

UNIVERSIDADE MUNICIPAL DE SÃO CAETANO DO SUL
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

AS OPERÁRIAS DO ABC
**REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA,
RELAÇÕES DE GÊNERO E PARTICIPAÇÃO
SINDICAL FEMININA NOS ANOS 1990**

IVETE GARCIA

São Caetano do Sul
2005

Ivete Garcia

AS OPERÁRIAS DO ABC
REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA,
RELAÇÕES DE GÊNERO E PARTICIPAÇÃO
SINDICAL FEMININA NOS ANOS 1990

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Administração da Universidade Municipal de São Caetano do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Área de Concentração: Gestão da Regionalidade e das Organizações

Linha de Pesquisa: Gestão para o Desenvolvimento da Regionalidade

Orientador: Prof. Dr. Luis Paulo Bresciani

São Caetano do Sul
2005

UNIVERSIDADE MUNICIPAL DE SÃO CAETANO DO SUL

Avenida Goiás, nº 3400 São Caetano do Sul (SP)

Diretor-Geral: Prof. Marco Antonio Santos Silva

Reitor: Prof. Dr. Laércio Baptista da Silva

Pró-Reitor de Pós-graduação e Pesquisa: Prof. Dr. René Henrique Götz Licht

Coordenador do Programa de Mestrado em Administração: Prof. Dr. Antonio Carlos Gil

Dissertação defendida e aprovada em 07/ 11 /2005 pela Banca Examinadora, constituída pelos (as) professores (as):

Prof. Dr. Luis Paulo Bresciani

Prof^a. Dr^a. Priscila Ferreira Perazzo

Prof^a. Dr^a. Ângela Maria Carneiro de Araújo

DEDICO ...

*à minha mãe, Adélia, ex-operária,
pelos primeiros contatos com as
idéias de justiça e igualdade.*

*Sua firmeza garantiu a continuidade
dos meus estudos na adolescência,
contrapondo-se a meu pai,
para quem “mulher não precisava estudar”.*

*Às minhas irmãs e irmãos – Cidinha, Rosana, Marlene, Claudionor e Zezinho –
cuja constante troca de afetos nos fez superar
os momentos difíceis da vida e valorizar cada conquista!*

*Ao Maurici, meu amor,
com quem partilho vida,
projetos e sonhos individuais e coletivos!*

AGRADECIMENTOS

Ao Maurici, que me incentivou a retomar a vida acadêmica. Com quem partilhei todos os momentos, as aulas, os trabalhos, as primeiras idéias, a construção do projeto e, finalmente, esta pesquisa, que pôde contar com sua valiosa e competente revisão. Seu carinho e amizade, como companheiro, foram imprescindíveis para eu manter as condições emocionais e a serenidade necessárias à conclusão deste trabalho.

Ao Luis Paulo Bresciani, meu orientador, que, com muita paciência e dedicação, me acompanhou em cada passo, contribuindo com comentários, observações e sugestões. Sou especialmente grata ao estímulo intelectual que me permitiu seguir confiante até o final deste trabalho.

À Prof^a. Dr.^a Priscila Ferreira Perazzo, que, já tendo contribuído com observações preciosas no exame de qualificação, ainda uma vez, ao aceitar o convite para compor a banca examinadora, põe à disposição sua experiência, certeza de enriquecimento para qualquer pesquisa.

À Prof^a. Dr.^a Ângela Maria Carneiro de Araújo, da Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, que gentilmente aceitou o convite para participar da banca examinadora, tornando agora tangível um encontro já acontecido pela leitura de seus textos e pela afinidade das nossas idéias e conceitos.

Ao Prof. Dr. Jeroen J. Klink, professor do IMES, pelo incentivo durante o curso e pelas valiosas sugestões no Exame de Qualificação.

Ao Prof. Dr. Paulo Roberto Ribeiro Fontes, professor da Escola de Sociologia e Política de São Paulo que prontamente aceitou o convite para compor a banca do Exame de Qualificação, trazendo inúmeras contribuições a esta pesquisa.

Ao Prof. Dr. Antonio Carlos Gil, professor do Imes, pelas dicas metodológicas durante a elaboração do projeto.

À minha amiga Maria Aparecida de Carvalho, a “nega Cida”, que, solidária em todos os momentos, foi fundamental para a conclusão desta pesquisa. Numa convivência diária, juntamos histórias, sistematizamos experiências, elaboramos conceitos, dividindo a emoção de cada parágrafo.

À Matilde Ribeiro, minha “irmã preta”, andreense por adoção, que, apesar da agenda carregada de ministra, dedicou uma tarde de domingo somando elementos, discutindo o encadeamento e os desdobramentos desta pesquisa.

Às eternas amigas feministas Maria Berenice Godinho Delgado (Didice) e Vera Soares. Vera, que refletindo os rumos do projeto colaborou na definição da década a ser estudada. Didice, que sempre acompanhou minha trajetória e, mesmo distante, contribuiu com sugestões e possibilitou um encontro com ela e com várias autoras na sua pesquisa, cujos conceitos estão contidos no referencial teórico.

A Aparecida Leite Ferreira, Francisca Trajano dos Santos, Ionara Carvalho Cruz, Izabel Oliveira de Mendonça Bazzo, Jacira Viana Ponciano, Luci Paulino de Aguiar Olivieri, Luiz Marinho e Paulo Antônio Lage, companheiras e companheiros sindicalistas que, com disposição, resgataram histórias, fatos e vivências que deram vida a esta pesquisa.

Aos sindicatos dos Químicos, Metalúrgicos e de Vestuário do ABC e seus funcionários e funcionárias, pelos documentos fornecidos, incorporados neste estudo.

A Zeíra Camargo e Silmara Conchão, pelas informações sobre a articulação das mulheres na Câmara Regional e no Consórcio do Grande ABC, que enriqueceram esta pesquisa.

Ao Marcus Brandino, pela inestimável colaboração durante a elaboração deste trabalho.

Nesta caminhada, contei com a colaboração de colegas da Prefeitura de Santo André:

- Sérgio Vital, que por muitas vezes assumiu minhas tarefas para que eu tivesse a tranquilidade necessária;
- Maria Helena S. Castro, pelo apoio e dedicação sistemática, principalmente na organização do meu tempo, para que eu pudesse concentrar-me nos estudos;
- Eliane Person Fontes, que, de forma primorosa, contribuiu na construção do quadro analítico, garantindo a análise dos acordos coletivos de trabalho;
- Adriana Carvalho, pela gentileza de transcrever os longos depoimentos de dirigentes sindicais, trabalho essencial para as análises contidas nesta pesquisa;
- Silvana P. Gimenes e Amélia M. H. Okabayashi, que gentilmente compilaram os dados;
- Cezar Moreira, Clara Nabeshima, Nilza Oliveira, Ronaldo Tadeu e Rosimary M. Silveira, pela solidariedade e apoio na fase final desta pesquisa;
- Ivanildo Pereira (Pancho), Marcos de Vasconcelos, Mauricio Ferrareto, que, de forma amiga, me ofereceram suporte nesta etapa final.

À D. Maria, trabalhadora doméstica, que garantiu o cafezinho, o chá e as deliciosas rabanadas.

Quero homenagear, com esta pesquisa, a todas as mulheres, particularmente as operárias, que enfrentam, ainda, várias formas de discriminação no seu cotidiano e que, numa demonstração de coragem, resistem, contribuindo para as mudanças nas relações de gênero. E, em particular, resgatar a memória de Maria José Santos Stein, Maria Aparecida Pancev Toledo, Elizabeth Souza Lobo e Ângela Borba, que fizeram parte da minha história e da história de luta das mulheres! Deixaram lições de persistência e teimosia para a conquista da igualdade!

RESUMO

O estudo apresenta as características da participação política das mulheres no movimento sindical e investiga sua presença nas instâncias de organização e direção, com foco em três categorias do ramo profissional: *metalúrgico*, *químico* e *de vestuário*. A escolha da Região do Grande ABC como cenário da pesquisa se justifica pelo seu peso econômico e político – berço do “novo sindicalismo” e de movimentos sociais que contribuíram no processo de redemocratização do País.

Procuramos identificar as possibilidades e os limites do debate das relações de gênero e sua articulação com as propostas do movimento de mulheres e com o feminismo no interior dos sindicatos. Pesquisamos também as cláusulas dos acordos coletivos, as reivindicações das trabalhadoras e as estratégias de ampliação da participação feminina no movimento sindical.

O pano de fundo desta pesquisa são as transformações no mundo do trabalho mediante a reestruturação produtiva e as mudanças nos processos de trabalho e suas conseqüências para o trabalho feminino. Partindo de bases teóricas, dados estatísticos e documentais e de um diálogo com as experiências de lideranças sindicais que vivenciaram esse processo, a pesquisa enfoca, portanto, a inter-relação entre os novos modelos produtivos e as relações de gênero na conquista de novos direitos no mundo do trabalho.

Palavras-chave: relações de gênero – novo sindicalismo - reestruturação produtiva – trabalho feminino – divisão sexual de trabalho – feminismo – Região do Grande ABC.

ABSTRACT

This study is aimed at the analysis of women's participation in the labor union movement. More particularly, the study concentrates on women at trade union management and general direction, specifically in three industrial categories: metallurgical, chemical and clothing. For the purpose of this study the Greater ABC Region was chosen due to its economic and political importance – i.e. birthplace of the New Syndicalism and the social movements that contributed to the process of re-democratization in Brazil.

In the research we identify limits and potentialities of the debate on gender relations and its articulation with women movements and feminism inside labor unions. In addition, we had search the collective bargaining process and the female workers' claims and strategies aimed at increasing their participation in the labor unions.

The general context of the research is a scenario of changes in labor markets through economic restructuring and transformations in labor practices, and the way these changes affect female work. On the basis of theoretic analysis, statistical data, documentation and interviews with union members taking active part in the above mentioned process, the research will shed light on the relations between new models of production, gender issues and the conquest of new labor rights.

Key Words: gender relations – new unionism – productive restructuring – female work – gender division of work – feminism – Greater ABC Region

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	
1.1	Origem do estudo 01
1.2	Problematização 03
1.3	Objetivos 06
1.4	Justificativa do estudo 06
1.5	Delimitação do estudo 09
1.6	Vinculação à linha de pesquisa 09
1.7	Metodologia 10
2. REFERENCIAL CONCEITUAL	14
2.1	Reestruturação produtiva 14
2.2	Relações de trabalho e negociação coletiva 17
2.3	Relações de gênero, trabalho e sindicalismo 27
3. RELAÇÕES DE TRABALHO, GÊNERO E SINDICALISMO NO GRANDE ABC DOS ANOS 90: ANÁLISE DE RESULTADOS	42
3.1	Fragmentos da história do movimento de mulheres 42
3.2	Breve perfil socioeconômico das mulheres no mercado de trabalho 47
3.3	A reestruturação produtiva e o trabalho feminino 57
3.4	Entram em cena “novos direitos”: negociações coletivas e as relações de gênero 69
3.5	Sindicalismo, relações de gênero e feminismo 76
3.6	A experiência dos anos 90 e a perspectiva regional 101
4. CONCLUSÃO	105
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	113
ANEXOS	118
Anexo 1	Perfil das entrevistadas e entrevistados
Anexo 2	Quadro analítico dos acordos coletivos
Anexo 3, 4 e 5	Composição da estrutura dos sindicatos pesquisados
Anexo 6	Composição das diretorias dos sindicatos pesquisados
Anexo 7	Síntese do projeto do Consórcio Intermunicipal

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICOS

1)	Proporção de mulheres na população economicamente ativa – Brasil, Estado de São Paulo e Região do Grande ABC – Censos 1991 e 2000 - IBGE.	47
2)	Proporção de famílias com mulheres responsáveis pelo domicílio – Brasil e Estado de São Paulo – Censos 1991 e 2000 – IBGE	48
3)	Participação no emprego formal, por sexo, segundo o Setor de Atividade – Região do Grande ABC – 1991 - SEADE	51
4)	Participação no emprego formal, por sexo, segundo o Setor de Atividade – Região do Grande ABC – 2000 - SEADE	52
5)	Distribuição percentual de trabalhadores/as da Região do ABC, por sexo, segundo a categoria profissional – Censo 2000 - IBGE	53
6)	Mulheres responsáveis por domicílios (%), segundo a categoria profissional – Região do Grande ABC – Censo 2000	54
7)	Trabalhadores/as da categoria <i>Vestuários</i> (%) por faixas salariais, segundo o sexo – Região do Grande ABC - Censo 2000	55
8)	Trabalhadores/as da categoria <i>Químicos</i> (%) por faixas salariais, segundo o sexo – Região do Grande ABC - Censo 2000	56
9)	Trabalhadores/as da categoria <i>Metalúrgicos</i> (%) por faixas salariais, segundo o sexo – Região do Grande ABC - Censo 2000	56

QUADROS

1)	População total e proporção de mulheres – Brasil, Estado de São Paulo e Região do Grande ABC - 1991 e 2000	47
2)	Proporção de famílias com mulheres responsáveis pelo domicílio – Brasil, Estado de São Paulo, Região Metropolitana de São Paulo e Região do Grande ABC – Censo 2000 – IBGE	49
3)	Total de sindicalizados/as e distribuição por sexo – 1990, 1995, 2000.	88

TABELAS

1)	Valor do rendimento nominal mediano (em R\$) por sexo – Brasil Estado de São Paulo e Região Metropolitana de São Paulo – Censo 2000	50
2)	Valor do rendimento nominal mediano (em R\$) por sexo – Municípios da Região do Grande ABC - Censo 2000	50
3)	Trabalhadores/as da Região do Grande ABC por categoria profissional e sexo – Censo 2000 - IBGE	52

1. INTRODUÇÃO

1.1 ORIGEM DO ESTUDO

Nos anos 70/80 a Região do Grande ABC foi palco de intensa movimentação social e sindical, que marcou o ocaso do regime militar instalado em 1964. Depois de um longo período de ditadura, o país vivia um momento de transição democrática. Era grande na região a mobilização da classe trabalhadora, impulsionada por sindicatos, segmentos da Igreja Católica e movimentos sociais em busca de espaços democráticos de participação, clima favorável ao surgimento de lideranças femininas, tanto nas organizações populares quanto no movimento sindical.

Em contraponto às décadas anteriores, caracterizadas pela mobilização democrática e sindical, nos anos 90 as fábricas da região atravessaram uma profunda reestruturação, efeito do conjunto de novos processos produtivos baseados em inovações tecnológicas, organizacionais e gerenciais, decorrentes da reestruturação produtiva. Essa grande transformação foi vivida, no interior das fábricas, de maneira diferente por homens e mulheres. A introdução desses novos modelos produtivos originou ainda um número considerável de publicações, pesquisas e estudos acadêmicos, um acervo, porém, mais limitado no que diz respeito às relações de gênero na esfera do trabalho.

Paralelamente à organização sindical e de classe, o movimento de mulheres despontava como ator social no campo das questões cotidianas, com a luta por creches, moradia e saúde, entre outras. As mulheres foram às ruas em busca de igualdade e direitos sociais e políticos, denunciando a opressão específica de gênero e lutando pela anistia às prisões de caráter político. Influenciado pelos ideais feministas, o movimento de mulheres passa a absorver demandas como os direitos sexuais e reprodutivos e a liberdade de expressão.

Na Região do ABC, no final dos anos 80, uma expressão desse conjunto de demandas foi a Coordenação de Mulheres do ABCDMRPRGS¹. Integravam a Coordenação mulheres de vários grupos organizados da região: militantes partidárias, de movimentos populares e do movimento sindical.

¹ Coordenação de Mulheres de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra.

A participação ativa e direta nesses acontecimentos, nesse processo de organização e de luta, acendeu meu interesse por essa temática, que agora procuro aprofundar com esta pesquisa. Fui operária do setor químico na Região do ABC na década de 80, dirigente sindical dessa categoria e diretora da Central Única dos Trabalhadores, época em que integrei a primeira Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora². Combinei, assim, atuação sindical e inserção no movimento social, cuja semente veio germinando desde minha participação na Juventude Operária Católica. Essa trajetória, ao longo da década de 80, percorreu espaços eminentemente masculinos, o que me permitiu viver os limites estreitos das relações de gênero, tanto nas fábricas como nas organizações sindicais.

A militância levou-me à descoberta do feminismo e à busca pela igualdade entre homens e mulheres nos espaços em que atuei. Do movimento sindical segui para a administração pública e para a militância partidária, a princípio coordenadora da Assessoria dos Direitos da Mulher do Município de Santo André (1989 a 1992) e, depois, vereadora, presidenta da Câmara Municipal e vice-prefeita de Santo André, cargo que atualmente ocupo.

No campo acadêmico, as formulações interagem com os aprendizados cotidianos no mundo político e profissional, destacando a vivência como operária e militante sindical como grande fonte de preocupação com as relações de gênero e com a organização das mulheres. Vem daí meu interesse pelas transformações que sofreu o mundo do trabalho no Grande ABC, especialmente a partir da intensidade que assumiu o processo de globalização e de introdução de novas tecnologias na indústria, época em que já não militava nos círculos da fábrica ou do sindicato. A partir do conjunto de mudanças tecnológicas, organizacionais e gerenciais intensificado ao longo dos anos 90 e das características que assume o processo de trabalho das mulheres dentro das fábricas, ganha especial relevância compreender de que modo se configuram e se alteram a mobilização política e a participação efetiva das mulheres do Grande ABC no movimento sindical.

² Maria Berenice Godinho Delgado elaborou um trabalho detalhado sobre essa organização: “A Organização das Mulheres na Central Única dos Trabalhadores – A Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora”. O trabalho contém o histórico da inserção das mulheres na vida sindical.

1.2 PROBLEMATIZAÇÃO

O Grande ABC localiza-se na porção sudoeste da Região Metropolitana de São Paulo, a 18km da capital, e é formada pelos municípios de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra. Berço da indústria automobilística brasileira, a região concentra um dinâmico e expressivo parque industrial e tecnológico, em especial nos setores mecânico, metalúrgico e químico, além de constituir-se no quarto maior mercado consumidor do país. O processo de industrialização dessa região remonta ao final do século XIX, com a implantação da ferrovia São Paulo Railway e, já na segunda metade do século XX, com o advento da indústria automobilística e da ligação rodoviária entre São Paulo e Santos através do complexo Anchieta/Imigrantes.

O dinamismo de sua economia se refletiu também na organização sindical de trabalhadores/as, que, na década de 80, impulsionou a criação do Partido dos Trabalhadores e da CUT e projetou em escala nacional suas principais lideranças, conferindo à região, além de seu peso industrial, um forte componente político.

Na esteira do processo mundial de globalização que, nesse período, alcança também o Brasil, os anos 90 foram marcados pela aceleração do processo de reestruturação produtiva, com a introdução crescente de inovações tecnológicas, organizacionais e de gestão na indústria. Em meio à crise do modelo fordista³, surgem na Região do Grande ABC, maior pólo industrial brasileiro, novas tecnologias e métodos de produção, configurando o que se convencionou denominar *reestruturação produtiva*. Esse nome identifica o processo de mudanças envolvendo não apenas a introdução da automação, da informática e da microeletrônica, mas ainda os novos modelos de gerenciamento, a fim de conseguir maior flexibilidade e integração do sistema de produção, aumento de produtividade e de competitividade (Almeida Neto, 2003, p.60-61).

³ São características básicas do modelo fordista: produção em grande escala, linhas de montagem, grande contingente de trabalhadores, produtos padronizados, processos de trabalho fragmentados e repetitivos, dentre outros.

Entre as características das indústrias que adotaram tal processo, estão a integração de fluxos produtivos (internos e externos), segundo métodos específicos (*just-in-time, kanban*), e o uso maciço da informática e telemática para a gestão de informações; o elevado grau de automação flexível, com o recurso de equipamentos CNC, controladores lógico-programáveis, sistemas CAD/CAM e robôs, dentre outros; a redução dos níveis hierárquicos; a terceirização das atividades de apoio à produção; a intensificação de programas de treinamento (operacional e comportamental) para os funcionários; a implantação de grupos de trabalho e células de produção, que exploram atividades polivalentes, por vezes com relativo aumento da autonomia na condução dos processos produtivos (ou, em determinados casos, a reaproximação entre concepção e execução do trabalho) e a atenção à qualidade, tanto do produto quanto do processo de trabalho, com base em determinadas normas, sistemas e procedimentos (a exemplo da ISO 9.000 e ISO 14.000).

Essas mudanças no processo da industrialização ocorreram em escala global. Alice Rangel de Paiva Abreu (1995) argumenta que, até os anos 1960, a economia mundial era composta por um conjunto de diferentes economias nacionais e a produção se organizava dentro das fronteiras nacionais. Segundo a autora, a abertura do comércio internacional e a introdução de novos processos de produção têm criado um sistema de produção global. A fragmentação da produção, bem como sua realocação geográfica, resulta em novos modelos de especialização da economia mundial, e as atividades internas dos países estão sendo reagrupadas em cadeias produtivas globais e complexas divisões regionais de trabalho.

Para Helena Hirata (2002), embora seja vista como interdependência de mercados, a globalização não significa homogeneização do trabalho. Para ela, “*não suprime a diversidade dos mundos do trabalho existentes, ao contrário (...) tende a acirrar a diversidade e a heterogeneidade das situações de trabalho, de emprego, de formas de inserção na atividade das mulheres e homens*” (2002, p.28).

Na década de 90, intensifica-se a inserção feminina no mercado formal de trabalho no Brasil, ocorrência também registrada na Região do Grande ABC. Segundo

o levantamento da Fundação Seade, Participação no Emprego Formal por Sexo⁴, a participação de mulheres, que era de 27,6% em 1991, registrou 33,9% em 2001. Várias razões são apontadas para tal evolução: a busca por realização profissional, a elevação da renda familiar, o aumento do grau de autonomia pessoal, o crescimento de mulheres responsáveis por domicílio, dentre outras. Todavia, a inserção não se justifica apenas por motivos econômicos há que considerar o peso político do movimento de mulheres e do feminismo na busca da igualdade de direitos e oportunidades.

Convém ressaltar que, mesmo registrando um índice crescente de participação no mercado formal de trabalho do Grande ABC, a presença feminina é ainda significativamente inferior à masculina e que, embora maior ainda não significou a superação das várias formas de discriminação, como diferenças nos níveis de remuneração entre funções similares, baixos salários, maior controle e disciplina no trabalho, precarização das condições de trabalho, além da sobrecarga de tarefas, traduzida pela dupla jornada, maternidade e cuidado com os/as filhos/as (Cristina Bruschini, 1994).

A partir da reestruturação produtiva, a emergência dos novos modelos possibilitou o aumento do trabalho feminino, acompanhado, porém, pela sua precarização e vulnerabilidade. Tais modelos ampliaram as oportunidades em funções qualificadas, mas o aprendizado oriundo do trabalho doméstico não é considerado relevante para a participação mais efetiva da mulher no mercado de trabalho. Enquanto isso, a força de trabalho feminina é preferida nas fábricas tanto pelo baixo custo como para o cumprimento de afazeres que demandam habilidade, disciplina, rapidez, esforço, atenção, paciência e minúcia.

Apesar da crescente presença no mercado formal de trabalho, prossegue discreta a participação feminina no movimento sindical, expressa pela baixa representação de mulheres nas diretorias sindicais e nos processos de negociação coletiva e, independentemente do número de mulheres nas diferentes categorias profissionais, as trabalhadoras em geral estão fora da vida sindical. Sua participação ocorre mais intensamente nas greves, lutas pontuais e manifestações, e menos no

⁴ Disponível em <http://www.seade.sp.gov.br> - SP Mulheres em Dados.

interior dos sindicatos. Isso instiga a reflexão de que os discursos e práticas sindicais estão distantes do cotidiano feminino, o que dificultaria uma aproximação entre as mulheres e os sindicatos.

Portanto, a pergunta-problema que se coloca neste estudo é:

Como se caracteriza a participação feminina no movimento sindical do Grande ABC na década de 1990?

1.3 OBJETIVOS

O objetivo deste estudo é identificar as características da participação política das mulheres no movimento sindical, bem como sua presença nas instâncias de organização e direção, a formulação de reivindicações específicas nas pautas de negociação, a conquista de novos direitos, a inter-relação entre os novos modelos produtivos e a referida participação sindical feminina.

Secundariamente, pretende-se analisar a relação entre os novos processos produtivos introduzidos nas fábricas da Região do Grande ABC e a transformação do conteúdo e das condições de trabalho das mulheres, tomando como foco três diferentes segmentos produtivos: químico, metalúrgico e vestuário.

1.4 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

As mulheres carregam consigo uma história de exclusão e de acesso restrito à vida pública, como demonstram a invisibilidade de sua história de vida, as relações de poder que as envolvem e o próprio trabalho feminino. Tal invisibilidade se dimensiona nas palavras de Hannah Arendt, que define a representação da esfera da vida privada como um lugar aconchegante e de intimidade, em oposição às características do espaço público:

“Para o indivíduo, viver uma vida inteiramente privada significa, acima de tudo, ser destituído de coisas essenciais à vida verdadeiramente humana: ser privado da realidade que advém do fato de ser visto e ouvido por outros, privado de uma relação ‘objetiva’ decorrente do fato de ligar-se e separar-se deles mediante um mundo comum de coisas, e privado da possibilidade de realizar algo mais permanente que a própria vida. A privação da privatividade reside na ausência de outros; para estes, o homem privado não se dá a conhecer, e, portanto, é como se não existisse”

(Arendt, 1981, p. 68).

A particularidade polissêmica da palavra *poder*, que no singular sugeriria conotação política de *poder central* – papéis comumente masculinos – é destacada por Michelle Perrot, já que, no plural, a palavra assumiria dimensões múltiplas, sugerindo significados difusos onde o feminino transitaria:

“A idéia de que a política não é assunto das mulheres, que aí elas não estão em seu lugar, permanece enraizada, até muito recentemente, nas opiniões dos dois sexos. Além disso, as mulheres tendem a depreciar a política, a valorizar o social e o informal, assim interiorizando as normas tradicionais. É, uma vez mais, todo o problema do consentimento que aí se coloca” (Perrot, 2001, p. 184).

Joan Scott (1990) destaca que *gênero* é a primeira forma de dar sentido às relações de poder, enfatizando que, por meio das relações de gênero, o poder é articulado. Scott acredita ser fundamental explicitar a *divisão sexual do trabalho* – separação e distribuição das atividades de produção e reprodução social a partir do sexo dos indivíduos –, uma das formas mais simples e também mais recorrentes da divisão social do trabalho. As esferas de atuação que determinam tarefas e trabalhos apropriados para cada sexo já estariam definidas subjetivamente em qualquer sociedade, com maior ou menor rigidez.

Alice Rangel de Paiva Abreu (1993), a partir da elaboração teórica de Daniele Kergoat, apresenta a *divisão sexual do trabalho* em três eixos principais:

- a) A estruturação atual da *divisão sexual do trabalho* (trabalho assalariado / trabalho doméstico; fábrica-escritório-família) surgiu com o advento do capitalismo e, desde então, tais modalidades – trabalho assalariado e doméstico – se desenvolvem no tempo, concomitantemente com as relações de produção;
- b) A divisão do trabalho entre os sexos remete à relação social entre homens e mulheres, que perpassam e são perpassadas por outras modalidades de divisão social do trabalho – as relações sociais de sexo e as relações de classes são co-extensivas e não podem ser hierarquizadas;
- c) A divisão sexual do trabalho não se restringe à esfera privada e da reprodução, mas recobre o termo *divisão social do trabalho*. Portanto, a transversalidade das

relações sociais de sexo e de gênero leva a uma desconstrução/reconstrução de conceitos utilizados na sociologia.

Como categoria de análise, a palavra *gênero* passou a ser adotada como uma maneira de refletir a organização social da relação entre os sexos:

“A partir da categoria gênero, as pesquisadoras feministas pretenderam mostrar que tais desigualdades, ao contrário de produto de diferenças biológicas, são fruto de uma construção social e histórica e, portanto, passíveis de mudanças. O gênero é proposto, assim, como um modo de indicar construções sociais, isto é, a criação social de idéias sobre os papéis desejáveis” (Maria Berenice Godinho Delgado, 1995, p.19).

Hirata (1998) sinaliza a ausência da dimensão de gênero nas ciências sociais, principalmente na sociologia do trabalho, em que as construções teóricas estão restritas ao modelo masculino de trabalhador. Essa lacuna vem sendo preenchida por produções teóricas que insistem na necessidade de pensar as relações sociais nas suas múltiplas dimensões, contribuindo para que a categoria *gênero* integre o debate e a produção interdisciplinar,

“(...) ao mesmo tempo que fazem crítica aos paradigmas de análise desconhecedores do gênero e participam na construção de novos paradigmas de análise e compreensão da realidade social” (Delgado, 1995, p. 24).

Outro aspecto abordado por Delgado é pensar *gênero* e *classe* como dimensões indissociáveis das relações sociais. Esse é o esforço, segundo a autora, *“de muitas pesquisadoras feministas, que tem contribuído, assim, para modificar e ampliar os parâmetros de análise das relações sociais”* (1996, p. 21). Dentro da dimensão das relações sociais, *raça/etnia* configura-se como elemento indissociável de *classe/gênero*. Diante dos limites desta pesquisa, a temática *raça/etnia* não será diretamente tratada, mas é importante registrar que *gênero-raça-classe* compõem um tripé fundamental de análise. Matilde Ribeiro enfatiza a complexidade das inter-relações entre *classe social, raça e gênero*:

“Os resultados das opressões e discriminações são diferentes para as mulheres brancas, negros e negras. Nas estruturas de poder, status, salários e oportunidades, estes segmentos inserem-se numa ordem hierárquica incontestável: homem branco, mulher branca, homem negro, mulher negra” (Ribeiro, 1995, p. 22).

O período recortado – a década de 1990 – marca a introdução crescente dos novos processos produtivos no Brasil e na Região do Grande ABC. As profissionais dos ramos químico, metalúrgico e vestuário representam dentro desse universo uma amostra significativa dessas mudanças e do seu impacto dentro das fábricas.

A reestruturação produtiva, no mundo do trabalho e da produção, tende a alterar a divisão social do trabalho em todas as suas dimensões, principalmente no que se refere à *divisão sexual do trabalho*, ao que acrescenta Hirata:

“(...) as repercussões da especialização flexível e dos novos modelos de organização e desenvolvimento industriais não são as mesmas quando se consideram os pontos de vista dos homens e das mulheres. Da mesma maneira, os impactos das reestruturações produtivas sobre a qualificação – ou sobre a formação profissional – não têm a mesma extensão, a mesma significação nem o mesmo alcance segundo se trate de trabalhadores homens e mulheres” (Hirata, 1998, p. 5).

As iniciativas de programas dirigidos à incorporação da mulher aos novos modelos produtivos e à conseqüente promoção do seu desenvolvimento profissional são ainda raras. Configura-se, então, uma situação de desigualdade em relação aos homens no mercado de trabalho, consolidando-se uma divisão sexual de papéis, além de maior vulnerabilidade ao desemprego, à rotatividade, aos menores salários e à dupla jornada, com a sobreposição de atividades domésticas e profissionais.

Essa sobreposição de atividades das mulheres pode ser uma das causas de sua ínfima participação política, inclusive na esfera sindical, em que as diretorias em geral são compostas majoritariamente por homens. Sendo assim, verifica-se um círculo vicioso: a pequena participação de mulheres no sindicato reforça a falta de percepção das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mundo do trabalho, bem como a ausência de políticas específicas que as contemplem no cotidiano sindical, o que, por sua vez, leva a um distanciamento das mulheres em relação aos sindicatos.

Serem as diretorias sindicais das categorias profissionais química e metalúrgica constituídas principalmente por homens, ao contrário do ramo profissional de vestuário, torna possível a comparação entre as dinâmicas de atuação sindical e as estratégias políticas utilizadas tanto na inserção das reivindicações das mulheres nas pautas e acordos coletivos de trabalho quanto da sua participação política no movimento

sindical.

1.5 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Esta pesquisa se concentra na investigação da atuação dos sindicatos e sua relação com as mulheres trabalhadoras pertencentes⁵ aos segmentos químico, metalúrgico e de vestuário, da Região do Grande ABC, durante o período compreendido pela década de 90, destacando a participação feminina nas respectivas diretorias sindicais.

1.6 VINCULAÇÃO À LINHA DE PESQUISA

A pesquisa sobre as relações de gênero e a participação sindical feminina localiza-se no cenário de aprofundamento do processo de reestrutura produtiva. A opção pela Região do ABC decorre da sua expressiva participação no cenário industrial brasileiro, pelo dinamismo de sua economia e pela importância do movimento sindical forjado em suas fábricas e sindicatos, desde os anos 70. Considera-se também a relevância da presença feminina em todo esse processo político.

A participação das mulheres no mercado de trabalho no Grande ABC, nos diferentes ramos do setor industrial, pode ter ocasionado mudanças nas relações de trabalho, gerando novas demandas e a conquista de novos direitos, a partir de sua organização no movimento sindical.

Assim, relaciona-se o tema do presente estudo à transformação da estrutura socioeconômica da região e, portanto, à área de concentração Regionalidade e Gestão e à linha de pesquisa Gestão para o Desenvolvimento da Regionalidade do Programa de Mestrado em Administração.

1.7 METODOLOGIA

O presente estudo é do tipo exploratório, visto que o planejamento flexível – uma de suas principais características – amplia as possibilidades de análise de um mesmo

fenômeno, além de criar hipóteses e analisar experiências que auxiliem na compreensão do tema.

Para Antonio Carlos Gil (1999, p. 43), as pesquisas exploratórias apresentam menor rigidez no planejamento, sendo desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato, o que possibilita maior aproximação com o problema, tornando-o mais explícito.

Na opinião de Selltiz et alii (1967, p.61), *“a pesquisa exploratória é necessária para a obtenção da experiência que auxilie a formulação de hipóteses significativas para pesquisa mais definitiva”*. Segundo as autoras, esse tipo de pesquisa permite também obter informação sobre possibilidades práticas de realização de pesquisas em situações de vida real. O estudo exploratório é o passo inicial de um processo contínuo de pesquisa, conduzindo a hipóteses – formuladas a partir de diferentes tipos de experiências.

Além, portanto, da pesquisa bibliográfica e documental, elaboramos um roteiro de entrevistas para aplicar aos/as dirigentes e lideranças do movimento sindical pertencentes às categorias profissionais química, metalúrgica e de vestuário da Região do Grande ABC, com o objetivo de levantar elementos que propiciem a análise das diferentes experiências vivenciadas no período estudado, nas diversas fábricas e sindicatos.

1.7.1 PROCEDIMENTOS PARA A COLETA DE DADOS

Como procedimentos para a coleta de dados, foram pesquisadas fontes documentais e bibliográficas, assim distribuídas:

- a) literatura sobre os conceitos fundamentais (reestruturação produtiva, relações de gênero e sindicalismo, além da temática sobre o desenvolvimento regional);
- b) dados estatísticos (IBGE, SEADE);

⁵ Vide Tabela 3, p. 52.

c) sindicalizadas (os), destacando também a proporção de sexo na composição das diretorias sindicais estudadas;

d) depoimentos de lideranças sindicais, femininas e masculinas;

e) acordos coletivos.

Para a análise das cláusulas específicas de relações de gênero dos acordos coletivos, foi elaborado um *quadro analítico* (em anexo).

1.7.2 ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Foram coletados depoimentos de lideranças sindicais das categorias profissionais *química, metalúrgica* e de *vestuário* da Região do Grande ABC, com atuação na década de 90, que vivenciaram as transformações nos processos de trabalho e a participação feminina, a partir do roteiro – dividido em três blocos, apresentados no quadro a seguir:

I. PROCESSO PRODUTIVO

- Quais as principais transformações ocorridas nas indústrias da sua categoria na década de 1990?
- Quais as conseqüências dessas mudanças para o trabalho feminino?
- Quais as principais questões relacionadas ao processo de trabalho fabril nesse período, sob a perspectiva feminina (trabalhadoras e lideranças sindicais)?
- Na sua categoria, houve mobilização ou resistência das mulheres diante das mudanças no processo produtivo?

II. PARTICIPAÇÃO FEMININA

- O grau de participação das mulheres nas instâncias sindicais (CIPA, comissões de fábrica, delegadas sindicais, diretorias) corresponde à presença feminina na categoria?
- Como você definiria essa participação ao longo dos anos 90 e quais as principais alterações percebidas?
- Quais foram os maiores entraves para a participação das mulheres nas diretorias do sindicato?
- O sindicato desenvolveu políticas para ampliar e/ou qualificar essa participação (horário, curso de formação etc)?

III. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- Em que medida essa presença feminina e a participação de mulheres na liderança sindical se refletiram nas mobilizações, assembleias e processos de negociação do respectivo sindicato?
- Essa participação trouxe reivindicações específicas e se traduziu em pautas e/ou acordos coletivos?
- As mulheres expressavam-se nas mobilizações, greves, assembleias (inclusive nas portas de fábrica) e atividades do sindicato?
- Em que medida e de que modo as mulheres participaram das mesas de negociação no período?

1.7.3 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

O estudo aqui proposto desenvolve-se em quatro capítulos. O capítulo 1, contextualiza a década de 1990 na Região do Grande ABC, descrevendo os motivos que estimularam a investigação deste tema e o balizamento da pesquisa, como também a apresentação dos objetivos e da justificativa. Neste capítulo ainda está detalhado o processo metodológico: tipo de pesquisa, fontes, instrumentos de pesquisa, procedimento de coleta e análise de dados.

O capítulo 2, apresenta o referencial teórico que compreende conceitos vinculados aos temas: a) reestruturação produtiva; b) relações de trabalho e negociação coletiva; c) relações de gênero, trabalho e sindicalismo. A contribuição deste capítulo é buscar uma integração das várias perspectivas de análise.

O capítulo 3, *Relações de Trabalho, Gênero e Sindicalismo no Grande ABC dos anos 90: Análise de Resultados*, contém: a) fragmentos da história do movimento de mulheres; b) breve perfil socioeconômico das mulheres no mercado de trabalho; c) a reestruturação produtiva e o trabalho feminino; d) entram em cena “novos direitos”: negociações coletivas e as relações de gênero; e) sindicalismo, relações de gênero e feminismo; f) a experiência dos anos 90 e a perspectiva regional.

O capítulo 4 contempla as considerações finais a partir da análise realizada com apoio nas evidências observadas e no referencial teórico, de modo a enfatizar as principais conclusões e os argumentos centrais que resultam da presente pesquisa, além dos desdobramentos para futuros estudos sobre o tema.

2 - REFERENCIAL CONCEITUAL

“(...) os movimentos de mulheres emergem nos espaços e franjas do tecido social brasileiro, com a heterogeneidade de um patchwork que combina desenhos e cores variados” (Souza-Lobo, 1991 p. 220).

O referencial conceitual desta pesquisa compreende elementos teóricos vinculados aos temas da reestruturação produtiva; relações de trabalho e negociações coletivas; relações de gênero e sindicalismo. A perspectiva é que esses conceitos permitam uma compreensão adequada do momento de crises e desafios, vivido na Região do Grande ABC ao longo dos anos 90, e especialmente das relações entre a transformação do seu contexto industrial e a participação política das mulheres nas atividades e instâncias sindicais.

2.1 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

O sistema de produção industrial é um processo em contínua transformação. Luis Paulo Bresciani (1994) fornece subsídios para o debate sobre as inovações tecnológicas e organizacionais. Para o autor, *“muito embora exista uma enorme disparidade inter e intra-ramos industriais, com a permanência de inúmeras fábricas que mantêm formas tradicionais de produção e de gestão do trabalho, os pesos econômicos, tecnológicos e culturais de setores e empresas em transformação sinalizam a relevância deste debate”* (1994, p. 21).

O autor acredita que as transformações envolvem o conjunto de inter-relações características dos sistemas produtivos – pessoas, matérias, equipamentos, métodos, informações e ambiente – e que, além das alterações sobre cada elemento ou relação presente no sistema produtivo, é também fundamental analisar os diversos fatores que condicionam o processo inovador. Ele busca em Ruy Gama⁶ a idéia de que a tecnologia encerra um conjunto de conhecimentos sistematizados e relacionados à produção de bens de consumo e, logo, ao trabalho, uma vez que Gama sustenta essa tese a partir do conceito de forças produtivas e relações de produção, dado que a base teórica para

⁶ GAMA, R. *A tecnologia e o trabalho na história.*

a tecnologia não seria outra senão o conhecimento produzido a partir do próprio trabalho.

Bresciani (1994) apresenta uma retrospectiva dos modelos contemporâneos da organização do trabalho, primeiramente com o norte-americano Taylor – apontado como um marco na organização da produção. Motivado pela idéia de aumentar a eficiência da indústria mediante a racionalização do trabalho, Taylor defende que a organização e administração deveriam ser estudadas cientificamente e desenvolveu as teorias da escola de administração científica, fundamentada na padronização de métodos a partir de estudos de tempos e movimentos, separação entre planejamento e execução, fragmentação, especialização (seleção “científica” do trabalhador) e na remuneração por desempenho. Sua grande preocupação era eliminar o desperdício e as perdas sofridas pelas indústrias, elevando os níveis de produtividade com a aplicação de métodos e técnicas de engenharia industrial. No taylorismo, é a gerência que determina como o trabalho será realizado, mantendo todo o processo de organização da produção e o controle sobre quantidades e prazos de produção.

Outro modelo descrito por Bresciani (1994) vincula-se ao nome de Henry Ford⁷ – a partir do modelo de gestão desenvolvido na sua fábrica de Detroit em 1913 – que vai consolidar a linha de montagem como uma estratégia sobre o domínio e controle dos tempos “mortos”, e que guarda relação com uma série de elementos que Taylor havia sistematizado. A linha automática por meio da esteira rolante – grande inovação daquele momento – permite intensificar o ritmo de trabalho com tarefas prescritas e treinamentos curtos. O fordismo – ao propor a “fábrica total”, a organização vertical – prossegue separando a execução das operações e isolando trabalhadores/as, implantando o controle de qualidade da produção e impondo o tempo às tarefas, no mesmo caminho percorrido por Taylor: a tecnologia a serviço do capital, desconsiderando os interesses do trabalho e/ou do/a trabalhador/a. Portanto, o objetivo fordista é aumentar a produção com economia de materiais e movimentos, eliminando o poder de decisão dos/as trabalhadores/as.

A escola sociotécnica é citada por Bresciani (1994) como terceiro modelo, uma alternativa aos anteriores, surgida em meados do século XX, propõe em essência a criação de grupos semi-autônomos (GSA).

Numa concepção mais elaborada do ser humano, considera-se a existência de grupos uma fonte de identidade e criatividade. Partindo do pressuposto de relações mais coletivas, caracteriza-se por pagamento por grupo, polivalência do operário, auto-regulação e flexibilidade. A proposta é buscar a mudança de comportamento, diminuindo as possibilidades de conflitos com participação de trabalhadores/as e melhoria na qualidade de vida no local de trabalho.

Não muito diferente dos modelos anteriores, o toyotismo⁸ caracteriza-se pela padronização do trabalho sem rígidas especificações de tarefas, rodízio entre os trabalhadores, exigência de treinamento e qualificação profissional. Nesse modelo o/a trabalhador/a se torna responsável pela manutenção, qualidade, limpeza e transporte de materiais. O toyotismo é associado a um conjunto de mudanças dos processos organizacionais, ora visto como um aperfeiçoamento do taylorismo e fordismo, ora destacando-se pela criatividade.

Bresciani (1994) conclui sua análise argumentando que interesses de diferentes grupos sociais influem nos processos de trabalho: empresários (as), sindicatos, governos, trabalhadores (as), universidades, dentre outros, relacionam-se perante a reestruturação produtiva e entre si. Porém, uma relação-chave a analisar se verifica entre o movimento sindical brasileiro e a reestruturação produtiva, esta caracterizada pela automação microeletrônica e novas formas de organização e gestão do trabalho e da produção.

O impacto da reorganização social gerado pelos novos processos de trabalho será contemplado com a análise de Márcia de Paula Leite (2003), para quem, dessa

⁷ Também norte-americano e contemporâneo de Taylor.

⁸ “Nome dado ao modelo japonês que busca combinar as exigências de quantidade e qualidade na produção. (...) O toyotismo baseia-se na adesão dos trabalhadores aos objetivos da empresa, elimina a divisão por função e homogeneiza salários e relações de trabalho (...). Este sistema trabalha com a produção puxada pela demanda, produz muitos modelos de produtos em pequena escala, ou seja, a empresa só produz o que vende. Esta é, provavelmente, a maior diferença do modelo fordista, cuja meta era a produção máxima e a venda era feita posteriormente” (Almeida Neto, 2003, p. 69-70).

reorganização, derivaram novas formas de regulação social, que ultrapassam a dicotomia entre os interesses econômicos e os sociais. Na visão da autora, a reestruturação produtiva é um processo alavancado pelos novos padrões de competitividade internacional, mas também por um conjunto de mudanças políticas e sociais que ocorrem simultaneamente no país desde o final dos anos 70, quando entra em crise o modelo de substituição de importações.

Tal processo poderia ser compreendido em três períodos. No primeiro deles, entre os anos 70 e 80, as empresas ter-se-iam concentrado em propostas inovadoras, como a adoção do círculo de controle de qualidade. O período subsequente compreenderia entre meados e o final dos anos 80 e se caracterizaria pela iniciação e rápida difusão de novas buscas de organização do trabalho, com base em técnicas japonesas. Já no terceiro período, que se inicia nos anos 90, as empresas se concentrariam nas estratégias organizacionais e na implantação de novas formas de gestão do trabalho, mais compatíveis com as necessidades de flexibilização da produção e com o envolvimento de trabalhadores/as com a qualidade e a produtividade, sinal de maior preocupação com a estabilização de trabalhadores/as, sua qualificação e capacitação. Segundo a autora, no entanto, a divisão sexual do trabalho tem efeitos sobre o treinamento e, por isso, os investimentos empresariais têm impactos muito diferenciados sobre a força de trabalho masculina e feminina:

“Conforme relataram os estudos sobre modernização tecnológica e divisão sexual do trabalho (Hirata, 1994; Abreu, 1993), as mulheres tinham muito menos acesso a programas de treinamento, tendo em vista, entre outros motivos, o fato de que continuavam a se dedicar muito comumente a trabalhos destituídos de conteúdo e realizados em tempos impostos” (Leite, 2003, p. 82).

Segundo Leite, mesmo quando têm acesso aos programas de treinamento, ficam as mulheres alijadas de mudanças mais significativas no conteúdo de seu trabalho, uma vez que lhes estão reservados os cursos comportamentais, e não aqueles de conteúdo técnico. Sem formação nem experiência técnica, as mulheres raramente têm possibilidade de ascender na carreira.

2.2 RELAÇÕES DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O estudo de Ângela Araújo, Daniela Cartoni e Carolina Justo (2001), *Reestruturação Produtiva e Negociação Coletiva nos anos 90*, contribui no aprofundamento da análise sobre o processo de reestruturação e seu impacto sobre trabalhadores e trabalhadoras, a atuação do movimento sindical e as negociações coletivas nos anos 90.

Para Araújo et alii (2001), a reestruturação da indústria brasileira ocorreu num contexto de recessão e desemprego, concomitante com o momento de redemocratização política e fortalecimento do movimento sindical no país, “*na contramão das tendências de enfraquecimento e crise do sindicalismo internacional*”. Nesse processo de redemocratização política – sob pressão da base e pela intensificação das greves – o papel dos sindicatos sofre alterações na medida em que crescem a liberalização do controle do Estado sobre sua atividade e a formação de lideranças mais atuantes.

Discorrendo sobre a década de 90, as autoras argumentam que nesse momento a adoção de políticas de corte neoliberal⁹ aprofundou o processo de introdução dos novos modelos de organização do trabalho e das novas tecnologias. Tais fatores, acrescidos das freqüentes tentativas de desregulamentação do trabalho, principalmente com a flexibilização dos contratos, produziram graves conseqüências sociais, como a precarização do trabalho, ampliação do trabalho informal e crescimento do desemprego, com um impacto significativo sobre as relações de trabalho e o movimento sindical, alterando assim a correlação de forças – em prejuízo da classe trabalhadora (2001, p. 85).

Leite (2003) acrescenta um importante aspecto dessa conjuntura:

⁹ Segundo as autoras: “(...) *políticas neoliberais são um conjunto de medidas econômicas inspiradas no liberalismo econômico contemporâneo, que rejeita a intervenção do Estado na economia e defende a superioridade do mercado, a concorrência e a liberdade de iniciativa como mecanismos capazes de assegurar a soberania do consumidor, o crescimento da riqueza e o desenvolvimento humano. (...) No Brasil, as idéias neoliberais passaram a ter influência crescente nas políticas governamentais desde o começo da década de 90. As políticas neoliberais adotadas desde o governo Collor até o atual governo podem ser identificadas principalmente na redução da atividade econômica do Estado através das privatizações, na abertura comercial, na desregulamentação financeira e na desregulamentação do mercado de trabalho, juntamente com a redução de direitos sociais*” (Araújo et al., 2001, p. 108 – Nota 1).

“Pode-se afirmar, nesse sentido, que as tendências predominantes no processo brasileiro estão indicando um grande esforço das empresas em solapar o processo de organização sindical e de constituição de um sujeito coletivo que alguns sindicatos e coletivos de trabalhadores conquistaram ao longo das últimas décadas, na tentativa de eliminar qualquer forma de oposição à maneira empresarial de compreender e implementar a inovação” (Leite, 2003, p. 93).

A retração da capacidade de mobilização dos sindicatos é traduzida por Araújo et alii (2001) pela redução da incidência de greves e queda nos índices de sindicalização. Os sindicatos, em posição cada vez mais defensiva, concentraram seus esforços nas negociações coletivas, visando, pelo menos, preservar os direitos e benefícios conquistados na década anterior – de 1980:

“A redução do poder de barganha dos sindicatos deveu-se também, em grande medida, à intensificação do processo de terceirização, que segmenta os trabalhadores e exclui parte significativa dos trabalhadores terceirizados das categorias profissionais a que deveriam pertencer em função das atividades que exercem e, portanto, do direito de serem representados nas negociações pelos sindicatos destas categorias” (Araújo et al., 2001, p. 106).

A análise sobre reestruturação e negociação na categoria metalúrgica, principalmente no complexo automotivo do Grande ABC, baseia-se na pesquisa de Luis Paulo Bresciani e Nilson Tadashi Oda (2003), que contempla as mudanças organizacionais e gerenciais ocorridas na década de 90, enfatizando as negociações coletivas.

Bresciani e Oda (2003) alertam para a importância de perceber a reestruturação produtiva no complexo automotivo do Grande ABC como um fenômeno em mudança contínua e permanente, ou seja, como “ondas de reestruturação” – com maior ou menor expressão – que vão afluir nos anos 1990 em um “processo de reestruturação abrangente e acelerado, envolvendo mudanças em diferentes níveis (...)” (2003, p. 55). Essa reestruturação, descrita por Bresciani e Oda (2003), também pode ser percebida numa leitura espacial, uma vez que, desde o final da década de 1980, verifica-se dispersão para outras regiões do país: Minas Gerais (Betim, Juiz de Fora e Sete Lagoas) e eixo da Via Dutra (Vale do Paraíba e Resende), dentre outras (2003, p. 55). Quanto aos tipos de reestruturação, acrescentam:

“A reestruturação envolve vários tipos de inovação. Há as inovações de produtos, que crescem bastante no Brasil no final dos anos 1990 e se aceleram sobremaneira nos últimos anos, e paralelamente se dá a inovação de processos produtivos, que pode ser tecnológica (focada nos equipamentos), organizacional (focada nos arranjos produtivos) ou ainda uma combinação de ambas. A inovação compreende mudanças macroestruturantes, mediante células, grupos, just-in-time” (Bresciani e Oda, 2003, p. 56).

Ainda segundo os autores, tais “modelos” resultam num rearranjo da fábrica, isto é, da configuração de novas formas de gestão do trabalho: novas classificações de cargos e salários, jornadas de trabalho, formação e treinamento profissional. Tais mudanças são restauradas nas relações entre empresas e, principalmente, nas relações sindicais. No que se refere às estratégias, na temática de reestruturação produtiva, as negociações coletivas datam de 1977 – com a retomada das negociações diretas. Apesar do destaque na questão salarial, a mobilização também foi marcada pela organização e gestão do trabalho no interior das fábricas¹⁰.

A primeira pauta formal sobre reestruturação produtiva é datada de 1982, sem ter “vingado”, segundo os autores, em função da resistência do empresariado. Apenas em 1985, a comissão de fábrica da Volkswagen conquistou acesso às informações sobre inovação e mudanças tecnológicas. Nessa década, foi contínuo o processo de diagnóstico das mudanças, principalmente onde havia comissões de fábricas. Convém ressaltar que, nesse momento, *“os atores sindicais se capacitam por meio do apoio técnico do DIEESE e outras instituições ou por sua própria militância no interior de cada fábrica”* (2003, p. 57).

Na década seguinte, a atuação sindical do complexo automotivo do Grande ABC foi marcada pela instalação, em 1991, da Câmara Setorial Automotiva, e pela concretização, já em 1992, dos primeiros acordos setoriais tripartites – empresas, governo federal e estadual, sindicatos de trabalhadores. A partir de 1995, foram introduzidos os acordos sobre a participação nos lucros e resultados (PLR):

“Assinale-se a relação desses acordos com o abrangente processo de reestruturação produtiva, já que, ao falarmos em ‘resultados’, não se pode

¹⁰ A comissão de fábrica da Ford foi criada em 1981, e até 1984-1985 foram também criadas comissões nas quatro montadoras de São Bernardo do Campo e na General Motors de São Caetano do Sul.

deixar de lado o caminho para alcançá-los, de modo que tal negociação leva também à discussão sobre o processo produtivo. Em seguida, surgem os acordos sobre a redução ou flexibilização da jornada de trabalho, especialmente pelo chamado 'banco de horas', como forma de combinar tempo de trabalho e oscilação anual do mercado e da produção” (Bresciani e Oda, 2003, p. 57).

Destaca-se ainda que, na década de 1990, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC se deparou com barreiras significativas para a própria manutenção de conquistas anteriores, fato que o colocou em posição defensiva, dada a reestruturação da estrutura do setor automotivo brasileiro e sul-americano (2003, p.65).

Bresciani e Oda (2003) também alertam para as crescentes dificuldades provocadas pela tendência das empresas da região de enxugar a produção, paralelamente ao baixo nível de organização e conquistas sindicais dos novos pólos automotivos, e acentuam que o desafio está muito além das várias empresas individualmente, mais propriamente no plano regional e nacional, em que a capacidade de intervenção dos sindicatos é muito menor. Na verdade, não se pode ignorar que a dificuldade de negociação da reestruturação tornou-se crescente para o movimento sindical, apesar dos importantes êxitos conquistados ao longo dos anos.

Os trabalhadores e trabalhadoras da categoria química são contemplados(as) com a abordagem de Giorgio Schutte e Elaine Coelho (2003), que destacam, além das mudanças estruturais das indústrias, a intervenção propositiva do sindicato em novos temas, como saúde e tempo de trabalho.

O impulso à reestruturação no complexo químico foi também motivado por fatores semelhantes aos dos demais setores industriais, com o fator de complicação dos problemas ambientais – tanto no interior das fábricas como nos seus arredores. Segundo Schutte e Coelho, a estimativa de despesas da década de 1990 no setor químico (em âmbito mundial) para atender a demanda ambiental foi cerca de 4% de seu faturamento (2003, p. 33).

O Sindicato dos Químicos do ABC – pioneiro nessa área – já no começo da década de 1980, deu início à organização de trabalhadores/as para melhores condições de vida e trabalho com a criação da Comissão de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente

(COMSAT) e um trabalho intensivo junto às Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), o que possibilitou a formulação de reivindicações unificadas e garantiu o cumprimento de direitos já previstos em lei e nas convenções coletivas, mas constantemente violados pelas empresas:

“Esse trabalho resultou em reivindicações e conquistas específicas nos acordos com as empresas, estabelecendo melhorias adicionais e formas de fiscalização com acompanhamento direto do Sindicato, mas há que insistir no fato de que a principal batalha sindical é garantir que as empresas cumpram as normas legais e convencionais relacionadas saúde e segurança no trabalho” (Schutte e Coelho, 2003, p. 34-35).

Tal atuação do Sindicato dos Químicos do ABC resultou na sua participação intensiva do Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde do Trabalhador da CUT, expandindo essa discussão para os demais setores. De acordo com Schutte e Coelho, a ação desse Sindicato destaca-se ainda pela estratégia de acionar as Delegacias Regionais do Trabalho, Ministério Público e Centros de Referência em Saúde do Trabalhador, dentre outros órgãos, além de adotar uma participação ativa nas instâncias gestoras dos órgãos públicos, como os Conselhos Municipais de Saúde. Essa prioridade exigiu do Sindicato um investimento significativo em assessoria de alto nível nas áreas de engenharia de segurança, medicina, jurídica e formação sindical:

“Outra política adotada com bastante êxito foi a participação na negociação nacional juntamente com o Ministério do Trabalho, iniciada em 1996, com o objetivo de elaborar proposta de alteração da Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5) da Portaria nº 3.214/78, que rege a atuação das Cipas. (...) Na NR-5 foram criadas três categorias de cláusulas: as que não poderão ser alteradas, as que poderão ser alteradas apenas pela Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho e as que poderão ser alteradas mediante negociação coletiva sindical, sendo esse o aspecto mais inovador da questão” (Schutte e Coelho, 2003, p. 34).

Quanto à saúde, uma grande questão tem sido a das Lesões por Esforço Repetitivo e Distúrbios Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho (Ler/Dort), com incidência principalmente em funções ocupadas por mulheres. Schutte e Coelho relatam a experiência na empresa Kolynos, onde a reestruturação produtiva acarretou drástica redução de trabalhadoras e, conseqüentemente, a intensificação do ritmo de

trabalho – registrando aumento dessas lesões. Com a intervenção do Sindicato, *“a questão acabou sendo em parte resolvida mediante mudanças tecnológicas efetivadas pela empresa (automatização das linhas de produção, sobretudo na área de embalagem), que diminuíram a incidência daqueles males”* (Schutte e Coelho, 2003, p. 38).

Para Eleonora Menicucci de Oliveira (2000), o equívoco histórico existente na área da saúde pode ser rompido a partir da utilização da categoria *gênero*, já que permite evidenciar a subjetividade e a sexualidade como itens fundamentais para a promoção da qualidade de vida e do equilíbrio entre saúde e trabalho. Considera-se referência no campo das negociações coletivas a adoção do Sistema Único de Representação SUR, uma estrutura não prevista em legislação, *“mas que se sustenta legalmente na Cipa ao incorporar a parte eleita pelos trabalhadores. Agregam-se a ela também atribuições mais típicas de uma comissão de fábrica, inclusive a negociação da Participação nos Lucros e Resultados (PLR)”* (Schutte e Coelho, 2003, p.39).

Concluindo a análise, os autores sublinham que a ênfase na saúde e organização do tempo de trabalho possibilitou ao Sindicato *“contrapor-se à ideologia com a qual as empresas querem impor sua reestruturação, classificando qualquer oposição por parte dos sindicatos como conservadora e retrógrada”* (Schutte e Coelho, 2003, p. 53).

Márcia de Paula Leite (2004) pondera que as novas tendências de organização da produção resultaram na constituição de cadeias produtivas que se articulam em vários níveis de fornecimento. Para atender às necessidades de flexibilização da produção e adequar-se à lógica do atual estágio de desenvolvimento econômico – baseado muito mais na dinâmica do capital financeiro que na do produtivo –, são criados novos arranjos, que tendem a enxugar as empresas por meio da externalização de partes do processo produtivo para terceiros. Nessa circunstância enquadra-se a indústria de confecções.

Na medida em que as grandes empresas de confecção terceirizavam parcialmente seu processo produtivo, parte do trabalho transferia-se para empresas menores, que cuidavam de aspectos mais simples do processo de produção – em que

as condições de trabalho e relações de emprego são mais precárias. Consistia a “ponta virtuosa” da cadeia a diminuição de trabalho, concomitante com a abundância de trabalhadores/as na “ponta precária”: de pouca qualificação, mal remunerada, instável e, na maioria das vezes, sem vínculo empregatício:

“É nesse contexto que se multiplicam novas e velhas formas de trabalho, como o trabalho temporário, em domicílio, part time etc., que, em vez de marginais ao desenvolvimento econômico, se mostram altamente funcionais. E, o que é mais grave, os estudos voltados à segmentação de gênero no mercado de trabalho indicam que essas novas formas de trabalho (que incluem velhas formas reativadas no novo contexto) atingem mais fortemente as mulheres do que os homens, (...) descortinam uma realidade marcada não só pela deterioração das condições de trabalho da maior parte dos trabalhadores, mas também pela exclusão social dos setores mais vulneráveis do mercado de trabalho” (Leite, 2004, p. 3).

Leite (2004) argumenta que, apesar de o trabalho em domicílio aparecer apenas no último nível da cadeia – costureiras que trabalham para oficinas de costura –, muitas dessas oficinas se configuram como formas de trabalho em domicílio, dada a sua organização familiar.

No que se refere ao trabalho em domicílio, Elisabeth Souza-Lobo enriquece essa reflexão constatando que

*“(...) a combinação da estratégia capitalista com as práticas sociais femininas é claramente visível (...) a utilização do trabalho em domicílio recupera as estratégias familiares em que as mulheres tentam combinar o trabalho assalariado e o trabalho doméstico, especialmente o cuidado dos filhos. O **putting-out system** é revivido como estratégia do capital e as características próprias à força de trabalho feminina são manipuladas em benefício, mais uma vez, dos patrões” (Souza-Lobo, 1991, p. 167).*

Vale ressaltar que as confecções de grande porte representam pouco mais de 2,5% do total e dominam pouco menos de 40% do mercado, vindo a maior parcela da produção das médias empresas, que respondem por 50% do volume produzido (Leite, 2004, p. 3-4). Para a autora, o setor de confecções na década de 1990 vivia uma situação crítica, em que prevaleciam deficiências competitivas na produção e cujo principal entrave ao desenvolvimento tecnológico do setor residia na falta de capacitação gerencial e tecnológica das pequenas empresas. O agravamento da situação era previsível.

“A resposta à crise será a busca da competitividade de forma bastante heterogênea, por meio de medidas voltadas à reestruturação do setor (...). A inovação tecnológica tem-se restringido, assim, às fases anteriores à costura: design, modelagem e encaixe, onde vêm sendo utilizados sistemas CAD, e corte, onde vêm se adotando equipamentos de controle numérico” (Leite, 2004, p. 7).

A autora ressalta ainda que pesquisas recentes têm constatado que a terceirização vem ganhando papel preponderante no processo de reestruturação do setor. Assim várias modalidades de subcontratação têm sido resgatadas e generalizadas como a melhor alternativa para obter lucratividade. Portanto, o sentido dessa re-espacialização reside na competição por preços, os efeitos desse tipo de reestruturação dificultam a adoção de estratégias de competitividade com base na qualidade e a competição por menores custos acaba contaminando o setor (Leite, 2004, p. 8).

Esse conjunto de características do setor de vestuário tem profundas implicações nas relações de trabalho. Primeiramente, *“o contínuo processo de terceirização expulsa o trabalho das empresas confeccionistas, concentrando-o cada vez mais nas oficinas de costura, onde predomina o trabalho informal, mal pago, desqualificado, com altas taxas de doenças profissionais e, muitas vezes, em domicílio”* (Leite, 2004, p. 10).

O segundo ponto é que não se pode dissociar a análise do trabalho no setor de vestuário da dimensão de gênero, em virtude da grande concentração de mulheres na categoria.

“No caso específico do trabalho na confecção, o aprendizado da costura como parte da formação tradicional das meninas aparece, sem dúvida, como um importante fator na determinação da preponderância feminina no setor. (...) o fato de o aprendizado de costura ser adquirido informalmente, como parte da socialização feminina e em geral no universo doméstico e não em cursos de formação profissional confere a esse conhecimento o valor de uma qualidade pessoal da trabalhadora e não de qualificação profissional, o que permite aos empregadores atribuir baixas remunerações às trabalhadoras, equiparáveis ao trabalho sem qualificação” (Leite, 2004, p.11).

Garcia e Bresciani, argumentando sobre divisão sexual do trabalho ultrapassar os muros das fábricas, destacam que *“o aprendizado através do trabalho doméstico não é considerado para a participação mais efetiva da mulher no mercado de trabalho”* (Garcia e Bresciani, 2005, mimeo). O trabalho do setor profissional de vestuário resgata

a especificidade que recobre o trabalho das mulheres assalariadas, tanto nas fábricas quanto em domicílio. A sua relação com o aprendizado “natural” das mulheres na esfera privada está refletida nos baixos salários, na desqualificação social da profissão, na precariedade das condições de trabalho e nos poucos direitos conquistados nas negociações coletivas.

Solange Sanches e Vera Lucia Mattar Gebrim (2003) enriquecem a discussão das *relações de trabalho e negociações coletivas* ao discorrerem sobre a participação feminina no mercado de trabalho, analisando os resultados das negociações coletivas sob a perspectiva de gênero. Tendo como pressuposto que a negociação coletiva é um espaço privilegiado para a conquista de garantias do trabalho da mulher e a busca da equidade de gênero – visto ser essa a esfera em que empresas e sindicatos discutem os problemas referentes às relações de trabalho e estipulam normas para a regulamentação dos diversos prismas dessa relação –, Sanches e Gebrim utilizam um estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE que reúne o resultado das negociações coletivas no país, de 1996 a 2000, sob o enfoque da questão de gênero.

As cláusulas foram agrupadas em sete temas: gestação, maternidade/paternidade, responsabilidades familiares, condições de trabalho, processo e exercício do trabalho, saúde da mulher e equidade de gênero. Todavia, Sanches e Gebrim (2003, p.115) alertam para que não se perca de vista o cenário econômico e social em que tais negociações ocorreram. “*A década de 1990 caracterizou-se como um ponto de inflexão na trajetória da crescente regulação das relações de trabalho que se constituía*”. Para as autoras, os direitos trabalhistas, especialmente a busca pela igualdade social, foram colocados em risco pelas tentativas de desregulamentação empreendidas em todo o mundo ao longo desse período. Até a simples manutenção de garantias anteriormente conquistadas requer enorme esforço de organização e resistência dos sindicatos e os esforços empreendidos nesse processo podem ter sido um obstáculo para a maior degradação das condições de trabalho. Concluem a análise frisando que a crescente participação da mulher no

mercado de trabalho não lhe garante igualdade de condições, qualidade de trabalho e ressaltam a importância da negociação coletiva:

“(...) a intensificação da luta pela conquista de direitos que apontem para a reversão desse quadro pode traduzir-se no aumento da negociação de garantias relativas à equidade de gênero, na introdução, pela negociação direta, de benefícios não regulamentados por lei e, até, pela introdução de temas dessa importância nas mesas de negociação” (Sanches e Gebrim, 2003, p. 115).

A presença dessas temáticas nos espaços sindicais reflete a organização da classe trabalhadora e os avanços legais. Assim, viabiliza-se a intersecção do cotidiano sindical com a vida da sociedade. É importante ressaltar que as negociações coletivas resultam em acordos coletivos¹¹ que têm por base as leis no campo do trabalho e as convenções internacionais.

2.3 RELAÇÕES DE GÊNERO, TRABALHO E SINDICALISMO

Maria Valéria Pena aborda, sob perspectiva histórica, o não-reconhecimento da cidadania feminina no Brasil, situação evidente no próprio Código Civil de 1916. A análise da autora tem como base as relações entre a organização do trabalho industrial e a organização dos sexos na família, campo em que esses se definem e no qual o trabalho doméstico e reprodutivo é considerado trabalho feminino.

“No início do século [XX], no Brasil, as mulheres não tinham diretamente acesso ao trabalho e à propriedade, as barreiras à sua educação eram quase intransponíveis e não tinham direito ao voto” (Pena, 1981, p. 145-146).

Pena sublinha que o direito ao voto foi concedido às mulheres após 1930 e, somente a partir de 1943, foi conquistado seu direito de trabalhar livremente sem a autorização do esposo, embora o marido pudesse impedir a permanência no emprego

¹¹ O **acordo coletivo** é o documento jurídico firmado entre o Sindicato dos Trabalhadores e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipula condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho. A **convenção coletiva** é o acordo de característica normativa pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

caso o julgasse prejudicial aos vínculos da família ou o avaliasse perigoso às condições femininas.

“Foi em nome da pátria e da família, da moralidade e dos bons costumes que o Estado brasileiro montou seu discurso sobre a mulher, aprisionando-a através da legislação, afirmando que ‘a justiça da sociedade para a mulher igual em direito, isto é, independentemente, equivale à suprema injustiça do ponto de vista biológico’” (Pena, 1981, p. 155).

A autora também destaca que se delineiam culturalmente as ocupações tipicamente femininas, ou seja, aquelas em que mais se enquadravam suas aptidões: enfermagem, magistério, serviço social etc. Em tais funções, a mulher poderia exercer plenamente as características de seu sexo: solicitude, paciência, bondade, afeto maternal e a indispensável ação religiosa – *“predicados peculiares à mulher e que só ela sabe manejar com a doçura capaz de impressionar às inteligências ainda em formação ou aos espíritos ainda abalados pelos embates da vida”* (Arthur Hencock, *apud* Pena, 1981, p. 161).

Pena (1981) discorre ainda que as ocupações femininas também foram forjadas no espaço fabril, cujos setores de acabamento de certas manufaturas privilegiam a delicadeza da mulher. A partir de 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o trabalho feminino recebeu regulação minuciosa que garantia à mulher, apesar de trabalhadora assalariada, continuar desempenhando de forma adequada suas tarefas reprodutivas e domésticas não remuneradas.

“Nos dois campos em questão, o da reprodução e o da produção, o da família e o do trabalho assalariado, o Estado procurou garantir o trabalho doméstico e não remunerado da mulher como uma forma de rebaixamento do nível geral de salários, freqüentemente abaixo dos limites contábeis de reprodução: ao mesmo tempo, guardou-a como exército industrial de reserva, consolidando juridicamente sua dependência em relação ao marido” (Pena, 1981, p.172-173).

Como complemento aos papéis femininos de *produção* e *reprodução* discutidos por Pena (1981), vale apresentar as considerações de John Humphrey (1983) sobre as dificuldades de inserção das mulheres no espaço sindical. O autor aborda dois aspectos distintos da relação entre o papel reprodutor da mulher e sua exploração na

produção capitalista, para pensar suas implicações na ação sindical em defesa das mulheres operárias. O primeiro admite que as responsabilidades da reprodução colocam as mulheres em desvantagem em relação aos homens no mercado de trabalho e que, nesse caso, o papel dos sindicatos seria reduzir as dificuldades derivadas da maternidade – com a reivindicação de creches, mais oportunidades de treinamento profissional para as mulheres etc. Nesse sentido, as entidades sindicais estariam acatando a concepção de que o trabalho das mulheres traz problemas para o capital, cabendo aos sindicatos reverter essas desvantagens de custo provenientes do trabalho feminino.

Para Humphrey (1983), a maior dificuldade para a implementação dessa perspectiva, embora não a única, estaria na atitude dos operários e líderes sindicais em face das lutas femininas, que teriam de reconhecer a importância de lutar por essas questões, além de envolver as mulheres na luta geral do sindicato. Outra dificuldade é a criação de espaços (social, físico, institucional e político) para as trabalhadoras nas entidades sindicais. O segundo aspecto compreende a subordinação das mulheres na esfera doméstica e a desvalorização do trabalho feminino, que possibilitam ao capital apropriar-se da subordinação das mulheres alheia à esfera da produção de mercadorias, reforçando-a ao usar uma série de artifícios para esconder a evidência de que homens e mulheres são tratados de forma diferente no mundo do trabalho. A compreensão desse aspecto levaria a uma ação sindical mais vinculada à organização das mulheres e sua resistência ao poder do capital.

Daniele Kergoat (1988), referindo-se aos atributos do trabalho feminino, nota que sua definição *“como qualidade natural, intrínseca à natureza das mulheres é, em realidade, o produto da educação e da formação das meninas no trabalho doméstico: o que quer dizer que elas são formadas para efetuar tarefas monótonas, repetir dia após dia os mesmos gestos, dar provas de minúcia, de rapidez, de destreza e de habilidade manual na execução de tarefas não remuneradas e não valorizadas, sempre submissas aos homens no seio da família”*.

Complementando a análise, Elizabeth Souza-Lobo (1991) argumenta que, para compreender a origem das discriminações contra as trabalhadoras, é de fundamental

importância analisar a esfera da reprodução social das estruturas familiares, assim como as formas de discriminação social (nível ideológico). Para a autora, *“o capital não cria a subordinação das mulheres, porém a integra e reforça. Na verdade, as raízes da divisão sexual do trabalho devem ser procuradas na sociedade e na família, e para apreendê-las é necessário sair da fábrica e articular a análise das condições de trabalho com aquelas que prevalecem no mundo exterior à empresa”* (Souza-Lobo, 1991, p. 29).

Conforme Helena Hirata (1998), os impactos da reestruturação produtiva ganham dimensões específicas para homens e mulheres. Ressalta-se que, para as mulheres, a proliferação de postos de trabalho qualificados está diretamente associada à precarização da força de trabalho feminina. A introdução de novas tecnologias tanto pode incorporar parte da força de trabalho feminina como reforçar a marginalização das mulheres consideradas não qualificadas, dificultando ainda mais seu ingresso no mercado de trabalho formal.

Hirata ressalta que as recentes mudanças no mundo do trabalho – ocorridas a partir da década de 1980 – vêm seguidas de desigualdades sociais renovadas, principalmente na perspectiva da divisão do trabalho entre homens e mulheres.

“No desenvolvimento simultâneo e conflituoso de novos modelos produtivos, a flexibilidade tem sido uma das dimensões principais buscadas pelas empresas, através do recurso às inovações tecnológicas e organizacionais. A flexibilidade no volume do emprego e no tempo de trabalho é garantida essencialmente pelas mulheres nos modelos de trabalho adotados atualmente no nível internacional” (Hirata, 2002, p. 342).

Essa nova configuração do trabalho é percebida por alguns autores como “novo espírito do capitalismo”¹², embora outros vejam o ressurgimento de condições de trabalho com maior intensificação dos ritmos e cadências, assédio moral ou psicológico¹³. No entanto, para Hirata, urge compreender que, nessa multiplicidade de inovações, *“modernidade e barbárie vão de mãos dadas”* (2002, p. 342).

O conjunto de inovações mencionadas e o advento de novas exigências em termos de qualificação – “a emergência do ‘modelo de competência’ e suas

¹² Boltanski, Chiapello *apud* Hirata, 2002, p. 342.

certificações”¹⁴ – apontam para a evidência de que organização do trabalho e mercado de trabalho não estão dissociados, isto é, dependem um do outro, assim como “o desenvolvimento dos mercados financeiros é alimentado pela precarização do emprego e pelo crescimento do desemprego”. Os vínculos empregatícios tornam-se cada vez mais frágeis com o aumento do desemprego de longa duração, do trabalho temporário e da flexibilização das relações de trabalho (Hirata, 2002, p. 342).

A essas duas dimensões indivisíveis acrescenta-se uma terceira: “a subjetividade das trabalhadoras” na vontade de permanecer empregadas e no desejo de autonomia. “*Tal desejo encontra respaldo na evolução recente da escolaridade e da formação*” – o que leva a crer que escola e educação garantem a inserção no mercado de trabalho:

“Entretanto, o que se vê hoje, no Brasil, são trabalhadoras industriais ou do comércio com segundo grau completo, às vezes cursando o terceiro grau em faculdades particulares, e, entretanto, situadas no nível mais baixo da escala de qualificação e salários; (...) o que não impede que o acesso a postos de responsabilidade e de decisão continue extremamente limitado” (Hirata, 2002, p. 345).

Magda de Almeida Neves (2001) argumenta que, com a globalização e a reestruturação produtiva, as relações de trabalho vêm-se alterando significativamente e, nesse contexto de múltiplas transformações, torna-se imprescindível considerar as questões de gênero. Segundo a autora, “*as estratégias implementadas nos locais de trabalho são marcadas por valores culturais e sociais que definem os lugares dos homens e das mulheres, não só diferenciados, mas também desiguais*” (Neves, 2001, p. 1).

Neves comenta resultados de estudos demográficos que denotam o crescimento da presença feminina no mercado de trabalho e demonstra com dados “*(...) que homens e mulheres com igual escolaridade obtêm rendimentos diferentes. Essa disparidade se torna mais aguda entre as pessoas de maior escolaridade*” (Neves, 2001, p. 3).

¹³ Gollac, Volkoff *apud* Hirata, 2002, p. 342.

¹⁴ A *International Organization for Standardization*, entidade internacional de normas técnicas, estabelece diretrizes para a melhor escolha e uso das normas de qualidade em cada empresa. É um conjunto de normas relativas à gestão e garantia da qualidade no processo produtivo, conhecidas como normas da série ISO e ligadas ao processo de certificação de programas de qualidade (Almeida Neto, 2003, p. 38).

Vale notar ainda a existência de “guetos ocupacionais” – atividades predominantemente exercidas por mulheres – consideradas ocupações de pouco prestígio e baixa remuneração (enfermeiras, secretárias, professoras primárias, dentre outras). Outro ponto destacado pela autora é o alto índice de mulheres no setor de serviços, principalmente como empregadas domésticas. *“Ora, a presença marcante das mulheres no setor de serviços está relacionada com o papel tradicional das mulheres no âmbito doméstico, e dessa forma apresenta-se desvalorizado”* (Neves, 2001, p.3-4).

Nesse novo contexto de reestruturação produtiva, os novos modelos de gestão gerados no *“(...) discurso da qualidade total e da individuação dos trabalhadores enfatizando os aspectos motivacionais e ‘de pertencimento produtivo’ colocam novos desafios para os trabalhadores. A qualificação adquirida socialmente, conformando um saber e uma experiência importante, deu lugar a uma competência técnica e comportamental enfatizando o indivíduo no centro da organização do trabalho”* (Neves, 2001, p. 12-13). Assim, o “lugar” ocupado pelas mulheres em diversos locais de trabalho revela que as desigualdades entre gêneros persistem em vários setores.

Neves (1992), em estudo anterior, discorre sobre *relações de gênero e sindicalismo*. Nos comentários sobre os resultados da inserção da mulher no mercado de trabalho (Censo Demográfico 1970 e PNAD 1988), faz a seguinte observação: *“se a mão-de-obra feminina cresce, ao nível dos sindicatos, entretanto, essa presença era praticamente inexistente”*. Para a autora, a compreensão das relações de gênero, considerando seus aspectos simbólicos e imaginários agregados às relações de poder que evidenciam uma hierarquia entre os sexos, agrega uma nova dimensão ao debate sindical:

“A participação mais ampla das mulheres no espaço do sindicato implica um questionamento dessas relações. Os estudos vêm demonstrando que a dificuldade de uma participação mais ativa no sindicato envolve não só a representação do espaço público da ação política como exclusivo dos homens, mas também a dificuldade da dupla ou da tripla jornada de trabalho – casa, trabalho e sindicato” (Neves, 1992, p. 139).

Acrescenta ainda outro elemento: *“Constata-se também que as mulheres participam ativamente das greves e dos piquetes e em outras ações de organização do movimento sindical, mas poucas são as que participam das instâncias de decisão”*. O

que, segundo a autora, tem provocado discussões no interior dos sindicatos para o estabelecimento de cotas para a participação de mulheres nas direções – com base em experiências da França e Inglaterra¹⁵.

Para Ângela Araújo e Verônica Ferreira, em reflexão sobre a interseção entre as idéias e lutas feministas e as práticas sindicais, a disparidade – entre a crescente participação das mulheres no movimento sindical e sua baixa inserção nas instâncias de direção – ocasionou intensas discussões sobre assimetrias de gênero, daí a implantação da política de cotas nos postos diretivos da CUT (Araújo e Ferreira, 2000, p. 327)¹⁶.

O estabelecimento de cotas representou a admissão dos homens do desequilíbrio injusto no exercício do poder entre os sexos. Segundo a descrição de Araújo e Ferreira (*apud* Cappellin), o reconhecimento da “*existência de um sujeito político feminino separado e diferenciado do masculino*”.

A adoção das cotas – uma conquista “oficial” das mulheres, visando à presença nas direções da Central Única dos Trabalhadores e posteriormente dos principais sindicatos¹⁷ – traduz-se como uma preocupação constante com as relações de gênero, passando a ser tema para homens e mulheres. Isso contribuiu para o acirramento de conflitos entre homens e mulheres do ponto de vista do poder, mas igualmente para maior visibilidade e presença das mulheres nas estruturas sindicais. O estabelecimento de cotas é ainda objeto de análise, seja pelo movimento sindical, pelo movimento de mulheres e por setores acadêmicos, uma vez que, se – por um lado – o número de mulheres no sindicato se ampliou, por outro, persiste o questionamento sobre a qualidade dessa participação e a incidência nas conquistas sindicais do ponto de vista das relações de gênero.

¹⁵ “A definição de um número específico, de uma porcentagem, tem como objetivo alcançar condições igualitárias e democráticas de participação, o que tem levado as mulheres a exigir, nos sindicatos, uma distribuição dos cargos entre homens e mulheres, cabendo às mulheres uma cota de 30%” (Neves, 1992, p. 140).

¹⁶ A proposta de cota de 30% de mulheres nos cargos diretivos da CUT foi aprovada na 6ª Plenária Nacional (1993). A cifra de 30% foi definida a partir da média, do período, da proporção de mulheres na População Economicamente Ativa (35,5%) e o percentual de trabalhadoras sindicalizadas (25,6%).

¹⁷ É específica a situação no setor de vestuário, em especial no Sindicato das Costureiras, onde a presença feminina é majoritária.

Araújo e Ferreira (2000) também apontam alguns obstáculos que tornariam impossível a participação mais ativa e contínua das mulheres brasileiras nos sindicatos. Alguns, de natureza prática, estariam vinculados à forma de organização das entidades sindicais. Outros teriam como matriz os padrões culturais e o comportamento das mulheres nas relações de trabalho. De um lado, a grande dificuldade em organizar o conjunto das trabalhadoras nos locais de trabalho, pela sua concentração em funções de baixa qualificação, com rotatividade acentuada e maior risco de demissão, e pela rigidez das chefias. De outro, o não-reconhecimento das especificidades da condição feminina por parte das lideranças sindicais masculinas, com a percepção da luta das mulheres como meramente complementar à dos homens, do enquadramento das reivindicações femininas em representações masculinas sobre a mulher, que a definiam principalmente como mãe, ou simplesmente da minimização das demandas essencialmente femininas, sob a alegação de que o debate dessas questões “quebraria a unidade de classe”. Por último, a própria organização do sindicato, estruturada a partir do cotidiano masculino, é excludente em relação às trabalhadoras por não considerar suas responsabilidades domésticas (Araújo e Ferreira, 2000, p. 312).

A reforçar essa análise, Souza-Lobo (1991) afirma que a discussão da autonomia das práticas sociais dos homens e das mulheres dentro da classe operária, bem como sua integração às lutas do movimento operário brasileiro, passam pela percepção do cotidiano visível e invisível nos espaços públicos e privados (Souza-Lobo, 1991, p.42).

Araújo e Ferreira (2000) ressaltam que a emergência do “novo sindicalismo”¹⁸ foi uma experiência masculina de reelaboração das identidades de classe, uma vez que o próprio discurso e os símbolos das principais categorias desse movimento sindical faziam alusão à masculinidade: *João Ferrador* e *Chico Ácido* representavam,

¹⁸ Segundo Maria Berenice Godinho Delgado, “a denominação ‘novo sindicalismo’ expressou as concepções e as práticas sindicais emergentes no período que contestaram as marcas do sindicalismo atrelado ao Estado, institucionalizado no Estado Novo de Getúlio Vargas, defenderam a liberdade de organização e a autonomia sindical, o afastamento do Estado da esfera das relações de trabalho e buscaram estabelecer modalidades mais democráticas de relacionamento com os/as trabalhadores/as” (Delgado, 1995, p. 37). Definição que corrobora Sader (1995), para quem “o ‘novo sindicalismo’ revelou, por outro lado, as potencialidades que essa situação produz para a geração de discursos capazes de interpelar as mentalidades formadas pelos discursos dominantes” (Sader, 1995, p. 183-184).

respectivamente, os metalúrgicos de São Bernardo do Campo e os químicos de São Paulo.

Mário Maurici de Lima Morais (2004) complementa tal reflexão ao estabelecer um elo entre os símbolos e o imaginário:

"O imaginário, portanto, é a faculdade de pôr ou dar-se, sob forma de apresentação de uma coisa, ou fazer aparecer uma imagem e uma relação que não são dadas diretamente na percepção. O imaginário tem seu lugar no mundo das representações, porém ultrapassa a representação intelectual. Constitui-se e se expressa por meio de símbolos, que se traduzem pela sua forma e conteúdo. O imaginário, como mobilizador e evocador de imagens, utiliza o simbólico para exprimir-se e existir" (Lima Morais, 2004, p. 39).

Para o referido autor, a memória e o imaginário coletivo são construídos de forma dinâmica e permanente, em que os reflexos da realidade e os estímulos externos e internos se amalgamam. Assim, a evocação de imagens e símbolos e sua relação com novos atributos e valores podem concorrer nessa construção e influenciar, por exemplo, na auto-imagem (Lima Morais, 2004, p. 43). Os personagens João Ferrador e Chico Ácido – que objetivamente anunciavam o embate dos trabalhadores com os patrões – emprestavam ao confronto – no âmbito subjetivo – predicados físicos e comportamentais do sexo masculino. Para Paola Cappellin, mudanças das representações nos espaços sindicais podem *"incentivar a renovação do agir político, até hoje marcado por símbolos e referências masculinas"*. Segundo ela, ao incorporarem a linguagem política ao feminino, as instituições valorizam as práticas políticas, considerando as diferenças de gênero (Cappellin, 1994, p. 272 e 285).

Souza-Lobo (1991) dialoga com esse tema a partir de Michelle Perrot, que confronta o imaginário da mulher submissa e reclusa, reforçando a figura da "mulher do povo, rebelde". Para Souza-Lobo (1991, p. 179), essa rebeldia indica um esgotamento dos espaços institucionais, considerando que a presença das mulheres nas lutas cotidianas articula as indissociáveis experiências da vida privada com a vida pública, questionando a hierarquia de gênero não apenas no espaço da família como também nos discursos e espaços da política tradicional.

A pesquisa de Laís Abramo (1997) sobre *Trabalhadores e Trabalhadoras no Imaginário Gerencial* contempla uma série de temas relativos ao trabalho feminino perante o universo do pessoal ocupado. A autora denomina *imagens de gênero* as “(...) *configurações das identidades masculinas e femininas, produzidas social e culturalmente, que determinam, em grande parte, as oportunidades e a forma de inserção de homens e mulheres no mundo do trabalho*” (Abramo, 1997, p. 13). O entrave é que tais imagens são comumente marcadas por mitos e preconceitos, conforme o exemplo apresentado de que as mulheres trabalhadoras são freqüentemente associadas a altas taxas de absenteísmo, rotatividade, impontualidade – sem comprovação do motivo alegado. Os direitos relacionados à proteção da maternidade estão associados a maiores custos do trabalho feminino, mesmo sendo a maior parte deles reembolsados ou pagos pelo Estado e não pelas empresas:

“Essas associações (e várias outras) têm um substrato comum: uma imagem de mulher associada basicamente a seu papel de reprodutora (ao âmbito privado e doméstico) que se superpõe à imagem da mulher trabalhadora (definida no âmbito das relações do mercado e do processo de trabalho). Essa imagem básica, originária (da mulher-família, mãe, dona de casa), vai estar sempre na base da outra (a da mulher-trabalhadora), projetando sua sombra sobre ela” (Abramo, 1997, p. 113).

Abramo (1997) pondera que a mulher carrega o estereótipo de “relativa inadaptação ao trabalho”, que, no imaginário gerencial, freqüentemente a existência desses problemas evidenciaria as limitações das mulheres para cumprir as exigências do mundo de trabalho, limitações determinadas pelo papel que elas ocupariam na vida familiar. Vera Soares acrescenta que a conciliação das vidas familiar e profissional só pode ser compreendida sob o ponto de vista global, ou seja, a questão afeta a homens e mulheres e está relacionada com a divisão dos papéis femininos e masculinos (Soares, 1998, p. 166).

Retomando as considerações de Araújo e Ferreira (2000, p. 339), convém acrescentar que o processo de reestruturação produtiva – ao reiterar as barreiras de gênero e ampliar a segregação das mulheres nos postos de trabalho mais desqualificados e com menor remuneração, relegando, ainda, cada vez mais, as mulheres aos trabalhos em domicílio e à informalidade – choca-se frontalmente com a representação sindical das mulheres trabalhadoras e se traduz numa ameaça à

continuidade do movimento iniciado nos anos 80, de ampliação da participação feminina e de alteração das relações de gênero nas instâncias sindicais.

“Além disso, o impacto diferenciado do processo de reestruturação produtiva sobre as mulheres trabalhadoras não tem merecido a devida atenção das entidades sindicais, pois permanecem ausentes de suas pautas as demandas relativas à eliminação de condições precárias, à garantia de igualdade salarial, de igualdade de acesso das mulheres ao emprego, a todos os cargos e à capacitação profissional” (Araújo e Ferreira, 2000, p. 341).

Nesse contexto, observam as autoras que, na maioria das convenções coletivas assinadas nos últimos anos, das demandas femininas permaneceram apenas as pautas relativas às garantias à gestante e à maternidade/paternidade, que comumente já são direitos assegurados por lei ou cláusulas já presentes nos instrumentos legais desde a década de 1980 (Araújo e Ferreira, 2000, p. 342).

As teorias sobre o conceito de classe permearam o debate sociológico sobre o lugar de homens e mulheres na classe trabalhadora. A consideração limitada de *classe homogênea* omitiu por muito tempo a diversidade e a diferença nas análises da classe trabalhadora. Felizmente, registram-se avanços e muitos autores e autoras passam a rever ou ampliar a visão sobre o conceito de classe, que, para Souza-Lobo (1991), por exemplo, era de caráter estrutural, ou seja, construída por uma representação masculina do operário.

“Os próprios instrumentos de análise, os conceitos com que trabalhamos, estão calcados em modelos de práticas da classe, leia-se de práticas masculinas. Constrói-se assim o que se chamou de invisibilidade das operárias, visíveis apenas como objetos especiais, vistos através de lentes especiais, de aumento, mas sempre invisíveis quando se analisa a classe como um todo” (Souza-Lobo, 1991, p. 118).

Em *A Classe Operária tem dois sexos*, a mesma autora traz os argumentos de Thompson, que atualizou sua definição de classe, incluindo as mulheres:

“As classes acontecem ao viverem homens e mulheres as relações de produção e ao experimentarem situações determinantes dentro do conjunto das relações sociais, com uma cultura e com expectativas herdadas, e ao modelarem essas experiências em formas culturais. Assim, como resultado, nenhum modelo pode indicar o que deve ser a verdadeira formação de classe em uma determinada etapa do processo. Nenhuma formação de classe propriamente dita na história é mais verdadeira ou mais

real do que outra e a classe se define a si própria em seu efetivo acontecer” (Thompson, apud Souza-Lobo, 1991 p. 127).

É de fundamental importância a análise de Mary Garcia Castro (1992), que, ao aprofundar a estrutura de classes, agrega-lhe o conceito de *raça* e de classe/gênero, formando um tripé imprescindível para o debate sobre as relações sociais na sociedade contemporânea: *“A classe substancia-se em gênero e em raça, assim como gênero e raça são filtrados por posições e relações de classe. A estrutura de classe que produz e onde se reproduzem os pobres não é uma dimensão paralela e, sim, palco das relações de raça e de gênero”* (Castro, 1992, p. 71).

Portanto, a igualdade de oportunidades para mulheres brancas e negras é explicitada nas dificuldades de acesso ao mundo do trabalho, como também nas piores condições de trabalho e remuneração para as mulheres negras, o que deixa evidente a discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho, em evidente favor das mulheres brancas.

Cristina Bruschini e Maria Rosa Lombardi (2003) apresentam uma análise sobre os anos 90 explorando novos ângulos da temática de participação no mercado de trabalho por sexo. Ao comentarem os resultados das pesquisas apresentadas (PNAD: 1990, 1993, 1995 e 1998), argumentam que a taxa de atividade feminina – ao final da década – atinge 47,6%, ou seja, de cada 100 mulheres em idade ativa, mais de 47 trabalhavam ou procuravam trabalho. Houve uma elevação acentuada no começo da década (de 39,2% em 1990, para 47,0% em 1993), atribuída à nova metodologia de mensuração da variável “trabalho” adotada pelo IBGE a partir de 1992, incluindo atividades de autoconsumo e produção familiar – até então não consideradas. Como tais atividades sempre foram realizadas sobretudo por mulheres, fica justificado o efeito sobre as taxas femininas no período, enquanto as masculinas não sofreram alteração (Bruschini e Lombardi, 2003, p. 323).

Observa-se que o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, em reestruturação, altera o perfil das categorias profissionais. Esse fator, combinado com a discussão acumulada pelo movimento de mulheres e movimento feminista – sobre os problemas das trabalhadoras para entrar e permanecer no mundo

do trabalho –, impõe aos sindicatos maior atenção sobre a presença das mulheres nas várias instâncias de decisão, bem como na incorporação de novas estratégias para ampliar e/ou consolidar tal participação. O estudo realizado por Delgado (1995) sobre a organização das mulheres na Central Única dos Trabalhadores – CUT aponta caminhos de superação.

“O discurso das sindicalistas sobre as relações entre as mulheres e os homens na sociedade, no mercado, nas relações de trabalho e nos sindicatos tem sua fonte principal nas questões trazidas à tona pelos movimentos de mulheres e pelo feminismo contemporâneos, que tiveram expressão no âmbito internacional e no Brasil” (Delgado, 1995, p. 18).

Cappellin (1994), por sua vez, acredita que o sentimento de auto-reconhecimento político das trabalhadoras como sujeito coletivo tem sido retomado no interior do sindicato por mulheres organizadas que aprofundam a discussão sobre as desigualdades de gênero (1994, p. 286).

Para Delgado (1995), a organização das mulheres trabalhadoras na Central Única dos Trabalhadores – CUT e a criação da Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora foram resultado de três processos que se cruzaram, no Brasil, entre os anos 70 e início da década de 1980: a entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho; os movimentos de mulheres e o feminismo; e, por fim, o “novo sindicalismo”. Tais processos influenciaram a dinâmica do relacionamento entre os sindicatos e as mulheres, permitindo a aproximação entre feminismo e sindicalismo.

“É interessante notar que alguns aspectos representavam uma novidade trazida à CUT pelas mulheres organizadas, revelando a presença da matriz feminista no discurso das sindicalistas. São eles a idéia de unidade, não no sentido que rejeita as diferenças, mas que, preservando-as, unifica os sujeitos na luta por interesses comuns; a articulação entre o público e o privado; a vinculação entre luta e prazer, apontando para a existência de formas diferentes de expressão entre homens e mulheres na CUT; a valorização do feminismo” (Delgado, 1995, p. 75).

A organização das mulheres na CUT teria contribuído para mudanças de visão e de práticas das diretorias e militância sindicais, o que não teria significado a eliminação das formas de exclusão das mulheres, mas contribuído *“para reduzi-las e para problematizar o lugar de homens e mulheres no espaço sindical. Convive-se, atualmente, com a organização de creches em eventos da CUT e de sindicatos, a*

oferta de atividades de formação sobre as relações de gênero, a maior atratividade do espaço sindical para muitas mulheres, a ampliação da participação feminina nas instâncias de direção da CUT, através das cotas” (Delgado, 1995, p. 141).

Quanto às intervenções no mundo do trabalho, a autora aponta os limites da Comissão Nacional de Mulheres Trabalhadoras – CNMT: apesar de os problemas terem sido identificados, denunciadas as discriminações e definidas as reivindicações – ampliadas nas pautas da negociação sindical –, ainda assim o impacto concreto foi reduzido. Pondera, ainda, que tais ações diretas sobre o mundo do trabalho não dependiam apenas da CNMT, *“mas da tomada de decisões e iniciativas por parte de instâncias sobre as quais possuía pouca influência, inclusive porque a presença feminina era ínfima, isto é, as direções nacional e estaduais da CUT, as direções dos departamentos profissionais e outras entidades de abrangência nacional, além dos sindicatos”.*

Persiste, então, o desafio de que o conjunto de sindicalistas da CUT manifeste de forma mais veemente *“a luta pela modificação das situações discriminatórias vividas pelas mulheres no mundo do mercado e das relações de trabalho, implementando efetivamente os princípios e propostas que a Central já aprovou em relação às trabalhadoras” (Delgado, 1995, p. 141-142).*

Ainda nesse sentido, Cappellin (1994) acrescenta que *“a própria autodenominação de muitos grupos ‘movimentos de mulheres trabalhadoras’ é expressão do interesse em manter unidos na diferença dois papéis sociais que foram até pouco tempo atrás considerados opostos aos olhos de um suposto bem-estar da família” (1994, p. 279).* No entendimento de Souza-Lobo, o resgate da revogação do trabalho noturno das mulheres na década de 70, no Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, exemplifica a distância entre discursos e práticas sindicais. Com o objetivo de estimular a participação feminina nas lutas sindicais e a discussão em torno da proposta de legalização do trabalho noturno feminino, a direção do Sindicato organizou o I Congresso das Operárias Metalúrgicas de São Bernardo do Campo em janeiro de 1978 – período no qual – ressalta-se – não havia nenhuma mulher integrando a referida direção.

Apresentando o debate para a categoria metalúrgica o Sindicato, por meio de seu principal veículo de comunicação *Tribuna Metalúrgica*, abril/77 apresenta o seguinte argumento:

“A modificação da lei tem por objetivo intensificar a exploração da mulher aumentando sua jornada de trabalho, impondo-lhe tarefas prejudiciais a seu organismo, no exato momento em que os homens lutam pela melhoria das condições de trabalho e dos salários. Significa enviar as mulheres à fábrica e os homens ao lar, numa incrível inversão de papéis” (Tribuna Metalúrgica, *apud* Souza-Lobo, 1991, p. 35).

Na mesma edição, ao comentar os objetivos do congresso, destaca a necessidade *“de integrar as mulheres às lutas sindicais de toda a categoria a fim de reforçar a luta dos homens”*. Assim, as posições ambíguas do discurso sindical explicitam um pensamento conservador dentro da classe operária, que reforça os papéis tradicionais do homem na esfera de produção e os da mulher na reprodução. Os objetivos do congresso traduzem o pensamento dos dirigentes de que essa luta é “dos homens”, confirmando o paradigma histórico de que o sindicato é um espaço masculino (Souza-Lobo, 1991, p. 36).

Nessa perspectiva, de que as mulheres *complementam* a “luta dos homens”, há que considerar, por um lado, que a iniciativa do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema foi pioneira e possibilitou um encontro entre mulheres de diferentes fábricas que puderam denunciar a precariedade de suas condições de trabalho, falar de suas angústias e reivindicar direitos, exigindo assim compromissos dos dirigentes sindicais com os problemas das operárias metalúrgicas. Por outro lado, manifestou-se naquele momento a compreensão equivocada desses dirigentes sobre os papéis sociais – de homens e mulheres – e quanto ainda faltava avançar para a aceitação das mulheres no mundo sindical como trabalhadoras e companheiras de classe.

Por fim, o movimento sindical precisa reformular a sua percepção sobre o mundo do trabalho, deixando de atuar exclusivamente pela ótica masculina. *“Isto possibilitaria identificar as diversas identidades que se formaram, fazendo com que sejam mistificadas ou, pior ainda, desvalorizadas as trajetórias profissionais femininas que se construíram graças ao esforço e ao investimento de saber acumulado e transmitido*

pelas próprias mulheres a outras mulheres e, por que não, a outros homens” (Cappellin, 1994, p. 288).

3. RELAÇÕES DE TRABALHO, GÊNERO E SINDICALISMO NO GRANDE ABC DOS ANOS 90: ANÁLISE DE RESULTADOS

“Fui descobrindo por que eu era revoltada, o que realmente a fábrica tinha tirado de mim. Tinha tirado a possibilidade de me realizar. Mas que não era só. A minha descoberta foi a seguinte: que não era só de mim que ela tinha tirado, mas que era de todos os meus companheiros e companheiras” (Maria José Santos Stein)¹⁹.

Este capítulo apresenta-se em seis itens, assim dispostos: 1) Fragmentos da história do movimento de mulheres: um resgate histórico do movimento de mulheres, principalmente na Região do Grande ABC; 2) Breve perfil socioeconômico das mulheres no mercado de trabalho; 3) Reestruturação produtiva e o trabalho feminino: impactos dos novos modelos produtivos para o trabalho das mulheres; 4) Entram em cena “novos direitos”, negociações coletivas e as relações de gênero: são apresentadas e comentadas as cláusulas dos acordos coletivos referentes às relações de gênero; 5) Sindicalismo, relações de gênero e feminismo: neste item procura-se dar concretude ao referencial teórico a partir do relato de experiências vivenciadas nessa década; 6) A experiência dos anos 90 e a perspectiva regional: a partir de um balanço dos anos 1990, relata-se o cenário atual no âmbito regional.

3.1 FRAGMENTOS DA HISTÓRIA DO MOVIMENTO DE MULHERES

A trajetória das trabalhadoras no movimento sindical se confunde com a história de organização das mulheres em alguns movimentos populares e no movimento de mulheres com os ideais do feminismo. Um processo de encontros e desencontros para se legitimarem enquanto grupo, impulsionando o debate sobre suas reivindicações específicas no interior dos sindicatos, em busca de igualdade de oportunidades nas instâncias de poder, desenhando, então, novas relações entre homens e mulheres no espaço sindical.

¹⁹ In memoriam: liderança da Fé-minina Movimento de Mulheres de Santo André e Movimento de Saúde.

Nesse período, final da década de 70 e início dos anos 80, o cenário político brasileiro é reconfigurado. Eder Sader bem define esse momento: *“Atores sociais e intérpretes, no próprio calor da hora, se aperceberam de que havia algo de novo emergindo na história social do país, cujo significado, no entanto, era difícil de ser imediatamente captado”* (Sader, 1995, p. 26). Dentre esses “novos personagens”, que lutaram contra a ditadura militar e pela redemocratização do Brasil, estão: os movimentos populares por saúde, contra a carestia, o “novo sindicalismo”, os movimentos sociais fomentados pela ala progressista da Igreja Católica (Comunidades Eclesiais de Base CEB, Juventude Operária Católica JOC, Ação Católica Operária ACO, Pastoral Operária, Pastoral da Terra), como também o movimento feminista.

Em 1975, a Conferência Internacional da Mulher, promovida pela Organização das Nações Unidas – ONU, promulgou a Década da Mulher, aprovando um plano de ação para a década seguinte e visando eliminar a discriminação contra a mulher. Vale registrar que nesse congresso referendou-se o dia 8 de março como *Dia Internacional da Mulher*.

Segundo Delgado, as questões suscitadas pelos movimentos de mulheres e pelo feminismo contemporâneo foram as matrizes para a introdução da temática de gênero na esfera sindical. Para a autora, os movimentos autônomos de mulheres, ao *“denunciar as discriminações de gênero nos locais de trabalho, a dupla jornada de trabalho das mulheres assalariadas, o significado do trabalho doméstico gratuito realizado pelas mulheres no âmbito da família, a omissão masculina face às tarefas domésticas e ao cuidado com os/as filhos/as”* (Delgado, 1995, p. 36), estimularam a discussão dessa temática entre as trabalhadoras, principalmente as integrantes do movimento sindical. Nesse sentido, *“a aproximação entre as sindicalistas e feministas favoreceu a introdução no espaço sindical do que se pode denominar o ponto de vista de gênero na abordagem e compreensão da situação da mulher”* (1995, p. 36).

Elizabeth Souza-Lobo (1991) ressalta a importância dessa articulação entre a experiência do movimento de mulheres e o sindicalismo:

“A especificidade da contribuição dos movimentos de mulheres autodefinidos ou não como feministas reside nessa proposta de uma nova

articulação entre política e vida cotidiana, entre a esfera privada, esfera social e esfera política, na reafirmação da necessária heterogeneidade das experiências a partir da relação de gênero” (Souza-Lobo, 1991, p. 226).

No Brasil, várias iniciativas demonstram a movimentação das mulheres na discussão de novas demandas trazidas pelas trabalhadoras, que se transformam em grandes temas, tanto no movimento de mulheres como no movimento sindical. O Congresso da Mulher Metalúrgica (1978) destaca as reivindicações das mulheres por creches, direitos trabalhistas, salários iguais aos dos homens, acesso à educação e saúde, contra a violência doméstica e pela divisão do trabalho doméstico. Em março de 1979 é realizado o I Congresso da Mulher Paulista, iniciativa imitada no ano seguinte em vários estados. Como atividades conjuntas, organizam-se congressos por categorias e passeatas por reivindicações específicas, o que traz visibilidade ao movimento de mulheres.

A década de 80 é marcada pela presença crescente das mulheres em várias frentes: partidos políticos, sindicatos e movimentos populares, ultrapassando as fronteiras do movimento feminista. Destaca-se nos anos 80 a criação dos Conselhos da Condição Feminina – no âmbito estadual e federal – e a participação das mulheres na Assembléia Nacional Constituinte, conhecida por *lobby do batom*, para garantir avanços na igualdade de direitos e deveres para mulheres e homens na Constituição Federal de 1988.

Sobre esse momento da participação de mulheres nos vários espaços da sociedade, Cappellin ressalta a multiplicidade de ações na perspectiva feminista.

“Os encontros nacionais feministas, os encontros regionais comemorando o 8 de março, as freqüentes oportunidades de intercâmbios entre mulheres de diferentes segmentos sociais incentivam a proliferação de visões feministas, enfim, de um feminismo difuso, que incorpora uma abordagem mais sofisticada. Abordagem a partir de agora preocupada, não só e exclusivamente, em denunciar as condições discriminatórias da vida das trabalhadoras, mas também em introduzir as assimetrias de gênero como unidade de análise das relações sociais” (Cappellin, 1994, p. 280).

Bruschini (1994), ao refletir sobre a legislação do trabalho feminino anterior à Constituição de 1988, destaca a formulação de bases patriarcais com o objetivo de

preservar à trabalhadora o papel “natural” de mãe – de proteção à prole. O texto da Constituição Federal, no Capítulo II (Dos direitos sociais) contém a premissa:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...)”

Ainda no Capítulo II, o artigo 7º registra um importante avanço para o trabalho feminino:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas; (...)”

Além das conquistas mencionadas, a Carta Magna eliminou o protecionismo que impunha restrições ao trabalho feminino – a proibição do trabalho noturno, perigosos ou insalubres, vetado agora apenas aos menores de 18 anos (Art. 7º - inciso XXXIII). Vale ressaltar a formalização da categoria de trabalhadores/as domésticos – composta na quase totalidade por mulheres, com a inclusão da maioria dos direitos trabalhistas.

Contudo, mesmo os avanços expressos na atual Constituição não garantem o cumprimento das leis, cuja aplicação passa ao largo de uma parcela considerável de trabalhadoras, forçadas ao mercado informal.

Retomando o histórico da participação feminina, convém registrar que, na Região do Grande ABC, objeto deste estudo, houve uma participação significativa de mulheres trabalhadoras nas greves do início da década de 1980. Essa participação feminina nos movimentos operários do ABC possibilitou o ingresso de mulheres nas diretorias dos

sindicatos e, conseqüentemente, ensejou mudanças na própria estrutura sindical – até então um espaço majoritariamente masculino.

Os metalúrgicos puderam contar ainda com o apoio de suas companheiras na organização do *Fundo de Greve dos Metalúrgicos do ABC*. A partir da *Comissão Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora*, criada em 1986, na estrutura da Central Única dos Trabalhadores CUT, foi possível ampliar o debate sobre os problemas cotidianos das mulheres nos locais de trabalho e nos sindicatos. No mesmo ano, algumas sindicalistas da Região do Grande ABC se articularam para a criação da *Comissão Regional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora*, na CUT Regional, com o objetivo de integrar a ação sindical com prioridade para a formação de lideranças, de sensibilizar o meio sindical sobre a importância de incluir as reivindicações das mulheres trabalhadoras nas pautas de negociação coletiva e, ainda, de incentivar a participação de mulheres nas direções dos Sindicatos e na CUT.

Ainda em 1986, com a integração de vários grupos de mulheres da região, donas de casa, trabalhadoras e sindicalistas, foi criada a *Coordenação de Mulheres do ABCDMRP*, marco de um auspicioso período da organização de mulheres no Grande ABC. Esse espaço concentrava a unidade do movimento de mulheres da região que, por meio de uma atuação coesa, conquistou visibilidade e respeito. Muitos foram os seminários, debates, manifestações, atos políticos e eventos do Dia Internacional da Mulher (oito de março) realizados pela *Coordenação*, e muitas as representações em nome da região em vários encontros nacionais e internacionais (Garanhuns, Bertioga e Argentina) assim como intervenções com propostas na elaboração na Assembléia Nacional Constituinte (1988) e da lei orgânica dos municípios da região. Desse modo, foi possível ampliar o debate sobre os problemas cotidianos das trabalhadoras: naturalização de papéis sociais, desigualdade de oportunidades e direitos, falta de creches, combate aos critérios de “boa aparência” na seleção de trabalhadoras, horários de toalete, dentre outros. Assim, as questões de gênero passaram a integrar a agenda do movimento sindical.

Em todo o território nacional ampliou-se a discussão em torno da sub-representação política das mulheres por meio de ações afirmativas – primeiramente em

partidos e sindicatos – como o “sistema de cotas”. Em 1995, esse movimento chega ao Congresso Nacional com a aprovação de um artigo (que regulamenta as eleições de 1996), assegurando a cota mínima de 20% para a candidatura de mulheres às câmaras municipais. Decisão reafirmada e ampliada em 1997, por ocasião da discussão da lei eleitoral (regulamentando as eleições de 1998) para os demais cargos do legislativo. Não há como negar a polêmica que o tema suscitou, dividindo opiniões, inclusive entre as mulheres, mas é inegável sua contribuição no aumento da presença feminina na esfera política. Além disso, várias reivindicações históricas do feminismo e do movimento de mulheres foram assumidas como objeto de ação governamental – a partir da criação de organismos em nível federal, estadual e em alguns municípios, na implementação de políticas públicas voltadas à população feminina. Vale registrar a criação da Assessoria dos Direitos da Mulher de Santo André na gestão de 1989/92 – primeira iniciativa na Região do Grande ABC.

3.2 BREVE PERFIL SOCIOECONÔMICO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Nos resultados do Censo Demográfico 2000,²⁰ expressos pelo quadro 1, constata-se a proporção ascendente de mulheres na população. Quer a escala seja nacional, estadual ou regional, em todas as esferas as mulheres detêm maiores índices.

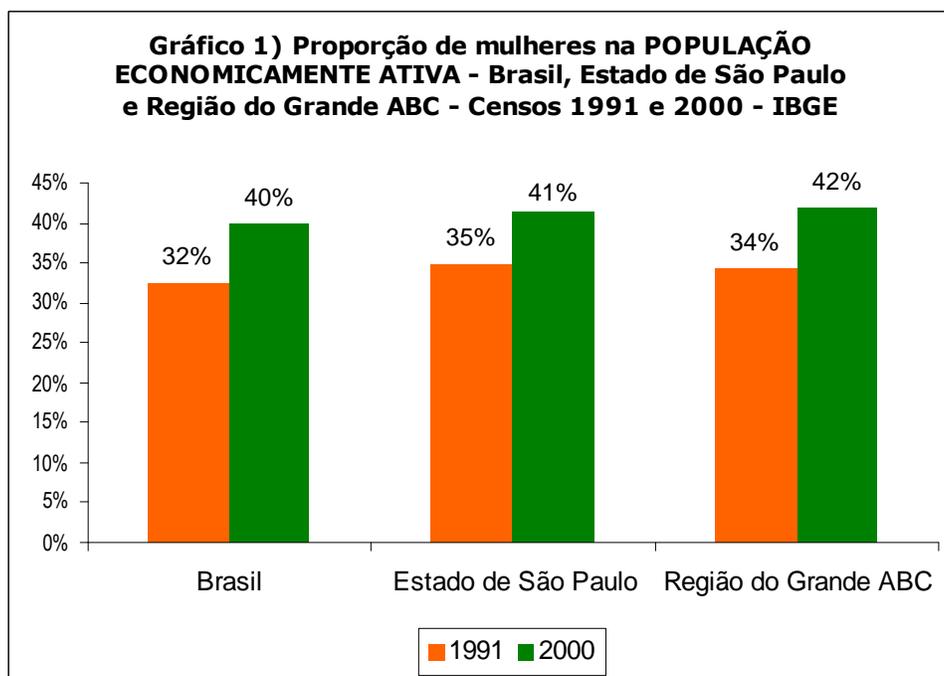
Quadro 1) População Total e Proporção de Mulheres - Brasil, Estado de São Paulo e Região do Grande ABC - 1991 e 2000

	1991		2000	
	MULHERES	TOTAL	MULHERES	TOTAL
Brasil	50,6%	146.825.475	50,8%	169.872.856
Estado de São Paulo	50,6%	31.588.925	51,0%	37.035.456
Região do Grande ABC	50,5%	2.048.674	51,4%	2.354.722

Fonte: Dados do Universo - Censos 1991 e 2000

Tabulação Própria

²⁰ Realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.



Tabulação Própria

O gráfico 1 registra a proporção de mulheres que integram a *População Economicamente Ativa*²¹ no Brasil, Estado de São Paulo e Região do Grande ABC.

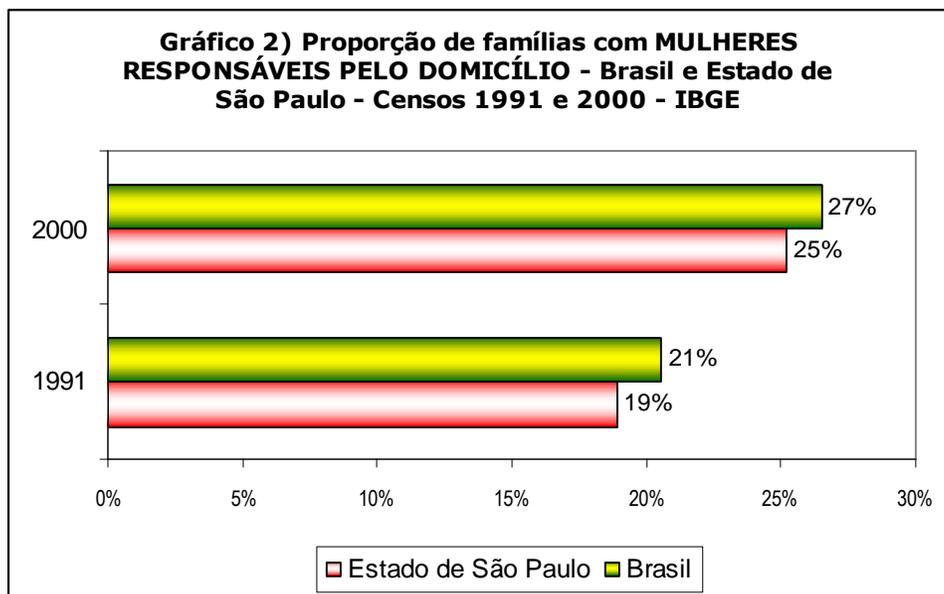
Esses percentuais da PEA, mesmo inferiores à composição da população, denotam significativa ascendência da participação feminina na *População Economicamente Ativa*, nas diferentes divisões geográficas.

Para Bruschini, as transformações nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher – intensificadas pelo impacto dos movimentos feministas desde a década de 70 e pela crescente presença das mulheres nos espaços públicos – têm alterado a identidade feminina, cada vez mais propensa ao trabalho produtivo (2002, p. 16).

A classificação de *responsável por domicílio*, adotada pelo IBGE, está baseada na definição dos moradores, isto é, são os componentes da família que definem a

²¹ POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA: pessoas (a partir de 10 anos de idade) que declararam ter algum trabalho ou estar à procura de uma ocupação.

pessoa considerada referência. No passado, utilizava-se para essa variável a denominação *chefe de família*.



Tabulação Própria

O gráfico 2 apresenta – no período compreendido pelo início e final da década de 1990 – uma significativa evolução proporcional de famílias com *mulheres responsáveis pelo domicílio*, nas duas divisões geográficas: Brasil e Estado de São Paulo.

O quadro 2 traz os resultados do final da década estudada, 2000, agregando também a Região Metropolitana de São Paulo e a Região do Grande ABC.

Quadro 2) Proporção de Famílias com MULHERES RESPONSÁVEIS PELO DOMICÍLIO - Brasil, Estado de São Paulo, Região Metropolitana de São Paulo e Região do Grande ABC Censo 2000 - IBGE

	Mulheres (%)	TOTAL
Brasil	27%	48.262.786
Estado de São Paulo	25%	10.960.515
Região Metropolitana de São Paulo	28%	5.245.298
Região do Grande ABC	24%	693.193

Fonte: IBGE Censo 2000 Tabulação Própria

Conforme se verifica no quadro 2, a Região Metropolitana de São Paulo registra o maior percentual de mulheres (28%), ultrapassando o resultado nacional de 27%. Na outra extremidade, encontra-se a Região do ABC com a menor proporção: 24%.

No que se refere ao crescimento da proporção de famílias com *mulheres responsáveis pelo domicílio*, é possível que dois fatores estejam contribuindo com essa propulsão. De um lado, fatores sociodemográficos como viuvez feminina, migrações temporárias ou definitivas dos homens, separações e divórcios, aumento de mães solteiras ou gravidez na adolescência (com a omissão do reconhecimento da paternidade). Por outro, pode ser considerado um indicativo do aumento da autonomia econômica das mulheres. Essa autonomia está diretamente ligada à influência do movimento de mulheres e das idéias feministas que trouxeram o debate sobre a opressão vivida pelas mulheres dentro da família. Quando Simone de Beauvoir escreveu (nos anos 40) o livro marco do movimento feminista, *O Segundo Sexo*, menos de 8% das mulheres brasileiras trabalhavam fora de casa. Beauvoir comenta o cinismo de Balzac – que bem retrata a situação de opressão da mulher:

“A mulher é propriedade que se adquire por contrato; ela é mobiliária pois sua posse vale como título; a mulher, enfim, não é, propriamente falando, senão um anexo do homem” (Balzac, *apud* Beauvoir, 1980, p.144-145).

Não se pode afirmar que seja direta a relação entre o crescimento de *mulheres responsáveis pelo domicílio* e a pobreza, embora muitos desses fatores estejam associados. Uma breve análise das diferenças salariais entre homens e mulheres pode contribuir para essa conjugação.

As tabelas 1 e 2²² apresentam o valor mensal do *rendimento nominal mediano*²³ de homens e mulheres provenientes de seu trabalho remunerado. Na hipótese de uma equiparação salarial deverá ser aplicado o percentual demonstrado.

Tabela 1) Valor do RENDIMENTO NOMINAL MEDIANO (em R\$) por sexo - Brasil, Estado de São Paulo e Região Metropolitana de São Paulo - Censo 2000

	Homens	Mulheres	Defasagem em %
Brasil	320,00	230,00	39%
Estado de São Paulo	500,00	350,00	43%
Região Metropolitana de São Paulo	600,00	400,00	50%

Fonte: Censo Demográfico 2000 - IBGE

Tabulação Própria

²² As tabelas 1 e 2 apontam a defasagem do salário pago às mulheres em relação àquele pago aos homens pelo exercício de igual função, tarefa ou atividade.

²³ Em estatística, **mediano** é o ponto central em uma série de valores dispostos por ordem de magnitude.

Tabela 2) Valor do RENDIMENTO NOMINAL MEDIANO (em R\$) por sexo Municípios da Região do Grande ABC - Censo 2000

	Homens	Mulheres	Defasagem em %
Santo André	700,00	400,00	75%
São Bernardo do Campo	700,00	400,00	75%
São Caetano do Sul	1.000,00	530,00	89%
Diadema	500,00	350,00	43%
Mauá	500,00	300,00	67%
Ribeirão Pires	600,00	320,00	88%
Rio Grande da Serra	450,00	300,00	50%

Fonte: Censo Demográfico 2000 - IBGE

Tabulação Própria

Os dados registrados pelas tabelas 1 e 2 demonstram, em qualquer divisão territorial, a incidência de menor remuneração para o trabalho feminino.

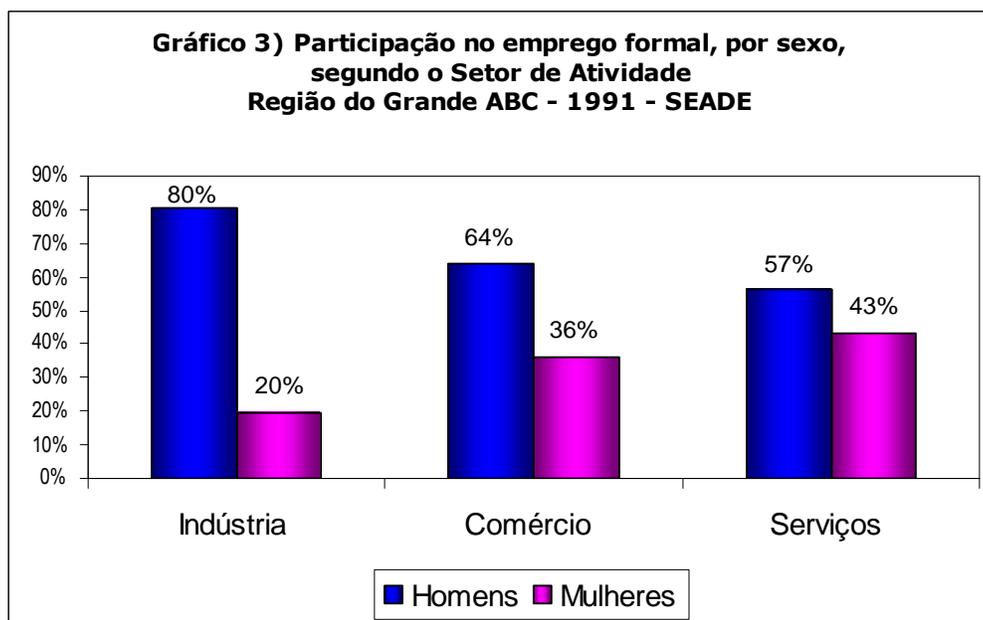
Maria Aparecida de Carvalho (2004) oferece subsídios para essa análise ao comentar as diferenças salariais de São Caetano do Sul – município brasileiro com melhor pontuação no IDH-M²⁴ em 2000:

“O perfil das mulheres de São Caetano do Sul contribui para refletir que, mesmo em uma cidade com o ‘IDH-M nº 1’, as disparidades de gênero estão presentes, ou seja, o campo dos direitos e valores sociais nem sempre acompanha o desenvolvimento econômico, como bem se vê na diferença salarial entre homens e mulheres de alta renda e escolaridade de nível superior” (Carvalho, 2004, p. 93).

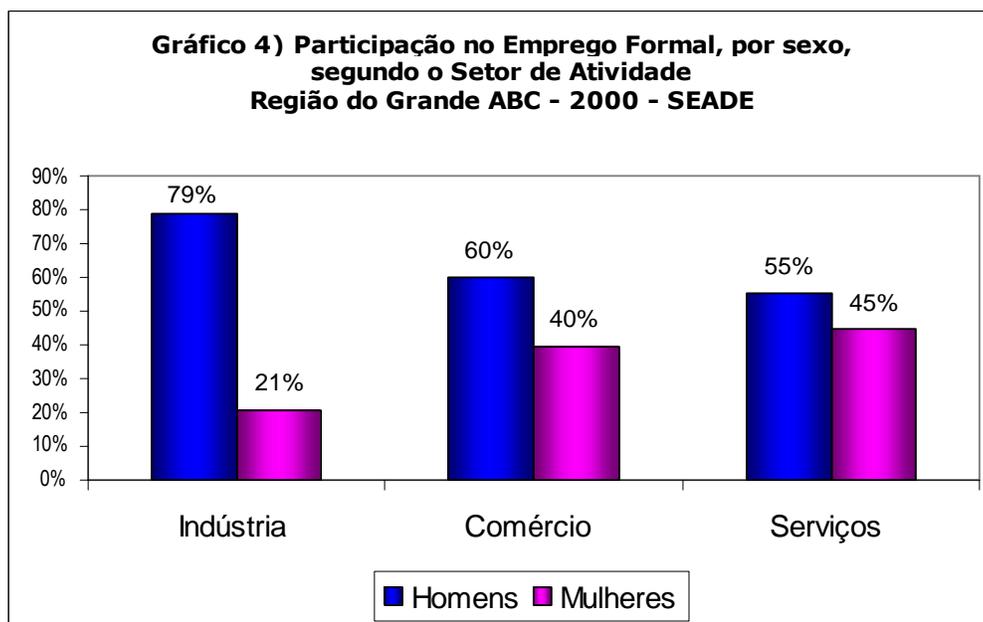
Segundo Carvalho, as desigualdades de gênero costumam estar presentes de forma mais acentuada nas áreas onde os rendimentos são mais elevados (Carvalho, 2004, p. 93).

²⁴ A metodologia de cálculo do IDH (desenvolvida pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD) envolve a transformação de três dimensões (longevidade, educação e renda), que variam entre 0 (pior) e 1 (melhor), e a combinação desses índices em um indicador-síntese.

Na década de 90 houve crescimento da participação feminina no emprego formal da Região do Grande ABC, com destaque para o setor de serviços, que registra o acréscimo de quatro pontos percentuais, conforme os gráficos 3 e 4.



Tabulação Própria



Tabulação Própria

Sanches e Gebrim (2003) ponderam que a intensificação da presença feminina no mercado de trabalho ocorre numa conjuntura econômica adversa, ou seja, na escassez e má qualidade dos postos de trabalho. No entanto, as autoras ressaltam que não se deve atribuir a inserção da mulher no mercado de trabalho a questões estritamente econômicas, mas considerá-la fruto igualmente dos movimentos de emancipação feminina – na busca de direitos iguais na sociedade (Sanches e Gebrim, 2003, p. 99).

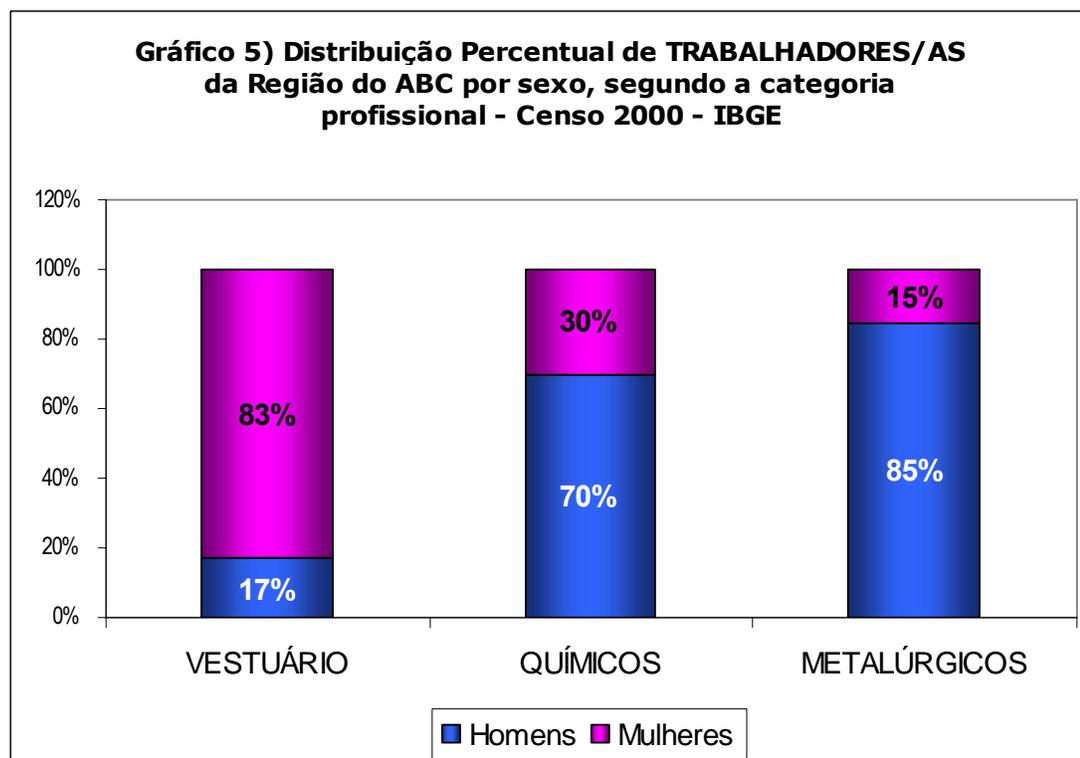
Uma vez que o presente estudo contempla as trabalhadoras dos ramos profissionais de *Vestuário*, *Químicos* e *Metalúrgicos*, apresenta-se na tabela 3 o número de trabalhadores e trabalhadoras na Região do Grande ABC, no final da década de 1990.

Tabela 3) Trabalhadores/as da Região do Grande ABC por categoria profissional e sexo - Censo 2000 - IBGE

Categoria Profissional	Homens	Mulheres	Total
VESTUÁRIO	2.672	13.122	15.794
QUÍMICOS	25.596	11.176	36.772
METALÚRGICOS	107.987	19.615	127.602

Fonte: Microdados do Censo 2000 IBGE (fornecido por PMSA DISE)

Tabulação Própria

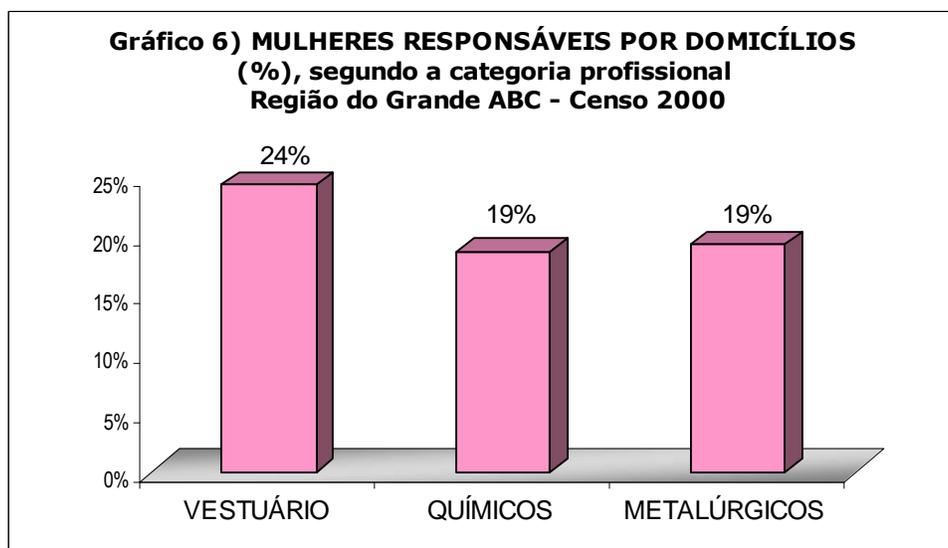


Tabulação Própria

Apesar do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, o gráfico 5 demonstra baixa inserção (15%) na categoria *Metalúrgica*, um pouco mais elevada no ramo *Químico* (30%) e maioria absoluta (83%) no setor de *Vestuário*.

O argumento de Bruschini (2002) bem define essa configuração como “segregação das mulheres” em funções de baixo prestígio e menores níveis de remuneração, ou seja, em áreas como a indústria do vestuário, o emprego doméstico, áreas de ensino e saúde (2002, p. 35).

Como já mencionado anteriormente, a proporção de mulheres na condição de *responsável pelo domicílio* tem crescido em todo o país. O gráfico 6 traz o percentual das categorias contempladas por este estudo.



Tabulação Própria

Verifica-se no setor de *Vestuário* a maior concentração de *mulheres responsáveis por domicílio*, com 24%, permanecendo as demais categorias no patamar, de 19%.

Levando em consideração que os postos de trabalho do setor de *Vestuário* apresentam maiores níveis de precariedade que os das outras categorias estudadas e sendo esse o setor com maior predominância de *mulheres responsáveis por domicílio*, compreende-se bem o sentido de “segregação de gênero” apresentado por Bruschini (2002) e os “guetos ocupacionais” apontados por Neves (2001)²⁵.

Convém resgatar as considerações do *Relatório do Desenvolvimento Humano 1995*²⁶, destacando que “a pobreza tem o rosto de uma mulher. Do 1,3 bilhão de pessoas na pobreza, na época, 70% eram mulheres”. Mesmo questionada por alguns autores, essa cifra tem servido de parâmetro aos estudos sobre a “feminização da pobreza”²⁷.

Maria Salet Novellino (2004) ressalta que a maioria dos estudos referentes ao tema também “*associam a pobreza feminina à ausência de um homem adulto no domicílio, o qual foi e continua a ser visto como aquele cujo papel é o de principal provedor da família*” (2004, p.4). Nesse sentido, a feminização da pobreza se materializa nas famílias/domicílios chefiadas por mulheres.

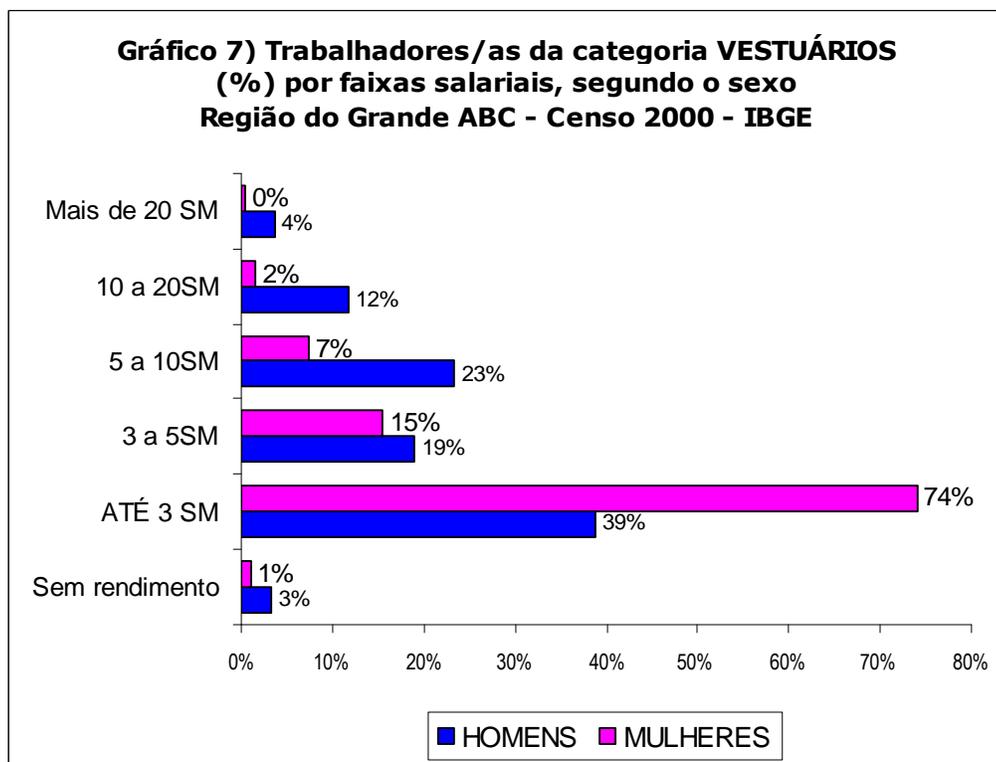
A autora identifica alguns aspectos relacionados às formas de participação feminina no mercado de trabalho que podem explicar o fenômeno da feminização da pobreza: a) prevalência de mulheres trabalhando em tempo parcial ou em regime de trabalho temporário; b) discriminação salarial; c) concentração nas ocupações que exigem menor qualificação e, conseqüentemente, menores salários; d) participação nos níveis mais baixos da economia informal.

Os gráficos 7, 8 e 9, com a proporção de trabalhadores e trabalhadoras por faixas salariais (quantidade de salários mínimos) em cada categoria, corroboram essa análise.

²⁵ Vide p. 31.

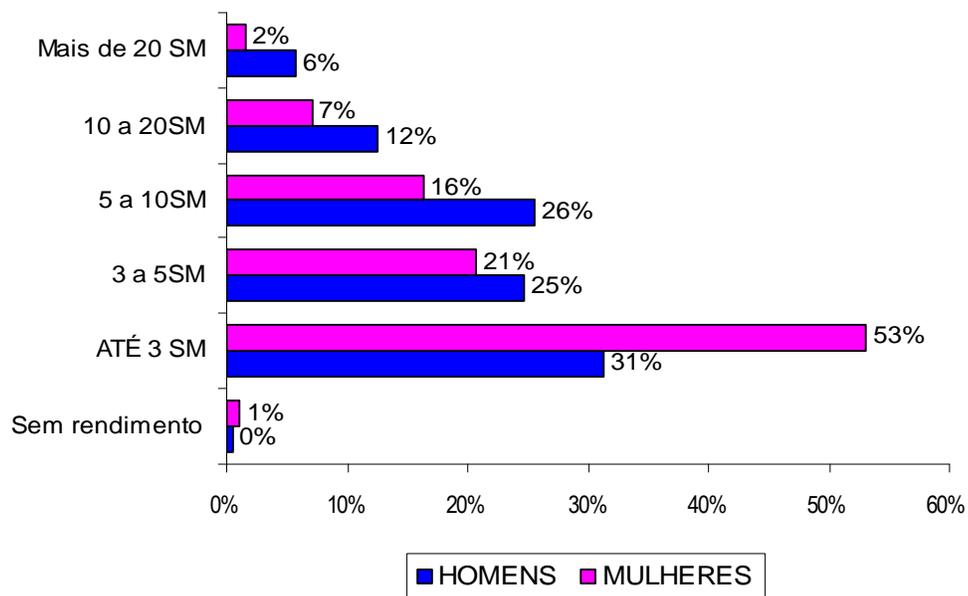
²⁶ O Relatório de Desenvolvimento Humano divulga os resultados do Índice de Desenvolvimento Humano – IDH, cuja metodologia de cálculo foi desenvolvida pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - (PNUD). Considera-se a transformação de três dimensões (longevidade, educação e renda), que variam entre 0 (pior) e 1 (melhor), e a combinação desses índices em um indicador-síntese.

²⁷ O conceito ‘feminização da pobreza’ foi introduzido por Diane Pearce, em 1978, num artigo publicado na *Urban and Social Change Review*, cujo pressuposto era que “a pobreza está rapidamente se tornando um problema feminino”.



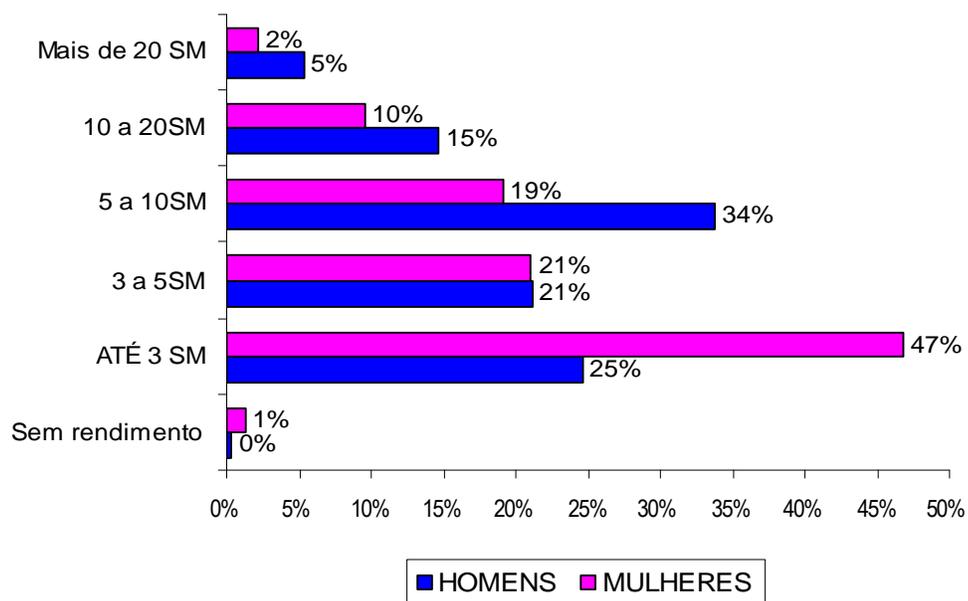
Tabulação Própria

**Gráfico 8) Trabalhadores/as da categoria QUÍMICOS (%) por faixas salariais, segundo o sexo
Região do Grande ABC - Censo 2000 - IBGE**



Tabulação Própria

Gráfico 9) Trabalhadores/as da categoria METALÚRGICOS (%) por faixas salariais, segundo o sexo - Região do Grande ABC - Censo 2000 - IBGE



Tabulação Própria

Nas três categorias estudadas, aparece um traço comum: a prevalência de mulheres nos menores patamares de renda – *até 3 salários mínimos* –, com destaque para o setor de *Vestuário*, que concentra 74% de trabalhadoras. O desenho da remuneração feminina, nas três categorias, obedece à representação de um triângulo – largo na base, dos baixos salários, e estreito no topo, das melhores remunerações. Isso contraria a tendência apresentada pelo trabalho masculino. Mesmo no *Vestuário* – onde os homens representam a minoria da força de trabalho –, 23% estão na faixa salarial de *5 a 10 salários mínimos* e 12% na de *10 a 20 salários mínimos*.

Diante do exposto, vale complementar a reflexão sobre o trabalho feminino com a afirmação de Bruschini (2002):

“Qualquer que seja a resposta, o trabalho feminino não deixa de ser caracterizado como mais precário em relação ao masculino. Ao contrário, há várias evidências de que a desigualdade de gênero continua a demarcar o mercado de trabalho brasileiro” (Bruschini, 2002, p. 31).

E com as palavras de Hirata (2002):

“Em parte os diferenciais de salários por sexo podem ser relacionados com o não-reconhecimento das competências femininas. Parteiras, enfermeiras, atendentes, professoras primárias etc. são consideradas como utilizando qualidade intrínsecas de disponibilidade, de dom de si, e não como dotadas de uma qualificação negociável – como as qualidades masculinas – no mercado de trabalho” (Hirata, 2002, p. 30 – 31).

3.3 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E O TRABALHO FEMININO

A reestruturação produtiva gerou duas alterações relevantes no cotidiano do trabalho: as formas de emprego e o objeto da atividade em si. Em meio a tantos remanejamentos e dissonâncias de tarefas e até, do próprio trabalhador, torna-se imperativo contemplar nesse contexto as relações de gênero, uma vez que *“as estratégias implementadas nos locais de trabalho são marcadas por valores culturais e sociais que definem os lugares dos homens e das mulheres, não só diferenciados, mas também desiguais”* (Neves, 2002, p. 47).

A Valisère – maior empresa de Vestuário da Região do Grande ABC – dá uma dimensão dessas transformações. Quanto ao processo de trabalho, a partir do depoimento da dirigente do Sindicato²⁸, verifica-se que, **“no setor da confecção não existem muitas mudanças tecnológicas”**; as mudanças ocorreram no processo de trabalho: do sistema individual para células de produção. No processo individual, cada trabalhadora controlava a sua produção, isto é, fazia uma parte do trabalho. No sistema atual, o trabalho é realizado por um grupo (em média de 10 mulheres), que coletivamente conclui todas as etapas de produção, passando a produtividade a ser medida pelo rendimento do grupo, não mais por rendimento individual. O salário é composto por: uma remuneração fixa igual (piso salarial) para todas as trabalhadoras e um prêmio de produção com base nas metas de produção alcançadas pelo grupo.

Na opinião da dirigente, tal sistema de produção gera conflitos internos no grupo. **“Na verdade, acabou a figura da ‘chefe’, da ‘encarregada’ as próprias trabalhadoras passaram a ser encarregada: uma das outras”**, visto que assumem simultaneamente o trabalho e o gerenciamento da célula de produção, fiscalizando-se mutuamente. Por exemplo, quando uma trabalhadora precisa faltar para levar o filho ao médico, sua ausência é cobrada pelas demais, porque o grupo acaba perdendo: **“se alguém vai ao banheiro e demora, é porque não quer trabalhar. Então, prevalece a lógica da empresa de vigiar as trabalhadoras; só que elas não percebem o que está por trás disso, que é uma política voltada justamente para desunir”**.

Outra dirigente²⁹ do mesmo sindicato destaca a intensidade do ritmo de trabalho e a transferência de responsabilidade pela qualidade do produto para a trabalhadora:

“Uma cobrança muito grande, porque a trabalhadora, além de atingir a meta de produção desejada pela empresa, também se responsabiliza pela qualidade e revisão. Aí a peça segue para a expedição. (...) No caso de uma peça apresentar defeito, retorna para a célula de origem. Pior quando a peça com defeito devolvida já foi usada pelo cliente, mesmo assim volta para o grupo de origem (...), e aí, aquelas trabalhadoras daquele grupo vão reformar essa peça, e este tempo não é contado como produção, aí acaba prejudicando as metas de produção daquele (...) queda na produção, também cai a remuneração”.

²⁸ Izabel Bazzo, ex-presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 01/07/05.

²⁹ Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

Sobre o retorno do produto com defeito, outra dirigente³⁰ do sindicato comenta com indignação:

“Certa vez, voltaram 60.000 peças já usadas, não puderam ser lavadas e as trabalhadoras tiveram que consertar as peças mesmo sujas”!

Para algumas trabalhadoras, o sistema de produção em células chega a ser positivo, uma vez que possibilita a quem tem dificuldade de atingir a meta no sistema individual melhorar sua remuneração. Mas é opinião generalizada das diretoras do Sindicato que a empresa define previamente suas metas de produção mensal e que, estando a meta perto de ser cumprida, permite a diminuição do ritmo, exatamente para que os grupos não ultrapassem o limite idealizado. O poder de decisão quanto à produtividade – ao contrário do que parece – não está sob o controle das trabalhadoras.

Na categoria profissional dos *metalúrgicos*, segundo o dirigente³¹ do sindicato, essa foi uma década de grandes transformações decorrentes da abertura econômica e, para as empresas, foi um momento de grandes dificuldades.

“(…) alguns setores mudaram totalmente o perfil. Um exemplo é o setor de autopeças, que praticamente se desnacionalizou. A partir da década de 90, a abertura da economia brasileira resultou num conjunto de mudanças. Esse era um setor com raras multinacionais, a maioria das empresas era nacional; hoje é o contrário: são exceções as empresas nacionais! Empresa de porte, talvez tenha duas hoje! O resto (...), a não ser pequenas empresas, empresas familiares, mas fortemente endividadas”.

A dirigente³² metalúrgica, que também acompanhou esse processo, ressalta que as mudanças tiveram início a partir da chegada de máquinas com nova tecnologia, aumentou a produtividade e acarretou a demissão de trabalhadores e trabalhadoras. Recorda a implantação do método japonês, que obrigava os trabalhadores a produzir em tempo recorde.

“Uma coisa que me recordo é o que os apontadores ficavam o tempo todo cronometrando a produção das trabalhadoras, o que causava muita tensão! Isso provocava a aceleração da produção (...) elas produziam rápido, com medo de perder o emprego, mas não conseguiam manter ritmo! Então, o que acontecia? Era uma produção que era computada, mas que era impossível de se atingir a meta!”.

³⁰ Aparecida Leite, diretora do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

³¹ Luiz Marinho, ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 04/07/05.

³² Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

Outra mudança marcante, para esta diretora³³, ocorreu no processo de automação denominado *ilhas de produção*, pelo qual o local de trabalho se organiza com as máquinas em círculos para que uma mesma trabalhadora pudesse operar simultaneamente várias máquinas.

Esse sistema, para a diretora, **“prejudicou toda a classe trabalhadora pela extinção de postos de trabalho, mas especialmente as mulheres, que são demitidas em maior número. Como os homens eram os pais de família, as mulheres eram demitidas e eles realocados até para postos de trabalho que antes eram femininos. (...) Então, houve um grande desemprego nesse período e grande parte dessas mulheres continua até hoje desempregadas!”**.

Para o ramo profissional dos *químicos*, segundo o dirigente³⁴ desse sindicato, o período de reestruturação produtiva foi um momento de redução de postos de trabalho, por conta da automação em alguns setores destaca os mais atingidos: **“tintas e farmacêuticos (...). Eu acredito ainda que, se computar o setor plástico, nós ainda vamos perder mais um pouco, pois é quase 1/3 da nossa categoria!”**.

O processo de reestruturação trouxe conseqüências para o trabalho feminino em todas as categorias pesquisadas. No setor *metalúrgico*, conforme a dirigente³⁵, o impacto para as mulheres foi significativo:

“(...) a diferença do trabalho das mulheres para o dos homens sempre foi uma coisa gritante nesse setor, ou seja, os homens tinham um trabalho mais artesanal – ou era ferramentaria ou era produção em série –, coisa que não acontecia com as mulheres, que trabalhavam nas linhas de produção, normalmente na linha finalística, e se exigia uma grande produção”.

Fato igualmente percebido na categoria dos *químicos*, relatado pela dirigente³⁶ do sindicato que **“com a chegada dos maquinários, os homens passaram a operá-los e as mulheres foram relegadas aos setores de embalagem e controle de qualidade”, “as mulheres tiveram muitas dificuldades, pois as máquinas são muito rápidas, onde trabalhavam muitas mulheres hoje no máximo, tem 3 ou 4 mulheres!”**.

³³ Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

³⁴ Paulo Antônio Lage, presidente do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em: 01/07/05.

³⁵ Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

³⁶ Ionara Carvalho Cruz, diretora do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

Para uma liderança sindical³⁷ do ramo *químico* da empresa Kolynos, a partir das mudanças ocorridas no setor de produção, a mão-de-obra feminina foi substituída pela masculina e pelos robôs:

“Porque eles mandaram as mulheres embora e empregaram os homens! (...) treinaram os homens, e as mulheres ficaram de fora (...) só continuaram empregadas as mais jovens, as com mais de 30 anos foram dispensadas! Mudou muita coisa lá. Antigamente, a gente revezava com alguém; agora não tem mais isso! Agora você tem que trabalhar muito. Para nós é igual a um trabalho escravo!”

Outra observação importante está ligada ao método de produção por equipe, pelos conflitos e cobranças que gera entre as operárias. ***“E aí quando um falta, todo mundo fica bravo, todo mundo fica nervoso: Ai, faltou fulano!”*** Percebe-se que, sutilmente, a empresa coloca uma dupla responsabilidade para a trabalhadora: de produzir e controlar a frequência das demais operárias no local de trabalho. ***“Joga um contra o outro, com certeza! Até esses dias, estavam falando que não era para ninguém levar atestado”***. Além disso, existe horário determinado para ir ao toalete e tomar café – também controlado pela própria equipe de trabalho. Vale acrescentar que, na empresa citada, as mulheres também cumprem horário noturno de trabalho.

O depoimento do dirigente³⁸ do Sindicato dos Químicos revela percepção diferente do impacto da reestruturação no trabalho feminino ao afirmar:

“As mulheres (...) na questão da mão-de-obra, eu acredito que não tenha tido grandes transformações”.

Retomando a análise de Helena Hirata (1998), na qual os impactos da reestruturação produtiva assumem dimensões próprias para homens e mulheres, convém lembrar que, para as mulheres, a existência de postos de trabalho qualificados está diretamente associada à precarização do conjunto da força de trabalho feminina.

Em contrapartida, os postos de trabalho mais complexos são em número bastante limitado e preenchidos majoritariamente por homens. Muitas vezes, o seu

³⁷ Jacira Viana, trabalhadora da Kolynos, liderança do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05..

³⁸ Paulo Antônio Lage, presidente do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em: 01/07/05.

aperfeiçoamento profissional não se traduz em mudanças significativas para as mulheres, particularmente no que diz respeito a maior ênfase na qualificação.

Em muitas situações de trabalho, nota-se que as mulheres estão mais sujeitas às cadências e ritmos que os homens e continuam exercendo tarefas monótonas e repetitivas sob o rigor, cada vez mais intenso, do controle de tempo e da implantação de normas disciplinares nas linhas de montagem. As operárias têm menos acesso às qualificações profissionais para funções de maior remuneração. Comumente treinadas na esfera doméstica para tarefas repetitivas e monótonas que requerem acuidade visual, habilidade, paciência e agilidade manual, são incorporadas ao trabalho industrial ou de serviços para transferirem tais habilidades à função exercida, quase como predicado natural das trabalhadoras, e não sua qualificação profissional. O depoimento do dirigente³⁹ sindical dos *químicos* reforça a presença constante dessa condição nas indústrias:

“Você pega alguns setores, por exemplo, que, por natureza, as mulheres têm mais habilidade do que os homens! Os homens, em alguns setores, são desorganizados!”.

O acesso diferenciado à capacitação para homens e mulheres se verifica porque *“a construção da qualificação é uma construção social sexuada: a distinção entre masculino e feminino constitui o eixo central em volta do qual se constrói a noção mesma da qualificação. Pois a definição da qualificação não é uma operação técnica, mas uma construção social e histórica”* (Abreu, 1993, p. 26).

Além disso, na maioria das vezes, ocorre uma sobreposição do taylorismo às novas tecnologias flexíveis. Os processos de trabalho demandam novas qualificações como controle de qualidade, gerenciamento de estoques somado aos atributos de rapidez e agilidade. Todas essas aptidões são articuladas como uma simples formação no posto de trabalho; não se criam novos cargos ou carreiras. As mulheres tornam-se polivalentes, sem aumento de salários, e, pior ainda, sem perspectiva alguma de ascensão profissional.

Alice de Paiva Abreu rememora a idéia difundida na década de 1960 – de que as novas tecnologias eliminariam trabalhos pesados e sujos e permitiriam, assim,

igualdade concreta entre homens e mulheres no mercado de trabalho. E destaca que esse ideal foi sendo negado nas décadas seguintes pela incontestável reconstrução continuada das *“diferenças que mantinham o fosso entre o trabalho qualificado dos homens e o trabalho desqualificado das mulheres”* (1993, p. 55).

O amplo padrão de flexibilidade implantado, decorrente da reestruturação produtiva, apresenta-se com vários matizes: flexibilidade do trabalho e do tempo do trabalho, para Hirata (2002), utilizando-se principalmente do recurso ao trabalho feminino, cujo crescimento foi significativo em todo o mundo. A autora enumera o que denomina *“características sexuadas da flexibilidade”* e suas conseqüências: *“(1) no plano do mercado de trabalho e do emprego: o aumento da precarização social e do trabalho, o tempo parcial (países capitalistas desenvolvidos) e o trabalho informal (países ditos em vias de desenvolvimento), sendo os casos emblemáticos; (2) no plano da organização e das condições de trabalho: o processo renovado de intensificação do trabalho e suas conseqüências sobre a saúde mental e física (LER, entre outras doenças profissionais)”* (2002, p. 29).

Numa leitura mais atenta dos depoimentos das trabalhadoras entrevistadas, nota-se a ênfase na rigidez e na intensidade do trabalho e suas conseqüências prejudiciais à saúde física e mental das trabalhadoras. Para a representante⁴⁰ sindical do setor de Vestuário:

“(...) as pessoas acabam ficando muito debilitadas, muito deprimidas, e isso facilita a questão da doença do trabalho (...). Hoje existe uma repressão, existem mais exigências (...). É uma forma às vezes até sutil de exigir as coisas e as pessoas acabam ficando deprimidas, e o organismo fica debilitado e acaba que o movimento repetitivo provoca doenças (...). Tanto é que na empresa, se você conversar com praticamente todas as trabalhadoras, você ouve reclamação de dor no braço, na coluna, nas pernas. E isso está muito complicado! Até mesmo porque a empresa manda embora as pessoas mesmo doentes, e tudo isso vai criando um clima de medo: as pessoas não vão procurar o médico porque têm medo da empresa descobrir e mandar embora. Enfim, isso facilita tanto na questão do assédio moral como a doença do trabalho”.

Fatos como esse também são relatados pela dirigente⁴¹ metalúrgica:

³⁹ Paulo Antônio Lage, presidente do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em: 01/07/05.

⁴⁰ Izabel Bazzo, ex-presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 01/07/05.

⁴¹ Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

“(...) tem um caso que foi muito gritante (...) de uma menina, que foi internada em uma clínica de repouso e tratamento mental. Ficou três meses. No dia em que ela voltou, colocaram ela diretamente na prensa e, quando foi 11 horas da manhã ela pegou a mão e perdeu quatro dedos! (...) Teve uma briga na CIPA, porque a empresa alegou que ela tinha ido para a prensa sem ordem da chefia. E batalhamos para mudar o laudo do inquérito, o laudo da CIPA. Foi uma briga danada!

A isso emenda a liderança⁴² da categoria química:

“As mulheres denunciam que são elas as mais prejudicadas com a LER. E a empresa quer que trabalhem assim! Também não pode ficar levando muito atestado”.

A dirigente⁴³ metalúrgica recorda também que, na época, a LER não era classificada como doença profissional:

“As empresas alegavam que esse tipo de doença era em função do serviço doméstico, do serviço de casa: varrendo o chão, lavando a roupa”.

A LER/DORT aparece repetidamente na fala das entrevistadas, conforme o depoimento da diretora⁴⁴ da categoria de Vestuário:

“(...) ali, na Valisère, estamos com mais ou menos 230 trabalhadoras afastadas, o que significa mais de 10%! E com essas demissões que houve agora, esse número pode chegar a 30% de lesionadas (...) E, além de estar lesionada, ainda estão com a depressão ocasionada pelo trabalho!”

Ao que complementa outra dirigente⁴⁵ da categoria de Vestuário:

“A humilhação que as trabalhadoras passam é muito grande. Muitas vezes, elas têm dores, mas não revelam, com medo de perder o emprego. Porque logo que a empresa percebe que a trabalhadora está ficando com problemas de saúde, ela demite, antes do diagnóstico de doença ocupacional e antes do início do tratamento médico”.

Destaca ainda que as encarregadas amedrontam as operárias, colocando sempre a possibilidade de uma substituição imediata quando adoecerem – uma constante pressão psicológica:

⁴² Jacira Viana, trabalhadora da Kolynos, liderança do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

⁴³ Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

⁴⁴ Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

⁴⁵ Izabel Bazzo, ex-presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 01/07/05.

“A Valisère é uma fábrica de lesionadas. As pessoas saem daqui muitas vezes doentes e não arrumam outro emprego”.

A dirigente⁴⁶ metalúrgica acrescenta:

“Essa doença começa a ser reconhecida agora, no final da década, já chegando em 2000. Se começa a se falar muito agora em sofrimento mental⁴⁷ e hoje até tem alguns trabalhos, tem pesquisa, inclusive laudos, vinculando essa questão ao sofrimento no trabalho, à pressão”. E continua: “Estamos começando a discutir e relacionando a questão do assédio moral com a depressão. E relacionar ao trabalho! Porque, até então, quando se fala de depressão ou qualquer coisa dessa natureza, é tudo, menos o trabalho!”⁴⁸

A dirigente⁴⁹ do ramo de Vestuário traz uma contribuição ao debate:

“É problema em casa, na família, com o marido, porque o marido está desempregado, porque o filho está doente, enfim, é uma infinidade de coisas (...) para fugir da realidade de que é a questão do trabalho realmente!”

A doença profissional é acentuada em todos os depoimentos das categorias pesquisadas. A definição de Jussara Cruz de Brito (2000) sobre saúde corrobora esses depoimentos: *“a saúde é a expressão de condições sociais, culturais e históricas das coletividades em que o trabalho desempenha papel crucial”* (2000, p. 196). A divisão sexual do trabalho, produzida pela organização do trabalho, impõe às mulheres uma jornada de trabalho excessiva, que, associada às tarefas familiares e aos poucos recursos financeiros, resulta num esforço sobre-humano. A conjunção desses fatores contribui para a degeneração progressiva da saúde dessas mulheres, incluindo os problemas ligados à saúde mental (2000, p. 197).

Outra contribuição é trazida na reflexão de Eleonora Menucci de Oliveira (1997), que aponta uma relação direta entre o caráter endêmico da LER e a entrada da mulher no mercado de trabalho em atividades envolvendo, além da agilidade, movimentos repetitivos, monótonos e solitários. Essas características do trabalho feminino somam-se ao excesso de atenção que as tarefas exigem, ansiedade e medo e a dupla jornada de trabalho (1997, p. 35).

⁴⁶ Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

⁴⁷ Grifo nosso.

⁴⁸ Grifo nosso.

⁴⁹ Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

Outro fator de relevância no processo de reestruturação produtiva é a terceirização, que se constitui numa estratégia do capital para concentrar as grandes empresas em suas atividades-fim. Delgado (1995) sublinha que a terceirização não é fenômeno recente para as mulheres, mas uma antiga modalidade de relação de trabalho. Como exemplo, cita os trabalhos em domicílio para as oficinas de confecção e calçados, as revendas de cosméticos de porta em porta e as empresas terceirizadas de limpeza – uma das primeiras atividades atingidas pela terceirização.

Esse aspecto está presente nas indústrias de vestuário, segundo a diretora⁵⁰ do sindicato:

“(...) a Valisère manda o serviço para oficinas que utilizam da mão-de-obra das costureiras sem nenhuma responsabilidade! E setores de expedição utilizam muita mão-de-obra temporária. O pessoal, na esperança de ser efetivado trabalha sábado, domingo, feriado ... enfim, sem limites! (...) Agora, nas outras empresas, tem muito trabalho domiciliar! Muito! As mulheres, na maioria das vezes, pelo fato de não ter onde deixar seus filhos ou aquela cultura de que têm que cuidar da casa, têm que olhar o filho, porque ali na vista da mãe está mais protegido, está mais educado, ela se submete a trabalhar em casa. E aí pega serviços de empresas que já mandam as peças cortadas para a casa! Isso tem demais! Olha, tem de monte! E aí, muitas empresas que não pagam! Depois que entrega todas as peças, não paga! Elas vêm aqui no sindicato para a gente resolver essa situação, mas não dá, porque ela está fazendo trabalho autônomo!”

Estudos realizados por Márcia Leite (2004) destacam a maneira como as oficinas de costura se relacionam com as trabalhadoras em domicílio: *“(...) enseja um estrito controle sobre o trabalho: como, em geral, a oficina é proprietária da máquina, isso garante uma enorme capacidade de pressão sobre a trabalhadora, sob a ameaça de retirada da máquina”* (2004, p. 18).

Garcia, Delgado e Balcão (1995) acrescentam que essa é uma relação preferencial que o empresariado oferece às mulheres com filhos, porque as obriga a dar conta simultaneamente da dupla jornada de trabalho e da maternidade, sem ônus para quem as emprega. *“Para as mulheres, significa o cansaço e a tensão de quem deve*

⁵⁰ Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

realizar várias atividades contraditórias entre si, sob condições muito precárias e sem perder o ritmo da produção” (1995, p. 7-8).

Numa análise acurada sobre terceirização, um aspecto a considerar, segundo Leite (2004), é o trabalho em domicílio:

“Na medida em que se configuram como fundamentais para a compreensão de como as atuais tendências de terceirização do setor vão se somar a uma realidade da divisão sexual do trabalho em nossas sociedades que torna as mulheres casadas e com filhos especialmente disponíveis para esse tipo de emprego (...), apesar de suas características aparentemente pouco atrativas: baixo nível de remuneração, ausência de garantias trabalhistas e com produção sazonal” (Leite, 2004, p. 25).

Da reorganização da produção e dos processos de trabalho derivaram novas formas de regulação social cujos impactos foram percebidos pelas trabalhadoras, como demonstram os diversos depoimentos. Convém assinalar, entretanto, que essa transição não foi tão tranqüila, ao longo da década, com focos de resistências individuais e coletivas das trabalhadoras nos locais de trabalho, conforme testemunha a diretora⁵¹ da categoria de vestuário:

“Tiveram várias! Operação tartaruga, o pessoal parou e cruzou os braços. E a empresa, sempre prometendo mudanças, concedia algum incentivo financeiro. Este ano nós entramos com um pedido de salário fixo para que não houvesse o prêmio de produção – era uma reivindicação das trabalhadoras, que ligavam direto para o sindicato. A gente se reunia, se preparando para agir. Quando estava tudo acertado, a empresa ofereceu um valor para cada uma. No outro dia não se falou mais nisso! Não tinha mais essa reivindicação! Você entendeu? Muda de um dia para o outro!”

A fala da dirigente⁵² metalúrgica é esclarecedora:

“Quando eles começaram a fazer esse tipo de trabalho, cronometrando a produção, como as mulheres têm uma natureza de obedecer, têm medo de perder o emprego, naquele tempo já era difícil. Começa uma pressão muito grande pela chefia, para o cumprimento da meta de produção, que era determinada pelos apontadores, e não conseguia manter o ritmo. Porque tem um pico do dia, até às 11 da manhã, que você consegue produzir com grande rapidez! Daí para a frente, vai diminuindo e as mulheres não conseguiam! E elas se esforçavam muito, e isso acabou aumentando os casos de lesões por esforços repetitivos. Foi um período por volta de 94, 95, você teve um ‘boom’ dessa doença, nessa empresa, principalmente. Aí entra uma

⁵¹ Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

⁵² Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

resistência por parte das mulheres, que começam a perceber que não seria possível manter essa produção. Aí, ao contrário, quando eles vinham medir a produção, elas trabalhavam devagar demais! Aí, eu me lembro que era interessante essa forma de resistência das mulheres, o boicote que elas faziam. Aí, se registrava um número muito baixo de produção, que era o que computava. Para não ter problema com a chefia e não aumentar a meta de produção, elas escondiam parte da produção para o dia seguinte! Foi uma forma que elas encontraram de resistir a esse processo!”

A grande incidência de Lesões por Esforços Repetitivos (LER) leva as trabalhadoras a organizarem-se na busca de direitos, inclusive com paralisações pontuais. A diretora⁵³ do sindicato acredita que essa foi uma forma de resistência ao método de trabalho implantado naquele período.

“Inclusive houve vitórias; foi um período inclusive, onde as mulheres tiveram o reconhecimento na lei dessa doença vinculada aos esforços repetitivos, ao método de trabalho, coisa que antes não era reconhecida!”

Na categoria de Vestuário, a dirigente⁵⁴ do sindicato comenta sobre paralisações na Valisère por revisão no processo produtivo:

“E aí muitas vezes, ao invés de rever a forma de trabalho, a empresa aumentava um pouquinho no valor da eficiência. Então, se elas atingiam eficiência de 70% ganhavam X. E então a empresa aumentava mais um pouquinho naquele X e, aí, você sabe que, infelizmente, quem manda é o dinheiro. Então, as trabalhadoras, na ilusão de que iam ganhar um valor a mais, esqueciam todo o resto! Então, muitas trabalhadoras têm consciência de que o sistema, não só na Valisère, mas como nas outras empresas, faz adoecer, mas, pelo valor que esperam receber, se submetem! Porque a empresa tem toda uma política! Eles dão um pouquinho de aumento, mandam algumas pessoas embora ou trocam de setor, enfim, mandam o recadinho: ‘Olha, eu posso dar mais para vocês, mas vocês têm que colaborar’. O recado é assim, sutil!”

A liderança⁵⁵ da categoria química destaca a resistência das mulheres na empresa Kolynos a partir de uma paralisação de protesto, porque a empresa estava substituindo a mão-de-obra feminina pela masculina:

⁵³ Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

⁵⁴ Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

⁵⁵ Jacira Viana, trabalhadora da Kolynos, liderança do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

“Então ela demitia X mulheres e contratava X homens, e as mulheres fizeram novamente uma luta (...) e, inclusive, a empresa parou! Parou e voltou aos procedimentos normais!”

Como forma de resistência, segundo a dirigente⁵⁶ do Sindicato das Costureiras, as operárias da Valisère criavam uma rede de comunicação no local de trabalho:

“Transmitia uma para a outra, passava panfletinho, filipeta (...) e colocavam as filipetas dentro das caixas de lingerie, ‘a partir do dia tal é greve!’”

Por esses relatos é possível perceber que existe de fato a consciência do impacto negativo, decorrente do processo de reestruturação sobre o trabalho feminino. Porém as estratégias sindicais são por vezes insuficientes para o enfrentamento dos problemas. Nesse sentido, Souza-Lobo (1991) adverte que as relações sindicato-classe devem incluir estratégias que levem em consideração a heterogeneidade traduzida em práticas reivindicatórias distintas e autônomas, desfazendo a centralização e a hierarquização que tornam invisíveis as formas de resistência de uma parte da classe operária.

“Isso significa não apenas mudanças das formas de organização, mas também dos temas das reivindicações, de tal modo que as questões referentes às discriminações de gênero não sejam mais consideradas perversões marginais, e sim, elementos fundamentais que também estão na base da dominação da classe operária” (Souza-Lobo, 1991, p. 71).

3.4 ENTRAM EM CENA “NOVOS DIREITOS”: NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E AS RELAÇÕES DE GÊNERO

“As mulheres tiveram que conciliar valores em conflito e inventar novas configurações de sentido para poderem criar para si próprias um lugar que antes não existia” (Anne Higonnet).

A década de 1990, como observou-se no capítulo anterior, foi um período de grandes transformações no mundo do trabalho, particularmente nas indústrias da Região do Grande ABC. A introdução de novas tecnologias e mudanças – muitas vezes radicais – nos processos de trabalho provocou a extinção de postos de trabalho e demissões, espalhando medo e insegurança entre trabalhadores e trabalhadoras. Esse

⁵⁶ Aparecida Leite, diretora do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

cenário também trouxe mudanças na relação capital e trabalho e, conseqüentemente, nas relações sindicais, visto que a grande prioridade no período de negociações – por empresa ou coletivas – é a garantia do emprego, a manutenção de postos de trabalho e a qualificação ou requalificação dos trabalhadores e trabalhadoras. O impacto dessas transformações para as trabalhadoras, nas condições de trabalho e nas oportunidades de qualificação, foi comprovadamente negativo. Obviamente, os sindicatos viram-se diante da circunstância de reelaborar pautas e estratégias de intervenção, compatibilizando suas práticas à imposição da nova realidade.

A partir dos depoimentos de lideranças e da análise dos acordos coletivos firmados na década de 1990 nas categorias profissionais dos químicos, metalúrgicos e de vestuário, foram selecionadas e sistematizadas as cláusulas referentes às relações de gênero para dimensionar os avanços obtidos no período estudado.

Dos depoimentos coletados nas categorias química e metalúrgica, ficou evidente a tímida participação de mulheres nas mesas de negociação, embora a dirigente⁵⁷ da categoria dos metalúrgicos relembre:

“Eu participei da mesa de negociação e participei da negociação de fato, mas são raríssimas as mulheres que conseguiram participar!”

Testemunho semelhante manifesta o dirigente⁵⁸ metalúrgico:

“Teve alguns momentos que teve a participação de mulheres na composição de mesas de negociação: me recordo de duas diretoras do sindicato participarem, mas sem a preocupação da necessidade de garantir uma mulher na mesa. Era uma participação natural, conforme a tarefa que cada um desenvolvia, mas sem a determinação: ‘precisa ter uma mulher’”.

O dirigente também recorda que um diretor da Federação em algum momento solicitou a participação das mulheres na mesa de negociação: ***“para debater os temas específicos, como, por exemplo, quando o assédio foi para a pauta!”***

Na categoria dos químicos, o processo é semelhante, segundo informa a dirigente⁵⁹: ***“participo só da plenária para a discussão das pautas de negociação”.***

⁵⁷ Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

⁵⁸ Luiz Marinho, ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 04/07/05.

⁵⁹ Ionara Carvalho Cruz, diretora do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

A exceção é o ramo profissional de vestuário, cujo sindicato é composto exclusivamente por mulheres. A dirigente⁶⁰, ao comentar as dificuldades do início de sua atuação nas mesas de negociação, ressalta a década de 1990:

“No começo, dava uma certa apreensão, mas, à medida que fomos adquirindo experiência, foi ficando mais tranqüilo e a gente ia se auto-afirmando (...) sempre houve muito respeito!”

Numa conjuntura cuja prioridade é a luta pelo emprego, é natural que as ações sindicais sejam traduzidas com esse enfoque, dificultando a inclusão das temáticas femininas, segundo a dirigente⁶¹ metalúrgica:

“Neste período não é possível fazer avaliações, porque houve poucos avanços para o conjunto dos trabalhadores”.

Analisando os acordos coletivos das categorias profissionais pesquisadas, constata-se que, apesar das dificuldades da década em estudo, as cláusulas referentes à questão de gênero foram mantidas em muitos acordos e ampliadas em outros. Esse fato deve-se à organização das trabalhadoras no interior dos sindicatos que, a partir de atividades específicas, aprofundam suas reivindicações, transformando-as em pauta para negociações.

A garantia de emprego à gestante, direito previsto no artigo 7º da Constituição Federal, está presente em todos os acordos coletivos pesquisados. Trata-se de uma reivindicação histórica e permanente das trabalhadoras, que consiste em proibir a demissão do início da gravidez até alguns meses após o parto. O diferencial nos acordos coletivos é o número de dias após o parto. Na verificação dos acordos, nota-se que, a partir de 1991, todos mantêm a estabilidade de 150 dias após o nascimento da criança, com exceção do acordo específico da categoria de vestuário com a empresa Valisère, que, a partir de 1992, aumenta a estabilidade para 180 dias e concede antecipação diária de saída (5 min.) para a trabalhadora gestante a partir do sexto mês de gravidez. Vale ressaltar que, na categoria dos metalúrgicos, a partir de 1992, essa cláusula deixou de compor o acordo coletivo, considerada que foi direito consolidado constitucionalmente.

⁶⁰ Izabel Bazzo, ex-presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 01/07/05.

⁶¹ Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

A licença-maternidade de 120 dias e a licença-paternidade de 5 dias (art. 7º da Constituição Federal) já são conquistas de toda a classe trabalhadora, razão porque os acordos coletivos das categorias de vestuário e químicos não contemplam essa cláusula.

Convém ressaltar a importância de os acordos coletivos reescreverem os direitos já contemplados na Constituição Federal como forma de difusão dos direitos de cidadania para que seu amplo conhecimento sirva de garantia ao cumprimento da lei. Souza-Lobo (1991) acredita que a Constituição de 1988, apesar das restrições, avançou na construção de uma cidadania social das mulheres e *“nisso coincidiu com o espírito do conjunto do texto, marcado pela preocupação de alguns em remover as fundas desigualdades sociais que limitam a possibilidade de igualdade política na sociedade brasileira”* (1991, p. 238).

Esses direitos recolocam a discussão sobre a esfera pública e privada e as limitações que a maternidade impõe para a vida profissional da mulher. Embora seja um avanço, a conquista recente da Constituição Federal de 1988 não impede que, por conta da dupla jornada de trabalho, ocasionada, pela falta de divisão do trabalho doméstico entre os membros da família e pela insuficiência de equipamentos públicos de socialização desse trabalho. As mulheres não raramente “abrem mão” dessa conquista para se dedicar à casa e aos/as filhos/as.

A licença para a mãe adotante prevê, na categoria metalúrgica, 30 dias de licença no caso de adoção de bebês até 6 meses de idade. Na categoria dos químicos, o direito em 1991 é de 30 dias em se tratando de crianças até 12 meses, sendo ampliada a faixa etária até 24 meses em 1992. Em 1993, essa licença se estende para 60 dias.

Quanto ao auxílio-creche nos acordos analisados, a maioria dos casos obedece ao previsto na portaria do Ministério do Trabalho nº 3.296, de 1986, que estabelece a possibilidade de substituir a obrigatoriedade de creche pelo auxílio-creche. As variações dessa cláusula em cada categoria restringem-se à idade da criança e ao percentual do salário normativo que pode ser ampliado dependendo da negociação. Observa-se, nas categorias pesquisadas, que o auxílio-creche aparece como definitivo no que se refere à histórica reivindicação do movimento de mulheres por creche. Assim,

o patronato está isento da obrigatoriedade de oferecer creche nos locais de trabalho como benefício para as trabalhadoras e trabalhadores. A família, particularmente a mulher, terá como incumbência buscar uma creche cujo valor seja compatível com o auxílio recebido, ou, ainda, sobrecarregar outros membros da família, em geral outras mulheres ou – o que é recorrente – deixar as crianças com os irmãos e irmãs maiores.

O Sindicato dos Químicos do ABC se destaca na região por tratar com pioneirismo da questão do aborto – assunto polêmico e constante dos debates feministas, que agora incorpora o acordo coletivo dessa categoria. A partir de 1993, a cláusula prevê garantia de emprego ou salário de 30 dias a contar da ocorrência do aborto. Outra conquista significativa da categoria é explicitar no acordo coletivo a proibição de testes de gravidez pré-admissionais ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função os exija – por exemplo, nas funções que as trabalhadoras fiquem expostas a substâncias radioativas. Essa sempre foi uma bandeira do movimento feminista e das trabalhadoras, uma vez que os testes de gravidez pré-admissionais por muito tempo sujeitaram as mulheres a situações vexatórias e humilhantes. Araújo e Ferreira (1998) atribuem ao movimento feminista a ampliação do debate de questões específicas nos sindicatos, *“que passou a abranger, além das reivindicações de cunho trabalhista, outras questões que atingem as mulheres de maneira geral, tais como o aborto, a sexualidade e a violência contra as mulheres”* (1998, p. 70).

Um diferencial que coincide com a presença de mulheres à mesa de negociação são as cláusulas específicas sobre direito à amamentação e direitos da mulher⁶², presentes apenas na categoria de vestuário. No direito à amamentação, a cláusula prevê que, comprovada a amamentação, “a empresa obriga-se a fornecer local adequado em suas dependências para amamentação do filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade e pelo prazo de 30 (trinta) minutos a cada quatro (04) horas de efetivo trabalho em jornada diária. Fica facultado, mediante acordo, por escrito entre a empresa e a empregada, que os prazos previstos nesta cláusula poderão ensejar que a empregada entre 1 (uma) hora mais tarde no início do expediente ou saia 1 (uma) hora antes do término do expediente normal de trabalho”. No mesmo sindicato, em acordo

com a empresa Valisère, a trabalhadora em amamentação obteve o direito – durante o período de 6 meses, a contar do nascimento da criança – de redução de uma hora na jornada de trabalho diária.

No campo dos direitos humanos, vale mencionar a sensibilidade e o compromisso do Sindicato dos Químicos com a temática da deficiência e do Sindicato dos Metalúrgicos com a temática de geração. Os metalúrgicos conquistaram o direito de o fator idade não ser impeditivo na contratação de trabalhadores e trabalhadoras. Essa cláusula vem ao encontro da superação de uma antiga discriminação que atinge fundamentalmente as mulheres no mercado de trabalho. Na cláusula que se refere à deficiência, firmada a partir de 1992 pelo Sindicato dos Químicos, o trabalhador e a trabalhadora passam a ter direito a um reembolso de 20% do salário normativo da categoria para despesas com a educação dos filhos (as) com deficiência, percentual ampliado em 1994 para 60% do salário normativo. Considerando que é sobre as mulheres que recai o cuidado e a educação dos filhos, essa conquista certamente é um grande benefício para as mulheres trabalhadoras.

Em se tratando de saúde da mulher, o Sindicato dos Metalúrgicos inova ao incorporar no acordo com o Sindipeças o tema do combate e prevenção do câncer ginecológico. Reza o acordo que “as empresas que empregam mão-de-obra feminina proporcionarão a realização de exame preventivo gratuitamente, quando da realização do exame periódico anual”. Essa medida legal contribui na redução de câncer de mama e de colo do útero, atualmente entre as principais causas de mortalidade feminina no país.

Durante as entrevistas, os temas de assédio sexual e moral apareceram repetidamente nos depoimentos de homens e mulheres, lideranças sindicais. Assim, foi possível constatar que as inúmeras denúncias levaram os sindicatos a buscar soluções definitivas para o problema enfrentado pelas trabalhadoras. Além das campanhas de informação e mobilização para inibir essa prática, uma alternativa eficaz encontrada pelos sindicatos foi a incorporação desses temas na pauta de negociação com as empresas e nos acordos coletivos de trabalho.

⁶² “A empresa se compromete a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer a quaisquer cargos, inclusive de chefia, atendidos os pré-requisitos da função”.

Margarida Barreto (2002) denomina o assédio moral “um risco invisível no trabalho”, que ocorre não apenas “por condições objetivas, mas por sua condição afetiva relacional”, ao que complementa:

“É este ‘espaço’ de conflitos e submissão, de contradições e ambigüidades, de sedução e aceitação, de prazer e desprazer, de exigências e desqualificações, de adoecer e morrer que possibilita os atos de violência moral. São atos que danificam a saúde individual e coletiva, comprometendo, por sua vez, a almejada produtividade/qualidade” (Barreto, 2002, p. 116).

No que se refere ao assédio sexual, Garcia, Delgado e Balcão (1995) refletem sobre o constrangimento e humilhação da trabalhadora ao denunciar o assédio sexual. Em primeiro lugar, porque cabe a ela provar sua veracidade e ainda, por vezes, são questionados seus padrões morais pelas colegas de trabalho e pela própria família – “por ter ela se colocado publicamente tão em evidência” (1995, p. 14). Ao que Delgado complementa: “O assédio sexual é uma prática de violência, de abuso de poder, que não se confunde com o jogo de sedução desejado, consentido, voluntário e espontâneo entre homens e mulheres. Esta diferenciação é importante tendo em vista superar as resistências do sindicalismo em assumir o combate ao assédio sexual como uma luta sindical” (Delgado, 1995, p. 19).

É notável o envolvimento das lideranças masculinas nesses temas, conforme o depoimento do dirigente⁶³ do Sindicato dos Químicos:

“Têm sido freqüentes as denúncias de assédio moral. Me lembro de um caso em meados de 1995, numa empresa farmacêutica de São Bernardo do Campo, onde as trabalhadoras se mobilizaram contra o assédio moral. O assédio sexual ainda hoje é freqüente! Com menos intensidade, mas, infelizmente ainda existe”.

Conquistas por empresas também demonstram avanços, conforme relato do dirigente⁶⁴ do Sindicato dos Metalúrgicos:

“O assédio, moral e sexual, se transformou em pauta e provocou muitas manifestações, virou processos na polícia e na justiça! E a Mercedes Benz, recentemente, adotou o seguinte procedimento: se tiver denúncia de assédio, o acusado é demitido imediatamente! É demitido sumariamente! Se comprovar que não é verdadeiro, ele

⁶³ Paulo Antônio Lage, presidente do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em: 01/07/05.

⁶⁴ Luiz Marinho, ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 04/07/05.

volta! Mas, primeiro, tem que provar que não é verdade! Porque isso é uma coisa que não pode acontecer!”

O constrangimento ante a revista das trabalhadoras no final de expediente ganha um diferencial nas categorias de vestuário e metalúrgicos com a designação de um local adequado e uma pessoa do mesmo sexo.

Em todas as categorias pesquisadas, constata-se a inclusão de uma cláusula específica para as trabalhadoras sobre necessidades higiênicas, que prevê a obrigatoriedade de as empresas terem absorventes higiênicos à disposição em casos de emergência.

Vale ressaltar os itens encontrados nos acordos da categoria de vestuário com a empresa Valisère e na categoria dos químicos que trazem uma reparação ao preconceito de gênero e raça, bem como o combate à discriminação por idade e propõem a equiparação de salário/função. A cláusula diz: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado para o mesmo empregador, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, cor, nacionalidade ou idade”. A mesma formulação ganha um acréscimo no acordo dos químicos: “(...) 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”.

Estar a cláusula sobre os direitos da mulher inserida no acordo coletivo da categoria de vestuário com a empresa Valisère é bastante oportuno e positivo, tornando-se referência para as demais categorias da região: “A empresa se compromete a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer a quaisquer cargos, inclusive de chefia, atendidos os pré-requisitos da função”. Ao evidenciar a necessidade de institucionalizar a garantia de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, reafirma-se a necessidade da superação das desigualdades de gênero.

Há consenso entre as dirigentes entrevistadas de que o processo de elaboração e negociação dos acordos coletivos também faz parte das estratégias de ações afirmativas do sindicato. Para essas dirigentes, terem os sindicatos reconhecido essas diferenças foi um grande avanço e o que se espera é que, cada vez mais, a

heterogeneidade das categorias esteja expressa nas pautas e seja incorporada nos acordos coletivos, ampliando direitos e estimulando a igualdade entre homens e mulheres.

3.5 SINDICALISMO, RELAÇÕES DE GÊNERO E FEMINISMO

“É uma tentativa de ir mais além de nossos vários fragmentos: mulheres-homens, privado-político, casa-trabalho, geral-específico e de atualizar a utopia de homens e mulheres livres numa sociedade livre”. (Geneviève Fraisse)

O movimento sindical, desde a sua origem, tem uma história de mobilização e organização com bandeiras e conquistas marcantes na redução da exploração da classe trabalhadora pelo capital. Sem dúvida, um caminho de avanços e retrocessos no movimento contraditório das relações de classes na sociedade capitalista. Contudo, é também uma trajetória de divergências internas, de concepções diferentes na organização e condução das lutas da classe trabalhadora, incluindo, algumas vezes, até conciliações com o capital. Mas, essencialmente, é uma história de resistência e afirmação da identidade política da classe trabalhadora.

O “novo sindicalismo” priorizou a transformação do chão da fábrica em espaço de mobilização, estabelecendo uma relação mais direta e democrática entre os dirigentes sindicais e os trabalhadores, levando em conta os seus anseios e reivindicações cotidianas com uma postura de enfrentamento com o patronato e Estado. As negociações diretas com a classe patronal foram privilegiadas, independentemente da mediação da Justiça do Trabalho.

Tais práticas demarcaram o “novo sindicalismo” em oposição à tradicional práxis sindical corporativista – restrita à cúpula – e, ainda, tutelada pelo estado. Portanto, é possível afirmar que essas novas práticas políticas se configuraram numa transformação cultural, alterando a própria identidade do movimento sindical, estendendo-se para a classe trabalhadora.

A realidade da década de 1990 desencadeou mudanças nas relações entre capital e trabalho, criando novos desafios para o movimento sindical. Estabelece-se a

partir daí uma nova configuração nas negociações coletivas, o que, para além dos embates por melhores salários e condições de trabalho, demonstra a preocupação permanente, por parte das lideranças sindicais, com relação à preservação dos postos de trabalho.

3.5.1 Relações de gênero: uma história de encontros e desencontros

O processo de incorporação das relações de gênero pelo movimento sindical sempre foi um ponto complexo, quase nunca harmonioso, mesmo em se tratando de sujeitos da mesma classe. Emerge a contradição entre os interesses comuns de classe e os diferentes interesses de sexo – na vivência cotidiana com suas companheiras de classe, são reproduzidas as relações de poder – envoltas pela concepção dominante dos papéis sociais de homens e mulheres.

Num balanço histórico entre cultura sindical e cultura feminista, Paola Cappellin (1994) ressalta continuidades, rupturas, junções e mediações que marcam a problematização da subjetividade sexuada das trabalhadoras (1994, p. 272).

Com o crescimento da sindicalização feminina e a ebulição da participação das mulheres no interior dos sindicatos, algumas direções sindicais – no final dos anos 70 – organizaram congressos de trabalhadoras com o apoio de militantes feministas. Em janeiro de 1978, aconteceu o I Congresso da Mulher Metalúrgica de São Bernardo do Campo e Diadema⁶⁵. A comissão de mulheres proposta pelas operárias metalúrgicas nesse congresso teve uma breve existência, porém, na gestão seguinte, uma trabalhadora passou a integrar a diretoria, exercendo o mandato no local de trabalho. No mesmo ano, em abril, realizou-se o Congresso das Trabalhadoras Químicas⁶⁶, cuja *comissão de mulheres*, segundo Delgado (1995, p. 50), funcionou por algum tempo, sendo depois extinta pela diretoria do sindicato. Mesmo assim, como resultado desse trabalho, seis mulheres passaram a integrar a nova direção do Sindicato.

⁶⁵ Promovido pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, com o comparecimento de 300 trabalhadoras.

⁶⁶ Organizado pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Cosméticos do Estado de São Paulo, com a participação de 70 trabalhadoras.

O I Congresso da Mulher Metalúrgica de Belo Horizonte e Contagem foi realizado em março de 1980, organizado pelo grupo de mulheres participantes do Sindicato desde 1978. Na ocasião, criaram também o Departamento Feminino. Entretanto, foi curta a trajetória desse departamento em função da demissão das lideranças femininas da categoria.

Segundo Delgado, *“a experiência dos três congressos sugere uma discussão preliminar sobre os limites da inserção das mulheres na vida sindical”* (1995, p. 50).

Para a autora, a demissão de lideranças femininas das categorias em questão pode não ser o único motivo responsável pelo fim da organização das mulheres nos sindicatos. De um lado, parece não ter havido suficiente estímulo à participação das mulheres e sua organização no interior dos sindicatos após esses congressos, ou mesmo pouco interesse na incorporação desse tema à política geral dos sindicatos. Por outro lado, também pode ter contribuído a pouca percepção que as direções tiveram do conflito vivido pelas trabalhadoras, entre compreenderem a participação como instrumento fundamental para melhoria das suas condições de trabalho e salários e as responsabilidades decorrentes de seu cotidiano de mulher, tais como o trabalho doméstico e cuidado com os filhos. O caso da comissão de mulheres da categoria química de São Paulo – extinta pela diretoria do sindicato – demonstra o receio dos dirigentes em relação a organização das mulheres *“sob o pretexto de uma autonomização excessiva em seu funcionamento”*, conforme explicita Souza Lobo (1991, pg.70).

Mesmo com todos os limites, o saldo foi positivo e as trabalhadoras continuaram a reivindicar espaços de organização no interior das entidades sindicais. Progressivamente, em vários sindicatos, foram criados departamentos, comissões ou secretarias da mulher. *“As atividades desenvolvidas pelas mulheres nos sindicatos filiados e nas instâncias da CUT culminaram na formulação de uma proposta de ação sindical sobre a mulher trabalhadora no âmbito nacional, encaminhada ao II Congresso Nacional da Central⁶⁷, (...) que aprovou a criação da Comissão Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora”* (Delgado, 1995, p. 53).

⁶⁷ Realizado em 31 de julho, 1, 2 e 3 de agosto de 1986, no Rio de Janeiro.

Os anos de 1990, marcados pelas transformações ocorridas no mundo do trabalho, não evidenciam muitas mudanças na representatividade das mulheres nas instâncias sindicais, particularmente em cargos de decisão, conforme depoimentos de lideranças femininas e masculinas que atuaram neste período. Uma dirigente⁶⁸ metalúrgica pondera que o medo de comprometer-se com outras atividades de maior responsabilidade leva as mulheres a delegar a representatividade para os homens:

“As mulheres delegam ao outro a sua felicidade ou infelicidade! Seja o que for! Mas isso é uma coisa muito presente nas mulheres: elas delegam ao outro, elas apóiam e trabalham para que os homens se elejam”.

Já a dirigente⁶⁹ do setor de vestuário acredita que:

“elas não têm compreensão sobre o sentido do sindicato, para que serve a organização da categoria”.

As experiências demonstram que o espaço sindical constituiu-se historicamente como masculino, e que a atuação das mulheres nos locais de trabalho e nos sindicatos trazem novas demandas, exigindo novas práticas sindicais no que diz respeito às relações de gênero.

3.5.2 Público X Privado: mulher – trabalhadora – esposa – mãe – militante

Os depoimentos das dirigentes sindicais também evidenciam dificuldade das trabalhadoras em inserir-se nas instâncias de poder, que passa pela decisão individual e coletiva, pelas relações familiares, pela superação de limites entre público/privado, no enfrentamento das barreiras históricas que, por muito tempo, impediram a entrada e a permanência das mulheres no mundo sindical. Um dos fatores que dificultam essa inclusão é a dupla jornada de trabalho, dado que as mulheres vivem uma “corrida contra o relógio” para garantir a sobrevivência e manutenção da família, numa relação de ansiedade com o tempo e o espaço, o que está implícito na fala das dirigentes:

“É a questão da dupla jornada. Aí eu não sei se é dupla, tripla (...), acaba de trabalhar e vai correndo para casa. Tem dificuldade de parar até cinco minutos, porque, se elas perderem o ônibus (...), aí já são mais dez minutos, quinze até passar um outro, porque elas têm os horários tudo certinho, assim! É pegar o filho na escola, e, chega em

⁶⁸ Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

⁶⁹ Izabel Bazzo, ex-presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 01/07/05.

casa, tem a janta para fazer, aquela correria, aquela loucura. E, no final de semana, que é os únicos dias que tem, é roupa para lavar, é casa para ajeitar, comida para fazer, filho para cuidar, marido para cuidar, porque os maridos também querem ser cuidados!”⁷⁰. “E as mulheres têm essa coisa da família, de sai do emprego vai para casa, corre para fazer as coisas e tal, você tem uma relação delas com o trabalho que não permite elas fazerem outras coisas”.⁷¹

As relações sociais de sexo implicam, para as mulheres, concomitantemente, uma sobrecarga tanto no trabalho doméstico como no trabalho remunerado. Faz-se necessário ampliar a análise do significado do trabalho que comumente engloba somente o trabalho remunerado. Sob a dimensão de gênero, todas as nuances do trabalho devem ser consideradas, principalmente as tarefas domésticas. Não obstante, as dificuldades de compreensão ainda são imensas, o que se constata no depoimento da dirigente⁷² química:

“Eu pago uma pessoa para fazer o pesado! Mas depois do curso, eu falei: ‘O trabalho doméstico não é só meu! (...) Então, vamos dividir!’ Aí acabei dividindo! Mas é assim: quando ele chega, eu já cheguei e acabei fazendo! Ou senão (...) ele acaba deixando lá! É complicado!”

Um dos dirigentes sindicais entrevistados admite as dificuldades da participação feminina devido às responsabilidades domésticas:

“Você têm vários aspectos, primeiro o aspecto da dupla jornada, isso é natural! Você tem um outro aspecto (...) muitas vezes a relação da família não permite sequer a possibilidade de uma participação, o controle do horário ou responsabilidade de pegar o filho na creche, ou a relação difícil com o companheiro; aquelas coisas todas que agregam muitas dificuldades ou agrega até a impossibilidade da participação das mulheres na vida sindical”.⁷³

A relação entre maternidade e vida profissional, para as mulheres, tem sido carregada de conflitos, contradições e dificuldades. Para as mulheres que fazem opção pela carreira profissional, a maternidade se apresenta como uma “punição” que se expressa em várias formas de discriminação na sociedade e no mundo do trabalho.

⁷⁰ Izabel Bazzo, ex-presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 01/07/05.

⁷¹ Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

⁷² Ionara Carvalho Cruz, diretora do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

⁷³ Luiz Marinho, ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 04/07/05.

Em geral, comentam Garcia, Delgado e Balcão (1995): *“Com a falta de creches, muitas delas são obrigadas a abrir mão da licença-maternidade ‘espontaneamente’”* (1995, p. 9).

A maternidade não é assumida como responsabilidade social e os equipamentos públicos de socialização do trabalho domésticos são insuficientes, gerando para as mulheres sobrecarga de trabalho. Essa é uma realidade no cotidiano das trabalhadoras e dirigentes, conforme relata a diretora⁷⁴ da categoria de vestuário:

“O problema que enfrentei para assumir a direção foi mais o meu filho, (...) não tem quem cuida, o salário não dá para pagar, então, a maior parte das vezes, fica sozinho!”

Falta, muitas vezes, sensibilidade para algumas empresas, que poderiam contribuir para que as trabalhadoras-mães continuassem a exercer suas atividades profissionais, superando suas dificuldades cotidianas.

Nesse aspecto, o relato da liderança⁷⁵ da categoria química ratifica essa realidade:

“Eles colocaram a escolinha perto da empresa, mas teve meninas que preferiram pedir a conta porque o transporte da empresa não levava a trabalhadora, se ela estivesse com criança! Então tinha que sair às cinco horas da manhã de casa com as crianças, pegar ônibus”

Entre os membros da família, praticamente não existe divisão das tarefas domésticas, prevalecendo a concepção conservadora de que são tarefas femininas. Assim, o trabalho doméstico e o cuidado dos filhos recaem exclusivamente sobre as mulheres, mesmo quando exercem atividades remuneradas fora ou dentro do âmbito doméstico, ou quando atuam em espaços sindicais ou políticos, condição expressa com nitidez pela dirigente⁷⁶ da categoria de vestuário:

“Porque tem uma questão que é a seguinte: devido à nossa cultura, a própria família condena a mãe que deixa seu filho para participar de alguma coisa! Entendeu? Então, ela passa uma discriminação muito grande!”

Assim, a responsabilidade com a família jamais é interrompida, ao contrário, se transforma até em sentimento de culpa, que acompanha a “trabalhadora-mãe” (Ronci,

⁷⁴ Aparecida Leite, diretora do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

⁷⁵ Jacira Viana, trabalhadora da Kolynos, liderança do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

1986, p.148). As relações familiares aparecem claramente como um entrave para a participação sindical:

“Tive todos os problemas! Todos, todos! Muita discriminação! A minha filha, que hoje tem 25 anos, com 8, 9, 10 anos, ela chegou a ficar de mal, não falar comigo, por conta das atividades (...) Marido, por sua vez, ajudava nas críticas. Era irmã, cunhado, todos contra mim! (...) era um momento bonito, mas muito incompreendido por todos! E a gente, que acreditava, enfrentava tudo isso”⁷⁷.

Para Donatella Ronci (1986, p. 150), essa dimensão maternal é vivida de forma ansiosa, cansativa e carregada de culpa, uma vez que, nada mudou na atribuição dos papéis sociais, o que contribui para o afastamento e a renúncia das mulheres em relação às possibilidades de comunicação e de “participação extrafamiliar”.

A necessidade de maior dedicação e disponibilidade de tempo integral se apresenta como impedimento para a integração das mulheres nas atividades sindicais, que não contam, muitas vezes, com o apoio do marido e familiares, revelando assim que os discursos e práticas sindicais estão distantes do cotidiano feminino, o que dificulta a aproximação entre as mulheres e os sindicatos. Depoimento da dirigente⁷⁸ sindical explicita tal situação.

“(...) naquelas assembleias intermináveis, (...) tinha uma hora que eu nem estava mais ouvindo a assembleia, eu estava preocupada porque, quando eu chegasse em casa, ia ter briga! (...) Teve momentos que foram difíceis! E eu falei: ‘Eu acredito nisso, e quero continuar no sindicato, mas eu vejo a minha família e o meu trabalho e eu quero os dois!’ E ele falou: ‘Não, você escolhe!’ Eu falei: ‘Você tem que me respeitar assim, eu não estou fazendo mal para ninguém, eu estou procurando o que é melhor para mim’ e aí, chegou uma hora que não deu mais! A gente se separou, ficamos mais de meses separados, e depois a gente voltou. Ele aceitou que eu continuasse, mas bem bravo (...) O problema que pega mais é o horário de chegar, porque não tem horário!”.

O dirigente⁷⁹ do Sindicato dos Químicos relatou alguns incidentes nos quais as mulheres tiveram de renunciar à oportunidade de integrar a diretoria por discordância do marido.

⁷⁶ Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

⁷⁷ Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

⁷⁸ Ionara Carvalho Cruz, diretora do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

⁷⁹ Paulo Antônio Lage, presidente do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em: 01/07/05.

“Tivemos uma diretora (...) que tivemos que conversar com o marido e ele falou: não! Minha mulher é assim: de casa para o trabalho e do trabalho para a casa! E se, nesse meio tempo, em vez de ela ir para o trabalho, ela for para o sindicato, tudo bem! Mas deu o horário dela, ela vem para casa!”.

A dirigente em questão veio para a direção do sindicato, e no início, atuava em poucas atividades. Hoje ela já participa regularmente.

Mariella Pacífico (1986) considera que, para essas mulheres, o trabalho representa um peso aceito no interesse da família, ou seja, um elemento das responsabilidades familiares mais gerais, o que não implica a *“participação imediata em formas coletivas de agitação que exigem, ao contrário, a consciência de se pertencer ao mundo do trabalho, de se ter, na verdade uma identidade de mulher assalariada”* (Pacífico, 1986, p. 164-165).

Outro aspecto relevante apontado pelo dirigente⁸⁰ reafirma a imagem do sindicato como espaço masculino.

“Nós tivemos uma outra companheira que também teve esse problema com o marido; ele não admite que ela participe pois ‘imagina, tem um monte de homem, que não vale nada!’”

Mesmo quando se trata de uma categoria majoritariamente feminina, como é o caso do setor profissional de vestuário, o depoimento da diretora⁸¹ confirma que persiste a desconfiança dos maridos:

“Tem que pedir para os maridos, tem que convidar para ele ver que é tudo certinho! Que não tem muito homem, que é só para discutir as coisas do trabalho, da fábrica, para resolver o aumento de salário, que também interessa para ele também!”

Por outro lado, algumas operárias enfrentaram a resistência do marido, mudando de vida em função de sua escolha. É o caso da liderança⁸² do Sindicato dos Químicos:

“Ele falou: ‘ou você escolhe o sindicato ou eu!’. Eu escolhi o sindicato! (...) Se você achar que deve ficar comigo, eu vou na luta! Quer ir junto comigo? Porque eu não estou fazendo nada de errado! Estou fazendo uma coisa boa, não só para mim, como amanhã para a minha filha, porque ela vai crescer, e ela vai ver: ‘Nossa, a minha mãe estava na luta, e eu também vou!’ (...) Eu falava isso para ele! aí, ele começava a brigar e falar que eu não ia! ‘Ah, não vou? Vou sim!’”

⁸⁰ Paulo Antônio Lage, presidente do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em: 01/07/05.

⁸¹ Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

⁸² Jacira Viana, trabalhadora da Kolynos, liderança do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

Deixava ele e ia! E quando eu chegava, ele brigava, era o maior quebra-pau! E ele xingava e falava: ‘Ah, você deve ter homem pra lá!’ e eu dizia: ‘eu não tenho!’ (...) E aí, eu falei: ‘eu não quero nem saber, cuida da sua vida, que eu vou cuidar da minha!’ Aí, eu resolvi separar! Eu estou na luta, vou continuar e não vou sair!’

A mesma dirigente acredita que os meios de comunicação poderiam contribuir para a reversão desse quadro com algum programa na TV ou na forma de *merchandising* em alguma novela:

“Podia ter um tema, ou pelo menos cinco minutos pra eles entenderem que as mulheres também têm seus direitos!”

As dirigentes entrevistadas enfrentaram – e muitas continuam enfrentando dificuldades – para conciliar sua militância com a vida familiar. Mas esse problema é extensivo a todas as trabalhadoras que querem ingressar na militância, ou mais que isso: desejam assumir as instâncias sindicais, particularmente a direção dos sindicatos.

“Quando a gente já está na diretoria sabe que a dificuldade das mulheres para participar das atividades é a dupla jornada ou até tripla jornada”⁸³.

Em contrapartida, quando há divisão equilibrada das responsabilidades domésticas, percebe-se que é possível conciliar vida pública e privada, conforme o depoimento da dirigente⁸⁴ da categoria de Vestuário:

“O meu marido tinha a mesma convicção que o trabalho da casa é de quem mora na casa, e era do mesmo movimento político que eu, nós nos conhecemos nesse caminho (...) a gente sempre fez tudo juntos! O meu filho era pequenininho e a gente carregava ele (...) nunca tivemos dificuldade nenhuma, em relação a isso, porque a gente sempre assumiu a vida de uma maneira bem junto (...) isso é muito bom, é muito prazeroso! E até hoje é assim!”

Dentre os motivos mencionados pelas lideranças das três categorias estudadas, a dupla jornada de trabalho é o mais citado como impeditivo para a participação das mulheres no movimento sindical, especialmente nos cargos de direção. Nesse caso, vale ressaltar que se a divisão do trabalho doméstico é um fator fundamental para a

⁸³ Ionara Carvalho Cruz, diretora do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

⁸⁴ Izabel Bazzo, ex-presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em 01/07/05.

baixa representação das mulheres nas direções sindicais, então deveria ser um tema relevante a ser aprofundado. Porém, na maioria das vezes, é tratada como uma questão do espaço privado, portanto pouco debatida no movimento sindical.

3.5.3 Participação: *insegurança e medo X coragem e determinação*

As convocatórias para as mulheres participarem de assembléias e atividades sindicais, bem como os convites para assumirem novos desafios e responsabilidades, como CIPA⁸⁵, delegadas sindicais, representantes do SUR⁸⁶, entre outros, são recebidos com resistência pelas trabalhadoras, conforme depoimento das lideranças sindicais:

“O pessoal diz: ‘Ah, eu não quero ficar aqui na empresa’ (...) E isso dificulta o interesse de entrar e entender melhor a CIPA!”⁸⁷ “Havia uma grande dificuldade de levá-las para as assembléias (...). Na CIPA, por exemplo, você tinha uma participação um pouquinho maior! Na CIPA tinha oito pessoas: dessas seis eram homens e duas mulheres! Uma empresa onde se tem 70% de mulheres é pouco, é muito pouco!”⁸⁸.

Os depoimentos registram a insegurança das trabalhadoras em aproximar-se do sindicato, temendo represálias, muito embora algumas até manifestem admiração pelas colegas que participam, conforme depoimento da diretora⁸⁹ da categoria de Vestuário:

“Sempre foram medrosas! No sentido de achar legal, bonito as mulheres que participam, mas de entrar mesmo, foram poucas! Elas têm medo também, acabou estabilidade, manda embora!”

O receio, das trabalhadoras, de sofrer perseguições da chefia também aparece no depoimento de outra dirigente⁹⁰ do setor de vestuário:

“Você sabe que, quando se fala em estabilidade de emprego da CIPA, nessa conjuntura, desde a década de 90, (...) a estabilidade não chama a atenção! Porque tem uma questão que é o dia-a-dia do trabalhador no seu local de trabalho. As empresas usam uma política muito

⁸⁵ Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – órgão paritário com representação das empresas e dos trabalhadores.

⁸⁶ Sistema Único de Representação – uma mescla de CIPA com Comissão de Fábrica, modalidade também adotada pelo Sindicato dos Químicos do ABC.

⁸⁷ Izabel Bazzo, ex-presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em 01/07/05.

⁸⁸ Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

⁸⁹ Aparecida Leite, diretora do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

⁹⁰ Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

desigual! Você fica uma pessoa visada. Se você chegar atrasada, o chefe não te abona aquelas horas para levar o seu filho no médico ou para ir a uma reunião da escola.(...) Aí, as colegas vêem que a pessoa que desenvolve uma luta dessa natureza sofre!”

A experiência da dirigente⁹¹ da categoria de Vestuário demonstra que a participação na diretoria do sindicato pode resultar em estagnação profissional:

“Foram várias pessoas convidadas, mas o pessoal teve receio. E eu acabei aceitando, inclusive, eu ia até ser promovida, eu ia ser instrutora da Valisère: fiz o teste em setembro e, em outubro, eu entrei na chapa! A partir daí, já era! Mas eu sabia disso”.

A direção do sindicato foi a primeira atuação mais ativa da diretora em questão, que anteriormente a isso ***“não participava de nada”***.

O dirigente⁹² do Sindicato dos Químicos levanta o aspecto interessante da ambigüidade que mescla medo e coragem:

“Não sei se é medo! Porque é assim - eu me lembro da Kolynos - era engraçado! Até hoje tem muitas mulheres lá! O sindicato ia lá, e tinha uma determinada negociação e a empresa encerrava, aquele jeito truculento que a empresa tinha, e o sindicato propunha uma manifestação, greve e a mulherada não fazia! Você virava as costas e dois, três dias e a fábrica parava sozinha! As mulheres que estavam lá, dava um cinco minutos nelas, se organizavam e paravam a fábrica! Ligavam e falavam: ‘A fábrica parou! Vem para cá para negociar!’”

O dirigente⁹³ do Sindicato dos Metalúrgicos também tem a mesma percepção:

“Nas greves em si, você tem uma natureza, não sei se é exatamente essa a expressão. Acho que não! Mas as mulheres têm dificuldade num primeiro momento de assumir, mas, depois que assumem, assumem para valer!”.

Analisando historicamente a relação dos sindicatos com as mulheres, constata-se a pouca presença delas tanto nas direções quanto nas instâncias de representação.

Nota-se que, independentemente do número de mulheres na categoria, as trabalhadoras ainda mantêm um distanciamento da vida sindical e das direções dos sindicatos, o que é justificado pela insuficiência de políticas dirigidas às trabalhadoras e

⁹¹ Aparecida Leite, diretora do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

⁹² Paulo Antônio Lage, presidente do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em: 01/07/05.

⁹³ Luiz Marinho, ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 04/07/05.

pela forma secundária com que o tema sobre as relações de gênero é tratado pelas direções sindicais.

3.5.4 Estratégias de ação afirmativa: *elas vieram para ficar*

O movimento sindical tem adotado algumas estratégias para ampliar e qualificar a participação das mulheres, a partir da proposta de ações afirmativas, conceito já utilizado em instituições públicas e privadas dirigidas a setores diferenciados. No meio sindical constituem *“uma política de medidas concretas introduzidas para reduzir as desigualdades entre homens e mulheres, levando, assim, a uma mudança real de tais situações num espaço determinado”*⁹⁴. Representam uma nova concepção de estratégia para superar a discriminação e exclusão de gênero, já que, a partir do reconhecimento político da desigualdade entre os sexos, pauta-se pela apresentação de iniciativas concretas e objetivas que levam à ampliação da presença feminina em espaços majoritariamente ocupados por homens.

O movimento sindical, ao longo dos anos, vem utilizando diferentes estratégias de ações afirmativas: campanhas de sindicalização especialmente dirigidas às mulheres, criação de uma estrutura organizativa de mulheres, programas de formação sindical, organização das mulheres no local de trabalho, elaboração do perfil das trabalhadoras, cotas de participação das mulheres nas direções. Além dessas, outras políticas sindicais são implementadas: organizações de creches durante as reuniões e eventos sindicais; mudanças das estruturas, práticas e condutas sindicais que dificultam ou impedem a plena integração das mulheres à vida sindical; elaboração de material sindical em linguagem não-sexista; organização das reuniões sindicais de maneira mais informal, que estimule a participação; averiguação e divulgação da composição da categoria de acordo com o sexo; desenvolvimento de reivindicações de interesse das mulheres para incluir na negociação coletiva e utilização de secretarias e comissões como forma de superar o isolamento e apoiar as dirigentes (Documento da Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres - CIOSSL, 1991, p. 56).

No Brasil existe a tradição de baixos índices de sindicalização da classe trabalhadora, principalmente das mulheres. Dentre as várias ações desenvolvidas pelos

⁹⁴ CNMT/CUT, 1993, p. 23.

sindicatos, as campanhas de sindicalização estão entre as mais importantes. É um momento de convencimento de trabalhadoras e trabalhadores a se vincularem mais diretamente ao seu sindicato, fortalecendo e legitimando o sindicato enquanto instituição representativa diante do patronato.

Quadro 3) Total de Sindicalizados/as e distribuição percentual por sexo - 1990, 1995, 2000

	1990			1995			2000		
	Homens	Mulheres	TOTAL	Homens	Mulheres	TOTAL	Homens	Mulheres	TOTAL
Metalúrgicos	93%	7%	67.634	91%	9%	118.685	94%	6%	77.918
Químicos	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Vestuário	20%	80%	523	19%	81%	716	19%	81%	963

Fontes: Sindicatos

Tabulação Própria

O quadro 3 apresenta o total de sindicalizados/as nas categorias profissionais dos metalúrgicos e de vestuário na década de 1990, destacando a proporção de homens e mulheres. Esse quadro, além de ratificar os baixos índices de sindicalização de mulheres, demonstra ainda que os níveis de sindicalização estão aquém de sua representatividade na categoria.

Foi possível também detectar nos depoimentos que é baixa a sindicalização de mulheres. Percebe-se o desenvolvimento de campanhas de sindicalização, porém de forma generalizada, sem considerar as diferenças entre homens e mulheres. Dentre as ações afirmativas, percebe-se que as campanhas de sindicalização dirigidas às mulheres são uma estratégia pouco utilizada pelos sindicatos estudados, o que dificulta a aproximação das trabalhadoras com as suas entidades representativas de classe. As informações e depoimentos suscitam a hipótese de que, quando a forma de comunicação e as propostas de atividades apresentadas ao conjunto da categoria não contemplam parcela dessa categoria, reforçam a não-identificação das trabalhadoras com os seus sindicatos. Portanto, é fundamental que o movimento sindical, além de trabalhar os interesses comuns, demonstre conhecimento das especificidades das mulheres, avançando na perspectiva das relações de gênero.

As dirigentes entrevistadas têm consciência de que a forma mais eficaz de garantir propostas e atuar nos sindicatos para conferir visibilidade às questões de gênero é a organização a partir das comissões de mulheres no interior dos sindicatos. Os sindicatos pesquisados são filiados à Central Única dos Trabalhadores, portanto,

afinados com o projeto político da Central, cuja resolução de congresso e prática sistemática é a defesa da equidade de gênero no mundo do trabalho e sindical, bem como a manutenção de comissões e secretarias em níveis regional, estadual e nacional. Cursos, seminários e encontros de trabalhadoras se destacam nas categorias pesquisadas como fundamentais para a preparação de novas lideranças e como espaços privilegiados de reflexão de temas específicos, como sexualidade, violência contra a mulher, desigualdades entre homens e mulheres nos locais de trabalho, conforme depoimentos das lideranças:

“Fizemos várias palestras aqui dentro do sindicato, seminário sobre a saúde da trabalhadora sobre a questão propriamente de LER, sobre a questão de CIPA, violência. (...) Enfim, atividades no 8 de março [Dia Internacional da Mulher] (...) e cursos só para a diretoria”⁹⁵.

Percebe-se também que as dirigentes procuram desenvolver atividades menos formais com o objetivo de envolver as trabalhadoras e aproximá-las da realidade sindical, conforme ilustram os depoimentos: ***“Fizemos vários almoços, aí teve a febre do karaokê: a gente alugava ou alguém que tinha trazia”⁹⁶. “Às vezes a gente fazia um churrasco numa chácara, uma excursão para a Colônia de Férias”⁹⁷. “Chá da tarde aqui no Sindicato”⁹⁸.***

No sindicato da categoria de vestuário, adotou-se a prática de realizar assembleias na porta da fábrica, no final dos turnos, como forma de aproximar o sindicato da categoria, discutir temas relevantes e também as questões específicas das mulheres:

“Com o passar do tempo percebemos, que era muito difícil para as mulheres virem ao sindicato. Aí começamos a fazer atividades na porta da Valisère, assembleias, como uma forma de reunir todo o mundo!”⁹⁹

O Sindicato dos Químicos do ABC introduziu uma nova linguagem para a comunicação com as trabalhadoras: uma manifestação cultural nas portas de fábricas.

⁹⁵ Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

⁹⁶ Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

⁹⁷ Izabel Bazzo, ex-presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em 01/07/05.

⁹⁸ Jacira Viana, trabalhadora da Kolynos, liderança do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

⁹⁹ Izabel Bazzo, ex-presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em 01/07/05.

A trabalhadora¹⁰⁰ da Kolynos comenta sobre um esquete realizado na porta da empresa, que passou uma mensagem expressando um problema que as mulheres estavam vivendo naquele momento – a LER. Foi uma forma criativa do sindicato demonstrar preocupação com as mulheres:

“Teve um ato que foi legal, onde as mulheres se sentiram mais seguras com o sindicato. A gente enrolou umas faixas para representar as mulheres que tinham problema no braço (...) as mulheres se sentiram assim: ‘Nossa! Tão vendo a gente com outros olhos’, pediram até pra repetir na Kolynos e em outras fábricas que trabalham mais mulheres”.

Uma política adotada por alguns sindicatos é a estrutura de creche durante atividades ou eventos. Verificou-se a partir dos depoimentos que essa prática não era muito comum nos sindicatos pesquisados durante a década de 1990, mas vem ganhando força atualmente graças ao empenho das lideranças femininas. A dirigente¹⁰¹ sindical dos químicos, no seu depoimento, relembra:

“Tivemos que brigar, colocar em reunião da diretoria, em seminários e congressos para garantir estrutura. O sindicato e a CUT têm que oferecer estrutura pra gente participar!”.

Essa falta de estrutura no sindicato é admitida também pelo dirigente¹⁰² masculino da mesma categoria:

“Tinha muito a questão da dupla jornada (...) as companheiras tinham dificuldade de participar ativamente. E os diretores questionavam: ‘Ah! não, as mulheres não vêm porque têm dupla jornada!’ E não se preocupavam em dar condições para as mulheres participarem (...). Até porque nós não tínhamos a política que temos hoje (...), as estruturas que oferecemos hoje para as companheiras virem. Se a companheira tiver criança, pode trazer, porque o sindicato disponibiliza um local com gente para cuidar! Naquela época, não, se vira! Problema seu! E aí, as companheiras acabavam saindo”.

As lideranças femininas da categoria dos químicos querem ampliar essa política e garantir estrutura de creche também nas reuniões da comissão de mulheres. Elas se queixam que fica muito difícil a concentração das trabalhadoras por conta da presença de filhos (as) menores. Lamentam que, a todo momento, a atividade seja interrompida para que as mulheres possam chamar a atenção das crianças: ***“Pára crianças, pára***

¹⁰⁰ Jacira Viana, trabalhadora da Kolynos, liderança do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

¹⁰¹ Ionara Carvalho Cruz, diretora do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

de barulho, pára de correr!”. É possível notar que esta é uma reivindicação constante: **“É difícil, mas estamos sempre cobrando deles! A gente quer alguém para cuidar das crianças!”**¹⁰³.

A partir dos vários depoimentos, fica claro que o sindicato tem sido estruturado em função do cotidiano masculino, que, por vezes, suas práticas excluem as trabalhadoras da categoria, quando não consideram as suas responsabilidades domésticas.

O dirigente¹⁰⁴ metalúrgico ressalta também essa preocupação na sua categoria:

“Nós sempre buscamos criar, minimamente, as condições para que elas pudessem participar (...) nos congressos sempre tem a presença de delegadas, que têm a necessidade de levar os filhos, então tem que ter lá a atuação da creche para que as pessoas possam participar!”

A dirigente¹⁰⁵ metalúrgica sugere outra maneira de ampliar a participação feminina, por meio de um trabalho organizado onde se possam identificar as lideranças e incentivá-las a assumir as CIPAS. Ela acredita que, para isso, é fundamental o mapeamento e a divulgação das eleições da CIPA nas empresas que compõem a base da categoria, para **“convencer as mulheres a entrar na CIPA”**.

O depoimento da dirigente¹⁰⁶ química revela quanto ainda é estranho o espaço do sindicato às mulheres e quanto é necessário investir para a incorporação das trabalhadoras no cotidiano sindical. Ela reafirma que é imprescindível a presença das mulheres em instâncias de representação e decisão.

“Acho que o trabalho com mulheres é muito minucioso, é muito lento! É difícil convencer a mulher a vir para o movimento sindical! Hoje, como temos a comissão de mulheres, a gente fica de olho quando está tendo eleição de CIPA, pra que venham companheiras, porque, através da nossa representação, podemos estar por dentro do movimento. Fica mais difícil quando não tem a representação da mulher! Então, assim, hoje tem avançado”.

¹⁰² Paulo Antônio Lage, presidente do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em: 01/07/05.

¹⁰³ Jacira Viana, trabalhadora da Kolynos, liderança do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

¹⁰⁴ Luiz Marinho, ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 04/07/05.

¹⁰⁵ Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

¹⁰⁶ Ionara Carvalho Cruz, diretora do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

Essa reflexão da dirigente química encontra eco entre as dirigentes¹⁰⁷ da categoria de vestuário, que investiram num trabalho de conscientização das trabalhadoras da Valisère – a maior empresa da sua base – buscando alternativas para superar a dificuldade de deslocamento das trabalhadoras até a sede do sindicato.

“Nós vimos que, primeiro, tínhamos que fazer um trabalho de conscientização com essas mulheres para, depois, desenvolver um trabalho dentro da empresa, no próprio local de trabalho (...), porque as mulheres não saíam para discutir outras coisas, a não ser discutir o seu reajuste salarial! Na década de 90, nós fizemos uma barraca de madeira na porta da Valisère. Ali a gente sindicalizava, fazia várias palestras. A gente aproveitava e marcava uma hora antes delas entrarem para o trabalho”.

Esse esforço permitiu à trabalhadora ter não só as informações sobre as questões gerais do sindicato, como também refletir sobre sua condição de mulher.

Há consenso entre dirigentes¹⁰⁸ da categoria metalúrgica de que é preciso adequar os horários para a realização de assembleias e atividades da categoria para garantir a participação das trabalhadoras. **“Você incentiva a participação das trabalhadoras criando eventos propícios em horários adequados”¹⁰⁹. “As reuniões da diretoria eram à noite e tinham esse problema de horário. Foi remanejado para o dia”¹¹⁰.**

Outra forma encontrada pelas lideranças femininas foi garantir um espaço no boletim informativo do Sindicato sobre temas trazidos pelas comissões de mulheres ou sobre assuntos pertinentes:

“Quando estão fechando o boletim, eles ligam para perguntar se a comissão de mulheres tem alguma matéria para publicar no boletim ou na revista. (...) Isso nós conseguimos com muita briga. Antigamente, eles falavam que já tinha muita matéria e não tinha espaço; aí a gente pressionava e conseguia publicar”¹¹¹.

Vê-se pelas descrições das entrevistas que as estratégias dirigidas às mulheres na década de 1990 nas categorias profissionais químicos, metalúrgicos e de vestuário, apesar de alguns avanços, foram incipientes e esporádicas, uma vez que, na avaliação das mulheres e dos homens dirigentes das respectivas categorias, esse trabalho

¹⁰⁷ Francisca Trajano, Izabel Bazzo e Aparecida Leite.

¹⁰⁸ Luci Paulino e Luiz Marinho.

¹⁰⁹ Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

¹¹⁰ Luiz Marinho, ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 04/07/05.

somente no final da década começou a apresentar resultados. As dirigentes nos seus depoimentos reforçam que, na década de 1980 e início da década de 1990, tanto nos sindicatos como na CUT, as comissões tiveram mais força e legitimidade e houve um refluxo na organização, que está sendo retomada a partir da formação de novas lideranças:

“É preciso pensar uma forma de qualificar melhor essa intervenção das mulheres no movimento sindical. Teve um momento em que ela foi pensada estrategicamente, qualificada”¹¹². “Em 90, eu não acompanhava muito, mas não via mulheres! Eu lembro de uma atividade que teve, acho que foi em 95(...), foi uma atividade que teve em Arujá, só de mulheres. Só que, depois, foi só aquele encontro e acabou!”¹¹³ “Então, as políticas existiam, agora, evidentemente, dependia de quem estava à frente da direção. Por exemplo, teve um período, onde a CUT tinha uma comissão forte, onde essa política prosperou! (...) Essa política caiu! Depende do sindicato. Se você tem uma mulher que tem sensibilidade, essa política prospera, e aí você consegue colocar mais mulheres na direção, na CIPA (...)”¹¹⁴.

O dirigente¹¹⁵ sindical concorda com a avaliação das lideranças e acrescenta.

“Então teve uma discussão que foi mais organizada do final da década de 90 para cá, que foi a proposta de criar as condições efetivas para as mulheres participarem. Agora, você pega um espaço majoritariamente de homens, muitas vezes, por mais que se dispõe, necessariamente, você não criou todo o ambiente necessário”.

Estudos realizados por Araújo e Ferreira (1998) confirmam que, se, de um lado, há dificuldade de organizar as trabalhadoras – por ocuparem funções menos qualificadas, portanto mais sujeitas a demissões e controle de chefia –, de outro, conforme as autoras *“o machismo e o não-reconhecimento da especificidade da condição feminina por parte das lideranças sindicais masculinas conduziram à percepção da luta das mulheres como complementar à luta dos homens”*, o que Souza-Lobo (1991) corrobora quando aborda a desconfiança das operárias em relação ao sindicato. Ela considera que a idéia de que *“o sindicato não é lugar de mulher”* contribuiu para afastar as mulheres desse espaço e confiná-las ao espaço doméstico.

¹¹¹ Ionara Carvalho Cruz, diretora do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

¹¹² Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

¹¹³ Ionara Carvalho Cruz, diretora do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

¹¹⁴ Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

¹¹⁵ Luiz Marinho, ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 04/07/05.

A tímida participação das mulheres nas instâncias de direção sindical pode ser constatada em todas as categorias profissionais pesquisadas. A dirigente¹¹⁶ metalúrgica demonstra preocupação com os retrocessos:

“Eu fiquei um mandato só na executiva, porque os homens cobraram esse espaço, porque tinha que colocar um homem! Então foi uma disputa grande! (...) É o que a gente chama de ‘queda para cima no movimento sindical’! Eu fui para uma outra instância, que era maior – no caso a CUT – ‘para poder abrir espaço para um homem dentro do sindicato’! E o que sobrou no sindicato? Não havia mulheres na executiva! Mais uma vez a gente voltou no tempo!”

Constata-se que, nos momentos decisivos, de construção de chapas eleitorais e formulação de políticas, prevalece a avaliação do conjunto masculino, que – até inconscientemente – não vislumbra a inserção das mulheres no cotidiano sindical, as quais já enfrentaram muitas adversidades para atuar nesse espaço e tentar compor a diretoria do sindicato. Isso fica evidente no depoimento do dirigente¹¹⁷ sindical dos químicos, quando informa a composição da diretoria: ***“São 48 dirigentes entre homens e mulheres”***. Questionado sobre a presença das mulheres emenda: ***“Ampliou agora! Com quatro! Na década de 90 era isso, eram duas! No máximo três! Nós tivemos um período com três, que, se não me engano, foi em 97”***.

Na verdade, essa participação é quase invisível nos níveis mais altos da direção, o que é assumido pelo dirigente¹¹⁸ do Sindicato dos Químicos também como uma falha do trabalho da direção.

“Sempre foi ruim! Mas não por culpa das mulheres! Mais por culpa das direções, até porque, na CUT, ainda não tinha a questão de cotas, naquele período. Foi depois que teve a questão das cotas.”

A estratégia das cotas aparece na fala desse dirigente como uma forma de superação da exclusão feminina nos espaços de decisão, como tentativa de estabelecer maior nível de igualdade de gênero nas instâncias de poder do sindicato.

Nos depoimentos das dirigentes, percebe-se que as cotas, no princípio, não foram compreendidas sequer pelo conjunto das mulheres sindicalistas. Algumas

¹¹⁶ Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

¹¹⁷ Paulo Antônio Lage, presidente do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em: 01/07/05.

¹¹⁸ Paulo Antônio Lage, presidente do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em: 01/07/05.

consideravam desnecessária essa política. O depoimento de uma das dirigentes¹¹⁹ da categoria de Vestuário é contundente quanto a isso:

“Eu tive dificuldades de compreender a questão das cotas, na época em que foi introduzida na CUT, porque, na verdade, você não sofre na pele a discriminação, sofre em outros espaços, mas não dentro do nosso sindicato!”

Outra dirigente¹²⁰, do mesmo sindicato, relata sua resistência:

“Na época, eu era contra as cotas! Havia vários debates e, assim mesmo, reproduzíamos o machismo, por não saber como isso acontece nos outros sindicatos! E aí, eu fui contra as cotas! Só que, no próprio congresso nacional da CUT, eu mudei de idéia, e naquele momento, eu votei a favor!”

O depoimento dessa dirigente¹²¹ sobre a política da cotas suscita dois aspectos. O primeiro, sendo a categoria composta majoritariamente por mulheres, dispensa qualquer preocupação da diretoria com a ascensão de mulheres a cargos de decisão. O outro aspecto que chama a atenção em sua fala é que, durante o Congresso da CUT, que aprovou a política de cotas, ouviu atentamente todos os discursos, dos homens e das mulheres, inclusive das dirigentes que integravam a Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT, porém só se convenceu depois da manifestação de um dirigente de grande expressão política do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Tal fato provoca uma dúvida e uma reflexão: se a dirigente foi convencida porque naquele momento já eram bastante claras as relações de gênero dentro da Central, prova positiva de que os homens tinham incorporado a necessidade de ações afirmativas para a igualdade entre homens e mulheres. Ou se por ter ouvido o discurso de um dirigente de sindicato influente na Região do Grande ABC, portanto incontestável. Indagada sobre essa atitude, a dirigente em questão não soube explicar e também se questiona a si mesma.

Num universo predominantemente masculino, o modelo de dirigente sindical idealizado está relacionado à construção social de papéis, ou seja, remete ao conceito de gênero. Portanto, o exercício da oratória no movimento sindical prende-se a atitudes que demonstram firmeza, carisma, ao timbre grave de voz – vinculada sempre à imagem masculina. Considerando a história de vida das mulheres, é possível

¹¹⁹ Izabel Bazzo, ex-presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em 01/07/05.

¹²⁰ Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

¹²¹ Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

compreender a dificuldade enfrentada pelas lideranças femininas para exporem publicamente suas idéias, principalmente em assembléias ou portas de fábricas. Isso se agrava ainda mais quando se trata de categorias majoritariamente masculinas. O relato da dirigente¹²² química exemplifica:

“Tenho medo, fico constrangida de falar no caminhão! Sempre que penso que vou ser chamada, eu vou de saia, para não ter que falar no caminhão!”

Mas essa também foi a realidade da dirigente¹²³ da categoria de vestuário, composta majoritariamente por mulheres, no início de sua participação sindical:

“Para conversar com as trabalhadoras, ali no dia-a-dia, para organizar no local de trabalho, eu não tinha dificuldade nenhuma! Mas, se me pedissem pra falar em qualquer espaço, que eu tivesse que subir no caminhão e falar no carro de som! Acabou essa mulher!”

Isso não significa que as mulheres não consigam se expressar nas portas de fábricas ou assembléias. Na verdade, quando se apropriam do tema, conseguem discursar com segurança. Na categoria metalúrgica, segundo a dirigente¹²⁴, ***“A maioria dos homens é que se manifestam; as mulheres se inscrevem em assuntos pontuais (...), elas procuram falar só quando é importante!”***. Experiência também vivida pela dirigente¹²⁵ química: ***“Hoje eu já marco assembléia e eu falo! Porque, na fábrica, fui eu que negocieei, então sei o que foi negociado e sei o que aconteceu na mesa de negociação, então eu já me sinto mais segura pra falar!”*** Ao que a dirigente¹²⁶ da categoria de vestuário ressalta: ***“(...) as mulheres têm uma capacidade incrível, porque, a partir do momento em que se propõem a fazer o discurso, se percebe que tem qualidade!”***

As dirigentes percebem que, gradativamente, isso vem mudando e, aos poucos, vão perdendo a timidez e encarando a tarefa com naturalidade, porém se ressentem da falta de cursos específicos de oratória que as faça superar essa debilidade.

¹²² Ionara Carvalho Cruz, diretora do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

¹²³ Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

¹²⁴ Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

¹²⁵ Ionara Carvalho Cruz, diretora do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

¹²⁶ Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

O sindicato da categoria de vestuário está investindo em novos métodos para incentivar as trabalhadoras a falar em público. A dirigente¹²⁷ relata:

“Compramos filmadora, televisão, vídeo, caixas de som e microfone para as mulheres começarem a se colocar e falar nas reuniões, lendo textos no microfone!”

A tarefa de organizar e incentivar a participação das mulheres, muitas vezes parece ser “relegada” exclusivamente às lideranças femininas, limitando a compreensão da categoria como um todo sobre a situação das trabalhadoras. Também dificulta que o tema sobre as relações de gênero possa ser tratado na política global do sindicato. Por isso, a depender do grau de disponibilidade e tempo das dirigentes femininas, a organização das trabalhadoras no movimento sindical tem passado por refluxos e avanços descompassados.

3.5.5 *Feminismo e sindicalismo: uma relação em construção.*

A trajetória do movimento de mulheres e o discurso feminista contribuíram para o debate interno do movimento sindical, bem como para a ampliação gradativa da consciência de homens e mulheres sobre as diversas formas de discriminação e das relações de gênero.

Fruto da teimosia e da persistência das mulheres, observa-se, a partir das categorias pesquisadas, maior compreensão e sensibilidade para as questões de gênero refletidas nas ações cotidianas, nas resoluções dos congressos e nas definições de pautas para negociações coletivas que já incorporam demandas das trabalhadoras. Essa demonstração de maturidade vem contribuindo para o avanço da democracia interna nos sindicatos e para o sentimento de pertencimento das trabalhadoras, que já

¹²⁷Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

se reconhecem, minimamente, nesse espaço. A fala da dirigente¹²⁸ da categoria de vestuário traduz esse sentimento e demonstra que muitas mulheres se descobriram nesse processo. **“Durante esses anos, eu sinto como se eu, por um bom tempo, tivesse sido cega, entendeu? Cega!”**

O depoimento da dirigente¹²⁹ do Sindicato dos Químicos revela que, quando a mulher se descobre no seu verdadeiro papel, ocorrem mudanças significativas na sua vida, transformação que contagia outras mulheres:

“A cabeça da gente é outra, com certeza! O que você aprende, acaba reproduzindo na família! Eu vejo a minha irmã: ela era tão pacatinha, vivia em casa, aquela vidinha, o marido não queria que ela trabalhasse. Então, tinha uns livrinhos sobre mulheres que eu levava pra ela e essa leitura foi despertando uma consciência (...) Hoje não, hoje ela impõe a divisão de tarefas dentro de casa!”

Mas não é sem sofrimento que essas descobertas acontecem: **“As mulheres que estão nos espaços sindicais têm um sofrimento mental muito grande. Tem um processo muito pesado para romper barreiras, para se auto-afirmar. Muitas mulheres que entravam na diretoria do sindicato acabavam deixando o mandato na metade, iam embora, porque não agüentavam a pressão”**, testemunha a dirigente¹³⁰ do Sindicato dos Metalúrgicos.

As dirigentes revelam muitas vezes cansaço diante de tantos obstáculos: **“Não entendem a dimensão! (...), ou não sei se não querem entender, mas continuam reproduzindo todo o machismo, ou melhor, não valorizam nosso trabalho! Não sei o que é que acontece! Está muito longe! Muito longe mesmo!”**¹³¹ E, se não bastasse resistirem a tantos preconceitos, ainda enfrentam a constante desconfiança quanto à competência, coisa pouco vista entre os homens, o que exige esforço permanente para superar os limites. Uma diretora¹³² do Sindicato dos Químicos desabafa:

“Tem vaga na chapa e tem companheiras, mas os próprios diretores colocam um monte de critérios. Agora, quando você coloca o homem, não tem critério nenhum! A mulher tem que participar de todos os cursos e assembléias (...), os discursos são maravilhosos, mas, na

¹²⁸Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

¹²⁹ Ionara Carvalho Cruz, diretora do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

¹³⁰ Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

¹³¹Francisca Trajano, presidenta do Sindicato das Costureiras do ABCDMRP, entrevista em: 18/07/05.

¹³² Ionara Carvalho Cruz, diretora do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

prática, totalmente ao contrário! Até comentam: ‘esta companheira não dá, porque ela chega atrasada nas atividades’. Acontece que tem companheiros que, quando chegam, a atividade já acabou! Companheiro pode chegar atrasado, mas as companheiras não. Isso é o cúmulo!’

Nesse caso, convém recorrer à ponderação de Souza-Lobo (1991) sobre a assimetria entre discursos e práticas sindicais e discursos e práticas das operárias, quando resgata Michelle Perrot: *“Entre o sindicalismo e as mulheres existe mais que um problema de inorganização: há um conflito sobre os modos de intervenção e de expressão que encobre uma diferença de cultura e de existência”* (1991, p. 71).

É interessante notar que as diretoras¹³³ do sindicato do setor profissional de vestuário, numa reflexão sobre a singularidade da categoria – composta praticamente por mulheres –, avaliam que, além de realizar atividades dirigidas às trabalhadoras, é preciso criar uma marca diferenciando esse sindicato dos demais. Elas fazem autocrítica, porque só recentemente passaram a pensar nisso: ***“(...) outro dia, a gente até estava conversando, o nosso sindicato não tem uma cara feminina! É o mesmo modelo masculino, reproduzindo muitas vezes valores machistas! O que nós criamos para mostrar nossa marca?”***

A dirigente¹³⁴ metalúrgica, num balanço de sua trajetória, reflete sobre as renúncias que já fez e hoje avalia que, se pudesse voltar atrás, buscaria conciliar mais a vida pessoal e política:

“Na verdade, eu ia fazer universidade. Ai eu parei com os estudos, tive dois filhos nesse período e nunca mais consegui estudar. (...) Bom, tem coisas que você só vai avaliar depois, que é impossível conciliar com a vida pessoal, significa não concorrer! A política masculina é muito voltada para aquilo: ou você é o ‘faz-tudo e não tem hora, ou você não serve!’” E continua avaliando: ***“a gente sempre investiu muito em trabalhar com as mulheres, no sentido de prepará-las para enfrentar esse caminho, mas eu acho que nós, mulheres, nunca soubemos como conciliar o que nós somos de verdade, nossos sentimentos, e que gostamos da vida fora desse espaço. Então, eu acho que essa coisa de olhar para dentro de nós e tentar nos respeitar é uma coisa fundamental!”***

Essa construção de uma nova identidade feminina, sublinha Souza-Lobo (1991), é um processo difícil, já que significa derrubar velhos modelos, mas, quando isso

¹³³ Francisca Trajano e Aparecida Leite.

ocorre, independentemente dos motivos que suscitaram tais mudanças e dos efeitos dolorosos que acompanham muitas “opções”, essas *“mulheres já não são mais as mesmas (...) e, por isso mesmo, estão dispostas a deixar o conforto ambíguo da esfera privada para enfrentar o mundo lá fora e para inventar novos sonhos”* (Souza-Lobo, 1991, p. 251).

À medida que o movimento feminista descortinou os problemas vivenciados cotidianamente pelas trabalhadoras, suas concepções passaram a ser, gradativamente, debatidas e incorporadas ao discurso sindical. As idéias feministas foram reelaboradas pelas sindicalistas simultaneamente à *“construção de suas identidades de gênero e de classe, em meio ao processo de consolidação do ‘novo sindicalismo’”* (Araújo e Ferreira, 1998, p.75). A convivência entre homens e mulheres no movimento sindical tem possibilitado aprendizados para ambas as partes, numa demonstração de que a presença das mulheres já não é tão “marginal” no movimento sindical.

No depoimento dos dirigentes masculinos da categoria dos químicos e dos metalúrgicos, há o reconhecimento não só dessa presença como também da firmeza e da liderança das trabalhadoras nos momentos de lutas e resistências: ***“Uma coisa que passei a compreender nesses 10 anos é que, onde tem luta, que as mulheres estão à frente, as chances de começar e terminar bem são muito maiores do que quando são os homens! As mulheres ficam muito mais resistentes! Quando elas falam assim ‘vamos assumir uma luta’, se a direção do sindicato não assumir, elas conduzem e fazem!”***¹³⁵ ***“Nas greves, as mulheres, num primeiro momento, têm dificuldade de assumir, mas, depois que assumem, assumem para valer!”***¹³⁶

A introdução do conceito “gênero” no movimento sindical é concomitante à mudança dos estudos de pesquisadoras feministas que assumem essa categoria de análise para entender o “lugar” de homens e mulheres na sociedade. É um novo momento, em que as sindicalistas abandonam a palavra “questão” da mulher – sem abandonar, porém, a concepção feminista – e apostam numa nova formulação e numa perspectiva de trabalho “relacional”. Para a trabalhadora química¹³⁷, as discussões

¹³⁴ Luci Paulino, ex-diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 12/07/05.

¹³⁵ Paulo Antônio Lage, presidente do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em: 01/07/05.

¹³⁶ Luiz Marinho, ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista em: 04/07/05.

¹³⁷ Jacira Viana, trabalhadora da Kolynos, liderança do Sindicato dos Químicos do ABC, entrevista em 07/07/05.

sobre relações de gênero no interior do sindicato têm provocado mudanças de comportamento em alguns homens:

“O ‘fulano de tal’ falou pra gente que ele mudou, que ele não é mais aquele marido de antigamente, que sentava lá e dizia: ‘traz o meu prato, traz a minha toalha’. Ele falou pra gente que mudou, porque antigamente a mulher tinha que fazer tudo para ele!”

Araújo e Ferreira (1998) dão consistência a essa reflexão e apostam na perspectiva de uma mudança da postura masculina: *“A discussão sobre as questões de gênero obrigou os dirigentes sindicais a pensarem sobre si mesmos, sobre suas relações pessoais e sobre sua relação com o movimento sindical, o que potencializa uma reavaliação de suas próprias identidades de militantes”* (Araújo e Ferreira, 1998, p.77).

É reafirmado, nesta pesquisa, que a perspectiva de gênero somada às idéias feministas qualifica os debates e as ações do movimento sindical. Um processo difícil e conflituoso, mas que tem desvendado as arbitrariedades e abusos sofridos pelas mulheres no interior das fábricas, que somente ganharam visibilidade e possibilidades de superação a partir da organização das mulheres. Percebe-se que as lideranças femininas que estão à frente dessas organizações, por vezes expressam sentimentos de cansaço que se mesclam ao entusiasmo do resultado de sua atuação.

No presente item buscou-se portanto, a partir de depoimentos e reflexões: discutir o processo de incorporação das relações de gênero no movimento sindical, abordar o conflito vivido pelas mulheres na relação entre público e privado e as dificuldades na sua relação entre a maternidade e a vida profissional, registrar os sentimentos contraditórios das mulheres para uma participação mais efetiva no movimento sindical, apresentar as estratégias adotadas pelos sindicatos para ampliar e qualificar a participação das mulheres e por fim, trazer o debate sobre a trajetória do feminismo e sua contribuição com o sindicalismo.

A década de 1990 foi um período de dificuldades no que diz respeito à participação de mulheres nas diretorias, mesas de negociação e instâncias de representação. Nas categorias dos químicos e metalúrgicos, compostas majoritariamente por homens, o tema das relações de gênero tem sido discutido, mas o poder – a despeito da presença de um reduzido número de mulheres – continua em

mãos masculinas. As dirigentes da categoria do vestuário, composta praticamente por mulheres, também encontram dificuldades para a maior participação das mulheres no sindicato. Tais constatações sugerem que a discussão sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres extrapola os espaços fabris e sindicais, devendo ser abordada de forma ampla, incluindo a vida privada.

3.6. A EXPERIÊNCIA DOS ANOS 90 E A PERSPECTIVA REGIONAL

O capítulo 3 trouxe, portanto, as informações da pesquisa organizadas de forma a sistematizar todo o acúmulo de leitura realizada no referencial teórico, que dialoga com as experiências trazidas pelos depoimentos de dirigentes sindicais das categorias profissionais estudadas, e uma análise dos acordos coletivos firmados na década de 1990, destacando as cláusulas que tratam das questões de gênero, enquanto as idéias feministas perpassam o conjunto dessas reflexões.

As principais conclusões desta pesquisa e a possibilidade de investigações futuras serão apresentadas no próximo capítulo, mas cabe ainda um conjunto de considerações relevantes.

Fica evidente que os impactos das transformações verificadas na indústria do Grande ABC trouxeram conseqüências negativas para o trabalho feminino. Os sindicatos, por sua vez, não aprofundaram a discussão desse impacto, o que dificultou sobremaneira a busca de alternativas de superação. O conhecimento sobre desse tema por parte das dirigentes limita-se muitas vezes à experiência no seu local de trabalho ou das fábricas que fazem parte de seu perímetro de atuação.

A atuação das mulheres nas mobilizações por empresa e, particularmente, nos momentos de greves é significativa, porém restringe-se, na maioria das vezes, a momentos ou a atividades específicas. Uma atuação, portanto, não-sistemática e que ocasiona o distanciamento entre as mulheres e os sindicatos e a percepção de que o espaço sindical é visto sobretudo como masculino pelas trabalhadoras. Os sindicatos têm avançado na elaboração de estratégias para ampliar e consolidar a participação das mulheres, porém são insuficientes e estão longe de atingir o conjunto das trabalhadoras.

Embora presente nas diferentes instâncias sindicais, a participação das mulheres se verifica em número bastante pequeno. Nos cargos de direção, em especial¹³⁸, a situação se repete, revelando a carência de investimentos na formação e qualificação dos quadros femininos, agravada pela ausência de instrumentos capazes de superar as questões derivadas da sobrecarga representada pelo trabalho doméstico e o cuidado dos (as) filhos (as).

A política de cotas, adotada como ação afirmativa, ainda enfrenta dificuldades de implantação devido à disponibilidade das trabalhadoras em assumir maiores responsabilidades na sua atuação sindical. Existe, inclusive, certo desconforto para as mulheres quando são convidadas a compor as diretorias unicamente para “cumprir as cotas”.

Os acordos coletivos das três categorias demonstraram avanço no que se refere às relações de gênero¹³⁹. É fato que boa parte das cláusulas limita-se à preocupação com a articulação entre o trabalho doméstico e o profissional ou a reprodução social. No entanto, várias delas contemplam reivindicações históricas do movimento de mulheres, dos direitos humanos e do feminismo.

O debate sobre as doenças ocupacionais, em particular a LER, e sobre o assédio sexual e moral, temas afetos às trabalhadoras, é travado com mais intensidade, apontando para um cenário de permanente inovação e conquistas.

Percebe-se que as comissões de mulheres não estão isoladas nos seus sindicatos e que os temas são aprofundados em outras instâncias por ramo profissional – pelas federações e confederações – ou pelas comissões da mulher trabalhadora da CUT¹⁴⁰, em nível nacional, estadual e regional do ABC, o que garante a unidade das ações, o fortalecimento político dessas trabalhadoras e a concepção feminista das propostas de forma matricial.

As conquistas obtidas na década de 1990 sobre as relações de gênero no movimento sindical permeiam as práticas sindicais atuais e impõem o grande desafio da

¹³⁸ Vide ANEXO 3, 4 e 5 a estrutura dos sindicatos pesquisados.

¹³⁹ Vide ANEXO 2 (Quadro Analítico).

¹⁴⁰ Em junho de 2003, o 8º CONCUR aprovou a criação da Secretaria Nacional e Estaduais sobre a Mulher Trabalhadora, que passou a funcionar nos mesmos moldes das demais secretarias que compõem as direções executivas nacional e estaduais da CUT, substituindo a Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora CNMT.

continuidade e do constante aprimoramento. Além disso, o trabalho cotidiano e o envolvimento com a temática têm permitido mudanças na vida de homens e mulheres dirigentes sindicais.

Cumprido ressaltar, no presente estudo, a perspectiva regional. A Região do Grande ABC se destaca, em nível nacional, pelas iniciativas de articulação regional envolvendo instituições públicas, privadas, sindicatos e representantes da sociedade civil da região na criação do Consórcio Intermunicipal das Bacias do Alto Tamanduateí e Billings (1990), do Fórum da Cidadania do Grande ABC (1994) e do Subcomitê Billings/Tamanduateí (1996) – componente do Comitê da Bacia Hidrográfica do Alto Tietê –, culminando com a formação da Câmara Regional do Grande ABC (1997) e da Agência de Desenvolvimento Econômico do Grande ABC (1998).

A Câmara Regional do Grande ABC é um espaço que agrega atores sociais da região com propostas de discussão dos problemas comuns aos seus municípios – Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra – de construção de alternativas a partir da preocupação com o desenvolvimento econômico sustentável para a região. O diagnóstico é desenvolvido por Grupos Temáticos (GTs) que subsidiam as diretrizes e os planos de ação, formulados conjuntamente a partir de um planejamento estratégico.

Em meados de 1997, o movimento sindical do ABC – principalmente os sindicatos filiados à Central Única dos Trabalhadores – organizou um seminário de sindicalistas em que foram discutidas e priorizadas as propostas a apresentar à recém criada Câmara Regional do Grande ABC. Denominaram o documento “As Propostas dos Trabalhadores para a Câmara do ABC”, como embasamento para as futuras discussões. A leitura do referido documento revela a inexistência de propostas sobre as relações de gênero ou sobre o trabalho feminino.

Convém observar, todavia, certa mudança decorrente da organização de gestoras e gestores públicos preocupados com a inclusão dos conceitos *gênero* e *raça* como estruturantes da temática relacionada ao trabalho. A experiência do Consórcio Intermunicipal das Bacias do Alto Tamanduateí e Billings e da Câmara Regional do ABC acolheu as temáticas *gênero* e *raça* como compromissos da agenda regional, tendo estabelecido concomitantemente parceria com o Programa de Fortalecimento

Institucional para a Igualdade de Gênero, Raça, Erradicação da Pobreza e Promoção do Emprego – GRPE, desenvolvido pela OIT – Organização Internacional do Trabalho e pela SEPPIR – Secretaria Especial de Políticas para a Promoção da Igualdade Racial, a partir de novembro de 2003. O seu desdobramento, em fevereiro de 2004, é a celebração de um acordo entre a Câmara Regional/Consórcio Intermunicipal do Grande ABC, SEPPIR e OIT, cuja principal proposta é a articulação dos diversos atores regionais – poder público, sindicatos, empresariado e movimentos sociais – em torno do desenvolvimento conjunto de campanhas, políticas e ações visando reduzir o quadro de desigualdade e discriminação de gênero e raça no ABC¹⁴¹.

Tais iniciativas, somadas a tantas outras, inclusive no movimento sindical, vislumbram um novo horizonte para a temática de gênero, que deixa de ser responsabilidade somente das mulheres e passa a ser assumida por vários atores sociais, incorporada à agenda política regional. Com essa reflexão, conclui-se o presente capítulo, no qual foram organizados e apresentados os resultados da pesquisa, seguindo-se o capítulo final, no qual se destacam as principais conclusões do trabalho realizado.

¹⁴¹ Vide ANEXO 6 com a síntese do projeto.

4. CONCLUSÃO

Uma vez concluída a presente pesquisa, é importante destacar que os dados e os depoimentos coletados junto aos dirigentes sindicais – mulheres e homens – das categorias profissionais dos químicos, metalúrgicos e vestuário confirmam uma série de conceitos discutidos no referencial teórico, ao mesmo tempo em que trazem uma contribuição específica sobre o fenômeno estudado no contexto particular do Grande ABC. O estudo exploratório permitiu uma aproximação do problema por meio do diálogo entre as experiências vividas pelos/as dirigentes sindicais e o referencial teórico existente, interligando campos distintos como a reestruturação produtiva, as relações de gênero e os estudos sobre trabalho e sindicalismo. Buscou-se assim um passo avante e que indica também o necessário aprofundamento de alguns temas não explorados em função dos limites desta pesquisa. Estudos futuros poderão discutir, com maior detalhamento, temáticas como trabalho produtivo e reprodutivo, espaços público e privado, linguagens e símbolos nas políticas de comunicação dos sindicatos e a subjetividade que permeia o distanciamento entre as mulheres e o movimento sindical. A partir dessas considerações, cabe agora destacar as principais conclusões que emergem da presente pesquisa.

No Brasil, a década de 1980 foi um período de grandes transformações sociais e políticas. Na Região do Grande ABC, era intensa a mobilização da classe trabalhadora impulsionada por sindicatos, segmentos progressistas da Igreja Católica e movimentos sociais que desencadearam o processo de redemocratização do país, projetando a região como referência de luta e resistência de trabalhadores e trabalhadoras na conquista de novos direitos. Esse momento da conjuntura também propiciou o surgimento do “novo sindicalismo”, baseado na liberdade de organização e na autonomia sindical, construindo relações mais democráticas com os trabalhadores e trabalhadoras.

A década que se seguiu – os anos 1990 – foi especialmente marcada nas fábricas da região pela adoção de um conjunto de novos processos produtivos com base em inovações tecnológicas, organizacionais e gerenciais, parte da onda mais recente e intensa de globalização. Essa grande transformação, conforme estudos que norteiam esta pesquisa, foi

vivida dentro das fábricas de forma distinta por homens e mulheres. À medida que proliferam os trabalhos qualificados, precariza-se o trabalho feminino, com intensificação de ritmos e cadências, seguidas de exigências de qualificação. Fica evidente nas pesquisas que as empresas preferem o trabalho feminino, particularmente, para tarefas que exigem minúcia, disciplina, rapidez. Porém, constata-se que tais habilidades, adquiridas pelas mulheres no aprendizado do trabalho doméstico, não são valorizadas e consideradas qualificação para o mercado de trabalho. Na verdade, são vistas apenas como predicados “naturais” do sexo feminino. Além disso, essa intensidade no ritmo de trabalho tem provocado – conforme demonstra a pesquisa – lesões por esforços repetitivos e sofrimento mentais, caracterizados fundamentalmente pela alta incidência de LER/DORT e depressão, só recentemente consideradas doenças profissionais.

Com a introdução de novas tecnologias, constata-se que as empresas privilegiam os homens e, conseqüentemente, o seu desenvolvimento profissional mediante investimento em sua qualificação profissional. As iniciativas de programas dirigidos à incorporação da mulher aos novos modelos produtivos são ainda raras. Nesse contexto, consolida-se uma divisão sexual do trabalho, configurando uma situação de desigualdade em relação aos homens no mercado de trabalho, maior vulnerabilidade ao desemprego, instabilidade e menores salários. A divisão sexual do trabalho está diretamente relacionada à construção cultural e social de papéis femininos e masculinos na sociedade, que, nas relações, atribui à mulher o papel da reprodução, a que se sobrepõe o de trabalhadora assalariada no mundo da produção. Essa ambigüidade família-trabalho – compreendida como dupla jornada – sobrecarrega as mulheres, limitando sua entrada e permanência no mercado de trabalho bem como as possibilidades de carreira profissional.

A reestruturação produtiva amplia a segregação das mulheres em postos de trabalho menos qualificado, com salários mais baixos e desiguais. Essa realidade lhes impõe, muitas vezes, a alternativa do trabalho informal e em domicílio, distanciando-as do mercado formal de trabalho e, conseqüentemente, dos direitos conquistados pela classe trabalhadora.

Convém ressaltar que persistem no mercado de trabalho os históricos guetos ocupacionais femininos no exercício de funções essencialmente femininas, como enfermeiras, secretárias, empregadas domésticas, dentre outras ocupações.

A flexibilização do trabalho, uma das bases do processo de reestruturação produtiva, atua em dois momentos. Primeiramente, na organização do processo de trabalho em grupos de produção, nos quais, segundo o relato das trabalhadoras, a introdução de novas tecnologias reduz os postos de trabalho, aumenta o ritmo de produção e as tarefas das trabalhadoras, forçando-as a operar simultaneamente diversas etapas da produção e a responsabilizar-se pela qualidade do produto e coordenação das atividades do grupo.

O segundo aspecto da flexibilização está vinculado às relações de trabalho e à liberdade da empresa na contratação e na dispensa de trabalhadores/as, na utilização de novas formas de contratação, bem como das facilidades de ajustes dos salários ligados diretamente às metas de produção. Vivenciam essa situação as trabalhadoras das categorias estudadas, e a experiência relatada pelas dirigentes da categoria de vestuário chama a atenção para a exploração do trabalho feminino. A empresa, por ocasião da devolução de peças de lingerie com defeito, interrompe a produção diária do grupo para que sejam realizados, sem remuneração alguma, os consertos das peças.

A terceirização, outro componente da reestruturação produtiva, aparece com destaque na categoria de vestuário, inclusive na maior empresa do setor na região, comprovando que a introdução dessa forma de trabalho aumenta o lucro da empresa, diminui seus custos operacionais e precariza as relações de trabalho. A terceirização de algumas etapas da produção para pequenas oficinas de costura potencializa a subcontratação de trabalho feminino com baixa remuneração e sem nenhuma proteção legal. Outra forma utilizada é a terceirização do setor de expedição, em que as trabalhadoras temporárias se desdobram na execução das tarefas vislumbrando uma futura contratação, que raramente acontece.

A análise dos dados estatísticos aqui apresentados confirma que, nesse período de reestruturação, houve crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, inferior, contudo, ao verificado em relação ao sexo masculino – o que altera o perfil das categorias profissionais.

Investigando e refletindo sobre as características da participação feminina no movimento sindical e o nível de inserção das trabalhadoras nas instâncias organizativas e cargos dirigentes desses sindicatos, **constata-se que falta aos sindicatos a exata dimensão do impacto sofrido especificamente no trabalho feminino dessas categorias.** A tradicional divisão de papéis sociais e a divisão sexual do trabalho definem o espaço da reprodução para as mulheres e o espaço da produção para os homens, colaborando para dificultar a inserção das mulheres no espaço sindical.

Para estabelecermos uma relação entre os impactos da reestruturação produtiva e as relações sindicais, é necessário compreender que o movimento sindical brasileiro tem sido um espaço predominantemente masculino. Como ator social, reproduz as relações de gênero desiguais e hierarquizadas presentes na sociedade.

A concepção de homogeneidade de classe limitou as análises das diferenças entre homens e mulheres no interior da classe trabalhadora. Ao ampliar essa visão, a análise passa a considerar a dimensão de heterogeneidade da classe, conferindo visibilidade às desigualdades de gênero, mas também de raça: classe-gênero-raça, como elementos indissociáveis, formam um tripé que possibilita a compreensão das relações sociais.

As mulheres, desde a década de 70, passaram a exigir reconhecimento político, direitos sociais e igualdade entre os sexos, enquanto aceleravam seu ingresso no mercado de trabalho. Novas práticas e novas formas de organização e luta surgiram e as mulheres participaram desse processo introduzindo no movimento sindical outro olhar, que ampliou o qualitativo atribuído à prática sindical emergente no período. As propostas do movimento de mulheres e o ideário feminista influenciaram os discursos e práticas das sindicalistas sobre as relações de trabalho, formando assim uma consciência do ser mulher e trabalhadora, provocando mudanças nas relações de gênero nos sindicatos.

Os depoimentos e informações coletadas nesta pesquisa revelam que, nas categorias dos químicos e metalúrgicos, a participação feminina é caracterizada por um número reduzido de mulheres nas direções sindicais, nas instâncias de representação e um refluxo da organização das trabalhadoras, na década de 1990. Na categoria de vestuário, verifica-se, como característica desse período, dificuldade na

composição da chapa eleitoral para a direção do sindicato e instâncias de representação, mesmo sendo uma categoria composta praticamente por mulheres. Ao contrário dos sindicatos dos químicos e metalúrgicos, foi ínfima a participação de homens na direção.

É consenso entre homens e mulheres dirigentes que o grande entrave a essa participação se deve à dupla jornada de trabalho, problema que persiste há décadas e não foi enfrentado com a devida prioridade no interior dos sindicatos. Esse obstáculo limita não somente a participação das mulheres no movimento sindical como também no mercado de trabalho. As mulheres vivem o eterno conflito da conjugação dos papéis de trabalhadoras, mulheres, mães, esposas e militantes.

O pioneirismo da Região do Grande ABC em várias frentes não ocorre com a mesma intensidade quando se trata do debate da relação entre esfera pública e privada. Na verdade, o tema parece dificultar a renovação da identidade feminina. O arcabouço teórico desta pesquisa contempla a construção ideológica quanto ao lugar de homens e mulheres, condição que contribui para a desigualdade social e para a perpetuação do espaço da produção como eminentemente masculino, enquanto às mulheres fica reservado o espaço da reprodução.

Iniciativas como a criação da Comissão Nacional de Mulheres da CUT, em meados da década de 1980, têm contribuído para fomentar o debate das relações de gênero a partir da elaboração de propostas de ações, tanto na perspectiva da superação das desigualdades no mundo do trabalho, quanto para a inclusão de mulheres nas instâncias sindicais. **A articulação das idéias feministas e as práticas sindicais trazem à tona a reduzida presença de mulheres nos cargos de direção e poder no interior das estruturas sindicais.**

Nesse sentido, a implantação da política de cotas na Central Única dos Trabalhadores deu alento à ampliação da participação das mulheres nas instâncias de direção, como ficou demonstrado na análise da experiência dos sindicatos ora pesquisados, todos filiados à Central. O sindicato da categoria de vestuário foge a essa regra, visto que tanto a categoria como a direção se compõe majoritariamente de mulheres. Um fato que chama a atenção é o depoimento da presidenta do sindicato dessa categoria, ao afirmar que somente ao assumir a Coordenação da CUT Regional

ABC e na convivência com dirigentes masculinos dos sindicatos filiados da região, pôde perceber as dificuldades cotidianas das dirigentes sindicais femininas que atuam nos sindicatos compostos majoritariamente por homens.

Sob a influência da Comissão Nacional de Mulheres da CUT, a participação feminina nos sindicatos tem-se caracterizado por espaços de organização específicos de mulheres que, a partir de um leque de ações afirmativas, incentivam o debate sobre as relações de gênero no interior do sindicato, bem como estimulam estratégias para ampliar a participação das trabalhadoras. No Sindicato dos Químicos e Metalúrgicos, as trabalhadoras organizam-se em comissões para refletir seus problemas dos locais de trabalho, elaborando propostas e atividades dirigidas às mulheres da categoria contribuindo com a política geral do sindicato. Essa não é uma caracterização da categoria de vestuário, pois a política geral do sindicato sempre considerou o conjunto da categoria que é formada majoritariamente por mulheres.

Dentre as várias estratégias adotadas para ampliação da participação feminina, a formação de novas lideranças tem sido a mais comum nos sindicatos estudados. Porém, apesar dos esforços empreendidos pelas direções, tais estratégias ainda são insuficientes, refletindo-se na baixa participação e representação das trabalhadoras nas instâncias de direção.

É possível que persista ainda a mística do espaço sindical como masculino, realidade essa também da categoria de vestuário, que – apesar da diretoria totalmente feminina – ainda enfrenta dificuldades na participação das trabalhadoras no cotidiano sindical. Isso não significa apatia das mulheres em face das lutas por melhores condições de trabalho e salários, uma vez que, segundo os depoimentos, as mulheres assumem pontualmente greves, mobilizações e manifestações, porém sem envolvimento sistemático com a vida sindical.

Vale notar que a comunicação sindical dirigida às trabalhadoras é representada, em geral, por símbolos e linguagem que não favorecem a incorporação das mulheres. **Daí a hipótese de que, apesar de todas as mudanças que as relações de gênero provocaram no mundo sindical, a forma de comunicação dos sindicatos com as trabalhadoras parece ainda reforçar a percepção do espaço sindical como masculino.**

Os depoimentos das dirigentes das categorias químicas e metalúrgicas encerram inquietações sobre o processo de discussão e elaboração das pautas e acordos coletivos. As propostas relacionadas ao trabalho feminino e as relações de gênero foram garantidas nesse período a partir da organização e intervenção das trabalhadoras e dirigentes dos sindicatos em assembléias, seminários e pequenas reuniões. Todavia, com rara participação das mulheres nas mesas de negociação, junto ao patronato. No sindicato da categoria de vestuário, ao contrário, as mulheres comandavam as negociações coletivas.

Mesmo com tímida participação nas direções, percebe-se que na década de 1990 houve conquistas e avanços nos acordos coletivos de trabalho, fruto da característica de participação e intervenção das mulheres nesses sindicatos, que conseguiram em algumas cláusulas combinar temas gerais com as idéias feministas. Questões como o aborto legal, a proibição de testes de gravidez pré-admissionais, igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer a quaisquer cargos inclusive de chefia, o fator etário como não impeditivo na contratação de trabalhadores e trabalhadoras, prevenção do câncer ginecológico e revista diferenciada para trabalhadoras no final do expediente, evitando constrangimentos. Apesar disso, outras cláusulas dos acordos coletivos estudados ainda estão vinculadas à articulação entre a vida doméstica e a vida profissional, tais como licença maternidade, direito à amamentação e auxílio-creche. Nessa década, surgem novos temas nas pautas de negociação e perspectivas de novos direitos, como por exemplo, o problema do assédio sexual e moral, explicitado nos depoimentos de dirigentes das três categorias estudadas.

Nas entrevistas, percebe-se ressentimento por parte das lideranças femininas em relação ao rigor na avaliação das mulheres em condição de compor instâncias de direção e responsabilidade, rigor sempre muito maior que o aplicado aos homens. Nos sindicatos em que, tradicionalmente, os homens compõem a maioria em todas as instâncias de direção, as mulheres têm sempre de provar sua competência para as tarefas sindicais, o que não ocorre necessariamente quando se trata de homens. A oratória é uma das maiores dificuldades apontadas pelas dirigentes femininas, que temem a exposição pública, uma vez que o referencial masculino é bastante forte nessa

atividade. No entanto, segundo elas, nas ocasiões em que o tema lhes é familiar, essa insegurança desaparece.

A atuação das mulheres no movimento sindical trouxe nova perspectiva de projeto político, que incorpora as relações de gênero nos debates e práticas sindicais. **No decorrer desse processo, percebe-se que algumas lideranças masculinas até assimilaram esse debate e passaram a reconhecer os problemas enfrentados pelas mulheres nos locais de trabalho. O grande desafio que ainda resta, porém, é que as lideranças superem os limites que envolvem esse debate no movimento sindical e traduzam tal compreensão para a sua prática cotidiana numa defesa enfática da igualdade de gênero no espaço sindical.**

A maior contribuição do encontro do feminismo com o “novo sindicalismo” tem sido a visibilidade da organização das mulheres e a inserção da perspectiva de gênero no movimento sindical. Os avanços são inegáveis, mas ainda são muitos os obstáculos a superar.

Para as mulheres que aceitaram o desafio de se dedicarem à militância sindical, comprova-se quão significativo foi o impacto para a sua vida. A descoberta de si mesmas, enquanto mulheres, transformou concepções e práticas que repercutiram no movimento sindical e em suas vidas, descortinando novas possibilidades nas relações entre homens e mulheres. Tais descobertas foram permeadas por muitas renúncias, desencontros, conflitos, medos, inseguranças, retrocessos, recompensados, no entanto, por vitórias, encontros, aprendizados e, fundamentalmente, pela emoção e alegria de se sentirem mulheres renovadas!

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. Gênero, trabalho, imaginário empresarial – Centro de Estudos da Mulher – 1998.

ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. Género y Trabajo en las decisiones empresariales. In: Revista Latino-americana de Estudios del Trabajo año 4, nº 7, 1998.

ABRAMO, Laís. Imagens de Gênero e Políticas de Recursos Humanos na Modernização Produtiva. São Paulo em Perspectiva. volume 11. nº 1. Fundação SEADE. jan-mar/1997.

ABREU, Alice Rangel de Paiva. América Latina Globalización, Género y Trabajo In: *El Trabajo de las Mujeres en el Tiempo Global* – Isis Internacional / Centro de Estudios de la Mujer Educaciones de las Mujeres nº 22 – 1995.

ABREU, Alice Rangel de Paiva. Especialização Flexível e Gêneros in: Revista São Paulo em Perspectiva – janeiro/março de 1994.

ALMEIDA NETO, Jerônimo. *Glossário da Reestruturação Produtiva: a linguagem do trabalho*. Florianópolis: Visualbooks, 2003.

ARAÚJO, Ângela Maria C.; CARTONI, Daniela Maria; JUSTO, Carolina Raquel D. Mello. Reestruturação produtiva e negociação coletiva nos anos 90. in: Revista Brasileira de Ciências Sociais volume 16 nº 45 - 2001.

ARAÚJO, Ângela Maria C.; FERREIRA, Verônica Clemente. Sindicalismo e Relações de Gênero no Contexto da Reestruturação Produtiva. in: *Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios* – Rocha, Maria Isabel Baltar da (org). Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG / São Paulo: Editora 34, 2000.

ARAÚJO, Ângela Maria C; FERREIRA, Verônica Clemente. Construindo um espaço: a participação das mulheres no movimento sindical. in: Revista de Sociologia e Política, Curitiba (PR), n. 10/11 – 1998 / Dossiê Sindicalismo e Corporativismo.

ARENDDT, Hannah. *A Condição Humana*. Rio de Janeiro/São Paulo: Forense Universitária/Edusp, 1981.

BALCÃO, Nilde. A Presença Feminina nos Sindicatos. in: *Revista Camuflagem e Transparência: As Mulheres no Sindicalismo* – São Paulo: CUT/CEDI, 1991.CUT.

BARNES, Trevor J. *Logics of dislocation: Models, Metaphors and Meanings of Economic Space*. New York, London: The Guilford Press, 1996.

BARRETO, Margarida. Assédio Moral no Trabalho: um risco invisível. in: *Um Debate Crítico a partir do Feminismo: reestruturação produtiva, reprodução e gênero* - Costa, Ana Alice; Ávila, Maria Betânia; Lima, Maria Ednalva Bezerra de; Soares, Vera; Melleiro, Waldeli P. (org). São Paulo: CUT, 2002.

BRESCIANI, Luís Paulo. *Da Resistência à Contratação: tecnologia, trabalho e ação sindical no Brasil*. Brasília: Sesi, 1994.

BRESCIANI, Luís Paulo; ODA, Nilson Tadashi. Reestruturação Produtiva e Negociações Coletivas no setor automobilista do ABC. in: *Cadernos de Pesquisa CEBRAP nº 8*, São Paulo: março de 2003/economia regional e negociações coletivas no ABC paulista.

BRITO, Jussara Cruz de. Enfoque de Gênero e Relações Saúde/Trabalho no Contexto de Reestruturação Produtiva e Precarização do Trabalho. in: *Caderno Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 2000.

BRUSCHINI, Cristina. Gênero e Trabalho no Brasil: Novas Conquistas ou Persistência da Discriminação Brasil (1985/1995). in: *Gênero Democracia e Sociedade Brasileira* – Bruschini, Cristina (org.). São Paulo: Editora Trinta e Quatro, 2002.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. in: *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho* - MARUANI, Margareth e HIRATA, Helena (org) São Paulo: SENAC, 2003.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho Feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro. in: *Revista Estudos Feministas*, vol. 2 nº 3, CIEC/UFRJ, Rio de Janeiro, 1994.

CAPPELLIN, Paola. Viver o Sindicalismo no Feminino in: *Revista Estudos Feministas*, nº especial. Rio de Janeiro, CIEC/UFRJ – outubro, 1994.

CARVALHO, Maria Aparecida de. *Perfil Demográfico Intra-urbano de São Caetano do Sul: uma ferramenta de gestão*. São Caetano do Sul, 2004, Dissertação de Mestrado – Universidade Municipal de São Caetano do Sul – IMES.

CASTRO, Mary Garcia. Alquimia das Categorias Sociais na Produção de Sujeitos Políticos: Raça, Gênero e Geração entre Líderes do Serviço Doméstico. in: Revista Estudos Feministas, Rio de Janeiro (UFRJ/CIEC), 1992.

DANIEL, Celso. Uma experiência de desenvolvimento econômico local: a Câmara Regional do Grande ABC. 2000.

DELGADO, Maria Berenice Godinho. *A Organização das mulheres na Central Única dos Trabalhadores: a Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora*. São Paulo, 1995, Dissertação de Mestrado – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

DELGADO, Maria Berenice Godinho. Divisão Sexual do Trabalho in: Caderno de Textos Instituto Cajamar – 1995

DELGADO, Maria Berenice Godinho. Terceirização e Trabalho Feminino in: Caderno de Textos Instituto Cajamar - 1995

DELGADO, Maria Berenice Godinho. Estratégias sindicais para ampliar a participação das mulheres – Texto apresentado no Seminário “Participação das Mulheres na Instâncias da CUT”, agosto de 1994.

DELGADO, Maria Berenice Godinho. Participação das Mulheres nas Lutas in: Revista Camuflagem e Transparência: As Mulheres no Sindicalismo – São Paulo: CUT/CEDI, 1991.

DIEESE, *Negociação Coletiva e Eqüidade de Gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher 1996-2000*, São Paulo: agosto de 2003.

DIEESE. As mulheres no mercado de trabalho. In: DIEESE. A situação do trabalho no Brasil. São Paulo, DIEESE, 2001.

DUBY, Georges; PERROT, Michelle. *História das Mulheres O século XIX*. Porto: Edições Afrontamento, 1991.

FONTES, Paulo. As mulheres e o sindicato in: A Química da Cidadania Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo: 20 anos de lutas, democracia e conquistas – Fontes, Paulo (org) – São Paulo: Viramundo, 2002.

GARCIA, Ivete; BRESCIANI, Luis Paulo. Reestruturação Produtiva, Relações de Gênero e Participação Sindical Feminina na Indústria do Grande ABC, 2005, mimeo.

GARCIA, Ivete; CARVALHO, Maria Aparecida de; PECHTOLL, Maria Cristina Pache; CONCHÃO, Silmara Aparecida; SOUZA, Taís Grespan. Cidade = Substantivo Feminino: um ensaio sobre as lutas e conquistas das mulheres de Santo André in: Revista Mulheres de Santo André em Destaque: Histórias, Conquistas e Indicadores Socioeconômicos, 2004.

GARCIA, Ivete; DELGADO, Maria Berenice Godinho; BALCÃO, Nilde. O Cotidiano da Violência para as Mulheres in: Caderno de Textos Instituto Cajamar – 1995.

HUMPHREY, John. Sindicato: um mundo masculino in: Novos Estudos Cebrap, 1, vol. 2. São Paulo: Cebrap, abril de 1983.

HIRATA, Helena. O Universo do Trabalho e da Cidadania das Mulheres – Um olhar do feminismo e do sindicalismo in: *Reconfigurações das Relações de Gênero no Trabalho*. Costa, Ana Alice; Oliveira, Eleonora Menucci de; Lima, Maria Ednalva Bezerra de; Soares, Vera (org). São Paulo: CUT Brasil, 2004.

HIRATA, Helena. Reorganização da Produção e Transformação do Trabalho: uma nova divisão sexual? In: *Gênero, Democracia e Sociedade Brasileira* – Bruschini, Cristina (org.). São Paulo: Ed. 34, 2002.

HIRATA, Helena. Reestruturação Produtiva, Cidadania e Gênero in: *Um Debate Crítico a Partir do Feminismo: reestruturação produtiva, reprodução e gênero* - Costa, Ana Alice; Ávila, Maria Betânia; Lima, Maria Ednalva Bezerra de; Soares, Vera; Melleiro, Waldeli P. (org). São Paulo: CUT, 2002.

HIRATA, Helena. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, v.4, n.7, 1998 /Gênero, tecnologia e trabalho/

KARTCHEVSKY-BULPORT, Andrée et alii. *O Sexo do Trabalho* Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

KERGOAT, Daniele. La problematique de la division sexuelle du travail – rapports sociaux in: *Plaisir et Souffrance dans le Travail* - Dejours, C. Séminaire Interdisciplinaire de Psychopathologie du Travail. Paris, Iresco, 1988.

LIMA MORAIS, Mário Maurici. *A Gestão Pública e a Transformação da Auto-Imagem da Comunidade: estudo de caso de Santo André (SP) 1997/2000*. São Caetano do Sul, 2004, Dissertação de Mestrado – Universidade Municipal de São Caetano do Sul – IMES.

LEITE, Márcia de Paula. Tecendo a Precarização: Gênero, Trabalho e Emprego na indústria de confecções em São Paulo – Texto apresentado no XXVIII ANPOCCS – Setembro/2004.

LEITE, Márcia de Paula. *Trabalho e Sociedade em Transformação: mudanças produtivas e atores sociais*. São Paulo: FPA, 2003.

NEVES, Magda de Almeida. Relações de Gênero e Sindicalismo. Anais do VIII Encontro de Estudos Populacionais, Brasília: 1992, v.2, p.129-142.

NEVES, Magda de Almeida. Gênero, Mercado de Trabalho e Qualificação VII Encontro Nacional dos Estudos do Trabalho – ABET 2001, disponível no site: <http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/abc/7nac/#8>, consulta em 03/07/2005.

NOVELLINO, Maria Salet Ferreira. Os Estudos sobre Feminização da Pobreza e Políticas Públicas para Mulheres. Trabalho apresentado no XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais (ABEP): Caxambu/MG, setembro de 2004, mimeo.

OLIVEIRA, Eleonora Menucci de. Corpos Saudáveis e Corpos Doentes na Nova Organização Social do Trabalho in: *Trabalho e Gênero Mudanças, Permanências e Desafios* – Rocha, Maria Isabel Baltar da (org). Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG / São Paulo: Editora 34, 2000.

OLIVEIRA, Eleonora Menucci de. Psicopatologia sexualizada do trabalho: o drama da mulher trabalhadora in: *Revista Enfoque Feminista* nº 10 – São Paulo, 1997.

PACÍFICO, Mariella. Operárias numa região do sul da Itália in: *O Sexo do Trabalho* - Kartchevsky-Bulport, Andrée, et alii. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

PENA, Maria Valéria Junho. *Mulheres e trabalhadoras: presença feminina na construção do sistema fabril*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

PERROT, Michelle. *Os Excluídos da História: operários, mulheres e prisioneiros*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001.

RIBEIRO, Matilde. Tornar-se Negra: construção da identidade de gênero e raça in: *Revista Presença de Mulher* nº 28, novembro de 1995, São Paulo.

RONCI, Donatella. Operárias divididas entre a casa e a fábrica in: *O Sexo do Trabalho* - Kartchevsky-Bulport, Andrée, et alii. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

SADER, Eder. *Quando Novos Personagens Entraram em Cena: experiências e lutas dos trabalhadores da grande São Paulo 1970-1980* Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O Trabalho da Mulher e as Negociações Coletivas VII Encontro Nacional dos Estudos do Trabalho – ABET 2001, disponível no site: <http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/abc/7nac/#14>, consulta em 03/07/2005.

SCHUTTE, G.; COELHO, E. Reestruturação produtiva e negociações coletivas no setor químico do ABC. In: *Cadernos de Pesquisa Cebrap*, n.8, mar. 2003, p. 25-53.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica in: Educação e Realidade, Porto Alegre, julho-dezembro, 1990.

SOARES, Vera. Acordos Coletivos e as Trabalhadoras in: *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana – Série II Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho* – Abramo, Laís; Abreu, Alice Rangel de Paiva. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

SOUZA-LOBO, Elizabeth. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Editora Brasiliense, 1991.

ANEXOS

Anexo 1) PERFIL DAS ENTREVISTADAS/OS

Aparecida Leite Ferreira, Trabalhadora da Valisére, Diretora e Secretária de Finanças do Sindicato do Vestuário do ABC.

Francisca Trajano dos Santos, Presidenta do Sindicato do Vestuário do ABC, Diretora da Confederação das Indústrias do Vestuário, também integra a direção estadual da Central Única dos Trabalhadores CUT e é Coordenadora da CUT Região ABC. Participa do Movimento de Mulheres.

Ionara Carvalho Cruz, Trabalhadora do Laboratórios Glenmark; é Diretora, Secretária Regional e integrante do Conselho Fiscal do Sindicato dos Químicos do ABC, também participa de movimentos sociais em São Bernardo do Campo.

Izabel Oliveira de Mendonça Bazzo, ex- diretora, foi a primeira Presidenta e também Secretária Geral do Sindicato do Vestuário do ABC, também participa do Movimento de Mulheres.

Jacira Viana Ponciano, Trabalhadora da Kollynos, representante dos/as trabalhadores/as no Sistema Único de Representação SUR, liderança no Sindicato dos Químicos do ABC.

Luci Paulino de Aguiar Olivieri, ex-Diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, ex-Secretária de Organização da Confederação Nacional dos Metalúrgicos, ex-Coordenadora da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT, atualmente é Assessora na Secretaria Geral da Presidência da República.

Luiz Marinho, ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, ex-presidente nacional da Central Única dos Trabalhadores CUT, atual Ministro do Trabalho.

Paulo Antônio Lage, trabalhador químico, Presidente do Sindicato dos Químicos do ABC.

ANEXO 2) QUADRO ANALÍTICO DOS ACORDOS COLETIVOS

ABORTO LEGAL										
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
VESTUÁRIO										
VESTUÁRIO VALISERIE										
QUÍMICOS			Nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 30 (trinta) dias, a contar da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato ou Federação dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.		IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	

<p>METALÚRGICOS GERAL</p>										
<p>METALÚRGICOS SINDIMAQ</p>										
<p>METALÚRGICOS SETOR AUTOMOTIVO</p>										
<p>METALÚRGICOS ACORDO GRUPO 10</p>					<p>Ao trabalhador afastado por acidente ou doença, percebendo auxílio Previdenciário, será garantidos emprego e salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 60 dias.</p>					

<p style="text-align: center;">QUÍMICOS</p>		<p>As empresas reembolsarão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 20% do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovante feitas pelos mesmos com educação especializada de seu(s) filho(s) excepcional (is), assim considerado(s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>	<p>As empresas reembolsarão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 60% do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovante feitas pelos mesmos com educação especializada de seu(s) filho(s) excepcional (is), assim considerado(s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>					
<p style="text-align: center;">METALÚRGICOS GERAL</p>										
<p style="text-align: center;">METALÚRGICOS SINDIMAQ</p>										

<p>VESTUÁRIO VALISERIE</p>										
<p>QUÍMICOS</p>						<p>O(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos seguintes casos: a) até 03 dias consecutivos, no caso de falecimento do cônjuge, companheiro(a), irmã(aos), ascendente, descendente; b) 03 dias consecutivos p/ casamento; c) 03 dias consecutivos p/ falecimento sogro(a); d) 01 dia p/ internação e 01 dia p/ alta médica de filho dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira; e) 01 dia útil p/ recebimento do Abono ou PIS/PASEP; f) 01 dia p/ Alistamento Militar; g) 01 dia p/ exames médicos exigidos pelo Exército ou Aeronáutica; h) 1/2 período de abono p/ receber Imposto de Renda; i) nascimento de filho(a), 05 dias corridos; j) até 24 horas p/ levar filho(a) menor de 14 anos ao médico, sendo s/ limite de idade no caso de filho excepcional; k) 01 dia p/ doação sangue; l) No caso de necessidade de obtenção da CTPS e Cédula de Identidade, a empresa não pode descontar o dia do funcionário; m) os exames médicos periódicos não poderão ser realizados no período de férias, folgas ou repouso semanal remunerado.</p>			<p>IDEM</p>	
<p>METALÚRGICOS GERAL</p>										

METALÚRGICOS SINDIMAQ												
METALÚRGICOS SETOR AUTOMOTIVO												
METALÚRGICOS ACORDO GRUPO 10												
METALÚRGICOS SIFESP												

TESTE ADMISSIONAL

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
--	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

<p>QUÍMICOS</p>	<p>A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 02 (dois) dias.As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em teste, desde que estes coincidam com os horários de refeições.Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função os exija.</p>	<p>IDEM</p>	<p>A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 01 dia, executando-se funções técnicas.As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em teste, desde que estes coincidam com os horários de refeições.Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função os exija.</p>	<p>A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 01 dia, executando-se funções técnicas. As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em teste, desde que estes coincidam com os horários de refeições. Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função os exija.</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	
------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	--

METALÚRGICOS SIFESP											
--------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

PROPORCIONALIDADE ETÁRIA										
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
VESTUÁRIO										
VESTUÁRIO VALISERIE										
QUÍMICOS										
METALÚRGICOS GERAL	O fator etário não será impeditivo na contratação de mão-de-obra, salvo impedimentos legais previstos	IDEM								
METALÚRGICOS SINDIMAQ			O fator etário não será impeditivo na contratação de mão-de-obra, salvo impedimentos legais previstos.							

<p>METALÚRGICOS SETOR AUTOMOTIVO</p>		<p>O fator etário não será impeditivo na contratação de mão-de-obra, salvo impedimentos legais previstos.</p>							
<p>METALÚRGICOS ACORDO GRUPO 10</p>				<p>O fator etário não será impeditivo na contratação de mão-de-obra, salvo impedimentos legais previstos.</p>					
<p>METALÚRGICOS SIFESP</p>		<p>O fator etário não será impeditivo na contratação de mão-de-obra, salvo impedimentos legais previstos.</p>		<p>O fator etário não será impeditivo na contratação de mão-de-obra, salvo impedimentos legais previstos.</p>					
<p>METALÚRGICOS GRUPO 8</p>					<p>O fator etário não será impeditivo na contratação de mão-de-obra, salvo impedimentos legais previstos.</p>				

<p style="text-align: center;">QUÍMICOS</p>			<p>a) Quando indispensável a prestação de serviços, ou quando exigido pela empresa, a mesma deverá fornecer gratuitamente os EPI (Equipamento de Proteção Individual); b) além do fornecimento gratuito do EPI, a empresa procederá ao seu treinamento, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidas na própria empresa; c) as empresas que se utilizam de mão-de-obra feminina, deverão manter nas enfermarias absorventes higiênicos; d) se o EPI estiver desconfortável p/ o empregado, o fato deverá ser comunicado a CIPA; e) ao realizar qualquer tarefa dentro da empresa, o empregado deverá receber instrução ref. ao método de trabalho mais seguro bem como o uso correto do EPI.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>		
<p style="text-align: center;">METALÚRGICOS GERAL</p>									

METALÚRGICOS SINDIMAQ											
METALÚRGICOS SETOR AUTOMOTIVO											
METALÚRGICOS ACORDO GRUPO 10											
METALÚRGICOS SIFESP											

NECESSIDADES HIGIÊNICAS											
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000

<p>VESTUÁRIO</p>	<p>a) As empresas que se utilizam de mão de obra feminina, manterão em suas caixas de Primeiros Socorros, absorventes higiênicos para uso emergencial. b) As empresas proporcionarão gratuitamente, produtos adequados a higiene pessoal de seus empregados de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	<p>Nas empresas que utilizam mão de obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.As empresas também proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado. Deverão ainda estar equipadas com materiais necessários a prestação de primeiros socorros, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas.O material deverá estar em local adequado para este fim.</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	
<p>VESTUÁRIO VALISERIE</p>											
<p>QUÍMICOS</p>											

**METALÚRGICOS
GERAL**

Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros, deverão conter absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais. Produtos de higiene pessoal serão fornecidos gratuitamente.

IDEM

**METALÚRGICOS
SINDIMAQ**

Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros, deverão conter absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais. Produtos de higiene pessoal serão fornecidos gratuitamente.

**METALÚRGICOS
SETOR
AUTOMOTIVO**

Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros, deverão conter absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais. Produtos de higiene pessoal serão fornecidos gratuitamente.

**METALÚRGICOS
ACORDO GRUPO 10**

Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros, deverão conter absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais. Produtos de higiene pessoal serão fornecidos gratuitamente.

IDEM

IDEM

**METALÚRGICOS
SIFESP**

Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros, deverão conter absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais. Produtos de higiene pessoal serão fornecidos gratuitamente.

IDEM

IDEM

**METALÚRGICOS
ACORDO GRUPO 8**

Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros, deverão conter absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais. Produtos de higiene pessoal serão fornecidos gratuitamente.

IDEM

IDEM

IDEM

**ACORDOS
SINDIPEÇAS**

Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros, deverão conter absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais. Produtos de higiene pessoal serão fornecidos gratuitamente.

IDEM

IDEM

<p style="text-align: center;">ACORDOS SIESCOMET</p>								<p>Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros, deverão conter absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais. Produtos de higiene pessoal serão fornecidos gratuitamente.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>	
-----------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------	-----------------------------------------	--

GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE											
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000

<p style="text-align: center;">VESTUÁRIO</p>	<p>Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto; b) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 dias a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INAMPS. c) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser nas hipóteses de justa causa, contrato por prazo determinado (inclusive o de experiência), pedido de demissão e transação.</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>									
-----------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------	-----------------------------------------	-----------------------------------------	-----------------------------------------	-----------------------------------------	-----------------------------------------	-----------------------------------------	-----------------------------------------	-----------------------------------------	--

<p>VESTUÁRIO VALISERIE</p>	<p>Fica estabelecida a garantia de emprego ou salário da empregada gestante, a partir da data do início da gestação até 150 (cento e cinquenta) dias após o nascimento da criança, na forma da Constituição, salvo nos casos de rescisão contratual com base no Art. 482 da CLT, por acordo entre as partes, homologado pelo Sindicato, por pedido de demissão, ou ainda em virtude de término do Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive o de experiência.</p>	<p>IDEM</p>	<p>Fica estabelecida a garantia de emprego e salário da empregada gestante, a partir da data do início da gestação até 180 (cento e oitenta) dias após o nascimento da criança, salvo nos casos de rescisão contratual com base no Art. 482 da CLT, por acordo entre as partes, homologado pelo Sindicato, pedido de demissão e término do Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive o de experiência. A empregada, a partir do quinto mês de gestação, inclusive, terá direito a sair cinco minutos antes do horário normal.</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	<p>Fica estabelecida a garantia de emprego e salário da empregada gestante, a partir da data do início da gestação até 180 (cento e oitenta) dias após o nascimento da criança, salvo nos casos de rescisão contratual com base no Art. 482 da CLT, por acordo entre as partes, homologado pelo Sindicato, pedido de demissão e término do Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive o de experiência. A empregada, a partir do quinto mês de gestação, inclusive, terá direito a sair cinco minutos antes do horário normal. Parágrafo Único As empregadas lactantes, durante o período de 06 (seis) meses, a contar do nascimento da criança, terão sua jornada de trabalho reduzida, podendo sair mais cedo 01 (uma) hora, a partir da assinatura do presente acordo, sem qualquer prejuízo para o salário, prêmios, produção ou quaisquer outras verbas habitualmente pegadas pela empresa.</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>
----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	-------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	-------------	-------------

<p style="text-align: center;">QUÍMICOS</p>		<p>Garantia de emprego ou salário á empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 05 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra "b" do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ressalvadas as eventuais condições mais favoráveis já existentes, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência da respectiva entidade sindical profissional, sob pena de nulidade. As empresas proporcionarão ás suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INAMPS.</p>		<p style="text-align: center;">IDEM</p>		<p style="text-align: center;">IDEM</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>	<p style="text-align: center;">IDEM</p>		<p style="text-align: center;">IDEM</p>	
<p style="text-align: center;">METALÚRGICOS GERAL</p>		<p>Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses pós o parto. A empregada não poderá ser demitida salvo em caso de falta grave ou acordo entre as partes com assistência do Sindicato.</p>									

METALÚRGICOS SINDIMAQ			Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses pós o parto. A empregada não poderá ser demitida salvo em caso de falta grave ou acordo entre as partes com assistência do Sindicato.							
METALÚRGICOS SETOR AUTOMOTIVO			Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses pós o parto. A empregada não poderá ser demitida salvo em caso de falta grave ou acordo entre as partes com assistência do Sindicato.							
METALÚRGICOS ACORDO GRUPO 10			Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses pós o parto. A empregada não poderá ser demitida salvo em caso de falta grave ou acordo entre as partes com assistência do Sindicato.	IDEM			IDEM	IDEM		

METALÚRGICOS SIFESP				Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses pós o parto. A empregada não poderá ser demitida salvo em caso de falta grave ou acordo entre as partes com assistência do Sindicato.		IDEM		IDEM	IDEM	
METALÚRGICOS ACORDOS GRUPO 08						Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses pós o parto. A empregada não poderá ser demitida salvo em caso de falta grave ou acordo entre as partes com assistência do Sindicato.		IDEM	IDEM	IDEM
ACORDOS SINDIPEÇAS							Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses pós o parto. A empregada não poderá ser demitida salvo em caso de falta grave ou acordo entre as partes com assistência do Sindicato.		IDEM	
ACORDOS SIESCOMET							Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses pós o parto. A empregada não poderá ser demitida salvo em caso de falta grave ou acordo entre as partes com assistência do Sindicato.		IDEM	IDEM

ACORDOS-INDÚSTRIAS DE
FUNDIÇÃO

1) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto; 2) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS; 3) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional; 4) No caso de rescisão de contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, o aviso prévio legal, ou previsto nesta Convenção, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

PAGAMENTO DE AUXÍLIO MATERNIDADE

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

VESTUÁRIO										
VESTUÁRIO VALISERIE										
QUÍMICOS	<p>Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 05 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra "b" do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ressalvadas as eventuais condições mais favoráveis já existentes, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência da respectiva entidade sindical profissional, sob pena de nulidade. As empresas proporcionarão às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INAMPS.</p>									

<p>METALÚRGICOS GERAL</p>		<p>As empresas com mais e 50 empregados, quando possível, efetuarão pagamento de auxílio natalidade a seus empregados.</p>	<p>IDEM</p>								
<p>METALÚRGICOS SINDIMAQ</p>				<p>As empresas com mais de 50 empregados, quando possível, efetuarão pagamento de auxílio natalidade a seus empregados, nas condições da Ordem de Serviço nº 2, do IAPAS/INPS, de 22/07/83.</p>							
<p>METALÚRGICOS SETOR AUTOMOTIVO</p>				<p>As empresas com mais de 50 empregados, quando possível, efetuarão pagamento de auxílio natalidade a seus empregados, nas condições da Ordem de Serviço nº 2, do IAPAS/INPS, de 22/07/83.</p>							

<p>METALÚRGICOS ACORDO GRUPO 10</p>				<p>As empresas com mais de 50 empregados, quando possível, efetuarão pagamento de auxílio natalidade a seus empregados, nas condições da Ordem de Serviço nº 2, do IAPAS/INPS, de 22/07/83.</p>	<p>As empresas com mais de 50 empregados, quando possível, efetuarão pagamento de auxílio natalidade a seus empregados, nas condições do art. 279 parágrafos do Decreto nº 611 de 21/07/92.</p>					
<p>METALÚRGICOS SIFESP</p>				<p>As empresas com mais de 50 empregados, quando possível, efetuarão pagamento de auxílio natalidade a seus empregados, nas condições da Ordem de Serviço nº 2, do IAPAS/INPS, de 22/07/83.</p>	<p>As empresas com mais de 50 empregados, quando possível, efetuarão pagamento de auxílio natalidade a seus empregados.</p>					
<p>ACORDO GRUPO 08</p>						<p>As empresas com mais de 50 empregados, quando possível, efetuarão pagamento de auxílio natalidade a seus empregados, nas condições do art. 279 parágrafos do Decreto nº 611 de 21/07/92.</p>				

ACORDOS SINDIPEÇAS							As empresas com mais de 50 empregados, quando possível, efetuarão o pagamento do auxílio natalidade a seus empregados.			
--------------------	--	--	--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

AUSÊNCIA JUSTIFICADA											
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
VESTUÁRIO	O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 01 (um) dia no caso de internação hospitalar do cônjuge, ou filho dependente e por 01 (um) dia no caso de falecimento do sogro ou sogra, deste que coincidentes com as jornadas de trabalho, e mediante comprovação.	IDEM	IDEM	O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 1 (um) dia no caso de internação hospitalar do cônjuge, ou filho dependente e por 2 (dois) dias no caso de falecimento de sogro ou sogra, deste que coincidentes com as jornadas de trabalho, e mediante comprovação.	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	
VESTUÁRIO VALISERIE											

QUÍMICOS															
METALÚRGICOS GERAL		<p>O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até dois dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra e um dia para internação hospitalar do cônjuge ou filho.</p>	IDEM												
METALÚRGICOS SINDIMAQ				<p>O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até dois dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra e um dia para internação hospitalar do cônjuge ou filho.</p>											

<p>METALÚRGICOS SETOR AUTOMOTIVO</p>			<p>O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até dois dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra e um dia para internação hospitalar do cônjuge ou filho.</p>							
<p>METALÚRGICOS ACORDO GRUPO 10</p>			<p>O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até dois dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra e um dia para internação hospitalar do cônjuge ou filho.</p>		<p>IDEM</p>		<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>		
<p>METALÚRGICOS SIFESP</p>			<p>O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até dois dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra e um dia para internação hospitalar do cônjuge ou filho.</p>		<p>IDEM</p>		<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>		

<p>METALURGICOS GRUPO 08</p>					<p>IDEM</p>	<p>Além do disposto no artigo 473 e incisos da CLT, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo salarial até 2 dias consecutivos, nos casos de falecimento de sogro(a) e 1 dia nos casos de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro(a), mediante comprovação; Ainda sem prejuízo salarial, de acordo com o Inciso XIX, do artigo 7º da Constituição Federal de 1.988, a Licença Paternidade será de cinco dias corridos, contados desde a data do parto;</p>
-----------------------------------------	--	--	--	--	-------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>ACORDOS SINDIPEÇAS</p>							<p>O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até dois dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra e um dia para internação hospitalar do cônjuge ou filho.</p>	<p>IDEM</p>	<p>O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo de salários, até 2 dias em caso de falecimento de sogro ou sogra e 1 dia no caso de internação hospitalar da esposa ou companheira. No caso de internação de filho(a), quando houver impossibilidade da esposa ou companheira de efetua-la</p>	
<p>ACORDOS SIESCOMET</p>							<p>O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até dois dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra e um dia para internação hospitalar do cônjuge ou filho.</p>	<p>IDEM</p>	<p>Nos casos de internação de filho(a), quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro(a) efetua-la, a ausência do empregado não será considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário;</p>	

<p>METALÚRGICOS GERAL</p>		<p>De acordo com o inciso XIX, do art. 7º da Constituição Federal, a licença paternidade será de cinco dias corridos, contados da data do parto.</p>	<p>IDEM</p>								
<p>METALÚRGICOS SINDIMAQ</p>				<p>De acordo com o inciso XIX, do art. 7º da Constituição Federal, a licença paternidade será de cinco dias corridos, contados da data do parto.</p>							
<p>METALÚRGICOS SETOR AUTOMOTIVO</p>				<p>De acordo com o inciso XIX, do art. 7º da Constituição Federal, a licença paternidade será de cinco dias corridos, contados da data do parto.</p>	<p>De acordo com o inciso XIX, do art. 7º da Constituição Federal, a licença paternidade será de cinco dias corridos, contados da data do parto.</p>						
<p>METALÚRGICOS ACORDO GRUPO 10</p>				<p>De acordo com o inciso XIX, do art. 7º da Constituição Federal, a licença paternidade será de cinco dias corridos, contados da data do parto.</p>		<p>IDEM</p>					

<p>METALÚRGICOS SIFESP</p>			<p>De acordo com o inciso XIX, do art. 7º da Constituição Federal, a licença paternidade será de cinco dias corridos, contados da data do parto.</p>		<p>IDEM</p>					
<p>METALURGICOS ACORDO GRUPO 08</p>						<p>De acordo com o inciso XIX, do art. 7º da Constituição Federal, a licença paternidade será de cinco dias corridos, contados da data do parto.</p>				
<p>ACORDOS SINDIPEÇAS</p>							<p>De acordo com o inciso XIX, do art. 7º da Constituição Federal, a licença paternidade será de cinco dias corridos, contados da data do parto.</p>	<p>IDEM</p>	<p>De acordo com o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º do Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 dias corridos, contados desde a data do parto.</p>	

ACORDOS SIESCOMET								De acordo com o inciso XIX, do art. 7º da Constituição Federal, a licença será de cinco dias corridos.	IDEM	De acordo com o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º do Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 dias corridos, contados desde a data do parto.	
ACORDOS INDUSTRIA DE FUNDIÇÃO										De acordo com o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º, do art. 10º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles in	

AMAMENTAÇÃO

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

<p>VESTUÁRIO</p>			<p>Ocorrendo caso concreto de empregada mãe que esteja amamentando, a empresa obriga-se a fornecer local adequado em suas dependências para amamentação do filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade e pelo prazo de 30 (trinta) minutos a cada quatro (04) horas de efetivo trabalho em jornada diária. Fica facultado, mediante acordo, por escrito entre a empresa e a empregada, que os prazos previstos nesta cláusula poderão ensejar que a empregada entre 1 (uma) hora mais tarde no início do expediente ou saia 1 (uma) hora antes do término do expediente normal de trabalho.</p>	idem	idem	idem	idem	idem	
<p>VESTUÁRIO VALISERIE</p>									
<p>QUÍMICOS</p>									

METALÚRGICOS GERAL	As empresas concederão licença remunerada de 30 dias para as trabalhadoras que adotarem judicialmente crianças de zero a seis meses de idade.									
METALÚRGICOS SINDIMAQ										
METALÚRGICOS SETOR AUTOMOTIVO										
METALÚRGICOS ACORDO GRUPO 10										

<p>QUÍMICOS</p>	<p>As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) a 12 (doze) meses de idade, a partir da comprovação respectiva.</p>	<p>IDEM</p>	<p>As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) a 24 (vinte e quatro) meses de idade, a partir da comprovação respectiva.</p>	<p>As empresas concederão licença remunerada de 60 (sessenta) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) à 24 (vinte e quatro) meses de idade, a partir da comprovação respectiva</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM AO ANO 1995</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	
<p>METALÚRGICOS GERAL</p>		<p>As empresas concederão licença remunerada de 30 dias para as trabalhadoras que adotarem judicialmente crianças de zero a seis meses de idade.</p>	<p>IDEM</p>								
<p>METALÚRGICOS SINDIMAQ</p>				<p>As empresas concederão licença remunerada de 30 dias para as trabalhadoras que adotarem judicialmente crianças de zero a seis meses de idade.</p>							

<p>METALÚRGICOS SETOR AUTOMOTIVO</p>				<p>As empresas concederão licença remunerada de 30 dias para as trabalhadoras que adotarem judicialmente crianças de zero a seis meses de idade.</p>							
<p>METALÚRGICOS ACORDO GRUPO 10</p>				<p>As empresas concederão licença remunerada de 30 dias para as trabalhadoras que adotarem judicialmente crianças de zero a seis meses de idade.</p>		<p>IDEM</p>		<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>		
<p>METALÚRGICOS SIFESP</p>				<p>As empresas concederão licença remunerada de 30 dias para as trabalhadoras que adotarem judicialmente crianças de zero a seis meses de idade.</p>		<p>IDEM</p>		<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>		

<p>METALURGICOS ACORDO GRUPO 08</p>							<p>As empresas concederão licença remunerada de 30 dias para as trabalhadoras que adotarem judicialmente crianças de zero a seis meses de idade.</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	
<p>ACORDOS SINDIPEÇAS</p>								<p>As empresas concederão licença remunerada de 30 dias para as trabalhadoras que adotarem judicialmente crianças de zero a seis meses de idade.</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	
<p>ACORDOS SIESCOMET</p>								<p>As empresas concederão licença remunerada de 30 dias para as trabalhadoras que adotarem judicialmente crianças de zero a seis meses de idade.</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	

<p align="center">ACORDOS- INDUSTRIAS DE FUNDIÇÃO</p>									<p align="center">As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) a 6 (seis) meses de idade</p>	
----------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

LICENÇA MATERNIDADE

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<p>VESTUÁRIO</p>										
<p>VESTUÁRIO VALISERIE</p>	<p>A empresa compromete-se a pagar, a licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.</p>									
<p>QUÍMICOS</p>										
<p>METALÚRGICOS GERAL</p>	<p>De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 dias, que serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.</p>	<p>IDEM</p>								

<p>METALÚRGICOS SINDIMAQ</p>		<p>De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 dias, que serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.</p>							
<p>METALÚRGICOS SETOR AUTOMOTIVO</p>		<p>De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 dias, que serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.</p>							
<p>METALÚRGICOS ACORDO GRUPO 10</p>		<p>De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 dias, que serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.</p>		<p>IDEM</p>					
<p>METALÚRGICOS SIFESP</p>		<p>De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 dias, que serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.</p>		<p>IDEM</p>					

METALURGICOS ACORDO GRUPO 08						De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 dias, que serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.			
ACORDOS SINDIPEÇAS							De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença maternidade será de 120 dias.	IDEM	
ACORDOS SIESCOMET								De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição, a licença da empregada gestante será de 120 dias.	De acordo com o artigo 7º, da Constituição, a licença da empregada gestante será de 120 dias, a partir do afastamento determinado pelo médico.
ACORDOS INDUSTRIAS DE FUNDIÇÃO									De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.

AUXÍLIO CRECHE											
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
VESTUÁRIO	<p>Durante a vigência do presente Acordo, as empresas que não mantêm creche ou convênio com creches, na forma da legislação pertinente, porém sujeitas a esta exigência, ou seja, estabelecimento em que trabalhem mais de 30 mulheres maiores de 16 anos de idade, pagarão às suas empregadas o valor mensal correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário normativo da categoria vigente no respectivo mês. Este auxílio será concedido a crianças, porém limitado ao período máximo de 9 (nove) meses, a contar do mês em que a empregada retornar da licença-gestante. As partes convencionam que a concessão da vantagem contida no item supra atende integralmente ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, bem como na Portaria MTP-3296, de 03.09.86. O auxílio-creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.</p>			<p>Durante a vigência do presente Acordo, as empresas que não mantêm creche ou convênio com creches, na forma da legislação pertinente, porém sujeitas a esta exigência, ou seja, estabelecimento em que trabalhem mais de 30 mulheres maiores de 16 anos de idade, pagarão às suas empregadas o valor mensal correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário normativo da categoria vigente no respectivo mês. Este auxílio será concedido a crianças, porém limitado ao período máximo de 12 (doze) meses, a contar do mês em que a empregada retornar da licença-gestante. As partes convencionam que a concessão da vantagem contida no item supra atende integralmente ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, bem como na Portaria MTP-3296, de 03.09.86. O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.</p>		<p>Durante a vigência da presente Convenção, as empresas que não mantêm creche ou convênio com creches, na forma da legislação pertinente, pagarão às suas empregadas o valor mensal correspondente a 30% (trinta por cento) do maior salário normativo da categoria vigente no respectivo mês. Este auxílio será limitado ao período máximo de 12 (doze) meses, a contar do mês em que a empregada retornar da licença-gestante. As partes convencionam que a concessão da vantagem contida no item supra atende integralmente ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, bem como na Portaria MTP-3296, de 03.09.86. O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.</p>	<p>As empresas independentemente do número de empregados, e que não possuam local apropriado, poderão optar entre:</p> <p>a) Celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT ou, b) Pagar diretamente a empregada-mãe, a título de auxílio-creche, uma valor mensal correspondente a 30% (trinta por cento) do salário normativo do empregado qualificado estipulado nesta Convenção; c) As empresas que optarem pelo convênio creche, ficam cientes que a creche conveniada não poderá ser situada em local superior a quatro quilômetros de distância da sede da empresa; d) Caso seja impraticável esse enquadramento, as empresas, obrigatoriamente, pagarão o auxílio-creche as suas empregadas-mãe, nos termos da letra "b" supra; e) O referido auxílio será devido pelo prazo de 18 (dezoito) meses, contados a partir do retorno da empregada do licenciamento legal e dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, o auxílio-creche não integrará, para qualquer efeito, o salário da empregada; f) Para fazer jus ao citado auxílio a empregada-mãe é</p>				

						<p>obrigada a apresentar à empresa a Certidão de Nascimento do filho; g) O pagamento do auxílio objeto desta cláusula cessará automaticamente e já não será mais devido, no mês seguinte em que ocorrer a situação prevista na letra "e" supra. h) O auxílio-creche desta cláusula será pago independentemente de comprovação de despesa; i) Reconhecem as partes que a presente estipulação convencional supre inteiramente as disposições da Portaria 3296, de 03.09.86.</p>				
--	--	--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

<p>VESTUÁRIO VALISERIE</p>	<p>A empresa manterá convênio com creche para atender os filhos dos empregados, até o limite de 02 anos de idade.</p>		<p>A empresa manterá convênio com creche para atender os filhos dos empregados, até o limite de 2 (dois) anos de idade, ou auxílio creche no valor de CR\$ 136.500,00 (cento e trinta e seis mil e quinhentos cruzeiros) mensais, reajustados pelo mesmo índice de reajuste salarial.</p>		<p>A empresa manterá convênio com creche para atender os filhos dos empregados, até o limite de 04 anos de idade, ou auxílio creche no valor de URV 64,79 (Sessenta e Quatro Inteiros e Setenta e Nove Centésimos de Unidade Reais de Valor) mensais por funcionária, devendo este valor ser reajustado na mesma proporção e nas mesmas épocas em que o salário mínimo for reajustado.</p>	<p>A empresa manterá convênio com creche para atender os filhos dos empregados, até o limite de 03 (três) anos de idade, ou auxílio creche do valor de R\$ 100,00 (cem reais) mensais por funcionário, devendo este valor ser reajustado na mesma proporção e nas mesmas épocas em que o salário mínimo for reajustado.</p>	<p>A empresa manterá convênio com creche para atender os filhos das empregadas (os), até o limite de 03 (três) anos e 06 (seis) meses de idade, ao auxílio creche no valor de R\$ 112,00 (Cento e Doze Reais) mensais por mãe empregada, devendo este valor ser reajustado na mesma proporção e nas mesmas épocas em que o salário mínimo for reajustado.</p>		<p>A empresa manterá convênio com creche para atender os filhos dos empregados, até o limite de 03 (três) anos e 06 (seis) meses de idade, ou auxílio creche no valor de R\$ 130,00 (Cento e Trinta) mensais por mãe empregada, devendo este valor ser reajustado na mesma proporção e nas mesmas épocas em que o salário mínimo for reajustado.</p>		<p>A empresa manterá convênio com creche para atender os filhos dos empregados, até o limite de 04 (quatro) anos de idade, ou auxílio creche no valor de R\$ 151,00 (Cento e Cinquenta e um Reais) mensais por mãe empregada, devendo este valor ser reajustado na mesma proporção e nas mesmas épocas em que o salário mínimo for reajustado.</p>
---------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>QUÍMICOS</p>	<p>Condições que deverão ser adotadas pelas empresas, em período de amamentação:a) as empresas são obrigadas a manter o local apropriado p/ a guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas; b) O vlr do reembolso mensal ref. Despesas comprovadas do filho registrada ou legalmente adotado é de 50% do salário normativo do mês de competência do reembolso; c) o vlr reembolsado não integrará e remuneração p/ quaisquer efeitos; d) o reembolso beneficiará somente as empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa; e) o reembolso independe do tempo de serviço na empresa e 12 meses após o término do licenciamento compulsório ou no encerramento do contrato de trabalho; f) em caso de parto múltiplo, o reembolso será para cada filho, individualmente; g) o reembolso será válido para os casos de adoção legal e também ao pai que tenha a guarda legal e exclusiva dos filhos. O reembolso poderá ser estendido p/ os empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	<p>Condições que deverão ser adotadas pelas empresas, em período de amamentação:a) as empresas são obrigadas a manter o local apropriado p/ a guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas; b) O vlr do reembolso mensal ref. Despesas comprovadas do filho registrada ou legalmente adotado é de 50% do salário normativo do mês de competência do reembolso; c) o vlr reembolsado não integrará e remuneração p/ quaisquer efeitos; d) o reembolso beneficiará somente as empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa; e) o reembolso independe do tempo de serviço na empresa e 15 meses após o término do licenciamento compulsório ou no encerramento do contrato de trabalho; f) em caso de parto múltiplo, o reembolso será para cada filho, individualmente; g) o reembolso será válido para os casos de adoção legal e também ao pai que tenha a guarda legal e exclusiva dos filhos. O reembolso poderá ser estendido p/ os empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.</p>	<p>Condições que deverão ser adotadas pelas empresas, em período de amamentação:a) as empresas são obrigadas a manter o local apropriado p/ a guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas; b) O vlr do reembolso mensal ref. Despesas comprovadas do filho registrada ou legalmente adotado é de 50% do salário normativo do mês de competência do reembolso; c) o vlr reembolsado não integrará e remuneração p/ quaisquer efeitos; d) o reembolso beneficiará somente as empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa; e) o reembolso independe do tempo de serviço na empresa e 18 meses após o término do licenciamento compulsório ou no encerramento do contrato de trabalho; f) em caso de parto múltiplo, o reembolso será para cada filho, individualmente; g) o reembolso será válido para os casos de adoção legal e também ao pai que tenha a guarda legal e exclusiva dos filhos. O reembolso poderá ser estendido p/ os empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM AO ANO 1995</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	
-----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	-------------	-------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	-------------------------	-------------	-------------	--

METALÚRGICOS GERAL		As empresas com 30 trabalhadoras com mais de 16 anos de idade, que não possuem creche própria, poderão realizar convênios ou reembolsar as despesas que as trabalhadoras tiverem.									
METALÚRGICOS SINDIMAQ				As empresas com 30 trabalhadoras com mais de 16 anos de idade, que não possuem creche própria, poderão realizar convênios ou reembolsar as despesas que as trabalhadoras tiverem com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado							
METALÚRGICOS SETOR AUTOMOTIVO				As empresas com 30 trabalhadoras com mais de 16 anos de idade, que não possuem creche própria, poderão realizar convênios ou reembolsar as despesas que as trabalhadoras tiverem com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado							
METALÚRGICOS ACORDO GRUPO 10				As empresas com 30 trabalhadoras com mais de 16 anos de idade, que não possuam creche própria, poderão realizar convênios ou reembolsar as despesas que as trabalhadoras tiverem com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado	IDEM		IDEM	IDEM			

METALÚRGICOS SIFESP				As empresas com 30 trabalhadoras com mais de 16 anos de idade, que não possuam creche própria, poderão realizar convênios ou reembolsar as despesas que as trabalhadoras tiverem com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado		IDEM		IDEM	IDEM		
METALURGICOS ACORDOS GRUPO 08							As empresas com 30 trabalhadoras com mais de 16 anos de idade, que não possuam creche própria, poderão realizar convênios ou reembolsar as despesas que as trabalhadoras tiverem com a guarda, vigilância e assistência, de filho legítimo ou legalmente adotad	IDEM	IDEM	As empresas com pelo menos 30 empregadas com mais de 16 anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar convênio, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência	
ACORDOS SINDIPEÇAS								As empresas com 30 trabalhadoras com mais de 16 anos de idade, que não possuam creche própria, poderão realizar convênios ou reembolsar as despesas que as trabalhadoras tiverem com a guarda, vigilância e assistência, de filho legítimo ou legalmente adotado		As empresas com pelo menos 30 empregadas, com mais de 16 anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar convênio, ou reembolsar diretamente as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho l	

ACORDOS SIESCOMET								As empresas com 30 trabalhadoras com mais de 16 anos de idade, que não possuam creche própria, poderão realizar convênios ou reembolsar as despesas que as trabalhadoras tiverem com a guarda, vigilância e assistência, de filho legítimo ou legalmente adotado	IDEM	As empresas com pelo menos 30 empregadas, com mais de 16 anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar convênio, ou reembolsar diretamente as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho I	
------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>ACORDOS- INDUSTRIAS DE FUNDIÇÃO</p>								<p>1) As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente a empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 20% (vinte por cento) do menor Salário Normativo da categoria vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) até 6 (seis) meses. Na falta do comprovante acima mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 10% (dez por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e 6 (seis) meses; 2) O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada; 3) Estão excluídas do cumprimento dessa cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.</p>		<p>1) As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente a empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 20% (vinte por cento) do menor Salário Normativo da categoria vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) até 6 (seis) meses. Na falta do comprovante acima mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 10% (dez por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e 6 (seis) meses; 2) O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada; 3) Estão excluídas do cumprimento dessa cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.</p>	
------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

METALÚRGICOS SINDIMAQ			As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.							
METALÚRGICOS SETOR AUTOMOTIVO										
METALÚRGICOS ACORDO GRUPO 10			As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.		IDEM		IDEM			
METALÚRGICOS SIFESP			As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.		IDEM		IDEM			
METALURGICOS ACORDO GRUPO 08						As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.	IDEM	IDEM	IDEM	

ACORDOS SINDIPEÇAS								As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.	IDEM		
ACORDOS SIESCOMET								As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.	IDEM	IDEM	

TRABALHO E QUALIDADE IGUAIS, SALARIO IGUAL

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
VESTUÁRIO											
VESTUÁRIO VALISERIE	Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado para o mesmo empregador, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, cor, nacionalidade ou idade.	IDEM			IDEM	IDEM			IDEM		IDEM

<p>QUÍMICOS</p>			<p>Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado no mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, 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.</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM AO ANO 1995</p>		<p>IDEM</p>	
<p>METALÚRGICOS GERAL</p>										

METALÚRGICOS SINDIMAQ											
METALÚRGICOS SETOR AUTOMOTIVO											
METALÚRGICOS ACORDO GRUPO 10											
METALÚRGICOS SIFESP											

DIREITOS DA MULHER

ATESTADOS MEDICOS

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
VESTUÁRIO											
VESTUÁRIO VALISERIE	<p>A empresa compromete-se a aceitar os atestados decorrentes de consultas médicas fornecidos pelos médicos dos Convênios dos pais dos empregados, dos maridos e companheiros, desde que autorizado previamente pelo médico da empresa, ficando estas dispensada do pagamento das horas, mas justificando o repouso semanal e feriado, se houver.</p>	PENDENTE	<p>A empresa compromete-se a aceitar os atestados decorrentes de consultas médicas fornecidas pelo INSS e médicos dos Convênios dos pais dos empregados, dos maridos e companheiros, desde que autorizado previamente pelo médico da empresa, ficando esta dispensada do pagamento das horas, mas justificando o repouso semanal e feriado, se houver.</p> <p>Havendo internações hospitalares de filhos de mãe-empregada, menores de 14 anos de idade, a Valisere, dentro de seus critérios já existentes, aceitará os atestados médicos de acompanhante.</p>			<p>A empresa compromete-se a aceitar os atestados decorrentes de consultas médicas fornecidos pelo INSS, pelos médicos dos Convênios dos pais dos empregadas (os), dos maridos e companheiros, mediante a apresentação da carteirinha do convênio da (o) titular</p> <p>PARÁGRAFO ÚNICO Havendo internação da criança, filho da funcionária, para cirurgia ou decorrente de acidente ou doença, a empresa compromete-se a remunerar a ausência da mãe acompanhante até 02 (dois) dias.</p>			<p>A empresa compromete-se a aceitar os atestados decorrentes de consultas médicas fornecidos pelo INSS, pelos médicos dos Convênios dos pais dos empregadas (os), dos maridos e companheiros, mediante a apresentação da carteirinha do convênio da (o) titular.</p> <p>PARÁGRAFO ÚNICO Havendo internação da criança, filho da funcionária, para cirurgia ou decorrente de acidente ou doença, a empresa compromete-se a remunerar a ausência da mãe acompanhante até 03 (três) dias.</p>		IDEM

METALÚRGICOS ACORDO GRUPO 10											
METALÚRGICOS SIFESP											

MÃO DE OBRA TERCEIROS

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
VESTUÁRIO											

VESTUÁRIO VALISERIE	Fica proibida a utilização de mão de obra de terceiros, em regime temporário, no exercício das funções de costureiras.	IDEM	Fica proibida a utilização de mão-de-obra de terceiros, em regime temporário, nas áreas ou setores da produção (costura e corte).		IDEM	IDEM	Fica proibida a utilização de mão-de-obra de terceiros, em regime temporário, nas áreas ou setores da produção.		IDEM	Fica proibida a utilização de mão-de-obra de terceiros, em regime temporário, nas áreas ou setores da produção, salvo nas condições previstas pela lei 6.019/74.
QUÍMICOS										
METALÚRGICOS GERAL		Na execução dos serviços de sua atividade produtiva, manutenção mecânica ou elétrica, as empresas só poderão se valer de trabalhadores por ela contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei n.º 6.019/74.								

ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
VESTUÁRIO											
VESTUÁRIO VALISERIE	<p>Durante a jornada de trabalho, a empresa deverá estar equipada com material necessário a prestação de primeiros socorros, inclusive absorventes higiênicos, até 50 unidades mensais, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas. O material de primeiros socorros deve estar em local adequado para este fim, sob a responsabilidade de um profissional da área. Compromete-se também, a manter um veículo para situações de emergência.</p>		<p>Durante a jornada de trabalho, a empresa deverá estar equipada com material necessário a prestação de primeiros socorros, inclusive absorventes higiênicos, em quantidade suficiente para o pronto atendimento das funcionárias necessitadas. O material de primeiros socorros deve estar em local adequado para este fim, sob a responsabilidade de um profissional da área. Compromete-se também, a manter um veículo para situações de emergência.</p>			IDEM AO ANO 1992	IDEM		IDEM		IDEM

QUÍMICOS		<p>As empresas se obrigam a manter serviço de atendimento médico ou de enfermaria, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no horário noturno e aos sábados e domingos, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas. As empresas que se utilizam de mão-de-obra feminina, deverão manter nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais</p>	IDEM								
METALÚRGICOS GERAL											

ACORDO SINDIPEÇAS									As empresas que empregam mão-de-obra feminina, proporcionarão, a realização de exame preventivo do Câncer gratuitamente, quando da realização do exame periódico anual.	
------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

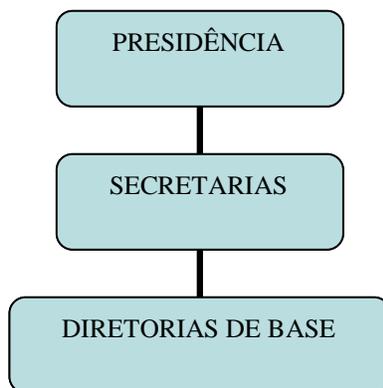
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
VESTUÁRIO										
VESTUÁRIO VALISERIE										
QUÍMICOS										

<p>METALÚRGICOS GERAL</p>	<p>Na execução dos serviços de sua atividade produtiva, manutenção mecânica ou elétrica, as empresas só poderão se valer de trabalhadores por ela contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei n.º 6.019/74.</p>	<p>IDEM</p>								
<p>METALÚRGICOS SINDIMAQ</p>			<p>Na execução dos serviços de sua atividade produtiva, manutenção mecânica ou elétrica, as empresas só poderão se valer de trabalhadores por ela contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei n.º 6.019/74.</p>							
<p>METALÚRGICOS SETOR AUTOMOTIVO</p>			<p>Na execução dos serviços de sua atividade produtiva, manutenção mecânica ou elétrica, as empresas só poderão se valer de trabalhadores por ela contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei n.º 6.019/74.</p>							

<p>METALÚRGICOS ACORDO GRUPO 10</p>			<p>Na execução dos serviços de sua atividade produtiva, manutenção mecânica ou elétrica, as empresas só poderão se valer de trabalhadores por ela contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei n.º 6.019/74.</p>		<p>IDEM</p>					
<p>METALÚRGICOS SIFESP</p>			<p>Na execução dos serviços de sua atividade produtiva, manutenção mecânica ou elétrica, as empresas só poderão se valer de trabalhadores por ela contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei n.º 6.019/74.</p>		<p>IDEM</p>					
<p>METALURGICOS ACORDO GRUPO 08</p>						<p>Na execução dos serviços de sua atividade produtiva, manutenção mecânica ou elétrica, as empresas só poderão se valer de trabalhadores por ela contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei n.º 6.019/74.</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>	<p>Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, e ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT.</p>	

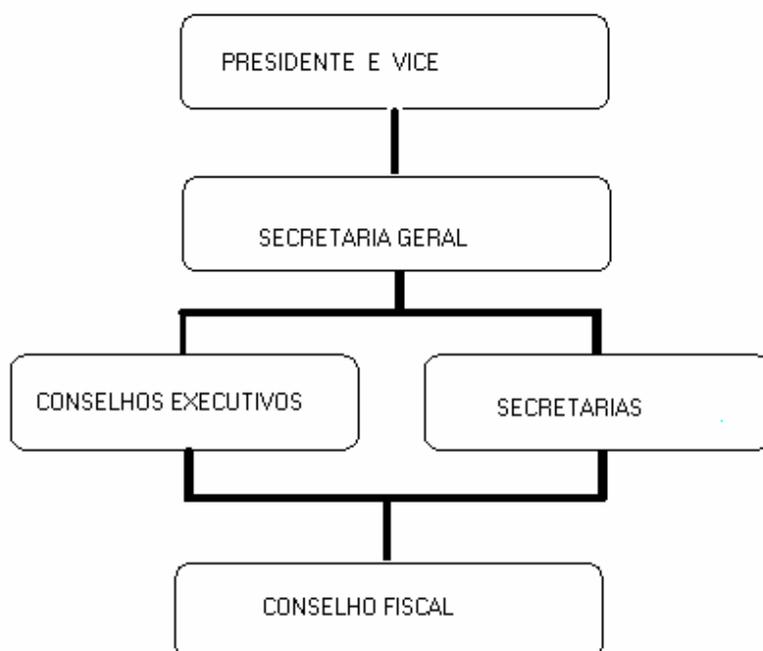
<p>ACORDOS SINDIPEÇAS</p>							<p>Na execução dos serviços de sua atividade produtiva, manutenção mecânica ou elétrica, as empresas só poderão se valer de trabalhadores por ela contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei n.º 6.019/74.</p>	<p>IDEM</p>		
<p>ACORDOS SIESCOMET</p>							<p>Na execução dos serviços de sua atividade produtiva, manutenção mecânica ou elétrica, as empresas só poderão se valer de trabalhadores por ela contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei n.º 6.019/74.</p>	<p>IDEM</p>	<p>Na execução de serviços de sua atividade fabril ou principal, as empresas não poderão se valer senão de empregados contratados sob regime da CLT.</p>	
<p>ACORDOS INDUSTRIAS DE FUNDIÇÃO</p>									<p>Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por esta Convenção, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo no</p>	

Anexo 3) COMPOSIÇÃO DA ESTRUTURA DO SINDICATO DOS QUÍMICOS DO ABC



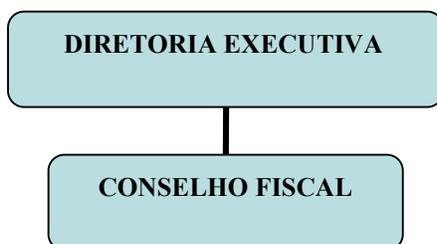
Anexo 4) COMPOSIÇÃO DA ESTRUTURA DO SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC

COMPOSIÇÃO DA DIRETORIA



Anexo 5) COMPOSIÇÃO DA ESTRUTURA DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DE VESTUÁRIO

Composição da Diretoria



ANEXO 6) COMPOSIÇÃO DAS DIRETORIAS DOS SINDICATOS: QUÍMICOS, METALÚRGICOS E VESTUÁRIO DO ABC

*QUÍMICOS

	Total	Mulheres	Homens
1991	65	5	60
1994	46	4	42
1998	34	3	31

*METALÚRGICOS

	Total	Mulheres	Homens
1990	27	2	25
1993	56	4	52
1996	56	7	49

* Nenhuma mulher integrou a Diretoria Executiva dos Sindicatos dos Químicos e Metalúrgicos

**VESTUÁRIO

	Total	Mulheres	Homens
1988	12	12	0
1992	16	16	0
1996	16	16	0

**Diretoria Executiva composta integralmente por mulheres.

Anexo 7) CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL DAS BACIAS DO ALTO TAMANDUATEÍ E BILLINGS

Síntese do Projeto

1 – Dados do Proponente

Órgão: Consorcio Intermunicipal das Bacias do Alto Tamanduateí e Billings CNPJ: 58151580/0001-06 Endereço: Av. Ramiro Colleoni, 5 – Centro, Santo André, SP 090040-160 Telefone: 49923011 FAX: 44373958 E.A. Regional

2 – Dados do Responsável

Nome: William Dib CPF: RG: Cargo: Presidente

3- Descrição do Projeto

Título do Projeto		
Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero, Raça, Erradicação da Pobreza e Promoção do Emprego		
Período de Execução	Início	Término
	Abril de 2005	Outubro de 2005
Identificação do Objeto		
Objeto	Publicar as diretrizes do Plano de Ação Regional do GRPE, investir na formação de gestores públicos para a implementação de políticas para a promoção da igualdade de gênero e raça, desenvolver uma campanha abordando a diversidade de gênero e raça nas políticas públicas da região do ABC paulista com o objetivo maior de promover ações afirmativas para contribuir na superação das desigualdades de gênero e raça, envolvendo o setor público, mercado de trabalho e a sociedade em geral.	

Justificativa da Proposição	Esta proposição compõe as atividades do Programa GRPE da OIT e SEPIR na região do Grande ABC, com a finalidade de elaborar, Publicar, divulgar e executar o <i>Plano de Ação Regional</i> que define as diretrizes para implementação do programa GRPE, assim como, desenvolver uma campanha abordando a diversidade de gênero e raça visando chamar a atenção dos atores regionais para as questões de gênero e raça nas políticas públicas e nos vários setores da sociedade no sentido de garantir ações afirmativas de combate a pobreza e discriminação racial e de gênero, com isso, pretendemos não só conscientizar os gestores públicos a fortalecer as ações que já vem sendo realizadas na região, mas, sobretudo, promover ações que mobilizem o setor empresarial a adotar novas atitudes no combate à discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho na região.
-----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4 - Cronograma da Execução

Resultado Agregado	Resultado Esperado Detalhado	Prazo Estimado
1. Assinatura da Carta Compromisso	Carta Compromisso assinada publicamente pelos novos prefeitos da região do Grande ABC na Conferência Regional para a Promoção da Igualdade Racial	Abril de 2005
2. Publicação com as diretrizes do plano de ação regional para a implementação do GRPE no ABC paulista.	Sistematizar, formatar e lançar o conteúdo da publicação do GRPE.	Out. 2005
3. Elaboração da concepção gráfica e impressão dos itens que compõem a Publicação	Contratação de serviços para elaboração da concepção gráfica e impressão dos materiais	abril 2005
4. Análise do estágio de implantação, do quesito cor nos bancos de dados dos programas Banco do Povo, Mova, Programa de Transferencia de Renda,	Contratação de consultoria para análise das informações que estão nestes bancos de dados.	Abril 2005

Casas Abrigo do ABC ;		
5. Elaboração , planejamento e gestão para implementação do quesito cor nos Banco de Dados dos programas Banco do Povo, Mova, Programa de Transferencia de Renda, Casas Abrigo do ABC ;	Contratação de Consultoria para elaborar, planejar e criar formas de gestão para implementar o quesito cor nos programas Sociais da Prefeitura.	Abril 2005
6. Monitoramento do programa, avaliação, registros e divulgação dos resultados para a publicação.	Contratar consultoria para monitorar, avaliar, registro e disponibilizar material de divulgação dos resultados.	Abril de 2005
7. Realização de oficinas Planejamento e difusão do GRPE e Formação dos atores envolvido no programa.	Preparação e execução das oficinas	Abril de 2005
8. Confeção de pasta personalizada para oficina	Confeção pastas para a oficina..	Abril de 2005
9. Registros do resultado das Oficinas de formação e planejamento do GRPE	Registro e elaboração de relatório das oficinas.	Setembro de 2005
10. Elaboração da publicação das diretrizes do plano de ação do GRPE em internet	Elaboração do site	Maio de 2005
11. Elaboração da concepção e Produção da campanha	Elaboração de todo o material da campanha	Maio de 2005
12. Correio (Mala Direta)	Postagem 5.000 (cinco mil) para mala direta – divulgação da publicação	Outubro de 2005