, as condições para atuar (liberação) tendem a favorecer os homens, e as representações públicas são masculinas, tais como na mesa de negociação. Portanto, apesar dos avanços e da realização de inúmeras atividades, ainda há uma desqualificação do debate feminino e a reafirmação da divisão sexual do trabalho (p. ex. horário).

Nos últimos anos, diversas atividades foram realizadas para enfrentar as consequências de uma sociedade patriarcal e de discriminação das mulheres. As principais atividades levantadas, que se expressam em inúmeros materiais produzidos, são as seguintes: seminário de empoderamento das mulheres (SC); curso de formação; publicações (cartilhas, jornais, artigos, *folders*, sites, blogs, etc); seminário de capacitação ALCA e Mercosul; seminário virtual de gênero e comércio; criação dos

coletivos nas entidades; mudança nos estatutos incluindo as secretarias; mesas de debates, nos congressos, sobre questões das mulheres – CONFETAM e Federações.

Na questão da organização, houve avanços com a constituição de Comitês de equidade de gênero e remuneração; Observatório de gênero e Coordenadorias (instâncias de gênero). As principais campanhas realizadas para enfrentar a discriminação foram: Discussão sobre descriminalização e legalização do aborto (CUT); Campanha do direito à creche para família; Sindicalização das mulheres; Linguagem não discriminatória, inclusive em editais de concurso público; Dossiê da violência; Programa pró-equidade do governo federal; CUT na Marcha Mundial de Mulheres; Luta pela Convenção 151, que regulamenta o direito de organização sindical e a negociação coletiva para os servidores(as) públicos(as); Marcha estadual das municipais e rurais (RN); Campanha de Igualdade de Oportunidade (mulheres, jovens, raça e LGBT); Campanha de combate à violência - “tolerância nenhuma”; Igualdade no trabalho e na vida, com seminários preparatórios.

Apesar das inúmeras atividades realizadas, a questão da discriminação contra as mulheres ainda permanece na sociedade e no movimento sindical. Neste sentido, foi possível identificar expressões e atividades que reproduzem o machismo, tais como: “Debate de mulher é coisa de mulher”; homens não gostam de ser comandados por mulheres; divisão de poder (não querem dividir); verbalização da aceitação, mas nem sempre a sua prática; banalização do conceito de gênero; reafirmação da discriminação que a sociedade impõe para as mulheres. A avaliação é de que há avanços. A introdução das questões gênero faz com que, na trajetória de luta, haja um número crescente de homens que ampliam a sua visão de mundo e mudam os seus comportamentos.

Ressalta-se que estabelecer a igualdade de tratamento entre os servidores e servidoras, e, sobretudo, combater a discriminação na Administração Pública não são tarefas fáceis, pois exigem uma completa mudança cultural e também ações de caráter institucional.

LUGAR DAS MULHERES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL

A categoria dos Servidores Públicos Municipais é muito complexa. É uma atividade voltada para atender a população, por meio da execução de políticas públicas ou serviços do ente público, tais como a assistência social, a educação, a saúde, a moradia, a segurança pública, a infraestrutura e a administração.

Tabela 1 - Funcionalismo público

2014 - Brasil

Sexo	Números absolutos	Percentual
Mulheres	4.232.609	60,36
Homens	2.779.205	39,64
Total	7.011.814	100,00

Fonte: IBGE/PNAD

Como pode ser observado na Tabela 1, 60% dos que trabalham no setor público são mulheres, segundo a PNAD de 2014. É um percentual que apresenta crescimento nos últimos anos, pois mais mulheres têm passado em concursos públicos, inclusive em atividades que já foram predominantemente masculinas.

Tabela 2 - Área do emprego no trabalho principal na semana de referência

2014 - Brasil

Ente federativo	Números absolutos	Percentual
Federal	661.078	9,40
Estadual	2.084.800	29,64
Municipal	4.288.684	60,97
Total	7.034.562	100,00

Fonte: IBGE/PNAD

Os dados da PNAD para o ano de 2014 mostram que a grande maioria dos(as) servidores(as) estão alocados(as) no serviço público municipal, também com 61% do total.

Os serviços sociais empregam mais de dois terços do total das servidoras municipais (68%), conforme a Tabela 3. Além de estarem presentes em todas as atividades, em algumas delas a concentração é muito intensa, tais como na saúde, na educação e na assistência social. São perceptíveis os espaços ocupados pelas mulheres neste segmento, e há uma evidente segmentação da presença das mulheres no serviço público municipal.

Tabela 3 - Atividade principal das servidoras municipais

2014 – Brasil

Atividade	Números absolutos	Percentual
Outras atividades industriais	7.426	0.17
Alojamento e alimentação	255	0.01
Transporte, armazenagem e comunicação	7.901	0.18
Administração pública	1.316.596	30.70
Educação, saúde e serviços sociais	2.923.964	68.18
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	27.082	0.63
Outras atividades	5.460	0.13
Total	4.288.684	100.00

Fonte: IBGE/PNAD

Traçar um mapa de todas as profissões que compõem o serviço público é o recorte necessário para que se compreenda onde estão as mulheres, em que posição, sob quais condições e qual o tamanho do desafio em relação à temática de gênero. Ou seja, há uma feminização de algumas ocupações, também conhecida como segregação ocupacional.

Se olharmos a assistência social, temos neste campo do serviço público uma maioria composta de mulheres, como: assistentes sociais, psicólogas, professoras de clubes de mães, instrutoras sociais. O papel delas é garantir assistência às famílias com vulnerabilidade, nas questões

de superação das necessidades básicas, criar e implementar planos de moradia, trabalhar com os idosos, criar espaços de convivência para as mulheres, trabalhar para integração e atenção aos idosos.

Para uma sociedade constituída com um olhar machista, e diante da feminização do trabalho, este setor não possui as melhores remunerações, porque parece que exercer este trabalho majoritariamente feminino envolve tarefas que são “naturais” e que não precisam de esforço algum, como uma extensão do lar – o lugar para o qual as mulheres são preparadas desde que nascem e ao qual são destinadas. O cuidar, o ensinar, o proteger, nada mais seriam do que o “curso normal do destino”. O que é curioso, para não dizer estranho, é que, em se tratando de cargos de chefia ou dos secretários gerais, o predomínio é masculino.

No setor da educação, o maior atendimento se dá na educação infantil – creches, ensino fundamental de 9 (nove) anos – e educação de jovens e adultos, fases iniciais. Na educação infantil e em creches, a presença de professores homens é quase imperceptível. Quando há, concentram-se na área de Educação Física. Esta temporalidade da creche e da educação infantil nos proporciona um bom exemplo da naturalização do trabalho da mulher, coincidindo com a desvalorização pela falta de visibilidade do valor do cargo ocupado. A responsabilidade atribuída exclusivamente à mulher no papel reprodutivo, sem a real quantificação do que significa toda a cadeia de esforço que requer um ser humano do nascer à possibilidade de exercer uma tarefa de mercado de trabalho, faz com que estes espaços naturalizados como tarefa de mulher tenham uma desqualificação e uma remuneração não equitativa que, ainda hoje, é pauta de nossas lutas.

Durante muitos anos, o papel de cuidar das crianças fez com que os profissionais que atuam nesta modalidade recebessem uma série de

nomenclaturas, diferentes de “professor”: auxiliar de professor, auxiliar de ensino, monitor. O tratamento diferenciado se reflete na remuneração, no patamar de direitos, no plano de carreira e nas condições de trabalho. É uma situação que fica muito distante do que seja compatível com o papel fundamental que desempenham estas servidoras e servidores, que são muito importantes na aprendizagem das crianças e na fase de formação, na vida das pessoas.

Para o ensino médio e o nível superior, o histórico é outro. A presença de homens é majoritária e as remunerações, os direitos e as vantagens são visivelmente maiores. Sem contar o valor social e o lugar de destaque do cargo, principalmente em nível superior. Ao longo dos anos, as lutas têm sido, se não para inverter os valores, ao menos para igualá-los.

No setor de saúde, temos algo comum com a educação. A ala médica, principalmente das especificidades, é composta por uma maioria de homens, e não será difícil observar que apresentam salários melhores e maior *status*. Na enfermagem e demais cargos, a maioria são mulheres e os salários são mais baixos, as condições de trabalho mais adversas, o assédio moral está mais presente, e o estresse é mais constante. Nas prefeituras, quase sempre o secretário de saúde é um médico homem, mesmo em um setor onde mais de 70% dos que exercem as tarefas são mulheres. Nos últimos anos, um outro grupo de servidores e servidoras tem composto este setor de saúde: são os agentes comunitários de saúde e de endemias, que são majoritariamente femininos e que tem desempenhado papel fundamental na estratégia de saúde da família.

A infraestrutura é o setor onde encontramos presença majoritária de homens, que vai desde os trabalhadores braçais ao engenheiro, electricista, e outros. Estes têm maiores salários e também nos permitem várias ponderações. Os salários de alguns homens também são baixos.

Neste caso observa-se que o valor construído socialmente em relação ao cargo influencia na atribuição de salários. Mas não fugindo deste olhar sobre a divisão sexual do trabalho, mesmo neste setor, observa-se que o pedreiro é geralmente homem. Ele ganha mais em termos de remuneração e condições de trabalho do que uma agente de limpeza, que é quase sempre mulher. Apesar do valor social do seu trabalho ser semelhante, por que a mulher ganha menos? Ela vale menos?

Na administração também encontramos uma maioria masculina de advogados, fiscais de tributos, administradores, (...); setores que apresentam remunerações bem maiores, um valor social alto e chefias ocupadas por homens. As mulheres presentes nestes setores, mesmo com qualificação, quase sempre não ascendem aos espaços de comando.

O setor da vigilância, mesmo com a possibilidade de a atividade ser exercida por homens e mulheres, tem sido ocupado em sua maior parte por homens. Primeiro, porque as barreiras para o desempenho do cargo são enormes: trabalho noturno; falta de linguagem de gênero para as contratações e concurso público; assédio moral e sexual; condições de trabalho não compatíveis com as especificidades das mulheres, desde os uniformes até os banheiros. Mas, com toda esta adversidade, nos últimos períodos, temos verificado que as mulheres têm se desafiado neste espaço. Ainda neste tema da segurança, outros cargos que têm incorporado o serviço público municipal e têm tido presença das mulheres são agentes de trânsito e guardas municipais. Mesmo sendo setores que trazem dificuldades muito parecidas com a dos vigilantes – com o agravante do olhar socialmente construído de ser um espaço para os homens, por causa dos riscos –, as mulheres têm cada vez mais ocupado as novas vagas. O título de “trabalho perigoso” leva à criação de outras nomenclaturas com gratificações, tais como GAPE, Grupo Especial, ou

Grupo Tático, para que sejam ocupados pelos homens, dentro da própria guarda municipal. E as chefias são sempre ocupadas por homens com postura autoritária. Apesar disso, tem sido um espaço novo e importante para o debate da transformação social, e não de reprodução do machismo do lugar de homem e lugar de mulher.

Um Serviço Público de qualidade exige vários espaços e setores. O universo de profissões que está presente no serviço público municipal é adverso e cada um com suas especificidades, mas por se tratar de atendimento à população, é muito fácil perceber onde estão as mulheres, quais cargos ocupam, a diferença de valor dos cargos, as remunerações, as barreiras, o acesso e a valorização. No serviço público municipal, é possível perceber como foi estendida ao mundo do trabalho a ideia da responsabilidade reprodutiva e a falta de visibilidade deste papel, que precisa de tanto valor quanto o papel produtivo. Sem cuidado, sem assistência, sem educação, sem proteção, não se tem quem possa produzir.

A Tabela 4, abaixo, mostra uma divisão quase equânime entre mulheres brancas e não brancas. A soma de indígenas, pretas e pardas (na nomenclatura do IBGE/PNAD) totaliza 51%. Do mesmo modo como na população em geral, o número de mulheres que se declaram negras, pardas e indígenas cresceu expressivamente nos últimos anos. No começo do século XX, a maioria das servidoras, segundo IBGE, era branca.

Tabela 4 - Cor/raça das mulheres no emprego municipal

2014 - Brasil

Raça/cor	Números absolutos	Percentual
Indígena	13.540	0.32
Branca	2.068.186	48.22
Preta	364.824	8.51
Amarela	21.318	0.50
Parda	1.820.816	42.46
Total	4.288.684	100

Segundo Estudo do ISP (anteriormente citado), a média salarial das mulheres brancas é maior que a de negras (pardas e pretas). No caso das mulheres, em 2010, brancas ganhavam 60% acima de mulheres negras. Já a comparação por gênero, demonstra que homens ganham cerca de 30% a mais que mulheres (MARTINS, 2014). Os dados revelam também que homens brancos ganham quase 25% a mais que negros. A pesquisa sobre “diferenças salariais de gênero” da ISP aponta que o trabalho da mulher é sub-remunerado em todo o mundo, incluindo os serviços públicos, onde as mulheres trabalham como auxiliar de escritório, e em tarefas consideradas de mulheres, como assistentes sociais, enfermeiras e educadoras, o que confirma a segregação da mulher num reduzido número de ocupações de baixa remuneração. Quanto mais predomina a mulher em determinada ocupação, mais baixa é a sua remuneração, consideração que a remuneração é composta por valores agregados ao salário base. Nesse caso, é mais alta a remuneração para os homens na mesma ocupação.

Na maioria dos municípios, prepondera o salário mínimo como piso de entrada. Com a elevação do salário mínimo em termos reais, houve uma diminuição da diferença salarial, mas ela persiste. As causas são 1) a diferença na experiência laboral das mulheres em aspectos bem peculiares, tais como a permanência no trabalho, pois que muitas mulheres fazem pausas em seu emprego para cuidar dos filhos ou de membros da família; 2) a segmentação social, em que as mulheres se encontram em ocupações mais desvalorizadas socialmente; 3) a discriminação que as mulheres enfrentam no trabalho, porque muitas mulheres ganham menos que os homens por terem empregos ocasionais ou em tempo parcial.

Portanto, no setor público, mesmo com a existência do concurso como forma de ingresso e da isonomia formal, continuam existindo diferenças. A explicação está na permanência da discriminação, que se

expressa, entre outros fatores, na divisão sexual do trabalho, em que há evidências de que os trabalhos tradicionais da mulher, ou seja, o trabalho das profissões e ofícios onde predominam mulheres são subvalorizados (pesquisa ISP). Assim, a princípio, os papéis sociais culturalmente impostos às mulheres tendem a prejudicar ou a ser um empecilho ao seu desenvolvimento profissional. A mulher, vista como cuidadora, foi colocada na construção de profissões tradicionalmente consideradas femininas (pedagogas, assistentes sociais, enfermeiras, e outros); o homem, por outro lado, visto como provedor, foi colocado nas profissões tradicionalmente masculinas (engenheiros, arquitetos, médicos, e outros). E no setor público, onde deveria haver uma maior igualdade de gênero, isso não ocorre, porque muitas vezes as profissões ditas femininas recebem menos do que as profissões ditas masculinas.

RELAÇÕES DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As relações de trabalho no serviço público apresentam particularidades importantes. A primeira é haver, no país, a regulamentação do direito de negociação coletiva e de greve (em 2016 isto foi inviabilizado, por decisão do Supremo Tribunal Federal, prevendo desconto dos dias parados desde o primeiro dia). A categoria dos servidores públicos luta pelo direito de negociação coletiva (ratificação e regulamentação da Convenção 151 da OIT), pois a Constituição Federal garantiu o direito de sindicalização, mas a interpretação predominante (pacificada) no Judiciário é a de que o direito de negociação não é automático e, portanto, por não estar regulamentado, não existe na vida real.

A segunda especificidade é de que há diferentes regimes de contratação: estatutários, CLTistas, temporários, contratos especiais, comissionados, estagiários (substitutos de mão de obra) e outros. Existem

muitas formas de burlar o concurso. A terceirização, os comissionados, os contratos especiais, o trabalho estágio (substitui o profissional) são cada vez mais presentes no serviço público. Nos últimos anos também ganharam expressão as parcerias com ONGs e Organizações Sociais, que substituem o papel do Estado no oferecimento dos serviços. Elas permitem uma transferência de recursos públicos para o setor privado. Outra forma de entrada no serviço público são os contratos temporários, com características eleitoreiras, que deixam os trabalhadores(as) muitas vezes em relações trabalhistas de semi-escravidão, colocando os trabalhadores(as) em situações de servidão. Se não o fizerem, serão demitidos(as). Muitos são obrigados a fazer campanhas eleitorais e votar nos candidatos indicados pelo poder executivo, constituindo um massacre nas condições de trabalhadores(as).

Em geral, sendo o servidor estatutário, o ente público é regido pelo direito administrativo, que tem como um dos seus pilares o princípio da legalidade. Ou seja, tudo o que o prefeito negocia com o sindicato precisa se transformar em regra formal (lei, emenda constitucional, portaria, entre outros). Portanto, a negociação do setor público envolve quase sempre o poder legislativo, pois é ele quem aprova o resultado da negociação. Por conta deste princípio, todas as negociações, por mais frutíferas que sejam, por maior que sejam os ganhos obtidos pelo sindicato, terminam em, no máximo, uma carta de intenções da administração pública, que se compromete a criar um projeto de lei a ser encaminhado para a Câmara de Vereadores.

É uma situação que sempre deixa em xeque a atuação do sindicalista nas negociações coletivas, pois ao invés de terminá-las com um acordo ou convenção coletiva, que pode ter o seu cumprimento exigido perante o judiciário, ele fica apenas com as promessas da ad-

ministração pública de que ela se empenhou para formalizar todo o combinado de forma a resultar em uma lei.

Some-se a isto a ausência de uma Lei de Greve que regulamente especificamente o serviço público, tornando a insegurança jurídica uma constante nas greves dos servidores públicos, e temos com isso um cenário em que ficam bem claras as grandes dificuldades enfrentadas para se fazerem cumprir os resultados das negociações coletivas no âmbito do serviço público.

Com a Lei de Responsabilidade Fiscal (2001), o poder público municipal encontrou um respaldo legal para não atender às reivindicações dos servidores, especialmente as que implicam em aumento de despesas, pois a lei estabelece o percentual máximo que a prefeitura pode gastar com servidores. Na prática, a lei tem incentivado a terceirização, pois as despesas de contratação de empresas terceiras não entram no cálculo de gastos com pessoal.

No levantamento realizado, a primeira questão de destaque é a de que, como a maioria da categoria é feminina e a maior parte das direções é composta por mulheres, são as mulheres que constroem a pauta sindical de reivindicações a ser encaminhada à administração pública. No entanto, as questões de gênero ainda não foram totalmente assumidas pela maioria dos sindicatos de base, pois são estes que conduzem as negociações com as prefeituras. Isto acontece apesar da luta das Federações e da Confederação do Ramo para se trabalhar uma pauta unificada em que apareçam as questões de gênero de forma horizontal. As questões econômicas são priorizadas pela maioria das direções, e a defesa das pautas das mulheres tende a ficar secundarizadas.

Um das formas de dar visibilidade às questões de gênero no interior dos sindicatos municipais é a criação de Secretarias de Mulheres

nas entidades, bem como o crescimento progressivo da presença das mulheres nas presidências dos sindicatos municipais, o que está fortalecendo as negociações relativas às condições de trabalho das mulheres no setor público, e buscando tornar essa pauta menos invisível.

Há um entendimento por parte das direções sindicais de que negociar os pontos que tratam das questões salariais traria benefícios para homens e mulheres igualmente, o que nem sempre é verdadeiro. A pesquisa realizada em 2002 pelo ISP (Internacional do Serviço Público) mostra que as diferenças de salário entre homens e mulheres no setor público continuam altas. A obrigatoriedade da realização de concursos públicos para a contratação de trabalhadores(as) e a prevalência do princípio da isonomia salarial não eliminam a desigualdade de remuneração entre homens e mulheres.

Assim, uma das principais campanhas é pela “*Equidade de Remuneração Já!*”. A campanha mundial da ISP considera a equidade salarial um conceito amplo que abrange as ações contra as desigualdades salariais, a desvalorização do trabalho em profissões predominantemente femininas, a pobreza e os baixos salários. Para a identificação das desigualdades salariais, trabalhou-se com o conceito de diferencial de remuneração baseado no gênero. Por exemplo, se o salário/hora das mulheres é de R\$15,00 e o dos homens é de R\$20,00, o diferencial de remuneração de gênero é de menos de 25%, ou seja, as mulheres recebem 25% menos do que os homens por hora trabalhada.

O mote da campanha foi trabalhar o conceito de “*Remuneração Igual para o Trabalho de Igual Valor*”. Nos termos do documento,

trata-se de comparar a remuneração de dois trabalhos considerados idênticos – ou de mesma natureza- verificando se homens e mulheres recebem

o mesmo salário pela realização do mesmo trabalho, como, por exemplo, um enfermeiro e uma enfermeira. A pesquisa selecionou sete ocupações dentre aqueles que reúnem o maior contingente de trabalhadores na esfera municipal e revelou que a falta de estatística e de indicadores para medir as desigualdades são obstáculos importantes para chegar à equidade salarial. Espera-se que os dados apresentados possam subsidiar, ainda que preliminarmente, os sindicatos, federações e confederações de trabalhadores dos serviços públicos na argumentação em favor da equidade salarial.

A campanha tem crescido e vários municípios estabelecem legislações com o princípio da equidade de remuneração entre mulheres e homens. Ou seja, do ponto vista formal, há direitos iguais para homens e mulheres. No entanto, os dados revelam a manutenção de profundas desigualdades de gênero na estrutura do mercado de trabalho, inclusive no serviço público municipal.

A campanha foi lançada em 2002 e, desde então, tem-se pensado em ações que proporcionem às mulheres igualdade de participação em todas as esferas. No movimento sindical não tem sido diferente.

Na mesma perspectiva, realizou-se a Campanha de Ampliação da Licença Maternidade. Muitos sindicatos conseguiram sensibilizar os gestores para aderir à referida campanha, ampliando a licença maternidade para 06 meses. Entre outros, pode-se citar o Estado do Ceará e as cidades de Redenção, Barreira, Sobral, Itapipoca, Maracanaú, Aquiraz, Beberibe, Quixadá, Guaraciaba do Norte e Trairi.

Em algumas localidades, foi possível implantar Comitês de Equidade de Remuneração. Por exemplo, no município de Quixadá (CE), o sindicato dos servidores local conseguiu criar o Comitê em parceria com a Prefeitura, e tem desenvolvido grandes ações que visam a melho-

ria da qualidade de vida das mulheres trabalhadoras do serviço público naquela cidade. Os resultados já são visíveis. Foi feita uma pesquisa do perfil sócio–econômico dos(as) servidores(as); estão sendo feitas avaliações dos postos de trabalho sem viés sexista; e criou-se a Coordenadoria da Mulher, órgão vinculado ao Gabinete do Prefeito, com devida posse.

Quanto às jornadas de trabalho, no serviço público, elas são de 40 horas semanais. Em algumas categorias da saúde, tais como enfermagem e assistência social, a jornada é de 30 horas semanais. A maioria das mulheres não faz o serviço noturno, e por isso têm uma diferença de remuneração em relação aos homens. As que trabalham à noite são de profissões ditas femininas, como auxiliares de enfermagem, enfermeiras, auxiliar de serviços, dentre outras. As horas extras são realizadas mais frequentemente pelos homens. A razão é a segmentação do trabalho dos homens e mulheres, sendo que estes se encontram nas atividades de obras, vigias, guardas e médicos.

Quanto à remuneração, a principal batalha no interior do país e, principalmente, no Nordeste, é pelo cumprimento do pagamento do salário mínimo. Apesar dos grandes avanços, ainda há muitas prefeituras que não cumprem este direito básico. Outra situação complicada é o cumprimento dos pisos salariais vigentes, assim como a implantação das progressões nos planos de cargos e salários a partir de avaliações de desempenho. Ainda há o desafio de garantir os direitos existente no arcabouço legal brasileiro e de viabilizar ganhos reais, bonificações para os trabalhadores.

A temática da segurança e saúde no trabalho é afetada pelo aumento da pressão a que os(as) trabalhadores(as) são submetidos(as), o que se traduz em assédio moral, péssimas condições de trabalho, baixos salários etc. Essa situação leva ao avanço de doenças psiquiátricas, tais como

depressões e estresse. Isto coloca a vida laboral em risco e prejudica todos os resultados no atendimento do serviço público municipal.

Os principais avanços identificados foram 1) um amplo debate a partir da Campanha de Equidade, resultante de uma Campanha Nacional Salarial Unificada pelas Federações do ramo e pela Confederação – CONFETAM; 2) a inclusão, como pauta da campanha, da necessidade de se criar uma legislação municipal que promova uma igualdade de remuneração, que leve em conta a participação das mulheres e a luta por pisos salariais de carreira que as beneficiem, porque são a maioria da categoria; 3) a realização de concursos públicos como forma predominante de contratação de servidores(as); 4) a melhora da remuneração, com a garantia de pagamento do Salário Mínimo Nacional pelos municípios; 5) a presença da linguagem de gênero nos concursos públicos; 6) a Campanha Nacional Salarial Unificada da CONFETAM; 7) a licença para familiar doente, para homens e mulheres; 7) a conquista de uma legislação municipal que garante o direito de negociação coletiva; 8) a criação dos Comitês de Equidade em diversos municípios.

Os retrocessos identificados nos últimos anos foram: 1) a contratação temporária ou por via da terceirização, que atinge em grande número as mulheres e não garante direitos trabalhistas, uma vez que burla a legislação ao não realizar concursos para a contratação em serviços essenciais, deixando muitos trabalhadores e trabalhadoras em situação instável por vários anos, além de gerar dependência dos jogos eleitorais, o que dificulta a consolidação de avanços nas negociações no serviço público municipal; 2) a constante violação dos direitos sindicais, como o não respeito ao sindicato e a perseguição, pelas administrações públicas, dos sindicatos e/ou trabalhadores(as) que realizam atividades coletivas, assim como as condutas anti-sindicais; 3) a criação do bancos de horas.

Um dos maiores gargalos na luta sindical para garantir poder de negociação aos sindicatos está na cooptação e nas ameaças por parte dos governos. Isto fragiliza a organização dos trabalhadores(as) e imobiliza as ações coletivas. Apesar dos avanços na organização, a violação dos direitos sindicais é prática recorrente em muitos municípios.

AS POLÍTICAS PÚBLICAS E RELAÇÕES DE GÊNERO

As políticas que apresentam maior impacto na categoria do serviço público municipal são: Minha casa, Minha Vida; Pronuni; Universidade aberta; Licença maternidade de 180 dias; creches (financiamento da Educação Infantil); e Lei Maria da Penha.

Os principais temas sobre gênero são tratados da seguinte forma no sindicalismo dos(as) servidores(as) públicos(as) municipais: 1) assédio moral e sexual, que aparecem nas resoluções do Congresso da Confetam e na pauta de negociação; foi elaborada uma proposta de legislação específica para combater o problema, assim como foram elaboradas cartilhas e realizadas campanhas de orientação aos sindicatos de como trabalhar o tema pela CONFETAM; 2) os cuidados e direitos dos idosos: temas trabalhados nos conselhos e conferências, e a reivindicação de políticas públicas; 3) os direitos produtivos: as principais ações são a deliberação em congresso, defendendo a descriminalização do aborto; a parceria com outros movimentos que se aprofundam no tema; a participação nos conselhos de mulheres; as Conferências de Mulher; a produção de matérias; 4) violência: a questão se concentra na discussão e na efetivação da Lei Maria da Penha em parcerias com movimentos, e no esquema de acolhimento das mulheres violentadas; 5) creches, campanhas pelo direito à creche, inclusão de pauta, acompanhamento nos financiamentos para a

efetivação do direito, qualificação das profissionais, qualidade da merenda escolar, interferência na elaboração do Plano Nacional de Educação, mudança de nomenclatura dos profissionais (por exemplo, de “monitor(a) de creche” para “professor(a)”).

As Conferências Nacionais de Políticas para Mulheres estão contribuindo para o conhecimento do direito e da luta das mulheres, para o empoderamento das mulheres, para sua maior participação nos espaços de poder das entidades. Mas ainda há insuficiências de políticas para superar a discriminação e o machismo. A implementação das políticas ocorre fundamentalmente nos municípios, dificilmente os Estados assumem resoluções da conferência, e não as transformam em políticas públicas locais.

O desafio é avançar em uma linguagem que contemple as relações de gênero no mundo do trabalho; derrubar as barreiras que impedem a entrada e a permanência das mulheres e promovem as desigualdades no mercado de trabalho; avançar na tese de que a responsabilidade dos cuidados não é somente das mulheres, e de que as relações devem ser compartilhadas nas jornadas de trabalho; superar a diferença entre trabalho produtivo e reprodutivo, o que irá alterar a divisão sexual do trabalho; atingir a igualdade de remuneração; oferecer às mulheres maior espaço de poder no mundo do trabalho (ascensão aos cargos de chefia); introduzir a licença parental.

Se pegarmos todas as políticas públicas, estamos no meio do caminho, porque somos os executores, mas também somos parte da demanda. A servidora trabalha e não tem direito. Os avanços na implementação das políticas ainda são insuficientes e é necessário e importante que o Estado assuma o tema para transformar a realidade social das mulheres na sociedade brasileira.

EMPODERAMENTO SINDICAL DAS MULHERES

Como destacado no item 1 do presente texto, o tema das relações de gênero é fortemente trabalhado no sindicalismo do setor público municipal. A CONFETAM e várias federações e sindicatos que representam o ramo dos serviços públicos municipais no interior da CUT têm pautado as temáticas inerentes à luta das mulheres desse ramo para a construção da igualdade entre homens e mulheres. As atividades, como já relatado, são inúmeras e constantes (materiais informativos, como cartilhas e panfletos; ações como a organização de atos e marchas, ou atividades e eventos em creches; formação, através de rodas de conversas, cursos, oficinas, seminários e plenárias).

Na estrutura nacional (CONFETAM), existe, desde 2013, uma paridade numérica entre mulheres e homens na composição da direção, isto é, no conjunto total de cargos. No entanto, a relação de poder ainda é desigual, pois são os homens que ocupam os cargos de maior poder e importância. Como as mulheres são a maioria e são mais persistentes, é crescente a sua participação nas federações e sindicatos. Os avanços foram expressivos, mas o propósito é implementar uma paridade real nas instâncias sindicais.

Há uma orientação nacional congressual de que as entidades tenham secretarias, departamentos ou comissões da mulher. As mulheres já ocupam cargos em muitos sindicatos, inclusive na secretaria geral e na presidência, mas a tesouraria é o cargo onde estão menos presentes.

Existe uma política de realizar articulações com outros movimentos sociais, outras categorias e movimentos feministas. A articulação se expressa por meio de participação em todos os coletivos por ramo e das instâncias horizontais da CUT (municipal, regional, estadual e nacional); da participação nos movimentos feministas e sociais, tais como

a AMB (Articulação de Mulheres Brasileiras), das marchas (Negras, Margaridas e Mundial das Mulheres); e da agenda dos movimentos feministas e sociais, tais como o 08 de Março, Outubro Rosa, Dia da Consciência Negra, Dia Nacional de Combate ao Abuso e Exploração de Crianças e Adolescentes.

Exemplos de ação pontual, com repercussão, foi o movimento para impedir que existisse o “vagão rosa”. Outras iniciativas foram: nota em relação aos planos de gênero, atividades na Câmara Municipal de São Paulo (CMSP), e outras ações dentro do próprio ramo. O Congresso aprovou a paridade e também uma secretaria LGBT, e orientações para que os sindicatos também as criassem. As Câmaras Municipais e Assembleias Legislativas também têm sido espaços importantes de intervenção.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discriminação contra as mulheres ainda persiste fortemente na categoria dos(as) servidoras(es) públicos municipais, como se mostrou no texto acima. É um problema que perpassa a sociedade brasileira. A ampla maioria da categoria é feminina, mas são os homens quem tem as melhores remunerações e que ocupam os principais cargos de direção das instituições públicas; assim como há uma segmentação profissional em que as ocupações consideradas femininas tendem a ser mais desvalorizadas.

Também é importante destacar que há uma rica experiência e importantes avanços no tratamento das relações sociais de gênero, que se expressam nas campanhas nacionais, nas negociações coletivas, na maior participação das mulheres dirigentes nos espaços de poder das entidades sindicais e nas importantes conquistas obtidas em muitos municípios.

No entanto, desafios ainda permanecem. Os principais, identificados na pesquisa, são: 1) retomar a Campanha 50/50, proporcionando

às mulheres a discussão e implantação de ações que visem a igualdade de participação em todas as esferas, inclusive no movimento sindical; 2) intensificar a campanha pela ampliação da licença-maternidade, visando o seu avanço no Brasil, na perspectiva de que a licença maternidade seja ampliada para seis meses em todos os municípios; assim como, incentivar a amamentação nos primeiros seis meses de vida da criança; 3) fomentar a Campanha pela Equidade de Remuneração entre homens e mulheres, visando o seu crescimento, com vistas à diminuição das desigualdades de gênero na estrutura do mercado de trabalho, inclusive no serviço público municipal; 4) promover debates acerca da implementação das cotas como política afirmativa; 5) intensificar a Campanha *Violência contra a mulher – Tolerância Nenhuma*, através de seminários, da divulgação da Lei Maria da Penha, de cordéis com a referida Lei; de Audiências Públicas e de mobilizações para a Criação dos Centros de Referência; 6) incentivar os sindicatos para envolver-se na Campanha Equidade de Remuneração entre homens e mulheres; 7) incluir, nas pautas de reivindicações, cláusulas de gênero para a negociação com os(as) prefeitos(as); 8) denunciar os casos de assédio moral existentes nos locais de trabalho; 8) cobrar dos governos a implantação do Plano Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres; 9) contribuir com a campanha da ISP de migração internacional de trabalhadoras do setor saúde; 10) intensificar a Campanha *Água, Mulher e Trabalho – fontes de vida*, da ISP; 11) coordenar ações em conjunto com os sindicatos, visando reivindicar dos governos a implantação da Delegacia da Mulher, a instalação de Centros de Referência de atendimento à mulher vítima de violência e a criação dos juizados especiais; 12) instalar os serviços de atenção ao aborto, previsto por lei às mulheres vítimas de violência; criar o Conselho da Mulher; realizar campanhas contra a violência do-

méstica etc; 13) avançar na aliança e na relação com os diversos movimentos feministas.

Ao concluirmos este processo de formação política e esse texto, é com muito orgulho que enfrentamos diariamente os desafios aqui relatados, buscando sempre dias melhores para todas as mulheres. O avanço do patriarcado, a intolerância machista e a retirada de direitos, que ataca frontalmente a vida das mulheres, são o que nos une para enfrentar cotidianamente estes desafios.

REFERÊNCIAS

COSTA, Maria das Graças. O SINDSEP DE QUIXADÁ E REGIÃO (CEARÁ) E A EQUIDADE DE GÊNERO E REMUNERAÇÃO. Monografia apresentada ao Programa de Formação de Conselheiros Nacionais em Democracia Participativa, República e Movimentos Sociais (Especialização) da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais, 2010.

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2014). *Estatísticas de Gênero. Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010*. Rio de Janeiro: IBGE. (Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica, 33).

ISP BRASIL. Equidade de Remuneração: Guia Prático para a Valorização do Trabalho das Mulheres. São Paulo: Friedrich Eberto Stiftung, 2006.

ISP BRASIL. Mulheres e Homens: diferenciais de remuneração nos serviços públicos. São Paulo: Friedrich Eberto Stiftung, 2004.

MARTINS, Diogo. Desigualdade de renda cai, mas mulher ainda ganha 30% menos, diz o IBGE. In. Valor Econômico, 31/10/2014. In. <http://www.valor.com.br/brasil/3760452/desigualdade-de-renda-cai-mas-mulher-ainda-ganha-30-menos-diz-ibge>. Acessado em 12/03/2016.

O TRABALHO DAS MULHERES EM ENERGIA ELÉTRICA E TELECOMUNICAÇÕES



ENERGIA ELÉTRICA E TELECOMUNICAÇÕES

AUTORAS¹

INTRODUÇÃO

As atividades de Energia Elétrica e Telecomunicações compõem dois setores de serviços de utilidade pública. Esses dois setores passaram por profunda reestruturação ao longo da década de 90. Eram setores organizados por empresas públicas que foram privatizadas na década de 90 (no caso da Energia Elétrica ainda existem algumas empresas públicas).

O **setor de Energia Elétrica** inclui geração, transmissão, distribuição e comércio atacadista. A privatização das empresas públicas de eletricidade acentuou a terceirização de serviços de apoio (tais como medição de consumo para o faturamento da energia elétrica). O **setor de Telecomunicações** inclui telefonia fixa e móvel, telecomunicação por satélite, provedor de acesso à internet, transmissão e recepção de sinais de TV e rádio, centrais de atendimento, serviços de fax, localização e rastreamento por satélite.

Nos dois setores o nível de emprego é mais expressivo nos serviços de apoio, como na medição do consumo, no caso da energia elétrica e

1. Participaram da construção e elaboração deste texto: Maria Margaret Lima e Virginia Dirami Berriel com a contribuição de Eugenia Troncoso Leone, professora do IE/UNICAMP e pesquisadora do CESIT.

nos serviços em que o suporte principal é a telecomunicação, no caso do teletendimento. Esses serviços foram terceirizados na reestruturação dos dois setores nos anos 90. O nível de emprego é menos expressivo na geração, transmissão, distribuição e comercialização de energia elétrica, bem como telecomunicação (comparativamente à prestação de serviços de apoio). A participação de mulheres nos serviços de apoio é maior do que nos setores de energia elétrica e telecomunicações, principalmente, no teletendimento.

Os problemas de relações de trabalho enfrentados pelas mulheres são semelhantes nos dois setores e os sindicatos têm encontrado dificuldades para promover a equidade de gênero no trabalho. O fato dos empregos femininos ocorrerem principalmente em atividades terceirizadas contribui para dificultar o empoderamento das mulheres, necessário para fortalecer as mulheres no âmbito das relações de trabalho.

RELAÇÕES DE GÊNERO

Antes das privatizações dos anos 90, ter um emprego nos setores de energia elétrica ou de serviços de telecomunicação era considerado um privilégio perante a sociedade. No setor de **energia elétrica** as mulheres atuavam na administração, nos cargos de recepcionistas, protocolo, secretárias, datilógrafas, telegrafistas, telefonistas e, ainda, nas áreas de contabilidade e finanças. Os contratos de trabalho tinham exigências específicas no caso das trabalhadoras mulheres. Assim, por exemplo, na Empresa ESCELSA Espírito Santo Centrais Elétricas S/A os contratos de mulheres tinham cláusulas que proibiam o uso de calças compridas, só poderiam usar saias compridas abaixo dos joelhos e blusas de mangas e colarinhos abotoados para cobrir o colo dos seios, e não poderiam ser casadas ou se casar enquanto estivessem trabalhando na empresa de

energia capixaba. Por conta dessa restrição, de não poderem se casar, muitas delas formavam família sem legalizar a união e viviam uma relação escondida, não podendo ter filhos. Quando ocorria uma gravidez era demissão logo após o nascimento do filho.

No setor de **telecomunicações** as mulheres atuavam principalmente como telefonistas, dada a elevada participação desses postos de trabalho no nível total do emprego gerado por este setor de atividade. O surgimento de centrais eletromecânicas com seletor automático nos anos 60, entretanto, prescindiu, em grande medida, da interferência da telefonista. Porém, as telefonistas continuaram nos serviços de informação e auxílio à lista telefônica, reclamação para reparos, instalação e ligações internacionais. O serviço era ininterrupto, por 24 horas, exigindo o trabalho noturno de telefonistas.

A privatização das empresas estatais de energia elétrica e de telecomunicação provocou demissão em massa para enxugar os quadros de pessoal e a maior parte dos serviços de apoio passou a ser por meio de contrato de terceiros. Assim, na privatização da ESCELSA, em 1995, a redução do emprego foi substancial e a proporção de mulheres empregadas diminuiu de mais de um terço para cerca de um sexto. O Call Center da empresa que empregava mais de 50 trabalhadores, a maioria mulheres de 18 a 25 anos, com escolaridade de segundo grau completo, foi ampliado, mas logo em seguida foi terceirizado, passando as trabalhadoras para a jurisdição do SINTELL/ES.

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) contabilizou somente 121.511 vínculos de emprego em 31/12/2014 no setor de atividade de geração, transmissão, distribuição e comércio atacadista **de energia elétrica** no conjunto do país. Neste setor destaca-se o emprego na distribuição de energia elétrica com 59%. A proporção de mulheres varia de

17% na geração e transmissão de energia elétrica para 31% no comércio atacadista e atinge 20% na distribuição de energia elétrica. A terceirização de serviços de apoio tais como Call Center e a medição de consumo de energia para efeito de faturamento fez parte deste enxugamento do quadro de pessoal com a privatização das empresas de energia elétrica.

A privatização das empresas estatais de **telecomunicação** também significou enxugamento do quadro de pessoal e a terceirização dos serviços de apoio também contribuiu para esta redução do emprego e da participação de mulheres no emprego gerado pelas atividades de telecomunicação. A RAIS identificou 191.466 vínculos de emprego em 31/12/2014 nas atividades que a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) considera formando o setor de telecomunicações. A RAIS não incluiu, nesse setor, as atividades de teleatendimento que geraram 489.555 vínculos de emprego na mesma data. A proporção de mulheres em telecomunicações foi de 38% e no teleatendimento foi de 72%. Como as centrais de atendimento têm as telecomunicações como suporte principal, estas são consideradas parte dos serviços de telecomunicação pela regulamentação dessas atividades que estabelecem as condições para concessão, permissão e autorização para prestar o serviço, formando o segmento de serviços de valor agregado, junto com as atividades de acesso a internet, serviços de fax, localização e rastreamento por satélite (Telebrasil 2011).

Conforme a RAIS, o teleatendimento gerou um montante de vínculos de emprego mais de 2,5 vezes maior que o das atividades que a CNAE considera como telecomunicação. Além disso, no teleatendimento a proporção de empregos femininos é muito maior, tendo sido esta uma das atividades que mais ampliou o número de empregos desde a década de 90.

A função **operadora de teletendimento ou telemarketing** que combina os usos de telefone e computador surgiu no Brasil durante a década de 80 em filiais de multinacionais, operadoras de cartão de crédito e editoras. O desenvolvimento da informática e a privatização das telecomunicações estimularam a ampliação deste tipo de atividade. O Código de Defesa do Consumidor na medida em que protegeu os negócios realizados por telefone teve um papel importante e as operadoras privadas de telefonia incentivaram o uso do teletendimento para aumentar o tráfego de ligações telefônicas. A ascensão da função de teletendimento, portanto, foi parte da própria expansão das telecomunicações no país, depois da privatização deste setor de atividade, em Julho de 1998. Ver: <http://www.intervozes.org.br/direitoacomunicacao/?p=27172>. Acesso: Março 2017.

A teleoperadora cumpre o papel que era desempenhado anteriormente pelas telefonistas nos mais diversos setores de atividade, mas passou a ser um serviço realizado por terceiros constituindo um setor de atividade específico que se desenvolveu exponencialmente com o avanço das telecomunicações. Na década de 70, as **telefonistas** tinham conquistado a jornada diária de 6 horas com intervalos de 15 minutos para descanso e 36 horas semanais. O trabalho de telefonista foi reconhecido como profissão e, em 1989, se conquistou a aposentadoria aos 25 anos de trabalho por conta da função ter sido considerada penosa.

As telefonistas das empresas estatais de telecomunicação eram relativamente bem remuneradas e tinham benefícios indiretos correspondentes ao prestígio da ocupação, com função importante e bem quista. Eram comandadas por chefia masculina com muito rigor e disciplina, sendo frequentemente proibidas de se comunicar com os homens que trabalhavam nos demais setores das empresas. Porém, ao contrário das

mulheres que trabalhavam nas empresas públicas de energia elétrica, uma parte importante das telefonistas de empresas estatais de telecomunicação era casada ou se casavam posteriormente e tinham filhos.

Com a privatização das empresas estatais de telecomunicação surgiu um número expressivo de empresas privadas como ATL - Algar Telecom Leste, hoje CLARO; Telefônica, hoje VIVO; TELERJ, hoje OI; Telecom Italia - TIM, Global Village Telecom - GVT, NEXTEL e outras de menor porte. As telefonistas, entretanto, foram terceirizadas e se transformaram em **operadoras de teleatendimento**, ajudando a encorpar este novo tipo de atividade. As operadoras de teleatendimento são mulheres com 18 a 25 anos, segundo grau completo, nos primeiros empregos, algumas cursando universidade, facilitado pela jornada de seis horas.

As mulheres são contratadas como operadoras de teleatendimento por ter habilidade, paciência e cordialidade no trato com o cliente, características que facilitam a persuasão. Trabalham em equipes de 20 a 30 pessoas com supervisor, na maioria das vezes do sexo masculino. A chefia costuma ser despótica, impondo os protocolos vigentes para operação, ajudando a provocar altos índices de doenças profissionais, como perda de audição, LER/DORT, problemas de coluna, calos nas cordas vocais e síndrome do pânico. São frequentes os casos de assédio moral e sexual, com muita pressão e estresse provocando afastamentos pelo INSS e pedidos de demissão. Há benefícios indiretos como vale refeição, auxílio creche, plano de saúde, licença maternidade de quatro meses, auxílio para filho com deficiência. Porém, o salário fica próximo do piso da categoria que corresponde ao valor do salário mínimo legal.

As diferenças de salário por sexo são grandes, especialmente nas empresas de energia elétrica e de telecomunicação onde é menor a pre-

sença feminina, comparativamente à atividade de teleatendimento. As diferenças chegam próximo de um terço para funções semelhantes e também ocorrem diferenças marcantes de remuneração entre mulheres segundo o tipo de função, destacando-se a maior remuneração das áreas mais técnico-profissionais. Nessas áreas também ocorrem grandes diferenças de salário por sexo.

A luta pela igualdade de gênero nunca foi prioridade para as organizações sindicais. É pequena a representatividade das mulheres entre os dirigentes sindicais, ficando longe da cota de 30%, o que dificulta a luta pela igualdade de gênero. Os desdobramentos do avanço das telecomunicações, em termos de ampliação da terceirização, têm colocado problemas novos para a organização sindical. O Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Estado do Rio de Janeiro (Sinttel Rio) tem lutado para regulamentar a ocupação de operador de teleatendimento, reportando esta nova categoria à antiga profissão de telefonista (PL 2673/2007 em tramitação na câmara federal). Este sindicato tem fiscalizado os locais de trabalho através dos dirigentes e dos diretores de base, entregado boletins e jornais com orientação para os trabalhadores, promovido reuniões com dirigentes de base, seminários e debates. Porém, a falta expressiva de representatividade das mulheres na direção do sindicato tem dificultado o avanço da luta pela igualdade de gênero.

MERCADO DE TRABALHO

Com base nos dados da RAIS, a Tabela 1 informa como foi o desempenho do emprego no **setor de energia elétrica** no período 2006-2013. A ampliação do emprego neste tipo de atividade foi expressiva, especialmente em distribuição e, secundariamente, em transmissão de

energia elétrica. Já o comércio atacadista de eletricidade foi praticamente criado durante o período considerado e por isto houve aumento desproporcional de emprego neste subsetor. O emprego de mulheres cresceu bem mais do que o dos homens, mas as mulheres não passam de 18,5% do total de empregados pelo setor de energia elétrica. Somente no comércio atacadista a proporção de mulheres é relativamente maior atingindo 30%, mas este subsetor responde por somente 1% do emprego em energia elétrica.

Tabela 1: Crescimento do emprego no setor de Energia Elétrica

Brasil, 2006-2013

Subsetores	Emprego 31/12/2013	Taxa de crescimento 2006-2013	% Mulheres		Taxa de crescimento	
			2006	2013	H	M
Geração de energia elétrica	26,6	0,4	16,4	17,3	0,2	1,1
Transmissão de energia elétrica	9,3	1,9	14,1	16,7	1,4	4,5
Distribuição de energia elétrica	63,0	2,6	18,2	18,9	2,5	3,1
Com. atacadista de energia elétrica	1,1	11,9	19,2	29,8	9,7	19,1
Total	100,0	2,0	17,3	18,4	1,8	2,9

Fonte: RAIS 2006 e 2013 - IBGE - Ministério do Trabalho e do Emprego

A desaceleração do crescimento da economia brasileira, desde 2011, afetou a expansão do emprego em energia elétrica. Na geração, transmissão e comércio atacadista de energia elétrica, o emprego continuou aumentando em 2014, mas diminuiu 6,5% na distribuição, fazendo esse subsetor diminuir sua participação no emprego total de energia elétrica de 63% para 59%. O emprego feminino na distribuição de eletricidade diminuiu 3,1% em 2014, enquanto no de homens a diminuição foi de 7,3%, conseqüentemente a proporção de mulheres no emprego deste subsetor aumentou de 18,9 para 19,6%.

O salário médio do setor de energia elétrica é relativamente alto. O salário médio dos homens empregados no setor de energia elétrica

em dezembro de 2013, a preços de maio de 2016, foi de R\$ 7.936,57 e o das mulheres R\$ 6.279,62. As jornadas semanais de trabalho foram, em média, de 40,8 horas para os homens e 40,2 horas para as mulheres. Os homens receberam por hora trabalhada R\$ 45,42 e as mulheres R\$ 36,42. Assim, o salário-hora das mulheres no setor de energia elétrica, em dezembro de 2013, correspondeu a 80,2% do salário médio por hora dos homens.

Entre 2006 e 2013 a jornada semanal média dos homens empregados no setor de energia elétrica diminuiu de 41,4 para 40,8 horas e a das mulheres passou de 40,7 para 40,2 horas. O salário-hora médio teve aumento de poder de compra de 5,4% no caso dos homens e de 9,4% no caso das mulheres. A diferença de salário-hora médio entre homens e mulheres diminuiu nesses sete anos. O salário-hora médio das mulheres era 76,9% do dos homens em dezembro de 2006.

A duração da jornada semanal de trabalho no setor energia elétrica é muito parecida entre homens e mulheres e não se diferencia muito por subsetor, salvo no comércio atacadista de energia elétrica que tem uma hora e meia a mais de jornada semanal de trabalho que a dos outros subsectores (Tabela 2).

Tabela 2: Salário-hora de homens e mulheres e salário-hora da mulher como proporção do dos homens no setor de Energia Elétrica

Dezembro de 2013. Brasil.

	Salário-hora			Jornada semanal	
	H	M	M/H	H	M
Geração de energia elétrica	133,7	136,1	0,816	40,7	40,7
Transmissão de energia elétrica	160,3	165,5	0,828	40,0	39,4
Distribuição de energia elétrica	75,9	77,3	0,816	40,9	40,1
Comércio atacadista de energia elétrica	148,5	108,6	0,586	41,3	41,6
Total	100,0	100,0	0,802	40,1	40,2

As diferenças de salário médio por subsetor, entretanto, são muito grandes. O salário é relativamente alto principalmente em transmissão de energia elétrica e relativamente baixo na distribuição de eletricidade, tanto para homens como para mulheres. A diferença de salário-hora por sexo é parecida em todos os subsetores com exceção do comércio atacadista de energia elétrica, onde é maior a diferença a favor dos homens. No setor comércio atacadista é justamente onde a presença feminina no emprego é relativamente maior. Ou seja, o maior emprego feminino no comércio atacadista ocorre em ocupações relativamente mal remuneradas.

A energia elétrica é, por tanto, um setor de atividade com salários relativamente altos e que emprega poucas mulheres. O salário das mulheres é significativamente menor que o dos homens, especialmente no subsetor onde é um pouco maior a participação de mulheres no emprego. No setor de energia elétrica as mulheres estão alocadas em postos de trabalho considerados femininos como os administrativos, de leituristas e de entrega de contas, tendo menos acesso que os homens a cargos de chefia. As trabalhadoras de postos administrativos e leituristas possuem curso de qualificação somente na admissão, enquanto os trabalhadores de áreas técnicas recebem qualificação continuada.

As reivindicações principais das trabalhadoras dizem respeito ao tempo para levar o filho ao médico, vale alimentação (extensivo para a família), auxílio creche, licença maternidade de 180 dias, igualdade salarial entre homens e mulheres e mais sindicalização de mulheres.

A privatização do sistema elétrico, em 1995, extinguiu os postos de telefonistas e as recepcionistas foram terceirizadas, mudando o perfil dessas trabalhadoras. As empresas passaram a contratar mais estagiárias e mulheres com deficiência física e passaram a atrair jovens procurando

o primeiro emprego. Essas mudanças tornaram o perfil da categoria mais suscetível à exploração tendo menos acesso a direitos.

As transformações pós-privatização foram ainda mais pronunciadas no **setor de telecomunicações**. O crescimento desproporcional do emprego mostra que este setor se consolidou no período 2006-2013, principalmente telecomunicações por fio, televisão por assinatura via cabo e por satélite e outras atividades de telecomunicações (Tabela 3). A participação de mulheres no emprego em telecomunicações é maior que em energia elétrica, sendo notadamente elevada em telecomunicação sem fio e em televisão por assinatura via satélite. A CNAE não inclui teleatendimento no setor de telecomunicações, mas o teleatendimento gerou muitos empregos no período e a presença feminina é predominante. O emprego em teleatendimento cresceu 12,7%, ao ano, em 2006-2013 e a proporção de mulheres aumentou de 69,6% para 73,3%. A desaceleração do crescimento econômico desde 2011 também afetou o setor de telecomunicações e, segundo a RAIS, o emprego total neste setor diminuiu 7% em 2014, mas o emprego no teleatendimento continuou aumentando fortemente (9,7%) nesse último ano.

Tabela 3: Crescimento do emprego no setor de Telecomunicações.

Brasil, 2006-2013

Subsetores	Emprego	Taxa de crescimento	% Mulheres	
	31/12/2013	2006-2013	2006	2013
Telecomunicações por fio	35,1	11,3	32,2	36,9
Telecomunicações sem fio	15,7	-1,3	49,2	53,4
Telecomunicações por satélite	1,0	0,3	31,1	32,0
Operadoras de TV por assinatura por cabo	7,8	14,2	38,8	33,7
Operadoras de TV por assinatura por microondas	0,2	3,5	37,5	35,4
Operadoras de TV por assinatura por satélite	1,3	96,4	17,4	49,9
Outras atividades de telecomunicações	38,9	14,9	22,7	36,0
Total	100,0	9,9	35,1	39,0

Fonte: RAIS 2006 e 2013 - IBGE - Ministério do Trabalho e do Emprego

O salário médio em telecomunicações não é tão elevado como em energia elétrica. Em poder de compra de maio de 2016, o salário médio dos homens empregados em telecomunicações em dezembro de 2013 foi de R\$ 4.465,87 e o das mulheres R\$ 3.085,40. Comparado com o salário mínimo da época, o salário médio masculino equivalia a 5,2 salários mínimos (9,5 no caso da energia elétrica) e o das mulheres 3,7 salários mínimos (7,5 no caso da energia elétrica). Ou seja, em telecomunicações o salário médio era cerca da metade do verificado em energia elétrica (55% no caso dos homens e 49% no caso das mulheres). Em todo caso, para os padrões brasileiros o salário médio de telecomunicações é também relativamente alto.

Em telecomunicações, a jornada de trabalho é maior entre os homens que entre as mulheres. Na média a diferença por sexo é de 2 horas semanais (Tabela 4). As mulheres, entretanto, têm jornada semanal média de 40 horas, praticamente a mesma observada em energia elétrica, ao contrário do teleatendimento onde a média da jornada semanal é de 36 horas para as mulheres e também para os homens.

Tabela 4: Salário-hora de homens (H) e mulheres (M), salário-hora da mulher como proporção do dos homens (M/H) e jornada semanal no setor de Telecomunicações

Dezembro de 2013. Brasil.

Subsetores	Salário-hora			Jornada semanal	
	H	M	M/H	H	M
Telecomunicações por fio	134,5	142,0	0,785	41,3	40,0
Telecomunicações sem fio	144,7	117,2	0,602	41,2	40,2
Telecomunicações por satélite	137,7	111,0	0,599	40,2	40,0
Operadoras de TV por assinatura por cabo	65,2	68,2	0,778	43,2	40,5
Operadoras de TV por assinatura por microondas	88,2	103,5	0,872	41,6	40,4
Operadoras de TV por assinatura por satélite	156,0	135,6	0,646	42,2	40,1
Outras atividades de telecomunicações	62,7	54,7	0,648	42,9	39,7
Total Telecomunicação	100,0	100,0	0,743	42,1	40,0
Teleatendimento	41,8	42,6	0,758	36,9	36,2

A diferença por sexo do salário-hora médio em telecomunicações é semelhante a do teleatendimento e maior do que em energia elétrica. As diferenças de salário entre os subsetores são também muito grandes em telecomunicações, destacando-se o salário mais elevado em telecomunicação (por fio, sem fio e por satélite) e em televisão por assinatura via satélite. O salário médio por hora é bem mais baixo em televisão por assinatura via cabo, em outras atividades de telecomunicações e, principalmente, no teleatendimento. As diferenças de salário-hora por sexo são particularmente grandes em telecomunicação por fio e por satélite, em televisão por assinatura via satélite e em outras atividades de telecomunicação. Como a jornada semanal de trabalho dos homens é maior que a das mulheres, as diferenças de salário médio mensal são muito grandes, especialmente nestes subsetores.

Entre dezembro de 2006 e dezembro de 2013, a jornada semanal de trabalho pouco se modificou em telecomunicações, mas o salário médio por hora de trabalho diminuiu 24% tanto entre homens como entre mulheres, refletindo alterações na composição de ocupações em favor daquelas pior remuneradas, em meio a uma intensa ampliação do nível de emprego. Isto ocorreu, principalmente, nos subsetores de telecomunicação por fio, televisão por assinatura via cabo e outras atividades de telecomunicação. Embora sem tanta ampliação do nível de emprego, o subsetor telecomunicação sem fio também teve intensa redução no valor do salário médio por hora, refletindo a elevação na proporção dos empregos pior remunerados. No teleatendimento, o salário médio horário é baixo, mas mostrou aumento de poder de compra entre 2006 e 2008.

A atividade de teleatendimento por ter se consolidado como porta de entrada para o mercado de trabalho de mulheres, não se valorizou.

Trata-se de um setor de atividade em que o emprego aumentou fortemente, mas é alta a rotatividade e a duração do vínculo do emprego dificilmente ultrapassa os 3 anos. Estas trabalhadoras têm uma expectativa gigantesca e logo se decepcionam em razão das diversas cobranças, da pressão exagerada por batimento de metas e pelo piso salarial atualmente praticado. O piso salarial é fixado por Convenção Coletiva de Trabalho no nível do salário mínimo nacional, no ano de 2015. Algumas trabalhadoras recebem remuneração variável, quando trabalham no atendimento ativo, vendas e cobrança. Os benefícios indiretos também são mínimos: Vale Refeição para a jornada de 6h no valor de R\$ 6,50; Auxílio Creche para mães com filhos de até 38 meses, no valor de R\$ 146,90; Assistência médica básica e compartilhada. O índice de doenças profissionais que provocam afastamento pelo INSS é elevado.

A trajetória das mulheres nas Telecomunicações tem duas histórias antes e depois da privatização das Teles. Depois da privatização aumentou o emprego de mulheres na categoria, especialmente no teleatendimento, devido às condições impostas pela reorganização do mundo do trabalho, em razão da privatização e da terceirização de parte dos serviços, principalmente daqueles considerados serviços fim. O Teleatendimento é um deles que deveria, a rigor, ser apenas desenvolvido pela empresa primeira, ou seja, não poderia ser terceirizado. Essas trabalhadoras, pertencem a uma categoria super explorada, uma subcategoria em todos os sentidos: nos salários, nas condições de trabalho, na cobrança abusiva por batimento de metas e até no controle de idas ao banheiro. Todas essas mudanças surgem a partir da terceirização desenfreada dos serviços e, até hoje, o Sindicato luta na tentativa de regulamentar os direitos mínimos que possam garantir melhores condições de vida e trabalho.

Cabe destacar que existem várias ações na justiça do trabalho movidas pelo SINTTEL-Rio contra empresas de Telecomunicações. O sindicato obteve ganho de causa nas primeiras instancias, houve recursos e, atualmente, as ações estão no STF. As ações pedem que o vínculo empregatício do Operador de Teletendimento terceiro seja estabelecido com a Operadora de Telefonia.

As mulheres das telecomunicações estão divididas em três grupos: **Call Centers, Operadoras e Terceirizadas da Rede Interna e Externa**. O perfil desses três grupos é o seguinte²:

Nos *Call Centers* 70% são mulheres e entre as Operadoras 50% são mulheres, enquanto entre as Terceirizadas da Rede Interna e Externa a proporção de mulheres varia entre 20% e 30%. O piso salarial pago tanto para as mulheres quanto para os homens no Teletendimento é o mesmo, não existindo desigualdade quanto à remuneração, mas a desigualdade existe no fato de que a população de trabalhadoras é de 70%, porém, nos cargos de Supervisão e Gerência ainda existem mais homens que mulheres. No Nível de Instrução não existe desigualdade, pois a maioria tem segundo grau completo; na Jornada de Trabalho o número de horas diárias é o mesmo (6 horas para mulheres e homens). A Faixa etária varia de 18 à 25 anos. No item raça/cor, 65% declaram-se negras (23% pretas e 42% pardas). Quanto à Trajetória Profissional, cerca de 78% tiveram curso de qualificação; cerca de 57% afirmaram que não tiveram nenhuma promoção ou ascensão e 36% estão apenas há seis meses na empresa, sendo que o índice de rotatividade é gigantesco, chegando a 70% das trabalhadoras empregadas e a vida útil é de no máximo dois anos na função. A Sindicalização abrangia cerca de 57% das trabalhadoras dos *Call Centers*.

2. Ver: <http://www.teoriaedebate.org.br/estantes/livros/vozes-do-passado-e-do-presente-o-trabalho-das-mulheres-nas-telecomunicacoes-do-rio-d.> Acesso: março de 2017.

Nas **Operadoras de Telefonia**, como cerca de 50% dos trabalhadores são mulheres, elas estão em diversas ocupações e setores das operadoras desde áreas de vendas, como aquelas mais técnicas e que requer mais qualificação. Segundo as próprias trabalhadoras, a maioria tem ensino superior e cerca de 24% tem pós graduação. O tempo no trabalho é de 5 anos ou mais e 73% das mulheres afirmam que a sua remuneração é igual à de outro empregado homem executando a mesma função, sendo que 84% delas recebem capacitação/atualização e um total de 67% disseram que recebem promoção e ascensão profissional. No item Cor/raça, a maioria afirma ser branca (62,8%). A Faixa etária varia de 30 a 39 anos. A Jornada de trabalho é de 8 horas, mas sempre se realizam horas extras. No lar, cerca de 36% destas trabalhadoras não executam as tarefas de limpar a casa, lavar e passar, sendo este serviço executado por trabalhadoras domésticas contratadas pelas famílias. A Sindicalização é de apenas 26%.

Nas **Terceirizadas de Rede Interna/Externa** o maior número de trabalhadores é homem. As mulheres são cerca de 20% a 30% apenas e estão nos setores como o Centro de Operação (CO), no Despacho (atendimento técnico) e nos DGs (Distribuidor Geral) onde fazem a função de ligadoras. Estas trabalhadoras se declaram a maioria negra e ou parda, com o segundo grau completo e cursos técnicos em Telecomunicações, sendo que 73% delas declaram que não existe diferença salarial entre homens e mulheres executando a mesma tarefa. Declararam, também, que 82% delas recebem capacitação profissional e 79% são promovidas e tem ascensão profissional. As sindicalizadas são 57%.

No caso dos segmentos apresentados, as trabalhadoras que são Teleatendentes, estão nos *Call Centers* e as trabalhadoras Terceirizadas de Rede Interna e Externa, declararam que querem mais oportunidade

de se qualificar. Outra questão importante pontuada por elas é a necessidade de terem mais benefícios nos Acordos/Convenções voltados para à família, como vale alimentação, auxílio creche, tempo para levar os filhos ao médico, (este é um dos itens mais reclamados pelas trabalhadoras) e licença maternidade de 180 dias.

RELAÇÕES DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

No setor de **energia elétrica**, o processo de negociação coletiva se constitui através de mesas de negociação específicas, composta por dirigentes sindicais. Existem vários modelos de negociação: uma mesa nacional (FURNAS), que é organizada por comissão constituída por dirigentes dos diversos sindicatos dos Estados da região Sudeste.

Para negociar a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) das terceirizadas existe uma mesa composta por dirigentes sindicais do SINERGIA/ES. O Sinergia/ES faz uma pesquisa junto à categoria da empresa “Mãe”, EDP-ESCELSA, para elaborar a pauta com base nas reivindicações mais votadas, que são de ordem econômica e de manutenção de direitos já conquistados em acordos anteriores. Essa pesquisa também é realizada junto às empresas terceirizadas. Porém os direitos dos trabalhadores/as são inferiores aos dos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) de Furnas, Santa Maria, e da EDP-ESCELSA.

As datas base de negociação começam em abril e terminam em 1º de dezembro. Não há mulheres nas mesas de negociação. As cláusulas de gênero, que constam da pauta, não são bem defendidas pelos negociadores do sindicato. Por isso não houve avanços nos direitos das trabalhadoras. O sindicato negocia uma pauta unificada que contempla a categoria como um todo. Na composição da pauta até constam as reivindicações das trabalhadoras (pró-forma).

Dentre os problemas que as trabalhadoras enfrentam, reivindicam-se: tempo para acompanhar os filhos ao médico, além do não desconto de dias em caso de filhos menores ou internação; extensão da licença maternidade para 180 dias; auxílio creche; combate ao assédio moral e sexual cometido pelos supervisores e melhores condições de salário e de trabalho para as mulheres.

As mulheres somam um número bem expressivo, estimado em 40% do quantitativo de trabalhadores e estão em várias funções, desde as administrativas, engenheiras, técnicas, eletricitas, leituristas e atendentes de escritórios, além das estagiárias, e das que entram no primeiro emprego. Estas carecem de formação técnica específica. Elas vislumbram ascensão profissional e esta acontece com a capacitação. Mas também, por outro lado, a jornada de trabalho é de 8h diárias para a maioria das trabalhadoras, mas há uma cobrança permanente de horas extras e estas horas extras são muitas vezes impostas e as trabalhadoras são constrangidas a fazê-las. Devido aos processos de trabalho serem precarizados nas terceirizadas, estas ainda sofrem abusos como pressão para cumprimento de metas, assédio moral e sexual. As trabalhadoras por medo de perder seus postos de trabalho se submetem e não se mobilizam por medo de demissão.

Nas terceirizadas as mulheres não recebem nenhum tipo de treinamento e sofrem muita pressão na execução das metas de trabalho, bem como assédio moral pelos seus superiores que estão sempre argumentando com demissões para aquelas que não conseguem bater as metas de produção.

As ações para mudar a vida dessas trabalhadoras passam por uma ampla campanha de filiação e pela organização no local de trabalho e de encontros das trabalhadoras com o sindicato para conscientização dos direitos das trabalhadoras e mais fiscalização no local de trabalho.

O processo de negociação coletiva na categoria de **Telecomunicações** se constitui de duas formas: através de mesas de negociação coletiva organizadas pela Federação (Fenattel - Federação Nacional dos Trabalhadores em Telecomunicações) que organiza mesas de negociação nacional junto as grandes Operadoras OI, Embratel/Claro, Vivo, TIM, Nextel, GVT, Algar, bem como mesa para negociação com as prestadoras de Call Center e Terceirizadas de Rede. Participam destas mesas homens e mulheres, sendo cerca de 10% a 20% a participação de mulheres. Existem também as mesas de negociação das Convenções nos Estados: Teleatendimento e Prestadoras. São organizadas mesas de negociação através de dirigentes da Executiva do Sinttel Rio, composta por dirigentes de base e trabalhadores. Neste caso o percentual de mulheres que participam é, também, no máximo, em torno de 20%. Para as negociações estaduais são realizadas pesquisas de satisfação com os trabalhadores, reuniões, encontros e panfletagem com boletim da campanha. A campanha salarial ocorre com 2 a 3 meses de antecedência da data-base.

Nas **pautas de reivindicação** destacam-se Licença Maternidade de 180 dias; Auxílio Creche/Babá; Licença para trabalhadoras vítimas de violência doméstica; Garantia a empregada gestante (mais noventa dias após o término da licença Maternidade de 180 dias); Aleitamento Materno (redução de duas horas diárias da jornada pelo período de 6 meses subsequentes ao retorno da licença maternidade; assédio moral e sexual (política de prevenção, coibição/repressão através de campanhas e boletins do sindicato e das empresas); reconhecimento de dependente (para efeito do plano benefícios, deverá reconhecer casais que contenham relação homoafetiva constituída na forma da lei); garantia para a mãe acompanhar filho menor ao médico/internação, sem desconto do dia.

Nas conquistas nas **convenções/acordos** 80% dos acordos conquistou a licença maternidade de 180 dias, período para aleitamento materno, auxílio creche/babá (100% das CCTs/ACTs), reconhecimento de dependente (em 50% das CCTs/ACTs). Com relação a assédio moral/sexual - existem cláusulas nas CCTs e ACTs, porém as empresas não fazem a sua parte, somente quando acionadas pelo Sindicato.

Os principais avanços da negociação foram a unificação de datas bases e a organização das negociações suprimindo a realização de Acordos Coletivos e implementando a realização de Convenções Coletivas de Trabalho. Até meados de 2007 o Sinttel Rio firmava uma média de 70 acordos coletivos e tinha apenas 2 convenções. Atualmente, conseguiu reduzir esses números para 7 (sete) convenções coletivas de trabalho e cerca de 10 (dez) Acordos Coletivos de Trabalho.

Existem duas Federações: Fenattel e Fitratelp (antiga Fittel). A ideia inicial, quando houve a migração para a FENATTEL, era fortalecer o seguimento e unificar toda a Categoria, porém, isso tem mais de cinco anos e ainda não aconteceu.

O seguimento mais prejudicado e precarizado é sem dúvida o Call Center, ou seja, as trabalhadoras em Teletendimento, mesmo com todos os esforços da FENATTEL e do SinttelRio para avançar na conquista de melhores salários e benefícios, está longe de ser alcançado. O esforço para negociar de forma unificada tem patinado na burocracia e no poder dos estados e até nos dirigentes, que muitas vezes não abrem mão de ter mais postos de trabalho, mesmo que às custas da precarização dos trabalhadores.

No seguimento de Telecomunicações 90% dos trabalhadores é contratado com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada. O trabalho formal é elevado entre os trabalhadores terceirizados,

principalmente nos Call Centers. Algumas empresas, entretanto, insistem em não assinar CTPS no período de experiência, e aí cabe a ação permanente do Sindicato e dos órgãos fiscalizadores do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho.

No caso das **Telefonistas e Operadoras de Rádio Chamada** a jornada é de 6 horas diárias e não caso das operadoras de Teleatendimento a jornada pode ser de 6 horas, de 5 horas e até de 4 horas. As operadoras/es de Rádio GMDSS – embarcados têm jornada de 12 horas, 14 dias embarcados e 14 em solo. Os demais trabalhadores como os empregados das operadoras de telefonia e prestadoras empresas de Satélite têm jornada de 8 horas.

As Formas de Remuneração no **Teleatendimento** em 2015 são: Piso salarial mínimo nacional R\$ 788,00, com remuneração variável/premiação no caso de batimento de metas mensais, PPR e benefícios VR R\$ 6.50, Auxílio Creche R\$ 150,00, Assistência Médica e Odontológica, Seguro de Vida; No caso das **Prestadoras**, em 2015, o piso salarial encontra-se na faixa de R\$ 1.000,00 a 1.200,00, remuneração variável, Insalubridade/Periculosidade, pagamento de carro agregado, PPR, VR R\$ 15,00, Auxílio Creche R\$ 200,00, Assistência Médica e Odontológica, Seguro de Vida. No caso das **Operadoras**, em 2015, o piso salarial encontra-se na faixa de R\$ 1.200,00 à R\$ 1.500,00, PPR, VR 26,00, Auxílio Creche faixa de R\$ 500,00, Auxílio Dependente Especial R\$ 600,00, Auxílio Farmácia R\$ 250,00, entre outros.

As Operadoras de Teleatendimento são vulneráveis, tendo maior índice de adoecimento e afastamento do trabalho pelo INSS, LER/DORT, síndrome do pânico, calos nas cordas vocais, perda auditiva, problemas na coluna e até problemas mentais são as causas de afastamento dessas trabalhadoras, que as vezes ainda muito jovens já estão inaptas para reingressar ao mercado de trabalho.

Os *Call Centers* são fábricas de doenças e doentes, ambientes extremamente insalubres, salões com 50 a 100 trabalhadores que respiram o mesmo ar, geralmente os ambientes são acarpetados, e estes carpetes nem sempre são limpos como deveriam, tem bolor, ácaros e muita umidade. Mesmo existindo o Anexo II da NR 17, norma que regulamenta as condições de trabalho, desde a temperatura do ar condicionado, altura da mesa e cadeiras, utilização de heat-seats, ainda assim, existe o descumprimento. Trabalhadores não têm tempo suficiente para ir ao banheiro, não podem se vestir ou se travestir em ocasiões comemorativas e os supervisores circulam pelos salões gritando e estalando os dedos para estimular o batimento de metas. Mas, infelizmente isso ainda acontece.

Para as mulheres que são a maioria dos trabalhadores o ambiente é muito mais hostil e quando estas estão menstruadas e/ou grávidas a situação é ainda pior. Alto índice de trabalhadoras que se afastam por infecções urinárias, e cistites. Para lubrificar as cordas vocais Operadoras têm que beber muita água, mas se bebem muita água inevitavelmente tem que ir ao banheiro, mas às vezes são reprimidas e tem até que pedir autorização ao supervisor.

Na empresa PC Service que presta serviço de Teleatendimento à Caixa Econômica Federal, alguns dos supervisores tinham o hábito de seguir às Operadoras para ver se iam mesmo ao banheiro e/ou encher a garrafinha de água. Faziam isso no maior descaramento, até o Sinttel-RJ denunciar e realizar vários atos de protesto na porta da empresa.

No caso das **Prestadoras**, os ambientes dos DGs Distribuidores Gerais e das estações não oferecem as condições ideais para o desempenho das funções a as trabalhadoras/es reclamam da falta de limpeza nos locais de trabalho e nos banheiros.

Quanto às **Operadoras de Telefonia**, a situação dos trabalhadores no que diz respeito às condições de trabalho é melhor, porém, estes trabalham sob tensão permanente porque têm que produzir e bater metas, com o temor de não atingirem as metas e serem demitidos.

Existe assédio moral, porém é mais velado, em função de metas que estas trabalhadoras têm para cumprir, além de horas extras e banco de horas em excesso.

Nas promoções a cargos de chefia, as mulheres ainda são preteridas, mesmo aquelas que têm mais estudo, principalmente nas empresas prestadoras e Operadoras.

POLÍTICAS PÚBLICAS E RECOMENDAÇÕES³

As políticas públicas que mais alcançam as mulheres da **categoria elétricas** são regulamentações na forma de Leis e que constam da CLT, ou seja: a licença maternidade de 90 dias, Creche (auxílio). Na esfera federal destaca-se a Lei Maria da Penha e o Programa de financiamento habitacional Minha casa, minha vida, instiga a mulher a buscar sua independência, ou seja, sua autonomia.

Os temas ligados aos direitos reprodutivos, violência, creches, trabalho de cuidados, assédio moral e sexual, foram debatidos através de seminários, oficinas e roda de conversas na Secretaria da Mulher da CUT/ES. Outros assuntos debatidos foram a Lei Maria da Penha, a Reforma Política, a PL da Maioridade Penal, o Trabalho Doméstico, a PL da Prostituição, a Lei do Nascituro, os Direitos da PEC das trabalhadoras domésticas, a violência contra as mulheres e a paridade. Esses temas foram inseridos em sites e jornais, além de panfletos distribuídos nas ruas.

3. Este capítulo baseou-se nas experiências de Margaret Belmiro quando secretária de mulheres da CUT-ES, no triênio 2012-2015 e de Virginia Berriel quando secretária da CUT-RJ, no triênio 2012-2015.

No Sinergia/ES, quase nada do que a CUT/ES promoveu foi levado para a categoria. No entanto, a III Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, realizada em 2011, teve os seguintes resultados para o Estado do Espírito Santo:

- Foram assinados dois Pactos pela não violência contra as mulheres, pelo Governo do Estado e Governo Federal;
- Criação de 14 DEAMS, sendo 09 na grande Vitória e 05 em municípios com mais de 100 mil habitantes;
- Criação de 04 Juizados Especiais;
- Reestruturação do Conselho Estadual de Defesa dos Direitos das Mulheres;
- Concurso para Médica Legista (IML);
- Lei Estadual que multa o agressor, quando a vítima precisa ser atendida e tratada em hospital público;
- Lei que criou o “botão do pânico”, para uso de vítimas em situação de risco;
- Dois ônibus para atender as mulheres vítimas de violência no campo.
- Casa da Mulher Brasileira em construção.

Para a IV Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres CNPM realizada em 2015, os temas ampliados foram:

- Saúde da mulher;
- Políticas de enfrentamento à violência contra as mulheres;
- Creches públicas de horário integral em todos os municípios e no campo;
- Aprovação do PL do aborto versus saúde pública;
- Universidade pública estadual para as mulheres;
- Algemas eletrônicas para o agressor.

Nas telecomunicações, em razão das diferenças de público atendido, patamares salariais, benefícios indiretos e mesmo condições de trabalho dos trabalhadores de Call Center e das grandes operadoras foram feitas durante os anos 2013 e 2014 campanhas para sindicalização e realização de assembleias. Em parceria da CUT com o SINTTEL-RJ foi distribuída uma cartilha com a lei Maria da Penha, com formato menor e com tópicos e locais para atendimento. Também foram feitos convênios com a Secretaria de Habitação do Município do Rio de Janeiro e a Caixa Econômica Federal para cadastrar trabalhadores em Telecomunicações no Programa Minha Casa Minha Vida. Foram realizadas diversas inscrições de trabalhadoras, sendo a maioria delas com menores níveis de salários.

O tema mais debatido no **Teleatendimento** é o assédio moral, sendo os constrangimentos por que passam as trabalhadoras cotidianamente temas de debates e de seminários no SinttelRio, seminários e encontros voltados a construir propostas de enfrentamento.

Outro tema de fundamental importância para as trabalhadoras é a creche, este sim de extrema importância para as trabalhadoras. É sem dúvida o maior problema que enfrentam as mulheres trabalhadoras que tem filhos e não encontram vaga nas creches públicas. É o caso, principalmente, das trabalhadoras terceirizadas e das operadoras de Call Center, que percebem salário menor e o auxílio creche previsto nas Convenções é irrisório. Muitas vezes trabalhadoras prestes a retornar da licença maternidade, recorrem ao sindicato para assinar carta na qual elas abrem mão de sua estabilidade, para que sejam demitidas, porque não tem com quem deixar a criança, por não ter vaga na creche pública. É um sofrimento para as trabalhadoras.

No âmbito de nossas entidades Sindicais e da própria CUT/RJ debater a questão de gênero não é tão simples. Trata-se ainda de um deba-

te feito somente por mulheres, com participação ínfima de homens, que muitas vezes comparecem, apenas para fazer uma saudação, mas não se envolvem com esta problemática. Os diretores até participam, mas só se forem convocados pelo Coordenador/Presidente do Sindicato, porque no entendimento deles ou até delas é um problema de mulheres e não querem se envolver, como se fosse um “*clube das luluzinhas*”. Às vezes, parece que as mulheres são invisíveis na direção das entidades, ou se aparecem demais, estão tramando alguma ação. Assim, não tem política que avance. No caso do SINTTEL-RJ, a criação e implementação de uma Secretaria da Mulher com uma mulher que possa militar a questão de gênero, de forma estatutária, com eficiência e independência poderia fazer a diferença e incorporaria mulheres e homens nesta discussão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

Para fortalecer a participação das mulheres podem ser implementadas as seguintes políticas:

- O sindicato cumpre as cotas, mas não incentiva a participação das mulheres em outros espaços compartilhados com a CUT. (hoje as mulheres que estão na direção não são liberadas); Além disso, não se promove uma formação específica para as mulheres sindicalistas;
- A direção atual do Sinergia/ES desde 2013 não cumpriu nem as cotas, quanto mais a Paridade;
- Na direção executiva do Sinergia/ES que têm 09 secretarias apenas uma mulher ocupa a secretária de Gênero e Raça que é inoperante. O restante da cota foi alocada na direção plena;
- Não existe nenhuma política de organização das mulheres no SINERGIA/ES;

- As mulheres que estão na Direção do Sinergia/ES não são estimuladas à nenhuma participação dentro da central e nem em cursos de formação;
- As dirigentes participam de congressos da CUT apenas para cumprimento de cotas;
- A Direção é misógina e machista porque realiza a luta de classe, mas não considera que o mundo do trabalho tem dois sexos.

BIBLIOGRAFIA

CAPPELLIN, P.; RODRIGUES, M.C.P.; AGUIAR, L.M.B (Orgs.). *Vozes do passado e do presente: o trabalho das mulheres nas Telecomunicações do Rio de Janeiro*. SINTTEL-Rio, AMORJ, UFRJ. Rio de Janeiro, 2013.

COSTA, A. A.; ÁVILA, M. B.; LIMA, M. E. *Et alli*. *Vozes do Passado e do Presente*. [SINTTEL-Rio AMORJ/UFRJ] by ... , 2015. https://www.google.com.br/webhp?sourceid=chrome=-instant&ion1=&espv2=&ie=UTF8-#q-+Lima,+M.+M.+B.+www.sinttelrio.org.br&*

SACRAMENTO, E. M. do. *Por um Projeto de Lei que garanta Aposentadoria aos 25 Anos de Trabalho para Telefonistas e Operadores de Telemarketing - Setor de Saúde e Segurança do Trabalho do SINTTEL-Rio*. Dossiê.

SINTTEL-RIO. *Direitos e deveres do empregado operador de teletendimento/telemarketing – cartilha*. Ver: <http://www.sinttelrio.org.br/UploadPost/arquivos/Cartilha%20Direitos%20e%20Deveres%20do%20empregado%20Operador%20de%20Telemarketing%20e%20Teleatendimento.pdf>>

SINTERGIA-RJ. *Revistas Eletrônicas e Documentos, vários anos*. Ver: http://www.sintergia-rj.org.br/sindicato_historico.htm. Acesso: março 2017.

TELEBRASIL. O setor de telecomunicações no Brasil, uma visão estruturada. Dezembro de 2015. Ver: <http://www.telebrasil.org.br/panorama-do-setor/o-setor-de-telecomunicacoes>

O TRABALHO DAS MULHERES NO SETOR DE EDUCAÇÃO



AS MULHERES NO SETOR DE EDUCAÇÃO

AUTORAS¹

INTRODUÇÃO

O presente artigo foi construído de forma coletiva por trabalhadoras da educação básica das redes públicas municipais, estaduais e distritais das seguintes unidades da federação: Pará (Barcarena), Paraíba (João Pessoa), Piauí, Alagoas, Pernambuco, São Paulo e Distrito Federal.

O objetivo principal deste trabalho é apresentar, sob a ótica do movimento sindical, as condições de trabalho das mulheres educadoras responsáveis pela educação pública no Brasil, ressaltando as desigualdades de gênero presentes nas diversas categorias envolvidas na educação, desigualdades essas que dizem respeito desde a remuneração à ocupação dos cargos ou participação nas instâncias de representação. Pretende-se também apontar caminhos para reduzir essas desigualdades entre homens e mulheres.

Para tanto, deve-se considerar que, dentro da história da educação no Brasil, a partir da redemocratização após a ditadura militar (1964-

1. Participaram da construção deste texto: Neliane Maria da Cunha, Maria Mércia de Lima Ribeiro, Raimunda do Socorro da Costa Barreto, Simone de Fatima Vasconcelos Ferraz, Vilmara Pereira do Carmo, Antônia Ribeiro Cardoso, Girlene Lazaro da Silva e Telma Aparecida Andrade Victor com a contribuição de Hugo Dias, pesquisador do CESIT.

1985), tem destaque a relação entre a atuação do movimento sindical e as leis que organizam a educação, esse direito fundamental no país. Importantes conquistas foram alcançadas com a Constituição Cidadã: a vinculação do orçamento da União ao ensino, a valorização do magistério através de Planos de Carreira, o ingresso nas Redes de Ensino por meio exclusivo de concurso público e, por último, o Piso Salarial Nacional como princípio constitucional (GOUVEIA, FERRAZ, 2013).

Em 1996, é criada a Lei de Diretrizes e Base da Educação Brasileira – LDB -, número 9.394/96. A LDB define sobre quais são os gastos com manutenção e desenvolvimento do ensino, explicita as obrigações dos diferentes entes da federação, estabelece a progressão funcional como critério para a construção de Planos de Carreira do Magistério. Com a Lei do Fundef (Fundo Nacional do Ensino Fundamental), também de 1996, se institui que 60% do orçamento do fundo deve ser aplicado no pagamento de pessoal. Em 2007 o Fundef vira Fundeb (Fundo Nacional da Educação Básica) e imputa, como estratégia de valorização da carreira magistério, a construção de Planos de Carreira.

A relação entre as conquistas para toda população brasileira, no que diz respeito à protagonização da educação, e a atuação do movimento sindical dos trabalhadores e trabalhadoras da educação pública, diz respeito a algo que é indissociável: a luta pelo direito à educação e a luta por melhores condições de trabalho dos e das profissionais da educação.

UM BREVE HISTÓRICO DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA EDUCAÇÃO

A prevalência das mulheres na educação não é um fato social aleatório, mas fruto de uma construção histórica de divisão sexual do trabalho, na qual às mulheres foram atribuídos papéis e serviços nas

tarefas domésticas e na área dos cuidados. Por conta dessa construção, naturalizou-se a mulher nas profissões ligadas à educação, à saúde e à assistência social.

A educação pública no Brasil colonial era ofertada por professores homens para estudantes também homens. A mudança acontece em meados do século XIX, com a inauguração das primeiras “escolas normais”, que estenderam a educação às meninas. Pela concepção da época, as meninas não podiam ter professores do sexo masculino. Soma-se a isso o processo de urbanização e industrialização crescente no final daquele século. Assim, a educação incorpora as mulheres ao seu quadro de professores, como explicita Freire:

A atividade docente passaria, a partir de então, a ser associada a características tidas como naturalmente femininas, tais como: a paciência, a afetividade, a abnegação, a doação, a minuciosidade, o jeito para lidar com crianças. Estas características, associadas à religião, fomentariam a ideia que a docência se constituía como sacerdócio e não como profissão. (FREIRE, 2011, p.251)

Em pleno século XIX, as “escolas normais”, que formavam professores primários, já possuíam mais mulheres do que homens para as suas cadeiras, o que mostra o início do processo de feminização do magistério, situação que se consolida ao longo do século XX. À medida em que as mulheres vão se tornando professoras, os homens vão deixando essa profissão para assumir postos na indústria, que se consolidava nos centros urbanos.

Pode-se tentar rastrear a origem das desigualdades salariais entre homens e mulheres: na Lei de Instrução Pública, de 1827, fica deter-

minado que as mulheres não devem ensinar geometria, o que vai caracterizar a primeira diferenciação salarial na categoria. Como apenas os homens ensinavam essa disciplina aos seus estudantes, eles acabavam ganhando mais.

Outro fator condicionante importante é que as mulheres só podiam ensinar para crianças de até 10 anos e para as jovens. Essa restrição pedagógica explica a raiz da prevalência de mulheres na educação infantil e a presença mais intensa de homens no Ensino Médio. Ao naturalizar esses papéis que estão diretamente ligados à maternidade e à reprodução da vida, pouco valor se agrega à remuneração da profissão de educadora.

Supõe-se que a associação de educação com “trabalho de mulher” pode apontar caminhos para entender porque esta é, no Brasil, uma das profissões que apresenta uma das mais baixas remunerações comparadas a outras categorias profissionais.

PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS MOVIMENTOS FEMINISTAS E NO MOVIMENTO SINDICAL

A história de luta das mulheres se confunde com a do movimento sindical, pois o primeiro tem base na luta contra a exploração, pela garantia de direitos, igualdade de oportunidades e salários iguais no mundo de trabalho. O segundo se organiza lutando contra a exploração, contra a opressão, desigualdade entre homens e mulheres, por direitos. Existem, portanto, pontos convergentes que se unificam na maioria das vezes, e o elo é justamente a compreensão e a certeza de que a luta das mulheres é a luta do movimento sindical.

Na história da construção do movimento sindical brasileiro podemos citar, como exemplo dessa conexão, a organização do movimen-

to sindical da educação. Por exemplo, em Alagoas – situação que não é diferente dos demais estados – houve uma forte influência do movimento de mulheres na organização sindical dos trabalhadores e trabalhadoras da Educação. Na conjuntura de resistência ao golpe militar de 1964, que impôs todas as formas de opressão humana – incluindo a vil e odienta tortura de mulheres, homens, trabalhadores(as), intelectuais, estudantes, lideranças dos mais variados segmentos da sociedade –, desenvolvia-se uma ampla mobilização social em torno das lutas pela anistia e pelas liberdades democráticas, cuja referência expressiva era a organização de mulheres. No final da década de 1970, a presença de mulheres da base na militância foi marcante, construindo lideranças que foram fundamentais no desempenho das lutas e mobilizações de gênero, e das questões da categoria.

Portanto, as lutas dos dois movimentos, feminista e sindical, principalmente a dos trabalhadores e trabalhadoras da educação, estão entrelaçadas. Para enfrentar o capitalismo, temos que impor nossa luta permanente por igualdade, direitos, democracia, oportunidades e respeito; e isso de forma organizada, enquanto classe trabalhadora, nas lutas específicas e gerais da sociedade, na busca e compreensão de que, para que uma sociedade seja justa e igualitária, são necessárias organização e muita luta.

1– DESCRIÇÃO DO SETOR EDUCAÇÃO E A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES

A educação pública organiza-se em dois níveis de ensino: básico e superior. A educação básica, à qual se atém este trabalho, é formada pela educação infantil (creche de 0 a 3 anos e pré-escola de 4 a 5 anos), Ensino Fundamental (6 a 14 anos) e Ensino Médio e Profissionalizante ou Educação Profissional (15 a 17 anos). Estão nessa composição ainda

as modalidades: Educação de Jovens e Adultos, Ensino Especial e Educação no Campo.

Segundo os dados do Censo da Educação de 2012, do total de 2 milhões de docentes da educação básica brasileira, 411 mil são homens, e 1,6 milhão são mulheres, uma proporção de 1 para 4. Na educação infantil, exercem a função 429,8 mil mulheres e apenas 13,5 mil homens, aumentando o rácio para 1 homem a cada 32 mulheres.

A divisão sexual do trabalho também está presente nas categorias administrativas e técnicas. Nos cargos de merendeira, auxiliar de limpeza, secretária escolar, há maior presença de mulheres, enquanto que nos cargos administrativos, de vigia escolar e motorista, a maioria é de homens. Outro aspecto que demonstra a divisão sexual do trabalho no magistério é que no ensino médio e na educação profissional, as mulheres estão mais presentes na área de ciências humanas e códigos e linguagens. Já nas ciências da natureza e exatas, há um predomínio de professores homens.

Segundo o Censo do IBGE de 2010, apesar de serem maioria, as mulheres auferem, em média, um salário menor do que o dos homens. Na educação infantil e no ensino fundamental, as professoras recebiam em média R\$ 1.258,67, e os professores, R\$ 1.685,55. No ensino médio, docentes do sexo masculino recebiam R\$ 2.088,56, e do feminino, R\$ 1.822,66. Essa diferenciação salarial acontece, entre outros motivos, pois os homens, mesmo estando em minoria, ocupam mais os cargos de chefia, que são melhor remunerados.

2- ACÚMULOS

Diante dessa realidade, as entidades sindicais se organizaram para fazer o enfrentamento com ações cujo objetivo era fortalecer a par-

ticipação das mulheres: criação da secretaria de mulheres ou de gênero; produção de material impresso, jornais e revistas com temas centrados nas questões das mulheres na vida e no mundo do trabalho (Revista Matria, Revistas dos Estados e Municipais, Revista Retrato da Escola CNTE); constituição dos Coletivos de mulheres; cotas de participação em todas as instâncias das entidades (mesas, negociação, formações, congressos); cotas na direção da entidade; formação promovida pelas entidades; cursos de oratória e de participação na mesa de negociação; a presença da recreação para as crianças nas atividades promovidas pelas entidades; horários compatíveis e acessíveis.

3 – RELAÇÕES DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Representando 2,5 milhões de profissionais da educação básica, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) agrega, em seu quadro, vinte e sete entidades de trabalhadoras e trabalhadores da educação. No seu quadro institucional, apresenta uma secretaria de relações de gênero, e atualmente conta com um pouco mais de 1/3 de dirigentes mulheres na direção da entidade.

Responsável por organizar a luta nacional, a CNTE prioriza a luta pela valorização profissional e salarial dos(as) profissionais da educação, que ainda se encontra pouco reconhecida, apresentando uma média salarial no valor de R\$ 2.500,00 (magistério) e R\$ 1.200,00 (demais profissionais). Essa média aponta uma posição de desvantagem em relação aos demais servidores públicos de mesma formação.

Para resolver essa discrepância entre os salários dos trabalhadores e trabalhadoras da educação e as demais carreiras públicas, foi aprovado o Plano Nacional de Educação - PNE (Lei nº 13005/2014). O PNE, em sua meta 17, prevê a isonomia salarial com as outras categorias de

mesma formação até 2020. Essa equiparação virá para corrigir um dos fatores que refletem na desigualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho, ou seja, a remuneração.

Outra conquista significativa para as mulheres e para a educação foi a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (Lei nº. 11.738/2008), que, no processo de implantação, já apresentou uma melhoria nos salários de parte da categoria da educação magistério. No entanto, ainda apresenta uma incidência limitada, pois só atingiu, até agora, os(as) docentes que lecionam nos grandes centros urbanos.

Quanto às diferenças da pauta, duas conquistas são importantes no campo do magistério a nível nacional: a aposentadoria especial, que apresenta 5 anos a menos que os homens professores, 5 anos a menos que as demais trabalhadoras do país, e a ampliação da licença maternidade garantida a todas as servidoras públicas estatutárias.

A luta por mais creches também entra como pauta de negociação, mas aqui não é a defesa de creche no local de trabalho, e sim a construção de novas creches públicas. Outro ponto importante que traz uma nova concepção de organização familiar é a reivindicação do aumento da licença paternidade de uma semana para 6 meses, conforme é a da mãe. Compreendemos que esse debate aparece num horizonte longínquo, mas quem conseguiria imaginar, há cem anos, que atingiríamos o estado de direitos sociais que atingimos no Brasil, hoje? Por isso, está em nossa pauta essa reivindicação, que traz em seu seio o princípio da divisão igualitária no cuidado com as crianças.

Quanto às especificidades de cada entidade da federação, há uma luta para implementar direitos que estão em consonância com o papel da maternidade junto àquelas profissionais que estão contratadas temporariamente.

Uma luta constante nas entidades sindicais é o combate à terciarização, que precariza as condições de trabalho. Para tanto, são realizadas constantemente campanhas para realização de concursos públicos e contratação de concursados.

4 - POLÍTICAS PÚBLICAS

Uma primeira consideração importante é a concepção que vamos utilizar quando nos referimos a políticas públicas:

... política pública como o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, colocar o governo em ação” e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente). A formulação de políticas públicas constitui-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real. (SOUZA, 2006, p.26)

As políticas públicas devem responder às demandas debatidas na sociedade. É uma forma de exercício do poder político, pois elas [políticas públicas] apresentam as tensões e os conflitos sociais nos processos de decisão, devendo também nortear a ação do próprio poder público na sociedade.

Sendo assim, as políticas públicas para mulheres devem refletir a demanda dessa importante parcela da sociedade, que historicamente não estava presente na política pela posição machista dessa mesma sociedade, cuja referência de cidadania ainda é considerada masculina. É, portanto, tarefa da sociedade, de forma organizada, superar essa distorção – a desigualdade entre homens e mulheres –, sendo o Estado

responsável por quebrar essa *fronteira* desenvolvendo políticas públicas para as mulheres.

Ao pensar e propor políticas públicas de gênero, deve-se considerar e se dispor a combater a marcante desigualdade existente entre homens e mulheres e estabelecer o que se pretende mudar para atender à condição emancipatória e à dimensão de autonomia das mulheres. Nesse sentido, não há outra alternativa senão promover espaços de participação democrática, como de conferências de políticas para as mulheres, consolidar a ação dos conselhos de direitos das mulheres nas esferas governamentais, garantir o controle social das políticas públicas implantadas, e também a criação de secretarias Estaduais e Municipais de políticas para as mulheres.

Na Educação, pensar políticas públicas é garantir o direito à Educação, da creche ao ensino superior, com ofertas efetivas de vagas; é garantir as conquistas resultantes das lutas das trabalhadoras e dos trabalhadores em educação; é igualdade salarial através da política de piso profissional para o conjunto de trabalhadoras e trabalhadores em educação; é a distribuição de uma jornada de trabalho que possibilite às mulheres educadoras – com tripla jornada – não levar tarefas do trabalho para casa, reduzindo possíveis horas de descanso e lazer; é garantir carreira justa e valorizada para que as trabalhadoras não sejam obrigadas a buscar contratos em várias redes para alcançar uma renda satisfatória, condizente com seu padrão de vida; é dar oportunidades às mulheres da educação de alcançar postos de chefia e de nas escolas; é oferecer uma política de formação para uma educação não sexista.

Acreditamos que essas ações do poder público contribuirão para reduzir a desigualdade de gênero, ainda tão presente na sociedade e também na educação, e que o sucesso dessas ações está ligado à intera-

ção entre as diversas instâncias do poder público, como a SPM (Secretaria de Políticas para as Mulheres), vários ministérios a nível federal, e as secretarias estaduais e municipais, assim como os movimentos sociais e sindical. Dessa forma será possível alterar as condições de vida das mulheres, contribuindo para a sua emancipação.

Por considerarmos os avanços realizados nos últimos doze anos, em que o Brasil incluiu a noção de igualdade de gênero nas políticas públicas, reafirmamos que é preciso avançar mais, massificar programas e projetos que promovam a igualdade entre os gêneros.

A exemplo da educação, que ainda é tratada como “profissão feminina“, além de garantir as condições de trabalho dignas, situação que vai além do salário decente, passado também pela jornada justa, que respeite todo o trabalho docente, é indispensável que as políticas públicas se reflitam também na educação. A formação de educadores deve ser algo priorizado para que promova mudanças concretas em meninos e meninas, homens e mulheres. Essa formação deve ser pautada na educação não sexista, na divisão de responsabilidades no trabalho doméstico, no cuidado das crianças, idosos e doentes.

CONCLUSÃO

Concluimos que, apesar de todas as dificuldades presentes numa sociedade historicamente machista e que apresenta elevados índices de violência contra a mulher, muito já se avançou no que diz respeito às práticas docentes na escola pública brasileira. Instâncias que fortalecem a democracia, como a gestão democrática, conselhos escolares, conselhos municipais e estaduais, foram sendo integradas à dinâmica das comunidades escolares, e essas, por sua vez, foram construindo um sentimento de pertencimento que favorece a melhoria das condições de trabalho dos(as) profissionais da educação em todo Brasil.

Dentro do movimento sindical, alguns avanços foram apontados, apesar de não refletir regras universais, mas sim práticas específicas de cada região ou estado. As mulheres sindicalistas vão conduzindo essa luta pelo direito à representação igualitária, combatendo assim a sub-representação. Até porque, a pauta da mulher trabalhadora ainda é uma pauta diferenciada da pauta dos homens trabalhadores. Por conta disso, é mais do que justo que estejamos à frente das direções de nossas entidades.

Quanto ao Estado Brasileiro, consideramos um avanço essa organicidade em torno das verbas para educação, planos de carreiras, planos de Educação. Numa democracia jovem como a nossa, num país de extensão territorial e diversidade sócio-cultural como o nosso, é de se admitir uma certa demora na concretização dos princípios da constituição cidadã.

Por outro lado, as condições de trabalho e formação dos(as) profissionais de educação exigem uma mudança significativa que não pode esperar, sob pena de a história não perdoar. Por isso, os atores sociais, como o movimento sindical das nossas categorias, são imprescindíveis na cobrança da concretude dos direitos aqui debatidos.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Lei de Instrução Pública de 15 de outubro de 1827. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM-15-10-1827.htm. Acessado em: 12/08/2015.

FERRAZ, Marcos A. dos Santos; GOUVEIA, Andréa B. (2013). Sindicalismo docente e política educacional: tensões e composições de interesses corporativos e qualidade da educação. *Educar em Revista*, n.48, p. 111-

129. Curitiba Apr./June 2013. Disponível em: www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40602013000200008&lang=pt Acessado em 31/07/2015.

FREIRE, Eleta de C. (2011). Mulher no Magistério: Uma história de embates entre espaço público e espaço privado. *Revista Lugares de Educação*, v. 1, n. 2, p. 239-256. Bananeiras/PB, jul.-dez. 2011 Disponível em: periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/rle/article/view/10971. Acessado em 31/07/2015.

INEP (2016). *Censo da Educação 2012*. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/basica-censo>. Acessado em 10/03/2016.

PORTAL TERRA. *Minoria, professores homens de educação básica ganham mais*. Em 24/04/2014. Disponível em: <https://noticias.terra.com.br/educacao/minoria-professores-homens-de-educacao-basica-ganham-mais,a7475f6dd2395410VgnVCM20000099cceb0aRCRD.html>. Acessado em 01/09/2015.

RABELO, Amanda O.; MARTINS, António M. (2010). A mulher no magistério brasileiro: um breve histórico sobre a feminização do magistério. In: *Congresso Luso-Brasileiro de História da Educação - Anais - 4*, p. 6167-6176. Aveiro: FCT. Disponível em: <http://www2.faced.ufu.br/colubhe06/anais/arquivos/556AmandaO.Rabelo.pdf>. Acessado em 05/08/2015.

SOUZA, Celina (2006). Políticas Públicas: uma revisão da literatura. *Sociologias*, ano 8, nº 16, p. 20-45. Porto Alegre, jul/dez 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16>. Acessado em 10/03/2016.

O TRABALHO DAS MULHERES NA SEGURIDADE SOCIAL



AS MULHERES NA SEGURIDADE SOCIAL E SUA LUTA POR MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO

AUTORAS¹

INTRODUÇÃO

Este artigo é resultado do processo de construção do conhecimento vivenciado durante os Encontros Nacionais do Projeto “Fortalecimento Político das Mulheres para Garantir e Ampliar Direitos, Promover a Igualdade no Mundo do Trabalho e a Autonomia Econômica”, apoiado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres do Governo Federal. O projeto esteve voltado às trabalhadoras que atuam em espaços de direção e formulação de políticas de suas respectivas entidades e foi executado pelo CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, vinculado ao Instituto de Economia da UNICAMP, em parceria com o movimento sindical.

Durante o percurso formativo, entre um encontro e outro, as dirigentes sindicais relacionadas ao setor de saúde fizeram um esforço coletivo para construir um diagnóstico sobre diferentes aspectos em relação

1. A construção do estudo está baseado nas discussões ocorridas no grupo formado pelas seguintes sindicalistas: Antônia Regia Faustino - CUT/TOCANTIS; Célia Costa - CNTSS/CUT - SINDSAÚDE/SP; Maria de Fátima Veloso Cunha – CNTSS/SINDSAÚDE/GO; Maria do Livramento (Lia) – SINDACS/CE; Maria da Conceição Alves - CUT / ACRE - SPATEART; Maria Lucia Marcião - SINDSAÚDE/Manaus; Vera Carvalho - CUT/BA - SINDPREV/BA; e contou com a mediação de Táli Pires de Almeida, assessora da Central Única dos Trabalhadores (CUT).

aos seus respectivos setores de trabalho e sua participação política. O estudo tem como finalidade contribuir para a ampliação e a compreensão da realidade das trabalhadoras ligadas ao setor da saúde, e potencializar a sua capacidade de desenvolver ações transformadoras, como o desenvolvimento de propostas de políticas públicas e sindicais que visem a melhoria das condições de vida e de trabalho das mulheres.

Além do levantamento de informações, dados e documentos realizados pelo grupo, contamos com duas fontes de dados principais: os dados do Censo Demográfico de 2010 - *Trabalho e Rendimentos*, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e a pesquisa realizada pela Fiocruz no ano de 2015, “Perfil da Enfermagem no Brasil”, cujo objetivo foi traçar um perfil dos profissionais das equipes de enfermagem no Brasil. Este estudo tem extrema relevância pois abarca mais de 50% dos profissionais em saúde no Brasil, que são da Enfermagem. O estudo resultou numa série de artigos que foram publicados na revista *Enfermagem em Foco*, e foram estes os materiais que subsidiaram as informações deste texto.

Com este trabalho, buscamos avaliar diferentes aspectos do mercado de trabalho no setor de saúde no Brasil. A partir disso, focamos nos profissionais de enfermagem por representarem mais de 50% dos trabalhadores do setor e por sua composição de mais de 80% de mulheres.

Desejamos que, com as informações contidas neste artigo, o movimento sindical tenha mais condições para propor políticas públicas adequadas para o imenso contingente de trabalhadores/as da saúde, assim como oferecer melhores condições de participação nos sindicatos. Também é importante ressaltar que a valorização desses profissionais é condição fundamental para garantir o bom funcionamento do Sistema Único de Saúde e saúde digna para a população.

O artigo está organizado em quatro seções que dialogam entre si. A primeira seção trata das ações e estratégias desenvolvidas pelos profissionais de enfermagem e do enfrentamento das desigualdades; a segunda seção traz uma breve participação das mulheres no seguimento da organização de saúde (CNTSS), a evolução de sua participação, a taxa de participação, dados da média salarial e os tipos de ocupação; a terceira seção aborda os processos de relações de trabalho e negociação coletiva, enfocando a divisão sexual do trabalho, como ela se materializa no cotidiano, assédio moral e sexual, estratégias de intensificação no ritmo de trabalho, a presença das mulheres em determinadas funções ou ocupações, e recomendações como parte do processo de construção da igualdade e direito das mulheres.

ESTRATÉGIAS DE AUTO-ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES E ENFRENTAMENTO DAS DESIGUALDADES

A representação dos/as profissionais de saúde e, em particular, da enfermagem é realizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Seguridade Social – CNTSS, criada em 1995. Desde 1988, a seguridade social foi definida como uma área do Estado brasileiro responsável por articular as políticas de proteção social, conforme o artigo 194 da Constituição Federal: “A Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.”

Dentre outras conquistas, a Constituição Federal de 1988 foi responsável pela criação do Sistema Único de Saúde (SUS), resultado da pressão e da reivindicação dos movimentos sociais, configurando um dos maiores sistemas públicos de saúde do mundo, que abrange desde o

atendimento ambulatorial até atividades mais complexas, como transplante de órgãos, sendo garantido o atendimento gratuito, integral e universal a toda a população do país.

Compreendido como uma conquista da classe trabalhadora, o ramo da seguridade social foi estabelecido dentro deste conceito constitucional também no interior da Central Única dos Trabalhadores (CUT), que decidiu organizar uma confederação que pudesse representar os trabalhadores desse setor.

A CNTSS/CUT representa os/as trabalhadores/as da saúde, previdência, assistência social, trabalho e do Sistema “S” (entidades de assistência social e formação profissional ligadas às empresas), do setor público federal, estadual e municipal e do setor privado filantrópico e lucrativo. Sua base de representação abrange, portanto, uma grande variedade de profissões, vínculos e relações de trabalho. Cerca de dois milhões de trabalhadores na base, sendo aproximadamente 400 mil sindicalizados, organizados em 169 sindicatos de todos os estados e Distrito federal e federações. CNTSS/CUT é uma entidade orgânica, criada para ser a organização dos trabalhadores cutistas do ramo da seguridade social, tendo por base os princípios da Central: combativa, classista, democrática e de massas. Na CNTSS/CUT estão filiados:

- Federação Interestadual dos Odontologistas (9 estados e Distrito Federal);
- Federação Nacional dos Enfermeiros;
- Federação Nacional dos Assistentes Sociais;
- Federação Nacional dos Psicólogos;
- Federação Estadual dos Trabalhadores da Saúde do Rio Grande do Sul;
- Federação Estadual dos Trabalhadores da Saúde de Santa Catarina;

- Federação Nacional dos Agentes Comunitários de Saúde e Endemias; e
- Federação Estadual dos Trabalhadores em Seguridade Social/SP.

A CNTSS/CUT tem como compromisso organizar e articular as entidades sindicais da seguridade social com o objetivo de representar nacionalmente os trabalhadores, consolidando o ramo, e elaborar políticas que fortaleçam e unifiquem as entidades sindicais, e que possibilitem intervir nas políticas públicas. Nessa trajetória de luta pelos direitos da categoria, as prioridades são:

- Apoio às lutas das entidades de base;
- Organização e negociação das lutas;
- Atuação nos fóruns e espaços de debate e deliberação de políticas públicas de saúde, previdência e assistência social;
- Atuação nos espaços regulares de negociação;
- Atuação nos fóruns e espaços de debate e deliberação de direitos sindicais, relações de trabalho e negociação no setor público;
- Lutar por uma Previdência justa para a classe trabalhadora;
- Lutar pela Jornada máxima de 30 horas semanais para Seguridade Social;
- Desprecarização do trabalho no SUS – Sistema Único de Saúde;
- Espaços regulares de negociação no setor público;
- Recuperação das perdas salariais; e
- Defesa e promoção dos princípios do SUS.

Para fazer a luta pelos direitos da categoria a CNTSS/CUT, tem atuado na representação institucional com diversos assentos em espaços do controle social como:

- Mesa Nacional de Negociação do SUS;
- Mesa Nacional de Negociação Permanente (servidores federais);
- Conselho Nacional de Saúde e Conselhos Estaduais;
- Comitê Nacional de Desprecarização do Trabalho no SUS;
- Conselho Nacional de Assistência Social;
- Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalhador;
- Comissão Intersetorial de Recursos Humanos e Relações de Trabalho; e
- Mesa Nacional de Negociação do Sistema Único de Assistência Social - SUAS.

Além de outras comissões temáticas, fóruns de debate, grupos de trabalho e mesas setoriais, que dialogam com o interesse da categoria.

Diferentemente de outras confederações, a CNTSS tem 70% da sua base composta por mulheres. Uma característica, porém, que não faz com que as mulheres tenham mais poder nos espaços políticos. A partir desta constatação, desde a década de 1990, por influência das discussões que ocorreram no interior da CUT, as companheiras de diversos sindicatos do setor da seguridade criaram coletivos de mulheres, como um espaço destinado à organização e formação política para as mulheres.

Buscando conhecer o perfil de sua base, o SINDSAUDE/SP² realizou uma pesquisa no período de 1996 a 1997, onde foram entrevistadas 1.200 mulheres. A pesquisa revelou que 78% das mulheres da base eram responsáveis pelas despesas da casa de forma total ou parcial; que elas encontravam-se na faixa etária entre 30 e 50 anos de idade; que mais de 50% delas já havia sofrido diversas discriminações, em especial, assédio moral no local de trabalho; e que havia um alto índice de

2. Sindsaude é o Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo.

adoecimento, como, por exemplo, lesão por esforços repetitivos, pressão alta, obesidade.

Com o passar dos anos, percebeu-se que os resultados das pesquisas não se alteraram e que, para ampliar e fortalecer a participação das mulheres de forma organizada, os sindicatos passaram a desenvolver ações que possibilitaram às mulheres refletir sobre as questões que lhes afetavam especificamente, como a estimulá-las a participarem da vida sindical em todas as instâncias, bem como dos Coletivos Estaduais de mulheres da CUT.

Essas ações contribuíram para que no 3º Congresso Nacional da CNTSS/CUT, em 2004, fosse aprovada a criação da Secretaria Nacional de Mulheres, com a realização do 1º Encontro Nacional de Mulheres, que deliberou e propôs uma plataforma de trabalho que vem sendo implantada até os dias atuais. O 1º Encontro Nacional de Mulheres, realizado no 5º Congresso Nacional da Confederação, em 2010, definiu a criação de cinco Coletivos Regionais de Gênero: Norte, Nordeste, Sul, Sudeste e Centro-Oeste. Em 2013, foi realizado o 2º Encontro Nacional de Mulheres, durante o 6º Congresso da Confederação, que teve como objetivo avaliar as políticas de gênero implantadas no período anterior pelo Ramo e pela CUT.

A organização das mulheres dentro da Confederação contribuiu para criação do Coletivo Nacional de Mulheres da CNTSS/CUT, em 2010, e para a aprovação da paridade entre homens e mulheres na direção executiva durante a realização do 6º Congresso da Confederação, em 2013, e deliberou sobre sua implementação em 2016, durante o 7º Congresso Nacional.

Essa caminhada proporcionou às mulheres do Ramo da Seguridade Social espaço na direção executiva da CNTSS, ampliando a atuação e temas relacionados às mulheres nas pautas de negociações.

Atualmente, muitas mulheres advindas da CNTSS ocuparam e ocupam cargos importantes nas CUTs estaduais, tais como Presidência, Secretaria de Mulheres ou Secretarias de Organização. Na CUT Nacional, as mulheres da CNTSS, ocuparam os cargos na Vice-presidência, nas Secretarias de Formação, Secretaria Organização, Secretaria de Relações do Trabalho e, atualmente, Secretária Geral Adjunta, Secretária de Combate ao Racismo e Secretária Adjunta de Saúde do Trabalhador. No entanto, é possível constatar que nos sindicatos de base as mulheres não compõem cargos de comando e poder, e mesmo quando estão nas direções de sindicatos, têm muita dificuldade para conseguir a liberação sindical.

No cotidiano dos sindicatos, não diferentemente de outros setores, podemos perceber que as mulheres encontram muitas dificuldades para sua participação, sendo relegadas às tarefas burocráticas e menos importantes, também há limitação da verba e espaço para as ações que são voltadas às mulheres, como seminários de formação e campanhas de sindicalização.

ENFERMAGEM: MAIOR CATEGORIA DE TRABALHADORAS DA CNTSS NA LUTA POR MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO

A Enfermagem é a maior categoria profissional organizada na CNTSS e, como em outras profissões ligadas ao setor da saúde, existe uma relação hierárquica entre as categorias. Essa característica é evidenciada pela inserção de profissionais de nível superior, técnico e auxiliar compondo a base da enfermagem, cuja prática profissional é orientada normativamente para cada nível de atuação. Importante dizer que este segmento profissional é composto eminentemente por mulheres, e, em virtude disso, fica evidente a divisão de tarefas por sexo e o favorecimento de práticas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

A presença das mulheres no setor de saúde não é uma novidade, e tampouco recente. O trabalho e o cuidado de idosos, assim como a realização de partos, estiveram historicamente destinados às mulheres³.

Por ser a enfermagem voltada para o cuidado, a divisão sexual do trabalho acirrou a separação entre o que é trabalho de homens e o que é trabalho de mulheres, assim como atribuiu valores diferentes a cada uma dessas atividades. Enquanto aos homens foi destinado o trabalho mais valorizado e melhor remunerado, para o qual nem sempre se exige uma maior formação, às mulheres couberam as tarefas de cuidado, limpeza e asseio, tarefas repetitivas e sistemáticas, sem exigência de formação específica e com menor remuneração. Podemos citar profissões com alto grau de valor social e de remuneração que historicamente são áreas majoritariamente masculinas, como a Medicina, a Farmácia, a Veterinária e a Odontologia. Nas profissões de nível médio, as profissões onde se encontram mais homens são da mesma maneira as mais valorizadas, como técnicos (um bom exemplo são os de imagem).

No Brasil, desde os anos 1970, a profissionalização das diversas áreas da saúde, acompanhada de uma maior entrada das mulheres do mercado de trabalho como um todo, favoreceu o processo de “feminização” das profissões ligadas ao setor da saúde.

Na década de 1970, as mulheres eram aproximadamente 95% dos enfermeiros, 39% dos médicos, 33% dos farmacêuticos, 15% dos dentistas e 6% dos veterinários de todo o mundo. Dados do IBGE (2000) mostram a enorme expressão feminina na força de trabalho em saúde, com ênfase naqueles profissionais de níveis técnico e auxiliar. Segundo o IBGE (2000), do total de 709.267 pessoas ocupadas no setor com

3. No Brasil, a implantação do modelo anglo-americano de enfermagem por meio da Escola de Enfermeiras do Departamento Nacional de Saúde Pública, durante a década de 1920, afastou os homens dessa profissão na medida em que o exercício da enfermagem era destinado exclusivamente às mulheres. Esse padrão se manteve até a década de 1970.

escolaridade universitária, 61,75% são mulheres; entre os médicos, elas representam 35,94%; entre os dentistas, 50,93%; entre os enfermeiros, 90,39%; e entre os nutricionistas, 95,31%. Por outro lado, entre os profissionais de níveis técnico e auxiliar, que somam mais de 900 mil empregos, a feminização é ainda mais acentuada, alcançando 73,7% do total, com 77,88% dos técnicos em fisioterapia e afins, 78,03% dos atendentes de enfermagem, parteiras e afins, e 86,93% dos técnicos e auxiliares de enfermagem. (WERMELINGER et al., 2010, p. 10).

Tabela 1: Profissionais de saúde

Pessoas ocupadas de 10 anos ou mais de idade

	Total	Homens	Mulheres	Relação Mulher/Homem
Profissionais de saúde	1.193.141	438.190	754.951	1,72
Médicos	318.934	188.236	130.698	0,69
Profissionais de enfermagem	279.625	45.415	234.210	5,16
Profissionais de partos	31	0	31	
Profissionais de medicina tradicional e alternativa	2.697	1.244	1.454	1,17
Paramédicos	1.486	629	857	1,36
Veterinários	48.137	27.294	20.843	0,76
Dentistas	224.080	100.291	123.789	1,23
Farmacêuticos	107.804	38.849	68.955	1,77
Profissionais da saúde e da higiene laboral e ambiental	4.811	2.900	1.910	0,66
Fisioterapeutas	101.145	22.633	78.512	3,47
Dietistas e Nutricionistas	55.071	5.339	49.732	9,31
Fonaudiólogos e logopedistas	25.044	1.382	23.662	17,12
Optometristas	1.009	493	517	1,05
Profissionais de saúde não classificados anteriormente	23.267	3.486	19.781	5,67

Fonte: IBGE – Censo Demográfico 2010 (elaboração própria)

De acordo com avaliação de Wermelinger et al. (2010), os dados do Censo Demográfico de 2010 demonstram que, apesar do aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho em saúde, sua presença é maior justamente nas categorias com os menores salários, menor exigência de qualificação escolar e maior precariedade. O aumento da

participação de mulheres no setor da saúde foi combinado com a diminuição geral da média dos salários das profissões. Ou seja, as mulheres ganham em espaço, mas perdem em salário. Além disso, a forte presença de mulheres no setor permanece identificada às tarefas naturalmente atribuída às mulheres: cuidado de doentes, idosos, asseio, alimentação, limpeza e bem-estar dos indivíduos.

No ano 2010, de acordo com dados do Censo/IBGE, a categoria médica permanecia como o maior contingente de profissionais de saúde de nível superior no Brasil (318.934), seguidos de profissionais de enfermagem (279.625), dentistas (224.080), farmacêuticos (107.804) e fisioterapeutas (101.145) (Tabela 1).

Dentre a força de trabalho de Saúde de nível escolar médio e elementar, os dados coletados por Wermelinger et al. (2010), por meio do Censo Demográfico, apontavam que:

há evidente predomínio dos profissionais da área de enfermagem (64,6%). Os técnicos e auxiliares de enfermagem correspondem a 45% do total dos profissionais de níveis médio e elementar e os atendentes de enfermagem, parteiras e afins correspondem a 19,6% do total. Chama também a atenção o total de agentes de saúde e do meio ambiente, 17,6% do total, colocando-se como uma segunda força nesse contingente. (WERMELINGER et al., 2010, p.14).

Para os autores citados, o elevado número de mulheres ocorre justamente nas categorias em que há uma menor demanda pela escolaridade, que é o caso da força de trabalho em Saúde em nível médio e elementar.

Segundo o Censo de 2010, observamos que o padrão se mantém: os profissionais do setor de saúde e afins, com nível escolar médio,

somavam 1.152.255. O maior contingente de profissionais de saúde com nível médio é representado pelo setor da Enfermagem (468.243), no qual 392.381 são mulheres, ou seja, 83% da categoria. Em seguida, temos os trabalhadores comunitários de saúde (333.955), dos quais 221.060 são mulheres, representando 66% da categoria (Tabela 2).

Tabela 2: Profissionais de nível médio de saúde e afins

Pessoas ocupadas de 10 anos ou mais de idade

	Total	Homens	Mulheres	Relação Mulher/Homem
Profissionais de nível médio de saúde e afins	1.152.255	369.843	782.412	2,12
Técnicos médicos e farmacêuticos	137.037	68.551	68.486	1,00
Profissional de nível médio da enfermagem	468.243	75.862	392.381	5,17
Profissional de nível médio de partos	4.290	285	4.005	14,05
Prof. de nível médio de medicina tradicional e alternativa	8.809	2.419	6.390	2,64
Técnicos e assistentes veterinários	3.619	2.144	1.474	0,69
Dentistas auxiliares e ajudantes de odontologia	16.504	1.826	14.678	8,04
Técnicos em documentação sanitária	493	186	307	1,65
Trabalhadores comunitários da saúde	333.955	112.894	221.060	1,96
Técnicos em optometria e óticos	1.992	1.345	648	0,48
Técnicos e assistentes fisioterapeutas	20.436	4.116	16.319	3,96
Assistentes de medicina	24.582	4.404	20.178	4,58
Inspetores de saúde laboral, ambiental e afins	119.059	87.165	31.894	0,37
Ajudantes de ambulância	8.871	7.713	1.157	0,15
Profissionais de saúde não classificados anteriormente	4.367	932	3.436	3,69

Fonte: IBGE - Censo Demográfico 2010 (elaboração própria)

As informações coletadas por meio do Censo Demográfico de 2010 revelam que, no setor de Saúde Humana e serviços sociais, estão ocupadas 3.254.093 pessoas, das quais 2.413.508 são mulheres. A maior parte dessas profissionais de saúde tem nível de instrução elevado: 47% delas têm nível médio completo e 33% têm superior completo (Tabela 3).

Em relação à posição das mulheres no mercado de trabalho, é representativo o número das que se encontram empregadas com carteira de trabalho assinada, correspondendo a 61% do setor. Aquelas

Tabela 3: Saúde humana e serviços sociais

Pessoas ocupadas de 10 anos ou mais de idade

	Total	Sem instrução e Fundamental completo		Fundamental completo e Médio incompleto		Médio completo e Superior incompleto		Superior completo		Não determinado	
		número	%	número	%	número	%	número	%	número	%
	3254093										
Homens	840.585	97.001	12	88.505	11	300.499	36	351.601	42	2.9790	0,35
Mulheres	2.413.508	223.338	9	256.707	11	1.130.655	47	791.882	33	10.923	0,45

Fonte: IBGE - Censo Demográfico 2010 (elaboração própria)

mulheres do setor de saúde humana e serviços sociais que se encontram empregadas no serviço militar e público representam 14%. No entanto, um mesmo número de mulheres encontra-se empregado sem carteira de trabalho assinada (14%), conforme indicado na Tabela 4.

Tabela 4: Saúde humana e serviços sociais - Posição na ocupação no trabalho principal-

Pessoas ocupadas de 10 anos ou mais de idade

	Total	Empregados								Conta própria	%	Empregadores		Não remunerados	
		Total	%	Com carteira de trabalho assinada	%	Militares e funcionários públicos estatutários	%	Sem carteira de trabalho assinada	%			%	%	%	
Homens	840.585	676.872	81	445.111	53	126.989	15	104.772	12	133.231	16	25.965	3	4.518	1
Mulheres	2.413.508	2.141.701	89	1.470.957	61	340.878	14	329.866	14	243.773	10	23.525	1	13.508	1

Fonte: IBGE - Censo Demográfico 2010 (elaboração própria)

ENFERMAGEM: ASPECTOS DO MERCADO DE TRABALHO

Em 2015, a Fundação Oswaldo Cruz realizou uma pesquisa com objetivo de traçar um perfil da enfermagem no Brasil⁴. O resultado da pesquisa apontou que 85,1% da enfermagem no país é composta por mulheres. Ou seja, trata-se de uma categoria predominantemente feminina. Ainda assim, a pesquisa ressalta que há um aumento da participação masculina na enfermagem desde a década de 1990.

4. Coordenado pela Fiocruz, o estudo contou com a coordenação do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Recursos Humanos em Saúde da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca. Fonte: <https://portal.fiocruz.br/pt-br/print/21731>. Consulta realizada em 05 de agosto de 2016.

Analisando a cor/raça, os dados da Pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil revelam que, somados, os pretos e pardos – segundo a nomenclatura do IBGE – representam 53% das equipes de enfermagem. Além disso, a enfermagem é uma profissão com a maior parte de seu contingente composta por jovens: 61,7% do total (correspondendo a mais de 1,1 milhões de trabalhadores) tem menos de 40 anos (MACHADO et al., 2016).

No Brasil, as equipes de enfermagem são compostas por enfermeiros, técnicos e auxiliares. São profissionais que estão concentrados nos grandes centros urbanos e atuam em setores variados - público, privado e filantrópico. Em sua maioria, a categoria da enfermagem está empregada no setor público, ou seja, diretamente envolvida com o SUS⁵.

A pesquisa da Fiocruz revelou que 58,9% das equipes de enfermagem atuam no setor público – correspondendo a aproximadamente 1 milhão de trabalhadores – 31,8% no privado, 14,6% no filantrópico e 8,2% nas atividades de ensino (MACHADO et al., 2016).

São mais de 300 mil enfermeiros que atuam na esfera pública: 41,7% na estadual, 39% na municipal e 19,3% na federal. Entre os técnicos e auxiliares de enfermagem, o setor público emprega mais de 877 mil profissionais: 47% na esfera estadual, 38,7% na esfera municipal e 14,3% na esfera federal. Estes profissionais concentram sua atuação em hospitais, sendo mais de 800 mil (56,5%).

O segundo lugar em que as equipes de enfermagem atuam são as Unidades Básicas de Saúde (UBS) – incluindo o Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) e o Núcleo de Apoio Psicossocial (NAPS) - aglu-

5. O setor público no Brasil corresponde a 75.319 estabelecimentos – dados do Ministério de Saúde - distribuídos em Postos e Centros de Saúde, Hospitais Universitários, e estabelecimentos com internação (hospitais) - destes a oferta é variada, correspondendo a tratamento intensivo neonatal e maternidade, atendimento de alta complexidade e especialidades (AIDS, cirurgia cardíaca, transplante e semelhantes) (MACHADO et al., 2016).

tinando mais de 261 mil profissionais (18,1%). É importante destacar que nas Unidades de Urgência e Emergência, 7,7% atuam em Prontos Socorros e 3,3% nos SAMU's e UPAS.

O setor público tomou um significado particular e diferenciado dos demais, que envolvem a produção de bens e serviços da enfermagem, sendo o maior empregador da categoria seguido dos setores privados, filantrópicos e ensino. (MACHADO *et al.*, 2016, p. 53).

No setor público, os tipos de vínculo de emprego são variados. Na esfera federal, 60,1% dos profissionais são regidos pelo Regime Jurídico Único (RJU), 16,5% pela CLT, e 6,7% são profissionais contratados por tempo determinado. Na esfera estadual, a maioria dos profissionais (51,7%) é contratada por regime estatutário; o vínculo celetista corresponde a 18,5%, e 7,2% são temporários. Na esfera municipal, os estatutários são 42%, 17,2% são celetistas, os prestadores de serviços correspondem a 13,4%, e aqueles contratados por tempo determinado são 10,8%.

Em relação ao setor privado de saúde, segundo as informações do Ministério da Saúde, sua capacidade instalada é formada por 61.306 estabelecimento, correspondendo a 279.104 leitos. Os serviços de saúde privados, em sua maioria (90,6%), têm fins lucrativos, ainda que 67,2% mantenham algum tipo de vínculo com o SUS. Trata-se de um setor que concentra “1,4 milhões de empregos em saúde, sendo 72% de nível superior, 18,4% de nível técnico e auxiliar e 9,5% de empregos em funções administrativas” (MACHADO *et al.*, 2016).

O setor de saúde privado no Brasil abarca aproximadamente 571 mil profissionais de enfermagem, sendo 448 mil auxiliares e técnicos, e 123 mil enfermeiros. São duas as modalidades de contratação que pre-

dominam: mais da metade tem vínculo profissional via CLT (56,1%), representando ao redor de 298 mil profissionais, e outros 30,5% (162 mil) são contratados como prestadores de serviços.

Existe uma discrepância na forma de contratação entre os profissionais enfermeiros (nível superior) e os técnicos e auxiliares. Enquanto 51,9% dos auxiliares e técnicos são celetistas, entre os enfermeiros esse número é de 70,6%.

A jornada de trabalho dos profissionais da enfermagem varia bastante, porém mais da metade dos profissionais inseridos nos serviços público declara trabalhar sob regime de plantão (56,8%). Na enfermagem, a jornada de trabalho ideal não está regulamentada em lei, o que tem valido é a livre negociação. No serviço público predomina a jornada de 30 horas semanais, enquanto nas instituições privadas prevalece a jornada de 40 a 44 horas semanais.

A somatória de todas as horas trabalhadas durante a semana dos profissionais do setor público, segundo a pesquisa “Mercado de Trabalho da Enfermagem: Aspectos Gerais”, é distribuída assim:

- 9,2% têm jornada de 21-30 horas semanais;
- 34,7% têm jornada de 31- 40 horas semanais;
- 24,5% têm jornada de 41-60 horas semanais;
- 10,5% têm jornada de 61-80 horas semanais;
- 3,4% têm jornada acima de 80 horas semanais.

Ou seja, 38,6% dos trabalhadores de enfermagem do setor público têm uma jornada de trabalho semanal acima de 41 horas semanais (MACHADO *et al.* 2016).

No setor privado de saúde, é possível identificar uma sobrecarga de horas trabalhadas pelos profissionais das equipes de enfermagem:

- 8,9% informaram terem jornada semanal de trabalho de até 30 horas;
- 64,8% têm jornada de trabalho de 31- 60 horas semanais;
- 7,9% têm jornada acima de 61 horas semanais (61-80);
- 3,1% têm jornada de mais de 80 horas semanais.

Em relação à média salarial destes profissionais da enfermagem, a pesquisa revelou que 62,5% dos trabalhadores do setor público têm uma renda mensal de até R\$ 3.000,00. No setor público, os rendimentos mensais apresentam a seguinte distribuição:

- Menos de um salário mínimo – 3,4% (referência é SM de 2013)
- Até R\$ 2.000,00 – 45% (aproximadamente 480 mil profissionais)
- Entre R\$ 2.000,00 e R\$ 3.000,00 – 17,5%
- Acima de R\$ 3.000,00 – 3,8%
- Acima de R\$ 4.000,00 – 1,4%
- Acima de R\$ 5.000,00 – 0,4%

Chama a atenção a questão salarial das equipes de enfermagem no setor privado. Os profissionais declararam receber por mês:

- Entre R\$ 1.000,00 e R\$ 2.000,00 – 31,9%
- Entre R\$ 2.000,00 e R\$ 3.000,00 – 14,2%
- Acima de R\$ 3.000,00 – 1,8%
- Acima de R\$ 4.000,00 – 0,7%
- Acima de R\$ 5.000,00 – 0,3%

O nível salarial é incompatível com a qualificação desses profissionais que, em sua maioria, apresentam escolaridade acima da exigida

pela sua categoria. Exemplo dessa situação é o caso dos técnicos e auxiliares de enfermagem, para os quais a qualificação exigida é de nível técnico e médio, mas 23,8% relatam ter superior incompleto e outros 11,7% concluíram a graduação. Os programas de especialização e aprimoramento profissional revelaram atingir 94,5% de enfermeiras e 98% das técnicas e auxiliares de enfermagem.

Apesar de a saúde ser uma reivindicação constante da população brasileira, 65,9% dos profissionais relataram dificuldades em obter um emprego, e 10,1% do setor encontra-se sem emprego nos 12 meses anteriores à pesquisa.

É latente a regionalização da profissão, sendo a Região Sudeste o local onde está concentrada mais da metade dos profissionais da enfermagem, um número desproporcional à população da região, que corresponde a 28,4% do total da população brasileira.

Os dados são relevantes para que o movimento sindical possa atuar a fim de melhorar as condições de trabalho dessa categoria, especialmente no que se refere às trabalhadoras. A luta das entidades sindicais em melhorar salários e ampliar direitos sociais ainda não conseguiu avançar na igualdade de gênero. Um desequilíbrio que se expressa também no exercício da profissão, sendo muito raro haver mulheres como diretoras de hospitais, no comando de equipes, nas direções dos serviços etc.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

No aparelho do Estado, as lutas em defesa do Sistema Único de Saúde desdobram-se em vários pontos, como a negociação coletiva, a inclusão das cláusulas de gênero, a reposição da força de trabalho, o abastecimento de material, insumos e medicamentos, as estruturas físicas, os planos de cargos, carreiras e salários. Essa organização é fragmen-

tada na medida em que as negociações acontecem por cargo e não pelo ramo de atividade. Essa prática produz dificuldades para os sindicatos, pois acaba produzindo divergências entre os trabalhadores dos diversos cargos, potencializando a divisão da luta coletiva.

As relações estabelecidas entre trabalhadores/as e suas organizações e a administração pública são extremamente constrangedoras, já que são regidas pelo direito administrativo, que atualmente possui regras bastante rígidas e em geral imutáveis na aceitação dos servidores/as públicos como sujeitos autônomos para atender a sociedade.

Importante dizer, que como não há regulamentação para o setor público, a negociação não acontece de forma coletiva, mas por categorias, de forma incipiente e isolada, ou através de greves e paralisações. Essa realidade faz com que os acordos de direitos conquistados nos processos de negociações sofram restrições em função do momento político ou na troca de gestões, seja ela na esfera do governo federal, estadual ou municipal. Assim, os acordos muitas vezes deixam de ser cumpridos, ou tornam-se conquistas resultantes de ações judiciais.

As leis que protegem os trabalhadores em grande medida não são cumpridas, são desrespeitadas através de decretos e portarias, desrespeitando a Constituição Federal, mesmo nas reivindicações que se referem às reposições e perdas salariais.

Quando há mudança de gestores ou de governos, as negociações tendem a se encerrar, pois não existem instrumentos legais que assegurem sua continuidade. Esse jogo de empurra-empurra entre os poderes executivo e legislativo tem exaurido e constrangido os trabalhadores do serviço público, nas três esferas de governo. Esta situação implica em uma dificuldade na construção de uma unidade em torno de uma pauta comum. Demonstra, ainda, os limites das lutas internas e da própria

politização dos trabalhadores/as sobre o que desejam conquistar nos processos de negociação, e não evidencia as pautas que dialogam com as mulheres, como jornadas diferenciadas, licença maternidade, creches, direito em acompanhar os filhos ao médico e estabilidade para gestante.

COTIDIANO E RELAÇÕES DE TRABALHO

Sejam enfermeiros, técnicos ou auxiliares de enfermagem, as condições de trabalho variam no que toca ao relacionamento entre subordinados e superiores, entre colegas, e até mesmo na relação com a população atendida pelas equipes. Por meio da Pesquisa sobre o Perfil da Enfermagem no Brasil, realizada pela Fiocruz em 2015, diversas situações puderam ser captadas.

A maioria das equipes de enfermagem afirma existir um clima de cordialidade e respeito no ambiente de trabalho. No entanto, ao redor de 25% dos profissionais relatam terem críticas ta seus chefes e colegas por não terem sido bem tratados (sempre), indicando a existência de um clima de desrespeito e descortesia. No que se refere à discriminação, os dados são relevantes: mais de 220 mil profissionais relataram que sofreram algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho:

- 44,7% dizem ter sofrido discriminação de gênero;
- 25,3% relataram discriminação racial;
- 22,6% dizem sofrer discriminação devido a obesidade;
- 5,1% sofreram discriminação por orientação sexual; e,
- 3,4% relataram discriminação por suas necessidades especiais.

Quando questionados se sofreram algum tipo de violência no cotidiano do trabalho – psicológica, moral ou sexual – a maioria dos profissionais respondeu não terem vivenciado esse tipo de situação.

Em se tratando de uma categoria predominantemente feminina, cabe um maior estudo e compreensão sobre o fenômeno da discriminação de gênero, de onde parte e de que maneira se manifesta no ambiente de trabalho.

Existe ainda uma percepção negativa diante da população usuária dos serviços de saúde, pois quase metade dos profissionais da enfermagem (42,5%) não se sente bem tratado ou respeitado pelos pacientes e seus familiares. Diante da relação com a população, são comuns os relatos de desrespeito e agressões por parte da população usuária do sistema de saúde e suas famílias.

Especialmente para aqueles/as que estão na linha frente de atendimento, muitas vezes há necessidade de recorrerem à ajuda policial. Esse clima de tensão, e inclusive violência, torna o cotidiano de trabalho árduo para os profissionais da enfermagem, e reflete o descaso das autoridades públicas e dirigentes de serviços de saúde com relação à proteção a seus profissionais. Por outro lado, isso demonstra que a população busca canalizar sua insatisfação e frustração com o serviço de saúde como um todo, direcionando-a aos profissionais que se encontram na linha de frente de atendimento.

Um fator peculiar do trabalho na enfermagem se refere às longas jornadas de trabalho, e seu processo contínuo, permanente, de atividades rotineiras durante todo quase o período. Por isso, uma infraestrutura de descanso torna-se um fator importante para a construção de um ambiente saudável no trabalho e também para a qualidade de vida dos profissionais. No entanto, a pesquisa não encontrou uma situação favorável. Entre os setores de saúde (público, privado e filantrópico), apenas aproximadamente metade dos profissionais declaram ter acesso a um local de descanso adequado:

- 47,3% dos profissionais do setor público;
- 49,9% dos profissionais do setor privado;
- 38,9% dos profissionais do setor filantrópico.

No âmbito das instituições de saúde, os acidentes de trabalho tem sido alvo de muitas discussões em meio aos sindicatos e gestores. Infelizmente, 10% dos profissionais das equipes de enfermagem afirmaram já terem sido vítimas de acidentes laborais, um fator que torna a demanda por maior segurança no ambiente de trabalho como central.

Dados como os acima relatados contribuem para que as equipes de enfermagem classifiquem sua atividade de trabalho como desgastante (65,9%). Esse número aumenta quando se analisa exclusivamente a situação dos enfermeiros (71,7%). Entre os técnicos e auxiliares de enfermagem, esse número é um pouco menos acentuado (64,2%) tiveram queixas de desgaste profissional.

O adoecimento na enfermagem parece ser um fator grave que acomete esses profissionais. A Fiocruz identificou que mais da metade dos profissionais (56,1%) declarou ter precisado de atendimento médico nos 12 meses anteriores à pesquisa, representando mais de 1 milhão de profissionais a demandar algum tipo de assistência.

Esses dados demonstram que há uma necessidade de melhorias no que se refere a práticas mais saudáveis no ambiente de trabalho (MACHADO et al., 2016). O avanço da precarização do trabalho no serviço público tem acompanhado as transformações do mercado de trabalho como um todo, e a flexibilização das relações de trabalho aparece com força no setor de saúde. Existe uma variedade de contratos, salários e jornadas mesmo que no mesmo local de trabalho, algo que gera conflitos e tensão entre os trabalhadores do setor.

Lidamos com flexibilização dos regimes de trabalho (jornadas, salários, mobilidade funcional, ritmos), a flexibilização das regulamentações do sistema legislativo nacional de proteção ao trabalhador e da CLT, e com as terceirizações por meio das Organizações Sociais (OS's) na saúde - que abrem brechas jurídicas para trabalhadores sem concurso em detrimento dos estatutários, contratados via concurso público. Além de medidas provisórias, como as que regulam o banco de horas, o contrato de trabalho por tempo determinado, a suspensão temporária de contrato de trabalho.

A terceirização avançou consideravelmente no setor de saúde, sendo protagonizado pela gestão das Organizações Sociais (OS). Os profissionais são contratados por Pessoa Jurídica, CLT, e Cooperativas.

Consequência dessa variedade de contratos são os vários tipos de jornadas de trabalho. No mesmo local é possível encontrar profissionais realizando uma jornada semanal de 20 horas, 30 horas, 36 horas, 40 horas e 44 horas.

A luta pelas 30 horas para todos os profissionais da seguridade social se dá em função do desgaste físico e mental, em especial para os da enfermagem, pela especificidade da natureza do trabalho, atuando na maioria das vezes em precárias condições e com baixa valorização. As reivindicações de uma jornada de 30 horas semanais fazem parte de uma campanha nacional que busca assegurar a esses/as profissionais a redução de jornada de trabalho sem redução de salário. A luta pelas 30 horas também pauta o direito à ambientes salubres, adicionais noturnos, alimentação, carga horária, escala e repouso. Tudo isso é negado pelos empregadores para essa categoria.

Na organização e na luta para que os profissionais da enfermagem tenham melhores condições de trabalho, os sindicatos em que eles estão

representados enfrentam a pluralidade e a diversidade sindical existente no setor público Municipal, Estadual e privado, e esta condição faz com que esses sindicatos enfrentem a pluralidade e a adversidade para eleger representantes por local de trabalho, permitindo que os trabalhadores possam estar mais perto de representantes de seus sindicatos, e assim fazer denúncias sem precisarem se ausentar de seu serviço.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo, buscamos avaliar os diversos aspectos do mercado de trabalho no setor de saúde no Brasil e as condições de trabalho das equipes de enfermagem. Por meio dos dados foi possível notar que os/as profissionais de enfermagem têm um papel essencial nos serviços de saúde no Brasil. São trabalhadores presentes em todas as unidades de saúde, 24 horas por dia, e durante os 365 dias do ano, e acompanham a vida das pessoas desde o nascer e até a morte.

Também consideramos importante destacar a grande proporção de mulheres em outros setores da saúde, tais como: Nutrição, Fonoaudiologia, Auxiliares e técnicos de odontologia, trabalhadores comunitários. Além disso, as mulheres têm aumentado vertiginosamente sua participação em áreas de tradição de participação masculina, como a Farmácia, Medicina, Veterinária e Tecnologia da Imagem (raio-x, tomografias, etc). Esse fenômeno exige um maior estudo por parte do movimento sindical, atenção e ações que respondam às demandas dessas trabalhadoras.

A CNTSS criou a Secretaria de Mulheres e também um Coletivo Nacional de Mulheres, que pretende avançar nas discussões e ações em torno das mulheres trabalhadoras no Ramo da Seguridade Social. Muitos dos sindicatos contam com creches nos horários das reuniões. Além

disso, na direção da entidade, as mulheres ocupam mais de 30% dos cargos de direção, inclusive a presidência. No entanto, essa realidade não se reflete nos sindicatos de base, e a maioria não tem secretaria de mulheres. Os sindicatos têm melhorado e ampliado a participação das mulheres, mas, em sua maioria, ainda não há paridade entre os cargos com poder de decisão.

A luta por esses espaços continua e temos alguns avanços no que se refere à luta por direitos, como a redução das jornadas de trabalho, planos de cargos, carreiras e salários, ampliação da licença maternidade. Nesse aspecto, a maior conquista para a grande maioria das mulheres é a sua presença nas Mesas de Negociações.

As reivindicações das mulheres do setor de saúde não ocorrem de maneira isolada, mas em estreita relação com os demais movimentos de mulheres, participando em diversos espaços e construindo suas ações, em especial o “8 de março”, Dia Internacional da Mulher, em conjunto com a Articulação de Mulheres Brasileiras e Marcha Mundial de Mulheres. Da mesma maneira, atuam nos Conselhos Municipais e Estaduais de Saúde, garantindo a formulação e fiscalização das políticas públicas em saúde.

Num contexto de crise política e ataque aos direitos sociais no Brasil, a CNTSS tem um papel fundamental de intensificar o debate sobre o papel do Estado e a importância das políticas públicas e da Seguridade Social como grandes promotoras de inclusão social.

Nesse aspecto, vale ressaltar que a valorização desses profissionais é condição fundamental para o bom funcionamento do Sistema Único de Saúde e para garantir saúde digna para a população. Assim, esperamos que o movimento sindical tenha mais condições para propor políticas públicas adequadas para os trabalhadores/as da saúde, assim como

para oferecer melhores condições de participação nos sindicatos para as mulheres, que são a maioria desse contingente.

REFERÊNCIAS

IBGE (2010). Censo Demográfico 2010. Trabalho e rendimentos. Resultados da amostra. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

MACHADO, Maria Helena; AGUIAR FILHO, Wilson; LACERDA, Wagner Ferraz; OLIVEIRA, Eliana; LEMOS, Waldirlando; WERMELINGER, Mônica; VIEIRA, Monica; SANTOS, Maria Ruth; SOUZA JUNIOR, Paulo Borges; JUSTINO, Everson; BARBOSA, Cintia (2016). Características Gerais da Enfermagem: O Perfil Sócio Demográfico. *Enfermagem em Foco - Revista Oficial do Conselho Federal de Enfermagem*, vol. 7, p. 9-14.

MACHADO, Maria Helena; OLIVEIRA, Eliane; LEMOS, Waldirlando; LACERDA, Wagner Ferraz; AGUIAR FILHO, Wilson; WERMELINGER, Mônica; VIEIRA, Monica; SANTOS, Maria Ruth; SOUZA JUNIOR, Paulo Borges; JUSTINO, Everson; BARBOSA, Cintia (2016). Mercado de Trabalho da Enfermagem: Aspectos Gerais. *Enfermagem em Foco - Revista Oficial do Conselho Federal de Enfermagem*, vol. 7, p.35-62.

MACHADO, Maria Helena; SANTOS, Maria Ruth; OLIVEIRA, Eliane; WERMELINGER, Mônica; VIEIRA, Monica; LEMOS, Waldirlando; LACERDA, Wagner Ferraz; AGUIAR FILHO, Wilson; SOUZA JUNIOR, Paulo Borges; JUSTINO, Everson; BARBOSA, Cintia (2016). Condições de Trabalho de Trabalho da Enfermagem. *Enfermagem em Foco - Revista Oficial do Conselho Federal de Enfermagem*, vol. 7, p. 63-76.

WERMELINGER, Monica; MACHADO, Maria Helena; TAVARES, Maria de Fátima Lobato; OLIVEIRA, Eliane dos Santos; Moysés, Neuza

Maria Nogueira (2010). A força de trabalho do setor de Saúde no Brasil: focalizando a feminização (Workforce at the Health Sector in Brazil: Focusing on Feminization). *Revista Divulgação em Saúde para Debate*, nº 45, p.54-70. Rio de Janeiro, maio 2010.<https://portal.fiocruz.br/pt-br/content/fiocruz-coordena-pesquisa-sobre-perfil-da-enfermagem-no-brasil>.
<https://portal.fiocruz.br/pt-br/content/pesquisa-inedita-traca-perfil-da-enfermagem-no-brasil>

Este livro foi composto em Adobe Garamond Pro em corpo 12,5/18.
A capa foi impressa em Supremo 250g e o miolo em Avena80g.
A tiragem foi de 1.000 exemplares.

IE Instituto de
Economia

CESIT
Centro de Estudos Sindicais e de
Economia do Trabalho



SECRETARIA ESPECIAL DE
POLÍTICAS PARA AS MULHERES

MINISTÉRIO DA
JUSTIÇA E CIDADANIA

