



Trabalhadoras em Luta

*Perfil das Mulheres
Dirigentes Metalúrgicas
do Estado de São Paulo*



TRABALHADORAS EM LUTA

**PERFIL DAS MULHERES
DIRIGENTES METALÚRGICAS
DO ESTADO DE SÃO PAULO**

FEM-CUT/SP

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS
DE METALÚRGICOS DA CUT SÃO PAULO

DIEESE

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS
SUBSEÇÃO - CNM/CUT - FEM-CUT/SP

ABRIL DE 2011

Sumário

Apresentação	05
Introdução	06
A mulher no mercado de trabalho brasileiro	06
A mulher na base dos metalúrgicos da FEM-CUT/SP	19
Perfil das mulheres dirigentes metalúrgicas do Estado de São Paulo	24
Considerações Finais	46
Lutas e conquistas das mulheres metalúrgicas	47
Código de Conduta sobre as relações de Gênero nas Entidades Sindicais	49
Como planejar e realizar um evento	52
Depoimentos dos Presidentes dos Sindicatos Metalúrgicos Cutistas do Estado de São Paulo	56
Direção da FEM-CUT/SP	59
Bibliografia / Siglário	60

Apresentação

Para a Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT/SP (FEM-CUT/SP), todo o trabalho para a superação das desigualdades entre homens e mulheres depende de uma ação contínua. Neste sentido, a iniciativa da criação do Coletivo de Mulheres, que após aprovação do 5º Congresso transformou-se em Secretaria da Mulher tem garantido de forma significativa sua atuação. Foram desenvolvidas políticas e ações que colocaram a mulher metalúrgica em destaque no nosso ramo, representando 15% no Estado de São Paulo. Valorizando a importância do seu papel, realizamos diversas atividades que priorizaram a ampliação de direitos sociais nos setores metalúrgicos, por exemplo o aumento da licença maternidade para 180 dias; melhorias no auxílio creche e no direito à amamentação; a licença remunerada para as trabalhadoras vítimas de violência doméstica, bem como a estabilidade no emprego para as mulheres vítimas de aborto não criminoso. Outro avanço foi a cláusula que garante a diversidade nas contratações, que proporcionou o estímulo da entrada de mulheres no ramo metalúrgico.

Embora tenhamos obtido conquistas marcantes, temos trabalhado para continuar avançando cada vez mais, buscando vencer obstáculos, como a alta rotatividade e a discriminação. Vale lembrar que em muitos casos, a realidade afasta as mulheres da vida política, da participação cidadã, do direito de decidir os rumos da sociedade e muitas vezes da sua própria vida.

A vitória de Dilma Rousseff - a primeira mulher na história do Brasil a assumir um cargo como presidenta da República - reflete um novo momento na história de nosso país, em quem depositamos toda confiança quanto à ampliação do Pacto Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, à aplicação da Lei Maria da Penha, desenvolvendo ações combinadas que priorizem a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Assim como saudamos a vitória de Dilma, saudamos a companheira Viviane Maria de Souza, a primeira mulher metalúrgica do Estado de São Paulo a ocupar o cargo de Presidenta do Sindicato dos Metalúrgicos de Itaquaquecetuba, empossada em janeiro de 2011. No País, temos o orgulho de destacar a companheira Marli Nascimento, que preside o Sindicato dos Metalúrgicos de Campina Grande (PB).

Buscando aprofundar e entender um pouco da realidade das trabalhadoras metalúrgicas, a FEM-CUT/SP em parceria com o DIEESE, apresenta o Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo, como uma importante ferramenta na formação e preparação do movimento sindical metalúrgico, objetivando o aumento da participação das mulheres na vida das organizações sindicais.

A nova Direção da FEM-CUT/SP eleita em abril deste ano terá o desafio de continuar a missão de valorizar o papel da mulher na política, no movimento sindical, na sociedade, na academia e no mercado de trabalho.

Valmir Marques da Silva (Biro-Biro)
Presidente da FEM-CUT/SP

Rosimar Dias Machado
Secretária da Mulher

Introdução

Antes de entrarmos nos resultados da pesquisa aplicada nas dirigentes metalúrgicas paulistas será mostrado um breve diagnóstico do mercado de trabalho. Primeiramente, será apresentado um retrato atual da realidade brasileira e, posteriormente, os dados relativos às metalúrgicas da base da FEM-CUT/SP.

Desta forma, objetiva-se construir um material de característica ampla e que sirva tanto para municiar as ações destinadas às mulheres metalúrgicas quanto à política de formação da FEM-CUT/SP. Tudo isso, sem perder de vista as diferenças ainda presentes entre mulheres e homens no mercado de trabalho e também no ramo metalúrgico.

Isto é, aqueles que lerem essa publicação terão subsídio para discutir os principais aspectos da questão de gênero no mundo do trabalho brasileiro, seja na esfera macro seja nas especificidades do ramo metalúrgico.

Após a análise do resultado da pesquisa, são reproduzidos alguns documentos importantes, fruto da organização feminina das metalúrgicas no Estado de São Paulo.

A mulher no mercado de trabalho brasileiro

Como dito na introdução, faz-se necessário, para melhor compreensão dos dados relativos às mulheres dirigentes metalúrgicas, uma breve caracterização da situação do mercado de trabalho brasileiro. Para ilustrar essa parte do texto, serão utilizadas três fontes de dados: a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); o Registro Anual de Informações Sociais (RAIS) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), ambos registros administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Neste sentido, fica evidente o ganho de importância que as mulheres conquistaram no período: ao analisar o comportamento da população em idade ativa (PIA), observa-se que para o total do território nacional o crescimento do número de mulheres (13,3%) superou o de homens (12,9%). Apenas na Região Sudeste o resultado foi diferente; apesar da variação ser muito pequena, os homens apresentaram um incremento na PIA de 11,4%, e as mulheres de 11,1%. A variação mais expressiva aconteceu nos estados que compõem a região Norte do país: a PIA do sexo feminino sofreu um incremento de 28,5%, e entre os homens o percentual foi de 27,0%. (Tabela 1).

TABELA 1
Estimativa das pessoas de 10 anos ou mais (PIA) por sexo
Brasil e Grandes Regiões – 2002 e 2009

Brasil e Grandes Regiões	2002			2009			Variações 2002/2009		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Norte	3.824.801	4.044.022	7.868.823	4.856.589	5.196.662	10.053.251	27,0	28,5	27,8
Nordeste	19.160.504	20.378.893	39.539.397	21.597.392	23.229.940	44.827.332	12,7	14,0	13,4
Sudeste	30.000.661	32.746.490	62.747.151	33.414.732	36.365.981	69.780.713	11,4	11,1	11,2
Sul	10.507.590	11.138.861	21.646.451	11.632.013	12.394.077	24.026.090	10,7	11,3	11,0
Brasil	68.401.660	73.429.722	141.831.382	77.214.199	83.224.035	160.438.234	12,9	13,3	13,1

Fonte: IBGE.Pnad.

Elaboração: DIEESE.

Obs.: a) No ano de 2002 não foi considerada a população rural dos estados de RO, AC, AM, RR, PA e AP, apenas a partir de 2004 essa população passou a ser abrangida pela pesquisa desenvolvida pelo IBGE.

b) Estimativas baseadas nos novos fatores de expansão da amostra divulgados em 2009.

c) Para efeito de comparação com 2002, foram excluídas, em 2009, as pessoas da área rural de RO, AC, AM, RR, PA e AP.

A estimativa da população economicamente ativa (PEA), indicador que mostra a quantidade de pessoas inseridas no mercado de trabalho como um todo (formal e informal, estando empregadas ou desempregadas), acompanhou a tendência verificada na PIA.

Segundo as informações da PNAD, no Brasil entre 2002 e 2009 a PEA variou 14,5%, e praticamente atingiu a casa de 100 milhões de pessoas, dentre as mulheres o incremento foi de 18,8% e dentre os homens de 11,3%. No que diz respeito às mulheres, esse resultado foi fruto da inclusão de quase 7 milhões de trabalhadoras no mercado de trabalho nacional. Verifica-se também, que a participação das mulheres em 2009 era de 44% (Tabela 2).

TABELA 2
Estimativa da população economicamente ativa (PEA) por sexo
Brasil e Grandes Regiões - 2002 e 2009

Brasil e Grandes Regiões	2002			2009			Variações 2002/2009		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Norte	2.705.961	1.909.300	4.615.261	3.400.304	2.601.404	6.001.708	25,7	36,2	30,0
Nordeste	13.943.985	9.718.398	23.662.383	15.421.937	11.313.177	26.735.114	10,6	16,4	13,0
Sudeste	21.624.292	16.431.946	38.056.238	23.949.553	19.502.498	43.452.051	10,8	18,7	14,2
Sul	8.046.850	6.271.444	14.318.294	8.663.858	7.080.462	15.744.320	7,7	12,9	10,0
Brasil	50.050.421	36.912.532	86.962.953	55.714.144	43.861.808	99.575.952	11,3	18,8	14,5

Fonte: IBGE.Pnad.

Elaboração: DIEESE.

Obs.: a) No ano de 2002 não foi considerada a população rural dos estados de RO, AC, AM, RR, PA e AP, apenas a partir de 2004 essa população passou a ser abrangida pela pesquisa desenvolvida pelo IBGE.

b) Estimativas baseadas nos novos fatores de expansão da amostra divulgados em 2009.

c) Para efeito de comparação com 2002, foram excluídas, em 2009, as pessoas da área rural de RO, AC, AM, RR, PA e AP.

Apesar dos dados relativos à PEA e à PIA, comentados anteriormente, indicarem maior inserção das mulheres no mundo do trabalho em comparação com os trabalhadores homens, a taxa de desocupação revela a manutenção das desigualdades históricas existentes entre os dois sexos. A taxa de desocupação, ou seja, o percentual de trabalhadores que compõem a PEA e que se encontravam desocupados no momento de realização da pesquisa, referente às trabalhadoras atingiu 11,6% em 2002 e, sete anos mais tarde, 11,1%, o que representa uma queda de aproximadamente meio ponto percentual. Por outro lado, a taxa referente aos homens não apenas se manteve em patamar menor como apresentou uma variação mais acentuada: passou de 7,4% para 6,3%.

Em linhas gerais, pode-se dizer que o número de ocupados cresceu no Brasil - acompanhando o momento favorável vivido pela economia nacional - e foi na Região Sul que a diferença entre mulheres e homens na taxa de desocupação foi menor em 2009: 7,6% contra 4,7%.

Por fim, na questão do emprego ainda há um grande caminho a percorrer para que seja construído um cenário mais justo, uma vez que a distância entre mulheres e homens no período analisado ficou ainda maior (Tabela 3).

TABELA 3
Taxa de desocupação por sexo
Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação - 2002 e 2009

Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação	2002			2009		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Norte	7,5	13,5	10,0	7,3	13,2	9,9
Rondônia	4,8	8,6	6,4	5,9	11,8	8,4
Acre	4,2	7,5	5,6	5,4	9,2	7,1
Amazonas	9,6	16,0	12,3	9,0	16,4	12,3
Roraima	6,2	4,8	5,7	5,7	17,0	11,0
Pará	7,6	13,6	10,1	7,7	12,7	9,9
Amapá	12,2	31,9	20,4	9,5	18,6	13,3
Tocantins	5,6	10,2	7,4	4,3	9,1	6,3
Nordeste	6,7	10,6	8,3	6,5	12,0	8,9
Maranhão	4,0	7,2	5,3	5,3	10,0	7,2
Piauí	3,9	6,0	4,8	2,8	6,3	4,4
Ceará	6,3	10,0	7,9	5,4	8,7	6,9
Rio Grande do Norte	6,4	6,8	6,6	7,9	12,8	9,9
Paraíba	6,4	9,0	7,4	6,3	11,2	8,2
Pernambuco	8,3	12,0	9,8	8,5	17,1	12,1
Alagoas	6,8	10,9	8,4	7,8	13,4	10,0
Sergipe	7,6	13,6	10,2	8,6	15,0	11,4
Bahia	7,7	13,0	9,9	6,6	12,7	9,3
Sudeste	8,8	13,4	10,8	6,6	11,7	8,9
Minas Gerais	7,7	10,8	9,0	5,5	9,4	7,3
Espírito Santo	7,9	12,4	9,8	5,8	10,7	8,0
Rio de Janeiro	8,8	15,1	11,6	6,5	12,5	9,2
São Paulo	9,5	14,3	11,5	7,3	12,6	9,7
Sul	5,0	8,0	6,3	4,7	7,6	6,0
Paraná	5,7	8,6	6,9	5,1	7,8	6,3
Santa Catarina	3,5	5,7	4,5	3,9	7,0	5,3
Rio Grande do Sul	5,1	8,7	6,7	4,7	7,8	6,1

(Continua)

TABELA 3
Taxa de desocupação por sexo
Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação - 2002 e 2009

Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação	2002			2009		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Centro-Oeste	6,5	10,5	8,2	5,7	10,6	7,9
Mato Grosso do Sul	7,2	8,9	7,9	5,2	8,8	6,8
Mato Grosso	4,5	10,6	6,8	4,5	8,5	6,2
Goiás	5,4	8,2	6,5	5,5	10,7	7,8
Distrito Federal	11,6	17,1	14,1	8,4	14,6	11,3
Brasil	7,4	11,6	9,1	6,3	11,1	8,4

Fonte: IBGE.Pnad.

Elaboração: DIEESE.

Obs.: a) No ano de 2002 não foi considerada a população rural dos estados de RO, AC, AM, RR, PA e AP, apenas a partir de 2004 essa população passou a ser abrangida pela pesquisa desenvolvida pelo IBGE.

b) Estimativas baseadas nos novos fatores de expansão da amostra divulgados em 2009.

c) Para efeito de comparação com 2002, foram excluídas, em 2009, as pessoas da área rural de RO, AC, AM, RR, PA e AP.

A partir dos dados da PNAD também é possível medir a taxa de sindicalização dos trabalhadores, que consiste no número de pessoas assalariadas que possuem filiação com o sindicato de sua categoria. Esse é outro indicador que revela uma situação distinta, quando é utilizado o recorte por sexo: a presença das mulheres no movimento sindical é inferior na grande maioria das localidades. Tomando o Brasil como um todo, observa-se que enquanto 20,8% dos homens eram sócios de algum sindicato em 2009, apenas 17,3% das mulheres encontravam-se nessa situação.

No cenário nacional, os homens são os que mais se sindicalizam. As mulheres têm maior participação em diversos estados, em especial no Norte e Nordeste do país, como em Rondônia, Acre e Rio Grande do Norte, que conta com mais de um quarto (25,4%) das trabalhadoras sindicalizadas.

Vários são os motivos que explicam o distanciamento das mulheres dos sindicatos (tal como será visto adiante, nas respostas das mulheres dirigentes metalúrgicas, que integram esta publicação), porém não se pode negar que de 2002 para 2009 houve um acréscimo na participação feminina (passou de 16,2% para 17,3%), que certamente é fruto do comprometimento crescente dos sindicatos com as questões específicas das trabalhadoras (Tabela 4).

TABELA 4
Taxa de sindicalização dos assalariados por sexo
Brasil e Grandes Regiões - 2002 e 2009

Brasil e Unidades da Federação	Taxa de sindicalização					
	Homens		Mulheres		Total	
	2002	2009	2002	2009	2002	2009
Rondônia	18,0	16,6	23,2	20,9	20,3	18,5
Acre	20,9	21,3	23,7	22,7	22,3	22,0
Amazonas	12,8	14,4	9,3	8,1	11,2	11,6
Roraima	4,1	13,8	8,6	12,5	6,3	13,2
Pará	14,3	16,1	12,0	13,2	13,3	14,9
Amapá	19,3	12,7	17,1	14,1	18,3	13,3
Tocantins	4,7	15,6	6,3	16,6	5,3	16,0
Maranhão	15,0	18,1	13,1	20,4	14,2	19,1
Piauí	14,4	18,2	17,1	22,3	15,6	19,9
Ceará	15,0	18,8	14,3	20,1	14,7	19,4
Rio Grande do Norte	24,9	20,1	21,7	25,4	23,6	22,3
Paraíba	16,8	21,2	15,4	18,8	16,2	20,3
Pernambuco	20,6	20,8	15,4	17,5	18,4	19,4
Alagoas	19,1	18,7	12,9	15,6	16,7	17,5
Sergipe	13,3	12,6	13,0	16,1	13,2	14,1
Bahia	15,0	19,6	13,7	18,2	14,5	19,0
Minas Gerais	16,8	17,7	13,3	14,3	15,3	16,2
Espírito Santo	27,1	27,3	22,1	21,9	25,0	24,9
Rio de Janeiro	21,5	21,7	15,1	13,6	18,6	18,0
São Paulo	22,7	23,8	17,4	18,0	20,4	21,2

(Continua)

TABELA 4
Taxa de sindicalização dos assalariados por sexo
Brasil e Grandes Regiões - 2002 e 2009

Brasil e Unidades da Federação	Taxa de sindicalização					
	Homens		Mulheres		Total	
	2002	2009	2002	2009	2002	2009
Paraná	22,8	22,6	15,1	17,5	19,4	20,3
Santa Catarina	31,6	22,9	22,4	20,4	27,6	21,7
Rio Grande do Sul	25,0	24,0	22,0	20,1	23,6	22,1
Mato Grosso do Sul	14,9	17,8	16,4	18,1	15,5	18,0
Mato Grosso	12,3	13,4	10,7	10,1	11,7	12,0
Goiás	15,9	12,8	15,1	11,9	15,5	12,4
Distrito Federal	23,7	29,5	22,4	27,3	23,1	28,4
Brasil	20,1	20,8	16,2	17,3	18,5	19,2

Fonte: IBGE.Pnad.

Elaboração: DIEESE.Obs.: a) no ano de 2002 não foi considerada a população rural dos estados de RO, AC, AM, RR, PA e AP, apenas a partir de 2004 essa população passou a ser abrangida pela pesquisa desenvolvida pelo IBGE.

b) Para efeito de comparação com 2002, foram excluídas, em 2009, as pessoas da área rural de RO, AC, AM, RR, PA e AP.

c) Foram considerados assalariados: empregados com carteira, empregados sem carteira, estatutários, trabalhadores domésticos com carteira, trabalhadores domésticos sem carteira.

As mulheres conquistaram maior espaço no mercado de trabalho, tal como visto na Tabela 4, entretanto, permanece grande a diferença nos rendimentos entre trabalhadores e trabalhadoras. Esse fato faz com que a discussão caminhe para além da esfera da igualdade de oportunidades e adentre na questão da remuneração, isto é, salário igual para trabalho igual.

Antes mesmo de analisar os dados de rendimento, devemos destacar que os rendimentos do trabalho pagos aos brasileiros são baixos. Como pode ser constatado na Tabela 5, em 2002, a remuneração média das trabalhadoras era de R\$ 627, enquanto que os homens percebiam R\$ 993, uma diferença de 58,38%. Exatamente sete anos mais tarde as mulheres percebiam R\$ 755, e os homens uma remuneração média de R\$ 1.138, o que representa uma distância de 50,74%.

TABELA 5
Remuneração média (em R\$) segundo sexo
Brasil e Grandes Regiões - 2002 e 2009

Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação	2002			2009		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Norte	840	566	731	981	703	865
Rondônia	978	696	863	1.256	774	1.058
Acre	989	666	845	1.348	1.025	1.209
Amazonas	888	651	793	1.056	801	949
Roraima	891	721	823	1.091	863	992
Pará	817	504	691	871	615	764
Amapá	1.036	866	975	1.088	850	993
Tocantins	634	394	543	821	578	720
Nordeste	514	346	447	664	473	586
Maranhão	452	262	377	653	421	564
Piauí	364	258	321	531	344	448
Ceará	501	340	435	621	445	546
Rio Grande do Norte	644	490	586	737	516	650
Paraíba	502	382	456	716	533	647
Pernambuco	565	395	495	694	530	629
Alagoas	465	340	418	622	509	579
Sergipe	618	387	521	788	570	695
Bahia	531	340	454	670	475	589
Sudeste	1.273	811	1.078	1.360	889	1.154
Minas Gerais	859	491	703	1.030	643	859
Espírito Santo	956	518	770	1.070	656	890
Rio de Janeiro	1.309	887	1.131	1.496	1.005	1.283
São Paulo	1.499	979	1.282	1.511	1.003	1.290
Sul	1.065	574	854	1.321	785	1.084
Paraná	1.062	580	855	1.301	797	1.079
Santa Catarina	1.119	575	887	1.462	848	1.193
Rio Grande do Sul	1.039	567	834	1.256	738	1.024

(Continua)

TABELA 5
Remuneração média (em R\$) segundo sexo
Brasil e Grandes Regiões - 2002 e 2009

Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação	2002			2009		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Centro-Oeste	1.167	741	997	1.383	906	1.179
Mato Grosso do Sul	1.022	595	848	1.262	719	1.027
Mato Grosso	1.103	629	931	1.167	724	986
Goiás	941	545	783	1.163	699	965
Distrito Federal	2.075	1.491	1.819	2.409	1.806	2.136
Brasil	993	627	842	1.138	755	974

Fonte: IBGE.Pnad.

Elaboração: DIEESE.Obs.: a) no ano de 2002 não foi considerada a população rural dos estados de RO, AC, AM, RR, PA e AP, apenas a partir de 2004 essa população passou a ser abrangida pela pesquisa desenvolvida pelo IBGE.

b) Para efeito de comparação com 2002, foram excluídas, em 2009, as pessoas da área rural de RO, AC, AM, RR, PA e AP.

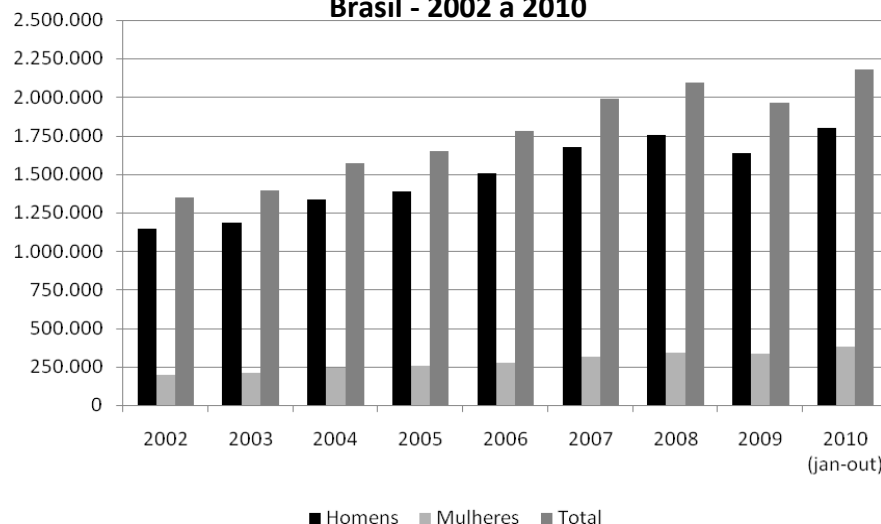
c) Estimativas baseadas nos novos fatores de expansão da amostra divulgados em 2009.

d) Os valores de 2002 foram atualizados para 2009 segundo INPC/IBGE.

Partindo para outras duas bases de dados utilizadas na análise da inserção da mulher no mercado de trabalho, a RAIS/MTE e o CAGED/MTE, fica ainda mais clara a dimensão dos desafios que tanto o Estado quanto os movimentos sociais têm que superar na luta constante de construção de uma sociedade mais justa.

De maneira diferente do que foi feito com as informações da PNAD, os dados do MTE serão utilizados com o objetivo de aprofundar a análise da situação da mulher metalúrgica, isto é, serão apresentados dados apenas do ramo metalúrgico e não mais do conjunto dos trabalhadores. Outra particularidade que deve ser destacada é a cobertura da base de dados, ao contrário da PNAD, a RAIS trata apenas dos trabalhadores formalizados. O gráfico a seguir mostra a evolução do número de ocupados no ramo metalúrgico segundo o sexo do trabalhador. Apesar de, no intervalo que separa as duas pesquisas, as mulheres terem conquistado maior peso no emprego, as mudanças foram pequenas: em 2002 as mulheres representavam 14,7% do total de ocupados, praticamente oito anos depois, ao final de outubro de 2010, passaram a participar com 17,3% (Gráfico 1).

GRÁFICO 1
Número de trabalhadores metalúrgicos segundo setor e sexo
Brasil - 2002 a 2010



*Fonte: RAIS/MTE, 2002 a 2009. CAGED/MTE, outubro de 2010.
 Elaboração: DIEESE.*

Embora as trabalhadoras ainda representem parte pequena do emprego metalúrgico, o ritmo de contratações ao longo do período analisado revela que o crescimento da ocupação feminina foi de 68,31%, superior tanto ao dos homens (47,70%) quanto em relação ao total (50,94%).

Os anos de 2004 e 2007 foram os de maior contratação de trabalhadoras. As variações anuais foram de 15,28% e 14,01%, respectivamente, percentuais não alcançados pelos homens em nenhum dos momentos apresentados na tabela.

Outro aspecto que deve ser ressaltado é o resultado nos últimos anos da série estudada. Observa-se que os impactos da crise mundial iniciada no último trimestre de 2008 foram menos danosos para as mulheres. No ano de 2009, enquanto que os homens perderam 6,89% do total de ocupados, para as mulheres o encolhimento foi de apenas 2,09%. Além disso, a retomada da contratação verificada em 2009 ocorreu de maneira mais satisfatória para as mulheres (13,71%) que para os homens (10,23%).

De forma geral, os dados do MTE não apenas confirmam a queda na taxa de desocupação indicada pela PNAD/IBGE, como também revelam que o mercado formal, expresso nesse trabalho pelo ramo metalúrgico, seguiu a mesma trajetória de melhora na participação das mulheres (Tabela 6).

TABELA 6
Variação anual e variação acumulada do número de ocupados no ramo metalúrgico, segundo sexo
Brasil - 2002 a 2010

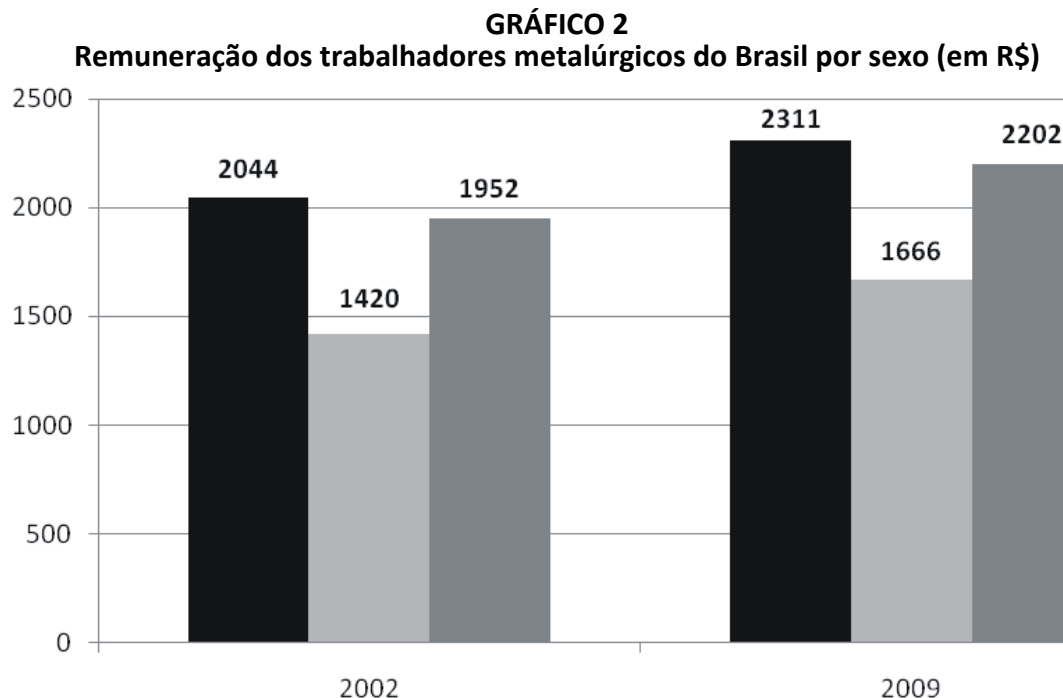
Ano	Total de ocupados			Variação anual			Variação acumulada		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
2002	1.147.426	197.575	1.345.001	-	-	-	-	-	-
2003	1.185.157	207.857	1.393.014	3,29	5,20	3,57	3,29	5,20	3,57
2004	1.331.862	239.626	1.571.488	12,38	15,28	12,81	12,38	20,49	16,38
2005	1.387.894	258.424	1.646.318	4,21	7,84	4,76	19,87	28,33	21,14
2006	1.502.262	275.346	1.777.608	8,24	6,55	7,97	28,11	34,88	29,12
2007	1.675.711	313.921	1.989.632	11,55	14,01	11,93	39,66	48,89	41,05
2008	1.754.378	338.404	2.092.782	4,69	7,80	5,18	44,35	56,69	46,23
2009	1.633.498	331.340	1.964.838	-6,89	-2,09	-6,11	37,46	54,60	40,12
2010 (jan-out)	1.800.658	376.770	2.177.428	10,23	13,71	10,82	47,70	68,31	50,94

Fonte: RAIS/MTE, 2002 a 2009. CAGED/MTE, outubro de 2010.

Elaboração: DIEESE.

A remuneração média das trabalhadoras metalúrgicas, segundo as informações do MTE, era inferior à dos homens tanto em 2002 quanto em 2009¹. Desta maneira, é possível dizer que o bom momento vivido pela indústria metalúrgica brasileira não refletiu em melhora substancial da remuneração das mulheres, dado que em 2002 elas recebiam em média 44% a menos que os homens e em 2009 praticamente 39% a menos (Gráfico 2).

¹ Dado mais recente disponível no momento da elaboração do presente trabalho.



Brasil - 2002 e 2009

Fonte: RAIS/MTE

Elaboração: DIEESE. Obs.: Os valores de 2002 foram atualizados para 2009 segundo INPC/IBGE.

Para encerrar a parte de mercado de trabalho, a Tabela 7 revela mais uma contradição: na verdade a escolaridade é outro argumento importante contra a diferenciação salarial entre trabalhadoras e trabalhadores. Em 2009, as mulheres no Brasil possuíam escolaridade maior que os homens. As informações da RAIS revelam que:

- o analfabetismo é menor entre as mulheres (0,11% contra 0,18%);
- a proporção de mulheres com ensino médio completo é superior (53,80% contra 49,11%);
- 14,53% das metalúrgicas possuíam curso superior, enquanto que entre os homens o percentual é de apenas 8,63%; e
- mais mulheres concluíram o curso de mestrado (0,14% contra 0,11%).

TABELA 7
Grau de instrução, segundo sexo
Brasil - 2009

Grau de escolaridade	2009		
	Homem	Mulher	Total
Analfabeto	0,18	0,11	0,17
Ensino fundamental incompleto	13,04	6,96	12,01
Ensino fundamental completo	15,26	9,19	14,24
Ensino médio incompleto	9,59	7,58	9,26
Ensino médio completo	49,11	53,80	49,90
Ensino superior incompleto	4,05	7,67	4,66
Ensino superior completo	8,63	14,53	9,62
Mestrado completo	0,11	0,14	0,11
Doutorado completo	0,03	0,02	0,03
Total	100,00	100,00	100,00

Fonte: RAIS/MTE
 Elaboração: DIEESE.

A mulher na base dos metalúrgicos da FEM-CUT/SP

Conforme proposto, para encerrar a parte introdutória deste texto, apresentamos a seguir os principais dados que envolvem a questão de gênero no interior da base de metalúrgicos cutistas do Estado de São Paulo.

A tabela a seguir mostra que em dezembro de 2009 a FEM-CUT/SP representava 224.458 metalúrgicos e que 15,2% (34.071) eram mulheres, percentual inferior ao apurado em todo território nacional (17,3%), comentado anteriormente. Comparando a presença de 15,2% de mulheres no ramo metalúrgico cutista com a participação das mulheres no total da População Economicamente Ativa no Brasil (44,0%, segundo a PNAD 2009) fica evidente que o ramo metalúrgico não acompanha a média nacional.

Os sindicatos com maior proporção de trabalhadoras foram o de Salto (29,4%), Itu (23,3%) e Cajamar (19,1%). Já os com menor presença feminina foram: Matão (5,4%), Gavião Peixoto (6,8%) e Araraquara (6,9%). As duas maiores bases, ABC e Sorocaba, possuíam, respectivamente, 14,2% e 17,2% de mulheres (Tabela 8).

TABELA 8
Distribuição dos ocupados segundo gênero e sindicatos da FEM-CUT/SP
Estado de São Paulo, 2009

Sindicato	Mulheres		Homens		Total	
	Nº trab.	%	Nº trab.	%	Nº trab.	%
STIM do ABC	13.741	14,2	83.286	85,8	97.027	100,0
STIM de Araraquara	499	6,9	6.765	93,1	7.264	100,0
STIM de Bauru	536	11,4	4.172	88,6	4.708	100,0
STIM de Cajamar	1.291	19,1	5.470	80,9	6.761	100,0
STIM de Gavião Peixoto	125	6,8	1.726	93,2	1.851	100,0
STIM de Itaquaquecetuba	1.272	17,5	6.011	82,5	7.283	100,0
STIM de Itu	3.466	23,3	11.436	76,7	14.902	100,0
STIM de Matão	262	5,4	4.602	94,6	4.864	100,0
STIM de Monte Alto	260	12,1	1.887	87,9	2.147	100,0
STIM de Pindamonhangaba	826	11,1	6.614	88,9	7.440	100,0
STIM de Salto	1.197	29,4	2.869	70,6	4.066	100,0

(Continua)

TABELA 8
Distribuição dos ocupados segundo gênero e sindicatos da FEM-CUT/SP
Estado de São Paulo, 2009

Sindicato	Mulheres		Homens		Total	
	Nº trab.	%	Nº trab.	%	Nº trab.	%
STIM de São Carlos	1.769	15,7	9.518	84,3	11.287	100,0
STIM de Sorocaba	6.239	17,2	30.068	82,8	36.307	100,0
STIM de Taubaté	2.588	14,0	15.963	86,0	18.551	100,0
Total	34.071	15,2	190.387	84,8	224.458	100,0

Fonte: RAIS/MTE, 2009.

Elaboração: DIEESE.

O descompasso entre a remuneração das mulheres e homens na indústria metalúrgica ainda é bastante grande. Segundo dados da RAIS 2009, informação mais recente disponível, na base de representação da FEM-CUT/SP a remuneração média das mulheres era 33,5% inferior.

No âmbito de cada um dos sindicatos, destaca-se:

- na base do Sindicato de Taubaté a diferença foi de 42,8%, maior apurada na base cutista; em seguida aparece Salto com uma distância entre mulheres e homens de 36,8%; e
- nas bases dos Sindicatos de Araraquara e Bauru verificou-se as duas menores diferença, 15,7% e 19,3%, respectivamente (Tabela 9).

TABELA 9
Remuneração média dos ocupados segundo gênero e sindicatos da FEM-CUT/SP
Estado de São Paulo, 2009

Sindicato	Mulher	Homem	Mulher/Homem	Total
STIM de Araraquara	1.698,53	2.014,03	-15,7	1.992,36
STIM de Bauru	1.203,80	1.490,93	-19,3	1.458,24
STIM de Cajamar	1.704,15	2.683,53	-36,5	2.496,52
STIM de Gavião Peixoto	3.026,00	4.286,50	-29,4	4.201,38
STIM de Itaquaquecetuba	1.117,84	1.413,37	-20,9	1.361,75
STIM de Itu	1.495,13	2.137,95	-30,1	1.988,44

(Continua)

TABELA 9
Remuneração média dos ocupados segundo gênero e sindicatos da FEM-CUT/SP
Estado de São Paulo, 2009

Sindicato	Mulher	Homem	Mulher/Homem	Total
STIM de Matão	1.611,27	2.124,48	-24,2	2.096,84
STIM de Monte Alto	1.175,12	1.703,64	-31,0	1.639,63
STIM de Pindamonhangaba	2.153,66	3.168,37	-32,0	3.055,72
STIM de Salto	1.317,54	2.085,37	-36,8	1.859,32
STIM de São Carlos	1.580,32	2.145,18	-26,3	2.056,65
STIM de Sorocaba	1.906,58	2.643,23	-27,9	2.516,64
STIM de Taubaté	2.059,09	3.600,25	-42,8	3.385,24
STIM do ABC	2.551,03	3.781,31	-32,5	3.607,08
Total	2.049,61	3.083,68	-33,5	2.926,72

*Fonte: RAIS/MTE, 2009. CAGED/MTE, novembro de 2010.
 Elaboração: DIEESE.*

Já no que refere-se à escolaridade a situação é um pouco diferente: as mulheres são mais escolarizadas que os homens. A proporção de trabalhadoras com ensino médio completo, superior incompleto e superior completo é maior que a dos homens (Tabela 10).

TABELA 10
Escolaridade dos ocupados segundo gênero e sindicatos da FEM-CUT/SP
Estado de São Paulo, 2009

Escolaridade	Mulher		Homem		Total	
	Nº trab	%	Nº trab	%	Nº trab	%
Analfabeto	25	0,1	214	0,1	239	0,1
5º ano Incompleto	257	0,8	2.610	1,4	2.867	1,3
5º ano Completo	709	2,1	6.069	3,2	6.778	3,0
9ª Incompleto	1.050	3,1	9.795	5,1	10.845	4,8

(Continua)

TABELA 10
Escolaridade dos ocupados segundo gênero e sindicatos da FEM-CUT/SP
Estado de São Paulo, 2009

Escolaridade	Mulher		Homem		Total	
	Nº trab	%	Nº trab	%	Nº trab	%
Ensino Fundamental Completo	2.702	7,9	24.251	12,7	26.953	12,0
Ensino Médio Incompleto	1.977	5,8	13.151	6,9	15.128	6,7
Ensino Médio Completo	18.490	54,3	103.010	54,1	121.500	54,1
Superior Incompleto	2.485	7,3	9.360	4,9	11.845	5,3
Superior Completo	6.376	18,7	21.927	11,5	28.303	12,6
Total	34.071	100,0	190.387	100,0	224.458	100,0

Fonte: RAIS/MTE, 2009. CAGED/MTE, novembro de 2010.

Elaboração: DIEESE.

A distribuição do número de mulheres em relação aos grupos de negociação de data-base da FEM-CUT/SP revela algumas questões interessantes. O Grupo 2 é o que apresenta maior proporção de mulheres (19,5%), o motivo certamente deve ser a presença de empresa do setor eletroeletrônico, segmento que tradicionalmente contrata mão de obra feminina. O Grupo de Estamparia também possui participação feminina acima da média, proporcionalmente falando aparece como segundo maior empregador de mulheres: 18,4%.

Já nas Montadoras e no Grupo de Fundição a realidade é bem diferente, as mulheres contribuem com apenas 7,1% e 9,1%, respectivamente, do total de ocupados (Tabela 11).

TABELA 11
Distribuição dos ocupados segundo gênero e grupo de negociação da FEM-CUT/SP
Estado de São Paulo, 2009

Grupo	Mulher		Homem		Total	
	Nº trab	%	Nº trab	%	Nº trab	%
Estamparia	744	18,4	3.293	81,6	4.037	100,0
Fundição	360	9,1	3.585	90,9	3.945	100,0
Grupo 10	4.575	16,4	23.380	83,6	27.955	100,0

(Continua)

TABELA 11
Distribuição dos ocupados segundo gênero e grupo de negociação da FEM-CUT/SP
Estado de São Paulo, 2009

Grupo	Mulher		Homem		Total	
	Nº trab	%	Nº trab	%	Nº trab	%
Grupo 2	13.398	19,5	55.183	80,5	68.581	100,0
Grupo 3	7.882	15,5	43.088	84,5	50.970	100,0
Grupo 8	4.247	14,9	24.211	85,1	28.458	100,0
Montadoras	2.740	7,1	35.921	92,9	38.661	100,0
Total	34.071	15,2	190.387	84,8	224.458	100,0

Fonte: RAIS/MTE, 2009. CAGED/MTE, novembro de 2010.
Elaboração: DIEESE.

Perfil das mulheres dirigentes metalúrgicas do Estado de São Paulo

Antes de analisar os resultados alcançados pela pesquisa de perfil da mulher dirigente metalúrgica, é necessário fazer algumas considerações acerca da metodologia adotada.

A pesquisa teve o objetivo de alcançar o maior número de mulheres da base cutista do ramo metalúrgico em cargo de direção sindical. Por se tratar de uma pesquisa qualitativa, não tendo, portanto, caráter amostral e estatístico, deve-se ter em mente que as possibilidades de generalização circunscrevem-se nos limites desse gênero de investigação.

No momento de elaboração da pesquisa a FEM-CUT/SP contava com 44 mulheres dirigentes (38 foram entrevistadas, o que representa 86,4% do total), distribuídas por seus sindicatos filiados. Praticamente todas as mulheres responderam o formulário de pesquisa por telefone, apenas duas delas foram entrevistas presencialmente.

O formulário foi elaborado no sentido de abordar diversos aspectos da vida da mulher, perpassando questões da vida pessoal e profissional da trabalhadora metalúrgica e de sua família. Os temas abrangidos na pesquisa foram divididos em seis blocos:

- **Bloco A** - Identificação da entrevistada, nos quais constaram questões relativas a nome, endereço, empresa em que trabalha, sindicato em que atua, organização no local de trabalho (OLT) em que atua etc.

- **Bloco B** - Atributos pessoais, com questões tais como idade, estado de nascimento, estado civil, posição no domicílio, número de dependentes, grau de instrução, residência anterior.

- **Bloco C** - Caracterização do domicílio, com questões relacionadas ao: número de residentes, idade dos moradores, tipo de domicílio, número de cômodos, acesso a serviços como abastecimento de água, rede elétrica, rede de esgoto, coleta de lixo, equipamentos domésticos etc.

- **Bloco D** - Saúde, em que se procurou conhecer o acesso a serviços de saúde e odontologia.

- **Bloco E** - Situação profissional, abrangendo questões como tempo de trabalho profissional, tempo de trabalho no ramo, na fábrica atual, faixa salarial, benefícios que recebe, função na fábrica, mobilidade funcional, motivação e disposição para esse trabalho, perspectivas de mudanças.

- **Bloco F** - Trabalho sindical, político e social, com questões relacionadas ao tempo de sindicalização, tempo de trabalho junto ao sindicato onde atua, cargo, atividades, tempo em que atua na direção do sindicato, importância do trabalho e do que faz no sindicato, importância do sindicato e possibilidades junto aos trabalhadores, identificação de problemas dos trabalhadores e do sindicato, possibilidade de formulação de soluções e alternativas, filiação a partido político e relação entre trabalho sindical e política geral. Em 2010, acrescentou-se uma nova questão acerca da militância em movimentos sociais.

Quanto ao processamento das informações, foi elaborado um quadro geral em que todas as respostas, por

bloco, foram inseridas de modo a formar uma base de informações para uso múltiplo da categoria. Em seguida, foi elaborada uma série de quadros com resultados percentuais, por faixas de respostas, de modo a possibilitar uma visão mais quantitativa das informações obtidas. E, por fim, foram escolhidos cruzamentos de respostas que possibilitam visualizar as informações de modo mais qualitativo.

Com esse texto espera-se subsidiar não apenas a Secretaria de Mulheres da FEM-CUT/SP, como também colher informações importantes para a política de formação sindical e para a estratégia de lutas futuras.

A distribuição das mulheres dirigentes revela uma concentração em dois sindicatos, ABC e Taubaté respondem por exatamente 50,0% do total de dirigentes (22 mulheres) e por 52,6% das entrevistadas (20 mulheres). Outro sindicato com participação importante no conjunto de dirigentes é São Carlos: as 5 mulheres daquela base territorial participaram da pesquisa (Tabela 12).

TABELA 12
Total de dirigentes e número de entrevistadas segundo sindicato
Estado de São Paulo, 2011

Sindicato	Mulheres			
	Total		Entrevistadas	
	Nº Absoluto	%	Nº Absoluto	%
ABC	12	27,3	10	26,3
Bauru	2	4,5	2	5,3
Itaquaquecetuba	3	6,8	1	2,6
Itu	2	4,5	2	5,3
Monte Alto	2	4,5	2	5,3
Salto	5	11,4	5	13,2
São Carlos	5	11,4	5	13,2
Sorocaba	3	6,8	1	2,6
Taubaté	10	22,7	10	26,3
Total	44	100,0	38	100,0

Fonte: Trabalhadoras em Luta - Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.

Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

Sobre os aspectos pessoais conclui-se que as dirigentes possuem em média 41 anos de idade, 50,0% delas declararam ser brancas e 44,7% casadas ou vivendo com um companheiro. O número de mulheres chefes de família, isto é, aquelas que são as responsáveis pela família, é alto, atingiu 44,7%. Quando se perguntou acerca do número de dependentes, em sintonia com os indicadores demográficos do Brasil, a resposta mais freqüente foi não possuir dependentes (34,2%), já 12 dirigentes (31,5% do total) revelou possuir apenas um dependente, na média as dirigentes sindicais possuem 1,1 dependente.

As respostas acerca da escolaridade revelam maior concentração na resposta 2º grau completo, 14 (36,8%) das entrevistadas assinalaram essa opção. Além disso, 57,9% das dirigentes sempre moraram na cidade onde moram hoje (Quadro 1).

QUADRO 1
Características pessoais da mulher dirigente metalúrgica
Estado de São Paulo, 2011

Atributos	Resposta mais frequente	Total de resposta mais frequente	
		Nº Absoluto	%
Idade	média de 41 anos		
Cor/raça	Branca	19	50,0
Estado civil	casada/vivendo em conjunto	17	44,7
Posição no domicílio	Chefe	18	47,8
	esposa do chefe	13	34,2
Nº de dependentes	não possui	13	34,2
	possui 1	12	31,5
Residência anterior	sempre morou nesta cidade	22	57,9
Escolaridade	2º grau completo	14	36,8

Fonte: Trabalhadoras em Luta - Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.

Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

Obs.: Os percentuais referem-se às respostas efetivamente dadas, isto é, 38.

O início da trajetória profissional começou cedo para as metalúrgicas que responderam ao questionário, o percentual de mulheres que começou a trabalhar antes dos 18 anos atingiu 73,7%. A maioria tem de 16 a 24 anos de tempo de trabalho (47,4%) e 44,7% possui 25 anos ou mais. O tempo de trabalho como metalúrgica também ficou bem dividido entre duas faixas de respostas, 36,8% possui de 11 a 15 anos e 31,6% de 16 a 24 anos.

No que se refere ao tempo de fábrica o comportamento foi parecido, 13 dirigentes sindicais (o que representa 34,2% do total) possuem de 11 a 15 anos de fábrica (Quadro 2).

QUADRO 2
Tempo de trabalho das dirigentes metalúrgicas
Estado de São Paulo, 2011

Características	Resposta mais frequente	Total de resposta mais frequente	
		Nº Absoluto	%
Tempo de trabalho	de 16 a 24 anos	18	47,4
	25 anos ou mais	17	44,7
Quando começou a trabalhar	antes de fazer 18 anos	28	73,7
Tempo como metalúrgica	de 11 a 15	14	36,8
	de 16 a 24 anos	12	31,6
Tempo na fábrica	de 11 a 15	13	34,2

Fonte: Trabalhadoras em Luta - Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.

Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

Obs.: Os percentuais referem-se às respostas efetivamente dadas, isto é, 38.

Maior parte dos domicílios das dirigentes possuem dois residentes, entretanto quando se calcula a média o resultado é de 3,2 residentes, o que indica que as famílias das dirigentes são pequenas, assim como indicam os dados demográficos oficiais do Brasil. Os domicílios são na sua maioria próprios, de alvenaria acabada e possuem de 4 a 6 cômodos, essas três características são as mais presentes nas respostas, o que nos leva a crer que as condições de moradia, para a maioria das dirigentes, são razoáveis.

Quando é analisado o acesso aos serviços públicos, verifica-se que 94,7% dos domicílios possuem rede elétrica regularizada, o abastecimento de água encanada de rede pública atinge 100% das residências e em

apenas um domicílio a coleta de esgoto não é feita através da rede pública.

Se por um lado, a coleta de lixo é um serviço público universal entre as dirigentes, por outro, o lixo reciclável continua sem destinação adequada em 47,4% dos domicílios.

Parte significativa das dirigentes, 19 (44,7% do total), disseram levar mais de 30 minutos até 1 hora no trajeto de ida e volta ao trabalho, na grande maioria dos casos com o uso de transporte da própria empresa, 55,3% das entrevistadas contam com esse benefício da empresa.

O número de residências que contam com telefone fixo atingiu 76,3%, percentual alto que provavelmente só não é mais elevado por conta do maior acesso à telefonia móvel. Outra pergunta diz respeito ao acesso à computadores ligados à internet, quase dois terços das dirigentes (63,2%) já possuem esse equipamento em suas residências. O percentual de domicílios que não contam com ao menos um carro de passeio foi de 60,5%. O número de máquinas de lavar atingiu 78,9% (Quadro 3).

QUADRO 3
Caracterização dos domicílios das dirigentes sindicais
Estado de São Paulo, 2011

Características	Resposta mais frequente	Total de resposta mais frequente	
		Nº Absoluto	%
Nº de residentes	2	11	28,9
Tipo	próprio	30	78,9
Tipo de acabamento	alvenaria acabada	30	78,9
Nº de cômodos	de 4 a 6	27	71,1
Nº de banheiros	1	17	44,7
	2	17	44,7
Rede elétrica	regularizada	36	94,7
Abastecimento de água	encanada da rede pública	38	100,0
Rede de esgoto	ligada à rede pública	37	97,8
Destinação do lixo	é coletado pelo sistema público	38	100,0
Destinação do lixo reciclável	não há coleta seletiva	18	47,4

(Continua)

QUADRO 3
Caracterização dos domicílios das dirigentes sindicais
Estado de São Paulo, 2011

Características	Resposta mais frequente	Total de resposta mais frequente	
		Nº Absoluto	%
Distância da fábrica	mais de 00h30 até 01h00	19	44,7
Meio de transporte para chegar ao trabalho	transporte da própria empresa	21	55,3
Telefone fixo	possui	29	76,3
Computador com internet	possui	24	63,2
TV a cabo	não possui	24	63,2
Carro de passeio	possui	23	60,5
Máquina de lavar roupa	possui	30	78,9

Fonte: Trabalhadoras em Luta - Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.

Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

Obs.: Os percentuais referem-se às respostas efetivamente dadas, isto é, 38.

Como mostra o Quadro 4, parte significativa das dirigentes entrevistadas tem acesso a serviços de saúde através de convênio pago (ou subsidiado) pelas empresas: 73,7% das entrevistadas escolheram essa alternativa, o alto percentual pode ser resultado do avanço na negociação coletiva desse item de pauta. Por outro lado, o serviço odontológico mais utilizado é o pago pela própria trabalhadora em clínicas particulares (44,7%).

QUADRO 4
Situação do acesso à saúde das dirigentes sindicais
Estado de São Paulo, 2011

Acesso a serviços	Resposta mais frequente	Total de resposta mais frequente	
		Nº Absoluto	%
Serviços de saúde	convênio pago pela empresa	28	73,7
Serviços odontológicos	utiliza clínica particular	17	44,7

Fonte: Trabalhadoras em Luta - Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.

Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

Obs.: Os percentuais referem-se às respostas efetivamente dadas, isto é, 38.

As faixas de tempo de fábrica mais frequentes foram de 11 a 15 anos e de 16 a 24 anos, com 13 e 11 dirigentes em cada faixa, respectivamente. Esse indicador revela uma questão importante, as dirigentes estão permanecendo por bastante tempo na fábrica em que trabalham.

Sobre a remuneração constata-se que o intervalo de maior ocorrência foi a de R\$ 1.000,00 a R\$ 1.499,00, com 14 das 38 mulheres. Outras duas faixas se destacam: 5 dirigentes revelaram receber mensalmente entre R\$ 751,00 e R\$ 999,00 e 9 dirigentes possuem salário entre R\$ 1.500,00 e 1.999,00. A remuneração média registrada foi de R\$ 1.885,00. É importante destacar que a remuneração declarada foi o salário bruto (sem somar os benefícios) (Tabela 13).

TABELA 13
Faixa salarial e tempo de trabalho na fábrica (nº absoluto)
Estado de São Paulo, 2011

Salário (em R\$) / tempo	751 a 999	1.000 a 1.499	1500 a 1.999	2.000 a 2.999	3.000 a 3.999	Mais de 4.000	NR/NS	Total
Até 3 anos	-	-	-	-	-	-	-	-
De 4 a 5 anos	1	2	-	-	1	-	-	4
De 6 a 10 anos	2	3	1	-	-	1	1	8
De 11 a 15 anos	2	6	2	2	-	1	-	13
De 16 a 24 anos	-	3	4	1	2	1	-	11
Mais de 25 anos	-	-	2	-	-	-	-	2
NR/NS	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	5	14	9	3	3	3	1	38

Fonte: Trabalhadoras em Luta - Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.

Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

Analisando-se a mesma informação de uma maneira diferente (em percentual), fica claro a concentração de parte significativa das metalúrgicas dirigentes sindicais na faixa de remuneração entre R\$ 1.000,00 e R\$ 1.499,00, mais de um terço (36,8%) delas encontram-se nessa faixa. Além disso, praticamente 24% das mulheres possuem remuneração acima de R\$ 2.000,00. Utilizando o tempo de casa como informação adicional, os dados mostram que permanecer durante anos na mesma empresa não significou remuneração elevada. Tomemos dois exemplos: 61,6% das entrevistadas com tempo de casa entre 11 e 15 anos recebiam menos de R\$ 1.500,00, o mesmo pode ser dito para as dirigentes com mais de 25 anos de casa, isto é, 100,0% das dirigentes enquadradas

nessa faixa recebem entre R\$ 1.500,00 e 1.599,00 enquanto que outras mulheres com menos tempo de casa recebem remuneração mensal acima desse valor (Tabela 14).

TABELA 14
Faixa salarial (em R\$) e tempo de trabalho na fábrica (em %)
Estado de São Paulo, 2011

Salário (em R\$) / tempo	751 a 999	1.000 a 1.499	1500 a 1.999	2.000 a 2.999	3.000 a 3.999	Mais de 4.000	NR/NS	Total
Até 3 anos	-	-	-	-	-	-	-	-
De 4 a 5 anos	25,0	50,0	-	-	25,0	-	-	100,0
De 6 a 10 anos	25,0	37,5	12,5	-	-	12,5	12,5	100,0
De 11 a 15 anos	15,4	46,2	15,4	15,4	-	7,7	-	100,0
De 16 a 24 anos	-	27,3	36,4	9,1	18,2	9,1	-	100,0
Mais de 25 anos	-	-	100,0	-	-	-	-	100,0
NR/NS	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	13,2	36,8	23,7	7,9	7,9	7,9	2,6	100,0

Fonte: Trabalhadoras em Luta - Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.
Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

O comportamento regional da remuneração revela diferenças importantes, as principais delas são (segundo os dados da Tabela 15):

- apenas no ABC e Itaquaquecetuba existem dirigentes com remuneração mensal acima de R\$ 4.000,00;
- em Salto e Sorocaba é verificada a maior ocorrência de remuneração abaixo de R\$ 1.000,00; e em Taubaté vivem duas das três dirigentes com remuneração entre R\$ 3.000,00 e R\$ 3.999,00.

TABELA 15
Faixa salarial (em R\$) segundo estado e região (em %)
Estado de São Paulo, 2011

Salário (em R\$) / sindicato	751 a 999	1.000 a 1.499	1500 a 1.999	2.000 a 2.999	3.000 a 3.999	Mais de 4.000	NR/NS	Total
ABC	-	3	3	1	1	2	-	10
(%)	-	30,0	30,0	10,0	10,0	20,0	-	100,0

(Continua)

TABELA 15
Faixa salarial (em R\$) segundo estado e região (em %)
Estado de São Paulo, 2011

Salário (em R\$) / sindicato	751 a 999	1.000 a 1.499	1500 a 1.999	2.000 a 2.999	3.000 a 3.999	Mais de 4.000	NR/NS	Total
Bauru	-	2	-	-	-	-	-	2
(%)	-	100,0	-	-	-	-	-	100,0
Itaquaquecetuba	-	-	-	-	-	1	-	1
(%)	-	-	-	-	-	100,0	-	100,0
Itu	-	2	-	-	-	-	-	2
(%)	-	100,0	-	-	-	-	-	100,0
Monte Alto	-	1	1	-	-	-	-	2
(%)	-	50,0	50,0	-	-	-	-	100,0
Salto	4	-	-	-	-	-	1	5
(%)	80,0	-	-	-	-	-	20,0	100,0
São Carlos	-	2	2	1	-	-	-	5
(%)	-	40,0	40,0	20,0	-	-	-	100,0
Sorocaba	1	-	-	-	-	-	-	1
(%)	100,0	-	-	-	-	-	-	100,0
Taubaté	-	4	3	1	2	-	-	10
(%)	-	40,0	30,0	10,0	20,0	-	-	100,0
Total	5	14	9	3	3	3	1	38
(%)	13,2	36,8	23,7	7,9	7,9	7,9	2,6	100,0

Fonte: Trabalhadoras em Luta – Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.
 Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

A presença de diretoras diretamente ligadas às funções de produção na fábrica é maioria dentre as mulheres que responderam o questionário: 60,5% do total. As funções ligadas à área administrativa e de atividades-meio também se destaca, concentra 13,2% (5 dirigentes) (Tabela 16).

TABELA 16
Função na fábrica
Estado de São Paulo, 2011

Função na fábrica	Nº Absoluto	%
Área administrativa e atividades-meio em geral	5	13,2
Produção	23	60,5
Produção (cargos auxiliares)	4	10,5
Serviços de apoio qualificado	2	5,3
Serviços de apoio geral	-	-
NS/NR	4	10,5
Total	38	100,0

Fonte: Trabalhadoras em Luta - Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.

Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

A partir da desagregação das funções por sindicato é interessante destacar que em apenas dois casos – Itaquaquetuba e Itu - não há ao menos uma representante das atividades de produção (considerados também os cargos auxiliares). Além disso, Itaquaquetuba e Itu são os dois únicos sindicatos nos quais apenas dirigentes em funções da área administrativa e atividades-meio em geral responderam o questionário.

Por outro lado, em cinco sindicatos - Monte Alto, Salto, São Carlos, Sorocaba e Taubaté - todas as entrevistadas disseram trabalhar em funções ligadas à produção (considerando também os cargos auxiliares da produção) (Tabela 17).

TABELA 17
Função na fábrica segundo sindicato
Estado de São Paulo. 2011

Sindicato/Função	ABC	Bauru	Itaquaquetuba	Itu	Monte Alto	Salto	São Carlos	Sorocaba	Taubaté	Total
Área administrativa e atividades-meio em geral	2	2	1	2	-	-	-	-	-	7

(Continua)

TABELA 17
Função na fábrica segundo sindicato
Estado de São Paulo, 2011

Sindicato/Função	ABC	Bauru	Itaquaquecetuba	Itu	Monte Alto	Salto	São Carlos	Sorocaba	Taubaté	Total
Produção	5	-	-	-	1	1	5	1	8	21
Produção (cargos auxiliares)	-	-	-	-	1	2	-	-	1	4
Serviços de apoio qualificado	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Serviços de apoio geral	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
NR/NS	1	-	-	-	-	-	-	-	3	4
Total	10	2	1	2	2	3	5	1	12	38

Fonte: Trabalhadoras em Luta - Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.

Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

Apenas nas funções de produção e cargos auxiliares da produção foi verificado salário bruto abaixo de R\$ 1.000,00. Também é na produção onde a distribuição salarial é mais heterogenia, com variação entre a primeira faixa (R\$ 751,00 a R\$ 999,00) até o intervalo de R\$ 3.000,00 a R\$ 3.999,00. Já os salários mais elevados se mostram presentes em maior proporção nas funções ligadas à área administrativa e atividades meio em geral (2 das 5 mulheres, o que representa 49% (recebem acima de R\$ 3.000,00) e serviços de apoio qualificado (100% das dirigentes possuem remuneração bruta acima de R\$ 4.000,00). (Tabela 18).

TABELA 18
Faixa salarial (em R\$) segundo função na fábrica
Estado de São Paulo, 2011

Faixa salarial (em R\$) / Função	751 a 999	1.000 a 1.499	1.500 a 1.999	2.000 a 2.999	3000 a 3.999	Mais de 4.000	NR/NS	Total
Área administrativa e atividades meio em geral	-	2	1	-	1	1	-	5
Produção	3	10	6	2	2	-	-	23
Produção (cargos auxiliares)	2	-	1	-	-	-	1	4
Serviços de apoio qualificado	-	-	-	-	-	2	-	2
Serviços de apoio geral	-	-	-	-	-	-	-	0
NR/NS	-	2	1	1	-	-	-	4
Total	5	14	9	3	3	3	1	38

Fonte: Trabalhadoras em Luta - Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.

Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

A mobilidade profissional - trajetória percorrida pela trabalhadora ao longo da vida profissional - é uma questão tradicionalmente presente nos debates que envolvem o tema gênero e o assunto da tabela abaixo. Quase metade das dirigentes (47,4%) nunca receberam promoção de cargo na fábrica que trabalham atualmente, dado preocupante uma vez que o tempo de casa é alto, tal como já comentado.

Outro indicador que pode ser entendido como uma denúncia na diferenciação de tratamento entre mulheres e homens é o fato de que 23,7% das entrevistadas dizem que apesar de terem sido promovidas ao menos uma vez, essa promoção demorou mais tempo que o que costuma acontecer com os homens. Ainda nesse sentido, somente 5,3% (2 dirigentes) dizem ter aguardado menos que os homens no que se refere à movimentação funcional.

Por fim, apenas 23,7% já recebeu promoção, e levou o mesmo tempo que para os homens (Tabela 19).

TABELA 19
Mobilidade ocupacional na fábrica
Estado de São Paulo, 2011

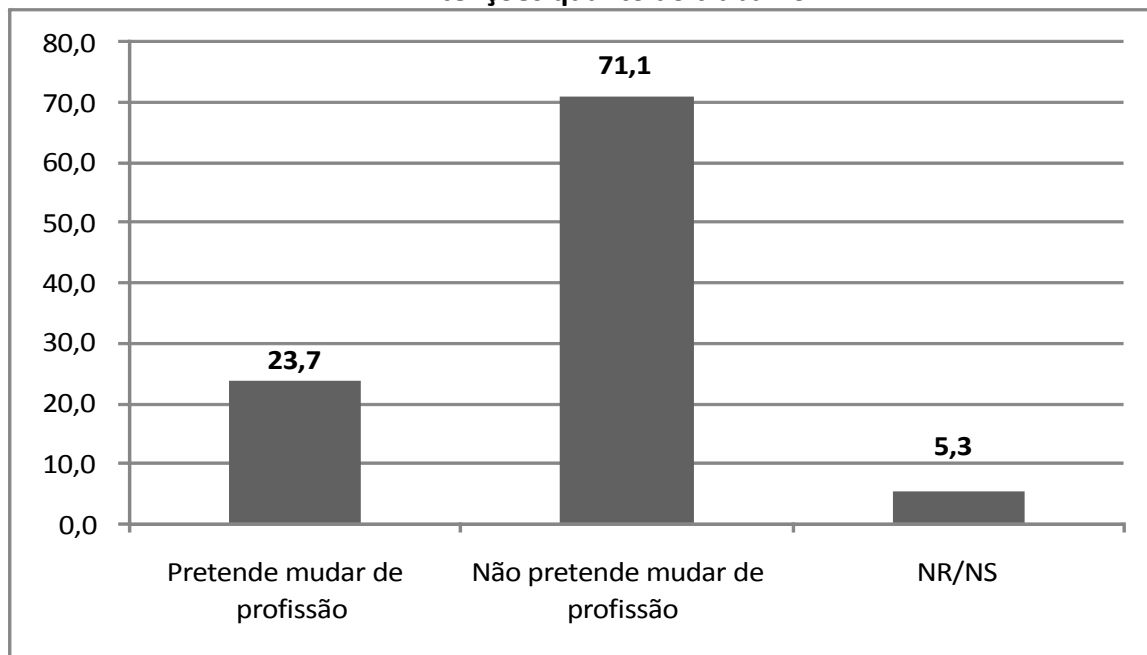
Mobilidade	Nº absoluto	%
Já recebeu promoção, e levou o mesmo tempo que para os homens	9	23,7
Recebeu promoção, mas demorou mais tempo que para os homens	9	23,7
Recebeu promoção, e em menos tempos que alguns homens	2	5,3
Nunca recebeu promoção	18	47,4
Nunca recebeu promoção, ao contrário, a situação ocupacional regrediu	-	-
Não respondeu ou não sabe	-	-
Total	38	100,0

Fonte: Trabalhadoras em Luta - Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.

Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

A baixa mobilidade no emprego, assim como pode ser visto na tabela anterior, não reflete de maneira significativa na satisfação das dirigentes com relação ao trabalho: percentual de dirigentes que pretendem um dia mudar de profissão foi de 23,7%, ao passo que 71,1% se dizem contentes com o trabalho no ramo metalúrgico e apenas 5,3% não souberam dizer ou não responderam a pergunta (Gráfico 3).

GRÁFICO 3
Intenções quanto ao trabalho



Fonte: Trabalhadoras em Luta - Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.
Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

Ao serem perguntadas sobre os motivos que as motivaram a trabalhar no ramo metalúrgico, 44,7% das entrevistadas, praticamente a metade delas, disseram que iniciaram sua carreira como metalúrgicas, porque foi o que apareceu.

O segundo motivo mais comentado foi o salário: 21,1% (8 dirigentes) foram atraídas pois consideraram bons salários pagos na indústria metalúrgica. A indicação de parentes ou amigos também se destaca, 15,8%

assinalaram essa opção; e 3 dirigentes (7,9%) responderam ter estudado para seguir a profissão de metalúrgica (Tabela 20).

TABELA 20
Motivação para trabalhar no ramo metalúrgico
Estado de São Paulo, 2011

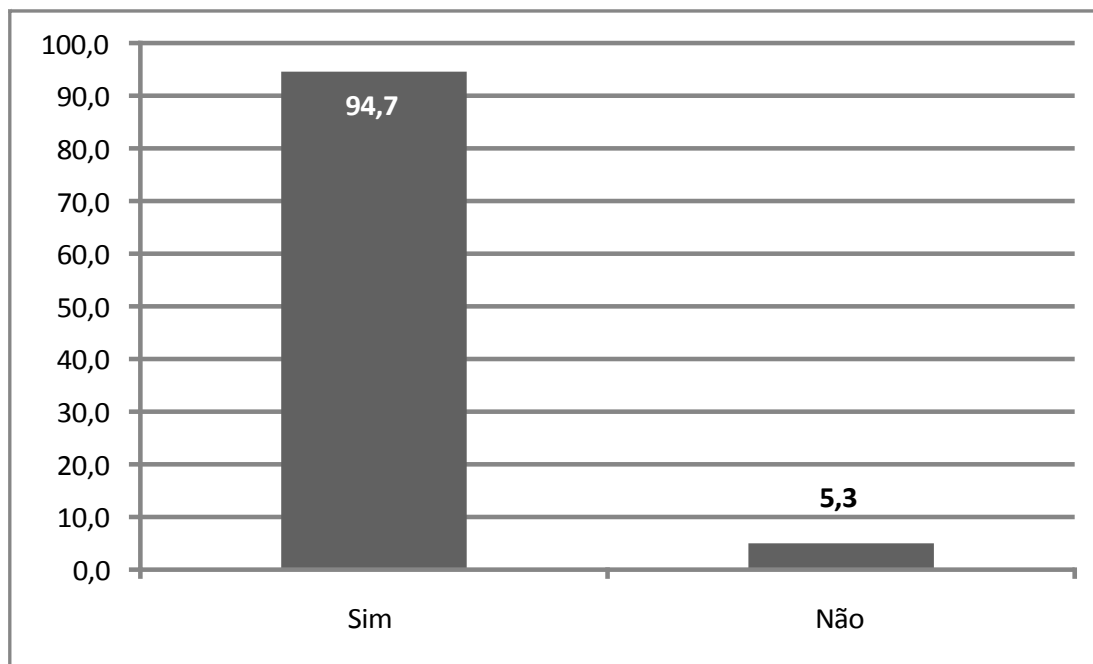
Motivação	Nº Absoluto	%
Estudou para isso	3	7,9
Foi o que apareceu	17	44,7
Sempre quis ser metalúrgica	1	2,6
Um parente ou amigo arrumou	6	15,8
O salário é bom	8	21,1
É um trabalho qualificado	-	-
Outro motivo	3	7,9
NR/NS	-	-
Total	38	100,0

Fonte: Trabalhadoras em Luta - Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.

Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

A grande maioria (94,7%, o que corresponde a 36 das 38 dirigentes) diz identificar-se com o trabalho no ramo metalúrgico - questão determinante para que qualquer trabalhador desempenhe bem suas tarefas (Gráfico 4).

GRÁFICO 4
Identificação com o trabalho metalúrgico
Estado de São Paulo, 2011



Fonte: Trabalhadoras em Luta - Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.

Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

As informações apresentadas na tabela a seguir tratam, simultaneamente, do tempo de trabalho junto ao sindicato e do tempo na direção sindical na entidade onde a dirigente atua. Dentre as dirigentes que estão em seu primeiro mandato (17 das 38 mulheres), observa-se que parte significativa (76,5%) trabalha junto ao sindicato há no máximo 3 anos; 17,6% tem de 4 a 5 anos de contato com o sindicato e apenas 5,9% (1 dirigente) disse ter de 6 a 10 anos.

No entanto, verifica-se que as dirigentes que já participaram de mais uma gestão, 52,4% (11 entrevistadas) possuem entre 6 e 10 anos de trabalho com o sindicato; 19,0% (4 dirigentes) tem de 11 a 15 anos e 9,5% (somente 2 mulheres) tem entre 16 e 24 anos. Além disso, 19,0% possui de 4 a 5 anos de contato com o sindicato.

Neste ponto do texto, é importante lembrar que tanto a presença de mulheres na direção quanto o tempo de permanência é reflexo, dentre outros fatores, da política de cotas colocada em prática pelas entidades sindicais da CUT após 1993. Na Plenária de 1993 decidiu-se que cada sexo deveria ter no mínimo 30% e no máximo 70% de representação nas direções (Tabela 21).

TABELA 21
Tempo de trabalho junto ao sindicato e tempo na direção sindical
Estado de São Paulo, 2011

Tempo na direção / tempo de trabalho no sindicato	eleita nesta gestão		já participou de outra gestão		Total	
	Nº absoluto	%	Nº absoluto	%	Nº absoluto	%
Até 3 anos	13	76,5	-	-	13	34,2
De 4 a 5 anos	3	17,6	4	19,0	7	18,4
De 6 a 10 anos	1	5,9	11	52,4	12	31,6
De 11 a 15 anos	-	-	4	19,0	4	10,5
De 16 a 24 anos	-	-	2	9,5	2	5,3
Mais de 25 anos	-	-	-	-	0	0,0
Total	17	100,0	21	100,0	38	100,0

Fonte: Trabalhadoras em Luta - Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.
Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

Do total de entrevistadas, 18 (47,4%) têm de 16 a 24 anos no mercado de trabalho; destas, 14 têm mais de 11 anos de tempo de trabalho no ramo metalúrgico e 13 com até 5 anos tempo de trabalho junto ao sindicato.

Dentre as 17 diretoras (44,7% das entrevistadas) com mais de 25 anos de atuação profissional, 13 têm mais de 16 anos de tempo como metalúrgica e 10 com mais de 6 anos de tempo de trabalho junto ao sindicato (Tabela 22).

TABELA 22
Tempo de trabalho como metalúrgica e junto ao sindicato e tempo de trabalho profissional
Estado de São Paulo, 2011

Tempo de trabalho profissional	Tempo como metalúrgica							Tempo de trabalho junto ao sindicato						
	menos de 3 anos	4 a 5 anos	6 a 10 anos	11 a 15 anos	16 a 24 anos	mais de 25 anos	Total	menos de 3 anos	4 a 5 anos	6 a 10 anos	11 a 15 anos	16 a 24 anos	mais de 25 anos	Total
até 3 anos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
de 4 a 5 anos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
de 6 a 10 anos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
de 11 a 15 anos	-	-	1	2	-	-	3	2	-	1	-	-	-	3
de 16 a 24 anos	-	3	1	10	4	-	18	7	6	4	1	-	-	18
mais de 25 anos	-	-	1	2	8	6	17	4	1	7	3	-	2	17

Fonte: Trabalhadoras em Luta - Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.
Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

Acerca dos cargos ocupados pelas metalúrgicas, verifica-se a chegada de uma mulher à presidência do Sindicato dos Metalúrgicos de Itaquaquecetuba, a única no ramo metalúrgico no Estado de São Paulo. Na base dos metalúrgicos da CUT há mais um caso de presidenta: Sindicato dos Metalúrgicos de Campina Grande.

Outras três questões devem ser assinaladas:

1. 60,5% (23 das entrevistadas) ocupam cargo na diretoria executiva, sendo que 10 delas possuem no máximo 3 anos de trabalho no sindicato;
2. os cargos de diretoria de base e diretora de CSE concentram 10,5% do total das entrevistadas; e
3. somente duas mulheres (5,3% do total) ocupam cargos de secretária geral (Tabela 23).

TABELA 23
Tempo de trabalho junto ao sindicato dos metalúrgicos e cargo atual na diretoria
Estado de São Paulo, 2011

Tempo de trabalho no sindicato	Cargos na diretoria								Total
	Presidenta	Diretora executiva / secretária tesoureira	Diretora conselheira	Diretora executiva suplente / secretária suplente	Diretora fiscal suplente / conselheira suplente	Diretora de base / Diretora da CSE	Secretária Geral	Delegada FEM	
até 3 anos	-	10	1	1	1	-	-	-	13
de 4 a 5 anos	-	4	-	1	-	1	1	-	7
de 6 a 10 anos	-	5	3	-	-	2	1	1	12
de 11 a 15 anos	1	2	-	-	-	1	-	-	4
de 16 a 24 anos	-	2	-	-	-	-	-	-	2
mais de 25 anos	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Total	1	23	4	2	1	4	2	-	38
%	2,6	60,5	10,5	5,3	2,6	10,5	5,3	-	100,0

Fonte: Trabalhadoras em Luta - Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.
Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

Na Tabela 24, são relacionados os cargos atuais na diretoria e a existência de dificuldade para atuar. Constatase que o percentual de mulheres que sentem dificuldades no exercício do trabalho sindical atingiu 34,2% do total, isto é, 13 das 38 entrevistadas.

Devido ao tipo de questão apresentada às entrevistadas (questão aberta) foi feita uma classificação posterior que procurou compreender o sentido dado às causas das dificuldades. Assim, são consideradas pelas dirigentes dificuldades pessoais aquelas geradas pelo fato de sentirem-se despreparadas ou sem formação adequada para enfrentar os desafios do trabalho de direção sindical, seja junto ao corpo diretor, majoritariamente masculino, seja junto aos trabalhadores das respectivas fábricas. Optou-se por criar uma categoria específica aos casos ligados ao machismo, independentemente se o problema ocorre dentro do sindicato, da fábrica ou até mesmo da casa.

Interessa assinalar que entre as motivações de ordem operacional para as dificuldades das dirigentes estão temas que constam da pauta dos trabalhadores junto aos empresários, que se repetem no sindicato e na sua dinâmica de funcionamento, como falta de horários compatíveis com a dupla jornada de trabalho das diretoras ou falta de creches e demais itens básicos de infra-estrutura nas reuniões e assembleias sindicais, assim como estão presentes fatores como falta de ajuda de custo. Duas dirigentes (5,3% das entrevistadas) declaram conviver com esse tipo de dificuldade. Os problemas de ordem pessoal foram os mais citados: 21,1% das mulheres, o que representa 8 dirigentes. Por fim, os seguintes tipos de dificuldade também foram apontados: junto à empresa (5,3%) e machismo (5,3%) (Tabela 24).

TABELA 24
Cargo atual na diretoria e existência de dificuldade para atuar
Estado de São Paulo, 2011

Cargo	Dificuldades		Tipo de dificuldade					
	Sim	Não	Pessoais	Operacionais	Internamente à diretoria	Junto aos trabalhadores	Junto à empresa	Machismo
Presidenta	-	1	-	-	-	-	-	-
Diretora executiva / secretária tesoureira	8	15	5	1	-	-	1	1
Diretora conselheira	2	2	2	-	-	-	-	-
Diretora executiva suplente / secretária suplente	2	-	1	-	-	-	1	1
Diretora fiscal suplente / conselheira suplente	-	1	-	-	-	-	-	-
Diretora de base / Diretora da CSE	1	3	-	1	-	-	-	-
Secretária	-	2	-	-	-	-	-	-
Delegada FEM-CUT/SP	-	1	-	-	-	-	-	-
NR / NS	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	13	25	8	2	-	-	2	2
%	34,2	65,8	21,1	5,3	-	-	5,3	5,3

Fonte: Trabalhadoras em Luta – Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.

Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

Praticamente todas as dirigentes reconhecem a importância do trabalho sindical desempenhado por elas. Apenas uma das entrevistadas na presente pesquisa não opinou sobre essa questão.

As atividades mais desenvolvidas pelas dirigentes são: panfletagem, reuniões, assembleias e demais atividades no sindicato (34,7%); comissão, conscientização e organização das mulheres (34,7%) e organização dos trabalhadores na fábrica, trabalho de base (26,4%).

Negociação, dissídios, banco de empregos passaram a ser atividades nas quais as mulheres estão mais presentes; de uma pesquisa para outra praticamente dobrou a participação das dirigentes (de 5,9% para 12,5%). Essa tendência verificada, constitui um avanço para a organização das mulheres, uma vez que nesse tipo de atividade, até mais que em outras, a concentração de homens sempre foi grande. Na atividade de comunicação e imprensa, a mulher também ganhou espaço, enquanto que em 2002 apenas 1 mulher (1,2%) assinalou essa alternativa, em 2010 há a participação de 11 dirigentes (15,3%) (Tabela 25).

TABELA 25
Reconhecimento do próprio trabalho sindical, segundo as atividades desenvolvidas
Estado de São Paulo, 2011

Reconhecimento / tipo de atividade desenvolvida	Reconhecimento		
	Sim	Não	NR/NS
Organização dos trabalhadores na fábrica, trabalho de base	9	-	-
Negociação, dissídios, banco de empregos	2	-	-
Panfletagem, reuniões, assembleias e demais atividades no sindicato	6	-	-
Comissão, conscientização e organização das mulheres	19	-	-
Formação, seminários, cursos	2	-	-
Organização dos aposentados	2	-	-
Administrativas, financeiras	-	-	-
Comunicação, imprensa	3	-	-
Nenhuma (por enquanto)	2	-	-
NS/NR	-	-	-

Fonte: Trabalhadoras em Luta – Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.

Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

Obs.: a) Os percentuais referem-se às respostas efetivamente dadas, isto é, 38.

b) A entrevistada pode assinalar mais de uma alternativa.

Quando perguntadas sobre os problemas que identificam no trabalho do sindicato, as dirigentes sindicais que responderam a acham que a politização dos membros da direção poderia ser melhorada, 44,7% das mulheres assinalaram essa questão. Algumas outras mudanças chamam atenção na Tabela 26:

- 34,2% das dirigentes apontam que falta mais acesso ao interior das fábricas e também um melhor relacionamento com a direção das empresas;
- a organização no local de trabalho foi avaliada como insuficiente por 31,6% das dirigentes; e
- 10 mulheres (26,3%) dizem não faltar nada no sindicato onde atuam.

TABELA 26
O que falta no trabalho do sindicato
Estado de São Paulo, 2011

O que falta	Nº Absoluto	%
Organização	8	21,1
Politização dos dirigentes	17	44,7
Mais contato com os trabalhadores	11	28,9
Mais acesso ao interior da fábrica	13	34,2
Organização no local de trabalho	12	31,6
Melhor relacionamento com a direção da fábrica	13	34,2
Não falta nada	10	26,3
Não sabe ou não respondeu	4	10,5

Fonte: Trabalhadoras em Luta – Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.

Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

Obs.: a) Os percentuais referem-se às respostas efetivamente dadas, isto é, 38.

b) A entrevistada pôde assinalar mais de uma alternativa.

Apesar de menos da metade das dirigentes sindicais entrevistadas (44,7%) ser filiada a algum partido político, 97,4% das dirigentes que participaram da pesquisa acreditam que o trabalho sindical tem relação com a política do país (Tabela 27).

TABELA 27
Visão das dirigentes sobre a relação do trabalho sindical com a política geral
Estado de São Paulo, 2011

Visão	Relação do trabalho sindical com política	Filiação a partido político
Sim	37	17
%	97,4	44,7
Não	-	21
%	-	55,3
NR/NS	1	-
%	2,6	-
Total	38	38
%	100,0	100,0

Fonte: Trabalhadoras em Luta – Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.

Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

A Tabela 28 mostra que além do movimento sindical, 34,2% das entrevistadas participam de algum outro movimento social. Os movimentos de mulheres foram os mais citados (15,8%) e, na sequência, aparecem os movimentos religiosos (13,2%).

TABELA 28
Outros movimentos sociais dos quais participa
Estado de São Paulo, 2011

Movimento social	Nº Absoluto	%
Movimento Negro	2	5,3
Movimento de Mulheres	6	15,8
Movimento de Idosos/Aposentados	2	5,3
Movimento de Igreja/Religioso	5	13,2
<i>Não participa</i>	25	65,8

Fonte: Trabalhadoras em Luta – Perfil das Mulheres Dirigentes Metalúrgicas do Estado de São Paulo. FEM-CUT/SP, 2011.

Elaboração: Subseção DIEESE FEM-CNM/CUT.

Obs.: a) Os percentuais referem-se às respostas efetivamente dadas, isto é, 38.

b) A entrevistada pode assinalar mais de uma alternativa.

Considerações Finais

Apresentamos este material no sentido de subsidiar a elaboração de estratégias para lutas futuras, tanto para a Secretaria da Mulher quanto à Secretaria de Formação. Além disso, cumpre o papel de fazer um registro histórico do que foi dito pelas dirigentes sindicais metalúrgicas e da sua situação no ano de 2011.

Ainda há um grande caminho a ser percorrido para que superemos as barreiras que historicamente separam mulheres e homens no Brasil, sejam no âmbito do trabalho sejam em outras questões sociais. Como pode ser visto, mulheres e homens ainda são tratados de maneira diferenciada.

Abordamos aqui algumas questões que esperamos contribuir para o debate sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, no movimento sindical, no mundo do trabalho e na sociedade em geral. Lembramos que algumas delas já foram aprofundadas com a leitura e análise das tabelas, porém é necessário reforçar alguns aspectos. A saber:

- a taxa de desocupação entre as mulheres é consideravelmente superior que entre os homens: 11,1% contra 6,3%;
- em 2009, no mercado de trabalho como um todo, a remuneração das mulheres era 50,7% inferior a dos homens;
- no ramo metalúrgico as mulheres são 17,3% do total de ocupados e recebem em média 39% menos que os homens;
- apesar de o tempo médio de casa das metalúrgicas ser alto, 47,4% delas jamais receberam uma promoção na fábrica atual; e
- as mulheres são mais escolarizadas que os homens.

Contudo, foi possível identificar avanços que podem ser explicados pelas ações do movimento sindical metalúrgico da CUT e pelo bom momento vivido pelo país nos últimos anos. Destaca-se:

- 78,9% das dirigentes sindicais possuem casa própria;
- 60,5% possui carro de passeio;
- 60,5% das 38 entrevistadas estão alocadas em atividades de produção;
- 71,1% não pretende mudar de profissão;
- 94,7% gosta do trabalho no ramo metalúrgico; e
- a chegada de uma mulher à presidência de um dos sindicatos da FEM-CUT/SP, a segunda no ramo metalúrgico cutista, cargo até pouco tempo atrás ocupado unicamente por homens.

Para finalizar, espera-se que no próximo período de lutas, marcado pela presença de uma mulher na Presidência da República, a busca pela igualdade de oportunidades seja marcada por avanços concretos. De sua parte, a FEM-CUT/SP seguirá exigindo que mulheres e homens tenham os mesmos direitos e, o mais importante, sejam tratados da mesma forma, tanto no mundo do trabalho como na sociedade como um todo.

Lutas e conquistas das mulheres metalúrgicas

Nós, trabalhadoras metalúrgicas da base territorial da FEM-CUT/SP, queremos reafirmar a nossa disposição de luta, para continuarmos nos organizando com o firme propósito de avançar cada vez mais nas nossas conquistas e direitos.

Existem avanços consideráveis, pois é evidente o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, inclusive no ramo metalúrgico, assim como em todos os setores da sociedade. Na política, a mulher vem ocupando o seu espaço com vigor e competência, estando hoje, inclusive, no comando do mais alto cargo público da nação, a Presidência da República de nosso país.

Apesar de todos os avanços, precisamos continuar nos organizando e lutando, principalmente nas seguintes questões:

- **violência contra a mulher** - denunciar os nossos agressores e exigir das autoridades as efetivas medidas legais, de modo que as nossas ações de direito nos protejam efetivamente, e que as denúncias não se voltem contra a própria mulher em forma de mais violência, pois é necessário a devida e exemplar punição dos agressores, fazendo valer na prática a lei Maria da Penha, além de aprimorar e construir outros instrumentos eficazes contra essa violência;

- **assédio moral e sexual** – buscar formas efetivas de acabar com qualquer tipo de abuso que existem nos locais de trabalho;

- **igualdade de oportunidades** – precisamos avançar neste tema, reforçando a equiparação de direitos e garantias entre mulheres e homens, conforme previsto na Convenção nº 100 da OIT, ratificado pelo Brasil desde junho de 1957; e

- **maternidade** - considerando a nossa sublime e singular capacidade de ser mãe, precisamos proteger amplamente, os nossos direitos vinculados a concepção e a maternidade.

O histórico de nossas lutas atesta que a característica das nossas reivindicações no Brasil e no mundo estão quase sempre voltadas para a SIMPLES IGUALDADE DE CONDIÇÕES. E no mais, é indiscutível e necessário que se valorizem os direitos das mulheres em torno da proteção a maternidade.

Nas nossas últimas campanhas salariais destacamos as lutas próprias das mulheres metalúrgicas da CUT no Estado de São Paulo. A qualidade das nossas reivindicações de cláusulas sociais e a sua competente defesa trouxeram conquistas e aprimoramentos significativos para os direitos das mulheres nas Convenções Coletivas de Trabalho negociadas pela FEM-CUT/SP nos últimos 04 anos. A saber:

- ✓ Igualdade de oportunidade
- ✓ Diversidade nas contratações

- ✓ Adequação das dependências de aprendizagem para as aprendizes
- ✓ Direitos da empregada em situação de violência doméstica
- ✓ Combate ao assédio sexual e/ou moral
- ✓ Garantia de emprego ou salário a empregada que sofrer aborto
- ✓ Licença em caso de aborto
- ✓ Prevenção do câncer
- ✓ Amamentação
- ✓ Auxílio creche
- ✓ Licença remunerada para trabalhadora adotante
- ✓ Licença maternidade de 180 dias
- ✓ Garantia de emprego a gestante por um período de 06 meses após o parto

Além das cláusulas já convencionadas, continuaremos insistindo nos avanços de outras reivindicações em pauta. Seguindo os princípios estatutários da CUT, proporcionaremos o acréscimo de mulheres nas organizações no local de trabalho e nas diretorias das entidades sindicais do ramo metalúrgico.

A atual presença feminina em cargos de destaque nas direções vem provar o interesse e a participação das mulheres, deixando claro que nosso espaço no meio sindical metalúrgico está evoluindo em sintonia com as nossas conquistas no meio social e político.

Com as saudações da Secretaria da Mulher.

Código de Conduta sobre as relações de Gênero nas Entidades Sindicais

Este Código de Conduta foi elaborado a partir dos resultados das entrevistas com as dirigentes durante a pesquisa “Quem são as dirigentes sindicais metalúrgicas no Brasil”, realizada em 2003 pela CNM/CUT, com apoio do Centro de Solidariedade -AFL/CIO e Dieese.

Considerando que:

- ✓ Praticamente não existem mulheres nas nossas executivas, e quando estão nas executivas exercem atividades de caráter administrativo (“cuidam da casa”).

- ✓ Mesmo quando estão na executiva, a estrutura destinada ao desenvolvimento do trabalho não está com as companheiras.

- ✓ Como a maior parte das mulheres está nas diretorias de base, elas não têm muito acesso às informações sobre o que está ocorrendo no sindicato e sentem dificuldade em atuar mais fora da empresa.

- ✓ Pelo mesmo motivo citado anteriormente, elas pouco opinam sobre o horário das atividades, que geralmente, atende aos homens, mas não atende àquelas mulheres que tem outras tarefas fora o trabalho e o sindicato (filhos, casa, etc.) e acabam sendo discriminadas pelos próprios companheiros por terem problemas diferenciados.

- ✓ As atividades são marcadas com pouquíssima antecedência o que dificulta a participação das mulheres, que precisam, por exemplo, arranjar alguém para ficar com os filhos.

- ✓ Mesmo nas fábricas onde as companheiras trabalham, quando há negociação a mesma não é convidada a participar e muitas vezes não é sequer avisada de que está havendo negociação.

- ✓ Algumas funções dentro do sindicato são tidas como essencialmente femininas (saúde, gênero, educação) e outras masculinas (como as mesas de negociação), o que acaba isolando as mulheres na diretoria para tratarem dos “temas que lhes cabem”.

- ✓ Quando convidada a fazer parte da direção, Cipa, Comissão de Fábrica ou mesmo se sindicalizar não é colocado para a companheira qual será o seu papel ou obrigações (também com os companheiros infelizmente esta é uma prática comum) o que resulta na maioria das vezes em desvio de propósito ou até abandono de mandato.

- ✓ Nas poucas vezes em que as companheiras tentam se colocar nas reuniões são ridicularizadas ou diminuídas por desatenção às suas palavras ou às suas propostas.

- ✓ Falta de apoio dos companheiros que são detentores da estrutura às atividades de gênero.

- ✓ As mulheres têm maior dificuldade no acesso aos cursos de formação realizados pelo sindicato ou pelas estruturas da CUT (o que cria um círculo vicioso, pois acabam tendo insegurança e dificuldade em organizar a

ação sindical e desenvolver suas tarefas).

E para estabelecer um ambiente mais propício à participação da mulher no sindicato e que também, nos faça repensar as nossas atitudes acerca da questão de gênero, primeiramente no sindicato, mas também em nossa comunidade, em nossos lares e com nossos filhos, propomos o seguinte código de conduta:

- ✓ Garantir que os horários das reuniões da diretoria sindical sejam realizados em horários que permitam a participação de todos os diretores e diretoras ou que pelo menos permita a participação da maioria.

- ✓ Garantir que as atividades sejam marcadas com certa antecedência para que as diretoras e diretores possam se organizar e participar da atividade.

- ✓ As ações em andamento ou que serão desenvolvidas pelo sindicato, FEM, CNM, CUT estadual e nacional devem ser repassadas para toda a diretoria. Todas as informações necessárias para o bom andamento da atividade sindical devem circular entre toda a diretoria.

- ✓ Toda negociação coletiva em fábrica que tenha diretor ou diretora do sindicato deve ser feita com a sua participação para que possa opinar e organizar a discussão com os trabalhadores na planta, contribuindo com a formação dos companheiros e companheiras.

- ✓ Os novos diretores e diretoras (ou aqueles que sintam necessidade) integrantes do sindicato, da CIPA, Comissão de Fábrica ou outras comissões devem receber orientações e formação necessária para o desempenho de seu trabalho sindical, incluindo temas como gênero, raça etc.

- ✓ Os cursos de formação realizados pelo sindicato, FEM, CNM, CUT estadual e nacional ou outras entidades afins, devem ter critérios de escolha dos participantes que levem em consideração gênero e raça. Por exemplo, se o sindicato for realizar um curso para cipeiro, 30% das vagas devem ser destinadas às mulheres e toda a diretoria tem como responsabilidade preencher estas vagas de acordo com as áreas e fábricas onde atuam.

- ✓ Deve haver um espaço - sempre que solicitado - nas reuniões ordinárias do sindicato para informes das comissões de gênero e raça, para discutir coletivamente as ações propostas e definir quais as necessidades materiais e políticas dessas ações, envolvendo toda a diretoria.

- ✓ As negociações coletivas da data-base devem sempre procurar envolver as diretoras, principalmente para discutir a parte da pauta que trata da questão de gênero.

- ✓ A estrutura presente no sindicato (secretárias, jornalista, carro, xérox, etc.), deve estar à disposição do coletivo de mulheres, segundo critérios a serem definidos (por exemplo, o carro deve estar disponível uma vez por semana, a secretária deve ajudar a convocar as diretoras para reuniões do coletivo, o jornalista deve ajudar a escrever matérias sobre a questão de gênero mensal/bimestralmente nos jornal do sindicato), para que o coletivo possa realizar suas ações.

- ✓ Garantir que o critério congressual de 30% de mulheres nas diretorias sindicais não seja apenas cartorial,

mas que garanta a real participação das mulheres nas decisões e ações do sindicato, e que não seja apenas para a diretoria de base, mas também para os cargos da executiva do sindicato.

- ✓ Garantir um ambiente de solidariedade nas reuniões do sindicato, procurando encorajar novos diretores e diretoras a falar, a relatar suas dificuldades e opiniões.

- ✓ Avaliar a necessidade de creche para os filhos dos diretores e diretoras em cada atividade desenvolvida pelo sindicato.

Como planejar e realizar um evento

Vencer a timidez, quebrar a barreira do ouvir e não falar, soltar as amarras e deixar que suas pernas as levem para onde quiserem, sem receio. Este é, sem dúvida, o grande desafio do movimento sindical ao elaborar estratégias para envolver as mulheres trabalhadoras na luta por seus direitos. Se levar os homens para as atividades sindicais já dá certo “trabalho”, com as mulheres o trabalho é maior. A dupla jornada, o medo de entrar num mundo praticamente masculino, como tem sido o sindicato, a cultura da submissão imposta há séculos e séculos, tem deixado grande parte das mulheres distantes das batalhas que são travadas pela igualdade de oportunidades e direitos. Por isso, quando se pensa em ações para aproximar as trabalhadoras da vida de suas entidades de classe é preciso ponderar uma série de coisas. Que temas podem atrair as companheiras? Que tipo de atividade deve ser realizada e onde? Quais os melhores dias e horários para isso? Que dinâmica usar para que elas possam se expressar e aproveitar com êxito tudo o que está se tentando passar para elas? Para que o trabalho sindical sobre a questão de gênero tenha sucesso, publicamos a seguir algumas contribuições, fruto da experiência desenvolvida em uma série de atividades realizadas com mulheres trabalhadoras ao longo dos últimos anos. As dicas, contudo, também são válidas para quaisquer outros eventos sindicais.

Primeiro passo

Ao planejar uma atividade é preciso ter clareza sobre o seu objetivo, respondendo as seguintes questões:

- A atividade tem objetivo imediato (como uma assembléia, por exemplo)?
- A atividade tem um objetivo que não se esgota num único encontro, pois terá desdobramentos (preparar

candidatos para disputar CIPAS, por exemplo)?

Também é preciso sempre ter clareza dos objetivos que podem ser:

- Onde queremos chegar com esta atividade?
- O que queremos com esta atividade?

Segundo passo

Uma atividade é sempre preparada pensando no público que queremos atingir. Por isso, é necessário definir:

- Para quem está pensando a atividade (trabalhadoras/es de uma única fábrica, de um setor da categoria, toda a categoria etc.)?

- Quem são elas/eles?
- Quantas pessoas queremos ou é possível trazer?

Terceiro passo

É fundamental organizar antecipadamente o que queremos discutir e avisar o público qual será o objeto de

discussões do evento. O conteúdo de combinar o interesse das (os) participantes com o nosso. Sem esta sintonia, provavelmente o objetivo não será atingido.

Quarto passo

Além de pensarmos objetivos, público e conteúdo, temos que estabelecer a metodologia, o jeito que o evento será conduzido. Assim, é preciso pensar em como desenvolver a atividade. Para isso, é bom lembrar que há vários tipos de atividades, com objetivos mais específicos, como:

- Seminário: a meta é semear, sensibilizar. Tem o caráter de trabalhar mais com idéias e poder ter um tema único (ainda que tratado sob enfoques diferentes). Duração: no mínimo um ou dois dias.
- Curso: o objetivo é aprofundar um tema e por isso o conteúdo é o mais importante. Duração: a depender do conteúdo, mas em geral três dias.
- Debate: apresentação de um assunto para colocá-lo em questionamento. Duração: um período (duas ou três horas).
- Painel: exposição sobre algum tema (divulgando previamente quem será o expositor) que, depois pode esclarecer dúvida do público (sem entrar em debate). Duração: um período (duas ou três horas).
- Oficina: ver matéria publicada a seguir.

Quinto passo

Deve-se pensar previamente a dinâmica do evento, que necessariamente está articulada ao conteúdo desenvolvido e ao que se pretende desenvolver ou refletir com o público. Muitas vezes, as pessoas confundem a dinâmica com um momento de brincadeira, distração. Mas, na verdade, a dinâmica deve ajudar a reflexão coletiva. Por isso, é preciso conhecer os tipos de dinâmicas empregadas em atividades como cursos, seminários ou oficinas, que são:

- Introdução: a dinâmica tem o objetivo de apresentar as (os) participantes, no início do evento.
- Ação: dinâmica para estimular a participação das pessoas. Serve também para desinibir as (os) participantes.
- Integração: dinâmica para criar a solidariedade, a cumplicidade e a identificação do coletivo que participa da atividade.
- Desenvolvimento: dinâmica para desencadear ou articular o (s) tema (s) que se quer refletir ou discutir.
- Reanimação: dinâmicas utilizadas para animar um grupo quando ele está cansado (são normalmente rápidas).

Sexto Passo

Uma atividade bem sucedida requer também que se reflita sobre o tempo necessário para ser desenvolvida. Por isso se define horário de início, intervalos para descanso/lanche, distribuição do tempo de trabalho em cada tema, e horário de encerramento.

Sétimo passo

O item organização representa 50% de uma atividade. Esta etapa é composta por dois elementos que são:

- Infraestrutura: são todas as questões relacionadas à organização do evento. Para as atividades formativas, é necessário organizar o que se segue:

a) Local: definir com antecedência;

b) Material: preparar todos os recursos didáticos para o dia, como por exemplo,: lápis, pincel atômico, quadro, papel, textos, revistas, DVD, som, etc.

c) Recursos financeiros: elaborar com antecedência o orçamento/ previsão de gastos da atividade, como alimentação, transporte, acomodação, aluguel de espaço (se o evento for realizado fora do sindicato), creche para os filhos das trabalhadoras participantes, material didático, filmagem, fotografia etc.

d) Recursos Humanos: estabelecer o número de pessoas necessárias para trabalhar no evento, definindo:

- Quem vai coordenar?

- Quem vai ajudar na infra-estrutura? (alimentação, creche, local, cadeiras, limpeza).

- Quem vai recepcionar?

- Quem vai se responsabilizar pela burocracia? (lista de assinatura, ficha de inscrição, e lista de vale transporte, por exemplo).

- Convocação/Comunicação: definir quais serão os mecanismos utilizados para chamar o público para participação do evento. Independente da forma (boletim, convite, folder, ofício, cartaz) vale lembrar que a convocação deve necessariamente informar: onde será o evento (local), quando (data e hora do início e término), o que (tema em questão e o nome da entidade responsável) e o objetivo (o que queremos com a atividade). Vale lembrar que é imprescindível o contato direto com as pessoas cuja participação é considerada importante.

Oitavo Passo

É preciso registrar o evento, para guardar a sua história e a sua contribuição para atividades/ações seguintes. Os tipos de registro normalmente utilizados são:

- Relatório, fotos, vídeos (para elaborar materiais de divulgação ou para preservar a memória do que ocorreu no evento)

- Prestação de contas (utilizada também para prever gastos com atividades futuras)

- Lista de presença com endereço para futuros contatos.

Na hora da atividade

Primeiro momento

O momento inicial de um encontro divide-se em três pequenos blocos, que são:

- a) Apresentação dos participantes – Sugere-se aqui uma dinâmica de apresentação para que as pessoas se conheçam e quebrem o “gelo” inicial.
- b) Apresentação dos objetivos – Aqui o (a) coordenador (a) falará ao grupo ou exporá num quadro os objetivos do encontro.
- c) Programação – O (a) coordenador (a) apresenta ao público a programação com temas e tempos do encontro.

Segundo Momento

Introdução do tema: Sugere-se que, para dar início à atividade, seja realizada uma dinâmica que introduza o tema, até para servir como elemento para conhecer o que as (os) participantes dominam sobre ele.

Terceiro Momento

Desenvolvimento do tema: o desenvolvimento do tema pode ocorrer de diversas maneiras. Sugerimos aqui algumas formas que podem ser utilizadas:

- a) Paineis – Exposição sobre o tema.
- b) Trabalho em grupo – Deve estar sempre orientado por perguntas a serem respondidas pelo grupo. Também é importante combinar entre as (os) participantes a forma de apresentação ao coletivo, caso ocorra.
- c) Plenária – É um espaço de debate com todos os (as) presentes.

Quarto Momento

Encerramento: Um bom encerramento deve ter algumas etapas, pois o encontro não pode terminar sem que algumas questões sejam combinadas. Por isso, sugere-se que o encerramento contenha três momentos:

- a) Encaminhamentos – É o compromisso que se assume no coletivo.
- b) Avaliação – Se faz necessária para poder saber o que foi bom e continuar melhorando, assim como descobrir o que o público não gostou e que, portanto, deve ser corrigido para o próximo evento.
- c) Animação – Propõe-se uma dinâmica de encerramento que seja simbólica e ao mesmo tempo trabalhe o lúdico.

Depoimentos dos presidentes(a) dos Sindicatos dos Metalúrgicos Cutistas do Estado de São Paulo

“A organização no local do trabalho é fundamental para que as mulheres avancem no mercado de trabalho e no movimento sindical e possam se fazer representar para influir nas propostas e decisões específicas sobre os rumos da sua vida no ambiente profissional e na sociedade. Somente a participação efetiva nas diferentes instâncias de decisão sobre a classe trabalhadora poderá garantir à mulher compartilhar o papel de protagonista com os homens. Infelizmente, as pesquisas e estudos só comprovam que a realidade feminina no Brasil e em todo o mundo ainda é muito injusta e distante do ideal. O modelo de organização no local de trabalho e as ações por meio da comissão de gênero do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC têm contribuído decisivamente para mudar esse cenário.”

Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - Sergio Nobre

O sindicato vem lutando constantemente pela igualdade de oportunidade da mulher no ramo metalúrgico. Buscando a sua inserção no mercado de trabalho, ela vem se qualificando profissionalmente e conquistando seu espaço, sem deixar de cumprir seu papel na sociedade e na educação dos filhos. Cabe ao movimento sindical um novo olhar para as mulheres metalúrgicas, apoiando a luta pela justiça e igualdade.

Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Araraquara – Paulo Sergio Frigieri

“Acredito que a mulher metalúrgica, tem o seu espaço para toda e qualquer atividade sindical e também para desempenhar qualquer trabalho. Nas metalúrgicas ela vem conquistando e mostrando seu valor, garra, carisma, delicadeza e convicção daquilo que quer. O sindicato tem que incentivar a participação das companheiras no movimento sindical, porque sabemos que todos nós temos a ganhar com estas valorosas guerreiras. Sinto-me honrado em poder contar com a participação destas companheiras no sindicato que represento.”

Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Bauru - Candido Rocha

“O sindicato tem a responsabilidade e a honra de organizar e mobilizar as mulheres na luta rumo à igualdade sexista, pois essa igualdade fará do mundo um lugar melhor para se viver.”

Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Cajamar e região - Rogério Borges

“Temos a responsabilidade de promover a inclusão da mulher, não só no meio sindical como também garantir a participação e mobilização da mulher em busca de seu espaço na sociedade. Neste sentido, nossa categoria já tem dado exemplos que servirão de paradigmas para a lutas de outras categorias.”

Presidente do Sindimetaeroespacial de Gavião Peixoto - Elgenir Pereira Silva

“Os sindicatos devem agir de maneira sólida, incentivando e abrindo novos espaços para que a mulher trabalhadora e cidadã mostre o seu potencial.”

Presidenta do Sindicato dos Metalúrgicos de Itaquaquecetuba - Viviane Maria de Souza

“O sindicato deve contribuir e esta contribuindo em vários aspectos na nossa vida. Hoje com participação da mulher conquistamos mais liberdade, respeito, direitos. Com certeza ainda temos muito que conquistar.”

Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Itu e Região - Dorival Jesus N. Jr

“O trabalho do sindicato consiste na luta pelo respeito aos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, fazendo valer condições dignas e salários justos diante da realidade econômica local e nacional, proporcionando maior qualidade de vida. Em Matão temos um trabalho importante na conscientização e formação de opinião da nossa base. A mulher tem um papel fundamental nesse processo, pois é possuidora de uma capacidade natural de observação, perseverança na conquista de seus objetivos e liderança humanizada em benefício do próximo. Mudar a cultura de discriminação entre os sexos é sem dúvida um árduo trabalho para essa e para as gerações futuras, mas essa luta vale à pena e é digna de ser enfrentada.”

Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Matão - Achiles Bianchini Filho

“Primeiramente lutar por igualdade de direitos, principalmente na questão dos salários, pois as mulheres na nossa base têm salários bem menores que os homens. Buscar um programa de ascensão a cargos no setor voltado às mulheres, a aprovação das 40 horas semanais, fim do assédio moral e sexual, dando voz e poder na tomada de decisões, ajudar na qualificação política e profissional. Apoio a estas grandes guerreiras que sempre mostraram garra nas lutas pelos direitos sociais, resistiram à ditadura e foram parte fundamental na luta pela redemocratização.”

Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Monte Alto - Vanderlei Tavares de Menezes

“Ainda não temos dirigente sindical mulher em Pindamonhangaba, mas logo teremos. Fico muito feliz em ver o crescimento da participação das mulheres no movimento sindical, tanto aqui como em outras regiões do Estado. Em nome de toda a diretoria, parabenizamos à mulher metalúrgica, que a cada dia conquista seu espaço, quebrando tabus, preconceitos e mostrando que a democracia é o melhor caminho.”

Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Pindamonhangaba - Antonio Romeu Martins

“É uma honra falar dos avanços das mulheres e dos desafios que teremos que enfrentar. As instituições de classe vêm avançando e levantando a bandeira da igualdade em todos os aspectos, seguindo um caminho de igualdade e justiça, alcançaremos um mundo mais justo e igualitário.”

Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Salto - Alexandro Garcia Ribeiro

“Um dos principais compromissos do sindicato é não se limitar à discussão da categoria. Temos que contribuir com a construção de uma sociedade justa, lutando para que as companheiras tenham as mesmas condições de acesso a trabalho, renda, defesa de suas posições em todos os âmbitos, bem como respeito às diferenças e necessidades. Isso tudo deve ser princípio básico de qualquer entidade sindical, e os trabalhadores de São Carlos e Ibaté estão comprometidos.”

Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Carlos e Ibaté - Erick Silva

“Há vários anos, os metalúrgicos de Sorocaba praticam o Sindicato Cidadão. Essa forma de atuar inclui diversas medidas em defesa dos direitos da mulher no trabalho e na sociedade. Atualmente, por exemplo, temos participado de lutas sociais por mais creches na cidade. Além disso, com frequência editamos cartilhas com os direitos da mulher no mercado de trabalho e na vida. Também fazemos questão de convidar as mulheres para todo o qualquer debate dentro do sindicato, a fim de engajar as companheiras nas lutas sindicais e sociais.”

Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Sorocaba e Região - Ademilson Terto da Silva

“A base de qualquer conquista para as trabalhadoras é a organização no local de trabalho, e o sindicato é o instrumento de luta que possibilita a unidade e a mobilização das mulheres metalúrgicas por melhores condições de trabalho, pela garantia de seus direitos, e pela qualidade de vida junto à família com emprego, renda, saúde e cidadania.”

Presidente Sindicato dos Metalúrgicos de Taubaté e Região - Isaac Jarbas M. do Carmo

Direção da FEM-CUT/SP

Presidente

Valmir Marques da Silva (STIM Taubaté)

Vice Presidente

João de Moraes Farani (STIM Sorocaba)

Secretário Geral

Marcos Aparecido Ferraz (STIM Salto)

1º. Secretário

José Carlos da Silva (STIM Cajamar)

Tesoureiro

José Paulo da Silva Nogueira (STIM ABC)

1º. Tesoureiro

Érick Pereira da Silva (STIM São Carlos)

Secretário de Imprensa

Manoel Neres da Silva (STIM ITU)

Secretário de Formação

Luiz Carlos da Silva Dias (STIM ABC)

Secretário de Organização

Marcos Roberto Coelho (STIM Sorocaba)

Secretário Política Sindical

Nilson Costa da Silva (STIM Taubaté)

Secretário Políticas Sociais

Valdenilson Alves de Lira (STIM ABC)

Secretário Segurança Social

Luciano da Silva (STIM Pindamonhagaba)

Secretária da Mulher

Rosimar Dias Machado (STIM ABC)

Diretor Executivo

Renato Pereira Novaes (STIM Matão)

Suplentes da Executiva

Joildes Ferreira da Silva (STIM Cajamar)

Elias Jorge da Cruz (Sindiaeroespacial)

Ederclei Moreira da Silva (STIM ITU)

Edmur Primo Delcolli Junior (Opos. Metal. S.C.Sul)

Ivan Caetano de Souza (Oposição Metal.S.J.C)

Cilene Almeida Barreto (STIM Taubaté)

José Dionísio (STIM Pindamonhangaba)

Conselho Fiscal Efetivo

Gonçalo de Campos Filho (STIM Taubaté)

Antonio Carlos Pereira (STIM Araraquara)

Vanderlei Tavares de Menezes (STIM Monte Alto)

Conselho Fiscal Suplente

Candido Augusto Gonçalves Rocha (STIM Bauru)

Claudia Albertina da Silva Pinto (STIM Taubaté)

Aparecido Ribeiro de Almeida (STIM Itaquá)

Bibliografia

- Organização Internacional do Trabalho (OIT). Negociação Coletiva de Trabalho e Equidade de Gênero e Raça no Brasil. Brasília: 2009. Vol. 1.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios. Brasília: 2010.
- Confederação Nacional dos Metalúrgicos – CNM/CUT. Quem são as dirigentes metalúrgicas no Brasil. Apoio: Centro de Solidariedade – AFL/CIO. São Paulo: 2003.
- Confederação Nacional dos Metalúrgicos – CNM/CUT. Quem são as dirigentes metalúrgicas no Brasil – Versão 2010. Apoio: Canadian Auto Workers Union - CAW. São Paulo: 2003.
- Programa de Capacitação de Mulheres Metalúrgicas para a Negociação Coletiva - 2002

Siglário

AC – Acre

AM – Amazonas

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CAW – Canadian Auto Workers Union

CSE – Comitê Sindical de Empresa

CNM/CUT – Confederação Nacional dos Metalúrgicos da Central Única dos Trabalhadores

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FEM-CUT/SP – Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT/SP

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NR/NS – não respondeu ou não sabe

OLT – Organização do Local de Trabalho

PA – Pará

PEA – População Economicamente Ativa

PIA – População em Idade Ativa

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

RAIS – Registro Anual de Informações Sociais

RO – Rondônia

RR – Roraima

STI Metal – Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica

Ficha Técnica

Secretaria da Mulher da FEM-CUT/SP

Rosimar Dias Machado

Edição e capa

José Alfredo Rodrigues

Equipe de Apoio

Ana Lúcia Fragoso

Dayanna Bastos

Raimundo Pereira de Oliveira

DIEESE

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

Técnicos da Subseção DIEESE - FEM-CNM/CUT:

André Cardoso

Rafael Serrao

FEM-CUT/SP

Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT/ SP

Av.Antártico, 480- Jardim do Mar - São Bernardo do Campo- SP

Cep 09726-150

Fone: 11- 4122 7718

Site: www.fem.org.br



FEM-CUT/SP
FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS
DE METALÚRGICOS DA CUT SÃO PAULO



DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS
SUBSEÇÃO - CNM/CUT - FEM-CUT/SP