UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
VERÔNICA CLEMENTE FERREIRA

SINDICATOS: ESPAÇOS PARA A ATUAÇÃO DAS MULHERES?

Um Estudo sobre a Participação das Mulheres em Sindicatos Filiados à Central Única dos Trabalhadores num Cenário de Reestruturação Produtiva (1986 -1999).

Dissertação de Mestrado apresentada ao Departamento de Ciência Política do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, para obtenção do título de Mestre em Ciência Política, sob a orientação da Prof.^a Dr.^a Angela Maria Carneiro Araújo

Banca:

Prof.^a Dr.^a Angela Maria Carneiro Araújo (Orientadora)

Prof.^a Dr.^a Márcia de Paula Leite

Prof.^a Dr.^a Maria Lygia Quartim de Moraes

Prof.^a Dr.^a Andréia Galvão (Suplente)

Junho de 2005

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
VERÔNICA CLEMENTE FERREIRA

SINDICATOS: ESPAÇOS PARA A ATUAÇÃO DAS MULHERES?

Um Estudo sobre a Participação das Mulheres em Sindicatos Filiados à Central Única dos Trabalhadores num Cenário de Reestruturação Produtiva (1986 -1999).

Dissertação de Mestrado apresentada ao Departamento de Ciência Política do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, para obtenção do título de Mestre em Ciência Política, sob a orientação da Prof.^a Dr.^a Angela Maria Carneiro Araújo.

Este exemplar corresponde à versão final da dissertação defendida e aprovada pela comissão julgadora em 09/06/2005

Banca:

Prof.^a Dr.^a Angela Maria Carneiro Araújo

(Orientadora)

Prof.^a Dr.^a Márcia de Paula Leite

Prof.^a Dr.^a Maria Lygia Quartim de Moraes

Prof.^a Dr.^a Andréia Galvão (Suplente)

Junho de 2005

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA
BIBLIOTECA DO IFCH – UNICAMP

Ferreira, Verônica Clemente

F413s *Sindicatos: espaços para a atuação das mulheres?* : um estudo sobre a participação das mulheres em sindicatos filiados à Central Única dos Trabalhadores num cenário de reestruturação produtiva (1986 – 1999) / Verônica Clemente Ferreira. - - Campinas, SP: [s.n.], 2005.

Orientador: Angela Maria Carneiro Araújo.
Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

1. Relações de gênero. 2. Sindicalismo. 3. Inovações tecnológicas. I. Araújo, Ângela Maria Carneiro de. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.

(mfbm/ifch)

**Palavras-chave em inglês (Keywords): Gender relations
Labor unions
Technological change**

Área de concentração: Ciência Política

Titulação: Mestrado

**Banca examinadora: Profa. Dra. Angela Maria Carneiro Araújo (Orientadora)
Profa. Dra. Márcia de Paula Leite
Profa. Dra. Maria Lygia Quartim de Moraes
Profa. Dra. Andréia Galvão (Suplente)**

Data da defesa: 09/06/2005

UNIDADE	BL
N.º CHAMADA:	TI UNICAMP
	FN 135
V.	64678
TOMBO B/	16-86-05
PROC.	
G	☐
D	☒
PREÇO	11,00
DATA	7-7-05
N.º CPD	

Bib. d. 358501

200813934

*À minha avó, Maria da Soledade
(in memoriam)
e à minha mãe, Regina;
mulheres fortes, sábias e
batalhadoras.*

Agradecimentos

Agradeço à minha orientadora e amiga, Angela Araújo, que em todo o (longo) período desta pesquisa acreditou em meu trabalho, dedicando sua atenção e me apoiando neste percurso. Sou grata à sua paciência, à sua compreensão e às suas críticas (pertinentes e mais que merecidas). Fundamentalmente, sou-lhe grata por me acompanhar em minha inserção na vida acadêmica, me orientando desde a Iniciação Científica.

Aos sindicalistas e trabalhadores (as) que me concederam seus depoimentos, destinando uma parcela de seu tempo exíguo às entrevistas. Em particular, as militantes sindicais, objeto deste estudo e a quem dedico especial carinho. Esta dissertação é um pouco delas também.

Às pessoas que me acompanharam e me prestaram auxílio nas bibliotecas e centros de documentação dos sindicatos (Mercês, Elaine, Lulinha, Giuliana e outros de que porventura não me recordo no momento), obrigada pela atenção.

Aos funcionários do Núcleo de informática do IFCH e ao Rogério Miranda, verdadeiros anjos da guarda, que me ajudaram com os problemas computacionais.

Aos professores Hamilton e Anselmo, do Instituto de Economia/CESIT, que me emprestaram os CDs da RAIS e me auxiliaram em minhas dúvidas.

À CAPES, pela bolsa concedida durante o mestrado, fundamental para a realização desta pesquisa.

Às professoras Liliana Segnini e Maria Sueli Kofes, pelas valiosas contribuições durante o exame de qualificação.

Às professoras Maria Lygia Quartim de Moraes e Márcia de Paula Leite, por aceitarem participar da Banca Examinadora.

Aos professores queridos Glauco Arbix, Evelina Dagnino, Armando Boito e Argelina Figueiredo, a quem muito admiro.

Aos colegas e amigos da Cooperativa do Saber, em especial, Celso, Ricardo, Alessandra, Fábio e Paulo, pelos “galhos” que quebraram para mim nos últimos tempos e pelo carinho.

Ao pessoal do grupo de teatro e danças folclóricas “Urucungos, Puítas e Quijengues”, pela alegria e pela força.

Às queridas amigas Lourdes, Tânia Leite, Bia Peres, Tânia Lopes, Fabiana Ocampos, Rosária Antonia (Sinhá) Cristina e Lydia Pereira, Elaine Amorim, Talita e Vera, pela força que me transmitiram.

Aos amigos Edy, Wagner, Bentaci, Rodrigo, Ebenezer, Renato e Michel.

Aos meus alunos, que me injetaram energia.

Ao meu amado Leonardo, que tem trazido novo colorido à minha vida. (Se isso não bastasse, suportou meus longos períodos de ausência e ainda ajudou a traduzir o resumo!).

Ao meu irmão, Mário, pelo apoio, e principalmente, à minha querida mãe, Regina, por revisar minha dissertação e pelo carinho e estímulo que me deu ao longo desta jornada.

A todos, muito obrigado.

RESUMO

Este estudo analisa a militância feminina, o debate sobre as relações de gênero e a incorporação de demandas específicas relacionadas à condição feminina na agenda de três sindicatos do Estado de São Paulo: o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, o Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo, ao longo dos anos 90. Nesse período, reestruturação produtiva e financeira resultou num conjunto de transformações no mundo do trabalho cujo impacto foi diferente para homens e mulheres das três categorias profissionais. Esse processo de mudanças produziu efeitos que se mostraram comuns para as mulheres das três categorias: a intensificação do ritmo do trabalho, o aumento da pressão psicológica e, conseqüentemente, o aumento de doenças profissionais, como a LER. Nesse contexto o movimento sindical, que se defrontava com uma situação de enfraquecimento, necessitava de uma estratégia de ação para recuperar sua capacidade de mobilização e alicerçar seu poder de barganha, o que demandava cada vez mais um olhar atento para as necessidades e anseios diferenciados de mulheres e homens. No entanto, nos sindicatos pesquisados, as respostas às adversidades do cenário dos anos 90 foram bastante variadas. Entre os químicos houve um refluxo do debate sobre relações de gênero e da sensibilidade da militância quanto às necessidades das mulheres. A militância e a direção sindical metalúrgica, por sua vez, mostraram-se sensíveis às demandas relativas à condição feminina, encaminhando-as à mesa de negociação. Porém, frente à intransigência do empresariado, não tiveram sucesso em transformá-las em cláusulas de seus acordos coletivos. Entre os bancários o debate sobre relações de gênero cresceu em importância nos anos 90, fruto da percepção das transformações no perfil sexual da categoria. A sensibilização da liderança sindical sobre a questão de gênero se converteu em investimento do sindicato na defesa das reivindicações das mulheres nas mesas de negociação, fator que se mostrou fundamental na obtenção de conquistas para as trabalhadoras bancárias. A diminuição do debate de gênero no movimento sindical cutista em geral - e nos sindicatos estudados em particular - deveu-se à conjugação de dois fatores: a conjuntura econômica hostil - que levou o conjunto da militância sindical a priorizar questões como salário e nível de emprego - e a cultura política do sindicalismo, marcada por atitudes e representações sexistas e resistente tanto à inserção das mulheres na militância e nas instâncias decisórias, quanto à discussão das relações de poder nos sindicatos e à incorporação de demandas relativas à condição feminina.

Palavras-chave: relações de gênero; movimento sindical; reestruturação produtiva.

ABSTRACT

This research focus on women's militancy and on the gender relations debate along the 90's in three unions of the State of São Paulo: the ABC's Metal Workers Union, the Chemical and Plastic workers Union of São Paulo and and the Bank Workers Union of São Paulo. During this decade, financial and productive restructuring resulted in changes in the working environment which impact was different to men and women on those three professional categories. These changes' effects were common to women on all three categories: intensification of the pace of work, the rising of psychological pressure and consequent increasing of professional diseases like RSI.

In this context, unions were weakened and needed new strategies to recover its recruitment capacity and to ground its bargain power. This required the consideration of the different wishes and needs of men and women alike. However, on the researched unions, the answers to adversities were multiple. Between the chemical workers there was a backdraft in the gender relations debate and the militancy's sense towards women's necessities. The ABC metal workers union's executive committee and militancy, on their turn, were sensible to demands related to female condition, taking it to negotiation. However, facing employers' reluctant attitude, it had no success in including these matters in their collective agreements. Among bank employees, discussion about gender relations grown in importance during the 90's resulting from the union perception of the transformations concerning the category's sexual composition. The union's leadership sensibility for this issue led to investments on the defense of women's pleas in the bargaining process, what resulted in the achievement of improvements to the female bank employees.

The diminishing of the gender debate inside CUT and also in the researched unions was related to two connected reasons: hostile economic environment – which led union's leadership to prioritize issues such as wages and employment's level – and the unions usual politics, embodied by sexist images and attitudes, highly resistant to women's militancy, demands and participation in decision-making, and also to change the predominantly male union's power structure.

Keywords: gender relatons, unionism, productive restructuring.

SUMÁRIO

RESUMO.....	ix
INTRODUÇÃO.....	1
<i>PRIMEIRO CAPÍTULO: UMA INTRODUÇÃO SOBRE AS CATEGORIAS ANALÍTICAS UTILIZADAS</i>	7
1) O gênero como categoria analítica.....	8
2) Reestruturação produtiva: impactos diferenciados das mudanças tecnológicas.....	17
2.1. O gênero da reestruturação produtiva.....	22
3) Relações de gênero no espaço sindical: práticas de representação e tecnologias do poder.....	25
<i>SEGUNDO CAPÍTULO: A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A REESTRUTURAÇÃO FINANCEIRA – UM OLHAR DE GÊNERO SOBRE AS TRANSFORMAÇÕES NOS SETORES METALÚRGICO, QUÍMICO E BANCÁRIO NA DÉCADA DE NOVENTA</i>	33
1) O ramo metalúrgico.....	38
2) O ramo químico.....	53
3) O setor bancário.....	69
<i>TERCEIRO CAPÍTULO: FEMINISMO E SINDICALISMO– DISCURSOS E PRÁTICAS EM INTERAÇÃO IMPULSIONAM A MILITÂNCIA FEMININA NO MOVIMENTO SINDICAL NOS ANOS 70 E 80</i>	89
1.) O feminismo no Brasil: levando as relações de gênero para o debate político.....	92
2.) O movimento sindical na década de 80: a consolidação de um ator coletivo no espaço público.....	94
2.1. O sindicalismo e as mulheres metalúrgicas.....	104
2.2 O sindicalismo e as mulheres químicas.....	107
2.3 O sindicalismo bancário e as trabalhadoras.....	110
<i>QUARTO CAPÍTULO - AS MULHERES E A DINÂMICA DAS RELAÇÕES DE PODER NO MOVIMENTO SINDICAL: TRAJETÓRIA E IMPASSES ATUAIS DO MOVIMENTO DE MULHERES NOS SINDICATOS LIGADOS À CUT</i>	115
4.1. Sindicalismo e relações de gênero nos anos 90: o percurso de um debate através da análise da documentação escrita.....	121
4.1.1. O debate sobre relações de gênero dentro da Central Única dos Trabalhadores.....	123
4.1.2. O Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema/ Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.....	133
4.1.3. O Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo.....	149
4.1.4. O Sindicato dos Bancários de São Paulo.....	161
4.1.5. A título de conclusão preliminar.....	176
4.2 As trajetórias individuais na construção dos processos políticos coletivos: Análise dos depoimentos das (dos) militantes sindicais.....	178
CONCLUSÃO.....	195
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:.....	201
ANEXO 1 - ROTEIRO DE QUESTÕES UTILIZADO PARA AS ENTREVISTAS.....	209
ANEXO 2 - TABELAS BASEADAS NO BANCO DE DADOS DA RAIS-MTE – 1986-1999 (VERSÃO COMPLETA).....	213

INTRODUÇÃO

Como a atuação das mulheres alterou a agenda de demandas e transformou as relações de poder no movimento sindical brasileiro nos anos oitenta?

Esta indagação motivou o desenvolvimento, entre julho de 1995 e dezembro de 1996, de um trabalho de Iniciação Científica¹ no qual procuramos investigar a participação feminina em três sindicatos ligados à Central Única dos Trabalhadores: o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, o Sindicato dos Bancários de São Paulo e o Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo - ao longo da década de 80. A escolha de três sindicatos *da CUT* deu-se em função do pioneirismo do movimento sindical cutista em estimular a discussão sobre a condição feminina. Em nosso estudo, constatamos que, desde a década de 70 (antes mesmo de fundada a Central), os sindicatos de maior destaque no movimento de renovação da ação sindical no Brasil -- movimento denominado “novo sindicalismo” -- realizaram congressos e atividades objetivando atrair para si o contingente feminino de suas categorias e dar vazão às demandas das trabalhadoras. Em 1983, quando a CUT foi formada, o debate sobre a condição feminina teve prosseguimento tanto nos sindicatos quanto na Central, que se tornou um dos principais espaços de articulação política para a superação de desigualdades entre mulheres e homens no movimento sindical brasileiro². Os três sindicatos paulistas selecionados por nosso desenho de pesquisa não apenas têm enorme importância no movimento sindical brasileiro (a título de exemplo, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, hoje Sindicato dos Metalúrgicos do ABC é considerado o “berço do novo sindicalismo”), tendo sido importantes na constituição da CUT, mas também destacaram-se por serem os primeiros a estimular a participação feminina, ainda no final dos anos 70.

Os dados obtidos durante esse estudo mostraram um significativo crescimento do debate sobre a questão de gênero dentro destes sindicatos e dentro da CUT no período entre 1986 e 1993, crescimento que foi fruto de um longo processo de discussão desenvolvido pelas sindicalistas ao longo do período pesquisado. Outro resultado deste processo foi o crescimento da importância de políticas específicas visando a mobilização das mulheres e o aumento de sua participação nas atividades sindicais e instâncias de direção.

¹ Vide: Ferreira, Verônica C. (1996). “CONSTRUINDO UM ESPAÇO: A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MOVIMENTO SINDICAL (1978-1988)”, Monografia de Conclusão da Graduação, Campinas, UNICAMP (Estudo derivado da pesquisa desenvolvida na Iniciação Científica).

² Cabe destacar que as outras centrais sindicais brasileiras também têm procurado desenvolver este debate. Na Força Sindical existe uma Secretaria de Políticas para a Mulher e na Central Geral dos Trabalhadores (CGT) há a Secretaria para Assuntos da Mulher. Ambas desenvolvem atividades regulares e em ambas as centrais, de maneira análoga à CUT, foram implantadas políticas afirmativas.

Na década de noventa houve uma mudança no contexto econômico e político nacional e internacional.

No cenário econômico mundial, o desenvolvimento tecnológico possibilitou o aumento dos fluxos de mercadorias, capitais e serviços, aumentando a integração econômica entre os países. Este processo de globalização da economia intensificou, por outro lado, a competitividade internacional, facilitando também a mobilidade geográfica das empresas e a descentralização da produção industrial. Por outro lado o desenvolvimento de novas tecnologias (robótica, informática, telecomunicações) e novos sistemas de organização do trabalho fabril (just in time, Kanban, etc) permitiram ao empresariado reduzir os custos com mão de obra através do corte de postos de trabalho e da otimização da utilização da força de trabalho remanescente.

No cenário político internacional, a queda dos regimes socialistas do Leste Europeu, juntamente com a crise econômica que acometeu os Estados de Bem Estar europeus acentuaram as pressões políticas por ajustes econômicos no sentido de reduzir a presença do Estado na economia.

No Brasil, os efeitos destas transformações fizeram-se sentir a partir de 1990, no Governo de Fernando Collor de Mello. Neste período, as pressões internacionais pela desregulamentação da economia motivaram cortes de gastos públicos, privatizações e principalmente, a liberalização das importações de diversos tipos de produtos, inclusive bens de consumo. A concorrência de produtos da indústria nacional com produtos importados resultou em recessão econômica. A recessão oriunda destas políticas perpetuou-se por toda a segunda metade da década de 90, uma vez que os governos seguintes (Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso) adotaram uma política econômica baseada na paridade entre a moeda nacional (real) e o dólar, além de manterem a política de abertura econômica.

Estas mudanças nos cenários nacional e internacional repercutiram de forma negativa sobre o mercado de trabalho brasileiro. As empresas que permaneceram em atividade, sobrevivendo à concorrência, foram forçadas a se reestruturar investindo em inovações tecnológicas e organizacionais. Estes ajustes resultaram no aumento do desemprego estrutural, na diminuição do número de trabalhadores submetidos às relações de trabalho regulamentadas pelas convenções coletivas, no aumento da informalidade e na precarização dos vínculos empregatícios.

Todos estes fatores fizeram com que o movimento sindical tivesse seu poder de mobilização, assim como seu poder de barganha, diminuído.

As mulheres no mercado de trabalho brasileiro, tradicionalmente concentradas - de modo geral - em postos de trabalho desqualificados e de baixa remuneração tiveram suas condições de trabalho, de saúde e de vida aviltadas como resultado destas transformações. Observa-se atualmente em todo o mundo uma tendência ao aumento do desemprego feminino e do emprego de mão de

obra das mulheres no mercado de trabalho informal, no trabalho domiciliar subcontratado e nos trabalhos em tempo parcial e temporário.

Estes novos elementos motivaram o desenvolvimento do estudo que ora apresentamos, dando prosseguimento ao trabalho desenvolvido na Iniciação Científica.

Nesta nova etapa, despertou nosso interesse a possibilidade de examinar a atuação feminina e a dinâmica das relações de gênero dentro dos sindicatos na presente conjuntura e de refletir sobre a atual influência das mulheres na definição das prioridades da agenda do movimento sindical cutista.

O objetivo proposto para esta pesquisa foi a investigação desta atuação feminina nos sindicatos cutistas, *comparando* o período entre a segunda metade da década de oitenta – época em que observamos o crescimento do debate sobre a questão de gênero dentro da CUT e dos sindicatos - e o período atual, no qual as diversas mudanças econômicas e políticas do mundo do trabalho, oriundas do processo de reestruturação produtiva, têm causado uma perda gradativa do poder de barganha do movimento sindical em geral e uma conseqüente reformulação das práticas desta Central e dos sindicatos.

Optamos, assim, pela manutenção da seleção adotada durante a Iniciação Científica, o que nos permite a observação das mudanças ocorridas da década de oitenta para a década de noventa em cada uma das três importantes categorias.

Ao longo do desenvolvimento desta pesquisa, procuramos responder às seguintes questões:

- 1) Na década de oitenta houve um crescimento do debate sobre relações de gênero no interior da CUT e que também houve um aumento da sensibilidade das principais lideranças cutistas para a questão de gênero. No entanto, ainda existe uma série de conflitos entre homens e mulheres no interior da Central que limita a ampliação deste debate, o encaminhamento das reivindicações das trabalhadoras e a superação das desigualdades na distribuição de poder no âmbito sindical. Deste modo, procuramos investigar quais são as limitações do movimento sindical cutista para proporcionar condições tanto para a participação e inserção das mulheres no cotidiano e na distribuição do poder sindical, quanto para o encaminhamento das suas demandas.
- 2) A conjuntura atual torna difícil a mobilização dos trabalhadores de maneira geral, e das trabalhadoras em particular e atinge gravemente o poder de negociação dos principais sindicatos ligados à CUT. Tal situação pode colocar em risco as conquistas obtidas até o presente momento pelas militantes sindicais feministas dentro dos sindicatos? Existiria a possibilidade de algumas garantias obtidas para as trabalhadoras através de negociação coletiva nos períodos anteriores estarem sob ameaça?

- 3) Os sindicatos com maior poder de barganha poderiam assegurar direitos e garantias anteriormente conquistados para as mulheres na atual conjuntura? Em que medida, nesta conjuntura, seria possível a obtenção de novas conquistas?

No presente texto, apresentamos resultados de nossas reflexões e pesquisas realizadas entre 1997 e 2004.

A realização deste estudo foi feita em duas etapas. Na primeira etapa, entre novembro de 1998 e dezembro de 1999 desenvolvemos coleta de informações qualitativas nas bibliotecas dos três sindicatos e na sede da Central Única dos Trabalhadores. Neste período, foi realizada a seleção e cópia de trechos de documentos sindicais, tais como: jornais e boletins sindicais, cartilhas de orientação, resoluções de congressos e minutas de acordos coletivos. A principal dificuldade enfrentada durante a pesquisa foi a impossibilidade de acesso – no período de coleta destes dados – às minutas de reivindicação das categorias bancária e química que, sem dúvida, fizeram falta à nossa análise.

Neste período tivemos a oportunidade de acompanhar algumas atividades dos sindicatos e da CUT. Comparecemos, na qualidade de observadoras, ao 6º Congresso Nacional da CUT (17/08/1997) e ao 4º Congresso Nacional dos Metalúrgicos da CUT (05 a 06/07/1998). Também nos foi franqueado o trânsito nos Sindicato dos Bancários de São Paulo, o que nos permitiu participar de reuniões da Comissão de Mulheres (Também denominada Coletivo de Gênero), de manifestações, e de uma atividade de formação em relações de gênero desenvolvida pela Confederação Nacional dos Bancários em março de 1999.

Entre novembro de 1998 e julho de 1999 realizamos entrevistas gravadas³ com mulheres e homens que compunham as diretorias dos três sindicatos. Ao todo foram três homens (um de cada categoria), duas integrantes (uma delas, presidente) da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT, três militantes metalúrgicas do ABC (uma delas, membro da diretoria do sindicato); uma diretora e uma associada (e portadora de LER) do Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo, e duas diretoras do Sindicato dos Bancários de São Paulo

Entrevistamos também uma assessora do Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo, os cinco membros da Comissão de Fábrica e uma mulher membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de uma indústria de autopeças localizada em Diadema e a Diretora Responsável pelo Departamento de saúde da Confederação Nacional dos Bancários.

Neste estudo, também utilizamos partes de entrevistas obtidas na pesquisa de Iniciação Científica, realizadas em meados dos anos 90, assim como entrevistas coletadas para outro estudo que realizamos concomitantemente a este (Amorim, Araújo e Ferreira, 1999). O conteúdo destas

entrevistas complementa as informações obtidas durante o trabalho de campo, quando tivemos dificuldade em obter mais entrevistas devido à escassa disponibilidade de tempo de militantes e diretores(as) sindicais. Muitos deles, com boa vontade, superaram o obstáculo do excesso de encargos e nos permitiram entrar em contato com um material bastante rico.

A segunda etapa da pesquisa consistiu na complementação das informações qualitativas com dados quantitativos obtidos a partir da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho (RAIS-MTE). Organizamos, na forma de tabelas, informações sobre escolaridade, renda, tempo de serviço e distribuição de trabalhadores e trabalhadoras entre firmas de diferentes tamanhos para as três categorias profissionais, de modo a apoiar não somente as informações da pesquisa qualitativa, mas também a bibliografia utilizada para matizar este estudo.

Esta dissertação divide-se em cinco capítulos.

O primeiro capítulo consiste numa introdução teórica sobre as principais categorias de análise que serão utilizadas nos capítulos posteriores. O capítulo inicia-se com uma discussão sobre a pertinência da categoria *gênero* para a análise do nosso objeto de estudo. Esta categoria é discutida neste item como forma de explicitar seu potencial de questionamento sobre as práticas culturais, representações, símbolos e comportamentos dos atores envolvidos no movimento sindical. A segunda parte deste capítulo contém uma discussão sobre o processo de reestruturação produtiva, apresentado segundo os diversos modelos analíticos. A introdução de um olhar de gênero neste item, tem a finalidade de questionar alguns destes modelos, demonstrando as maneiras diferenciadas de manifestação da reestruturação produzida para a mão de obra feminina e masculina. Na terceira parte deste capítulo, discutimos a dinâmica da representação de interesses da classe trabalhadora em sindicatos e as possibilidades da ação coletiva neste atual contexto.

O segundo capítulo da dissertação inclui uma discussão teórica e uma análise de parte do material coletado durante a pesquisa empírica (dados estatísticos sobre a composição das categorias, informações sobre a reestruturação produtiva em cada setor, etc.). Este capítulo faz uma discussão sobre a reestruturação produtiva no Brasil, analisando dados obtidos sobre as categorias e sindicatos abrangidos pela pesquisa. Dentro desta discussão está inserida uma análise a respeito dos impactos da reestruturação sobre as condições de trabalho das mulheres nos três setores.

O terceiro capítulo contém uma retrospectiva histórica da atuação feminina no movimento sindical cutista.

O quarto capítulo discute os principais impasses atuais no movimento de mulheres da CUT e baseia-se na análise de documentos sindicais e nas entrevistas obtidas durante o trabalho de campo. A primeira parte deste capítulo tem o objetivo de traçar um painel sobre a incorporação das

³ O questionário utilizado encontra-se anexado no final desta dissertação.

demandas das trabalhadoras e a situação atual da militância feminina nos sindicatos pesquisados através da interpretação de dados, tais como: teses e resoluções de congressos, notícias da imprensa sindical, minutas de reivindicação e número de sindicalizadas. A segunda parte do capítulo consiste na análise dos depoimentos de sindicalistas e militantes sindicais.

Por fim, um último capítulo conterà as conclusões finais e últimas considerações gerais sobre nosso trabalho

*PRIMEIRO CAPÍTULO: UMA INTRODUÇÃO SOBRE AS CATEGORIAS ANALÍTICAS
UTILIZADAS*

1.) O gênero como categoria analítica.

Como forma de iniciar a discussão sobre o *gênero* - categoria utilizada para orientar nossas reflexões sobre a atuação feminina no interior do movimento sindical brasileiro- e seu potencial explicativo, faz-se necessário mostrar um panorama do pensamento social sobre as diferenças sexuais e da teoria crítica feminista.

O desenho deste panorama começa no período que vai do final da idade média ao século 16. Neste período, definido por Almeida (1994) como pré-moderno, a interpretação das relações sociais baseadas no sexo influenciava-se pelo pensamento religioso ou protocientífico e tinha um papel basicamente legitimador das dicotomias baseadas nas diferenças sexuais. O pensamento social moderno que emergiu a partir do século 17 (incluindo toda a teoria política: Hobbes, Locke, etc.), por sua vez, ao opor a esfera pública à esfera privada, legitimou também a exclusão feminina da esfera pública, fenômeno que se prolongou no século XIX. (Almeida, 1994: 94)

No século 20 o “movimento feminista organizado”, que emergiu nos anos 60, transferiu a utopia da transformação das relações entre homens e mulheres para o campo intelectual, questionando a dicotomia entre as esferas pública e privada. A constituição do campo acadêmico de estudos influenciado pelo feminismo trouxe como inovação fundamental a introdução de uma perspectiva crítica, ou seja, uma discussão dos postulados básicos do – aparentemente neutro – conhecimento científico, visto que até o surgimento do feminismo acadêmico.

“(...) as ciências humanas não fizeram mais do que interpretar a diferenciação dos papéis sexuais como se interpretar fosse constatar; uma interpretação/constatação inerte e ineficaz, porque incapaz de produzir todos os possíveis desdobramentos, por não se colocar do ponto de vista de um saber que também se quer crítico dos saberes científicos e crítico dos poderes sociais.” (Machado, 1997: 98)

Nas ciências sociais, os estudos feministas deslocaram o eixo do questionamento das pesquisas nas ciências humanas, ao substituir a busca da causa original da dominação baseada na diferença biológica pelo questionamento do modo como, em situações históricas concretas e específicas, estas diferenças são invocadas na construção de relações sociais e de representações do feminino e do masculino.(Bassanezzi, 1992)

O primeiro estágio do pensamento social com enfoque feminista no campo da pesquisa histórica e social foram os trabalhos cujo objeto de estudo era a *mulher*. Na historiografia, o principal exemplo desta vertente, a chamada “História das mulheres” (que teve a historiadora francesa Michelle Perrot como principal expoente), buscou incluir as *mulheres* – que até aquele

momento eram praticamente ignoradas nos estudos históricos - como sujeitos da história. Neste enfoque, o cotidiano, a opressão sofrida, as ações e as práticas de resistência das *mulheres*, anteriormente silenciados, adquiriram relevância para o estudo da história e permitiram a discussão da distribuição de poder nas diferentes sociedades.

Nas Ciências sociais, formou-se também um campo de reflexão sobre a mulher, buscando compreender e questionar os papéis tradicionais de mulheres e homens, o mito do amor materno, a "educação para a submissão" ministrada às mulheres e as desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Posteriormente, as pesquisas feministas passaram a atentar para as relações sociais entre os sexos, o que foi feito através da adoção do **gênero** como categoria de análise.

Neste sentido, o **gênero**, termo emprestado da gramática e pensado como a construção do significado social das diferenças sexuais, passou a ser utilizado como instrumental para a compreensão das relações homem/mulher na sociedade e das transformações das relações sociais baseadas no sexo (Scott, 1990).

A novidade da categoria **gênero** reside no fato dela representar uma perspectiva comparativa (ou seja, **relacional**), na qual o feminino se reporta necessariamente ao masculino (e vice-versa) através de mediações concretas e simbólicas em aspectos tais como: discursos, representações e práticas situados no contexto sócio-político e no processo histórico. Abriu-se assim a possibilidade de se estudar não apenas a existência das relações sociais baseadas no sexo, mas também os processos de construção, manutenção e transformação destas relações, como afirma Bassanezzi.

"O uso da categoria gênero é uma maneira de afirmar os componentes históricos e sociais das identidades e das relações baseadas nas diferenças sexuais, em outras palavras, que os significados do masculino e do feminino e as relações entre os sexos possuem historicidade e são socialmente constituídos.(...) Assim, as representações baseadas nas diferenças sexuais perceptíveis, o 'ser homem', 'ser mulher', 'ser dona de casa' e outras identidades ou papéis assim como as oposições binárias (...) que são aparentemente fixos – são percebidos na perspectiva da categoria gênero, como situações e concepções produzidas, reproduzidas e transformadas ao longo do tempo nos diversos contextos sociais (Bassanezi, 1992: 9).

Entre as pesquisadoras feministas que se entregaram à tarefa de conceituar e discutir a operacionalização da categoria gênero nos campos analítico e político, destaca-se Joan Scott (1990). A definição elaborada por esta autora divide-se em duas partes:

- 1) Gênero é um elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos. Neste sentido, o gênero abrange quatro elementos interligados. Em primeiro lugar, os símbolos culturalmente disponíveis em cada contexto. Em segundo lugar, os conceitos normativos - expressos nas doutrinas religiosas, educativas, científicas e políticas. Em terceiro lugar, a política e as instituições sociais onde são produzidas as experiências de gênero e as relações de poder. E por último, a identidade subjetiva, ou, mais especificamente, a relação entre a construção das identidades de gênero e uma série de atividades, organizações e representações sociais.
- 2) Gênero é o primeiro campo por meio do qual o *poder* é articulado, sendo também o meio mais persistente e recorrente de dar eficácia à significação do poder. Segundo a autora. *“Estabelecidos como um conjunto de referências, os conceitos de gênero estruturam a percepção e a organização concreta e simbólica da vida social. Na medida em que estas referências estabelecem distribuições de poder(...), o gênero torna-se envolvido na concepção e construção de um poder em si mesmo”* (Scott, 1990 :16)

Deste modo, Scott conceitua gênero como “o saber sobre as diferenças sexuais”, ou seja, os significados produzidos pelas diversas culturas e sociedades sobre as relações baseadas na diferença sexual (Scott, 1994). Estes *significados* nascem de uma disputa política e constituem os meios pelos quais as relações de *poder* são construídas, relacionando-se não apenas ao campo das idéias, mas às *instituições, estruturas, práticas* cotidianas, variando de acordo com as culturas, os grupos sociais e o tempo histórico, uma vez que nenhuma característica dos corpos masculino e feminino determina univocamente como a divisão social será definida. (Scott,1994)

A história para esta autora não apenas registra as mudanças na organização social dos sexos, mas participa também da produção do saber sobre a diferença. A história –enquanto método de análise e objeto de atenção analítica – fornece um modo de compreensão e uma contribuição ao processo pelo qual o gênero é produzido.

Neste sentido, a “história das mulheres” em seu primeiro momento não teria questionado os postulados básicos da pesquisa social, reificando a idéia das diferenças sexuais inalteráveis, ainda que tenha acrescentado novos elementos à historiografia. Uma política e uma história feministas mais radicais necessitariam de uma epistemologia também mais radical, que promovesse uma releitura de conceitos e métodos. O instrumental teórico sugerido é o pós-estruturalismo, cuja principal contribuição na análise histórica seria o questionamento da conceituação do *gênero* baseada em oposições binárias, as quais reprimiriam e ocultariam as ambigüidades e diferenças

internas de cada categoria, assim como as hierarquias envolvidas na definição dos termos (homem e mulher) apresentados em oposição. (Scott, 1990)

O conceito de gênero, numa perspectiva pós-estruturalista, permitiria enxergar as disputas que se formam na definição dos significados e que resultam na contestação das oposições e hierarquias, na manutenção destas, ou introdução de novas oposições. Esta metodologia exporia a interdependência e a instabilidade dos conceitos dicotômicos. Implicaria também numa nova postura política do (a) pesquisador(a) em relação ao seu método, passando a ver o seu próprio trabalho como algo não neutro, não-universalizante e inserido nas lutas políticas pela definição de significados e pela produção do saber.

Nesta mesma vertente, Louise Tilly (1994) afirma que a história das mulheres contribuiu para expandir a compreensão dos novos fatos do passado e incrementar os conhecimentos históricos. Neste sentido, teria contribuído para reorientar o interesse pelas pessoas comuns - na direção das mulheres - e das suas relações sociais, econômicas e políticas, e para melhorar e diversificar a utilização de fontes. (Tilly, 1994:34-35). A adoção de uma perspectiva relacional, ou seja, o uso da categoria **gênero**, por sua vez permitiria às historiadoras e cientistas sociais feministas tornarem sua metodologia mais analítica, mostrando como seus resultados contribuem para explicar problemas “mais gerais” de sua disciplina. A contribuição fundamental trazida pelos estudos que utilizaram a categoria **gênero** foi a revisão da noção masculinizada de certos sujeitos históricos (classe operária, por exemplo) com a demonstração da heterogeneidade de experiências e formas de ação política.(Tilly, 1994)

Tilly defende o uso, pelas historiadoras feministas, do instrumental analítico de uma **história social que respeite a iniciativa humana** e se proponha a resolver problemas já inseridos na agenda da disciplina (tais como: a formação das classes, o nascimento e o declínio da protoindústria, a forma e os objetos das políticas sociais), como maneira de atingir seus objetivos teóricos e políticos.

Entretanto, a operacionalização do conceito de gênero, da maneira formulada por essas autoras mostra-se difícil quando o (a) pesquisador(a) passa para a etapa da pesquisa empírica. No caso de nossa pesquisa, em particular, cujo foco é a atuação das mulheres nos espaços institucionais dos sindicatos, a dificuldade que se mostra presente é a possibilidade de se estudar as “mulheres” operacionalizando a perspectiva epistemológica contida na categoria **gênero**.

Neste sentido, Kofes (1993) se questiona sobre os atuais usos da categoria **gênero** como substituição à categoria empírica “mulher”. Sendo “mulher” uma das categorias empíricas que compõem o gênero, poderia haver esta substituição ou haveriam distinções que pediriam a manutenção do uso distinto?”(Kofes, 1993:20)

Ao confrontar e colocar em diálogo as abordagens sobre gênero na história social e na antropologia, esta autora constata que, na abordagem da história social, cuja principal representante é Joan Scott,

“Mulher como grupo ou categoria, (...) não teria estatuto de objeto de estudo em si mesmo, e quando, e se, pesquisado, seria através de um instrumento analítico – gênero – com múltiplas e complexas significações. A resultante sendo um conhecimento que não se parcializa em seu objeto empírico.” (Kofes, 1993:21)

A abordagem antropológica, segundo Kofes, entende gênero como a categorização de pessoas, objetos, eventos, etc., enfim de tudo o que desenha uma imagem sexual. Gênero indicaria, então, a forma como as características do masculino e do feminino tornam concretas as idéias das pessoas sobre a natureza das relações sociais. Assim, gênero não constituiria uma categoria analítica, mas um conjunto de categorias de diferenciação que servem como referência para as ações e idéias das pessoas sobre as relações sociais.

Estas duas matrizes servem de referência básica para a reflexão sobre a necessidade de trabalhar com a categoria gênero de modo a questionar a oposição binária colocada pela existência da categoria empírica e pela necessidade política de afirmar a identidade das mulheres.

A solução para o impasse “categoria empírica versus categoria analítica”, segundo Kofes, passaria pela consideração da categoria empírica “mulher” como uma categoria entre outras contidas na formulação da distinção de gênero. Mais especificamente:

“As categorias “mulher” ou “homem” recobrem (...) um campo de referências mais restrito que as características masculino e feminino, e as primeiras poderiam ser consideradas partes das segundas. Desta forma, não haveria oposição, exclusão ou substituição (mulher e/ou gênero, gênero por mulher) mas gênero seria um instrumento que mapeia um campo específico de distinções, aquele cujos referentes falam da distinção sexual” (Kofes, 1993:28-29)

Nossa pesquisa analisa a relação entre homens e mulheres dentro de um ator coletivo bastante particular: o movimento sindical brasileiro. A construção de um movimento de mulheres no interior do espaço sindical, assim como o processo de verbalização e encaminhamento das demandas das mulheres trabalhadoras nestes espaços na década de noventa pode parecer, à primeira vista um estudo restrito à categoria empírica “mulher”. Entretanto, o movimento sindical é composto por membros de ambos os sexos, portadores de visões de mundo, experiências, valores e representações diferenciados, que repercutem nas formas de atuação política.

Deste modo, a perspectiva analítica relacional dada pela categoria gênero nesta discussão é fundamental, pois permite *compreender e questionar* a maneira como concepções de mundo, valores e representações relacionados à feminilidade e à masculinidade são construídos no mundo

do trabalho e no movimento sindical. Estes valores, concepções e representações constroem identidades, padrões de comportamento e concepções sobre o conteúdo do trabalho feminino e masculino, assim como estabelecem e distinguem os espaços de atuação de homens e mulheres, estruturando as relações de poder no meio sindical. Portanto, o conceito de gênero permite o questionamento do modo como se criam e se recriam assimetrias entre os sexos no interior da classe trabalhadora. A adoção da categoria gênero nos permite enxergar as desigualdades que observamos entre homens e mulheres no espaço sindical como situações historicamente construídas em processos de disputa política, não sendo portanto unívocas e nem tampouco estanques.

No contexto atual, o gênero constitui uma ferramenta importante para apurar nosso olhar sobre todo o conjunto de mudanças no mundo do trabalho deste final de século e seus desdobramentos no movimento sindical, porque permite uma compreensão mais adequada da relação entre a tecnologia e a sociedade e mais especificamente, entre a mudança tecnológica e a formação das identidades no interior da classe trabalhadora e de seu principal ator coletivo.

O novo paradigma produtivo reforça as desigualdades de gênero no interior das classes subalternas, seja através da exclusão pura e simples de trabalhadoras do mercado de trabalho formal através do desemprego ou das relações de trabalho precarizadas – seja pela tradicional (e constantemente recriada) tipificação das ocupações por sexo, que implica em desigualdade no salário, no conteúdo do trabalho e no acesso a treinamentos e promoções. Neste processo de recriação das desigualdades, o novo paradigma produtivo significa, para as mulheres, a exigência de mudanças comportamentais que apelam para o *reforço* de comportamentos culturalmente definidos como femininos, aprendidos pelas mulheres em seu processo de socialização. As mulheres são requisitadas para cooperar, realizar seu trabalho “com amor”, sem no entanto, haver alteração do conteúdo do seu trabalho ou recompensa salarial (Rizek e Leite, 1998, Negri, 1998).

A possibilidade de construção de uma alternativa política a este processo pelo movimento sindical pressupõe um olhar atento para o caráter de gênero das transformações sociais em curso. Entretanto, o próprio movimento sindical apresenta dificuldades profundas em desenvolver este olhar e mobilizar as trabalhadoras. Estas dificuldades se devem ao fato da cultura sindical ser marcada por uma série de representações e práticas – por exemplo os critérios que definem um bom líder sindical- que constituem barreiras, muitas vezes veladas, para a militância feminina, limitando a luta contra as várias formas de discriminação.

1. 1.) Tecnologia, sociedade e gênero.

A reestruturação produtiva e financeira que se encontra em curso inclui basicamente dois elementos: a introdução de inovações tecnológicas e um conjunto de mudanças na organização do processo de trabalho. Neste nosso estudo buscamos apreender os impactos diferenciados destes

dois elementos para trabalhadores e trabalhadoras nos ramos de atividade econômica que selecionamos.

No entanto, mudanças tecnológicas e organizacionais não apenas *produzem impactos* sobre o conjunto da força de trabalho. Longe de serem neutras, tecnologia e organização do trabalho *são produtos de forças sociais*, sofrendo influência da *luta política de classes*, bem como das *relações de gênero* presentes em cada sociedade. As relações de classe e as relações de gênero constituem princípios estruturadores da sociedade e encontram-se freqüentemente em articulação, superpondo-se:

“As relações sociais de sexo são transversais para toda a sociedade: dinamizam todos os campos do social. A dinamização de uma esfera (classes sociais, produção) não pode deixar de ter efeito sobre a dinâmica de outra. Tal afirmação redundaria em denunciar o postulado (quase sempre implícito) segundo o qual essa relação social só se exerce em determinado lugar. Na realidade, relações de classe e de sexo organizam a totalidade das práticas sociais, em qualquer lugar em que se exerçam. Em outras palavras: não é só em casa que se é oprimida nem só na fábrica que se é explorado (a)!” (Hirata e Kergoat, 1994)

Assim, quando pensamos no principal ator coletivo a interagir nos processos de mudança tecnológica e organizacional – a “classe operária” ou “classe trabalhadora” – devemos conceitualizá-lo como um ator coletivo heterogêneo e sexuado (formado por homens e mulheres), uma vez que as relações de classe são permeadas por relações de gênero. De forma recíproca, as relações de gênero são “classistas”, ou seja, atravessadas por pontos de vista de classe (Hirata e Kergoat, 1994).

Se a organização do trabalho e a tecnologia são produtos das lutas sociais no mundo do trabalho, em que as dimensões de classe e gênero são indissociadas e complementares, há que se compreender como esta articulação se processa no seio das lutas políticas do movimento dos trabalhadores determinando as transformações sociais. Nos processos históricos que engendraram transformações tanto tecnológicas quanto organizacionais, ambas as dimensões – gênero e classe – estiveram presentes e articuladas, ditando o rumo mesmo destas transformações, assim como seus impactos diferenciados.

Os estudos de pesquisadoras feministas (Cockburn, 1992; Jenson, 1989; Wajcman, 1998) procuraram resgatar a construção histórica do poder masculino na determinação da qualificação tecnológica. Segundo estas autoras, ao longo dos períodos de mudança tecnológica, as identidades masculina e feminina foram sendo paulatinamente construídas levando em conta o domínio ou o não domínio sobre a tecnologia. Neste processo, as mulheres foram progressivamente alijadas do controle sobre a tecnologia e confinadas ao espaço doméstico, e os homens passaram a ser os

detentores do saber tecnológico, o que lhes conferiu poder sobre aqueles (e sobre aquelas) que não tinham acesso ao aprendizado de produção e inovação da tecnologia. No mercado de trabalho, construiu-se um processo de segregação ocupacional, em que as mulheres eram relegadas aos trabalhos mais desqualificados e com salários inferiores aos dos homens nas mesmas funções. A idéia da mulher como mãe e esposa, difundida no senso comum, levava o conjunto das mulheres a não ter uma expectativa de carreira, o que contribuía para baratear ainda mais o custo de sua mão de obra.

Para estas autoras, a tecnologia é produto de relações entre forças sociais. Logo, as formas de rebeldia engendradas pelos trabalhadores influem na forma e no ritmo das mudanças tecnológicas, assim como influenciam e são influenciadas pelas relações de gênero, modificando a divisão sexual do trabalho.

Com a introdução de inovações tecnológicas e organizacionais, abrir-se-iam novas *oportunidades* para mudar a divisão sexual do trabalho, podendo haver uma ruptura de padrões estabelecidos de tipificação por sexo. Se estas alterações não ocorreram e se, ao longo do tempo a divisão sexual do trabalho permaneceu, isto decorre de dois fatores importantes: o tipo de organização do trabalho pré-existente, e a estratégia de rebeldia e resistência engendrada pelo movimento operário, que é influenciada pela “percepção” do ator sindical sobre a tecnologia e sobre as relações de gênero.

Historicamente, o processo de desenvolvimento da tecnologia teve como resultado a simplificação de tarefas, possibilitando aos empregadores substituir grupos de trabalhadores mais tecnicamente qualificados – geralmente homens – por trabalhadores menos qualificados, mais baratos e mais sujeitos ao controle gerencial – mulheres e crianças. As formas de resistência adotadas por estes operários qualificados basearam-se na luta contra o trabalho feminino, procurando vedar o acesso das mulheres aos novos postos de trabalho. No processo de conflitos e negociações quanto à mudança tecnológica, estas oportunidades de mudança da divisão sexual do trabalho em benefício das mulheres foram obstaculizadas pelo poder masculino, pois os grupos mais poderosos de trabalhadores procuraram defender suas velhas qualificações ou monopolizar as novas⁴.

A crítica das autoras dirige-se às práticas exclusivistas adotadas pelos sindicatos operários, os quais, no decorrer do processo histórico, lutaram pelo monopólio das qualificações e excluíram as mulheres de suas ações, quando poderiam integrar suas lutas àquelas desenvolvidas por elas em torno da melhoria de salários e do acesso a melhores postos de trabalho.

Cabe ressaltar que a introdução de novos *sistemas tecnológicos* (novas máquinas e novas formas de organizar a produção) é orientada pelo objetivo de reduzir os custos com mão de obra e ampliar os rendimentos do Capital. Este aspecto é crucial e orienta a mudança técnica, justificando grande parte do investimento em tecnologia. E sendo o conflito entre Capital e Trabalho – expresso através das diversas formas de resistência operária, tais como greves, absenteísmo, sabotagens - o principal fator que determina custo da mão de obra, a inovação teve muitas vezes a função de minar o poder daqueles operários cujas habilidades de ofício lhes permitiam controlar o uso da maquinaria e serviam de base para sua organização (Wajcman, 1998).

Ao longo dos sucessivos processos de introdução de novas tecnologias a feminização de diversas profissões e tarefas foi acompanhada pela queda do conteúdo de qualificação do trabalho e da remuneração. A desqualificação do trabalho que acompanha a feminização tem dois aspectos. Em primeiro lugar, um aspecto objetivo: a introdução de novas máquinas e/ou novas formas de produção geralmente torna as tarefas mais simples, rotinizadas e parcelizadas – além de monótonas e repetitivas. Mas há também um segundo aspecto, muito mais subjetivo, ou, melhor dizendo, cultural: a percepção da sociedade – e particularmente dos empregadores - sobre a qualificação feminina e sua adequação a determinados tipos de trabalho, que age como fator de segregação. A tradicional afinidade do homem com a tecnologia é um fenômeno histórico que se relaciona com a constituição das identidades masculina e feminina na classe trabalhadora. As idéias vigentes na sociedade sobre o “papel” e sobre o “lugar” adequados às mulheres, são responsáveis pela atribuição de um status de qualificado ao trabalho do homem e pela subvalorização das habilidades femininas. Por serem consideradas não-técnicas, semelhantes ao trabalho doméstico, ou ainda habilidades “naturais”, as qualificações femininas aprendidas durante o processo de socialização das mulheres na esfera doméstica – tais como a destreza, a minúcia, a atenção – têm seu valor e sua remuneração diminuídos e não constituem uma fonte de poder para as mulheres frente aos empregadores (Wajcman, 1998; Jenson, 1989 e Cockburn, 1992).⁵

Os estudos empíricos de Souza-Lobo (1991) acrescentam alguns elementos às teorizações das autoras acima citadas. Em seus estudos realizados em fábricas brasileiras de eletrodomésticos durante a década de 80, esta autora detectou uma série de mistificações presentes no discurso

⁵. O estudo de Wajcman (1998) cita como principal exemplo os trabalhadores de ofício do século XIX, cuja força derivava de suas práticas de exclusão dos setores menos organizados e qualificados da força de trabalho, das áreas de trabalho tecnológico.

⁶ Outra marca das relações de gênero sobre a tecnologia é o desenho da maquinaria. Para Wajcman (1998), o fato de certos equipamentos operados por trabalhadores qualificados (os gráficos, por exemplo) serem grandes e/ou pesados, exigindo o uso da força física – característica masculina – não é algo inevitável ou necessário: eles poderiam ter características diferentes que permitissem sua operação por mulheres. Entretanto, as máquinas são desenhadas por homens, e em função das habilidades que eles cultivam, o que as torna dificilmente acessíveis à mão de obra feminina.

empresarial, as quais serviam de justificativa para a construção de divisões entre trabalhadores e trabalhadoras no espaço fabril. Estas mistificações justificadoras da divisão sexual do trabalho estavam expressas nas dicotomias: aprendizado formal/habilidades inatas, trabalho leve/trabalho pesado, ambição profissional/trabalho para complementar o rendimento familiar, e eram apresentadas pelo discurso da gerência como fruto de critérios científicos apoiando-se, na verdade, na subordinação feminina no espaço privado da família, traduzida nas demais esferas da sociedade sob forma de relações de gênero assimétricas.

Para a autora, a determinação do “melhor trabalhador” para cada função é definida por um critério *pretensamente* científico que estabelece a adequação das mulheres a determinadas tarefas e traz embutida uma série de representações *construídas a partir do sexo biológico*. Esta determinação do “melhor trabalhador” é, na verdade, histórica e social e associa o trabalho doméstico com a adequação feminina a certas funções, explicitando critérios que diferenciam o trabalho de homens e mulheres e constroem relações assimétricas nos níveis da hierarquia, dos salários e qualificações (Souza-Lobo,1991:47).

Configura-se assim um complexo mecanismo cultural de desigualdade que *recria* a subordinação da mulher em outras esferas do social no mundo do trabalho.

Embora referentes a um estudo de caso, estas constatações podem ser estendidas para outros cenários, uma vez que as práticas segregacionistas identificadas são verificadas de maneira semelhante nos vários ramos do setor industrial, bem como no setor de serviços e no meio rural.

Ao longo das duas últimas décadas vem ocorrendo uma série de mudanças no mundo do trabalho com sérias repercussões sobre o contingente feminino da mão de obra.

Estas mudanças se inserem num mundo do trabalho caracterizado por assimetrias, hierarquias e desigualdades construídas com base nas diferenças entre os sexos, e colocam os trabalhadores e suas organizações diante de novos dilemas relativos à estratégia de ação. Neste sentido torna-se necessário atentar para o caráter de gênero destas mudanças e suas implicações sobre o movimento sindical.

2.) Reestruturação produtiva: impactos diferenciados das mudanças tecnológicas e organizacionais sobre mulheres e homens .

O *conflito político* entre a classe capitalista e a classe trabalhadora é um elemento presente e *determinante* no curso das transformações da tecnologia. Esta questão é fundamental para a compreensão das sucessivas transformações tecnológicas implementadas ao longo do século vinte.

O século vinte caracterizou-se pela construção e consolidação de um determinado modelo de organização da produção cuja origem se deu nos Estados Unidos: o modelo fordista ou taylorfordista. Este modelo caracterizou-se basicamente pela combinação entre três elementos. Em

primeiro lugar, o sistema de produção em massa. Em segundo lugar, os princípios da organização racional do trabalho – ou seja, a parcelização das tarefas e o total controle gerencial sobre o processo de produção através da separação entre concepção e execução - desenvolvidos por Frederick Taylor. Em terceiro lugar, a mecanização das unidades produtivas através da linha de montagem, introduzida principalmente por Henry Ford.

A ampla difusão do modelo taylor-fordista americano na maioria dos países, sobretudo na Europa, após a Segunda Guerra Mundial, deu-se em resposta ao questionamento da ordem capitalista realizado pelo movimento operário, influenciado pelo advento da Revolução Russa (Dias, 1997) e somente foi possível a partir da emergência de uma nova concepção da forma e do uso do poder do Estado capitalista.

Assim, a ameaça socialista presente na luta operária motivou uma reestruturação no capitalismo, através da organização do trabalho em moldes fordistas e da reforma do Estado capitalista através de políticas keynesianas de regulação estatal da economia.

Outra parte desta reforma compreendeu a constituição dos *Estados de Bem Estar Social* (Welfare States), ou seja, um sistema de garantias de bem-estar social para a população, concretizadas pelo Estado através de políticas sociais, serviços e salários indiretos. Este último tipo de reforma resultou da instituição de um *compromisso*, mediado pelo Estado, entre o Capital e as organizações da classe trabalhadora – os partidos e sindicatos de influência socialista ou social democrata – cujo poder vinha aumentando, sobretudo no período após a Segunda Guerra Mundial (Przeworski, 1990). A incorporação dos trabalhadores à ordem capitalista resultou, por sua vez, na formação de um mercado de consumo para a produção em massa⁶.

Produziu-se, através do compromisso fordista, um disciplinamento do conflito de classes e uma redução da agenda de demandas politizadas pelo movimento sindical. Além disso, ao se concentrarem na negociação de benefícios econômicos e de políticas sociais e setoriais, as organizações da classe trabalhadora diminuíram a ênfase do questionamento aos pressupostos da organização do processo de trabalho em moldes fordistas, distanciando-se muitas vezes dos problemas cotidianos vivenciados por seus representados (Harvey, 1992, Offe, 1995)

Cabe ressaltar que o compromisso acima citado era um fenômeno característico dos setores econômicos de ponta e das nações desenvolvidas. Uma série de ramos da produção estava excluída dos processos de negociação e concertação. Nesses setores, que empregavam mão de obra feminina, negra ou imigrante, as várias formas de discriminação contra estas minorias faziam com que vigerassem os baixos salários, a instabilidade no emprego e as más condições de trabalho. As

desigualdades no trabalho, originadas pela discriminação, raramente fizeram parte da agenda das concertações. Situação análoga viveram os trabalhadores e as trabalhadoras dos países da periferia do capitalismo (Harvey, 1992).

No período entre o pós-guerra e a década de 60, o *fordismo* teve o seu auge. Entretanto, o modelo de organização da produção – ou de regulação da sociedade capitalista – em moldes fordistas começou a dar sinais de esgotamento a partir da década de setenta, através do questionamento da disciplina fabril pelos trabalhadores (greves, absenteísmo) e da queda dos ganhos de produtividade e da lucratividade das empresas.

Como reação à queda da produtividade e à recessão provocadas pelo esgotamento do fordismo, inicia-se a partir dos anos setenta um conjunto de processos de reestruturação econômica e reajustamento político e social, que geram um novo padrão de acumulação capitalista, a *acumulação flexível* (Harvey, 1992). A *acumulação flexível* contrasta com a *rigidez* do sistema fordista pelo surgimento de novos setores de produção, de novos mercados e pelo nível intenso de inovação tecnológica e organizacional no processo produtivo.

Processou-se também uma aceleração do fluxo de mercadorias e serviços, com o desenvolvimento e o aperfeiçoamento dos sistemas de transportes e comunicações. Este conjunto de fenômenos acentuou um processo denominado de globalização ou mundialização da economia – caracterizado pela intensificação das relações comerciais e dos investimentos de capital entre os países e impulsionado pelo desenvolvimento dos sistemas de produção e circulação de informações e pela intensificação da concorrência internacional (Harvey, 1992).

Diante deste cenário de competição e diversificação dos mercados consumidores, teve início uma reorganização da produção industrial, que se manifestou através da difusão – em nível mundial – de novos conceitos de produção e de novos modelos de gestão da força de trabalho, desenvolvidos no Japão, Itália e países escandinavos, principalmente. Destacaram-se como características destes sistemas de produção o alto investimento em novas tecnologias – como a informática, a automação com base na microeletrônica e a robótica, e a reorganização da produção de forma a otimizar o uso das matérias-primas, do espaço fabril, das máquinas e da força de trabalho. A reestruturação produtiva baseada nestes modelos também objetivou a redução dos estoques e a melhoria da qualidade do produto final. (Womack, Jones e Roos, 1992; Coriat, 1994; Piore e Sabel, 1989).

Num primeiro momento, os estudos sobre a reestruturação produtiva baseados nesses modelos de produção enfatizaram o caráter positivo das mudanças tecnológicas e organizacionais: a

⁹ Por conta deste conjunto de fatores, autores como Lipietz (1991) e Harvey (1992) se utilizam do termo *fordismo* para descrever não apenas o sistema de organização da produção, mas todo um sistema de regulação das sociedades

flexibilidade da produção (em contraste com a *rigidez* do fordismo), a utilização de trabalhadores qualificados e multifuncionais e a formação de cadeias produtivas caracterizadas pela cooperação entre empresas. Entretanto, ao longo da década de noventa, uma série de pesquisas sobre a implantação dos novos modelos de organização da produção em diferentes países e diferentes ramos industriais contestou a visão “otimista” ou “virtuosa” sobre estes modelos. Estes estudos – muitos deles empíricos – constataram uma enorme diversidade na forma de implantar estes novos modelos de organização da produção nas diversas empresas, verificando, muitas vezes, a existência de uma “mescla” de suas características com elementos do fordismo (Hirata, 1988, Freyssinet, 1997, Leite, 1994 a e b, Abramo, 1998).

Vários autores enfatizaram também o fato da reestruturação produtiva (entendida como conjunto de mudanças tecnológicas e organizacionais), ter sido guiada pela necessidade de redução de custos, tendo como conseqüência uma reorganização do mercado de trabalho em escala mundial. Esta reorganização tem como principais características o aumento do desemprego estrutural, a redução dos empregos regulares (submetidos a relações de trabalho regulamentadas por convenções coletivas), o crescimento do trabalho informal e o uso crescente de contratos de trabalho flexíveis, tais como: o trabalho temporário, o trabalho em tempo parcial e trabalho subcontratado, cuja marca principal é a precariedade dos vínculos empregatícios (Harvey, 1992, Freyssinet, 1997).

Associada à subcontratação, cresceu a mobilidade geográfica das empresas – que se deslocaram dos países centrais para a periferia do capitalismo – o que trouxe consigo o resgate de sistemas de trabalho doméstico, familiar, paternalista, “artesanal”, etc. As empresas que se utilizam destes sistemas de trabalho são caracterizadas pelo uso predatório da força de trabalho, geralmente feminina ou infantil, através de baixos salários, longas jornadas e péssimas condições de trabalho. Se antigamente estas formas de produção constituíam apêndices da produção em massa, hoje são peças centrais para a flexibilidade do sistema de acumulação de capital, pois é graças à subcontratação que as grandes empresas conseguem reduzir os custos de produção de mercadorias, diluindo-os ao longo de suas cadeias de fornecedores (Harvey, 1992, Abramo, 1998 Araújo e Gitahy, 2003, Amorim, 2003).

O estudo das cadeias produtivas e das relações de trabalho no interior das empresas traz à tona o impacto diferenciado da reestruturação produtiva para homens e mulheres demonstrando que – sobretudo nos países subdesenvolvidos – existem grandes diferenças entre os tipos de empresas subcontratadas ao longo das cadeias, assim como é diferenciado o uso dos trabalhos feminino e masculino por estas firmas. Se existem, de um lado das cadeias produtivas, empresas

capitalistas.

fornecedoras altamente tecnologizadas, fabricando produtos com alto padrão de qualidade e cujos trabalhadores são bem remunerados e trabalham em condições satisfatórias; por outro lado, no extremo oposto destas cadeias, existem empresas cujo maquinário é obsoleto, os salários são baixos e as condições de trabalho são bastante deterioradas. Nestas empresas, é forte a presença feminina, justamente em setores e postos de trabalho caracterizados pela má remuneração e pelas más condições de trabalho (Hirata, 1988. Abramo, 1998. Leite e Rizek, 1998).

Pesquisas realizadas nos setores de confecção e têxtil (Abreu e Sorj 1993; Amorim, Araújo e Ferreira, 1999. Amorim e Araújo.1999. Amorim, 2003) constataram a utilização da terceirização como forma de reduzir custos, na medida em que são transferidos às empresas terceiras os gastos da produção e o custo com a mão-de-obra. As empresas subcontratadas, as cooperativas de trabalho ou as oficinas de costura domiciliares tornaram-se unidades produtivas externas à empresa contratante, que teve, assim, a possibilidade de exploração de uma mão de obra distante do universo fabril, desprotegida de quaisquer direitos e, portanto, mais exposta à deterioração das condições de trabalho.

É importante destacar também que o processo de reestruturação em empresas que se utilizam da mão de obra feminina tem significado o confinamento das trabalhadoras em postos de trabalho não modernizados, caracterizados pela monotonia, repetitividade e status desqualificado. Vários estudos (Rizek e Leite, 1998; Amorim, Araújo e Ferreira, 1999) têm observado a *guetização* das trabalhadoras nestes postos, assim como sua demissão ou transferência para a execução de atividades repetitivas, individualizadas e desgastantes quando os postos de trabalho por elas ocupados se modernizam. Como exemplo, podemos citar as mulheres que tradicionalmente ocupavam os cargos principais no setor de tecelagem e que foram substituídas por mão de obra masculina a partir da introdução de novas máquinas nas indústrias daquele setor. (Amorim, Araújo e Ferreira, 1999. Amorim, 2003)

Desta maneira, é possível concluir que a reestruturação produtiva *recombina* a extração de *mais-valia absoluta* - através do aumento da jornada de trabalho, do rebaixamento dos salários e da precarização dos vínculos empregatícios e condições de trabalho - com formas de obtenção de *mais-valia relativa* - através da implantação de mudanças tecnológicas e gerenciais. (Harvey,1992)

Na arena política, este cenário legitima e hegemoniza o apelo das idéias neoliberais. Segundo a retórica neoliberal, cada vez menos contestada pela opinião pública, as políticas de proteção social e conquistas trabalhistas, associadas à rigidez do fordismo, aparecem como responsáveis pelo desemprego e pela crise econômica, constituindo obstáculos à competitividade. Deste modo, aumentam as pressões políticas pela flexibilização – leia-se, desregulamentação - das

relações de trabalho e pelo corte nos gastos sociais dos Estados de bem estar, com prejuízos aos direitos das mulheres (Freyssinet, 1997. Appay 1997 e Appay, sem data. Dias, 1997).

Este conjunto de fatores acima mencionados incide negativamente sobre o conjunto dos trabalhadores, fomentando o medo, dissolvendo laços de solidariedade e estreitando o horizonte da construção de um projeto político emancipatório.

Neste contexto, merece destaque o viés de gênero que vem adquirindo o processo de reestruturação produtiva, sobretudo no Brasil.

2.3. O gênero da reestruturação produtiva

Nas últimas décadas tem havido, de modo geral, um crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, inclusive em postos anteriormente considerados masculinos. Uma das transformações mais significativas trazidas pelas mudanças oriundas do processo reestruturação é a utilização - como força produtiva do Capital - das habilidades de comunicação e das características afetivas. Estas qualidades - ou qualificações - tradicionalmente aprendidas na esfera reprodutiva da vida doméstica pelas mulheres, passariam a interpenetrar na esfera da produção, tornando a feminilidade um elemento decisivo no campo do trabalho produtivo (Negri, 1998).

Entretanto, o uso de *habilidades "femininas"* na esfera produtiva *não é acompanhado pela valorização - e remuneração - destas como qualificações*. A crescente utilização das características "subjetivas" não tem alterado substancialmente a posição segregada das mulheres no mercado de trabalho. Pelo contrário, é um instrumento a mais do contínuo processo de recriação das desigualdades entre homens e mulheres, característico da reestruturação produtiva. (Abramo, 1998).

Logo, a análise da reestruturação à luz da categoria **gênero** permite apurar nosso olhar sobre todo o conjunto de mudanças no mundo do trabalho, tornando visível o caráter segregacionista das mudanças no âmbito da produção. Vários estudos apontam para o fato da reestruturação produtiva estar incidindo negativamente sobre as condições de trabalho, de saúde e de vida das mulheres, principalmente nos países do terceiro mundo. Segundo esses estudos, observa-se na maioria destes países uma tendência ao aumento do desemprego feminino e, sobretudo, o significativo deslocamento de um grande contingente de mão de obra feminina do mercado de trabalho formal para a economia informal ou para o setor de serviços (terciário), que tem se tornado um "nicho" feminino. No setor terciário, as mulheres estão sujeitas a relações de trabalho precárias, alocadas em ocupações mal remuneradas e de baixa qualificação, e praticamente excluídas da possibilidade de

receberem treinamentos de conteúdo técnico e de ascenderem profissionalmente (Posthuma e Lombardi, 1996; Posthuma, 1998; Gitahy, 1994; Delgado, 1994; Leite e Rizek, 1998)⁷.

A introdução de novos equipamentos e novas formas de gestão nas empresas situadas nos países do terceiro mundo, por sua vez, ocorre num ritmo variável, em função dos níveis de organização dos coletivos operários e da composição sexual da força de trabalho. O estudo de caso comparativo realizado por Leite (1994a) revela que a implantação de inovações deu-se de forma mais intensa e acelerada na empresa em que os operários eram menos organizados, tendo ocorrido de forma mais lenta e negociada na outra empresa, na qual havia uma presença sindical bastante ativa. Complementando esta idéia, o estudo comparativo de Hirata (1998) em matrizes de empresas francesas e japonesas e suas respectivas filiais brasileiras aponta para o fato dessas empresas utilizarem, nas matrizes, equipamentos altamente modernos e mão de obra feminina polivalente, enquanto nas filiais, vigoravam formas de gestão taylorizadas sobre significativos contingentes de mão de obra feminina que trabalhavam com equipamentos antigos. As empresas utilizavam-se de estratégias diferenciadas de gestão em suas filiais brasileiras devido ao baixo custo e à *baixa capacidade de resistência da força de trabalho feminina*, o que permitia estas empresas obter um alto índice de produtividade e lucro, mesmo com a utilização de um número de trabalhadoras maior do que o das matrizes.

Um terceiro estudo de caso comparativo desenvolvido por Leite e Rizek (1998) em quatro empresas brasileiras, enfocando as representações sobre o trabalho feminino presentes no discurso gerencial, constatou a atribuição de um caráter de qualificação denegada ou desqualificação aos serviços executados por mulheres. A alegação de que elas não eram qualificadas para determinadas tarefas, apresentada como uma barreira pretensamente técnica à ascensão profissional feminina, para as autoras, possuía um nítido viés de gênero, constituindo uma *barreira de gênero*. Além deste estudo, as pesquisas realizadas por Posthuma (1998), Leite e Rizek (1998), Segnini (1998 a e b e 2000), Amorim e Araújo, (1999), Amorim (2003) e Araújo e Oliveira (2004) ressaltam o fato do trabalho feminino ser associado ao uso de habilidades corporais ou *naturais* das mulheres (tais como agilidade, delicadeza, destreza, paciência, atenção, minúcia), não tendo, portanto, como contrapartida a valorização salarial. Segundo este grupo de pesquisadoras, a própria linguagem

⁷ Cabe ressaltar que os cursos que as empresas destinam às mulheres têm conteúdos basicamente *comportamentais* (cursos sobre qualidade total, sobre conceitos da ISO 9000, sobre saúde e segurança, sobre trabalho em equipe e participação, por exemplo) e apelam principalmente para uma mudança nas posturas das trabalhadoras, no sentido de estimular sua colaboração com as empresas (Posthuma e Lombardi, 1996 e Posthuma, 1998).

gerencial utilizada para descrever o trabalho feminino relacionava as qualificações femininas às atividades domésticas.⁸

O mundo do trabalho está se tornando – quantitativamente e qualitativamente – diversificado e feminizado. Entretanto, o processo reestruturação da indústria e do setor de serviços, longe de questionar as assimetrias de gênero presentes no espaço do trabalho, tende a reforçá-las, além de reiterar visões tradicionais sobre o “papel” da mulher na sociedade. Disto resulta a deterioração das condições de sobrevivência e da saúde das trabalhadoras. Esta situação torna-se ainda mais grave devido à ausência de proteção social para os trabalhos precário e informal (Posthuma, 1996; Gitahy, 1994; Delgado, 1994; Abreu, 1993).

Estudos realizados com os ramos têxtil, confecção, metalúrgico, bancário e químico (Amorim, Araújo e Ferreira, 1999, Amorim, 2003, Araújo e Oliveira, 2004, Segnini, 1998 a e b, Segnini, 2000), procuraram mostrar que a introdução de novas formas de gestão de trabalho e novas tecnologias teve como característica o reforço e/ou recriação da segregação ocupacional por sexo e a intensificação do ritmo de trabalho. Tradicionalmente alocadas em postos de trabalho onde realizam tarefas manuais, repetitivas, monótonas, pobres em conteúdo, consideradas desqualificadas, e sujeitas a um maior grau de vigilância e exigência de produtividade, as mulheres trabalhadoras tornam-se expostas a uma carga maior de responsabilidades e de cobrança por produção e a um aumento dos níveis de tensão nos ambientes de trabalho⁹ com a introdução de elementos do novo paradigma produtivo. E à medida que se intensificam as pressões e o ritmo da execução de serviços - caracterizados essencialmente pela repetição de movimentos corporais - acentua-se um processo gradativo de desgaste físico e emocional das trabalhadoras.

As Lesões por Esforços Repetitivos são o principal reflexo desta degradação das condições de saúde das trabalhadoras, pois ocasionam a perda da sua capacidade de trabalho, e mais do que isso, levam ao aviltamento das suas condições de vida, na medida em que a convivência com o sofrimento provocado pela dor intensa e pela limitação de movimentos tem profundas implicações

⁸ Cabe também mencionar o estudo de Alice Rangel de Paiva Abreu e Bila Sorj (1994) sobre a subcontratação do trabalho de costureiras e alfaiates pela indústria de vestuário. Esta pesquisa chega a algumas conclusões semelhantes, relativas às representações sobre os trabalhos feminino e masculino. Devido ao tipo de aprendizado adquirido pelos alfaiates – fora do espaço doméstico e numa relação de aprendiz, com outro alfaiate- estes trabalhadores percebiam-se e eram percebidos como profissionais, mesmo realizando o mesmo tipo de trabalho que as costureiras – de corte, montagem e costura de peças de roupa. Para as costureiras - que aprenderam a costurar sem ter como objetivo a profissionalização, mas sim o melhor desempenho das funções de esposa e mãe – e para suas famílias, este trabalho era visto como uma expressão da atividade doméstica ou como qualidade feminina.

⁹ O principal exemplo disto é o repasse das responsabilidades das chefias aos trabalhadores, característica da implantação do trabalho em equipe e do sistema de produção em células.

no seu cotidiano ao dificultar o exercício de tarefas domésticas, e o usufruto de atividades de lazer (Oliveira, 2000).

Um último ponto a ser discutido é a repercussão negativa das mudanças na composição da classe trabalhadora, motivadas pelo processo de reestruturação sobre o movimento sindical, de modo geral. A reestruturação produtiva vem minando poder dos sindicatos de trabalhadores de duas formas. Em primeiro lugar, o desemprego reduz o número de trabalhadores na base e fomenta o temor do desemprego. Em segundo lugar, este temor do desemprego impõe limitações à atividade sindical nas empresas ao tornar o trabalhador mais arremido em relação ao sindicato e mais suscetível às estratégias empresariais que buscam obter seu “envolvimento”. A introdução de formas de gestão que apelam para a participação dos trabalhadores vem dilacerando os laços de solidariedade entre os trabalhadores e a cultura de conflito - portadora dos valores do sindicalismo. Por outro lado, os processos de subcontratação transferem uma parcela dos trabalhadores que compunham a base dos sindicatos para outras categorias profissionais ou para o mercado de trabalho informal, caracterizado pela precariedade dos vínculos empregatícios e relações de trabalho, e no qual grande parte dos trabalhadores encontra-se fora do campo de ação dos sindicatos.

E, levando-se em conta o fato da maioria da força de trabalho que constitui este exército de trabalhadores informais ser feminina, é possível concluir que o cenário atual cria a demanda de uma ação sindical atenta para a questão de gênero, o que pode vir a constituir um aspecto crucial para o futuro da ação sindical, como veremos a seguir.

3.) Relações de gênero no espaço sindical: práticas de representação e tecnologias do poder.

Sindicatos são atores coletivos que representam os interesses da classe trabalhadora. É nestas organizações de classe que as necessidades sentidas cotidianamente pelos trabalhadores são encaminhadas, podendo constituir diretrizes para ações coletivas de enfrentamento com o patronato.

Entretanto, como qualquer instituição política, o sindicato não é neutro e sofre influência da sociedade, da conjuntura política e da cultura do meio social em que se insere.

Assim, mesmo podendo, em tese, encaminhar as necessidades de todos os trabalhadores na dinâmica interna das relações de poder existe um processo de “filtragem”, no qual algumas necessidades tornam-se demandas – ou seja, reivindicações que passam a compor a *agenda* sindical. Algumas demandas conduzem ações de enfrentamento e são levadas para os processos de negociação, enquanto outras são abandonadas (Schmitter, 1981).

É importante ressaltar que, entre estas últimas, incluem-se muitas das necessidades verbalizadas pelas mulheres trabalhadoras. Sendo um ator coletivo composto por mulheres e homens, caberia ao sindicato filtrar as necessidades de ambos, transformando-as em ações coletivas.

É necessário portanto discutir que fatores influem neste processo de encaminhamento, de maneira a fazer com que as demandas das trabalhadoras fiquem em segundo plano.

A passagem da necessidade individual à ação coletiva segue uma série de etapas, durante as quais procede-se uma seleção entre as necessidades pelas quais vale a pena agir e aquelas que devem ser abandonadas. Esta seleção é condicionada por uma reflexão socialmente determinada e por escolhas limitadas por constrangimentos sociais.

Enquanto palco privilegiado para a transformação das necessidades de trabalhadoras e trabalhadores em demandas e estratégias de enfrentamento coletivo, os sindicatos sofrem fortes influências dos padrões culturais, dos símbolos, das representações e dos preconceitos que estão presentes nas sociedades em que se inserem. A cultura de uma sociedade é compartilhada pela classe trabalhadora e este fato influencia significativamente a definição de prioridades para a ação sindical, limitando ou ampliando a quantidade de demandas que irão compor a agenda sindical e influenciar ações coletivas.

Os padrões de ação sindical são largamente influenciados pela experiência histórica. Nos países centrais do capitalismo, o movimento sindical obteve o direito de participar da formulação de políticas públicas. Resultado de um longo processo de lutas por reformas sociais empreendidas durante os séculos XIX e XX pela classe trabalhadora, a participação dos sindicatos na formulação de políticas públicas, assim como a obtenção de direitos sociais, foi efeito do seu fortalecimento como ator coletivo. Através da redistribuição da renda e do fornecimento de bens e serviços pelo Estado, diminuiu-se consideravelmente o grau de estratificação dentro da economia de mercado, estruturando uma nova forma de exploração capitalista: o *capitalismo organizado* (Marshall, 1967; Santos, 1994).

No entanto, estas lutas pela cidadania social, situadas dentro do marco da democracia liberal, proporcionaram a integração política dos trabalhadores ao Estado capitalista, legitimando-o, destruindo laços horizontais de solidariedade, e reduzindo o campo de atuação política dos trabalhadores (Santos, 1994)

Neste processo, diversos mecanismos de exclusão social – principalmente aqueles baseados no gênero, na etnia e na orientação sexual - permaneceram ocultos sob um discurso universalista, cego às particularidades culturais e experiências vivenciadas no interior da própria classe trabalhadora, deixando, portanto, de constituir demandas politizadas pelo ator sindical.

A partir dos anos 60, os sindicatos passaram a ser alvo de ampla contestação, verbalizada por novos atores coletivos: o movimento feminista, o movimento homossexual e os movimentos baseados na etnia. A crítica destes movimentos ao sindicalismo baseava-se na constatação de que a distribuição de benefícios sociais não permitia a superação da situação de discriminação e exclusão

que estes grupos vivenciavam cotidianamente, e que a reversão das desigualdades sociais deveria passar pela mudança dos padrões culturais da sociedade.

A emergência destes grupos configurou uma proposta de ampliação do campo da política, uma vez que eles politizaram aspectos da vida social anteriormente confinados no âmbito privado, revelando as inúmeras possibilidades de *democratizar* as relações entre os indivíduos e as instituições e acrescentando o direito a participação mais efetiva dos cidadãos no exercício do poder¹⁰

O discurso e as práticas destes movimentos influenciaram as “minorias” políticas (negros, mulheres, homossexuais) presentes nos sindicatos e fizeram com que estes grupos passassem a desenvolver uma militância ativa dentro das entidades de classe, contestando a cultura excludente destas organizações.

Os estudos históricos de Milkman (s/ data), demonstram claramente a influência destas transformações socioculturais sobre a ação sindical ao relacionarem o tipo de prática desenvolvida pelos sindicatos norte americanos em relação às mulheres com as características dos trabalhadores da base de cada sindicato no momento em que este se constitui como ator coletivo. Trabalhando com diferentes períodos históricos, esta autora constata, no período que vai do século XIX até meados do século XX, a existência de uma série de práticas discriminatórias e excludentes dos sindicatos em relação às mulheres. Esta discriminação, fundamentada pelos valores da época (que definiam o lar como o “lugar da mulher”), pela idéia de que o uso do trabalho feminino era um fator de rebaixamento salarial. Estes fatores levavam os líderes sindicais a excluírem, ou ainda discriminarem as mulheres através de práticas paternalistas em relação a elas nas organizações sindicais. Estes sindicatos apresentaram sérias dificuldades em canalizar os movimentos de resistência das trabalhadoras e encaminhar suas demandas desde sua fundação até os dias de hoje.

Desde os anos 60, o desenvolvimento do movimento feminista criou uma militância sindical feminina que pressionou os sindicatos americanos que nasceram naquele período a assumirem o compromisso de defesa da bandeira da igualdade entre os sexos no mercado de trabalho. O período entre os anos 70 e 80, cenário da emergência de um forte movimento feminista, possibilitou a ascensão de várias mulheres às diretorias daqueles sindicatos, aumentando o peso dos interesses das trabalhadoras na definição de demandas e nos processos de negociação.

A partir destes dados, a autora conclui que, no processo de construção do sindicato como ator coletivo, o momento do nascimento do sindicato é crucial para o desenvolvimento de uma militância feminina voltada para a discussão da problemática específica de gênero, para a

¹⁰ Cf. Dagnino, E. "A emergência de uma nova noção de cidadania" In: Dagnino, E. (org.). Os Anos 90 - Política e Sociedade no Brasil. São Paulo, Brasiliense, 1994.

consolidação da participação feminina e para que necessidades das trabalhadoras sejam incluídas no leque de demandas destas organizações. Num estágio posterior de “maturidade”, com uma tradição de ação política formada e, principalmente, com a identidade de gênero da categoria profissional consolidada, os sindicatos tenderam historicamente a ser muito mais excludentes e refratários à participação das trabalhadoras e à defesa de seus interesses (Milkman, *s/data*).

A constituição de uma cultura sindical marcadamente masculina constitui um obstáculo bastante significativo à luta das mulheres por igualdade de direitos e oportunidades no movimento sindical e no trabalho. O estudo de Guard (1996) sobre o Union Eletrics - sindicato canadense de esquerda e ligado ao Partido Comunista – demonstra que, ao longo da década de 50 e nos períodos posteriores, várias mulheres conseguiram ascender a postos na direção sindical, passando a encabeçar uma longa campanha por igualdade de direitos para homens e mulheres. A sensibilização dos homens para esta bandeira de luta apoiou-se numa retórica sindical de esquerda que enfatizava a necessidade de obtenção de igualdade para todos os trabalhadores - independente do sexo - como condição para a manutenção da “unidade da classe trabalhadora”.

Ironicamente, ao mesmo tempo em que este discurso fez com que as sindicalistas obtivessem o apoio do sindicato para sua reivindicação, limitou o debate sobre a problemática específica de gênero às questões que não alteravam significativamente as relações de poder no local de trabalho e no espaço sindical. Além disso, não foi verificado, na prática, um esforço efetivo do sindicato em encaminhar as demandas de igualdade de direitos verbalizadas pelas mulheres, ainda que formalmente os sindicatos tenham se comprometido a defendê-las (Guard, 1996).

Complementando os estudos anteriores, Sinclair (1996), relaciona a sub-representação das mulheres nas instâncias de poder e de tomada de decisões dos vários níveis do sistema de representação sindical à percepção da desigualdade de sua representação no interior destes sindicatos e na crença de que não terão suas demandas levadas em conta nas negociações coletivas.

Sinclair argumenta que o entendimento desta posição desvantajosa das mulheres nas entidades sindicais deve levar em consideração as relações sociais nos locais de trabalho e a política interna dos sindicatos referente à organização das trabalhadoras. A cultura sindical, caracterizada pela “mistica de um tipo de fraternidade masculina”, a tradicional dominação masculina dos sindicatos e as formas resultantes de organização sindical desenvolvidas pelos homens, são fatores que levam as mulheres trabalhadoras a perceberem os sindicatos como entidades que não correspondem aos seus interesses (Sinclair, 1996:250).

As pesquisas de Mary Garcia Castro (1995, 1996 e 1997 a e b) desenvolvidas junto às lideranças do Sindicato dos Bancários de Salvador (Bahia) constataram uma grande participação feminina neste sindicato, participação exercida de forma bastante singular. As mulheres

organizavam atividades político-culturais - destacando-se a realização de debates sobre sexualidade e a encenação de peças de teatro que discutiam as relações de gênero – coloridas e criativas. Elas também atuavam cotidianamente, distribuindo o jornal do sindicato, realizando atividades nos locais de trabalho, desenvolvendo uma relação face a face com bancárias e bancários. Além disso, foi graças à sua atuação que foram introduzidos os temas do assédio sexual, da homossexualidade e da homofobia, do aborto e da violência na agenda de debates sindical, o que resultou na criação de uma campanha e de um plantão para denúncias de assédio.

Segundo esta autora, através das atividades que desenvolviam e do uso da linguagem performática, as mulheres deste sindicato estariam ocupando espaços, isto é, *construindo uma nova cultura política nos sindicatos e reinventando a cultura sindicalista*, e tentando legitimar uma voz singular, um espaço próprio para expressão das mulheres ao afirmarem a igualdade como militantes e a diferença das experiências de gênero vivenciadas no cotidiano do trabalho. Dentro do sindicato e frente aos outros militantes, o apelo ao gênero adquiria um valor instrumental, passando a significar uma forma de recrutar as mulheres para o sindicato e de fazê-las sentirem-se representadas.

No entanto, no trabalho sindical havia uma divisão sexual das tarefas, na qual as mulheres se concentravam no trabalho de mobilização no espaço do trabalho e durante as greves (eram consideradas grandes “piqueteiras”), mas não assumiam o palanque e o microfone, que constituiriam “tecnologias do poder” manipuladas pelos homens. As mulheres não se sentiam à vontade utilizando o microfone no palanque, ou então, não tinham familiaridade com estes instrumentos. E, uma vez que os critérios que definiam um bom líder sindical eram justamente a retórica e o domínio do microfone e da linguagem, as mulheres –por não controlarem estas tecnologias – permaneciam excluídas dos mecanismos decisórios do sindicato não tendo seu valor enquanto lideranças sindicais devidamente reconhecido.

Segundo Castro, as novas práticas trazidas pelas mulheres não visavam dismantelar o discurso oficial ou substituir discursos e práticas tradicionais. Pelo contrário, as militantes sindicais internalizavam a “cultura da retórica” vigente no sindicato, isto é, introjetavam a idéia de que falar em público consistia um dom que elas não possuíam, assumindo um discurso inferiorizante e que não levava em conta todo o trabalho cotidiano de mobilização por elas desenvolvido.

No cenário atual, como mencionamos anteriormente, a reestruturação produtiva provoca a redução de postos e de reorganização do mercado de trabalho, reforçando diferenças e tornando a classe trabalhadora cada vez mais heterogênea. Nesta conjuntura o movimento sindical nos países do capitalismo avançado tem perdido grande parte do poder de negociação e reconhecimento social obtido durante o período em que se estabeleceu o compromisso fordista.

No Brasil o movimento sindical experimentou um momento de crescimento e renovação de suas práticas durante os anos 70 e 80 (Sader, 1988; Antunes, 1988 e 1991). A partir da década de noventa, entretanto, o sindicalismo brasileiro passou a enfrentar um momento delicado, no qual desenhou-se uma tendência à perda do poder de barganha conquistado nas décadas anteriores. Isto tem ocorrido principalmente devido à redução do número de trabalhadores na base dos sindicatos mais importantes, causada pela redução de postos de trabalho nas empresas e pela transferência da força de trabalho destas para firmas prestadoras de serviços. Estes fatores têm levado o sindicalismo cutista a mudar suas linhas de ação, passando a privilegiar a defesa de empregos e salários e a negociação (setorial ou por empresa) em detrimento das greves. (Rodrigues, 1997).

O enfraquecimento do movimento sindical na década de noventa configura uma tendência ao estreitamento do horizonte da transformação social, expresso nas práticas defensivas adotadas pelos sindicatos, o que pode acarretar a restrição do leque de demandas dos sindicatos – inclusive aquelas relacionadas aos interesses das mulheres trabalhadoras – ou da possibilidade de transformar tais demandas em conquistas.

Entretanto, a experiência de um sindicato norte americano, o Sindicato de Trabalhadores da Indústria de Confecções (ILGWU), filiado à AFL-CIO, durante o ano de 1995 traz novos elementos para a análise, mostrando que a defensividade não é o único caminho possível a ser tomado pelas organizações da classe trabalhadora (Castro, 1996 e 1997 b). Nesse sindicato a inserção das minorias (mulheres, negros, imigrantes) caracterizou-se pela destinação de cargos em departamentos pouco importantes e pouco prestigiados dentro da diretoria, tais como o de Cultura e o de Educação, para cumprir a exigência de políticas de ação afirmativa. Contraditoriamente, foi nestes departamentos que se desenvolveram experiências criativas na direção de formar uma nova cultura sindical através de projetos educacionais nas comunidades de minorias étnicas, projetos que buscavam resgatar a história e a dignidade destas minorias. Estas iniciativas envolveram não só os trabalhadores da indústria de vestuário, mas toda a comunidade em que eles habitavam.

Conforme foi discutido anteriormente, a reorganização dos mercados de trabalho tem mudado o perfil da classe trabalhadora tornando-a mais heterogênea, frágil e fragmentada. A substituição de trabalho regulamentado por relações de trabalho flexíveis entra em contraste com o tipo de ação sindical desenvolvida ao longo do século vinte, centrada no encaminhamento dos interesses dos trabalhadores regulares.

Os efeitos desta reorganização são sentidos mais intensamente pelas mulheres que têm suas condições de trabalho, de saúde e de vida aviltadas, como resultado de processos que remodelam a discriminação com base no sexo e recriam desigualdades.

O exemplo do ILGWU, citado acima, acena para uma das possibilidades do ator sindical se firmar no cenário atual e intervir sobre este conjunto de transformações políticas e econômicas em curso. A escolha deste caminho passa certamente pela redefinição de suas práticas culturais e prioridades, de modo a levar em conta as necessidades das mulheres no processo de escolha daquelas que se tornarão demandas para fundamentar as ações coletivas.

As categorias analíticas e modelos teóricos apresentados neste capítulo constituem a base para a discussão a ser realizada nos capítulos seguintes. Partindo destas categorias, analisaremos a documentação e as entrevistas concedidas por militantes e membros das diretorias do Sindicato dos Bancários de São Paulo, do Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo e do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Buscaremos, desta maneira, compreender os mecanismos que levam à exclusão ou incorporação das reivindicações específicas das trabalhadoras na agenda de demandas encaminhadas por estes sindicatos, assim como os processos políticos que estimulam ou barram a participação feminina e o questionamento das desigualdades entre homens e mulheres.

SEGUNDO CAPÍTULO. A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A REESTRUTURAÇÃO FINANCEIRA – UM OLHAR DE GÊNERO SOBRE AS TRANSFORMAÇÕES NOS SETORES METALÚRGICO, QUÍMICO E BANCÁRIO NA DÉCADA DE NOVENTA.

Nos anos 90 assistimos a uma série de transformações na economia mundial. A internacionalização da economia, o desenvolvimento tecnológico, a intensificação dos fluxos de mercadorias e capitais e o aumento da competição internacional – processos iniciados na década anterior – influíram no cenário econômico brasileiro de forma a somar-se à conjuntura recessiva e inflacionária engendrada pelos sucessivos planos econômicos que se seguiram ao fim do milagre econômico. O governo de Fernando Collor de Mello iniciou o processo de abertura do mercado brasileiro aos produtos fabricados no exterior, política mantida pelos governos seguintes. Além disso, a partir de 1994, o governo federal tomou uma série de medidas com vistas à estabilização da economia, embora tais medidas tenham aprofundado a recessão.

As pressões oriundas do aumento da concorrência e da economia em crise impulsionaram a indústria brasileira e o sistema financeiro a se reestruturarem através da introdução de novos equipamentos (máquinas, sistemas informacionais, etc.) ou novas formas de gestão do processo de trabalho.

Ao analisarmos o conjunto de transformações na organização do trabalho nos três setores pesquisados com um olhar sensível às desigualdades de gênero visualizamos algo *comum a todos* e largamente discutido pela literatura: o novo paradigma produtivo reforça diferenças entre homens e mulheres, já existentes no mercado de trabalho, através de múltiplas formas de exclusão. Seja a exclusão propriamente dita de trabalhadoras do mercado de trabalho formal (manifesta através do desemprego ou das relações de trabalho precarizadas), seja pela desigualdade entre homens e mulheres nos locais de trabalho (em termos de salário, conteúdo do trabalho, condições de trabalho e acesso a treinamentos e promoções). A segmentação das ocupações por sexo é constantemente recriada ao longo do processo de reestruturação das empresas. As alterações no sistema de produção têm requerido das mulheres uma série de mudanças comportamentais *reiterando* comportamentos socialmente definidos como femininos (Posthuma e Lombardi, 1996, Rizek e Leite, 1998, Negri, 1998, Abramo, 1998).

No presente capítulo procuraremos apreender as principais transformações implicadas no processo de reestruturação em cada setor estudado, ao longo dos anos 90, dirigindo nosso olhar àquelas que atingem diretamente as mulheres ou que alteram o perfil dos trabalhadores de cada categoria profissional. Para isto, utilizaremos os dados presentes na base de dados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e do Emprego – RAIS-MTE, apoiados por uma bibliografia composta de estudos sobre os três setores e por informações coletadas com trabalhadores e representantes sindicais durante a coleta de dados para esta dissertação e para outras duas pesquisas (Amorim, Araújo e Ferreira, 1999, Araújo e Oliveira, 2004).

Os dados relativos à categoria metalúrgica referem-se aos municípios de Diadema, Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul. A seleção dos dados referentes aos anos de 1989 a 1994 baseou-se na classificação dos Subsetores de atividade econômica das empresas, publicada em 1980 pelo IBGE. Segundo esta classificação, a categoria metalúrgica abrangia a indústria metalúrgica, a indústria mecânica, a indústria de material elétrico e de comunicações e a indústria de material de transportes. A partir do ano de 1994, o banco de dados da RAIS passou a utilizar a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), elaborada também pelo IBGE e publicada em 1995. De acordo com a Divisão da Atividade Econômica segundo a classificação CNAE/95, a categoria metalúrgica abrangia a metalurgia (básico), a fabricação de produtos de metal - exclusive máquinas e equipamentos, a fabricação de máquinas e equipamentos, a fabricação de máquinas para escritório e equipamentos de informática, a fabricação de máquinas, aparelhos e materiais elétricos, a fabricação de material eletrônico e de aparelhos e equipamentos de comunicações, a fabricação de equipamentos de instrumentação para usos médico-hospitalares e afins, a fabricação e montagem de veículos automotores, reboques e carrocerias, e a fabricação de outros equipamentos de transporte.

Os dados referentes aos setores bancário e químico referem-se ao município de São Paulo. Para os químicos, entre os anos de 1986 e 1995, selecionamos subsectores de atividade econômica segundo a classificação de 1980 do IBGE, presentes no banco de dados da RAIS. O subsector selecionado (indústria química) abrangia a indústria química, a indústria de produtos farmacêuticos, a indústria de produtos veterinários e a indústria de perfumaria. A partir de 1995, nossa seleção segue a classificação da CNAE 95, adotada pelo banco de dados da RAIS. Segundo a classificação dos Grupos de atividade econômica da CNAE 95, o setor químico abrangia: fabricação de produtos químicos inorgânicos, fabricação de produtos químicos orgânicos, fabricação de resinas e elastômeros, fabricação de fibras, fios, cabos e filamentos contínuos artificiais, fabricação de produtos farmacêuticos, fabricação de defensivos agrícolas, fabricação de sabões, detergentes, produtos de limpeza e artigos de perfumaria, fabricação de tintas, vernizes, esmaltes, lacas e produtos afins, fabricação de produtos e preparados químicos diversos, e fabricação de produtos de plástico.

O setor bancário, de acordo com a classificação do IBGE – 1980, correspondia a um subsector denominado “instituições financeiras”, que abrangia as instituições de crédito e capitalização. A tabulação dos dados referentes aos anos de 1995 a 1999, por sua vez, teve como base as Classes da Atividade Econômica do estabelecimento, que segundo a CNAE –1995, incluíam bancos comerciais, bancos múltiplos (com carteira comercial), caixas econômicas, bancos

múltiplos (sem carteira comercial), bancos de investimento, bancos de desenvolvimento, e instituições de crédito imobiliário.

O trabalho com a base de dados da RAIS nos impôs uma série de complicações. Em primeiro lugar, não foi possível a obtenção dos dados referentes a todos os anos compreendidos no período analisado. Além disso, em mais de uma ocasião não conseguimos construir algumas das tabelas de que necessitávamos, ou as tabulações apresentaram dados incongruentes, indicando problemas com o programa que permite o acesso à base de dados e a tabulação destes dados, ou ainda, com os mecanismos de coleta de dados empregados pelo Ministério do Trabalho.

Malgrado estas dificuldades de pesquisa, o conjunto dos dados quantitativos coletados permite-nos confirmar algumas tendências detectadas por Bruschini (2000) quanto às transformações no perfil da mão de obra feminina no mercado de trabalho brasileiro na década de 90. Segundo esta autora, uma série de mudanças demográficas (diminuição da natalidade), culturais (valorização da atividade profissional e aumento da escolaridade) e econômicas (empobrecimento, necessidade de complementar a renda familiar ou de prover o sustento da família) impulsionaram as mulheres para o trabalho, inclusive as mais velhas (com mais de 30 anos) e com filhos. Por outro lado, esta inserção feminina no mercado de trabalho se deu – e ainda se dá – com desvantagem em relação à mão de obra masculina: as mulheres inserem-se como trabalhadoras de “segunda categoria” (mesmo quando apresentam maior escolaridade que os homens), uma vez que as responsabilidades domésticas e o cuidado dos filhos – atribuições ainda quase exclusivamente femininas – apesar de não impedirem o exercício de atividades econômicas, dão lugar a representações estereotipadas sobre o trabalho feminino por parte dos empregadores (a antiga idéia de que o trabalho feminino é apenas uma forma de complementar o salário do marido é um exemplo).

O ajustamento das empresas do país a um novo cenário de maior competitividade internacional, que motiva a reestruturação produtiva e financeira somou-se às sucessivas crises e/ou períodos recessivos derivados dos planos de estabilização econômica implementados entre o final da década de 80 e meados da década de 90, de modo a reiterar desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, Bruschini detecta um declínio do emprego de modo geral e na indústria (onde o trabalho caracterizava-se por maior nível de formalização dos vínculos empregatícios), em particular. Também houve um aumento proporcional do número de trabalhadores no setor terciário (sobretudo na economia informal), o que denota uma precarização das relações de trabalho. Tais efeitos perversos incidiram, segundo a autora, principalmente sobre as mulheres, cuja participação na mão de obra industrial caiu acentuadamente (até chegar a 9,3% da força de trabalho industrial brasileira em 1995), assim como também declinou – em menor grau -

sua participação em tradicionais redutos femininos, como as ocupações técnicas, científicas e administrativas e aumentou sua participação em atividades precárias ou informais (Bruschini, 2000).

Outra constatação desta autora, que também aparece em nossos dados quantitativos é o aumento da parcela feminina em vários nichos ocupacionais, inclusive em chefias (mestres, contramestres, chefes, gerentes), e em trabalhos que gozam de prestígio social e exigem maior escolaridade (administração de empresas, direito, engenharia, medicina). Entretanto, a permanência da discriminação sexual é constatada pela autora através da comparação entre os rendimentos de homens e mulheres em diversos setores de atividade econômica. Segundo a autora, as mulheres recebiam, em média, 64% dos salários masculinos em 1995, mesmo trabalhando o mesmo número de horas e tendo nível de escolaridade maior, na maioria dos casos. (Bruschini, 2000).

Veremos, a seguir, como estas tendências manifestaram-se nos setores abrangidos por nossa pesquisa.

1.) O ramo metalúrgico.

O ramo metal-mecânico (que compreende as indústrias de automóveis, autopeças, máquinas e metalurgia de material elétrico e eletrônico) foi um dos primeiros ramos a introduzir, a partir do final da década de 70, algumas das novas tecnologias e novas formas de gestão em larga escala.

A difusão destas inovações coincidiu com o início de um período de recessão econômica e com a emergência do “novo sindicalismo”, no interior de um processo de abertura política do país. A necessidade de adaptação das empresas às variações e exigências do mercado motivou a indústria metal-mecânica brasileira a investir em novos equipamentos e na reorganização do processo de trabalho, visando aumentar sua competitividade através da redução de custos (principalmente com mão de obra.), do aumento da produtividade, do aumento do controle sobre o processo de produção e da diluição da resistência dos trabalhadores (Leite, 1994 a e b; Gitahy, 1994, Araújo e Gitahy, 2003, Araújo e Oliveira, 2004).

Segundo as autoras acima mencionadas, embora este processo tenha se intensificado em meados dos 80, a adoção de uma estratégia mais ampla e coordenada de introdução de inovações tecnológicas e organizacionais (implantação de mini-fábricas e/ou células de produção; mudanças nos postos de trabalho com ênfase na polivalência, e novas técnicas de gerenciamento da produção, como o *Just in time*, *Controle Estatístico de Processos -CEP* e *Kanban*) se iniciou de fato a partir de 1990, devido à abertura da economia, que acentuou as pressões por qualidade e produtividade. Observou-se a partir daí uma intensificação dos processos de externalização da produção (terceirização) e dos investimentos em programas de qualidade e produtividade - que incluíram investimentos em capacitação da mão de obra, redução das estruturas de cargos e salários e

melhoramento das relações com os trabalhadores (Leite, 1994 a e b, Gitahy, 1994, Araújo e Gitahy, 2003, Araújo e Oliveira, 2004). Juntamente com este processo, observou-se também uma tendência ao enxugamento da mão de obra (tendo como conseqüência o aumento do desemprego na categoria), e ao aumento da produtividade por trabalhador¹¹.

O estudo de Araújo e Gitahy (2003) verificou que o processo de reestruturação na indústria de autopeças mudou a relação inter-firmas, motivando a introdução de inovações tecnológicas e gerenciais em todos os níveis da cadeia produtiva metal-mecânica, inclusive nas pequenas e médias empresas fornecedoras. Uma vez que as empresas maiores (clientes) sofreram pressões do mercado para reduzir seus custos e melhorar a qualidade dos produtos, transmitiram estas exigências para suas fornecedoras. Estas, pressionadas pelas suas empresas-clientes, foram também obrigadas a se reestruturar, implantando procedimentos para melhoria da qualidade e aumentando sua flexibilidade no atendimento aos clientes. A reestruturação das fornecedoras passou pelo aumento dos investimentos em automação da produção, pela implantação das mini-fábricas e das células de produção: pelo uso do trabalho polivalente; e pela adequação às certificações ISO 9000/ 9001 através da adoção de sistemas flexíveis de organização do processo de trabalho, como o *just in time/kanban* e o *Controle Estatístico de Processos*. As autoras enfatizam também o fato da inovação ter trazido consigo uma redefinição na divisão e no conteúdo do trabalho através da ampliação das atribuições do trabalhador da produção, para o qual transferiram-se as atividades relacionadas à formalização da qualidade e à manutenção de rotina.

Em outra vertente, o estudo de Leite e Rizek (1998), também sobre as cadeias produtivas na região de São Paulo, constatou a existência de uma cadeia produtiva em cuja ponta encontrava-se o trabalho qualificado, a negociação com os trabalhadores, investimentos em treinamento, multifuncionalidade e salários mais altos; havendo, no entanto, a predominância do trabalho precarizado ao longo desta cadeia, ou seja, nas empresas fornecedoras, para as quais são transferidos os ônus da estratégia da competitividade.

¹¹Cabe ressaltar, com base nos estudos de Leite (1994 a), que a tecnologia é uma *via de mão dupla*: ao mesmo tempo em que produz efeitos sobre a sociedade, é uma construção social, expressando uma correlação de forças entre grupos sociais. Os trabalhadores constituem uma parte ativa do processo de introdução da inovação tecnológica nas fábricas, influenciando em seus rumos e no modo como a tecnologia pode ser utilizada pelas empresas. Em contrapartida, as mudanças provocadas pelas inovações tecnológicas no conteúdo do trabalho, nas qualificações, nas condições de trabalho e nas relações de poder atuam de forma importante no processo de definição da identidade operária. Assim, a implantação de inovações no maquinário e a reorganização do processo de trabalho não constituem um processo homogêneo. Ao estudar e comparar a introdução de inovações em duas empresas, a autora observou que ambas diferem substancialmente na maneira de implantar as inovações organizacionais e as políticas de gestão da mão de obra. Assim, não se pode falar na tendência a um determinado padrão de inovação tecnológica e de uso da força de trabalho. A definição do padrão de uso da mão de obra em cada empresa resulta da correlação de forças entre trabalhadores e empresários.

Na cadeia produtiva metalúrgica, as mulheres trabalhavam geralmente em firmas chamadas “terceiras” (firmas de pequeno e médio porte contratadas para prestar serviços para as empresas maiores) cuja característica principal era o trabalho precário, insalubre e mal remunerado. Diversos estudos detectaram que, nas empresas metalúrgicas, inclusive as de grande porte, as mulheres concentravam-se nas linhas de montagem (ou, mais recentemente, em células de produção), ocupando os postos de mais baixa qualificação - que exigiam acuidade visual e capacidade de realizar atividades repetitivas e/ou lidar com peças pequenas, executando movimentos delicados e ágeis. Os homens, por sua vez, além de trabalharem nas linhas de montagem e células, eram alocados em setores onde o trabalho era considerado “pesado”, ou seja, requeria grande esforço físico (a exemplo das seções de estamparias onde operavam grandes prensas, ou no carregamento de material) e nos setores insalubres (por exemplo, a pintura ou o manejo de substâncias tóxicas), além de constituírem a maioria nos setores onde havia exigência de conhecimento técnico de nível médio e superior, como as ferramentarias e laboratórios de análise. Tal divisão configura o nítido enquadramento de mulheres e homens em estereótipos ligados às qualidades “naturais” de cada sexo. Esses estudos também verificaram que, para as mulheres era muito difícil o acesso a treinamentos de conteúdo técnico e, por conseguinte, à ascensão profissional. Os treinamentos dirigidos a elas tinham, em geral, conteúdos comportamentais, apelando para mudanças nas posturas das trabalhadoras, no sentido de estimular sua colaboração com a empresa. (Posthuma e Lombardi, 1996; Posthuma, 1998, Gitahy, 1994; Leite, 1994 b, Araújo e Oliveira, 2004).

Na região do ABC observamos, através de diversos depoimentos e da visita a uma empresa fornecedora de componentes elétricos (lâmpadas e sistemas de ar condicionado) para automóveis, uma tendência à gradativa redução do contingente de trabalhadoras:

“Hoje, é uma briga para manter o emprego de uma mulher lá dentro. Se eles acham brecha para demitir e pôr um homem, rapidamente eles fazem isso. Então tem que tomar muito cuidado com as mulheres que estão lá dentro.(...) eram quase 500 trabalhadoras há 5 anos atrás e hoje tem 200 trabalhadoras, e hoje (na minha seção) só tem 28 mulheres (...)”¹²

Em algumas empresas de autopeças do ABC, houve a introdução do trabalho em células. Durante o período de coleta de dados (julho de 1999) tivemos a oportunidade de visitar uma empresa em que o sistema de células de produção foi implantado, o que nos permitiu observar como um sistema deste tipo funciona. Nas células, todas compostas por mulheres, a disposição das máquinas tinha o formato da letra U. As operárias trabalhavam em pé, e cada uma ia passando por toda a seqüência de máquinas, de modo que cada operária produza a peça do começo ao fim.

¹²M. L. X. P., (representante sindical no local de Trabalho numa empresa de autopeças em São Bernardo), entrevista concedida em 08/07/1999.

Na entrevista com a Comissão de fábrica e com o técnico de segurança desta empresa, soubemos que este sistema era denominado ALPS (*Atingir a Liderança em Processos Simplificados*). Tal sistema foi apontado por *todos* os entrevistados como um avanço- no tocante à ergonomia, condições de trabalho e diminuição dos riscos de LER - em relação ao modelo de célula adotado anteriormente, com postos fixos - no qual a produção organizava-se numa mesa em forma de círculo, onde cada trabalhadora, sentada, fazia apenas uma parte do produto.¹³

Entretanto, na observação do funcionamento do processo é possível perceber que, apesar de haver uma rotação das tarefas, isto não significa necessariamente o fim do risco de LER. Levando em conta a duração da jornada de trabalho (8 horas e 48 minutos, com pausa apenas para o almoço), a permanência de máquinas antigas nestas células (que exigem muito esforço das mãos) e o fato do ritmo de trabalho ter sido intensificado, esta suposição torna-se bastante questionável. Na verdade, mesmo com o rodízio, a quantidade de tarefas repetidas ainda era elevada. A Comissão de fábrica, naquele momento, procurava negociar dois períodos de pausa (pela manhã e à tarde), mesmo porque todo o serviço executado era feito de pé pelas trabalhadoras.

Cabe acrescentar, ainda, que a introdução deste modelo de célula estava ocorrendo em várias empresas de autopeças da região, sobretudo aquelas em que a introdução de inovações organizacional estava mais avançada. Para este tipo de célula, segundo o depoimento de uma militante sindical, trabalhadora de outra empresa no ABC¹⁴, as mulheres eram preferidas, pois se tratava de um tipo de trabalho minucioso, no qual os homens – na visão das empresas e da própria sindicalista - *não atingiriam a mesma produtividade e a mesma qualidade*. A pesquisa de Araújo e Oliveira (2004) verificou a presença de trabalho celularizado em várias empresas. Dentro das equipes multifuncionais que compunham estas células não existiam postos fixos e as trabalhadoras operavam várias máquinas num sistema de rodízio, sendo também responsáveis pelo controle de qualidade dos produtos montados e pela limpeza, pela manutenção das máquinas e pela organização do local de trabalho. Em outras empresas estudadas pelas autoras, as células eram organizadas de acordo com o formato tradicional com base em postos fixos e tarefas repetitivas. Além disso, em todas estas empresas, o trabalho em células não era dominante, sendo grande parte da montagem das autopeças realizada em linhas de montagem tradicionais e taylorizadas.

De maneira geral, o trabalho da mulher metalúrgica caracterizava-se por ser também bastante sujeito ao controle e à pressão por parte da chefia, pressão exercida muitas vezes de forma desrespeitosa ou até humilhante. Neste sentido, a implantação de trabalho em grupo e células de produção nas firmas que empregavam mulheres acenou com a possibilidade de reduzir e/ou

¹³Comissão de Fábrica de uma indústria de autopeças em Diadema. Entrevista com a Comissão de Fábrica desta empresa, concedida em 15/07/99.

eliminar o papel coercitivo da chefia. Araújo e Oliveira (2004) constataram a existência, em uma das empresas de seu estudo, de novos dispositivos de controle, a exemplo de um painel eletrônico na entrada de cada célula, através do qual eram controlados os procedimentos de produção, o número de peças fabricado por hora, os erros (peças defeituosas), e os tempos mortos (por meio de um dispositivo que acendia uma luz assim que a trabalhadora deixava o seu posto). Tal painel tirou das mãos das chefias a tarefa de controle das idas das trabalhadoras ao banheiro. A existência de máquinas com acionamento automático e de dispositivos à prova de erro também constituía instrumento aparentemente neutro e objetivo - de controle do processo de trabalho, através do aumento da padronização das operações na produção (Araújo e Oliveira, 2004).

No depoimento abaixo, uma militante sindical ilustra o fato do controle dos trabalhadores e trabalhadoras passar a ser executado pelos próprios(as) colegas de trabalho, após a introdução do trabalho em células. Obrigada a sair freqüentemente de seu posto para atender aos trabalhadores que a chamavam, M.L.P. passou a ser questionada pelas próprias companheiras:

“(...) não é mais o chefe que cobra, é o trabalhador que diz: ‘Você não está colaborando!’ Entendeu? Os próprios trabalhadores ali, um com o outro.(...) Antigamente era a chefia que questionava, ameaçava com demissão... (...) quando foi criado o sistema de célula, eu trabalhava só com mulheres colando peças,(...) elas começaram a cobrar de mim, chegaram a fazer reunião... Uma menina lá que achava que ia ser promovida a chefe, disse: ‘Olha trabalhar com você não dá! Criou um monte de situações! Você prejudica a gente!’ Pelo fato de... toda hora alguém chamar... (...) elas sempre achavam que eu estava prejudicando elas... O chefe chegava e falava: ‘Olha, a produção aqui não está saindo! Por que não está saindo?’ Elas tinham que falar: ‘É a L.’”¹⁵.

A pressão para o cumprimento de metas de produção e para o aumento da qualidade induz a este controle interno nas células e equipes, eximindo as chefias deste ônus e dificultando, inclusive, a ação sindical.

A categoria metalúrgica do ABC, de maneira geral, teve seu contingente bastante reduzido em face dos cortes provocados pelo processo de reestruturação produtiva. Dados da RAIS-MTE mostram que, entre 1989 e 1999 foram perdidos 118567 postos de trabalho, ou seja, a categoria diminuiu 56%. O contingente masculino reduziu-se em 55,73% (102883 trabalhadores), passando de 184606 trabalhadores (87,2% do total de trabalhadores e trabalhadoras metalúrgicos em 1989) para 81723 trabalhadores (87,76%) em 1999. O número de mulheres diminuiu 57,9% (15684 trabalhadoras), o que fez com que a proporção de trabalhadoras na categoria, entre 1989 e 1999, passasse de 12,8% (27087 trabalhadoras) para 12,24% (11403 trabalhadoras). Como vimos, ocorreu

¹⁴M.L.X. P., 08 de julho de 1999.

¹⁵M.L.X. P., 08/07/1999, grifos nossos.

de fato uma redução de postos de trabalho – para ambos os sexos. Entretanto, tratou-se de uma redução em números absolutos, pois quase não houve alteração na proporção de mulheres e homens entre os trabalhadores metalúrgicos.

Através da tabela 1 podemos examinar o movimento da força de trabalho entre as empresas metalúrgicas. Entre os metalúrgicos do sexo masculino, observamos entre 1989 e 1999 uma redução de 79908 postos de trabalho (63,46%) nas empresas grandes – com 500 ou mais trabalhadores, tendo havido também uma redução de 22.765 postos de trabalho (57,63%) no contingente masculino empregado nas firmas com 100 a 499 trabalhadores. Já as empresas que possuíam de 50 a 99 trabalhadores cortaram 3329 postos de trabalho masculinos (queda de 35,81%). Pode-se observar, numa outra vertente, o aumento de 3.119 postos (31,57%) em empresas com até 49 empregados. Tais modificações reduziram o número de empregados das grandes empresas no total masculino da categoria metalúrgica, que em 1989 era 125.926 (68,21% dos trabalhadores) e passou a ser 46.018 trabalhadores (56,31%) em 1999.

Para as metalúrgicas, a redução de postos nas empresas com mais de 500 trabalhadores foi ainda mais radical: foram perdidos, entre 1989 e 1999, 9923 postos de trabalho dos 13592 existentes em 1989 (queda de 73%). A segunda maior queda ocorreu entre as trabalhadoras de firmas com 100 a 249 empregados (que passaram de 9228 para 3882 mulheres, declinando 57,93%). As empresas com 50 a 99 empregados também cortaram 1228 trabalhadoras (queda de 53,09%). Em contraste, houve um crescimento de 41,61% (813 postos de trabalho) entre as trabalhadoras empregadas em firmas com até 49 funcionários. Ao contrario do que ocorreu com a força de trabalho masculina, houve uma substancial alteração na distribuição das trabalhadoras entre empresas de distintos tamanhos. As metalúrgicas alocadas em grandes empresas, que eram 50,18% do total da mão de obra feminina em 1989 passaram a ser 32,18% deste total em 1999, enquanto as trabalhadoras em empresas menores (com menos de 50 empregados), que representavam apenas 7,21% do total em 89, passaram a englobar 24,23% em 99. Cabe ressaltar que a maior parte das trabalhadoras em 1999 (7.734, ou 67,83% do total feminino) estava concentrada em empresas com menos de 500 trabalhadores. Em 1989, 49,82% do total de mulheres (13.495 trabalhadoras) estava alocada nestas empresas.

Em relação a estes dados e à realidade específica do ABC paulista é necessário tecer algumas considerações. Em primeiro lugar, até o início dos anos 80 a indústria metalúrgica – sobretudo as maiores empresas, como as montadoras de automóveis e as indústrias de autopeças - empregava um enorme contingente de trabalhadores (em sua maioria, desqualificados e semiqualiificados) que realizavam tarefas simples de montagem e operação de máquinas. Entre os

anos 80 e 90, a conjuntura recessiva somou-se ao movimento de adequação ao novo cenário competitivo, que levou à introdução de inovações tanto tecnológicas quanto gerenciais.

Tabela 1 – Metalúrgicos do ABC- Emprego segundo Gênero e Tamanho de Empresa

	1989	1989	1999	1999	variação	variação
	%		%		%	
masculino						
até 49 empregados	9880	5,35	12.999	15,91	3119	31,57
de 50 a 99	9295	5,04	5966	7,3	3119	31,57
100 a 499	39.505	21,40	16.740	20,48	-22.765	-57,63
até 249 empregados	38.694	20,97	26.559	32,50	-12.135	-31,36
acima de 250	145.912	79,04	55.164	67,50	-90.748	-62,19
500 ou mais	125926	68,21	46018	56,31	-79.908	-63,46
total de homens	184606	100	81723	100	-102.883	-55,73
feminino						
até 49 empregados	1.954	7,21	2.767	24,27	813	41,61
de 50 a 99	2313	8,54	1085	9,52	-1.228	-53,09
100 a 499	9228	34,07	3882	34,04	-5346	-57,93
até 249 empregados	8.991	33,19	5.736	50,31	-3.255	-36,20
acima de 249	18.096	66,81	5.667	49,70	-12.429	-68,68
menos de 500	13.495	49,82	7.734	67,83	-5.761	-42,69
500 ou mais	13.592	50,18	3.669	32,18	-9.923	-73,01
Total de mulheres	27087	100	11403	100	-15.684	-57,90
Total categoria	211693	100	93126	100	-118.567	-56,01

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Tais fatores motivaram intensos enxugamentos de pessoal nas grandes e médias empresas da cadeia produtiva metalúrgica, em especial, nas montadoras e nas maiores indústrias de autopeças, o que explica a enorme redução de postos de trabalho nas empresas de grande porte, para a categoria como um todo. O principal grupo atingido pelos cortes de pessoal foi a enorme massa de trabalhadores desqualificados e semiqualiificados, como veremos adiante. Por outro lado, na cadeia metalúrgica, as grandes e médias empresas adotaram a externalização da produção como forma de reduzir custos, através da subcontratação de pequenas empresas para a realização de algumas etapas da produção. A externalização da produção levou ao aumento da demanda de trabalho para pequenas empresas, o que levou ao aumento dos postos de trabalho (tanto para homens, quanto para mulheres) em empresas de menor porte. Na indústria de autopeças, que desde a década de 70 constituía um nicho feminino, os cortes de pessoal e o recurso à terceirização foram instrumentos intensamente utilizados na busca da redução de custos. Logo, a diminuição do contingente feminino nas grandes empresas ocorreu ao mesmo tempo e proporcionalmente ao aumento do número de mulheres nas pequenas empresas, configurando uma verdadeira “migração” de trabalhadoras das primeiras em direção às segundas.

A tabela 2 nos traz os dados relativos ao tempo de trabalho numa mesma empresa por sexo. Através de sua análise percebemos uma queda geral (76,13%) do número de trabalhadores com menor tempo de empresa (menos de 3 meses). Na realidade, há uma redução de postos de trabalho

em todas as faixas de tempo de serviço, mas os maiores cortes (reduções de mais de 50%) atingiram os trabalhadores com menos “tempo de casa”.

Dentro do contingente masculino os maiores enxugamentos entre 89 e 99 vitimaram trabalhadores com até 2,9 meses (perda de 8243 trabalhadores, 76%), e aqueles com 3 meses a 2,9 anos de serviço (que passaram de 75.260 para 22.384, numa redução de 52876 trabalhadores, ou seja, 70,26%). Os trabalhadores com mais de 5 anos de serviço, que eram 66046 (35,78% do total masculino) em 1989, tiveram seu contingente reduzido para 44232 trabalhadores (uma perda de 23814 postos, isto é, de 23,81%). Deste modo, passaram a constituir 51,68% do total masculino da categoria metalúrgica em 1999.

As metalúrgicas com menor tempo de empresa (menos de 3 meses de serviço), que eram 2091 em 1989, reduziram-se a 488, 4,28% do total de mulheres na categoria em 99 (queda de 76,66%). Também ocorreram cortes drásticos de trabalhadoras com 3 meses a 2,9 anos de empresa: o número de postos de trabalho caiu de 14.361 para 4.368 (numa queda de 69,58 % - ou 9993 trabalhadoras). Entre 1989 e 1999, observamos também que o contingente de mulheres com mais de 5 anos de empresa no total feminino da categoria caiu 24,91% (perda de 1.471 postos de trabalho). Cabe notar que apesar desta redução, os cortes de postos de trabalho nas faixas com menor tempo de serviço alteraram a proporção de trabalhadoras mais antigas (com 5 anos ou mais de serviço) no total de mulheres metalúrgicas: em 1989 elas eram 5.906 num total de 27087 trabalhadoras (21,8%). Em 1999, passaram a constituir a maior parcela percentual das metalúrgicas: 38,9% (4.435 num total de 11403 trabalhadoras).

O conjunto destes dados indica um processo de estabilização da força de trabalho de ambos os sexos. Em primeiro lugar, os cortes de pessoal, como vimos, atingiram mais acentuadamente aquele contingente que, até a década de 80, constituía a maioria da categoria: trabalhadores e trabalhadoras desqualificados ou semiqualeificados, principalmente nas maiores empresas. Uma característica deste setor da força de trabalho era a intensa rotatividade, uma vez que a baixa qualificação das tarefas realizadas (a montagem, por exemplo) permitia às empresas admiti-los e demiti-los com grande facilidade, como forma de reduzir os custos com mão de obra. A introdução de inovações tecnológicas e de novas formas de organização do trabalho fabril, principalmente nas maiores empresas da cadeia, reduziu a necessidade desta mão de obra. Grande parte dos trabalhadores com menor qualificação que permaneceu na categoria (principalmente mulheres) acabou compulsoriamente transferida para empresas menores, subcontratadas pelas empresas de grande porte. Em segundo lugar, muitos dos trabalhadores e trabalhadoras com menos de 1 ano de serviço eram funcionários admitidos em caráter temporário, contratados pelas empresas em épocas de pico de produção. A reestruturação produtiva e a conjuntura recessiva dos anos 90 também

contribuíram para reduzir a demanda deste tipo de mão de obra. O trabalho temporário, a partir dos anos 90, passou a ser um expediente menos utilizado pelas empresas do ramo metalúrgico. Como resultado dos enxugamentos – que atingiram trabalhadores de todas as faixas de tempo de serviço, ainda que em diferentes graus – permaneceram empregados os metalúrgicos e metalúrgicas com maior “tempo de casa”, potencialmente mais experientes e inteirados sobre o cotidiano da empresa, além de – como confirmaremos adiante – com maior qualificação. Notadamente, esta “estabilização” foi maior para os trabalhadores do sexo masculino, e isto se deve ao fato das mulheres da categoria metalúrgica serem tradicionalmente alocadas em setores como a montagem ou a embalagem, caracterizados por tarefas repetitivas e desqualificadas. A mão de obra desses setores ainda era bastante suscetível à rotatividade no final dos anos 90.

Tabela 2 - Metalúrgicos do ABC – Emprego segundo gênero e tempo de serviço.

	1989	1989	1999	1999	variação	variação
	%		%		%	
Masculino						
até 2,9 meses	10.842	5,87	2.599	3,18	-8.243	-76,03
até 1 ano	44.068	23,87	11.253	13,77	-32815	-74,46
3 meses até 2,9 anos	75.260	40,77	22.384	27,39	-52876	-70,26
até 5 anos	118.437	64,16	39.486	48,32	-78951	-66,66
mais de 3 anos	98.381	53,30	56.735	69,43	-41646	-42,33
5 anos ou mais	66.046	35,78	42.232	51,68	-23814	-36,06
total de homens	184606	100	81723	100	-102.883	-55,73
Feminino						
até 2,9 meses	2.091	7,72	488	4,28	-1603	-76,66
até 1 ano	8.795	32,47	2.177	19,09	-6618,00	-75,25
3 meses até 2,9 anos	14.361	53,02	4.368	38,3	-9993,00	-69,58
até 5 anos	21.148	78,08	6.968	61,1	-14180,00	-67,05
mais de 3 anos	10.602	39,14	6.547	57,41	-4055,00	-38,25
5 anos ou mais	5.906	21,8	4.435	38,89	-1471,00	-24,91
Total de mulheres	27087	100	11403	100	-15.684	-57,90
Total categoria	211.693	100	93.126	100	-118.567	-56,01

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

A tabela 3 mostra uma comparação entre o número de trabalhadores metalúrgicos separados por faixas de renda, nos anos de 1989 e 1999¹⁶.

¹⁶ Ao contrário das demais variáveis (escolaridade, tempo de serviço e tamanho da empresa), para a variável renda houve um problema na base de dados que não permitiu a tabulação completa dos dados para os anos de 1990 a 1998. Optamos, então, por tabular manualmente apenas os dados referentes ao primeiro e último anos do período analisado.

Tabela 3 – Metalúrgicos do ABC – Emprego segundo gênero e faixas de renda – 1989 e 1999.

	1989	1989	1999	1999	variação	variação
		%		%		%
Masculino						
até 5 SM	53867	29,18	17750	21,72	-36117	-67,05
De 5,01 a 7,00 SM	41.817	22,65	8.171	10	-33.646	-80,46
até 7 SM	95.684	51,83	25.921	31,72	-69763	-72,91
até 10 SM	135.570	73,44	43.842	53,65	-91728	-67,66
mais de 5 SM	126.322	68,44	63.571	77,80	-62751	-49,68
mais de 7 SM	84.505	45,79	55.400	67,80	-29105	-34,44
mais de 10 SM	44.619	24,18	37.479	45,87	-7140	-16,00
total de homens	184606	100	81723	100	-102.883	-55,73
Feminino						
até 5 SM	18.965	70,01	5524	48,72	-13441	-70,87
De 5,01 a 7,00 SM	3.856	14,24	1.616	14,17	-2.240	-58,09
até 7 SM	22.821	84,25	7.140	62,89	-15681	-68,71
mais de 5 SM	7.724	28,52	5.829	51,11	-1895	-24,53
mais de 7 SM	3.868	14,28	4.213	36,94	345	8,92
mais de 10 SM	1.882	6,95	2797	24,52	915	48,62
Total de mulheres	27087	100	11403	100	-15.684	-57,90
Total categoria	211.693	100	93.126	100	-118.567	-56,01

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Percebemos que houve uma intensa redução do número de homens nas faixas salariais mais baixas, fato que denota um aumento da média salarial da mão de obra remanescente. As maiores vítimas dos cortes foram os trabalhadores que ganhavam até 5 salários (corte de 67,05%, 36117 empregos), seguidos pelos que recebiam de 5,01 a 7 salários-mínimos, que constituíam a parcela mais numerosa do total masculino em 1989 (de 41817 trabalhadores restaram 8171, numa redução de 80,46%). Tais mudanças fizeram com que a proporção de trabalhadores ganhando mais de 10 salários-mínimos aumentasse, apesar da redução de 7140 postos de trabalho (16%) entre 1989 e 1999. Os trabalhadores nesta faixa salarial, que eram 44.619 de um total de 184.606 homens (24,18%) passaram a ser 37.479 num total de 81.723 (45,87%) em 1999.

Entre 1989 e 1999, as trabalhadoras que recebiam até 5 salários-mínimos passaram de 18.965 para 5524 (queda 70,87%). Entre as mulheres que ganhavam de 5,01 a 7 salários-mínimos houve uma perda de 2240 empregos (58,09%). No entanto, ocorreu também um crescimento de 48,62% no número de trabalhadoras que recebiam mais de 10 salários-mínimos (915 postos de trabalho). O grupo de trabalhadoras em faixas acima de 10 salários-mínimos aumentou sua participação, passando de 1.882 trabalhadoras em 89 (6,95% do total feminino) para 2797 (24,52%) em 99. Cabe ressaltar que, em 1999, a maioria das mulheres (62,89%) concentrava-se nas faixas de remuneração até 7 salários-mínimos (contra os 84,25% existentes em 1989), enquanto os homens, em sua maioria (67,8%), localizavam-se nas faixas acima de 7 salários-mínimos (contra os 45,79% de 1989).

81723 (55,38%), ou seja, houve a perda de 67,13% dos postos de trabalho (92.439). Entre os com mais de 8 anos de estudo (ou seja, um conjunto de trabalhadores que abrange desde que iniciaram o 2º. grau até os que completaram o curso superior) houve uma perda de 9.863 postos de trabalho (21,29%), o que fez com que sua participação proporcional na categoria aumentasse, entre 89 e 99, de 25,09% (46.323 trabalhadores) para 44,61% (36.460). Dentro deste conjunto, podemos destacar os trabalhadores com 2º. grau – completo ou não – que passaram de 29.480 para 23.056, uma perda de 6.424 empregos, ou 21,8% que, no entanto, aumentou a participação percentual desses trabalhadores de 15,97% para 28,21% nesse período. Tabela 4 Metalúrgicos do ABC – Emprego segundo gênero e escolaridade.

	1989	1989	1999	1999	variação	variação
	%				%	
Masculino						
até 4ª série	72385	39,21	14707	17,99	-57678	-79,68
até 1º. Grau	137702	89,13	45263	55,38	-92439	-67,13
2º.grau em diante	46323	25,09	36460	44,61	-9863	-21,29
2º. Grau (comp/in)	29480	15,97	23056	28,21	-6424	-21,79
superior (comp/in)	16843	9,12	13404	16,4	-3439	-20,42
superior Comp.	10639	5,76	8150	9,97	-2489	-23,40
total de homens	184606	100	81723	100	-102.883	-55,73
feminino						
até 4ª série	7261	28,72	1365	11,97	-5896	-81,20
até 1º. Grau	16561	61,14	4476	39,25	-12085	-72,97
2º.grau em diante	10417	38,45	6927	60,74	-3490	-33,50
2º. Grau COMP/INC	6618	24,43	3894	34,15	-2724	-41,16
superior (comp/in)	3799	14,02	3033	26,59	-766	-20,16
superior Comp.	1883	6,95	2159	18,93	276	14,66
Total de mulheres	27087	100	11403	100	-15.684	-57,90
Total categoria	211.693	100	93.126	100	-118.567	-56,01

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

O mesmo ocorreu entre os trabalhadores com curso superior (completo ou incompleto): de 16.843 (9,12% do total masculino), passaram a ser 13.404 trabalhadores (16,4%), numa queda de 20,42%.

Houve uma diminuição radical dos postos de trabalho entre as metalúrgicas que cursaram até a 8ª. série: das 16.561 trabalhadoras (61,14% do total de 27087 mulheres) de 1989, restaram 4.476 (39,25% de 11403 mulheres), havendo assim uma queda de 72,97%, entre 1989 e 1999. As mulheres com segundo grau – completo ou incompleto - foram comparativamente menos atingidas: das 6618 metalúrgicas que existiam em 89, restaram 3894 em 1999 (queda de 28,5%). As trabalhadoras com nível superior (completo ou em andamento), por sua vez, passaram de 3.799 em 1989, para 3.033 em 1999 (perda de 766 postos, 20,16%). Cabe ressaltar, no entanto, que ocorreu um crescimento do número de trabalhadoras com nível superior completo, de 1883 em 89 para 2159 em 99 (aumento de 14,66%), elevando desse modo, sua participação no total feminino de

Sobre este aumento das médias salariais da categoria metalúrgica ao longo do período analisado cabe tecer algumas considerações. Primeiramente, cabe lembrar que a região do ABC concentra grandes multinacionais, sobretudo montadoras de automóveis.

Tais empresas caracterizam-se por pagar salários altos em comparação com as demais empresas da categoria. Além disso, a força de trabalho destas empresas até hoje é predominantemente masculina, o que constitui um dos fatores explicativos da diferença salarial entre homens e mulheres, estas concentradas em pequenas e médias empresas do setor de autopeças, que paga salários comparativamente menores. Em segundo lugar, observamos anteriormente que os cortes de pessoal tiveram como resultado a estabilização de uma força de trabalho com mais anos de serviço. Até o início dos anos 90, as empresas da categoria costumavam conceder aumentos por tempo de serviço (prática que vem caindo em desuso, sendo substituída por outros tipos de benefícios, como a PLR – Participação nos Lucros e Resultados) o que levava os trabalhadores mais antigos das empresas a atingir um elevado patamar salarial. Além disso, a alguns dos trabalhadores mais antigos e experientes era facultado o acesso a promoções para postos de trabalho mais bem remunerados. Neste sentido, a maioria das mulheres (62,89%), por se encontrar concentrada em postos de trabalho de baixa qualificação e mais sujeitos à rotatividade, ainda auferia, em 1999, rendimentos inferiores a 7 salários mínimos mensais (contra 31,72% dos homens). Em terceiro lugar, cabe ressaltar também o que afirma a bibliografia discutida neste capítulo: as mulheres dificilmente conseguem ascender profissionalmente, sendo-lhes negadas promoções. Assim, embora a média salarial feminina tenha aumentado entre 1989 e 1999, o confinamento das metalúrgicas em “guetos ocupacionais” gera uma grande discrepância entre as médias salariais feminina e masculina. Um quarto ponto a ser destacado é que a maior parte dos trabalhadores e trabalhadoras demitidos ao longo do período era de baixa qualificação (principalmente operadores e montadores), que constituíam a maioria da categoria até a década de 80. Embora tenham sido também eliminados vários cargos intermediários de chefia durante o processo de reestruturação produtiva, foi aquele contingente, que recebia salários mais baixos, o mais atingido pelos enxugamentos. Por último, não se pode desprezar o peso do ator coletivo que representa a categoria. As negociações realizadas pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC – alicerçadas pela mobilização dos trabalhadores no “chão de fábrica” – contribuíram para reduzir as perdas salariais ao longo dos sucessivos planos econômicos.

Ocorreu também uma mudança importante no perfil da categoria metalúrgica quanto ao grau de escolaridade. Os trabalhadores do sexo masculino nas faixas escolares até a 8ª. série completa foram mais duramente vitimados pelos enxugamentos ocorridos entre 1989 e 1999, passando de 137.702 trabalhadores de um total de 184606 (89,13%) para 45.263 num total de

6,95% para 18,93%. Entre os homens da mesma faixa de escolaridade não ocorreu o mesmo. Pelo contrário, eles passaram de 10.639 (5,76% do total masculino) para 8.150 trabalhadores (9,97%), tendo ocorrido uma queda de 2.489 postos de trabalho (23,40%) entre os anos de 1989 e 1999.

Assim, de modo geral, houve um aumento da proporção de mulheres de faixas de escolaridade mais altas, ou seja, acima de 8 anos de estudo que, apesar da perda de 3490 postos de trabalho (33,5%) – uma vez que eram 10.417 em 1989 e passaram a ser 6.927 em 1999 – tiveram sua participação percentual no total feminino da categoria elevada de 38,45 para 60,34, tornando-se a parcela mais numerosa dentre as metalúrgicas.

O conjunto destes dados mostra um enorme impacto dos cortes de pessoal sobre trabalhadores com menor escolaridade, em ambos os sexos. Podemos concluir que a maioria destes trabalhadores e trabalhadoras encontrava-se dentro da grande massa de metalúrgicos semiqualiificados e desqualificados (operadores de máquinas e operários de linhas de montagem), demitidos entre 1989 e 1999. Embora tenham havido demissões em todos os níveis hierárquicos – inclusive em cargos de chefias e nos setores administrativo e técnico (engenheiros, por ex) – a reestruturação produtiva no setor metalúrgico afetou negativamente – através da perda do emprego – os menos escolarizados, uma vez que a introdução de inovações no maquinário e nas formas de organização do trabalho demanda dos trabalhadores habilidades e qualificações aprendidas através do ensino formal e/ou técnico, como por exemplo, a leitura de dados, gráficos e manuais e a execução de cálculos matemáticos. Essas habilidades cada vez mais necessárias no trabalho fabril acarretam duas implicações. Em primeiro lugar, a maior exigência de escolaridade leva as empresas a descartarem os trabalhadores e trabalhadoras menos escolarizados. Em segundo lugar, essa exigência, somada a um cenário de desemprego e de elevada oferta de mão de obra, leva as empresas a preferirem, no momento da contratação, trabalhadores e trabalhadoras com, no mínimo, 1º. grau completo e, mais recentemente, com 2º. grau completo. Entretanto, essa exigência de maior escolaridade não necessariamente significa o desempenho de tarefas em que as habilidades de leitura e/ou matemática, adquiridas no ensino formal, sejam necessárias. O caso da força de trabalho feminina é exemplar deste fato: a bibliografia discutida e os dados apresentados até o momento nos permitem afirmar que, apesar de mais escolarizadas que seus colegas homens, as metalúrgicas permanecem trabalhando na montagem de autopeças, setor que, apesar de sofrer mudanças em alguns casos (como a introdução de células de produção), caracteriza-se ainda pela desqualificação dos postos de trabalho, pela repetitividade e padronização das tarefas e pelos baixos salários. As mulheres com 1º. e, principalmente, 2º grau, são preferidas pelas empresas, não pela necessidade de maior qualificação, mas devido à elevada oferta de mão de obra feminina escolarizada, num cenário de crescente desemprego. As análises sobre o mercado de trabalho brasileiro realizadas por

Bruschini (2000) chamam atenção para o fato da força de trabalho feminina brasileira ser mais escolarizada que a masculina. Segundo esta autora, parte significativa das mulheres ativas no mercado de trabalho (38,2%) tem 8 ou mais anos de estudo. Por último, é preciso destacar o crescimento do número de mulheres nas faixas mais escolarizadas, principalmente com curso superior completo. O crescimento do contingente feminino nestas faixas de escolaridade foi, inclusive, maior que o do contingente masculino. Os trabalhadores nessa faixa de escolaridade fazem parte dos setores situados fora do “chão de fábrica”, tais como o setor administrativo, o setor jurídico e o departamento de recursos humanos. Entre os profissionais destes setores (administradores, gerentes, advogados) na categoria metalúrgica há uma tendência ao aumento da participação feminina, fato também detectado por Bruschini (2000) em relação ao mercado de trabalho brasileiro como um todo.

Na tabela 5 podemos visualizar um aumento geral da média salarial para todas as faixas de escolaridade, exceto os analfabetos. A média salarial da categoria metalúrgica no ABC cresceu de 7,7 para 11,3 salários-mínimos entre 1989 e 1999. Para os homens, a média salarial aumentou de 8,1 para 11,7 salários-mínimos enquanto para as mulheres, passou de 4,5 para 8 salários-mínimos.

Em quase todas as faixas escolares, a média salarial masculina aumentou. Destacaram-se os trabalhadores com a 4ª série incompleta – cuja média salarial passou de 5,8 para 8,5 salários-mínimos; os com 4ª série completa, cuja média salarial passou de 6,9 para 9,1 salários-mínimos (aumento de 2,2 salários-mínimos), e, principalmente os que concluíram o curso superior – que de 20,6 salários-mínimos passaram a ganhar, em média, 27,2 salários-mínimos. Os trabalhadores com segundo grau completo também experimentaram um aumento da sua média salarial que passou de 10,9 para 12,2 salários-mínimos.

Em todas as faixas de escolaridade da mão de obra feminina também houve aumento das médias salariais. Entretanto, para sete das dez categorias da tabela, o aumento da média salarial variou de 0,5 a 1,5 salários-mínimos, num período que compreende dez anos. Ou seja, entre 89 e 99, a remuneração das trabalhadoras – das analfabetas até as que concluíram o segundo grau – aumentou, em média 1,04 salários-mínimos, embora evidentemente em alguns anos ocorressem maiores aumentos, como, por exemplo, os anos de 1994 e 1995. Exceções de destaque são as trabalhadoras com curso superior incompleto (que tiveram sua média salarial aumentada de 7,1 para 10,7 salários-mínimos) e as metalúrgicas com nível superior completo (cuja média aumentou de 10,4 para 17,5 salários-mínimos).

Observa-se portanto que, além dos aumentos na média salarial terem sido menores para o contingente feminino, persistiram enormes diferenças entre os níveis salariais de mulheres e homens. Trabalhadoras com 4ª série incompleta recebiam, em 99, 4,1 salários-mínimos a menos

que os homens com a mesma escolaridade, em média. Em 89 esta diferença era de 2,7 salários-mínimos. Trabalhadores com curso superior completo recebiam, em média, 27,2 salários-mínimos, enquanto as trabalhadoras na mesma faixa escolar recebiam 9,7 salários-mínimos a menos.

Tabela 5 - Metalúrgicos do ABC - Renda Média (em SM correntes) segundo Gênero e Escolaridade

	1989	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	variação	variação	
											%	
Masculino												
Analfabeto	6,0	4,5	4,7	7,4	6,6	6,1	6,4	5,5	4,9	-1,2	-19,2	
4ª Série Inc.	5,8	6,1	5,8	9,5	9,7	9,1	10,0	9,1	8,5	2,7	46,4	
4ª Série Comp.	6,9	9,8	8,7	11,2	11,6	11,4	12,2	10,3	9,1	2,2	31,8	
8ª Série Inc.	6,2	9,5	8,4	10,7	10,9	10,7	9,9	9,0	8,2	1,9	30,9	
8ª Série Com.	7,5	11,2	9,3	11,7	11,6	12,5	12,7	11,1	9,4	1,8	24,4	
2º Grau Inc.	8,1	11,9	10,3	12,6	12,5	12,2	11,2	9,9	8,7	0,5	6,6	
2º Grau Com.	10,9	16,6	15,2	18,9	18,5	17,4	16,4	14,2	12,2	1,3	11,7	
Superior Inc.	13,1	20,2	18,5	20,7	20,7	20,5	19,4	17,1	15,2	2,1	15,7	
Superior Com.	20,6	30,5	28,3	33,9	34,6	32,8	32,4	29,3	27,2	6,6	32,0	
Ignorado	4,9	13,0	12,9	8,2	8,5	5,8	4,7	3,7	0,0	-4,9	-100,0	
Total	8,1	12,4	11,0	14,2	14,4	13,8	14,4	13,0	11,7	3,6	44,5	
Feminino												
Analfabeto	3,6	3,6	3,6	5,1	5,2	4,4	4,7	4,2	4,4	0,8	22,7	
4ª Série Inc.	3,1	4,0	4,0	5,0	4,9	4,7	4,9	4,7	4,4	1,3	43,6	
4ª Série Com.	3,4	4,9	4,5	5,6	5,6	5,5	6,0	5,3	4,9	1,5	45,7	
8ª Série Inc.	3,2	4,6	4,4	5,1	5,2	5,0	4,8	4,6	4,4	1,3	39,9	
8ª Série Com.	3,7	5,2	4,6	5,5	5,4	5,9	5,6	5,5	5,0	1,3	33,7	
2º Grau Inc.	4,2	5,8	5,7	6,1	6,0	5,5	5,2	4,9	4,7	0,4	9,9	
2º Grau Com.	5,8	8,7	8,1	9,6	9,5	8,7	7,7	7,0	6,5	0,7	11,7	
Superior Inc.	7,1	11,3	10,1	11,8	11,9	11,6	11,8	11,0	10,7	3,6	50,4	
Superior Com.	10,4	17,2	15,1	19,8	20,3	19,3	19,7	18,1	17,5	7,1	67,9	
Ignorado	2,4	6,6	7,6	5,1	6,0	4,3	4,6	3,3	0,0	-2,4	-100,0	
Total	4,5	7,1	6,5	8,2	8,2	7,6	8,1	8,2	8,0	3,5	77,4	
total categoria	7,7	11,8	10,3	13,5	13,7	13,0	13,6	12,4	11,3	3,6	47,1	

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Estas desigualdades repetem-se para as demais faixas de escolaridade e permitem-nos visualizar distorções tais como trabalhadoras com segundo grau completo recebendo –em média- 2 salários-mínimos a menos que trabalhadores do sexo masculino com menos anos de estudo (4ª. série incompleta) em 1999. Trata-se de uma realidade que observaremos nas outras categorias profissionais abarcadas por este estudo e que se observa no mercado de trabalho de modo geral: mulheres obtêm rendimentos inferiores aos dos homens mesmo tendo igual escolaridade ou, em muitos casos, credenciais de escolaridade superiores (Bruschini, 2000). Entre as trabalhadoras metalúrgicas do “chão de fábrica”, as distorções podem ser explicadas basicamente por dois fatores. Primeiro, as metalúrgicas são inseridas pelas empresas em postos considerados “de baixa qualificação” - como linhas de montagem e embalagem – caracterizados pelos baixos salários. Segundo, há uma concentração da força de trabalho feminina em empresas de pequeno porte e subcontratadas, caracterizadas por menores salários e precarização das condições de trabalho. Ao

longo dos anos 90, como observamos, ocorreu uma verdadeira “migração” de trabalhadoras das grandes para pequenas empresas, fato que contribuiu para acentuar as distorções. Neste caso, o excesso de oferta de mão de obra escolarizada combinada com o padrão tradicional de inserção da força de trabalho feminina no mercado de trabalho, ou seja, as oportunidades de trabalho para mulheres – mesmo para as mais escolarizadas - na cadeia metalúrgica se abrem, quase sempre, em postos de trabalho desqualificados.

Entretanto, resta ainda explicar a distorção existente entre trabalhadoras e trabalhadores com curso superior, funcionários dos setores administrativos. As respostas - que explicam as desigualdades entre homens e mulheres de modo geral - encontram-se nos padrões culturais. Nas representações do empresariado e das gerências, o trabalho feminino é considerado como complementar ao masculino. Além disso, as trabalhadoras são vistas como menos produtivas, devido às suas responsabilidades domésticas. A estas representações soma-se ainda a desvalorização das qualificações femininas, consideradas não-técnicas, “naturais”, não passíveis de remuneração (Cockburn, 1992, Jenson, 1989, Souza Lobo, 1991, Hirata e Kergoat, 1994, Wajeman, 1998, Bruschini, 2000).

A concentração das trabalhadoras em empresas de pequeno e médio porte e em postos de trabalho de menor qualificação, além das implicações salariais, tem também conseqüências sobre suas condições de vida, pois esses postos caracterizam-se pelos nítidos riscos à saúde, devido à alta carga de esforço, repetitividade e pressão psicológica. Por outro lado, a difusão de inovações tecnológicas, quando realizada, nem sempre representou grande melhoria nas condições de trabalho das mulheres, pois trouxe consigo a intensificação do trabalho. Tal fato foi resultado, principalmente, das novas formas de gestão da mão de obra, que resultaram num aumento das tarefas executadas (que caracteriza o trabalho polivalente ou multifuncional) e no aumento das exigências de qualidade e produtividade. Como resultado, o ambiente de trabalho, apesar das mudanças, permaneceu igualmente prejudicial à saúde das metalúrgicas tendo como conseqüência o aumento do desgaste físico e psíquico das trabalhadoras, como verificaram diversos estudos (Posthuma e Lombardi, 1996, Posthuma, 1998, Amorim, Araújo e Ferreira, 1999, Araújo e Oliveira 2004).

2) O ramo químico.

O ramo químico-plástico brasileiro caracteriza-se pela pulverização produtiva e por ser cada vez mais heterogêneo em termos de porte das empresas, dos produtos e dos processos produtivos. Outra característica deste setor era a interdependência das partes constitutivas da cadeia produtiva: as firmas que fabricavam produtos básicos (indústrias químicas propriamente ditas)

forneciam matéria-prima para as fabricantes de produtos intermediários e essas, para as indústrias de produtos finais (por exemplo, as indústrias de produtos de perfumaria e sabões).

Este complexo setor inclui tanto as grandes empresas multinacionais químicas e farmacêuticas (como Bristol, Rhodia, etc.), tradicionalmente caracterizadas por altos investimentos em tecnologia e novas formas de organização do trabalho, quanto uma série de empresas de pequeno e médio porte pouco automatizadas, que abrange grande diversidade de produtos: peças diversas de plástico, embalagens plásticas para bebidas e alimentos (cuja parte principal do maquinário consiste em prensas injetoras), resinas, tintas, vernizes e solventes, sabões e produtos de perfumaria e produtos de limpeza. Sobre estas empresas de pequeno e médio porte há uma grande carência de informações. A crescente heterogeneidade decorre do fato do mercado ter se tornado mais instável, volátil e internacionalizado a partir da década de 90, com a abertura e a política econômica recessiva. (Melo e Silva e Rizek, 1997).

O setor químico, criado com a finalidade de produzir insumos para outros ramos da indústria foi implantado no Brasil através da compra de tecnologia (equipamentos e sistemas de organização da produção) importada do exterior. Até a década de 70 a introdução de inovações tecnológicas foi lenta. Entretanto, a partir de meados da década de 80, a crise econômica forçou a indústria química a aumentar sua eficiência produtiva e as empresas brasileiras começaram a se reestruturar para manter sua competitividade. (Castro, 1998; Melo e Silva e Rizek, 1997, Leite e Rizek, 1998).

Num primeiro estágio, as mudanças nas indústrias químicas visavam a renovação tecnológica pela introdução da automação microeletrônica, destacando-se os Sistemas Digitais de Controle Distribuído - SDCD (Castro, 1998; Melo e Silva e Rizek, 1997). A introdução dos SDCDs reduziu o controle dos trabalhadores sobre o próprio trabalho, ficando este último sujeito às formas de controle do equipamento microeletrônico. A inovação também trouxe consigo os cortes de postos de trabalho e a intensificação do trabalho, pois os operadores passaram a operar uma quantidade maior de equipamentos. Em seguida à substituição dos equipamentos antigos, implantaram-se sistemas de controle informatizado de modo a racionalizar os custos e atingir maior competitividade no mercado internacional.

No início da década de 90 o governo Fernando Collor de Mello adotou uma política econômica recessiva, na qual se destacou a liberalização das importações. Neste contexto de restrição do mercado interno, a indústria química realizou ajustes visando redução de custos. Assim, intensificaram-se os enxugamentos, cortes de salários e eliminação de níveis hierárquicos. Para melhorar o aproveitamento de mão-de-obra remanescente (ou "sobrevivente"), foram adotadas também novas estratégias organizacionais (Castro, 1998).

No período inicial do Plano Real, em 1994, a estabilização interna - somada à recuperação da economia mundial - motivou o reaquecimento do setor. Entretanto, a recessão econômica que se seguiu fez com que o nível de emprego na indústria química fosse paulatinamente se reduzindo.

Estudos sobre a introdução de inovações tecnológicas nas grandes empresas do setor (Melo e Silva e Rizek, 1997) apontam para um processo de reestruturação bastante heterogêneo, variando entre as firmas e mesmo, dentro delas. Em várias empresas, coexistiam máquinas modernas e antigas, setores modernizados e outros onde não houvera investimento. Certas fábricas destacavam-se pela introdução de células com alto grau de autonomia e de novos sistemas de organização da produção (como a manutenção preventiva -TPM, kanban e CEP), assim como pelos altos investimentos no treinamento dos trabalhadores, visando habilitá-los para o desempenho de trabalho multifuncional e tarefas de manutenção (Melo e Silva e Rizek, 1997). Em outras empresas a adoção do trabalho em equipes não alterou, na prática, a estrutura da divisão de seções e postos fixos de trabalho, havendo, portanto, a combinação de novas estratégias de gestão com formas tayloristas de organização do processo de trabalho. Por outro lado, algumas indústrias não promoveram mudanças na gestão e na estrutura de cargos e salários no “chão de fábrica”, predominando a padronização de processos e tempos de trabalho (Melo e Silva e Rizek, 1997).

Os autores acima apontam para uma série de fatores comuns às empresas pesquisadas. Em primeiro lugar, tais firmas promoviam a individualização das responsabilidades e buscavam o envolvimento dos trabalhadores e trabalhadoras, numa verdadeira guerra contra a representação sindical. O processo de reestruturação ocorria, em todas elas, sem um padrão de negociação com entidades sindicais e organizações por local de trabalho. Além disso, a utilização de trabalho temporário e da terceirizado pelas empresas fragmentava os coletivos de trabalhadores, recriando as assimetrias de gênero, uma vez que as mulheres constituíam o maior contingente de força de trabalho subcontratada e/ou temporária e seus postos de trabalho caracterizavam-se, na maioria das vezes, pela rotinização e repetitividade das tarefas (embalagem, operação de prensas injetoras de plásticos, corte de rebarbas de peças plásticas, recravação de frascos, inspeção visual, etc.) e pela precarização dos salários e das condições de trabalho. Grande parte das trabalhadoras “migrou” das firmas maiores para empresas subcontratadas de pequeno porte. Trata-se de um processo nem sempre visível, sobretudo quando nos baseamos em dados estatísticos obtidos no mercado de trabalho formal, uma vez que os vínculos empregatícios nas empresas “terceiras” são, muitas vezes, instáveis e sem registro (ou com registro irregular). Essa “movimentação forçada” de trabalhadoras em direção às empresas de pequeno porte implicou em prejuízos não somente salariais, mas também à sua saúde. Desta maneira, multiplicam-se os riscos de acidentes e adoecimento. (Melo e Silva e Rizek, 1997).

Os estudos de Leite e Rizek (1998), Melo e Silva e Rizek (1997) e Cruz (1996) também demonstraram que mulheres químicas ocupam geralmente os postos de trabalho que exigiam o uso de capacidades manuais, visuais e auditivas. Segundo Cruz (1996), os percursos diferenciados de meninos e meninas durante a infância repercutem no modo como homens e mulheres se relacionam com o trabalho¹⁷. Assim, a organização do processo de trabalho na indústria química, segundo esta autora, é feita de modo a isolá-las - entre si e do restante do coletivo operário - e torná-las mais sujeitas ao controle através da coerção e da violência verbal¹⁸.

Para este conjunto de pesquisadores, a introdução das inovações teve pouco efeito sobre o trabalho das mulheres químicas. Enquanto o conteúdo do trabalho masculino, em várias empresas vinha sendo enriquecido, o conteúdo do trabalho feminino sofreu alterações apenas pontuais e pouco significativas, permanecendo desqualificado em sua essência. (Cruz, 1996; Melo e Silva e Rizek, 1997, Leite e Rizek, 1998).

Os depoimentos de duas trabalhadoras químicas¹⁹, introduzidos neste capítulo a título de complementação das informações anteriormente mostradas, denunciam a constante tensão vivenciada no ambiente fabril. Embora vivam em regiões diferentes (Campinas e São Paulo) e venham de segmentos distintos dentro da categoria química (indústria de plásticos e indústria de vacinas para animais), ambas sofreram no dia a dia do trabalho a intensa cobrança por produção, a pressão psicológica das ameaças de demissão, o prolongamento da jornada através de horas extras e o trabalho repetitivo, praticamente ininterrupto.

A primeira trabalhadora foi operadora de uma prensa injetora de plásticos numa empresa paulista de grande porte que faliu em abril de 1999. Seu trabalho consistia em vigiar uma máquina que injetava plástico num molde e retirar deste molde a peça moldada, a qual secava após 15 segundos. A peça devia ser retirada rapidamente para que não ficasse presa no molde, entupindo o canal de injeção. O movimento repetitivo de abrir e fechar a porta da máquina foi o fator causador do desenvolvimento de Lesões por Esforços Repetitivos. Cabe ressaltar que as prensas injetoras funcionavam ininterruptamente, não existindo tempo morto. Assim o trabalho desta operária era

¹⁷ Como principal exemplo desta relação entre a educação diferenciada para cada sexo e o cotidiano do trabalho, pode-se citar o controle do tempo de trabalho feminino, realizado desde a infância e aproveitado pela gerência das empresas, para a obtenção de maior produtividade (Cruz, 1996).

¹⁸ A autora detecta, em seu estudo sobre o Rio de Janeiro, um aumento tendencial da concentração de mulheres em empresas de pequeno porte, fruto dos processos de terceirização na indústria química. A terceirização agravou a incidência de doenças profissionais (danos visuais, LER, nervosismo etc.) nas trabalhadoras. Entretanto, a medicina do trabalho, baseada num modelo científico que não liga a situação de trabalho das mulheres químicas (postos de trabalho taylorizados e submetidos a intenso controle e pressão por produtividade, manipulação direta de produtos químicos sem proteção) ao adoecimento, acaba por invisibilizar a causa dos sofrimentos e dos riscos das trabalhadoras (Cruz, 1996).

¹⁹ Os depoimentos foram coletados durante a elaboração de outro estudo. Conferir Amorim, Araújo e Ferreira, 1999

realizado sem pausas, pois caso não houvesse alguém para substituí-la, ela deveria se abster inclusive de ir ao banheiro²⁰.

A segunda operária trabalhou no setor de embalagem (rotulagem e recravação de frascos, carimbo de caixas, inspeção visual) de uma indústria de vacinas em Campinas. Durante o tempo em que esteve neste setor, lidou com vários tipos de máquinas acionadas manualmente ou através de pedais. Entretanto, um dos equipamentos que operou nesta empresa, uma máquina rotuladora, destacava-se por ser computadorizada. Seu trabalho consistia em abastecê-la com bobinas de rótulos e de zelar pelo seu bom funcionamento, solucionando os problemas mecânicos que porventura ocorressem. Embora pudesse controlar o ritmo desta máquina que operava dentro da linha de produção, M.F. era uma operária bastante produtiva, pois mantinha a máquina funcionando permanentemente. No entanto, o ritmo de trabalho que havia imposto para si mesma acabou, conseqüentemente, determinando o ritmo de trabalho das duas companheiras que tinham que embalar as vacinas que ela rotulava. As duas companheiras, que como ela, desenvolveram LER, a culpam pela doença.

“Comigo na máquina, a gente rotulava 72 mil vacinas por dia! Uma máquina só! (...) Ai, um dia a gente estava no CRP²¹ (as três juntas) e as duas chegaram para mim e falaram assim: ‘Você viu o que você fez com a gente?’ (...) Por que eu dava produção na máquina! (...) E por que elas ficavam embalando. (...) Eu não tinha culpa se eu conseguia trabalhar... (...)”²²

De acordo com o conjunto de informações coletado e a com a bibliografia consultada, podemos concluir que, nos setores do ramo químico em que predomina o trabalho feminino, houve uma intensificação cada vez maior do trabalho para o contingente das trabalhadoras que escapou da demissão. Apesar do aumento do seu grau de escolaridade, esta mão de obra feminina, continuava concentrada em postos de trabalho com menor remuneração e menor qualificação. Nesses postos, a pressão do desemprego, aliada a métodos tayloristas e autoritários de gestão da força de trabalho somava-se à presença bastante forte de máquinas que exigiam esforço manual e/ou em que se realizavam tarefas repetitivas (malgrado o investimento em modernização tecnológica), contribuindo para a criação de um ambiente insalubre e propício ao adoecimento das trabalhadoras, seja na forma de stress, seja através das LER, que comprometem seriamente a sua capacidade produtiva.

A análise dos dados sobre o setor químico, fornecidos pelo Ministério do Trabalho (RAIS-MTE) nos traz mais informações sobre o que ocorre com trabalhadoras e trabalhadores químicos de São Paulo na década de 90.

²⁰ M. R., entrevista concedida em 24 de junho de 1999.

²¹ Centro de Reabilitação Profissional de Campinas.

Percebemos, através da análise da tabela 6 (última linha), que houve uma diminuição de 43242 postos de trabalho entre 1986 e 1999 (isto é, uma queda de 39,3% do contingente de trabalhadores). Observando os totais masculino e feminino da tabela, vemos que para ambos os sexos, as perdas percentuais foram equivalentes: houve uma perda de 14237 postos de trabalho entre as mulheres (39,27%), enquanto os homens perderam 29005 postos (39,27 %). Cabe ressaltar que esta queda não foi linear no período, havendo dois momentos em que o conjunto de trabalhadores – de ambos os sexos – apresenta um tímido crescimento: os anos de 1888-1989. O número de mulheres, por sua vez, também sofreu um aumento no ano de 1994.

A tabela 6 permite também visualizar a movimentação da mão de obra por empresas de diferentes tamanhos (em número de empregados) ao longo do período entre 1986 e 1999. através desta tabela podemos ver que ocorreu um declínio, de modo geral, dos postos de trabalho em todas as empresas (independentemente do porte), sobretudo a partir de 1994.

Entre os homens, a maioria das demissões atingiu principalmente os trabalhadores das empresas com mais de 500 empregados: em 1986, eram 21927 trabalhadores num total de 73865 (29,7%), reduzindo-se a 5973 trabalhadores num total de 44860 (13,3%) em 1999. Perderam-se, no período, 15954 postos de trabalho nessas empresas (queda de 72,76%). Nas empresas com até 499 empregados a redução foi menor: o contingente de 51938 trabalhadores diminuiu para 38887 (queda de 13051 postos de trabalho, ou 25,13%), sendo que nas firmas de pequeno porte (até 19 empregados) ocorreu, inclusive, um aumento de 24,43%: o contingente de trabalhadores elevou-se de 6152 para 7655 (17% do total) entre 1986 e 1999.

De forma análoga, entre as mulheres as demissões nas grandes firmas do setor foram ainda mais drásticas que para os homens, ocorrendo uma perda de postos de trabalho da ordem de 71,85 % (6838 postos) entre 1986 e 1999. De 26,2% do total feminino da categoria em 86, as trabalhadoras em empresas com mais de 500 empregados passaram a representar apenas 12,17% (2679 num total de 22020 trabalhadoras) em 99. Nas empresas com até 499 empregados o número de trabalhadoras caiu 27,67% (7399 postos), passando de 26740 para 19341 trabalhadoras. Dentro desse conjunto, cabe destacar que empresas com até 19 trabalhadores aumentaram em 49,26% seu contingente de mão de obra feminina que, de 2641 trabalhadoras, passou para 3942 (17,9% do total feminino) em 99.

²² M.F.S., entrevista concedida em 03 de julho de 1999.

Tabela 6 - Químicos - São Paulo - Emprego segundo Gênero e Tamanho de Empresa

	1989	1989	1999	1999	variação	variação
	%	%	%	%	%	%
masculino						
Até 19	6152	8,33	7655	17,06	1503	24,43
De 50 A 99	8087	10,95	6874	15,32	-1213	-15,00
até 249 empregados	37964	51,40	29617	66,01	-8347	-21,99
250 ou mais empregados	35901	48,60	15243	33,97	-20658	-57,54
Até 499 empregados	51938	70,31	38887	86,67	-13051	-25,13
500 ou mais	21927	29,69	5973	13,31	-15954	-72,76
total de homens	73865	100,00	44860	100	-29005	-39,27
feminino						
Até 19	2641	7,28	3942	17,9	1301	49,26
De 50 A 99	4712	13,00	3942	17,9	-770	-16,34
até 249 empregados	19801	54,61	15419	70,02	-4382	-22,13
250 ou mais empregados	16456	45,39	6984	31,72	-9472	-57,56
ATÉ 499 empregados	26740	73,75	19724	89,57	-7016	-26,24
500 ou mais	9517	26,25	2679	12,17	-6838	-71,85
Total de mulheres	36257	100	22020	100	-14237	-39,27
total categoria	110122	100	66880	100	-43242	-39,27
Total categoria	110122	100	66880	100	-43242	-39,27

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

O conjunto destas mudanças alterou a distribuição da mão de obra feminina entre as empresas de modo a alocar, em 1999, 50,52 % do total das mulheres químicas nas empresas com menos de 100 funcionários (que empregavam 31,91% desta mão de obra em 86). Além disso, cabe notar que em 1999, 68,28% do total das trabalhadoras (15036 mulheres) concentravam-se em empresas com menos de 249 empregados. Em 1996, 19801 mulheres (54,61% do total de trabalhadoras) estavam nessas empresas.

Ocorreu, portanto, uma movimentação desta força de trabalho feminina em direção a firmas menores, análoga à que se deu entre os metalúrgicos. A explicação dessa transferência encontra-se, por um lado, no intenso investimento em inovações tecnológicas e adoção de novas formas de gestão da força de trabalho (tais como o uso de trabalho polivalente) por parte das maiores empresas do setor, sobretudo as indústrias farmacêuticas e de química fina. A mão de obra remanescente nestas indústrias era constituída de trabalhadores mais qualificados, principalmente homens que ocupavam postos-chave como operadores de produção e que se tornaram multifuncionais. As mulheres que permaneceram empregadas nestas firmas realizavam tarefas de apoio aos operadores de produção. Outra parcela das trabalhadoras remanescentes era constituída pelas mulheres que trabalhavam nos laboratórios das fábricas.

O crescimento do número de mulheres empregadas nas pequenas e médias empresas mostra também que as grandes empresas buscaram eliminar partes do processo produtivo

(aquelas caracterizadas por maior padronização e rotinização) de suas unidades produtivas e transferir este conjunto de atividades para firmas menores, com o objetivo de reduzir os custos. Nas grandes empresas da indústria química, a mão de obra feminina tradicionalmente era confinada a estas atividades que foram terceirizadas.

As pequenas e médias empresas do setor (com até 249 empregados), por sua vez, que já empregavam significativo contingente feminino em 1986, passaram a concentrar a maioria da mão de obra feminina em 1999. Neste conjunto heterogêneo formado pelas pequenas e médias empresas químicas, o trabalho fabril caracterizava-se pelo uso de maquinário antigo, obsoleto, pouco ergonômico e, algumas vezes, perigoso (por exemplo, prensas injetoras de plástico), pelos ambientes insalubres (muitas das fábricas eram de “fundo de quintal”), pelo manejo – nem sempre com a devida proteção - de substâncias tóxicas, pelas tarefas taylorizadas e pela intensa pressão por produtividade.

Tabela 7 – Químicos de São Paulo – Emprego segundo gênero e Tempo de Serviço

	1986	1986	1999	1999	var	var
		%		%		%
masculino						
Até 2,9 meses	9098	12,32	2375	5,29	-6723	-73,90
até 1 ano	29266	39,62	9979	22,24	-19287	-65,90
até 3 anos	46874	63,46	22824	50,87	-24050	-51,31
até 5 anos	54378	73,62	30942	69	-23436	-43,10
mais de 3 anos	26966	36,51	22034	49,12	-4932	-18,29
3 meses a 2,9 anos	37776	51,14	20449	45,58	-17327	-45,87
De 3 a 4,9 anos	7504	10,16	8118	18,10	614	8,18
Mais de 5 anos	19462	26,35	13916	31,02	-5546	-28,50
total de homens	73865	100,00	44860	100	-29005	-39,27
feminino						
Até 2,9 meses	5070	13,98	1267	5,75	-3803	-75,01
até 1 ano	16538	45,61	4973	22,58	-11565	-69,93
até 3 anos	25363	69,95	11334	51,47	-14029	-55,31
até 5 anos	28844	79,55	15413	69,99	-13431	-46,56
mais de 3 anos	10877	30,00	10686	48,52	-191	-1,76
3 meses a 2,9 anos	20293	55,97	10067	45,72	-10226	-50,39
De 3 a 4,9 anos	3481	9,60	4079	18,52	598	17,18
Mais de 5 anos	7396	20,40	6607	30	-789	-10,67
Total de mulheres	36245	100	22020	100	-14225	-39,25
Total categoria	110122	100	66880	100	-43242	-39,27

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Na tabela 7 encontramos os dados relativos ao tempo de serviço dos trabalhadores e trabalhadoras químicos nos diferentes anos.

Entre os químicos de São Paulo os cortes de pessoal atingiram trabalhadores em situação mais frágil, ou seja, os homens e mulheres com pouco tempo de serviço, o que aponta para a diminuição da utilização de trabalhadores temporários e para a estabilização da mão de obra remanescente. Até o final da década de 80 o uso de mão de obra contratada em período de experiência (por até 3 meses) era uma prática comum na indústria química em épocas de pico de produção. A diminuição do contingente de trabalhadores reflete uma possível redução da rotatividade da mão de obra na categoria química de São Paulo devido à adoção da terceirização. A externalização de partes da produção para empresas menores provavelmente mostrou-se uma alternativa mais lucrativa para as grandes empresas, do que a contratação de temporários, sobretudo para atividades rotinizadas que empregavam grande quantidade de trabalho feminino.

Os homens mais atingidos pelos cortes tinham pouco tempo de empresa: entre 1986 e 1997, os químicos com menos de 3 meses de empresa passaram de 9098 para 2375 trabalhadores (redução de 73,9%). Os trabalhadores com 3 meses a 2,9 anos de serviço tiveram seu contingente reduzido de 37776 para 20449 trabalhadores (queda de 45,87%). Dentro desta categoria, pode-se destacar o crescimento de 614 postos de trabalho (8,18%) entre os trabalhadores com 3 a 4,9 anos de trabalho. Deste modo, a distribuição dos trabalhadores entre as faixas de tempo de serviço foi

alterada, aumentando a proporção dos químicos com mais anos de empresa: os trabalhadores com mais de 3 anos de serviço passaram de 26966 (36,515% do total masculino da categoria em 1986) para 22034 (49,12% do total em 1999), enquanto os homens com mais de 5 anos de casa, que em 86 eram 26,35% do total masculino (19462 trabalhadores) passam a ser 31,02 % do total de trabalhadores em 1999 (13916).

As mulheres químicas demitidas também se encontravam, em sua maioria, entre os trabalhadores com menor tempo de empresa. Os cortes foram ainda mais intensos: da ordem de 75% para as trabalhadoras com menos de 3 meses de casa - que de 5070 (13,98% do total feminino) em 1986, passaram a 1267 (5,75%) em 1999. O contingente de trabalhadoras com 3 meses a 2,9 anos de serviço também se reduziu: das 20293 trabalhadoras existentes em 1986, restaram 10067 (queda de 50,39%). Entre as mulheres da categoria química, analogamente ao que aconteceu com os homens, houve também um aumento de postos de trabalho na faixa entre 3 e 4,9 anos (598 postos, ou 17,18%). Tais reduções refletem-se na mudança do perfil de tempo de serviço das trabalhadoras químicas entre 1986 e 1999. Nesse período, o contingente de trabalhadoras com mais de 3 anos de vínculo empregatício ampliou sua participação percentual no total feminino da categoria química de 30% (10877 trabalhadoras num total de 36257) para 48,52% (10686 num total de 22020) e o grupo de mulheres com mais de 5 anos de serviço também ampliou sua participação de 20,4% para 30% do total feminino entre 1986 e 1999.

Os enxugamentos provocaram uma intensa redução do número de trabalhadoras com pouco tempo de serviço na categoria. A absorção de parte deste contingente pelas "terceiras", entretanto, deve levar em conta o próprio caráter precário e, algumas vezes, clandestino de algumas das pequenas empresas. Assim, pode-se dividir as trabalhadoras demitidas em três grupos: as que não retornaram à categoria (permanecendo desempregadas ou ingressando em outras categorias), as que retornaram para a categoria como funcionárias de outras empresas e as que "desapareceram" oficialmente da categoria por passarem a trabalhar em empresas clandestinas da cadeia química.

A perda de postos de trabalho repercutiu também no crescimento do número de trabalhadores em faixas mais altas de remuneração. Este aumento da remuneração média da força de trabalho que sobreviveu às demissões verifica-se tanto para os homens quanto para as mulheres da categoria, como mostra a tabela 8.

Entre os homens, os trabalhadores nas faixas salariais mais baixas (ou seja, os que ganhavam até 5 salários-mínimos), que representavam 54,13% do total masculino da categoria em 86 (39982 trabalhadores), passaram para 42% do total em 1999 (18855), enquanto os que recebiam mais de 5 salários-mínimos, que eram 31902 (43,19% do total masculino em 86), diminuíram para 25595 trabalhadores (queda de 6307 postos de trabalho, 19,77%). Apesar da diminuição em termos

absolutos, sua participação percentual subiu para 57% do total masculino da categoria, passando a concentrar a maior parte dos trabalhadores do sexo masculino. Houve também um expressivo crescimento da ordem de 44,63% (1998 trabalhadores) entre os homens que recebiam mais de 20,01 salários-mínimos. Estes trabalhadores, que representavam 6,06% do total masculino em 1986 (4477), aumentam sua participação relativa no total masculino para 14,43 % (6475) entre 1986 e 1999

Entre as mulheres também ocorreu uma queda nas faixas mais baixas. As trabalhadoras que recebiam até 5 salários-mínimos, 79,66% do total feminino em 1986 (28872), tiveram seu contingente reduzido para 13570 (61,62% do total feminino em 1999). Apesar do grande corte de postos de trabalho, esta faixa continuou sendo a que concentrava a grande maioria das trabalhadoras químicas em 99. O contingente feminino nas faixas de remuneração acima de 5 salários-mínimos teve um aumento significativo (2232 postos, 36,36%), tendo também aumentado sua participação proporcional no total feminino de 16,94% (6139 trabalhadoras) para 38,01% (8371). As trabalhadoras na faixa acima de 20,1 salários-mínimos, por sua vez, passaram de 354 (0,98% do total das mulheres químicas em 86) para 1684 (7,65% deste total em 1999).

Tabela 8 - Químicos de São Paulo - Emprego segundo gênero e faixas de renda.

	1986	1986	1999	1999	VAR	VAR
		%		%		%
MASCULINO						
até 5 SM	39982	54,13	18855	42,04	-21127	-52,84
até 7 SM	49623	67,18	25310	56,43	-24313	-49,00
até 10 SM	57765	78,20	30357	67,68	-27408	-47,45
mais de 5 SM	31902	43,19	25595	57,06	-6307	-19,77
mais de 7 SM	22261	30,14	19140	42,67	-3121	-14,02
mais de 10 SM	14119	19,11	14093	31,42	-26	-0,18
MAIS DE 20,1 SM	4477	6,06	6475	14,43	1998	44,63
total de homens	73865	100,00	44860	100	-29005	-39,27
FEMININO						
até 5 SM	28872	79,66	13570	61,62	-15302	-53,00
até 7 SM	31152	85,95	15735	71,45	-15417	-49,49
até 10 SM	32891	90,75	17387	78,95	-15504	-47,14
mais de 5 SM	6139	16,94	8371	38,01	2232	36,36
mais de 7 SM	3859	10,65	6206	28,18	2347	60,82
mais de 10 SM	2120	5,85	4554	20,68	2434	114,81
MAIS DE 20,1 SM	354	0,98	1684	7,65	1330	375,71
Total de mulheres	36245	100	22020	100	-14225	-39,25
Total categoria	110110	100	66880	100	-43230	-39,26

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Houve, nesta faixa de renda, um aumento de 1330 postos (375,71%), fato bastante relevante por tratar-se de uma faixa de renda alta em que as mulheres estavam em número bastante reduzido no início do período analisado. O aumento das trabalhadoras desta faixa salarial indica o ingresso destas em postos de nível superior e técnico, como veremos a seguir.

O aumento do número de trabalhadores de ambos os sexos em faixas mais altas de remuneração deve-se a uma série de fatores. Em primeiro lugar, houve uma diminuição considerável dos trabalhadores e trabalhadoras em situação mais frágil dentro da cadeia química: os operários com menor tempo de serviço e, como confirmaremos adiante, com menor escolaridade. Em segundo lugar, a mão de obra que permaneceu empregada – tanto nas grandes quanto nas médias e pequenas empresas – era uma mão de obra estabilizada, constituída por trabalhadores e trabalhadoras mais experientes e que mostraram adequação às políticas de gestão das empresas. Assim, nas grandes empresas, permaneceram os trabalhadores que se adaptaram ao trabalho polivalente, enquanto nas pequenas e médias, predominaram aqueles que se adequaram à crescente exigência de produtividade. Em terceiro lugar, a polivalência ou multifuncionalidade dos trabalhadores provavelmente também foi um fator motivador de aumentos salariais. Por último, o aumento da média salarial também pode ser enxergado à luz das novas práticas de gestão da força de trabalho que visam assegurar maior comprometimento por parte dos trabalhadores, restringindo a esfera da atuação sindical.

É perceptível que houve uma elevação salarial maior para as mulheres que permaneceram empregadas após os enxugamentos, do que para os homens na mesma situação. Entretanto, devemos levar em conta que houve uma enorme redução do contingente feminino de menor remuneração, além do aumento do número de trabalhadoras em faixas mais altas de remuneração. Assim, alteraram-se as proporções sem, entretanto, mudar o fato do maior número de trabalhadoras ainda concentrar-se nas faixas salariais com menor remuneração da categoria (até 5 salários-mínimos) em 1999. Pelo fato de encontrarem-se alocadas principalmente em empresas pequenas e médias e confinadas num nicho de trabalho rotinizado, com tarefas repetitivas e de baixa qualificação, as mulheres químicas sempre auferiram rendimentos inferiores aos dos homens, designados para postos de maior qualificação em empresas maiores. O aumento da proporção de mulheres nas pequenas empresas, durante o período estudado, fez com que a maior parte das trabalhadoras se concentrasse ainda nas faixas salariais até 5 salários-mínimos em 1999, mesmo após os intensos cortes de pessoal que atingiram as trabalhadoras com menor remuneração.

A tabela 9 nos mostra uma redução – em números absolutos e em percentual – de trabalhadoras e trabalhadores com menor escolaridade entre 1986 e 1997, resultando numa força de trabalho remanescente mais escolarizada – sobretudo a feminina. Entre os homens destaca-se uma redução de 29409 trabalhadores com até 8 anos de estudo, que consistiam 70,80% do total masculino em 1986 (52294 trabalhadores) e passaram a representar 51,01% deste total (22885 trabalhadores) em 1999. Cabe notar que mesmo este contingente reduzido ainda constituía a maioria dos trabalhadores do sexo masculino na categoria química em São Paulo no ano de 1999. Houve, no

entanto, um aumento de 2029 postos de trabalho (18,71%) entre trabalhadores com segundo grau (completo ou não) que, de 10844 (14,68% do total masculino) passaram para 12873 trabalhadores (28,69%). Além disso, ocorreu uma redução do contingente de trabalhadores com curso superior (completo ou em andamento): em 1986 existiam 10226 homens nesta faixa de escolaridade (13,84% do total masculino), enquanto em 1999 este conjunto reduziu-se para 9102 trabalhadores, apesar de proporcionalmente sua participação ter crescido para 20,29% dos homens da categoria; um corte de 1124 postos de trabalho (10,99%).

Entre as mulheres, no mesmo período, também se observa uma redução do contingente menos escolarizado. As trabalhadoras com até 8 anos de estudo reduziram-se em 60,83%. As mulheres desta faixa de escolaridade, que eram 25966 (71,62% do total feminino) em 1986, passaram a ser 10172 (46,2 %) em 1999. As trabalhadoras mais escolarizadas (com escolaridade a partir do segundo grau incompleto), por sua vez, experimentaram um crescimento de 18,74% (aumento de 1870 postos de trabalho) passando de 9978 trabalhadoras em 1986 (27,52% do total feminino) para 11848 (53,81% das químicas, concentrando a maioria do contingente feminino) em 1999. Destacam-se, dentro deste grupo, as trabalhadoras com 2º. grau completo - que passaram de 3356 para 4385 trabalhadoras, num crescimento de 1029 postos de trabalho, ou seja, 30,66% - e as trabalhadoras com nível superior completo - que passaram de 2028 para 3474 trabalhadoras, aumentando em 71,30% o seu contingente. No cômputo total, nota-se que o aumento da escolaridade foi proporcionalmente maior para a mão de obra feminina.

Tabela 9 – Químicos de São Paulo – Emprego segundo gênero e escolaridade.

	1986	1986	1999	1999	variação	variação
		%		%		%
MASCULINO						
ATE 4a. SÉRIE	32599	44,13	7790	17,36	-24809	-76,10
ATÉ 1o. GRAU	52294	70,80	22885	51,01	-29409	-56,24
2o.grau em diante	21070	28,53	21975	48,98	905	4,30
2o. Grau (comp'in)	10844	14,68	12873	28,69	2029	18,71
superior (comp'in)	10226	13,84	9102	20,29	-1124	-10,99
total de homens	73865	100	44860	100	-29005	-39,27
FEMININO						
ATE 4a. SÉRIE	14533	40,08	3263	14,82	-11270	-77,55
ATÉ 1o. GRAU	25966	71,62	10172	46,2	-15794	-60,83
2o.grau em diante	9978	27,52	11848	53,81	1870	18,74
2o. Grau (comp'in)	6254	17,25	6807	30,91	553	8,84
2.Gr Comp	3356	9,26	4385	19,91	1029	30,66
superior (comp'in)	3724	10,27	5041	22,9	1317	35,37
Sup Comp	2028	5,59	3474	15,78	1446	71,30
Total de mulheres	36257	100	22020	100	-14237	-39,27
Total categoria	110122	100	66880	100	-43242	-39,27

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

As demissões dos anos 90 operaram uma seleção que privilegiou os trabalhadores e trabalhadoras com maior tempo de serviço e maior escolaridade. O aumento de trabalhadores com

melhor remuneração coincide, assim, não apenas com a estabilização da força de trabalho, mas também com o crescimento do número de anos de estudo. A escolaridade (no mínimo o 1º. grau completo, até meados dos anos 90 e, atualmente, o 2º. grau) também é uma exigência no momento da contratação de trabalhadores. Destacam-se, neste sentido, as iniciativas de algumas grandes empresas em montar escolas para seus trabalhadores, ou promover convênios com instituições de ensino, como forma de suprir sua necessidade de mão de obra com maior qualificação (Melo e Silva 1996). A escolarização, ao proporcionar aos trabalhadores a aquisição de habilidades de leitura cálculo e interpretação (de textos, tabelas e gráficos), contribuiria para sua adequação às novas exigências do trabalho, sobretudo nas grandes empresas.

De acordo com os dados apresentados, entre os trabalhadores químicos, as mulheres possuíam, de modo geral, um grau de escolaridade superior ao dos homens. Entretanto a maior parcela da força de trabalho feminina concentrava-se em pequenas empresas, realizando tarefas repetitivas e padronizadas, para as quais não haveria necessidade de mobilizar conhecimentos adquiridos com a educação formal. Torna-se, portanto, questionável a exigência de escolaridade por parte das empresas. Esta exigência – cuja implicação imediata foi o aumento da escolaridade da mão de obra feminina remanescente da categoria – pode ser explicada em função da elevada oferta de mão de obra feminina – cuja característica principal é a alta escolaridade – no mercado de trabalho numa conjuntura de desemprego e recessão.

A tabela 10 cruza dados de escolaridade e renda média dos químicos de São Paulo. Através desta tabela, pode-se observar o aumento da média salarial da categoria química que, de 5,7 salários-mínimos em 1986 passou para 9,6 salários-mínimos em 1999, aumentando em 3,9 salários-mínimos. Para os homens, o aumento da média salarial foi de 3,9 salários-mínimos (57,4%) entre 1986 e 1999. Neste período, a média salarial masculina passou de 6,8 para 10,7 salários-mínimos. A média salarial feminina neste período passou de 3,6 para 7,4 salários-mínimos (aumento de 3,8 salários-mínimos; 105,6%). Merecem destaque os homens com curso superior completo, cuja média salarial passou de 19,5 para 28,4 salários-mínimos (45,6%). Nesta faixa de escolaridade, a média salarial feminina 77%, passando de 11,2 para 19,8 salários-mínimos (aumento de 77%). Cabe destacar o aumento de 5,5 salários-mínimos (44,7%) na média salarial dos homens com nível superior incompleto, média que passou de 12,4 para 17,9 salários-mínimos. Entre as mulheres com curso superior incompleto, a média salarial passou de 6,9 para 11,9 salários-mínimos, aumentando 5 salários-mínimos (72,3%).

Também podemos visualizar, de modo geral, a permanência de desigualdades salariais entre homens e mulheres em todos os níveis de escolaridade apesar do aumento da média salarial ter sido maior para as mulheres do que para os homens. Em algumas faixas de escolaridade houve

um tnuo aumento (de 0,1 a 0,3 salrios-mnimos) da diferena entre a mdia salarial masculina e a feminina: em outras houve leve diminuio, e em uma faixa (2^o. grau completo) a diferena se manteve a mesma (4,6 salrios-mnimos). Apenas entre os trabalhadores analfabetos houve um aumento de maior magnitude na diferena entre as mdias salariais feminina e masculina: Em 1986 a diferena entre a mdia salarial de um trabalhador analfabeto (3,7 salrios-mnimos) e a mdia salarial de uma trabalhadora analfabeta (2,4 salrios-mnimos) era de 1,3 salrios-mnimos. Em 1999 a mdia salarial masculina nesta faixa de escolaridade passou a ser 6,4 salrios-mnimos , enquanto a feminina passou para 3,9 salrios-mnimos. Assim, a diferena entre as mdias salariais de homens e mulheres passou a ser da ordem de 2,5 salrios-mnimos entre os analfabetos. Entre os qumicos com curso superior houve pequeno aumento das diferenas. Entre os que concluíram o curso superior, a diferena entre a mdia salarial masculina e a feminina, que era de 8,3 salrios-mnimos (a mdia salarial masculina era de 19,5 enquanto a feminina era de 11,2 salrios-mnimos) em 1986, aumentou para 8,6 salrios-mnimos em 1999 (os homens recebiam, em mdia, 28,4 salrios-mnimos e as mulheres, 19,8). Entre os estudantes do ensino superior, a diferena de 5,5 salrios-mnimos (a mdia salarial masculina era de 12,4 salrios-mnimos, e a feminina, 6,9) em 1986 subiu para 6 salrios-mnimos em 1999 (a mdia salarial masculina era 17,9 salrios-mnimos, enquanto a feminina era de 11,9 salrios-mnimos). Por outro lado, entre 1986 e 1999 houve uma reduo da diferena entre os salrios de homens e mulheres entre os qumicos com 8^a srie completa (de 2,5 para 2,1 salrios-mnimos de diferena) e com segundo grau incompleto (de 3,2 para 2,6 salrios-mnimos de diferena).

Tabela 10 Químicos de São Paulo - Renda Média (em SM correntes) segundo Gênero e Escolaridade

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	variação	variação
															%	
Masculino																
Analf.	3,7	5,1	4,8	5,2	6,2	7,4	4,3	4,2	7,4	7,8	7,3	7	6,6	6,4	2,7	71,9
4.Ser Incomp	4,1	4,9	4,9	4,7	6	6,3	4,8	4,7	6,6	6,7	7,1	7,1	5,9	5,9	1,8	42,9
4.Ser Comp	4,3	4,8	4,9	4,4	5,4	5,5	5,9	5,5	6,3	6,7	6,3	6,1	5,7	5,6	1,3	30,5
8.Ser Incomp	4,3	4,8	4,8	4,4	5,4	5,5	5,9	5,6	6	6,1	7,7	6,1	5,7	5,4	1,1	25,8
8.Ser Comp	5,8	6,4	6,3	5,9	7	7	7,1	6,4	7,2	7,3	8,4	6,8	6,2	5,9	0,0	0,9
2.Gr Incomp	6,8	7,4	7,5	7	8,5	8,9	10	8	9,2	9	9,5	8,8	7,2	6,9	0,0	0,7
2.Gr Comp	10,3	11,4	11,6	10,8	12,7	13,2	14,2	12,2	15,1	15,6	14,9	14,1	11,4	11,0	0,7	7,2
Sup Incomp	12,4	14	14,5	13,9	16,7	17,5	18,1	15,7	19,5	19,9	20,5	20,1	18,4	17,9	5,5	44,7
Sup Comp	19,5	25,8	26,3	24,5	27,7	28	27,9	26,5	30	29,9	30,5	30,3	30,2	28,4	8,9	45,6
IGNORADO	2,5	4,4	2,6	2,9	4,5	7,2	13,8	14,8	4,2	5,9	4,7	3,3	3,8	0,0	-2,5	-100
Total	6,8	8	8,3	7,7	9,3	9,8	10,3	9,4	11,5	12,1	12,4	12	11,2	10,7	3,9	57,4
Feminino																
Analf.	2,4	2,8	2,6	2,8	3,3	3,9	3,1	3	3,9	4,1	4,2	4,4	3,6	3,9	1,5	61,7
4.Ser Incomp	2,3	2,8	2,8	2,6	3,3	3,7	3,2	3,1	4,1	4,2	4,5	4,5	3,6	3,9	1,6	69,6
4.Ser Comp	2,3	2,7	2,6	2,3	2,8	3	3,2	3,1	3,6	3,8	3,8	3,7	3,4	3,6	1,3	54,8
8.Ser Incomp	2,4	2,7	2,6	2,4	2,9	3	3,3	3,3	3,6	3,7	4,4	3,8	3,6	3,4	1,0	42,5
8.Ser Comp	3,2	3,4	3,3	3	3,7	3,8	4	3,8	4,1	4,2	4,9	4,2	3,8	3,8	0,6	18,1
2.Gr Incomp	3,6	4	4,1	3,7	4,7	4,8	5,4	4,8	5,2	5,3	5,2	5	4,4	4,3	0,7	19,2
2.Gr Comp	5,7	6,4	6,5	6	7,2	7,8	8,4	7,2	8,3	8,1	7,6	7,5	6,4	6,4	0,7	12,3
Sup Incomp	6,9	8	8,2	7,9	9,6	10,4	10,5	9,2	11,6	11,6	12,3	12,4	11,7	11,9	5,0	72,3
Sup Comp	11,2	12,9	12,9	12,6	14,8	16,2	17,1	15,4	19,1	19,6	20,2	20,4	20,0	19,8	8,6	77,0
IGNORADO	1	2,6	1,9	1,7	2,6	2,8	8,9	8,3	3	3,8	4,7	2,6	3,1	0,0	-1,0	-100
Total	3,6	4,1	4,3	4	4,9	5,4	5,9	5,6	6,6	7,1	7,5	7,7	7,3	7,4	3,8	105,6
Total categoria	5,7	6,8	7,1	6,5	7,9	8,3	8,9	8,2	9,9	10,5	10,9	10,6	9,9	9,6	3,9	68,8

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Deste modo, é possível concluir que a média salarial feminina de fato sofreu uma elevação que, no entanto, alterou pouco as discrepâncias extremas entre os dois sexos no interior da categoria química de São Paulo. A permanência de tal discrepância pode ser constatada quando comparamos a média salarial dos trabalhadores remanescentes do sexo masculino e analfabetos (6,4 salários-mínimos) em 1999 com a média salarial das mulheres. Observamos que a média salarial do homem analfabeto é igual à de trabalhadoras com segundo grau completo e maior que a média salarial de trabalhadoras em todas as faixas de escolaridade até o segundo grau, fato que escancara a desvalorização – em termos salariais – da escolaridade da força de trabalho feminina.

Esta última tabela evidencia ainda mais a contradição entre a alta escolaridade da mão de obra feminina e os postos de trabalho ocupados por elas nas empresas químicas. A maior parte das mulheres desempenhava tarefas para as quais estava sobre-qualificada. Os rendimentos recebidos pelas mulheres, correspondentes aos postos de trabalho em que forçosamente estavam alocadas pelas empresas eram bastante inferiores aos dos homens, inclusive aqueles com igual ou menor escolaridade. Esta situação perpetuou-se ao longo da década de 90.

A alocação das mulheres dá-se a partir de uma série de representações sexistas sobre o trabalho feminino, destacando-se a idéia pré-concebida de que as mulheres, devido à suas habilidades naturais (acuidade visual, destreza, minúcia, delicadeza), estariam mais aptas para trabalhar em linhas de produção, por exemplo, enquanto os homens, por sua vez, por sua facilidade em lidar com a tecnologia, seriam mais adequados aos postos que exigem maior qualificação. Na medida em que os empregadores partem deste tipo de premissa para definir “o melhor trabalhador para cada função”, torna-se extremamente difícil – na verdade, é quase vedado – às trabalhadoras o acesso a postos de trabalho cujo conteúdo das tarefas e cuja remuneração sejam compatíveis com sua escolaridade e qualificações.

A força de trabalho feminina que sobreviveu ao processo de reestruturação da indústria química tem, em 1999, um perfil bastante diferenciado daquela de 1986. Houve uma elevação da escolaridade, do tempo de serviço e também da sua média salarial. Trata-se de uma mão de obra mais escolarizada e experiente. No entanto, esta mão de obra recebe salários inferiores aos masculinos – mesmo com escolaridade maior – e cada vez mais concentra-se nas empresas de pequeno e médio porte. Mesmo o aumento da média salarial, haja vista a magnitude dos cortes de trabalhadores, pode ser entendido como uma consequência – ou compensação parcial – da intensificação do trabalho.

3.) O setor bancário.

Nise Jinkings (1995) define como o objeto do trabalho bancário a *mercadoria-dinheiro*, ou seja, o manuseio de dinheiro - ou papéis ou dados que o representam - através de operações de registro e controle de operações financeiras. O trabalhador bancário desempenha a tarefa de lidar com o dinheiro alheio através de operações de transcrição de algarismos em documentos (papéis).

Com a introdução da inovação tecnológica, os papéis foram sendo substituídos por dados armazenados em sistemas eletrônicos baseados em tecnologia informacional e cada vez mais o dinheiro tornou-se efêmero e volátil (isto é, virtual). O principal impacto da introdução da inovação tecnológica no cotidiano dos bancos é o fato do trabalhador ter deixado de manipular (anotar)

A partir da década de 70, teve início uma reestruturação financeira em escala mundial que resultou da intensificação do comércio internacional, somada a um processo de reorganização da produção industrial. O desenvolvimento do capital monopolista e a concentração de capitais levaram à expansão das operações financeiras e impulsionaram um elevado crescimento do aparato financeiro - com vistas a uma maior competitividade econômica - através dos investimentos em inovação tecnológica. No Brasil, no mesmo período, aumentou a participação dos bancos estrangeiros na economia e, por outro lado, os bancos nacionais expandiram-se para o exterior. Seguindo o movimento internacional do capital, houve um processo de financeirização da

economia, no qual o capital financeiro tornou-se hegemônico e passou a “controlar” os demais setores (Jinkings, 1995; Justo, 2000).

Entre os anos 80 e no início dos anos 90, sobretudo entre os anos de 92 e 94, os bancos brasileiros aumentaram sua rentabilidade devido ao contexto de crise e inflação. O cenário de instabilidade econômica possibilitava altas taxas de juros em detrimento do crescimento econômico do país, que diminuía. Os bancos obtinham lucro através da valorização de ativos bancários, aprofundando o processo de especulação financeira. Nesse cenário, iniciou-se o desenvolvimento de sistemas *on line*, que passaram a conectar, num primeiro momento, as agências entre si e, posteriormente, conectaram as agências aos computadores centrais dos bancos. Os maciços investimentos feitos pelos bancos nas áreas de automação e informática, utilizando o dinheiro proveniente dos lucros gerados pela inflação, tinham como objetivo diminuir os custos operacionais, agilizar o atendimento nas agências e potencializar a captação de recursos (Jinkings, 1995; Justo, 2000).

O processo de automação intensificou-se a partir de 1990 (Plano Collor). Os bancos, nesse momento, procuraram investir nos sistemas de auto-atendimento nos quais os clientes, por meio dos caixas eletrônicos, realizariam operações simples, como consultas, saques, depósitos e pagamento de contas²³. Como resultado deste processo, ocorreram intensos cortes de pessoal: entre 1990 e 1992 foram demitidos 155 mil bancários (Justo, 2000).

A automação dos bancos implicou no remodelamento de cargos e funções paralelamente à extinção de muitos postos de trabalho e ao enxugamento de pessoal em certas funções. Nesta etapa da reestruturação do trabalho bancário – até o início dos anos 90 - a difusão da automação teve íntima relação com a feminização dos bancos, sendo que as mulheres se concentraram nos postos de trabalho em tempo parcial (escriturárias, caixas e digitadoras), caracterizados por tarefas monótonas, repetitivas, com *status* desqualificado, mal remuneradas, sujeitas à vigilância e com pouca chance de ascensão. A inserção das mulheres nesses postos de trabalho em tempo parcial (não comissionados) reduzia os conflitos, pois tal regime de trabalho era visto pelas mulheres como uma forma de conciliar a atividade extradoméstica remunerada com as obrigações domésticas. (Segnini, 1998 a)

Na década de 90 também ocorreram modificações institucionais e legais que ampliaram as possibilidades de entrada de bancos estrangeiros no país. A legislação existente até 1995 permitia a

²³ De acordo com Justo (2000), entre o final de 91 e o final de 92 houve **um aumento de 97,36% no número de cartões magnéticos (40 milhões de cartões para uma P.E.A. de cerca de 63 milhões de pessoas)** e a média mensal de operações em terminais eletrônicos cresceu 116,33% em 92. Para que isto fosse possível, os investimentos dos bancos em automação saltaram de US\$ 1,8 bilhões, em 91, para US\$ 3 bilhões em 93.

participação acionária minoritária de capital estrangeiro em bancos de investimento e autorizava apenas os bancos comerciais oriundos de países que permitiam a entrada de bancos brasileiros a atuar no Brasil. A partir de agosto de 1995, o governo brasileiro passou a permitir a entrada e/ou o aumento da participação de instituições estrangeiras no sistema financeiro brasileiro por considerar que, com o aumento da concorrência, o sistema financeiro brasileiro se modernizaria e suas principais deficiências seriam equacionadas. Contudo, o resultado da entrada de capital estrangeiro e do aumento da concorrência foi o crescimento da concentração no sistema bancário nacional (entre março de 1995 e março de 1998, o número de bancos privados com controle estrangeiro subiu de 20 para 36) sem que, necessariamente, isto significasse melhoria da qualidade dos serviços prestados à população (Justo, 2000).

A partir de 1994, o sistema bancário também passou por um processo de adequação a uma conjuntura sem inflação. A redução da inflação, consequência do Plano Real, teve como resultado um processo de ajustamento do sistema bancário a uma nova realidade, na qual não seria mais possível auferir lucros a partir da ciranda financeira. (Segnini, 1998 a). Segundo Justo (2000), os bancos não foram tão fortemente surpreendidos pelo Plano Real, pois muitos deles já haviam promovido medidas de adaptação ao contexto não-inflacionário, através do investimento em automação. Apesar disso, a queda das receitas devido ao fim da inflação afetou os bancos públicos e privados brasileiros, forçando-os à realização de ajustes como forma de otimizar seu desempenho. Os ajustes voluntários consistiram em aquisições e fusões. Os ajustes não-voluntários consistiram nas intervenções e nos processos de preparação dos bancos públicos para a privatização. Neste processo de ajustes, o número de empresas foi drasticamente reduzido. Por outro lado, as instituições que compraram outras aumentaram sua rede de agências e o número de clientes. Outra mudança foi a redução de postos de trabalho devido à superposição de agências (dos bancos que se fundiram) e ao - já mencionado - crescente investimento em tecnologia informacional (Segnini, 1998).

A organização do trabalho nos bancos seguiu a tendência comum aos demais setores da economia, com a adoção de estratégias que apontavam para a racionalização do trabalho, pela redução dos custos e pela eliminação e fusão de postos devido a práticas de gestão que possibilitaram a flexibilidade funcional e a redução dos níveis hierárquicos. A reestruturação bancária visava basicamente adequar os bancos às novas exigências do mercado financeiro num contexto de maior concentração de capitais, de maior competição e de segmentação da clientela. O novo cenário motivou a realização, por parte da Comissão de Organização e Métodos da FEBRABAN, de um estudo denominado "Qualidade em Atendimento", destinado a orientar a atuação dos bancos para a otimização do atendimento ao público (através da diminuição das filas,

do encaminhamento de clientes não preferenciais e usuários para o auto-atendimento ou para canais alternativos de atendimento - correio, débito automático, atendimento em domicílio, caixas coletoras fora das agências, centrais de atendimento telefônico, *Home banking*) e da otimização da utilização da força de trabalho (através da mudança do *lay-out* das agências; do investimento em treinamento dos funcionários para as atividades de atendimento e para o trabalho polivalente, da centralização dos serviços de retaguarda das agências e da padronização de recebimentos e cobranças). As orientações da FEBRABAN procuraram unir a utilização de inovações tecnológicas ao uso de inovações gerenciais, de forma a evitar o desperdício das vantagens que a introdução da automação trazia para o setor.(Justo, 2000)

Esse conjunto de orientações partiu da constatação de que os investimentos em automação não tinham sido acompanhados de treinamento dos funcionários, o que levava à sub-utilização dos equipamentos tanto por funcionários quanto pelos clientes (devido à sua pouca familiaridade com informática e à falta de orientação). Um segundo ponto dessas orientações foi a percepção da necessidade de um atendimento mais qualificado e personalizado voltado para a elite brasileira, que constituiria a principal fonte de lucros dos bancos num cenário de inflação controlada. Deste modo, no decorrer dos anos 90, o setor bancário brasileiro adotou uma estratégia de *cultivo* de clientes preferenciais, a qual trouxe uma série de implicações sobre a organização do trabalho bancário (Justo, 2000).

Dentro desta nova estratégia adotada pelos bancos, um ponto-chave foi a definição de um novo perfil para o trabalhador bancário. O bancário transformou-se em um *vendedor* de produtos bancários (seguros, títulos de capitalização, etc.), função que demanda conhecimentos de informática e do funcionamento da atividade bancária (tais como matemática financeira, crédito e negociação e uso de softwares). Neste sentido, os bancos procuraram atuar em duas frentes. Em primeiro lugar, adotaram o *comissionamento* para grande parte dos trabalhadores das agências bancárias. O trabalho comissionado caracteriza-se pela flexibilidade dos salários, que são constituídos de uma parcela fixa e outra parcela variável, de acordo com a venda de produtos do banco. Ao transformar um grande número de bancários em trabalhadores comissionados (gerentes de pessoa física, gerentes de contas, etc.) os bancos promoveram a intensificação do trabalho e a extensão da jornada dos comissionados para 8 horas. Além disso, o segundo ponto, ou seja, a introdução de estratégias como o trabalho em equipe e os “Programas de Qualidade Total” também levou à intensificação do trabalho bancário, pois, à medida que os bancos estabeleceram metas de vendas (as quais constituíam parâmetros para avaliar o seus funcionários) e incitaram os funcionários a “vestir a camisa da empresa”, os comissionados passaram a prolongar ainda mais

sua jornada de trabalho como meio de cumprir tais metas e de obter uma maior remuneração (Segnini, 1998, Segnini, 2000, Justo 2000)

Tal situação é retratada no depoimento de Deise, escriturária de um grande banco privado e diretora do SEEB-SP:

*"(...) Mesmo que o volume de trabalho seja muito grande, mesmo essas pessoas trabalhando oito horas elas não dão conta. Por isso que tem muita hora extra, muita gente extrapolando horário(...). O lance é o seguinte: você bate o cartão e continua trabalhando de graça, para dar conta, porque se você não fizer isso hoje, vai acumulando, e a responsabilidade é sua, é muito individual. O que você abre de conta, é responsabilidade sua. É você que vai ter que fazer a pesquisa; você não divide o serviço com as pessoas(...). Eu bato o cartão e - já que não posso fazer hora extra - continuo para ver se consigo dar conta desses problemas. Porque senão é angustiante! (...) Eu tinha um rolo que, se não resolvesse, teria que ficar quieta. Se tivesse uma auditoria no banco, eles iam ver que não fiz completo, e podia ficar pior. (...) **Era automático: (...) passava do horário de sair, eu batia o cartão, e dizia 'Falta só isso, deixa eu terminar'**"²⁴*

O depoimento acima explicita a crescente *individualização das relações de trabalho* nos bancos. Totalmente fundamentado na desconfiança, o trabalho bancário demanda muita atenção e constante conferência do trabalho realizado (Segnini,1998). Os caixas dos bancos sofrem penalidades (descontos no salário) caso surjam diferenças no momento de fechar o caixa ao final do expediente, por exemplo²⁵. A responsabilização individual por qualquer problema surgido enquanto desempenha uma tarefa, somada às demissões e ao excesso de trabalho nas agências (que não permite a realização de um trabalho ao mesmo tempo rápido e atento), levam o bancário a realizar horas-extras --sem a remuneração correspondente.

O enxugamento e os "programas de qualidade" acarretaram um acúmulo de funções para caixas e gerentes: atualmente, além das tarefas normalmente atribuídas a cada posto de trabalho, *todos* são obrigados a ser polivalentes, vendendo os produtos do banco, auxiliando e atendendo clientes, exercendo a função de caixa, abrindo contas, etc.

Ao longo dos anos 90 assistimos ao aumento do contingente feminino em cargos comissionados, tais como postos intermediários de chefia (gerências de agência) e gerência de conta/ pessoa física. Para os bancos, as ditas "qualidades femininas" (atenção, cuidado, paciência) foram e são instrumentos preciosos para a captação de clientes e venda de papéis e serviços. Para as

²⁴Deise Recoaro, entrevista concedida em 16/12/98, grifos nossos.

²⁵L. S., bancária de Campinas, afastada por LER, 30/06/1999. Em depoimento coletado para um artigo anterior (Amorim, Araújo e Ferreira, 1999), esta bancária declara: "*Na hora de fechar o Caixa, dá a impressão de que vai cair o mundo! Você já está cansada, já passou do horário! (...) A gente até levava a fita [do computador] para casa para tentar procurar a diferença. Trabalhar com o dinheiro dos outros é difícil!*"

trabalhadoras, o comissionamento significou ascensão profissional e melhoria da remuneração. Por outro lado, num cenário em que houve a intensificação da carga de trabalho, as trabalhadoras comissionadas passaram a prolongar sua jornada. Assim, as mulheres que chegaram aos cargos comissionados tornaram-se extremamente produtivas pois, ao buscar ascensão profissional, “vestiam a camisa” da empresa. Fosse captando clientes, fosse vendendo grande quantidade de “papéis”, as mulheres trabalhavam muito mais, uma vez que eram responsabilizadas individualmente pela sua ascensão ou culpabilizadas individualmente pelo seu fracasso (Segnini, 1998).

Além das mudanças já mencionadas, a terceirização também se tornou uma das principais estratégias utilizadas pelos bancos no processo de reestruturação. O processo iniciou-se no início dos anos 90, com a subcontratação das atividades de apoio, tais como limpeza, vigilância e transporte de valores. A partir de meados da década de 90 o uso da terceirização foi ampliado atingindo algumas das *atividades-fim* dos bancos, como os centros de processamento de dados, a compensação e microfilmagem de cheques, os departamentos jurídico e de treinamento de pessoal, o tratamento de documentos contábeis, a digitação, o desenvolvimento de softwares, o telemarketing e os serviços de *courrier* (motoboys). Alguns serviços bancários de apoio ou de retaguarda nas agências, como o atendimento de portaria, a escrituração e a digitação também passaram a ser realizados por empregados de empresas terceiras. (Justo, 2000, Segnini, 2000).

Os cortes de pessoal atingiram principalmente os postos de trabalho caracterizados por maior padronização e rotinização de tarefas. À demissão dos trabalhadores destes setores, seguiu-se a transferência das atividades dos mesmos para empresas terceiras que, muitas vezes, absorveram este contingente de ex-bancários, que voltaram a trabalhar e a exercer as mesmas funções, porém, em condições de trabalho e salário inferiores e mais precárias (sem benefícios como férias, décimo terceiro, fim de semana remunerado, horas extras, licenças). Sem o vínculo empregatício com o banco e, em muitos casos, sem registro em carteira, os trabalhadores das terceiras encontram-se fora da esfera da ação sindical e dos acordos coletivos da categoria. A precarização e a intensificação do trabalho nos setores terceirizados tornou os trabalhadores e trabalhadoras mais sujeitos à ocorrência de problemas de saúde como as Lesões por Esforços Repetitivos (Justo, 2000, Segnini, 2000).

Cabe lembrar que boa parte deste conjunto de atividades rotinizadas que foi alvo do processo de terceirização constituía um “nicho” de trabalho feminino com destaque para uma série de postos em que o trabalho era em tempo parcial, tais como a escrituração, digitação e telemarketing. Logo, a terceirização significou, sobretudo, uma deterioração das condições de trabalho e salário para as bancárias (Segnini, 2000).

Atualmente as bancárias, tanto do setor público quanto do setor privado, estão submetidas à pressão constante do desemprego e à tensão de terem que desempenhar várias funções em agências superlotadas e, muitas vezes, prolongar a jornada de trabalho. Ou ainda, submetidas a uma intensa carga de pressão psicológica e desgaste físico nas empresas subcontratadas. A somatória deste conjunto de fatores com a crescente normatização das tarefas tem como conseqüência principal a inclusão da categoria bancária entre as principais atingidas pelas Lesões por Esforços Repetitivos. Podemos perceber em parte este conjunto de mudanças investigando as alterações no perfil da força de trabalho na categoria bancária em São Paulo a partir dos dados da RAIS-MTE.

Analisando os totais apresentados na tabela 11 (última linha) podemos observar que, entre 1986 e 1999, houve uma enorme perda de postos de trabalho na categoria bancária. Nesse período houve uma redução de 48486 postos, o que equivale a uma queda de 34,62 %. Esta queda acentuou-se principalmente a partir de 1990. Em 1989, período em que o sistema financeiro auferia elevados lucros em função da inflação e da especulação financeira, observamos um aumento do número de trabalhadores que se reduziu nos anos seguintes em função das medidas dos Planos Collor I e II. No ano de 93 houve uma retomada do crescimento do setor, o que resultou num tímido crescimento do número total de trabalhadores. Este ligeiro crescimento deveu-se à contratação de 1162 mulheres (o que não repôs nem 1/10 dos postos já perdidos), em detrimento da demissão de 290 homens²⁶.

Os anos seguintes, marcados pela política econômica recessiva do Plano Real, caracterizaram-se pela acentuação do declínio do número de trabalhadores de ambos os sexos. No balanço do período entre 1986 e 1997, houve a eliminação de 15953 postos de trabalho femininos (26,50%) e 14543 (40,31%) masculinos. Esta redução desigual de homens e mulheres resultou na alteração da proporção de mulheres na categoria: em 1986, as mulheres eram 43% dos trabalhadores do sistema bancário, passando para 48,2% do total em 1999 .

Os dados sobre a distribuição da categoria bancária por tamanho dos estabelecimentos, apresentados na tabela 11 permitem-nos observar uma categoria profissional que, em 1986, tinha seu maior contingente de trabalhadores alocado em estabelecimentos bancários de grande porte (isto é, que empregavam mais de 500 trabalhadores), que correspondem aos centros administrativos, centrais de compensação de cheques e centros de processamento de dados, de modo geral. Entre 1986 e 1999, os cortes de pessoal nos bancos fizeram com que, em 1999, grande parte do contingente de bancários e bancárias passasse a se concentrar em estabelecimentos bancários com menos de 50 funcionários (agências e postos de atendimento bancário).

Os homens que trabalhavam em locais com menos de 19 empregados passaram de 1074 trabalhadores (1,35% de um total de 79492 bancários do sexo masculino) em 1986, para 4979

(10,52% de um total de trabalhadores) em 1999. Deste modo, experimentaram um crescimento de 3905 postos de trabalho (363,59%), o maior do período. Nos estabelecimentos com até 249 empregados, ocorreu a diminuição de 12589 postos de trabalho masculinos (35,61%) entre 1986 e 1999. Neste intervalo de tempo, esses trabalhadores passaram de 35350 (44,47% do total masculino) em 1986, para 22761 trabalhadores (48,63%) em 1999. Os empregados de estabelecimentos com 250 ou mais funcionários, por sua vez, passaram de 44142 (55,53% do total masculino) para 24042 (51,37% dos homens) entre 1986 e 1999 (perda de 20100 postos de trabalho: 44,53%).

As mulheres bancárias vivenciaram processo semelhante. Houve, por um lado uma redução de 7112 postos de trabalho (22,10%) entre as trabalhadoras de estabelecimentos com até 249 trabalhadores, que passaram de 32188 (53,47% de um total de 60195 mulheres) para 25076 (56,88% de um total de 44087 mulheres), entre 86 e 99. As trabalhadoras de estabelecimentos com 250 ou mais empregados tiveram seu contingente diminuído em 31,57%, passando de 28007 (46,53% do total feminino) em 1986, para 19011 mulheres (43,12%) em 1999.

Tabela 11 – Bancários de São Paulo – Emprego por Gênero e Tamanho do estabelecimento.

	1986	1986	1999	1999	variação	variação
	%		%		%	
Masculino						
Até 19 empregados	1074	1,35	4979	10,64	3905	363,59
até 100 empregados	20607	25,92	17881	38,20	-2726	-13,23
100 ou mais empregados	58885	74,08	28922	61,80	-29963	-50,88
até 249 empregados	35350	44,47	22761	48,63	-12589	-35,61
250 ou mais empregados	44142	55,53	24042	51,37	-20100	-45,53
Total de homens	79492	100	46.803	100,00	-32689	-41,12
Feminino						
Até 19 empregados	1167	100	6.287	14,26	5120	438,73
até 100 empregados	20544	34,13	21.497	48,76	953	4,64
100 ou mais empregados	39651	65,87	22.590	51,24	-17061	-43,03
até 249 empregados	32188	53,47	25076	56,88	-7112	-22,10
250 ou mais	28007	46,53	19011	43,12	-8996	-32,12
menos de 500	37810	62,81	27462	62,29	-10348	-27,37
500 ou mais	22385	37,19	16.625	37,71	-5760	-25,73
Total de mulheres	60195	100	44.087	100	-16108	-26,76
Total categoria	139687	100	90.890	100	-48797	-34,93

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Por outro lado, aumentou em 438,73% (5120 postos de trabalho) o número de mulheres trabalhando em estabelecimentos com até 19 trabalhadores, que, de 1,94% das mulheres bancárias em 1986 (1167 trabalhadoras), passaram a representar 14,26% destas em 1999 (6287 trabalhadoras).

Desta maneira, para as mulheres- mais que para os homens -- do setor financeiro, as novas políticas de gestão e o desenvolvimento da automação bancária resultaram numa recomposição da

²⁰ conferir tabela completa nos anexos, ao final desta dissertação.

distribuição da mão de obra feminina pelos estabelecimentos. No final de 1999 encontramos as mulheres - cujo maior contingente (39651 trabalhadoras; 65,87% do total feminino) em 1986 estava em estabelecimentos com mais de 100 funcionários – distribuídas em dois grupos principais: 21497 trabalhadoras (48,76% do total de bancárias em 1999) trabalhando em postos de atendimento (PABs) e agências pequenas e médias (com menos de 100 empregados) e dedicando-se ao atendimento direto ao público, e um segundo grupo (22590 trabalhadoras; 51,24%) trabalhando em estabelecimentos com 100 ou mais empregados, em setores de retaguarda (processamento de dados, administração, desenvolvimento de programas e telemarketing/teleatendimento). .Notadamente, como já mencionamos, há uma tendência à diminuição deste segundo contingente com o aprofundamento dos enxugamentos e do processo de terceirização destas atividades.

Os dados da tabela 12 permitem-nos perceber a rotatividade da mão de obra no setor financeiro.

Entre os homens, os mais atingidos pelos enxugamentos foram aqueles com até 3 anos de empresa, que passaram de 38345 trabalhadores (48,24% dos bancários do sexo masculino) para 17513 (37,41%), havendo, portanto, uma perda de 20832 postos de trabalho. Dentro deste grupo, os trabalhadores com menos de três meses de casa sofreram uma queda violenta de postos de trabalho, da ordem de 63,82% (3988 postos de trabalho) entre 1986 e 1999. Os homens que trabalhavam há 3 anos ou mais foram menos atingidos, sofrendo uma queda de 28,79% (11840 postos de trabalho). Por conta destes cortes de pessoal nos bancos, a proporção de bancários em cada faixa de tempo de serviço foi alterada. A principal mudança é que os homens com mais de 3 anos de casa, que representavam 51,73% do total masculino em 86 (41125 trabalhadores), tornaram-se 62,57% dos bancários em 1999 (29285 trabalhadores). Cabe destacar dentro deste conjunto os trabalhadores com mais de 5 anos de serviço, que em 1986 representavam 40,66% do total masculino da categoria, tornando-se 54,74% do total em 1999.

Tabela 12 Bancários de São Paulo -- Emprego por Gênero e Tempo de serviço

	1986	1986	1999	1999	variação	variação
	%		%		%	
Masculino						
Até 2,9 meses	6249	7,86	2261	4,83	-3988	-63,82
até 1 ano	16767	21,09	8825	18,85	-7942	-47,37
até 3 anos	38345	48,24	17513	37,41	-20832	-54,33
3 anos ou mais	41125	51,73	29285	62,57	-11840	-28,79
até 5 anos	47147	59,31	21179	45,24	-25968	-55,08
5 anos ou mais	32323	40,66	25.619	54,74	-6704	-20,74
Total de homens	79492	100	46.803	100	-32689	-41,12
Feminino						
Até 2,9 meses	5371	8,92	1.828	4,15	-3543	-65,97
até 1 ano	14497	24,08	7418	16,83	-7079	-48,83
até 3 anos	30480	50,64	14617	33,16	-15863	-52,04
3 anos ou mais	29708	49,35	29470	66,85	-238	-0,80
até 5 anos	36773	61,09	17552	39,82	-19221	-52,27
5 anos ou mais	23415	38,90	26.535	60,19	3120	13,32
Total de mulheres	60195	100	44.087	100	-16.108	-26,76
total categoria	139687	100	90.890	100	-48.797	-34,93

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Entre as mulheres também foi grande o impacto dos enxugamentos e para elas as modificações no que tange ao tempo de serviço, foram proporcionalmente mais intensas. Podemos perceber novamente uma diminuição acentuada de mulheres com até 3 anos de banco, reduzidas de 30480 (50,64% do total feminino) para 14617 trabalhadoras (33,16%) no período analisado (queda de 52,04%). Entre estas trabalhadoras, destacam-se aquelas com até 2,9 meses de serviço, cujo contingente foi reduzido de 5371 para 1828 trabalhadoras (queda de 65,97%). Também diminuiu o número de trabalhadoras com 3 ou mais anos de serviço, mas em menor proporção (238 postos de trabalho ou 0,8%). Assim, a participação percentual destas trabalhadoras no total da categoria subiu de 49,35% (29708 trabalhadoras dentro de um total de 60195) para 66,85% (29470 num total de 44087 mulheres). Por outro lado, nesse período, cresceu em 13,32% (3120) a quantidade de bancárias com 5 anos ou mais de trabalho. Deste modo, observamos em 1999 uma força de trabalho feminina “sobrevivente” em que 60,19% das trabalhadoras (26535) tinham 5 ou mais anos de casa (sendo que, em 1986 existiam 23415 trabalhadoras nesta situação, 38,9% do total feminino). Tal valor era proporcionalmente maior que o masculino na mesma faixa de tempo de serviço.

Percebemos através destes dados, uma tendência à estabilização da força de trabalho que permaneceu empregada na categoria bancária. Se compararmos os dados sobre tempo de serviço com os dados sobre a distribuição do emprego por porte de empresa e juntarmos aos dados as informações trazidas pela bibliografia discutida, podemos aventar algumas possibilidades. Em primeiro lugar, os bancos públicos como o Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal ainda mantêm grande parte de seus empregados. Mesmo os bancos que foram privatizados, como o

Banespa, ainda conservam parte do contingente de antigos funcionários. Em segundo lugar, os enxugamentos, aliados à terceirização, “empurraram” para firmas subcontratadas (para fora da categoria, portanto) grande parte do enorme contingente de trabalhadores em tempo parcial ou temporários. Esse contingente de trabalhadores mais sujeitos à rotatividade diminuiu consideravelmente. Em contrapartida, o aumento da proporção de trabalhadores com maior tempo de serviço indica uma estabilização da força de trabalho remanescente, principalmente aquela empregada nos menores estabelecimentos (agências e postos bancários), onde a maioria dos trabalhadores é comissionada. Os dados sobre esta estabilidade da mão de obra remanescente e a bibliografia também indicam uma espécie de “filtragem” de trabalhadores e trabalhadoras comissionados com comportamento mais adequado ao novo perfil de trabalhador exigido pelos bancos, ou seja, os mais eficientes nas vendas e captação de clientes. Notadamente as mulheres que foram mantidas nos bancos alcançaram um patamar de estabilidade maior que o dos homens. Tal fato deve-se à crescente inserção feminina nos postos comissionados e à elevada lucratividade proporcionada pelas mulheres para os bancos.

A observação da tabela 13 permite perceber que, de maneira geral, há uma redução drástica do número de trabalhadores situados nas menores faixas de renda, entre 1986 e 1999. Para mulheres e homens, a maioria dos postos de trabalho perdidos situa-se nas três primeiras salariais (isto é, “até 1 salário-mínimo”, “de 1,01 a 3 salários-mínimos” e “de 3,01 a 5 salários-mínimos”). Por outro lado, houve um aumento do número de bancários nas faixas salariais mais altas (10 ou mais salários-mínimos), como veremos a seguir.

Entre os homens houve uma queda acentuada de 35279 postos de trabalho (92,83%) nas faixas de até 5 salários-mínimos. Em 1986 existiam 38003 trabalhadores nessas faixas salariais (47,81% do total masculino da categoria), contingente reduzido para 2724 (5,77%) em 1999. Por outro lado, os trabalhadores que recebiam mais de 5 salários-mínimos passaram de 37766 para 42806 entre 1986 e 1999 (crescimento de 13,35%). Assim, sua participação percentual no total masculino da categoria subiu para 91,46%. Destacam-se, nesse grupo, os bancários que recebiam 10 salários-mínimos ou mais que passaram de 20955 em 1986 (26,36% do total masculino) para 30510 (65,19%) em 1999. Também é digno de destaque o aumento de 8980 postos de trabalho (103,54%) entre trabalhadores que ganhavam mais de 20,01 salários-mínimos, que passaram de 8656 em 1986 (10,89% do total masculino) para 17636 (37,68%) em 1999.

Para as mulheres também se processou uma diminuição dos postos de trabalho com menor remuneração entre 86 e 99, com destaque para a queda nas faixas até 5 salários-mínimos, cujo contingente passou de 34452 para 2569 trabalhadoras entre 1986 e 1999 (queda de 92,54%), o que reduziu sua participação percentual no total feminino da categoria de 57,25% para 5,83%. Houve,

no entanto, aumento do conjunto das bancárias que ganhavam 5 salários-mínimos ou mais: entre 1986 e 1999 seu número subiu de 23036 para 41286 trabalhadoras, o que denota um crescimento de 79,22%. Este conjunto de transformações alterou substancialmente a participação percentual das bancárias com remuneração a partir de 5 salários-mínimos no total feminino da categoria, que passou de 38,28% para 93,67%. Para as mulheres, assim como para os homens, houve um aumento expressivo - e digno de destaque - do contingente que recebia mais de 10 salários-mínimos. Em 1986 existiam 8279 trabalhadoras, que representavam 13,76% do total feminino. Em 1999 as trabalhadoras nesta faixa salarial passaram a ser 24062, ou 54,58% das bancárias (crescimento de 190,64%). As mulheres cuja remuneração era de 20,01 salários-mínimos ou mais, por sua vez, passaram de 1467, em 1986, para 9247, em 1999, experimentando um aumento de 7780 postos de trabalho (530,33%) e elevando sua participação proporcional no total feminino da categoria de 2,44% para 20,97%.

Tabela 13 - Bancários de São Paulo – Emprego por Gênero e faixas de renda

	1986	1986	1999	1999	variação	variação
	%		%		%	
MASCULINO						
até 5 SM	38003	47,81	2724	5,82	-35279	-92,83
até 7 SM	46791	58,86	7302	15,60	-39489	-84,39
até 10 SM	54814	68,96	15020	32,09	-39794	-72,60
mais de 5 SM	37766	47,51	42806	91,46	5040	13,35
mais de 7 SM	28978	36,45	38228	81,68	9250	31,92
mais de 10 SM	20955	26,36	30510	65,19	9555	45,60
MAIS DE 20,1 SM	8656	10,89	17.636	37,68	8980	103,74
Total de homens	79492	100	46.803	100	-32689	-41,12
FEMININO						
até 5 SM	34452	57,25	2569	5,83	-31883	-92,54
até 7 SM	42380	70,43	8303	18,83	-34077	-80,41
até 10 SM	49209	81,77	19.793	44,90	-29416	-59,78
mais de 5 SM	23036	38,28	41.286	93,65	18.250	79,22
mais de 7 SM	15108	25,11	35552	80,64	20444	135,32
mais de 10 SM	8279	13,76	24062	54,58	15783	190,64
MAIS DE 20,01 SM	1467	2,44	9.247	20,97	7780	530,33
Total de mulheres	60177	100	44.087	100	-16090	-26,74
total categoria	139669	100	90.890	100	-48779	-34,92

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

O conjunto destas alterações permite afirmar que, com os cortes de postos de trabalho nas faixas salariais mais baixas, permaneceu empregado no setor bancário um reduzido número de trabalhadores e trabalhadoras com salários mais elevados. Este conjunto de bancários correspondia, em sua maioria, à parcela da força de trabalho mais estável, com maior “tempo de casa”. Parte deste contingente trabalhara anteriormente dentro de uma estrutura de cargos e salários que oferecia benefícios por tempo de serviço e provavelmente auferia rendimentos mais elevados por este motivo. Tal realidade caracterizava principalmente os trabalhadores remanescentes dos bancos

públicos que passaram pelo processo de privatização. Grande parte desta mão de obra que “sobreviveu” aos enxugamentos, como mencionado anteriormente, trabalhava – ou passou a trabalhar - nas agências, onde foi adotado o sistema de comissionamento. A permanência no emprego provavelmente relaciona-se com a adequação às novas qualificações exigidas pelos bancos. O aumento do número de trabalhadores e trabalhadoras em faixas salariais mais altas pode, assim, significar também o resultado do aumento da produtividade dos trabalhadores bancários que, por sua vez, relaciona-se com a intensificação do trabalho durante o expediente e com prolongamentos da jornada. Ou seja, o crescimento dos salários deste reduzido contingente de bancários e bancárias fez-se à custa de *muito mais trabalho*.

Neste contexto, salta aos olhos a diferença salarial entre homens e mulheres. O principal exemplo pode ser buscado na faixa salarial mais alta. Mesmo tendo havido um crescimento da quantidade de mulheres ganhando acima de 20 salários-mínimos, elevando enormemente sua participação proporcional no total feminino em 1999, naquele ano elas representavam ainda apenas 20,97% do total das bancárias. No mesmo período (1986-1999), os homens na mesma faixa de renda passaram a representar 37,68% - uma porcentagem bem maior - do total masculino. O salário da mão de obra remanescente de ambos os sexos sofreu uma elevação, mas as diferenças salariais entre mulheres e homens diminuíram sem, no entanto, terem sido sanadas. Por um lado, o significativo crescimento do número de mulheres nas faixas de remuneração mais altas (acima de 10 salários-mínimos) é uma provável conseqüência da combinação entre a ascensão das mulheres aos cargos comissionados (gerências e chefias) e a alta produtividade de seu trabalho. Por outro, há um limite para a ascensão feminina na hierarquia funcional dos bancos, isto é, para os cargos da “alta direção” dos bancos (caracterizados pelos altos salários), nos quais ainda há um predomínio masculino.

A queda do número de trabalhadores também teve implicações na mudança do perfil da escolaridade da mão de obra entre os bancários, como mostra a tabela 14. Percebe-se, com destaque, uma queda radical do número de trabalhadores de baixa ou nenhuma escolaridade (que sempre constituíram uma minoria entre os bancários), embora ao longo do período 86-99 esta redução não tenha seguido um padrão, havendo momentos de demissões e momentos de aumento da contratação desta mão de obra.

Se atentarmos para as diferenças entre homens e mulheres neste processo em que a escolaridade da força de trabalho “sobrevivente” sofreu uma elevação, perceberemos que este aumento foi bem maior para a mão de obra feminina.

Entre os homens houve uma queda de 87,76% entre trabalhadores com até a 8ª série, que de 20498 (25,79% do total masculino da categoria) passaram para 2509 (5,36 % dos homens da

categoria). Já entre os trabalhadores com segundo grau (completo ou não), houve uma queda menor (62,75%). Assim, entre 1986 e 1999, este contingente diminuiu de 38721 para 14422 trabalhadores, fazendo com que sua porcentagem entre os bancários do sexo masculino caísse de 48,71% para 30,81 %. Os bancários com nível superior (completo ou incompleto) tiveram um aumento de 9612 postos de trabalho (47,44%), passando de 20260 trabalhadores em 1986 para 29872 em 1999. Este fato, somado à redução do número de bancários nas demais faixas de escolaridade, fez com que os trabalhadores nessa faixa de escolaridade passassem de 25,49% para 63,83% do total masculino ao longo do período analisado, tornando-se maioria dos bancários do sexo masculino.

Entre as mulheres, aquelas com até 8 anos de estudo passaram de 10705 (17,78% do total feminino) para 1743 (3,94%), um declínio de 83,72% entre 86 e 99.

Tabela 14- Bancários de São Paulo – Emprego por Gênero e Escolaridade.

	%		%		%	
masculino						
até 4a. série	3811	4,79	526	1,12	-3285	-86,20
até 1o. grau	20498	25,79	2509	5,36	-17989	-87,76
2o. grau em diante	58981	74,20	44294	94,64	-14687	-24,90
2o. grau (comp in)	38721	48,71	14422	30,81	-24299	-62,75
superior (comp in)	20260	25,49	29872	63,83	9612	47,44
sup. comp	10330	13,00	18.889	40,36	8559	82,86
Total de homens	79492	100	46.803	100	-32689	-41,12
feminino						
até 4a. série	1586	2,63	270	0,61	-1316	-82,98
até 1o. grau	10705	17,78	1.743	3,95	-8962	-83,72
2o. grau em diante	49478	82,20	42.344	96,05	-7134	-14,42
2o. grau (comp in)	33795	56,14	16.130	36,59	-17665	-52,27
superior (comp in)	15683	26,05	26.214	59,46	10531	67,15
sup. comp	8017	13,32	16.336	37,05	8319	103,77
Total de mulheres	60195	100	44.087	100	-16108	-26,76
total categoria	139687	100	90.890	100	-48797	-34,93

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

As mulheres com segundo grau (completo ou não), que eram majoritárias em 1986 (33795 trabalhadoras, representando 56,14% das mulheres da categoria) passaram a ser uma parcela menor (36,59% do total feminino, abrangendo 16130 trabalhadoras). Em contrapartida, houve também um crescimento de 10531 postos de trabalho (67,15%) entre as bancárias com nível superior (incompleto ou completo) que, de 15683 (26,05% do total feminino) passaram a 26214 trabalhadoras (59,46% das mulheres bancárias), tornando-se a faixa que concentrava a maioria das bancárias em 1999. As mulheres com nível superior completo experimentaram um crescimento ainda mais expressivo, passando de 8017 para 16336 trabalhadoras (acréscimo de 8319 postos de trabalho: 103,77%) e aumentando sua participação percentual no total de bancárias de 13,32% para 37,05%.

Tabela 15 – Bancários de São Paulo - Renda Média (em SM correntes)

	1986	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	variação	variação
														%
Masculina	8,2	11,4	14,5	15,1	15,2	16,4	18,6	20,1	20,9	21,5	21,46	20,32	12,1	146,6
Feminina	5,6	7,8	10,1	10,4	10,6	11,7	13,6	14,6	15,0	15,4	15,4	14,51	8,9	159,4
total categoria	7,09	9,8	12,5	12,9	13,1	14,1	16,3	17,5	18,1	18,6	18,58	17,5	10,4	146,8

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Quando observamos dados relativos à média salarial (tabela 15²⁷) percebemos as distorções existentes entre as médias masculina e feminina. Houve um aumento da renda média para toda a categoria bancária. Entre 1986 e 1999 a renda média da categoria passou de 7,09 salários-mínimos para 17,5 salários-mínimos (aumento médio de 10,4 salários-mínimos, 146,8%). A primeira

²⁷ Apresentamos aqui uma tabela resumida, contendo apenas os dados gerais de média salarial, sem separação por faixas de escolaridades, pois a tabulação dos dados a partir do CD-ROM revelou valores estranhos, comprometendo sua confiabilidade.

distorção relacionada com o gênero perceptível na tabela 5 diz respeito ao aumento das médias salariais feminina e masculina. A média salarial masculina passou de 8,2 salários-mínimos para 20,3 salários-mínimos, aumentando 12,1 salários-mínimos (um aumento de 146,6%). As mulheres passaram de uma média salarial de 5,6 para 14,5 salários-mínimos (aumento de 8,9 salários-mínimos, isto é, 159,4%). O crescimento da média salarial foi proporcionalmente maior para as mulheres, porém este aumento partiu de um patamar muito baixo, pois a média salarial feminina em 1986 era muito menor que a masculina. Além disso, quando observamos as médias salariais em 1999, percebemos que a diferença entre homens e mulheres aumentou de 2,6 para 5,8 salários-mínimos.

Pela observação dos dados, percebemos, em primeiro lugar, a estabilização e a consolidação de uma força de trabalho altamente escolarizada. Na verdade, o alto índice de escolaridade sempre foi uma característica predominante dessa categoria. Os enxugamentos dos anos 90, ao reduzirem radicalmente o contingente menos escolarizado, aumentaram o percentual de trabalhadores e trabalhadoras com mais de 11 anos de estudo. Segnini (2000) observa que os bancos, desde a década de 60 selecionam seus funcionários com, no mínimo 1º. grau completo, havendo predominância de trabalhadores com 2º grau (11 anos de estudo) e superior completo (16 anos de estudo). Entretanto, desde a década de 90 a proporção de trabalhadores com 3º. grau cresceu em detrimento dos trabalhadores com 1º e 2º. grau. A escolaridade – ao lado das novas qualificações exigidas pelos bancos no cenário de reestruturação – constituiu um critério fundamental tanto no momento das contratações quanto no momento das demissões.

Entretanto, uma série de estudos (Jinkings, 1995, Segnini, 1998 a e b, Segnini, 2000 e Justo, 2000) enfatiza a contradição existente entre a exigência de escolaridade e o real conteúdo dos postos de trabalho. Uma vez que a automação e a informática possibilitaram a normatização, a padronização e a simplificação da maioria das tarefas e procedimentos, mesmo nos postos de trabalho em que há uma relação direta com os clientes (as gerências, por exemplo) tornou-se necessário apenas saber utilizar programas com comandos simples, algo que se aprende no próprio cotidiano do trabalho. Portanto, a qualificação requerida do trabalhador bancário não necessariamente está relacionada ao conhecimento adquirido no ensino formal. Na verdade, segundo Segnini

“(...) os índices de escolaridade mais elevados registrados nos bancos referem-se não a uma exigência do conteúdo do posto de trabalho, mas a um longo processo de desemprego que possibilita privilegiar, para permanecer empregados, os bancários mais escolarizados, entre outros que vão sendo excluídos desse segmento do mercado de trabalho.” (Segnini, 2000:202)

O discurso empresarial – e até mesmo sindical – sobre a empregabilidade dos trabalhadores, tem enfatizado a escolaridade como requisito fundamental para a obtenção e manutenção do emprego, bem como para a ascensão profissional. Entretanto, esta idéia – denominada “fetiche da qualificação” por Segnini – é bastante questionável em face das qualificações *efetivamente requeridas* e apontadas como desejáveis dentro do novo perfil do trabalhador bancário: disposição para a competitividade, adaptabilidade às demandas dos clientes e a novas situações, capacidade de vender produtos e serviços bancários, equilíbrio. Trata-se de um conjunto de qualificações socialmente construídas, de caráter subjetivo. Tais exigências tornam o diploma de curso superior algo “cosmético”, ou seja, muito mais um fator legitimador do posto de trabalho ocupado do que uma fonte de conhecimentos para o desempenho de tarefas.

Esta contradição evidencia-se ainda mais quando analisamos os dados com um “olhar de gênero”. O aumento da escolarização foi maior entre mulheres do que entre os homens, o que acena para a estabilização de uma mão de obra feminina altamente escolarizada na categoria bancária. Entretanto, comparando as médias salariais feminina e masculina, percebe-se que as mulheres bancárias – mais escolarizadas que seus colegas do sexo masculino – recebem um salário médio inferior ao dos homens. Tal tratamento desigual expõe um conjunto de práticas imbuídas de representações marcadas por um viés sexista por parte dos bancos em relação à força de trabalho feminina. Estas representações manifestam-se através da atribuição de status desqualificado ao trabalho das bancárias e da restrição do acesso a certos postos de trabalho, baseada no postulado de que as mulheres não são aptas para certos tipos de trabalho.

O corte de postos de trabalho que acompanhou a reestruturação financeira resultou na consolidação de uma força de trabalho feminina remanescente altamente escolarizada e com maior tempo de empresa – portanto, com maior experiência profissional e maior compatibilidade com as novas políticas de gestão da força de trabalho. Para essas bancárias, a difusão do comissionamento para os trabalhadores e trabalhadoras nas agências possibilitou a abertura de novas oportunidades de trabalho nos cargos de gerência. No entanto, estas oportunidades de ascensão profissional esbarravam num limite: as promoções dificilmente iam além de postos intermediários de chefia e gerência, cujo conteúdo do trabalho apelava para características comportamentais definidas como femininas (atenção, paciência, minúcia, capacidade de ouvir, delicadeza, etc.).

A reestruturação financeira também reiterou desigualdades, uma vez que a força de trabalho feminina com escolaridade muitas vezes superior à masculina ainda recebia, em 1999, salários inferiores aos dos homens. Além disso, grande parte do contingente feminino atingido pelo desemprego – a parcela da mão de obra concentradas em funções desqualificadas e rotinizadas – experimentou um processo de precarização (de vínculos empregatícios, condições de trabalho e

salário e condições de saúde) ao voltar para o mercado de trabalho como funcionárias de firmas subcontratadas pelos grandes bancos.

Como última observação, chamamos atenção para o aumento da média salarial da categoria e principalmente de sua parcela feminina. Se, por um lado, os salários aumentaram ao longo do período mostrado, houve também uma intensificação do trabalho para a mão de obra remanescente, fato que contribuiu para relativizar o benefício do aumento salarial, pois o crescimento da produtividade dos trabalhadoras e trabalhadores bancários tem se dado à custa de grande prejuízo para sua saúde física e emocional.

O conjunto de transformações advindo do avanço da reestruturação produtiva e financeira no período entre 1986 e 1999 para os três setores considerados neste estudo permite visualizar nitidamente o viés de gênero embutido em todo este processo de mudanças. Embora a perda de postos de trabalho tenha sido proporcionalmente menor para a mão de obra feminina, um amplo grupo de mulheres – as parcelas mais frágeis da força de trabalho, ou seja, as menos escolarizadas, com menores salários e com menor tempo de serviço - foi duramente vitimado pelo desemprego nas três categorias profissionais. A reinserção dessas mulheres no mercado de trabalho ocorreu através de sua transferência para firmas prestadoras de serviço subcontratadas pelas empresas maiores. Na indústria química e na indústria metalúrgica houve uma verdadeira “migração” de trabalhadoras das grandes empresas para firmas menores, as “terceiras”. Nos bancos também ocorreu a transferência de grande parte das mulheres para empresas terceiras, mas as trabalhadoras remanescentes permaneceram empregadas em grandes bancos, em estabelecimentos bancários menores e em cargos com salários variáveis em função de sua produtividade. Nas três categorias, as trabalhadoras terceirizadas vivenciaram um processo de aviltamento de sua renda, de piora das condições de trabalho e de saúde, de aumento das pressões por produtividade e de aumento da insegurança quanto à manutenção do emprego. As trabalhadoras remanescentes, por sua vez, também passaram a conviver cada vez mais com pressões por produtividade – muitas vezes de forma velada – e com o aumento do ritmo do trabalho e do número de tarefas a executar. Oportunidades de ascensão profissional foram abertas para trabalhadoras com alta escolaridade, principalmente para as mulheres com curso superior, nos departamentos de Recursos Humanos e nos departamentos administrativos das indústrias, assim como nos cargos de gerência dos bancos. Entretanto, a presença - e até aumento - de diferenças salariais entre homens e mulheres com o mesmo nível de instrução denota o enquadramento destas trabalhadoras em estereótipos sobre o trabalho feminino característicos de uma sociedade que carrega o peso de uma tradição cultural machista. Estes estereótipos perpassam a gestão da força de trabalho e perpetuam-se no contexto da reestruturação produtiva e financeira, traduzindo-se em práticas e discursos que desqualificam o

trabalho feminino, “naturalizam” as qualificações socialmente adquiridas pela força de trabalho feminina (em seu processo de socialização no espaço doméstico) e definem os espaços de homens e mulheres no processo de trabalho.

TERCEIRO CAPÍTULO: FEMINISMO E SINDICALISMO– DISCURSOS E PRÁTICAS EM INTERAÇÃO IMPULSIONAM A MILITÂNCIA FEMININA NO. MOVIMENTO SINDICAL NOS ANOS 70 E 80.

Até o presente momento executamos um percurso que partiu da discussão acerca das relações de gênero - base conceitual que matiza esta pesquisa – destacando sua importância para compreender as relações de poder no movimento sindical. em seguida, procuramos traçar um panorama do mundo do trabalho na década de 90, lançando um “olhar de gênero” sobre o processo de reestruturação produtiva e sobre seus efeitos diferenciados para homens e mulheres e destacando as categorias profissionais brasileiras abarcadas por nosso estudo.

No capítulo que se inicia tentamos alcançar um entendimento adequado sobre a participação das mulheres nos sindicatos, o encaminhamento de suas demandas específicas e os impasses colocados pela dinâmica das relações de poder à militância feminista no espaço sindical.

Para atingir tal objetivo há que se fazer primeiramente uma retrospectiva histórica enfocando três pontos: a trajetória do feminismo no Brasil, o caminho percorrido pelo movimento sindical no Brasil (com foco no processo de alteração dos discursos e da prática sindical, conhecido como “novo sindicalismo”, cujo fruto principal foi a formação da Central Única dos trabalhadores – CUT) e, principalmente, o momento de encontro destas duas trajetórias e as implicações deste fato nos anos 80.

Cabe aqui resgatar o conjunto de idéias desenvolvido por Milkman (s/data), que ressalta que a tendência geral das organizações - incluindo os sindicatos - para aceitar ou não a participação feminina depende do estágio de desenvolvimento em que estas se encontram. Assim, a aceitação de mulheres tende a ser maior nos momentos em que os sindicatos se constituem como atores coletivos, e menor quando passam para uma fase de “maturidade”, com uma tradição de ação política e, principalmente, com a identidade de gênero da categoria profissional consolidada. Neste processo, deve-se também levar em conta a qualidade das relações entre homens e mulheres nos períodos de formação e consolidação do sindicato, a composição sexual da categoria; a posição das mulheres dentro da organização do processo de produção, e o estado das relações de gênero na sociedade em que o sindicato se insere.

Os locais de trabalho e os sindicatos são cenários de experiências que forjam identidades de classe e de relações de poder “generificadas” que, por sua vez interferem na definição destas identidades. O ingresso das mulheres no mundo do trabalho e no espaço público (principalmente através dos movimentos de mulheres e feminista) abre precedentes para o questionamento das relações de gênero na sociedade como um todo e, por conseguinte, o movimento sindical também torna-se passível de transformações.

1.) O feminismo no Brasil: levando as relações de gênero para o debate político.

No Brasil, o movimento feminista e os movimentos populares liderados por mulheres desempenharam, no percurso histórico do país, o papel de colocar em xeque as relações sexistas de dominação em diversos aspectos da vida social e unir um conjunto de mulheres na defesa de seus interesses, tornando-as sujeitos políticos (Paoli, 1985). O feminismo, ao questionar valores, representações, identidades e referências de gênero, assim como diversos aspectos da vida cotidiana, também atuou sobre a esfera da cultura e foi de fundamental importância para a ampliação do debate político na sociedade brasileira (Paoli, 1985, Sader, 1988, Rago, 1996, Ferreira, 1997). Segundo Paoli, até a década de setenta o movimento feminista brasileiro não teve sucesso na tentativa de unir mulheres de diferentes classes sociais em torno de um projeto comum de transformação das relações de gênero. O feminismo liberal do início do século não questionava os paradigmas da maternidade, do casamento, da família e da própria feminilidade, além de ser um movimento restrito à elite. A mulher operária, que não se reconhecia nesse projeto, teve a defesa de seus interesses deixada em mãos masculinas, a cargo dos homens do movimento operário que, por sua vez, compartilhavam das representações tradicionais do papel da mulher com a moral burguesa. Esta visão é contestada por Rago (1996) que atenta para a existência de um pensamento feminista libertário no seio do movimento operário anarquista, cujas palavras criticavam não apenas a exploração das trabalhadoras, mas principalmente os papéis tradicionalmente atribuídos ao sexo feminino.

Este conjunto de autores concorda, no entanto, que o ressurgimento do movimento feminista na década de 70 foi um momento extremamente importante no processo de constituição de um espaço público para exprimir as experiências e práticas cotidianas das mulheres, retirando estas práticas e experiências do âmbito privado.

Nos anos finais da década de setenta o regime militar instaurado em 1964 entrava em sua fase de “distensão”, ou seja, de transição na direção de um regime político *formalmente* democrático iniciada por Ernesto Geisel em 1974. Esta transição deveria realizar-se totalmente sob o controle do governo. Entretanto, durante este processo de transição para um regime político democrático os novos sujeitos que se formaram foram além do que havia sido definido pelo pacto das elites²⁸ como um processo seguro de mudança de regime político, dando passos na direção da constituição de uma sociedade democrática²⁹, com espaços públicos autônomos em relação ao Estado. Assim, a sociedade brasileira assistiu à eclosão de vários movimentos sociais que, naquele

²⁸ Vide Skidmore, Thomas E., *O Brasil de Castelo a Tancredo (1964-1984)*. Rio de Janeiro. Paz e Terra, 1991, 4a. Ed. Na referida obra o autor traça um panorama geral do processo de transição democrática, enfatizando o crescimento da mobilização da sociedade civil.

²⁹ Vide: Dagnino, Evelina, “A Emergência de uma Nova Noção de Cidadania” in Dagnino, E. (org.), *op. cit.*

contexto, configuraram um amplo processo de reorganização da sociedade civil, contribuindo para minar as bases de sustentação da ditadura. Tanto os novos movimentos que surgiram (associações de bairro, Comunidades Eclesiais de Base, movimentos populares liderados por mulheres), quanto os movimentos sociais que ressurgiram ou que reformularam seus discursos e suas práticas (a exemplo do movimento feminista e do movimento sindical), trouxeram para a discussão na esfera pública diversas questões que eram vivenciadas cotidianamente pela população, mas que se encontravam confinadas no âmbito privado, tais como o autoritarismo nas fábricas e a dupla jornada de trabalho executada pelas mulheres.

A rearticulação do movimento feminista se deu no interior dos grupos de esquerda remanescentes, integrando uma frente ampla de resistência ao regime militar, lutando pela anistia aos banidos políticos, pelo restabelecimento das liberdades democráticas e por justiça social. Muitas das mulheres que vieram a se tornar feministas tinham saído do país por conta das perseguições no período mais duro da ditadura. Uma vez exiladas na Europa, tomaram contato com as idéias feministas e, ao retornarem ao Brasil, engajaram-se na militância em movimentos sociais e partidos de esquerda. Além do feminismo, o discurso marxista também teve grande influência sobre estas mulheres, havendo uma intersecção destas duas matrizes na interpretação das relações de gênero. Embora o movimento feminista criticasse o machismo (presente, inclusive nas organizações de esquerda) e os papéis tradicionais atribuídos à mulher - tais como a responsabilidade exclusivamente feminina pelo cuidado dos filhos, o casamento e o cuidado do lar - a ênfase do questionamento do discurso feminista recaía sobre a necessidade de uma transformação global da sociedade, em direção à democracia e à reversão das desigualdades sociais. Neste sentido, os grupos feministas de classe média buscaram propagar esse "projeto" para o setor feminino da população, mais especificamente, para as mulheres da classe trabalhadora, tanto as donas de casa, quanto as trabalhadoras propriamente ditas. Apropriando-se da linguagem marxista, estas feministas visavam obter reconhecimento como grupo político relevante e confiável tanto no interior dos grupos de esquerda, quanto no conjunto das organizações da sociedade civil que se reestruturava (Rago, 1996, Ferreira, 1997).

A década de 70 foi caracterizada por grandes manifestações que reuniram o movimento feminista, o movimento de mulheres e outras entidades onde havia participação feminina (inclusive o movimento sindical). Como exemplos disso, destacamos o 1o., o 2o. e o 3o. Congressos da Mulher Paulista, realizados em 1979, 1980 e 1981, respectivamente. A imprensa feminista desse período, representada pelos jornais *Brasil Mulher* (1975-1980) e *Nós Mulheres* (1976-1978), era um meio de divulgar idéias e de tentar a integração entre os grupos feministas e o movimento de mulheres.

No final dos anos 70 e início dos anos 80 nasceram também grupos feministas, que criticavam a matriz marxista, procurando tornar pública e política a discussão de temas tidos como pertencentes ao âmbito privado como a violência, a sexualidade, as relações entre mulheres e homens, as “políticas do corpo”, etc. Alguns deles eram formados por militantes esquerdistas, mas grande parte era autônoma, ou seja, não tinha qualquer relação com partidos políticos, com organizações de esquerda e com o Estado. Como exemplos desta tendência do movimento feminista, podem ser citados a *Associação de Mulheres de São Paulo*, o *Coletivo Feminista do Rio de Janeiro*, o *Coletivo Feminista de Campinas* e o grupo *Maria Mulher*, de João Pessoa (PB), o SOS Mulher de São Paulo (Rago, 1996). Destacou-se também o coletivo de mulheres que fundou o jornal *Mulherio*, em São Paulo, cuja proposta era dar vazão ao questionamento das relações de gênero, realizado por um movimento feminista autônomo que se constituía. Esta corrente feminista, que até o final dos anos 70 era minoritária no movimento feminista, ganhou força na década de 80, com o crescimento do debate sobre a condição feminina na esfera pública e com a mudança da conjuntura política. O feminismo, nos anos 80 estruturou um discurso e uma plataforma de lutas própria e procurou expandi-los para a sociedade.

Outro ponto a ser ressaltado é que os movimentos populares nos bairros, geralmente liderados por mulheres, contribuíram também para a transformação das relações de gênero, uma vez que as participantes desses movimentos, assumiram uma vida ativa fora de casa, e passaram a questionar os papéis subalternos a que estavam destinadas e as relações não igualitárias que mantinham com seus maridos, famílias e comunidades. (Delgado e Soares, 1995, Sader, 1988).

2.) O movimento sindical na década de 80: a consolidação de um ator coletivo no espaço público.

Tudo isto ocorria paralelamente a um processo de crescimento da utilização da mão de obra feminina, principalmente pela indústria. Entre 1970 e 1980 aumentou o número de mulheres ocupadas em atividades não-agrícolas na População Economicamente Ativa: em 1970 elas eram 3,9 milhões e, em 1980, passaram a ser 10,3 milhões de mulheres economicamente ativas ocupadas em atividades não-agrícolas³⁰. Na cidade de São Paulo, por exemplo, 39% das mulheres ocupadas trabalhavam no setor de produção de bens de consumo não-duráveis (vestuário, calçados) e 32% no ramo metal-mecânico (Hirata e Humphrey, 1984).

³⁰Os dados aqui apresentados foram extraídos do estudo de Hirata e Humphrey (1984), o qual, por sua vez, baseou-se em informações do Censo demográfico do IBGE. Acreditamos ser incoerente que, no período de uma década, houvesse um aumento de mais de 100% no número de mulheres ocupadas em atividades não-agrícolas. Tal incoerência deve ter sido originada no próprio banco de dados do IBGE, provavelmente devido a mudanças na metodologia de coleta de dados entre 1970 e 1980.

Este fato chamou a atenção do movimento sindical para a necessidade de mobilizar o conjunto das mulheres trabalhadoras. Além disso, o final da década de 70 assinalou um período de renovação no interior do sindicalismo brasileiro. O ano de 1978, particularmente, foi um marco fundamental, uma vez que o início de um ciclo grevista pelos trabalhadores da indústria automobilística da região do ABC paulista (expandido posteriormente para diversas outras categorias, tais como os petroleiros, trabalhadores da construção civil, bancários, etc.) representou uma mudança em relação a uma tradição há muito tempo existente na cultura política do país e consolidada durante os dois períodos ditatoriais (o período entre 1937 e 1945 e o período entre 1964 e 1984), a saber, a idéia de que a política não pode ser exercida pelas classes populares e que estas devem ser excluídas dos processos decisórios e mantidas sempre tuteladas³¹.

No primeiro período ditatorial, sob o Estado Novo, iniciado em 1937, o Estado impôs à população brasileira e, sobretudo, à classe trabalhadora uma forma de organização da sociedade “pelo alto”, na qual os espaços de conflito e negociação para cada setor da sociedade já estavam previamente definidos (sindicatos operários e associações patronais) e as atitudes dos atores políticos nesses espaços eram mediadas, limitadas e regulamentadas por esse Estado, que também tratou de definir previamente os direitos que caberiam a cada um desses atores (destaca-se a outorga de vários benefícios sociais, tais como férias, 13^º salário, etc., através da Consolidação das Leis do Trabalho). Entretanto, desde o início do século 20 os trabalhadores lutavam por esses direitos. Algumas categorias de trabalhadores já haviam obtido alguns deles antes do Estado Novo, por meio de greves e negociação. Getúlio Vargas assegurou parte dessas conquistas através da Legislação Trabalhista estendendo-as ao conjunto dos trabalhadores urbanos, fazendo parecer que os benefícios trabalhistas outorgados pela CLT eram “dádivas”, construindo sua imagem de “pai dos pobres” através de um eficiente sistema de propaganda³².

Os sindicatos a partir de 1937, com o processo de intervenção e cassação de lideranças, passaram a atuar como agências do Estado, inclusive porque as diretorias sindicais passaram a negociar diretamente com a burocracia estatal, tendência que se manteve no período populista, época de mobilização relativamente grande por parte dos trabalhadores (sobretudo os do setor público) e de grande poder das cúpulas sindicais ligadas ao aparelho do Estado.

4. Vide: Weffort, F., Por que Democracia?, São Paulo, Brasiliense, 1984; Chauí, Marilena, “Raízes Teológicas do Populismo no Brasil: teocracia dos dominantes, messianismo dos dominados” in Dagnino, E. (org.) Os Anos 90 - Política e Sociedade no Brasil, São Paulo, Brasiliense, 1994.

³² Sobre este tema, vide Gomes, Ângela, A Construção do Trabalhismo São Paulo, Vértice, 1988, e Santos, Wanderley G. dos, Cidadania e Justiça, Rio de Janeiro, Campus, 1983.

Um novo processo de “modernização conservadora”³³, instaurado com o golpe militar de 1964, aboliu o compromisso entre o Estado e as lideranças sindicais através de intervenções, cassações e acentuação dos mecanismos repressivos sobre os sindicatos. A finalidade dessas atitudes era *excluir* a classe trabalhadora do cenário político, uma vez que a implantação do modelo de desenvolvimento adotado pelo novo governo exigia a adoção de uma política econômica recessiva cujos instrumentos (a política salarial, o FGTS) seriam altamente lesivos para os trabalhadores.

Assim, no ano de 1978, em pleno período final do regime militar, o movimento grevista de 1978, iniciado no ABC, tornou-se um elemento fundamental no processo de reorganização da sociedade civil além de, como já mencionado anteriormente, iniciar um processo de renovação do movimento sindical (posteriormente denominado “novo sindicalismo”).

Neste momento particular, o “novo sindicalismo” desenvolveu uma série de práticas que diferiam daquelas adotadas pelo movimento sindical dos períodos anteriores. Em primeiro lugar, a recuperação do espaço da fábrica como espaço de *conflito* entre capital e trabalho e como palco de processos cotidianos de resistência operária. Em segundo lugar, as lideranças sindicais passaram a desenvolver uma relação mais orgânica com os trabalhadores da base das suas categorias, procurando acatar e defender suas reivindicações cotidianas, conscientizá-los e prepará-los para a militância. Em terceiro lugar, houve a valorização e o estímulo à organização nos locais de trabalho. Em quarto lugar, buscou-se a negociação direta com o patronato, sem a mediação da Justiça do Trabalho e utilizando a greve como instrumento de pressão. E, finalmente, os movimentos grevistas demonstraram uma postura de enfrentamento dos sindicatos em relação ao Estado e ao empresariado (Humphrey, 1982; Keck, 1983; Abramo, 1986).

Eder Sader (1988) relaciona a emergência do novo sindicalismo e dos movimentos sociais da classe trabalhadora ao que denomina *matrizes discursivas*, ou seja, os discursos que forneceram os argumentos, as palavras e a linguagem para que os sujeitos em formação pudessem se expressar, reelaborando os significados dessas palavras e argumentos de modo a fazer com que estes exprimissem e explicassem suas experiências cotidianas e suas insatisfações. Em primeiro lugar havia a matriz elaborada pela igreja católica, a qual seguia uma nova orientação que visava uma maior aproximação com os fiéis das classes populares através das pastorais e Comunidades Eclesiais de Base e que privilegiou uma nova leitura da Bíblia enfatizando a justiça social, a solidariedade e a ação comunitária. Essas noções foram fundamentais para que as classes populares elaborassem a idéia do *direito*, em oposição à do *favor*, fortemente enraizada em sua cultura

³³ Vide: Coutinho, Carlos Nelson, A Democracia como Valor Universal, Rio de Janeiro, Ed. Salamandra, 1984, 2a. Ed. e Weffort, Francisco, op. cit.

política. Desse modo, a “opção preferencial da igreja pelos pobres” representou não apenas uma busca de fiéis pela igreja, mas um real engajamento dos membros da instituição num projeto de transformação social.

A matriz discursiva marxista, por sua vez, difundiu-se entre as classes populares através de militantes de esquerda que se engajaram em grupos de educação popular e em movimentos comunitários após a derrota dos grupos de luta armada, visando o enraizamento da esquerda nas diversas organizações e movimentos populares (a imprensa feminista, formada pelas militantes de grupos de esquerda, como mencionamos num momento anterior, é um exemplo deste tipo de prática). Diversos conceitos e formulações do marxismo, sobretudo aqueles que explicavam o funcionamento do sistema capitalista e as formas de exploração da classe trabalhadora, desempenharam um papel crucial na elaboração dos discursos e ações dos novos sujeitos.

A terceira matriz discursiva foi construída paulatinamente pelo próprio “novo sindicalismo”, através dos artigos do jornal *Tribuna Metalúrgica* a partir de 1971 e dos discursos das lideranças sindicais, mais especificamente, dos discursos de Luís Inácio da Silva, o Lula, presidente do sindicato a partir de 1975. De 1971 a 1978, a tônica deste discurso girou em torno da *reivindicação de direitos*, enfatizando o orgulho da profissão e reivindicando para os trabalhadores o reconhecimento como produtores da riqueza e do progresso do país. A ênfase deste discurso recaiu sobre a ideia da *dignidade* dos trabalhadores frente à desonestidade e à prepotência do Estado e dos patrões. As falas de Lula tocavam de perto a experiência cotidiana dos trabalhadores, convidando-os a se engajarem e provarem à opinião pública que tinham *direito a reivindicar direitos* por serem trabalhadores *dignos* e capazes de se mobilizar por uma *causa justa* (Abramo, 1986, Sader, 1988).

Assim, segundo os dois autores acima citados, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema transformou-se em um centro de elaboração de experiências e em um foco de resistência, ou ainda, em um espaço público de expressão da luta dos trabalhadores. A posição da diretoria do sindicato, a partir de 1972, foi de esforçar-se para que o sindicato fosse reconhecido pelos trabalhadores como o espaço de sua própria luta, procurando legitimar-se perante sua base de modo a alicerçar seu poder de negociação através da mobilização nas fábricas.

As práticas e representações do “novo sindicalismo”, opuseram-se, para o conjunto de autores citado, a uma tradição de sindicalismo corporativo, burocrático, subordinado aos patrões e ao Estado.

A partir do final dos anos 70 o “novo sindicalismo” entrou num processo de consolidação, difundindo suas práticas para diversas categorias do operariado urbano (químicos, petroleiros, vestuário, etc.), para os setores assalariados da classe média e para os empregados do serviço

público (bancários, trabalhadores nos serviços de saúde, professores de 1o. e 2o. graus, escriturários, etc.). As greves foram amplamente adotadas por essas categorias como instrumento de pressão, assim como foi privilegiada a negociação direta com os empregadores. Entre o operariado urbano difundiram-se e fortaleceram-se as Comissões de fábrica e a estratégia das greves por empresa.

Em meio a este processo de consolidação ocorreu o I Congresso das Classes Trabalhadoras (I CONCLAT) em 1983 - no qual foi criada a Central Única dos Trabalhadores - CUT. A criação da CUT permitiu às lideranças identificadas com o “novo sindicalismo” unificar bandeiras de luta comuns e apresentar um projeto político mais amplo para a sociedade brasileira, não se limitando mais apenas às lutas nas fábricas. Neste sentido, a criação do Partido dos Trabalhadores em outubro de 1979 também fez parte desse processo de ampliação dos campos de ação do movimento sindical. (Keck, 1983, Rodrigues, 1997)³⁴.

Um outro enfoque, representado por Mattos (1996) procura lançar o olhar para fora do sindicalismo paulista. Analisando o sindicalismo do Rio de Janeiro num período longo (1955 a 1988), o autor constata que, no período anterior a 1978, em alguns sindicatos cariocas as lideranças tidas como “pelegas” - também procuravam estimular a mobilização dos trabalhadores nas fábricas. Tal constatação permite relativizar a “novidade” atribuída pela corrente majoritária dos pesquisadores ao movimento iniciado em maio de 78 no ABC.

Mesmo levando-se em conta tanto o peso das estruturas burocráticas sobre os sindicatos quanto à presença de elementos do “novo sindicalismo” em momentos anteriores ao final dos anos 70, não se pode desconsiderar que, a partir daquela década o movimento sindical passou por um momento de mudanças e de reformulação de sua própria identidade. Foi no interior deste processo que se desenvolveu o debate sobre relações de gênero e a ampliação do espaço de atuação das mulheres.

3.3. Sindicatos e relações de gênero nos anos 80.

Diversos fatores possibilitaram a constituição de uma identidade masculina pela classe trabalhadora brasileira. Em primeiro lugar, o ingresso relativamente recente de um grande

³⁴ Contrapondo-se a esta corrente da bibliografia, outro conjunto de pesquisadores argumenta que, apesar das muitas inovações, há a permanência de elementos fundamentais da tradição populista e corporativista de subordinação à tutela estatal. O mais forte desses elementos é a necessidade de reconhecimento estatal-legal dos sindicatos, pois dele são decorrentes o assistencialismo, a unicidade sindical, o monopólio de representação e a estrutura burocrática da Justiça do Trabalho. Vide: Boito Jr., Armando (1991), O Sindicalismo de Estado no Brasil, Campinas, Ed. da Unicamp/ Ed. Hucitec; Rodrigues, Leôncio Martins (1990), “O Sindicalismo nos Anos 80: Um Balanço”, in: *São Paulo em Perspectiva*, 4 (1), junho / agosto de 1990, pp. 11 - 19; Almeida, Maria Hermínia Tavares de (1988), “Difícil Caminho - Sindicatos e Política na Construção da Democracia”, in: Reis, F.W. e O'Donnell, G. (orgs.), Democracia no Brasil - Dilemas e Perspectivas, São Paulo, Vértice.

contingente feminino no mercado de trabalho, pois até a década de 60 a maioria das categorias profissionais - com exceção dos “guetos” de mão de obra feminina (têxtil, vestuário, indústria alimentícia, etc.) - era majoritariamente masculina. Em segundo lugar, a existência de normas comportamentais e convenções sociais que limitavam a participação política da mulher nos espaços públicos.

O “novo sindicalismo” brasileiro originou-se a partir de categorias - na época majoritariamente masculinas e, portanto, portadoras de tradições, valores, representações e experiências de gênero, oriundas da própria formação de cada categoria durante o período populista e durante a ditadura militar. Toda esta carga de tradições relativas às relações de gênero influenciou o nascimento do “novo sindicalismo”. Este processo constituiu uma experiência *masculina* de reelaboração das identidades de classe, sendo seu discurso carregado de símbolos e códigos alusivos à masculinidade: o personagem fictício *João Ferrador*, símbolo da categoria metalúrgica; a construção de uma auto-imagem de trabalhadores que *combatem e enfrentam* os patrões e o Estado - oposta à imagem de passividade e obediência, construída pelo patronato e pelos governantes do período populista; a idéia de *dignidade do trabalhador honesto*, que traz embutida em suas entrelinhas a idéia do pai de família, provedor do sustento da casa, cuja mulher e cujos filhos dependem de seu salário.

Para as categorias que emitiram esse discurso tanto o sindicato quanto a fábrica foram palcos de redefinição de identidades de classe, mas também do reforço de uma identidade de gênero. A partir daí, se desenvolveram no interior das organizações sindicais relações de poder *generificadas* expressas através de representações mistificadas sobre as trabalhadoras, como, por exemplo, enxergar a trabalhadora como mãe e/ou como pessoa indefesa que tem que ser protegida. Neste sentido, o questionamento das relações de gênero tanto nos sindicatos quanto no espaço fabril tem como ponto de partida o ingresso das mulheres não apenas no contingente trabalhadores – fato significativo a partir dos anos 70 - mas principalmente como novos sujeitos políticos.

A bibliografia referente à participação feminina no movimento sindical (Gitahy et alli, 1980; Humphrey, 1983; Souza-Lobo, 1991) aponta para o crescimento da sindicalização feminina no estado de São Paulo entre o final dos anos setenta e o início dos anos oitenta, crescimento que foi proporcional ao aumento da participação feminina na força de trabalho. Entretanto, isso não significou um aumento qualitativo da participação feminina nos sindicatos.

Na verdade, a construção de uma militância mais ativa das mulheres nos sindicatos a partir da década de 70 esbarrou – e ainda esbarra -em vários obstáculos, alguns de natureza prática, outros cuja origem repousa nos padrões culturais. Primeiro, existia a dificuldade em organizar o conjunto das trabalhadoras nos locais de trabalho, pois a maior parte da mão de obra feminina estava alocada

em funções de baixa qualificação, estando mais sujeita à demissão e ao controle das chefias. Segundo, as próprias lideranças sindicais não demonstravam inicialmente o devido interesse em encaminhar muitas das reivindicações das trabalhadoras. O machismo e o não reconhecimento da especificidade da condição feminina por parte das lideranças sindicais masculinas os conduziam à percepção da luta das mulheres como complementar à luta dos homens, ao enquadramento das reivindicações femininas nas citadas representações masculinas sobre a mulher (um exemplo disso é o encaminhamento para os acordos coletivos apenas das demandas referentes a creches e licença maternidade, em detrimento daquelas referentes à discriminação e às condições de trabalho), ou ainda, à negação da importância das reivindicações específicas sob a alegação de que a discussão dessas questões “quebraria a unidade da classe”. Um terceiro obstáculo (bastante presente mesmo nos dias atuais e também decorrente da falta de compreensão da especificidade feminina) era a própria organização do sindicato, estruturada em função do cotidiano dos homens e sem atentar para as responsabilidades domésticas das trabalhadoras (as reuniões e atividades durante a noite, falta de creches nos encontros e assembléias, etc.). E por último, as convenções sociais que ditavam os espaços que as mulheres deviam ou não frequentar, ou seja, a idéia de que “sindicato não é lugar de mulher”, o que contribuía para fomentar a desconfiança das trabalhadoras em relação ao sindicato. Toda a trajetória do “novo sindicalismo” permite afirmar que o movimento sindical é um ator coletivo em permanente reelaboração de sua própria identidade. Assim sendo, as alterações nas práticas e na cultura dos sindicatos, características deste movimento abriram espaço para o ingresso de mulheres na militância sindical. A militância feminina e os embates internos, por sua vez contribuíram para ampliar também o leque de demandas sociais apresentadas pelo movimento sindical à sociedade ao longo do tempo.

A primeira iniciativa no sentido de mobilizar o conjunto das mulheres trabalhadoras foi a realização do I Congresso da Mulher Metalúrgica, realizado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema nos dias 21 e 28 de janeiro de 1978. Durante os anos 70, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo procurava uma relação mais orgânica com sua base para fortalecer o sindicato na defesa dos interesses de seus representados. Logo, interessava ao sindicato aproximar-se também das mulheres da categoria, cuja presença no sindicato era muito fraca. A realização do Congresso tinha como objetivo principal o engajamento das mulheres enquanto parte da classe trabalhadora, ou seja, enquanto militantes ativos, independente do sexo. As reivindicações específicas, por conseguinte, não estavam inicialmente contempladas na pauta de discussão do Congresso, embora tenham sido levantadas pelas trabalhadoras. A organização específica das mulheres num Departamento Feminino, proposta pelas trabalhadoras, foi considerada pelos dirigentes do sindicato uma divisão da categoria.

Na mesma época, ou seja, o período final da década de 70, outros sindicatos também procuraram mobilizar o contingente feminino de suas categorias. No caso dos bancários e químicos, cujas diretorias sindicais da época eram compostas por “pelegos” empossados pelo governo militar, também houve iniciativas no sentido de tentar estruturar Departamentos Femininos e promover Encontros de mulheres. Prevaleram nestas iniciativas visões paternalistas e preconceituosas em relação às trabalhadoras. Segundo estes pontos de vista, caberia a elas o papel - secundário - de organizar atividades culturais não diretamente relacionadas às principais funções sindicais e o sindicato seria a entidade que lutaria no lugar das trabalhadoras. As diretorias, em geral, não se mostravam preparadas para lidar com as reivindicações específicas das mulheres, uma vez que a sua intenção inicial era aproximar o sindicato das trabalhadoras, para que estas participassem enquanto membros de cada categoria, na luta por reivindicações gerais (Souza-Lobo, 1991).

Apesar dos Congressos terem sido acompanhados pela imprensa feminista, a rejeição ao feminismo era muito grande por parte dos dirigentes sindicais.

Cabe ressaltar que, naquele contexto de resistência à ditadura militar, o discurso do setor majoritário do movimento feminista procurava aproximar-se dos setores populares e priorizava os problemas vividos pela população de maneira geral (carências de serviços públicos, pobreza, privação de direitos civis e políticos), enfocando a luta contra a dominação classista. A década de setenta foi a época da emergência da problemática específica de gênero, logo, o questionamento das diversas formas de discriminação e dominação ainda estava em fase inicial.

Por outro lado, a identidade feminina estava num processo inicial de mudança e o feminismo *verbalizou* os vários problemas que eram sentidos cotidianamente pelas mulheres da classe trabalhadora. No entanto, a presença de uma tradição cultural machista no movimento sindical dificultou a interação entre estes dois atores sociais.

Os Congressos e Encontros de Mulheres promovidos pelos sindicatos tiveram como resultado a criação de Comissões de Mulheres ou Departamentos Femininos, encarregados de encaminhar reivindicações específicas e promover a mobilização das trabalhadoras. Reivindicações tais como: proteção às gestantes, creches nos locais de trabalho e equiparação salarial com os homens, constituíram o marco inicial das discussões em torno da questão de gênero naquele período (Araújo e Ferreira, 1998 e 2000).

Enquanto o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo foi a mola propulsora de alterações da prática sindical, os bancários e químicos encontravam-se, entre o final dos anos 70 e início dos 80 envolvidos em disputas entre diretorias pelegas e oposições identificadas com o “novo sindicalismo”. Em pesquisa anterior (Araújo e Ferreira, 1998), obtivemos através de

entrevista com uma diretora do sindicato dos Químicos, a informação de que dentro da chapa de oposição (posteriormente eleita para a diretoria) havia um grupo de mulheres que procurava mobilizar as trabalhadoras. Este trabalho teve continuidade em 1982, quando a oposição venceu a eleição para a diretoria do sindicato.

Quanto ao Sindicato dos Bancários de São Paulo, a mobilização das trabalhadoras – tentada sem sucesso pela diretoria – é retomada em 1979, quando assume a direção o grupo de oposição identificado com as propostas do “novo sindicalismo”. Neste momento, recriou-se o Departamento Feminino e a questão de gênero passa a figurar na *Folha Bancária* através de denúncias de discriminação, assédio sexual, insuficiência de creches, utilização da aparência física das mulheres para vender a imagem da empresa e de desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Ainda que inicialmente dificultado pelas lideranças sindicais, o diálogo entre feministas, sindicalistas e mulheres do movimento popular prosseguiu ao longo dos anos 80. A influência do discurso feminista sobre as sindicalistas se fez sentir desde os primeiros documentos elaborados pelas trabalhadoras na década de 70, que continham, além de reivindicações econômicas, exigências de condições para fortalecer a sindicalização e inserção no exercício da representação sindical. Segundo Cappellin (1994), num percurso que vai daquela época aos dias atuais, os movimentos das trabalhadoras – tanto urbanas, quanto rurais – conseguiram “(...) *fazer própria uma reflexão [feminista] que articula uma luta contra a discriminação por sexo nos locais de trabalho com uma demanda visando romper a assimetria nas relações de poder no interior das organizações sindicais (...)*” (Cappellin, 1994: 279, grifos nossos.)

Reportando-nos à discussão sobre o como se dá processo de definição das demandas no interior dos sindicatos, feita no capítulo 1, é possível constatar que durante esta trajetória, o discurso de um agente externo – o movimento feminista – constituiu uma teoria social, que auxiliou na identificação de um conjunto de necessidades pelas trabalhadoras, contribuindo para a transformação destas necessidades em demandas. Além disso, a atuação de militantes feministas na qualidade de assessoras das sindicalistas teve também o papel de despertar as mulheres que militavam no sindicato para a reflexão sobre a discriminação sexista enfrentada tanto nos locais de trabalho quanto no movimento sindical (Araújo e Ferreira, 1998). Ao apoiar as sindicalistas, proferir palestras e seminários e fornecer às sindicalistas dados de pesquisas acadêmicas, as feministas contribuíram para impulsionar a luta daquelas em duas frentes: o combate às desigualdades de poder entre homens e mulheres no interior do movimento sindical e a luta para que os sindicatos inserissem os interesses das trabalhadoras em sua agenda de demandas.

O depoimento abaixo ilustra outra faceta bastante particular da influência feminista sobre as mulheres do movimento sindical: o apoio e o encorajamento às militantes.

“Se hoje as sindicalistas têm mais clara esta questão de gênero, a gente deve isso às companheiras do movimento feminista (...) Por que elas orientavam... (...) Elas não estavam vivendo o dia a dia, mas elas viam claramente que tinha essa diferença, essa discriminação. E elas se sentiram na obrigação de nos orientar. Eu sou muito grata a elas todas e, em particular, à Beth Lobo³⁵ e à Clara Scharff³⁶(...) Em tudo o que eu ia fazer eu via a Clara e a Beth na minha frente (...) É até hoje eu lembro! (...) Eu dizia para elas: ‘Eu acho que eu não consigo fazer isso’. Elas falavam: ‘Você consegue, você é capaz’. E iam me mostrar por que eu era capaz: ‘Olha o que você faz na fábrica. Olha como você é forte de criar um filho sozinha!’(Eu sou mãe solteira). (...) ‘Te vê, te olha! Você é um espelho para muitas mulheres! (...) Olha pra dentro de você! (...) Nunca deixe se abater por alguém dizer que você falou alguma coisa errada! Você é uma mulher valorosa!’”³⁷

Ao longo dos anos 80, a questão de gênero adquiriu paulatinamente relevância na esfera pública, passando, inclusive, a figurar nas plataformas políticas do Estado, dos partidos e dos sindicatos, de modo a aumentar a difusão do debate feminista por uma multiplicidade de espaços públicos. Segundo Alvarez E Dagnino (1995), a interação mútua de uma pluralidade de movimentos sociais, construiu um *campo comum de referências* para a ação coletiva e para a contestação política.

A própria mudança do “desenho” do discurso feminista ao longo dos anos 80 (por meio dos novos temas trazidos para o debate público pelos grupos feministas em todo o país) deu-se em permanente diálogo com os movimentos populares e com o movimento sindical, consolidando os laços existentes entre estes diferentes movimentos desde a década de 70.³⁸

Como resultados desta interação, durante o II Congresso Nacional da CUT, em agosto de 1986, algumas militantes sindicais envolvidas com o debate sobre relações de gênero em seus sindicatos juntaram-se a um conjunto de militantes feministas (também militantes da CUT e do Partido dos Trabalhadores) e apresentaram um documento contendo várias propostas, entre as quais destaca-se a proposta de criação da Comissão Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora (CNMT), que foi aprovada no Congresso. A criação da Comissão permitiu àquelas militantes centralizar esforços tanto na ampliação dos espaços de atuação feminina anteriormente existentes,

³⁵ Militante feminista e professora de Sociologia do Trabalho na Universidade de São Paulo até 1991. Falecida em 1991.

³⁶ Militante do Partido dos Trabalhadores e feminista.

³⁷ Maria Mendes da Silva, membro da Comissão Estadual da Mulher Trabalhadora da CUT e ex- militante do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo. Entrevista concedida em 10/03/1999 (grifos nossos).

³⁸ O que não significa que as relações entre o feminismo autônomo de classe média, de um lado, e os grupos de mulheres de periferia e as sindicalistas, de outro, se deram sem conflitos e resistências mútuas. As resistências destas últimas ancoravam-se, principalmente, no seu entendimento de que um projeto de classe e o reconhecimento das especificidades da exploração e discriminação sofridas pelas mulheres da classe trabalhadora estavam ausentes do discurso feminista (Ferreira, 1996).

quanto na criação de novos espaços, como por exemplo, comissões análogas à CNMT nos níveis estadual e regional.

A atuação da CNMT teve um papel importante no questionamento da concepção da classe trabalhadora como um coletivo homogêneo e unitário, que escondia as diferenças e desigualdades entre homens e mulheres. Este questionamento sensibilizou parte importante dos dirigentes do movimento sindical para a contradição existente entre a posição desigual das mulheres no mercado de trabalho e nos sindicatos e a defesa da democracia e da igualdade que pautavam a atuação do movimento sindical cutista. A atuação das sindicalistas contribuiu para aprofundar a democratização interna da CUT ao reivindicar a ampliação dos espaços de participação das mulheres e a inclusão de suas demandas específicas na agenda sindical.

Desde a sua fundação, a CNMT se destacou como uma importante via para a difusão das reflexões feministas sobre a dominação patriarcal, de modo a disseminar entre os sindicatos cutistas uma abordagem não apenas voltada para a denúncia das discriminações vividas pelas trabalhadoras, mas também para a introdução das desigualdades de gênero “como unidade de análise das relações sociais”. (Cappellin, 1994:280) Neste sentido, são introduzidas no debate sindical a reflexão sobre a articulação entre a exploração capitalista e as formas da dominação patriarcal, bem como sobre a relação entre a segregação ocupacional e a desvantagem das mulheres no mercado de trabalho e a divisão sexual do trabalho no lar. Foi se constituindo assim, no universo sindical cutista *um feminismo de corte classista*, como o define Castro (1995), um “feminismo re-elaborado”, que procurava “combinar algum tipo de autonomia ou de identidade de gênero” com um projeto de classe de longo prazo, que adotava as bandeiras feministas, mas priorizava as necessidades e a defesa dos direitos das mulheres trabalhadoras³⁹.

2.1. O sindicalismo e as mulheres metalúrgicas.

No Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo, pioneiro na iniciativa de reunir as trabalhadoras, o debate sobre gênero partiu inicialmente da idéia de atingir um setor da categoria pouco presente na vida sindical. Entretanto, a partir do I Congresso da Mulher Metalúrgica, foram tomadas públicas diversas facetas do cotidiano destas trabalhadoras, anteriormente restritas ao espaço privado da fábrica, como o assédio sexual e o controle do uso dos banheiros. O levantamento de questões até então ausentes da pauta sindical repercutiu nas fábricas, onde trabalhadoras começaram a questionar o autoritarismo presente nas relações de trabalho, desafiando os regulamentos repressores.⁴⁰

³⁹ Ver também Castro, 1997: 30/31. Sobre a influência do discurso feminista e sua difusão entre as sindicalistas da CUT ver Araújo e Ferreira (1998)

⁴⁰ Coletânea do jornal **Em Tempo**, 04/02/1978, s/n.

No início dos anos 80, um grupo de metalúrgicas que passou a participar do sindicato procurou desenvolver um trabalho com as trabalhadoras da base. Entretanto, até 1984 as iniciativas das militantes sindicais para mobilizar as trabalhadoras da base estavam apresentando poucos resultados positivos. O artigo “Acorda, Mulher”, publicado naquele ano pela *Tribuna Metalúrgica*, resultado de uma discussão entre a diretoria do sindicato e um grupo de metalúrgicas, reivindica compromissos concretos da diretoria no que diz respeito ao acesso das mulheres aos diversos recursos materiais do sindicato:

“(…)

- *uso da imprensa sindical para denúncias e matérias de conteúdo formativo.*
- *debate e atividades culturais no sindicato, periodicamente, para as mulheres.*
- *compromisso de levar a discussão para a base e buscar propostas de organização junto às companheiras das fábricas.*
- *participação efetiva nos espaços existentes, como CIPA, Comissões de fábrica e outros.*
- *participação em seminários e cursos de formação sindical”.*⁴¹

O período entre 1985 e 1987 foi dedicado a um trabalho interno de formação política com a realização de diversos debates e palestras (com a participação de Luiza Erundina, Marta Suplicy, Benedita da Silva, etc.) e de formação de grupos de discussão nas fábricas.⁴²

Em 1986, sob influência da Comissão Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora da CUT (CNMT), foi criada a Comissão da Questão da Mulher Metalúrgica no Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo, oficializada em março de 1987.

Em 22 de junho daquele ano, a Comissão da Mulher Metalúrgica produziu um documento questionando a falta de empenho do sindicato em encaminhar as reivindicações das metalúrgicas e a falta de clareza da diretoria e das lideranças femininas quanto à relevância dessas reivindicações:

“Não podemos deixar de observar que, entre as trabalhadoras, as lideranças já despontam e se afirmam cada vez mais dentro dos sindicatos e partidos, mas nem todas têm claro a importância de seu papel junto às trabalhadoras, muitas vezes não discutem ou levam bandeiras que propiciem uma participação maior e mais consciente das trabalhadoras.

Esta incompreensão não se dá apenas com as lideranças femininas, ela é muito mais séria e profunda com relação às lideranças masculinas.

⁴¹ “Acorda, Mulher”, *Tribuna Metalúrgica*, suplemento informativo no. 686, julho de 1984.

⁴² Estas informações estão contidas no documento “Um pouco da história do trabalho específico com as metalúrgicas no Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema”, 10/12/1992.

Houve um avanço na compreensão dessa questão no momento em que nossa Central única dos Trabalhadores aprovou a “Comissão da Questão da Mulher” (fruto da discussão e pressão das próprias trabalhadoras).

Embora este avanço tenha ocorrido, em muito poucos sindicatos houve seriedade no encaminhamento desta questão; alguns por descaso, em outros por falta de clareza sobre o assunto.”⁴³

Além do questionamento às práticas discriminatórias da direção, destacou-se também entre as ações da Comissão a campanha pela aprovação de uma série de garantias sociais (a licença maternidade de 120 dias, a licença paternidade de 8 dias e o direito à creche no local de trabalho) durante a elaboração da Constituição Brasileira em 1988. A Comissão atuou em conjunto com a CNMT-CUT, que elaborou um documento fornecendo aos sindicatos argumentos para a defesa desses direitos. O documento afirmava:

“(...) a maternidade tem uma função social fundamental, pois trata de garantir a reprodução da própria sociedade. (...) Por ter um papel social relevante, a maternidade é de responsabilidade tanto dos pais quanto do Estado. (...) Não é isto o que acontece na vida real dos trabalhadores. A maternidade e a paternidade, desde a concepção do filho até sua socialização, são colocados sob a responsabilidade da família.(...). A licença maternidade, a licença paternidade e a creche são direitos que integram a maternidade na sua ampla função social(...)”⁴⁴

A questão da maternidade como função social, levantada inicialmente pelo movimento feminista nos anos 70 e encampada pelas sindicalistas jogou para o debate no interior dos sindicatos e da CUT uma necessidade feminina até então não questionada, supostamente restrita ao âmbito privado da família.

Uma importante inovação no discurso é a afirmação de que o cuidado dos filhos é responsabilidade não só das mulheres, mas também dos homens, como fundamento para a defesa da licença paternidade de 8 dias.

A aprovação da licença paternidade (...) é muito importante, porque significa na prática o reconhecimento do nascimento do filho como um compromisso do pai e da mãe. E, principalmente, porque representa para o pai o direito de compartilhar de maneira mais ampla deste momento, acompanhando diretamente e em conjunto com a mãe a incorporação do filho ao seu mundo, naquilo que significa de satisfação e dificuldades. (...)”⁴⁵

Nos anos que se seguiram, a discussão da problemática específica de gênero teve um crescimento significativo, com a realização de diversos eventos. Destaca-se um seminário dirigido

⁴³ Documento da Comissão da Questão da Mulher Metalúrgica, 22/06/87, pp.1-2.

⁴⁴ “Licença maternidade - Licença paternidade - Creche”, CNQMT-CUT, 19/04/1988, pág. 2.

às trabalhadoras da base, realizado em 4 de Março de 1989, o qual contou com a assessoria de Elizabeth Souza-Lobo (professora de Sociologia da USP, feminista e militante do PT). As propostas resultantes do mesmo incluíam a conscientização dos maridos para dividir o trabalho doméstico, a participação dos homens nos seminários e a *realização de eventos aos sábados, e com creche*.

Em 21 de Setembro de 1991, outro seminário foi realizado, desta vez para os homens que militavam nas fábricas, e assessoria de várias pesquisadoras feministas⁴⁶. Outras atividades (debates, palestras, seminários com a diretoria, etc.) demonstram o crescimento do debate sobre a questão de gênero, ainda que a própria Comissão apontasse a relutância dos diretores em assumir as reivindicações femininas, deixando o encaminhamento das mesmas sob responsabilidade das diretoras e participando pouco dos eventos promovidos pela Comissão.

O crescimento do debate sobre relações de gênero num sindicato em que as mulheres eram minoria na categoria trouxe como principal inovação a busca da sensibilização dos homens -- dirigentes e militantes da base. Em que pese os impasses atuais, se hoje os metalúrgicos do ABC discutem com os patrões temas como o assédio sexual, tal avanço é fruto destas ações.

2.2. O sindicalismo e as mulheres químicas.

Na categoria química merece atenção o período em que -- de acordo com os documentos coletados em nossa pesquisa anterior (Ferreira, 1997) -- as atividades voltadas para as mulheres tiveram maior intensidade. Em 1988, o sindicato já contava com uma Comissão de Mulheres e no I Congresso dos Trabalhadores Químicos e Farmacêuticos de São Paulo foram debatidos diversos temas relativos à condição feminina, tais como a dupla jornada de trabalho, o autoritarismo fabril, a discriminação à gestante e a falta de creches. Também discutiu-se o papel do machismo na reprodução da dominação classista e as implicações disto dentro do movimento sindical, ou seja as limitações à atuação feminina nos sindicatos. Um dos argumentos apresentados nas resoluções deste Congresso enfatizava o papel da dupla jornada de trabalho na inibição da participação sindical das trabalhadoras.

“É preciso compreender diversos fatores que dificultam uma participação mais efetiva e duradoura por parte das mulheres. Os papéis diferenciados, a educação que as mulheres recebem (voltada para a privacidade do lar), a sua condição de discriminada no mercado de trabalho e a Dupla Jornada de Trabalho são fatores centrais que dificultam às mulheres uma participação política mais efetiva.

⁴⁵ idem, pág. 3.

⁴⁶ Vera Soares (feminista, professora da USP e membro da Comissão de mulheres do PT), Leila Blass (professora de Sociologia da PUC-SP, participante da CUT Nacional e membro da Comissão de Mulheres do PT) e Maria Berenice Delgado (feminista, militante da CUT, ex-presidente do Sindicato dos Assistentes Sociais e professora da Faculdade de Serviço Social da PUC - SP)

Por isso, a importância do sindicato manter uma política de atuação voltada para a questão específica da mulher(...).⁴⁷

Como resultado deste debate, as resoluções do Congresso incluíam algumas questões não diretamente ligadas à temática trabalhista (por exemplo, a luta contra a violência) e apresentavam propostas concretas para o encaminhamento das reivindicações específicas:

- *“Lutar pelo fim do teste de gravidez;*
- *Lutar contra todo tipo de violência contra as mulheres, com denúncias públicas e exigência de punição dos agressores; (...)*
- *Promover seminários específicos sobre a questão da mulher, para mulheres e homens;*
- *Incentivar a participação das mulheres nos grupos de fábrica, CIPAS, comissões, etc.;*
- *Publicação de materiais informativos que abordem a problemática de opressão e discriminação da mulher;*
- *Inclusão das reivindicações específicas das mulheres nas pautas de negociação e acordos coletivos de trabalho;*
- *Incluir a questão da mulher nos cursos de formação;*
- *Incentivar o avanço das comissões de mulheres: no sindicato, zonais e da CUT”*.⁴⁸

Estas diretrizes teóricas matizaram estudos realizados pelo sindicato em 1988 e 1989, com o objetivo de alicerçar o trabalho de mobilização das mulheres.

Este trabalho prossegue no início da década de 90 com a realização de um Encontro de mulheres para discutir questões salariais, discriminação no trabalho e saúde da mulher. A documentação disponível aponta para a ampliação do leque de demandas apresentadas. O questionamento da distribuição do poder no sindicato manifesta-se na defesa da ampliação da participação feminina nas direções através do sistema de cotas de participação (discussão que estava sendo realizada no interior do PT e da CUT). Com a adoção desse sistema, 30% dos cargos de direção dos sindicatos estariam reservados para as mulheres.

Entre as bandeiras de luta também figurou com destaque a idéia da maternidade e do trabalho doméstico como funções sociais que devem ser assumidas pelo Estado e pelos empregadores (através do fornecimento de serviços como creches, lavanderias e restaurantes públicos). Além disso destacaram-se, no final dos anos 80 e início dos noventa, as lutas pela igualdade salarial, pelo acesso à profissionalização, pela *legalização do aborto* e pelo fim dos exames pré-admissionais de gravidez.

⁴⁷Resoluções do I Congresso dos Trabalhadores Químicos e Farmacêuticos de São Paulo e Região, 25 a 27 03/1988, pág. 16 - 18.

⁴⁸idem, pp. 20-21.

A partir de 1988, a questão de gênero passa a figurar na agenda de preocupações do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Plásticos. Nas resoluções do I Congresso dos Trabalhadores das Indústrias de Plásticos de São Paulo, realizado em abril desse mesmo ano, estava incluído um capítulo denominado “Mulheres: organizar na fábrica, atuar no sindicato”. Este capítulo continha diversos pontos em comum com os documentos do Sindicato dos Químicos, como por exemplo, a idéia do trabalho doméstico como função social. Os problemas apontados pelas trabalhadoras também são semelhantes aos identificados pelas trabalhadoras químicas (falta de creches, controle do uso de banheiros, discriminação às gestantes, etc.). Entre as deliberações aparecem propostas de realização de plenárias das mulheres da categoria, campanhas de sindicalização e cursos específicos para mulheres, a realização de uma campanha pelos direitos da mulher (ênfatisando a necessidade de creches e de igualdade salarial, além do combate ao assédio sexual, às perseguições e às discriminações).⁴⁹

Nesse congresso surgiu também a discussão da problemática da mulher negra. Embora as formas de encaminhamento propostas para esta questão fossem um tanto vagas, o fato deste tema ter surgido num congresso desta categoria representa uma nítida ampliação do leque de questões na agenda de preocupações deste sindicato.

A Comissão de Mulheres, formada nesse evento, organizou o I Encontro de Mulheres dos Plásticos aconteceu nos dias 9 e 10 de julho de 1988. O texto resultante desse Encontro traz algumas inovações em relação ao documento anterior: são enfatizados os papéis da educação diferenciada, da repressão sexual e do controle sobre a fertilidade feminina na reprodução das desigualdades, da exploração e da violência cotidiana. Outra inovação no discurso destas trabalhadoras e sindicalistas é o reconhecimento da influência do movimento feminista dentro da CUT:

*“A preocupação da CUT possuir uma política voltada às questões das mulheres trabalhadoras nasceu da parte de militantes do movimento sindical que também já tinham uma experiência de participação no movimento feminista. Essas companheiras de vários Estados conseguiram fazer com que a CUT incorporasse à sua política de ação sindical, a luta contra a discriminação enfrentada pelas mulheres no mundo do trabalho e na sociedade; defendesse suas reivindicações específicas e incluisse-as na plataforma de lutas cutistas.(...)”*⁵⁰.

Novamente, existem documentos que indicam o prosseguimento do trabalho das mulheres. Destaca-se um documento elaborado pela Comissão de Mulheres do sindicato, o qual continha uma coletânea de textos e dados gerais sobre a legislação relativa ao aborto e sobre a realização de

⁴⁹ Resoluções do I CONPLAST, março de 1988.

⁵⁰ Resoluções do I Encontro das Mulheres dos Plásticos, 9-10/07/1988, parte III, pág. 1

abortos clandestinos . A coletânea era parte da preparação para um debate sobre este tema, que envolveria o Sindicato dos Plásticos e outros sindicatos cutistas, o que indica que em vários sindicatos estava sendo realizado o debate sobre esta questão específica, que não estava diretamente ligada à problemática trabalhista.

O conjunto da documentação indica que, em ambos os sindicatos- que se fundiram em 1993 - a militância ativa das mulheres fez com que, pouco a pouco fossem ampliados os espaços de atuação feminista e introduzidas as questões específicas para serem discutidas no interior dos sindicatos. Inicialmente destacaram-se as questões relativas à problemática do trabalho da mulher e paulatinamente incluíram-se as questões relacionadas à condição feminina de modo geral e as relativas ao corpo, à sexualidade, ao aborto, etc.

2.3. O sindicalismo bancário e as trabalhadoras.

Na categoria bancária o trabalho de Departamento Feminino inicia-se no início de 1980. Neste período, o Departamento elegeu a luta por creches como bandeira prioritária, dialogando com diversos grupos de mulheres de outros sindicatos e de bairros.

Um resultados de sua atuação foi a realização, em 21 de fevereiro de 1981, do I Encontro da Mulher Bancária de São Paulo. As discussões versaram sobre três temas básicos: “Mulher e trabalho”, “Mulher e sociedade” e “Participação política”. Foi levantada também a questão do uso da aparência física da mulher como um importante aspecto da discriminação sofrida pelas trabalhadoras bancárias, sobre o qual o texto do documento afirmava:

*“Este foi um dos aspectos mais denunciados no Encontro como forma de discriminação da bancária. Desde que começou a trabalhar nos bancos, a mulher é utilizada para vender a imagem da empresa, atrair clientes, etc.(...) Essa utilização da mulher gera discriminação de vários tipos - beleza, idade, cor, são alguns dos aspectos mais relevantes. Sabemos que esse tipo de discriminação, de ordem cultural, é dos mais difíceis de serem combatidos, não se colocando uma reivindicação concreta que possa eliminá-la. Entretanto, é importante que as bancárias denunciem todo tipo de discriminação, conscientizem-se da necessidade de combater essa utilização de que são objeto e lutem para que isso acabe”.*⁵¹

Foram também repudiados a imposição do controle da natalidade e a ilegalidade do aborto (o que demonstra uma clara influência do debate que vinha sendo desenvolvido pelo movimento feminista). Enfatizou-se também a necessidade de participação das mulheres nas entidades, partidos, movimentos políticos e sindicatos.

⁵¹ Documento final do I Encontro da Mulher Bancária, 21/02/1981, pp. 2-3.

Para maioria dos itens discutidos, a forma de encaminhamento sugerida foi a realização de pesquisas e campanhas de esclarecimento, uma vez que a discussão desses temas ainda não estava difundida entre as mulheres da base da categoria.

O ano de 1981 foi caracterizado pela freqüente atividade do Departamento Feminino. Entretanto, um dos seus principais problemas era conseguir integrar seu trabalho com a ação das subseções regionais, além da dificuldade em divulgar suas atividades para o conjunto da categoria.⁵² Essas dificuldades vieram à tona na reunião de 4 de junho de 1981, quando se discutiu a realização do II Encontro da Mulher Bancária. Foram feitas diversas ponderações, entre as quais destacam-se:

- *“Não temos condições de realizar um Encontro onde participe grande parte das bancárias e não só as mais mobilizadas, não temos tempo hábil para realizá-lo com força e massivo. É necessário lembrar que desde o último Encontro não levamos um trabalho com o conjunto das bancárias.*
- *O mais importante neste momento é colocar as mulheres dentro de todas as atividades que o sindicato está convocando, onde sem dúvida a bancária estará discutindo as suas reivindicações.*
- *É necessário, antes de mais nada, reforçar as comissões de trabalho deste departamento para que possamos avançar nas reivindicações do último Encontro e precisamos de notícias concretas para as bancárias”.*⁵³

A lacuna nas informações para o período entre 1981 e 1988 não permite uma avaliação mais precisa sobre a continuidade do trabalho do Departamento Feminino. Um indício de que houve alguma continuidade no trato das questões de gênero neste sindicato é uma nota na Folha Bancária que convoca as bancárias para a 2a. Semana da Mulher, no mês de março de 1988, promovida em conjunto com outras entidades. Entre as atividades programadas, destaca-se um ato público no 8 de março⁵⁴, que se realizou em frente à FIESP, em defesa dos direitos trabalhistas ameaçados de serem suprimidos do texto constitucional no 2o turno da votação na Assembléia Constituinte. Além do ato público, um dos resultados do evento foi um programa de atividades que incluiu um debate sobre esses direitos trabalhistas e uma discussão preparatória para o Encontro Estadual de Mulheres da CUT.⁵⁵

Num boletim especial publicado em agosto de 1989 havia também uma avaliação da atuação das mulheres na categoria bancária, que é digno de citação, por mostrar as limitações colocadas para o atendimento das reivindicações das mulheres, desde a intransigência patronal até

⁵² Ata de reunião do Departamento Feminino, 07/05/1981.

⁵³ Ata de reunião do Departamento Feminino, 04/06/1981.

⁵⁴ **Folha Bancária** no. 1677, 04/02/1988.

a própria dificuldade das lideranças em dar destaque a estas reivindicações no momento da negociação:

“Daquele I Encontro até hoje, apesar de toda a luta, as reivindicações continuam praticamente as mesmas. As mulheres continuam brigando para conquistar o mínimo que os banqueiros deveriam providenciar para bancários que são mulheres e, por essa condição específica, têm problemas e necessidades específicos.

*Nas diversas campanhas salariais, por diversos motivos, as reivindicações das mulheres têm se diluído em meio às reivindicações mais gerais da categoria. Precisamos mudar isso. É necessário que as mulheres bancárias assumam, junto com o sindicato, a sua importância na luta dos bancários, afinal de contas, as mulheres são praticamente a metade dos bancários da nossa base sindical”.*⁵⁶

O prosseguimento do trabalho das militantes bancárias pode ser constatado no documento final do I Seminário Nacional da Mulher Bancária, realizado em 1993. Este documento mostra uma ampliação no leque de demandas discutidas, apresentando propostas concretas para encaminhá-las. Por exemplo, o Seminário enviou uma série de pontos para inclusão na minuta de reivindicações do Encontro Nacional dos Bancários, ao quais propunham a *criação de dispositivos legais para o combate à discriminação nos bancos*, entre os quais cabe destacar a proposta de constituição de comissões paritárias para apurar casos de discriminação. As resoluções do Seminário também referendam um manifesto de diversos grupos de mulheres em prol de alterações nos artigos do Código Penal relativos ao aborto, à violência, ao assédio sexual, etc.

Nos sindicatos pesquisados houve, portanto, um processo paulatino de inclusão da questão de gênero nas agendas de preocupações mesmo em categorias em que as mulheres eram minoria.⁵⁷

Nos primeiros Encontros e Congressos, as trabalhadoras participantes verbalizaram alguns de seus problemas específicos que não foram imediatamente incorporados à agenda dos sindicatos. Entretanto, foram abertos espaços para a atuação feminina através da criação de Comissões de Mulheres ou de Departamentos Femininos. A partir desses espaços, começou a ser desenvolvida

⁵⁶ Folha Bancária no. 1737, 06/06/1988.

⁵⁷ Boletim “Mulheres Bancárias”, agosto de 1989.

⁵⁸ Na categoria metalúrgica, as mulheres representavam, em 1986, 10,78% dos trabalhadores (segundo o questionário respondido pelo sindicato para a pesquisa “Mapeamento sobre a questão da mulher trabalhadora no Estado de São Paulo”, CNQMT-CUT, 1986). Na categoria química, 33,6% (segundo a pesquisa “Da esterilidade forçada à exploração salarial” realizada pelo Sindicato dos Químicos em 1990). Na categoria bancária, as mulheres representavam 47% dos trabalhadores na cidade de São Paulo (segundo a pesquisa “O perfil da Categoria bancária no Estado de São Paulo”, realizada pelo Instituto de Análises sobre o Desenvolvimento Econômico e Social em novembro de 1992). Sobre as trabalhadoras da indústria de plásticos não foi possível obter este tipo de informação.

uma militância ativa das mulheres - principalmente durante os anos 80 - voltada para as questões específicas e em conexão com o movimento feminista.

O diálogo entre feministas e sindicalistas teve benefícios para ambos os lados. Para o movimento sindical, o discurso feminista que influenciou a realização de congressos e a elaboração de documentos pelas trabalhadoras desde a década de 70, permitiu a ampliação da agenda dos sindicatos cutistas, iniciando também um processo de reflexão sobre relações de poder e sobre a discriminação no interior destas organizações.

Para o movimento feminista, esta interação permitiu a difusão de suas idéias e bandeiras de luta para espaços antes refratários ao seu discurso. Na fala de uma militante da categoria química, podemos observar como é percebida a difusão do ideário feminista:

*" (...)o movimento feminista desceu a escada.(...) Por que hoje a gente vê essa discussão nos grupos de bairro, nos sindicatos...você vê essa discussão nos espaços mais populares possíveis. Há dez anos atrás, eu não conseguia ver essa discussão nos espaços populares. Eu via essa discussão como uma coisa muito acadêmica, muito distante dos setores populares. Hoje, quem tá fazendo esse debate, quem tá inserida nesse debate, são as mulheres pobres. As mulheres que não pertencem à classe média, que não tiveram condições de estudar, de ir pra praça rasgar o soutien, essa coisa toda, (risos) Então, eu acho que ele desceu, ele tá mais embasado, ele tá mais na base. (...) **Imagina, há dez anos atrás, falar de feminismo dentro do sindicato...Era uma coisa horrível, né?** Pra todos... Inclusive para as feministas. Elas achavam que esse espaço não era um espaço de mulheres, que não era um espaço em que as mulheres têm autonomia. E é um espaço que a gente vem aos poucos construindo, né? (...) E é um espaço de poder, nós não podemos deixar o movimento sindical de lado, o espaço de representação, o espaço que tem constituído muitos quadros pra atuar em outras instituições⁵⁸."*

⁵⁸ Isabel Conceição da Silva, 04/04/1996, grifos nossos.

QUARTO CAPÍTULO - AS MULHERES E A DINÂMICA DAS RELAÇÕES DE PODER NO MOVIMENTO SINDICAL: TRAJETÓRIA E IMPASSES ATUAIS DO MOVIMENTO DE MULHERES NOS SINDICATOS LIGADOS À CUT.

O cenário político cultural e econômico é uma variável fundamental na definição de parâmetros para a atuação dos atores coletivos. A conjuntura das décadas de 70 e 80 foi decisiva para a emergência não apenas do novo sindicalismo, mas também do debate sobre uma série de temas relativos à condição feminina. Assim, no bojo da transição da ditadura militar para um regime democrático, o novo sindicalismo nasceu e se consolidou. E sob impulso do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho e da contestação das relações assimétricas entre homens e mulheres, realizada pelo movimento feminista, o novo sindicalismo abriu espaço para a discussão sobre a condição feminina. A inserção deste debate na agenda sindical deu-se numa conjuntura política favorável à mobilização dos trabalhadores e à expressão de uma série de demandas de vários setores da sociedade. Os anseios da população não se configuraram apenas como demandas para o Estado, mas também foram publicamente verbalizados na arena pública. Tal fato permitiu a intersecção de discursos e a formação de um novo espaço público para o debate de idéias e reivindicações.

A CUT, que nascia nesse cenário, se inseriu nesse processo, captando reivindicações de outros movimentos – reivindicações que não diziam respeito apenas a condições de trabalho, mas que também influíam nas condições de vida dos trabalhadores - para sua plataforma política. O espaço sindical tornou-se também espaço para expressão deste conjunto de demandas. Em suma, a CUT articulou demandas de diferentes sindicatos, de trabalhadores de diferentes realidades e constituiu-se como o canal de expressão centralizado destas demandas, consolidando-se como ator coletivo no cenário político e, como representante dos trabalhadores, pôde deste modo, dialogar com outros movimentos tornando-se permeável e sensível aos demais discursos e demandas sociais.

Nos sindicatos mais combativos, desde os anos 70, buscou-se incentivar a participação feminina, com a criação de Departamentos Femininos – depois transformados em Comissões de Mulheres - que procuravam captar as necessidades e problemas sentidos cotidianamente pelas trabalhadoras e incorporá-los à agenda sindical. Tratava-se, de certo modo, da influência do debate travado pelo movimento feminista, que naquela época buscava estender seu discurso para a classe trabalhadora e questionava a exploração classista juntamente com a dominação sexista.

Cabe ressaltar que a década de 70 foi o momento da emergência dos movimentos grevistas, enquanto nos anos 80 ocorreu um crescimento tanto do número de filiados aos sindicatos, quanto das greves⁵⁹.

⁵⁹ No final dos anos 80, o volume de greves estava entre os mais altos do mundo, na contramão da tendência mundial (Noronha, 1994). Neste cenário relativamente favorável ao sindicalismo, foi possível para o movimento sindical cutista abrir-se para a temática - até então pouco verbalizada nos espaços sindicais - das relações de gênero, o que resultou na ampliação de seu leque de demandas. Nos principais sindicatos,

No âmbito da CUT, a convergência das militantes de diversos sindicatos importantes resultou na criação da Comissão Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora, em 1986. A formação da CNMT e a consolidação das Comissões de Mulheres nos principais sindicatos cutistas – entre os quais se incluem os sindicatos abrangidos por esta pesquisa – significaram a institucionalização da discussão sobre relações de gênero no interior do sindicalismo cutista e contribuíram para ampliar e difundir este debate na CUT, processo que ocorreu concomitantemente ao reconhecimento do movimento sindical cutista como ator coletivo na arena das instituições políticas.

Nos anos 90, no entanto, a conjuntura sofreu uma série de mudanças. Primeiramente, a conclusão do processo de transição democrática e a promulgação da Constituição de 1988 definiram um espaço institucional para a representação sindical. As greves perderam o significado de conquista do espaço político que tiveram na década anterior. Em segundo lugar, mudanças políticas e econômicas fizeram com que o movimento sindical repensasse suas estratégias de ação. Nesse cenário marcado pela recessão, pela precarização e pelo desemprego, houve uma diminuição da atividade grevista. Entretanto, a greve e o conflito permaneceram, senão como instrumentos de ampliação de conquistas, ao menos como mecanismo para evitar ou diminuir a perda de direitos anteriormente obtidos, aliado à abertura de outros canais de negociação (Noronha 1994)⁶⁰.

O estudo de Rodrigues (1997) também visualiza uma transformação do modelo de ação sindical, sobretudo a partir do 4º CONCURT (1991). Nos anos 90, o processo de reestruturação produtiva implicou tanto numa diminuição do número de trabalhadores na base dos sindicatos, quanto numa limitação à atividade sindical nas empresas, pois o temor do desemprego tornava o trabalhador suscetível às estratégias empresariais que buscavam obter seu “envolvimento” e o afastavam do sindicato. Nesse cenário desfavorável, ocorreu uma perda do poder de barganha do movimento sindical, a qual motivou uma mudança na sua linha de ação. Segundo o autor, o movimento sindical cutista caminhava na direção de um novo padrão de ação sindical, ou seja, uma estratégia *propositiva*, pautada pela busca do diálogo e da negociação, em detrimento da estratégia conflitiva e grevista adotada na década anterior.

Um cenário como esse tende, em princípio, a colocar em risco tanto os espaços conquistados anteriormente pelas militantes sindicais feministas (nos sindicatos e na CUT), quanto as garantias obtidas para as trabalhadoras - através de mobilização e negociação – nos anos 80. É

paulatinamente foi crescendo a inclusão de questões relativas à condição feminina na agenda sindical. A militância das mulheres nestes sindicatos também teve como efeito o desenvolvimento do debate sobre relações de gênero e, conseqüentemente, levou ao questionamento das relações de poder e à sensibilização das lideranças sindicais para a questão.

necessário, portanto, verificar se esta possibilidade se realizou na prática, ou se a capacidade de organização das mulheres nos sindicatos, assim como o poder de mobilização e negociação desses últimos, obtiveram sucesso em frear tal tendência, garantindo ou até ampliando conquistas anteriores.

Cabe também mencionar um segundo ponto. A CUT centraliza demandas, mas também corporifica contradições. Assim, os conflitos e impasses vividos pelas sindicalistas em cada sindicato transferem-se para a Central e tomam amplitude nacional. Além disso, ela interage com movimentos sociais, com organizações não-governamentais e com o movimento sindical internacional, absorvendo contribuições destes fóruns de debate. Mais do que isso, estas organizações desejam e buscam este diálogo por reconhecerem na CUT um ator coletivo com grande reconhecimento público. Neste sentido, faz-se necessário compreender como se manifestariam estas contradições e esta interação com outros atores coletivos na década de 90.

O presente capítulo procura analisar - através do exame da documentação escrita dos sindicatos e da CUT, bem como de entrevistas com militantes sindicais de ambos os sexos - tanto a relação da CNMT com outras instituições, quanto o desenvolvimento do debate de gênero na CUT na década de 90 e os conflitos e impasses envolvendo o questionamento sobre a desigualdade da distribuição do poder entre homens e mulheres no interior da Central.

⁶⁰Um exemplo deste tipo de canal de negociação foi a câmara setorial do ramo automotivo, implementada entre 1991 e 1994. Conferir Arbix. (1997).

4.1. Sindicalismo e relações de gênero nos anos 90: o percurso de um debate através da análise da documentação escrita.

Ao longo dos anos 90 é perceptível a ampliação das demandas presentes na agenda tanto dos sindicatos quanto da CUT. O conjunto da documentação que analisamos nos permitiu visualizar uma via de mão dupla dentro do movimento sindical cutista, no que toca a inclusão de demandas relativas à questão de gênero ou reformulação de antigas bandeiras.

Por um lado, as reivindicações verbalizadas e o discurso apresentado durante os congressos e plenárias dos sindicatos e da Central, assim como textos jornalísticos e propostas em minutas de reivindicação expressam temas que foram fruto de uma longa discussão iniciada no interior dos sindicatos mais combativos desde os anos 80. Muitos dos temas ou demandas chegaram às confederações e à CUT levados pelos sindicatos e, sobretudo pelas militantes sindicais identificadas com o feminismo, que foram responsáveis pela criação da Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora.

Por outro lado, uma vez que a questão de gênero passou a fazer parte do cotidiano da CUT, esta passou a reunir as diversas demandas trazidas pelos principais sindicatos, procurando centralizar a discussão e irradiá-la para o conjunto de seus filiados. Além disso, vários temas não estritamente sindicais como a questão do aborto, por exemplo, foram inseridos no debate do movimento sindical cutista. A inserção destas demandas – oriundas do debate do movimento feminista e do movimento popular de mulheres – na agenda sindical demonstra uma clara influência de outros setores organizados sobre o movimento sindical. Ao assumir estas bandeiras de luta, esse movimento promoveu uma intersecção entre seu discurso classista e o discurso feminista, tornando-se mais um espaço para a verbalização de demandas sociais, (que deixaram de ser somente “das mulheres” ou “das trabalhadoras”, passando a ser demandas do movimento sindical). Neste sentido, a documentação analisada mostra que a CUT e as confederações, devido ao seu porte e potencial de influenciar seus sindicatos filiados, tiveram uma participação privilegiada nas discussões com organizações internacionais, movimentos sociais e com o poder público.

O tema até hoje mais polêmico dentro do movimento sindical é a questão da distribuição do poder entre os dois sexos/gêneros. Vimos anteriormente que desde a década de 70 os sindicatos mais combativos, tais como o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema e o Sindicato dos Bancários de São Paulo, buscaram atrair a parcela feminina de suas categorias. As militantes sindicais identificadas com esta proposta desenvolveram um longo e árduo trabalho para criar condições para a militância feminina e sensibilizar os líderes sindicais para as necessidades das trabalhadoras. No entanto, a sub-representação das mulheres nas instâncias de direção/decisórias

dos sindicatos, das confederações e da CUT só começou a ser alterada quando, em 1992 começou-se a discutir a criação de políticas afirmativas.

De fato, ainda que a Central, as confederações e os principais sindicatos tenham adotado cotas de 30% para mulheres nas direções, é difícil a implantação desta política no conjunto dos sindicatos e confederações cutistas. Mesmo quando implantada, a cota em si não é garantia de uma maior equidade de gênero dentro dos sindicatos e da CUT.

E do mesmo modo como é difícil para o movimento sindical lidar com a possibilidade de dividir o poder entre homens e mulheres, também - apesar de toda a sensibilização dos dirigentes sindicais - é difícil para diretorias sindicais predominantemente masculinas olhar para o conjunto dos trabalhadores de suas categorias e perceber sua diversidade. Homens e mulheres inserem-se diferentemente no mercado de trabalho e, enquanto trabalhadoras e trabalhadores, enfrentam condições distintas, que vão das diferentes oportunidades de emprego e salário às tarefas diferenciadas que, por sua vez, produzem distintas alterações de saúde. Por outro lado, mesmo estando em minoria numérica na maioria das categorias profissionais, as mulheres constituem um contingente significativo a ser inserido ou mantido nos sindicatos.

Veremos a seguir que, na medida em que se aprofunda a reestruturação produtiva (que tem como uma de suas conseqüências uma mudança no perfil sexual das categorias), a tensão entre a necessidade de mobilizar o contingente feminino e a resistência dos sindicalistas em partilhar o "seu espaço" com as mulheres e atender para suas demandas específicas tende a aumentar. De um lado a conjuntura recessiva dos anos 90 somou-se à introdução de inovações tecnológicas e gerenciais, bem como à adoção de uma política de corte neoliberal, aumentando o desemprego e a precarização de vínculos empregatícios e condições de trabalho. Os sindicatos, de modo geral, se depararam, a partir dos anos 90, com a diminuição do número de associados e com o enfraquecimento de seu poder de negociação. De outro lado, os fatores acima citados atingem intensamente a mão de obra feminina ameaçando seu emprego, seus direitos e sua saúde.

Deste modo, se o estímulo à participação sindical das trabalhadoras surgiu nos anos 70, a partir da percepção de que as mulheres precisam da luta sindical, nos anos 90 tornou-se claro que a luta sindical não poderia prescindir das mulheres.

Estas tensões e contradições que se originam tanto da própria cultura política do movimento sindical, quanto dos novos elementos trazidos pela conjuntura, marcaram trajetória do debate de gênero no movimento sindical cutista nos anos 90. Assim, a documentação escrita que ora apresentamos e analisamos procura mostrar as nuances destes conflitos da maneira como se manifestam na CUT e nos sindicatos estudados.

4.1.1. O debate sobre relações de gênero dentro da Central Única dos Trabalhadores.

O período entre o final da década de 80 e o início dos anos 90 constituiu um momento privilegiado para a construção de um espaço de discussão e encaminhamento de demandas relacionadas à condição feminina no interior da CUT. Nas resoluções do 3º. CONCUR, em 1988, a CUT incluiu entre suas diretrizes de ação o fim à discriminação à mulher, partindo de uma avaliação da situação das trabalhadoras brasileiras que representavam naquele momento, 32% da força de trabalho, mas cuja participação no mercado de trabalho era acompanhada de várias formas de discriminação, fosse através de salários mais baixos pelo mesmo tipo de tarefa, de limitações à ascensão profissional, de submissão à dupla jornada de trabalho ou de humilhações e chantagens sexuais pelas chefias e patrões. A ausência de creches adequadas e em número suficiente também foi apontada como fator limitador da vida profissional das mulheres.⁶¹

Por esse motivo, a luta por creches foi apresentada neste congresso como bandeira de luta prioritária. Tratava-se de uma demanda inicialmente politizada pelo movimento feminista e pelo movimento de mulheres nos anos 70 e até hoje é a primeira questão que vem à baila quando o movimento sindical discute os direitos da mulher trabalhadora. A desigualdade de remuneração e de acesso a melhores oportunidades de trabalho entre mulheres e homens (amplamente denunciada tanto pelo movimento feminista, quanto pelas próprias trabalhadoras), aparece, nas resoluções desse congresso, em segundo lugar, seguida por garantias à maternidade:

*“ O dia 12 de outubro será o Dia nacional da Luta por Creche, buscando **unificar o movimento popular e o movimento autônomo de mulheres**. Em segundo lugar a CUT desenvolverá uma luta contra todas as formas de discriminação da mulher no trabalho e na sociedade: salário desigual para a mesma função, discriminações às trabalhadoras grávidas e casadas e à mulher negra, dupla jornada de trabalho, limitações ao acesso a cargos e a profissionalização no trabalho, exigência de testes de gravidez para admissão no emprego.*

A CUT lutará em defesa do direito ao trabalho para mulheres, ameaçado pelos patrões em função da aprovação no Congresso Constituinte da licença maternidade com 120 dias”⁶².

Por ser uma organização que centraliza diversos setores, a CUT procurou também tomar suas bandeiras mais abrangentes. Por isso, suas resoluções congressuais contemplavam a regulamentação do trabalho para trabalhadoras domésticas e rurais⁶³.

⁶¹ 3º. CONCUR (7 a 11/09/1988) – resoluções

⁶² Idem. grifos nossos.

⁶³ Idem.

A interação da CUT, através da CNQMT, com o movimento feminista e com o movimento de mulheres trouxe para o movimento sindical cutista a discussão sobre um tema polêmico, delicado e não relacionado com as reivindicações tradicionais do sindicalismo. Entretanto, por consistir uma questão importante para as mulheres trabalhadoras e para as brasileiras de modo geral, a CUT, enquanto ator coletivo, se propôs a estimular a discussão sobre o aborto e o planejamento familiar em seu interior. Assim, compreendendo que as mulheres da classe trabalhadora eram mais sujeitas à gravidez indesejada (por não terem condições para criação dos filhos) e se viam, muitas vezes, obrigadas a realizar abortos clandestinos, o 3º. CONCUR apresentou a seguinte resolução:

“(...)A CUT reafirma seu posicionamento contrário a qualquer forma de imposição do Estado na definição do planejamento familiar. Defende o acesso da população à informação e ao uso de métodos contraceptivos, a garantia de atendimento integral e público à saúde e ao acompanhamento médico permanente e de qualidade nos postos e centros de saúde.

*A questão do aborto e do planejamento familiar fazem parte da discussão sobre a saúde e os direitos globais da mulher, não podendo ser desvinculadas desta perspectiva mais geral. O aborto não é o método contraceptivo, mas o último recurso para a mulher que enfrenta uma gravidez indesejada. Por colocar em jogo a saúde das mulheres da classe trabalhadora, a CUT, que defende o direito das mulheres à livre opção pela maternidade, deve iniciar um processo interno de discussão para subsidiar um posicionamento político sobre a questão”.*⁶⁴

No 3º. CONCUR, os delegados presentes também reconheceram a necessidade de fortalecer a Comissão da Questão da Mulher Trabalhadora, fomentando a implantação de comissões análogas nas instâncias estaduais, elaborando diagnósticos sobre a questão das trabalhadoras e promovendo atividades de formação para homens e mulheres.⁶⁵

No 4º. CONCUR, realizado em 1991, a reivindicação de “salário igual para trabalho igual” surgiu em primeiro lugar no leque de bandeiras de luta, ao lado de outra proposta antidiscriminação: o fim da exigência de atestados de esterilização e testes de gravidez para fins de admissão. Outra questão privilegiada – também influenciada pelo debate com o movimento de mulheres e o movimento feminista – foi a divisão da responsabilidade feminina pelo trabalho doméstico com o poder público, expressa na resolução em que a Central fazia a defesa de equipamentos públicos (tais como restaurantes e lavanderias coletivos).⁶⁶

⁶⁴ Idem.

⁶⁵ 3º. CONCUR (7 a 11/09/1988) – resoluções.

⁶⁶ 4º. CONCUR (4-8/09/1991 gestão Jair Meneguelli. 91-94)-resoluções.

Nesse congresso, a luta por creche adquiriu um novo sentido – de direito da criança e dever do Estado e das empresas. Figurou ainda, entre as resoluções, o reconhecimento, pela CUT, da necessidade de creches nos seus eventos⁶⁷.

Sobre a questão da saúde, novos temas foram incorporados à agenda cutista, como podemos observar abaixo.

“Assistência integral à saúde da mulher, saúde preventiva, realizar campanha contra a esterilização em massa das mulheres ; legalização do aborto, afastamento nos 3 primeiros meses de gravidez, de mulheres que trabalham com radioatividade, produtos químicos e em contato direto com o público”.⁶⁸

Esta última proposta, entretanto, foi posteriormente abandonada, nunca mais voltando à discussão.

A violência contra a mulher também foi tratada, com a proposta de mecanismos para diminuí-la, inclusive dentro da CUT:

- *“Denunciar e combater a violência sexual às mulheres no local de trabalho .*
- *Criação pela CUT de uma instância que apure as denúncias de discriminação de todos os tipos no interior da central (...)*⁶⁹

Esta última proposta, como veremos, foi retomada em congressos posteriores, com maior grau de elaboração.

A resolução intitulada “PARTICIPAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES NA CUT” avançava em relação ao congresso anterior ao propor medidas de inclusão da temática de gênero em vários níveis da atividade sindical, desde campanhas de sindicalização até cursos de formação. Também estavam contempladas nesta resolução outras medidas visando incrementar a participação das mulheres no dia-a-dia sindical, tais como a adaptação dos horários das atividades sindicais em função das necessidades das trabalhadoras e a realização de eventos com creches:

“Sindicalização

- *As campanhas de sindicalização promovidas pela CUT e por sindicatos devem contemplar conteúdos e materiais de propaganda considerando a diversidade de gênero. Os sindicatos e a CUT devem realizar, inclusive, campanhas de sindicalização dirigidas especificamente às trabalhadoras.*

⁶⁷Idem. Cabe ressaltar que na 7ª. Plenária Nacional Zumbi dos Palmares (30/08 a 02/09/1995) foi montada pela primeira vez uma creche para os filhos das delegadas sindicais.

⁶⁸Idem.

⁶⁹Idem.

Formação

- *inclusão da questão da mulher em todas as atividades de formação, inclusive nos programas das Escolas sindicais da CUT ; formação sobre a questão da mulher para militantes e dirigentes de ambos os sexos, participação proporcional em todas as atividades de formação da CUT de acordo com o número de mulheres na base das categorias.*

Vida cotidiana dos sindicatos e da CUT

- *organizar creches em todos os eventos sindicais; atividades que levem em conta as possibilidades de horários também das mulheres ; atividades sobre temas de interesse das mulheres , os sindicatos devem realizar pesquisas sobre o perfil das mulheres na categoria para subsidiar a ação sindical”⁷⁰*

O 4º. CONCUR tomou-se um marco, pois houve um intenso questionamento sobre a baixa inserção das mulheres na vida sindical e, conseqüentemente, nas direções. Esse questionamento resultou na proposta de cotas de participação para mulheres nas direções, cuja discussão efetiva difundiu-se a partir daquele momento. Ficou então estabelecido nas resoluções:

“(…)

- *A Direção Nacional, em conjunto com a Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora, deve estabelecer um calendário de discussão e debates com as instâncias da Central com o objetivo de aprofundar o tema. Este calendário será efetivado entre o 4º. CONCUR e a próxima . Plenária Nacional (estatutária) (...)*
- *A Plenária Nacional acima referida deliberará sobre a questão.”⁷¹*

A interação com o movimento feminista e com o movimento sindical internacional teve como resultado, para a CUT, um enriquecimento de sua reflexão sobre relações de gênero, fornecendo argumentos que contribuíram para a reformulação de propostas e da própria prática sindical. Muitas vezes o discurso de organizações feministas e/ou organizações sindicais de países em que o debate se encontrava mais avançado, proporcionou uma “nova gramática” para o movimento sindical cutista, ou seja, forneceu um novo vocabulário para tratar de antigas questões e assim obter maior legitimidade para as propostas elaboradas (um exemplo disso é o termo Assédio Sexual, substituindo a expressão “cantadas dos chefes”).

Tomemos como exemplo também o encontro promovido em 1992, pela CUT e pelo Comitê da Condição Feminina de Quebec (organização existente desde os anos 70 dentro da Central Sindical Nacional do Canadá). Esse encontro visava promover troca de experiências e trazer novos

⁷⁰ Idem.

⁷¹ idem.

elementos para a luta contra o assédio sexual e contra a desigualdade salarial – questões que, desde os anos 70, eram amplamente verbalizadas e consideradas de grande importância para as mulheres dos principais sindicatos cutistas. Cabe notar que, apesar disso, o Assédio Sexual foi incluído na agenda da Central apenas nos anos 90.

O Comitê da Condição Feminina da CNS conseguiu várias conquistas ao longo de sua trajetória (por exemplo, o fim dos guetos femininos no mercado de trabalho e mecanismos permanentes de regulamentação para casos de assédio sexual) e as estratégias para obter estas conquistas foram expostas neste encontro, de modo a sugerir caminhos que poderiam orientar as ações da CNMT

Uma importante contribuição das sindicalistas canadenses foi a apresentação do termo “salário igual para trabalho equivalente”, que a CUT passa a utilizar em substituição à expressão “salário igual para trabalho igual”, pois esta última era freqüentemente alvo de questionamentos pelo empresariado. Para aplicar a reivindicação de “salário igual para trabalho equivalente”, as expositoras canadenses destacaram a necessidade de se negociar amparando-se na mobilização dos trabalhadores. Entre os meios para obter esta conquista enfatizaram a redução das diferenças salariais durante as negociações por aumentos de salário (como forma de beneficiar quem trabalha em postos com menor remuneração), a participação sindical nos planos de avaliação dos empregos das firmas e a utilização de instrumentos como processos trabalhistas na justiça e a própria legislação (que estabelece equidade), “(...) procurando contestar todos os critérios patronais que dizem que os trabalhos de homens e mulheres numa empresa não são equivalentes.”⁷²

Para combater o assédio sexual no local de trabalho as expositoras apontaram a necessidade de sensibilizar dirigentes sindicais em cursos de formação. As expositoras sugeriram também a criação de um “comitê de denúncias”, composto por uma pessoa (ombudswoman) que teria por função receber e examinar as denúncias e dar apoio às reclamantes e pelo órgão responsável por encaminhar temas relativos à condição feminina na Central (no caso, a CNMT) que, juntamente com a ombudswoman, adaptaria as ações do “comitê de denúncias” a cada um dos casos concretos⁷³.

A CNMT deu também continuidade à sua luta pela aprovação das cotas e, durante a 6ª. Plenária Nacional, apresentou uma proposta de política afirmativa, considerando a porcentagem de participação de mulheres no mercado de trabalho em nível nacional (35,5%), a porcentagem de sindicalização das mulheres também em nível nacional (25,6%) e a necessidade de viabilizar a

⁷² Mulheres daqui e de lá – diálogo entre as trabalhadoras do Brasil e de Quebec, janeiro, 1992, CNMT-CUT/CNS – Comitê da condição feminina de Quebec

⁷³Idem, p. 38.

representação real de ambos os sexos nas instâncias diretivas da CUT. A proposta de cotas de participação, aprovada pelos delegados, estabelecia que:

- 1) *As instâncias de direção da CUT a nível regional, estadual e nacional deverão contar com uma participação mínima de 30% e máxima de 70% de cada sexo como medida inicial para construir relações políticas igualitárias e plenamente democráticas entre homens e mulheres que fazem a vida da Central.*
- 2) *aos sindicatos e às demais entidades filiadas recomendamos que respeitem a porcentagem de trabalhadoras sindicalizadas na base para compor as direções a fim de que estas expressem o conjunto da categoria”*⁷⁴

A cota de 30% para mulheres nas direções passou, então, a figurar no Estatuto da CUT, que determinou que, tanto na CUT, quanto nos sindicatos filiados, houvesse obrigatoriamente a aplicação da cota de no mínimo 30% de um dos gêneros, tanto na formação de chapas para as eleições de direção, quanto na composição das diretorias eleitas, em todas as suas instâncias (executiva, direção e conselho fiscal), abrangendo os diretores efetivos e suplentes.”⁷⁵

Se na 6ª. Plenária, a questão mais importante foi a adoção das cotas, o texto das resoluções do 5º. CONCUR, embora não trouxesse inovações (repetindo o texto do 4º. CONCUR), continha uma reflexão bem mais elaborada sobre a inserção da questão de gênero no movimento sindical. Somaram-se ao temas que já vinham sendo debatidos a proposição de mecanismos para inserir a questão de gênero no processo de negociação coletiva e para a obtenção da reivindicação do “salário igual para trabalho equivalente”.

➤ ***“Negociação coletiva.***

Considerando o processo de negociação coletiva com um momento importante da ação sindical, os sindicatos devem incorporar as mulheres nas Comissões de Negociação das categorias.

As pautas das categorias devem incluir reivindicações específicas das trabalhadoras: salários, condições de trabalho, igualdade de oportunidades, maternidade e saúde, punição ao assédio sexual, combate à violência e acesso à informação sobre doenças ocupacionais.(...)

➤ ***Salário igual para trabalho de igual valor ou trabalho equivalente.***

*Os sindicatos devem reivindicar a criação de comissões paritárias (sindicato/ empresa) para discutir igualdade de oportunidades para homens e mulheres nos locais de trabalho.(...)”*⁷⁶

⁷⁴ 6ª. Plenária Nacional (24 a 28/08/93), p. 83-85.

⁷⁵ Estatuto da Central Única Dos Trabalhadores. Executiva Nacional da CUT - (inicialmente elaborado no 3º. CONCUR – 1988, foi sofrendo alterações: no 4º. CONCUR – 1991, na 5ª Plenária Nacional – 1992, na 6ª. Plenária Nacional – 1993 e no 5º. CONCUR – 1994).

⁷⁶ 5º. CONCUR (19 a 22/05/94, gestão Vicente Paulo da Silva, 94-97) – resoluções.

No 5º. CONCURTO, a temática da reestruturação produtiva começou a ser inserida no debate da Central, que demandou aos seus sindicatos filiados estudos sobre o processo em suas categorias, procurando desenvolver um enfoque de gênero para analisar as transformações:

“As inovações tecnológicas e as mudanças no processo produtivo têm excluído ainda mais as mulheres dos melhores postos de trabalho e a ‘modernidade’ não trouxe mais igualdade de oportunidades entre os sexos.

Por isso a CUT e os sindicatos devem proceder estudos sobre os impactos dessa nova realidade sobre o trabalhador e a trabalhadora, compreendendo, denunciando e propondo formas de romper com a feminilização da pobreza e a utilização das mulheres sempre nas piores e menos valorizadas tarefas.

Essas mudanças têm causado graves prejuízos à saúde das trabalhadoras, como a ocorrência em vários setores de uma verdadeira epidemia de LER (Lesões Por Esforços Repetitivos), que atinge homens e mulheres diferentemente.

No âmbito das novas formas de gerenciamento, a terceirização atinge diretamente as mulheres. Além de ser uma forma de superexploração dos trabalhadores em geral, atinge em especial as mulheres (...)”⁷⁷

A questão da violência apareceu aqui com uma formulação mais complexa do que no 4º. CONCURTO, abrangendo o Assédio Sexual e as revistas aos corpos das trabalhadoras:

*“(...) Realizar uma campanha nacional contra o **assédio sexual**. (...) lutar pela aprovação e pelo cumprimento de leis que garantam punição às empresas que realizam revistas nos corpos e bolsas nos locais de trabalho. (...) Lutar para o cumprimento da lei que pune as empresas onde ocorre assédio sexual, já aprovada em alguns estados e municípios.(...)”⁷⁸*

As resoluções do 5º. CONCURTO incluíam também a proposta de instauração de uma Comissão de ética para apurar casos de violência e discriminação (de gênero, raça e orientação sexual) dentro da CUT. Tal fato relacionava-se a um período em que o movimento sindical cutista começava a dedicar maior atenção para estas bandeiras de luta. Em primeiro lugar, pelo fato da presidência da CUT ser ocupada, pela primeira vez, por um líder sindical negro e particularmente sensível à questão da discriminação (Vicente Paulo da Silva, o Vicentinho). Em segundo lugar, havia no interior da CUT não apenas um conjunto de militantes sindicais feministas e negros(as), mas também uma militância de mulheres e homens homossexuais. Este significativo grupo de sindicalistas questionou insistentemente a existência de atitudes discriminatórias no seio do sindicalismo cutista e seu questionamento fez-se presente na resolução congressual abaixo:

⁷⁷Idem.

⁷⁸Idem.

“É preciso que se estabeleçam novas relações de ética no interior da Central, pautadas pelo princípio da igualdade e respeito entre homens e mulheres . Esses princípios devem fazer parte do código de ética da Central. Para tanto é fundamental a criação e implementação de uma Comissão de ética nas CUT s Nacionais e Estaduais para que sejam apuradas denúncias de discriminação de todos os tipos no interior da Central: racial, religiosa, opção sexual, e as que se referem às mulheres (...)”⁷⁹.

Em 1997, a direção nacional da CUT elaborou um texto preliminar para discussão durante o 6º. CONCUT. Esse texto constatava a dificuldade da CNMT em difundir no interior da Central a inclusão de um enfoque de gênero na ação sindical. Neste congresso, a CNMT propôs uma alteração da sua composição com vistas a ampliar sua atuação. Na proposta elaborada pela Comissão, cada ramo de atividade deveria indicar uma representante com respaldo político e financeiro para desenvolver o trabalho na CNMT e também no seu próprio ramo. A CNMT também propunha a realização de reuniões semestrais com as CEMTS (Comissões Estaduais sobre a Mulher Trabalhadora), para integrar o trabalho desenvolvido nos ramos com as instâncias regionais. Além disso, a proposta da CNMT também contemplava a implementação de um Núcleo Temático de Gênero, visando a ampliação da política de formação sobre esta temática na CUT⁸⁰.

Podemos aferir alguns resultados práticos da ação da CNMT lançando nosso olhar para uma de suas criações, o Programa de Formação sobre as Relações de Gênero, construído em conjunto com a Secretaria Nacional de Formação desde 1992.

O Programa objetivava incorporar a dimensão de gênero à análise dos temas trabalhados nos demais programas da Secretaria Nacional de Formação. Assim, os cursos do Instituto Cajamar tratariam da temática de gênero incluindo a participação das mulheres ao falar de história do sindicalismo, refletindo sobre o fim das formas de discriminação ao falar sobre os princípios da CUT e debatendo as relações sociais entre homens e mulheres ao falar da organização da Central e do movimento sindical internacional. Um exemplo da inserção da temática de gênero na formação sindical, pode-se mencionar os cursos de Processo de Trabalho - Organização Sindical de Base, para os quais o Programa sugeria:

- ✓ *“refletir sobre o conceito/noção de trabalho, questionando as visões clássicas e a divisão sexual*
- ✓ *identificar as diferentes formas de trabalho e reconstruir a história do trabalho olhando para a inserção da mão de obra feminina*

⁷⁹Idem.

⁸⁰ 6º. CONCUT – texto da direção nacional ao 6º. CONCUT – elaborado em Abril para discussão no CONCUT (17/08/97), p. 34.

- ✓ *trabalhar as imagens e representações de trabalhadores e trabalhadoras sobre o trabalho, sobre si mesmos, etc.*
- ✓ *analisar como o Capital se apropria dessas representações. (...)»⁸¹.*

Para incrementar a participação de mulheres (quantitativa e qualitativamente) nas negociações coletivas o Programa também propôs uma experiência piloto que constituía em elaborar um curso de negociação e contrato coletivo para mulheres sindicalistas de diferentes categorias⁸².

Outra criação da CNMT foi a proposta de uma minuta padrão de reivindicações para subsidiar negociações. Nesta minuta mínima, destacamos os seguintes itens:

- a) *“garantia de igualdade de acesso das mulheres ao emprego, todos os cargos, salário e capacitação profissional*
- b) *garantia dos direitos reprodutivos: maternidade/paternidade*
- c) *creche, direito das crianças, segurança no trabalho. Que inclui auxílio natalidade para gestantes, necessidades higiênicas (absorventes, tempo e local apropriados para higiene) e proibição do controle de banheiros.*
- d) *saúde mental e física da mulher no local de trabalho . Inclui: prevenção do câncer de mama e colo do útero, respeito à privacidade (proibição de revista) e proibição ao assédio sexual»⁸³.*

O texto desta minuta congregou uma série de temas *trazidos por várias categorias profissionais* e intensamente discutidos pelos principais sindicatos e pela CUT, representando uma tentativa de estender ao conjunto do movimento sindical cutista as questões levantadas pelos sindicatos mais combativos.

Em 1999, a CUT resolveu fazer um balanço da atuação da CNMT e da incorporação de temas relativos à condição feminina. Nesta auto-avaliação, os (as) principais dirigentes cutistas reconhecem a necessidade de maior empenho do movimento sindical em encaminhar tais questões:

“A igualdade de oportunidades no local de trabalho somente ocorrerá quando nossos sindicatos tratarem as reivindicações relativas a gênero com o mesmo empenho com que tratam os demais itens da pauta de reivindicações” (...)»⁸⁴

⁸¹ Programa de formação sobre as relações entre homens e mulheres - relações de gênero CNMT/ SNF – CUT (S/DATA, provavelmente 1992-5)

⁸² Idem.

⁸³ Proposta de minuta padrão de reivindicações – Comissão Nacional Sobre A Mulher Trabalhadora –CUT. Junho de 1997

⁸⁴ MULHERES NO PODER - UMA CONSTRUÇÃO COLETIVA - CADERNO editado pela CUT, 5/1999. Texto de apresentação- Vicente Paulo da Silva e Kjeld Jacobsen (Presidente e secretário de relações internacionais da CUT, respectivamente).

Do mesmo modo, outro dirigente detectou um tipo de discriminação feita *inconsientemente* e constantemente reproduzida no dia-a-dia dos sindicatos e da Central, resultado de uma visão masculina sobre o cotidiano sindical.

*“Até mesmo na organização de uma reunião percebemos, em muitos casos, não haver preocupação com a presença feminina. Mesas de debate são formadas e para elas, com impressionante regularidade, não são convidadas mulheres. É doloroso constatar que a opinião das mulheres prevalece somente quando elas insistem, reagem, para impor não a sua opinião, mas o democrático e elementar direito de opinar”.*⁸⁵

Apenas esta avaliação dos dirigentes cutistas constituiu um fato de grande importância em si mesmo, pois tratava-se do reconhecimento da existência de práticas discriminatórias e da atribuição de um status de secundariedade às reivindicações femininas. Tais problemas foram alvo de reflexão por parte de um grupo de mulheres que participava da direção da Central. Essas militantes chamaram atenção também para a falta de verbas para atividades específicas dirigidas ao público feminino:

*“Muitas vezes o que se percebe é que, embora não haja contrariedade à organização específica das mulheres nos sindicatos, também não há sustentação, como se fosse uma questão de interesse apenas destas e de importância secundária, frente às lutas mais gerais das categorias. A falta de priorização política e de sustentação financeira para as questões que dizem respeito à organização e às lutas das mulheres é prática recorrente em nossas entidades”*⁸⁶

Em relação às cotas, há um comentário bastante crítico de dois membros da CUT. Segundo estes dois sindicalistas, as cotas não vieram acompanhadas de outras medidas concretas que possibilitassem o aumento da inserção das mulheres e o crescimento da reflexão sobre gênero. Segundo eles:

“Carente do ambiente que uma política de ação afirmativa poderia criar, a medida estatutária dos 30% ficou isolada (...).Tendo acontecido um esvaziamento do seu real conteúdo, não é de se estranhar que existam instancias da CUT onde não se cumpre o mínimo estatutário.

*Esse quadro é reflexo da falta de uma politica nacional de gênero assumida pelo conjunto da direção da Central. Mas tão importante como isso (sic) têm sido as fragilidades das comissões de mulheres, a Nacional incluída.”*⁸⁷

Ao longo dos anos 90, percebemos uma continuidade, e mesmo um crescimento, do debate

⁸⁵ Idem, texto: “Mulher, respeito e dignidade” – João Felício (secretário geral da CUT nacional)

⁸⁶ idem. Texto: “Mulher, participação e sociedade” Lujan Miranda, Silvana Klein (membros da executiva nacional) e Rita Lima (da Secretaria de Formação).

⁸⁷ Idem. Texto: “Uma política de gênero para além das cotas” Jorge L. Molinos (secretário de política sindical da CUT) e Maria da Consolação da Rocha (membro da executiva nacional entre 1994-1997).

sobre relações de gênero iniciado nas décadas anteriores, no movimento sindical cutista. Diversas questões foram discutidas e reelaboradas nos congressos e plenárias da Central, tomando-se diretrizes para políticas inclusivas em âmbito nacional. Algumas dessas políticas, entretanto, ainda hoje encontram dificuldades para serem implementadas, esbarrando no machismo que resiste ainda na cultura sindical. Este impasse apresentou-se dentro da CUT pelo fato da Central ser um elemento de centralização tanto de demandas, quanto de contradições dos sindicatos. Assim, do mesmo modo que as diversas reivindicações das trabalhadoras chegaram aos sindicatos e, através deles, à CUT, também vieram dos sindicatos os preconceitos e a discriminação em relação à participação das mulheres e às suas reivindicações. Entretanto, o papel centralizador da CUT e da CNMT foi de extrema importância na unificação de bandeiras de luta, na elaboração de diretrizes de ação e na reformulação de propostas. Veremos a seguir que as diretrizes formuladas pela CNMT repercutiram nos três sindicatos pesquisados, tornando-se um elemento importante para a definição de suas linhas de ação no cenário político e econômico dos anos 90.

4.1.4. O Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema/ Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

Pioneiro na iniciativa de mobilizar as mulheres de sua base no exato momento em que despontava como sindicato combativo na década de 70, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema tornou-se um dos expoentes do movimento sindical brasileiro e teve participação fundamental na estruturação da Central Única dos Trabalhadores durante os anos 80. Ao longo daquela década, as militantes metalúrgicas obtiveram êxito em consolidar uma Comissão de Mulheres que realizou um trabalho relativamente contínuo, tendo “exportado” para a Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT pelo menos duas importantes dirigentes: Maria Mendes da Silva e Luci Paulino de Aguiar. A importância do Sindicato de São Bernardo é notável tanto dentro da CUT (uma vez que três de seus presidentes – Jair Meneguelli, Vicente Paulo da Silva e Luiz Marinho - vieram de São Bernardo do Campo) quanto na categoria metalúrgica brasileira⁸⁸.

Além disso, a importância dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo desde os anos 70 também teve como efeito o estreitamento dos laços com os movimentos sociais em geral e com o feminismo em particular⁸⁹. Assim, a influência do debate feminista resultou na ampliação do leque

⁸⁸ Durante os trabalhos de pesquisa de campo tivemos chance de acompanhar o 4º. Congresso Nacional dos Metalúrgicos da CUT, entre 05 e 07 de junho de 1998. Neste congresso percebemos que vinham de São Bernardo tanto os principais dirigentes da Confederação Nacional dos metalúrgicos quanto as principais propostas contidas nas teses em debate. E, na imensa maioria das vezes eram suas as propostas aprovadas, em detrimento de propostas mais radicais vindas de delegados dos outros sindicatos.

⁸⁹ Em outros momentos deste estudo mencionamos a presença de pesquisadoras e militantes feministas como assessoras do sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo.

de questões para as quais o Sindicato de São Bernardo do Campo e Diadema (transformado em Sindicato dos Metalúrgicos do ABC em 1993, ao fundir-se com os sindicatos de São Caetano e Santo André) atentava, entre o início e o final dos anos noventa.

A década de 90 configurou um cenário extremamente difícil na trajetória reivindicativa deste sindicato. Até os anos 80, o ramo metal-mecânico negociava de forma unificada, (ou seja, no período da data-base, reuniam-se na mesa de negociação os representantes dos sindicatos de metalúrgicos de São Paulo e o conjunto dos sindicatos patronais da FIESP). Na década de 90, no entanto, houve uma fragmentação da negociação coletiva, com a separação de 5 dos sindicatos patronais representados pela FIESP entre 1993 e 1995. Estes sindicatos patronais (montadoras, fabricantes de autopeças, fabricantes de máquinas e material eletrônico, fabricantes de equipamentos elétricos e o setor de fundição e não ferrosos) passaram a negociar em separado com os sindicatos da FEM- CUT, alegando profundas diferenças, mas como o objetivo de impedir convenções coletivas para o conjunto da categoria (Araújo, Cartoni e Justo, 1999)⁹⁰.

Os acordos coletivos da década de 90 estiveram centrados nos quesitos econômicos, tais como salários, antecipações mensais e reposição das perdas salariais. O aprofundamento da recessão, entre 1997 e 1998 dificultou as negociações para os metalúrgicos, que se depararam, inclusive, com a proposta patronal de redução da jornada de trabalho com redução salarial. Nesse período, as cláusulas sociais (isto é, aquelas relativas a condições de trabalho, segurança, relações de trabalho e benefícios), foram pouco ampliadas, sendo renovadas somente após exaustivas discussões durante as negociações coletivas de 1997 e 1998, uma vez que os sindicatos patronais propuseram a retirada de várias dessas cláusulas (Araújo, Cartoni e Justo, 1999)⁹¹.

A maioria das reivindicações das trabalhadoras incluía-se entre as cláusulas sociais, que eram alvo de ataque por parte do empresariado. O patronato que, de modo geral, sempre fôra refratário à inclusão de novos direitos, nos anos 90, mostrou-se ainda mais intransigente quanto às demandas das mulheres. Entretanto, questões como as garantias à maternidade, a saúde, a discriminação de gênero e o autoritarismo das gerências e chefias em relação às trabalhadoras faziam parte do cotidiano das metalúrgicas. A partir do momento em que estas questões passaram a vir à baila no interior do sindicato (nos anos 70 e 80), o sindicato foi chamado a olhar para tais questões. As militantes do sindicato bateram insistentemente neste ponto, criando, no espaço

⁹⁰O sindicato do ABC destacou-se, no entanto, por obter acordos no nível da empresa, sobretudo no setor automotivo. Contribuiu para isto a institucionalização da organização por local de trabalho (Cipas e Comissões de Fábrica) desde a década de 80. As organizações nos locais de trabalho, interlocutores reconhecidos pelas gerências, foram importantes na negociação sobre introdução de mudanças tecnológicas e organizacionais.

⁹¹ Em 1998 o patronato propôs a retirada de 40 cláusulas sociais, incluindo a estabilidade para o trabalhador acidentado ou com doença profissional.

sindical, uma movimentação no sentido de incluir e reafirmar os direitos das trabalhadoras, mesmo num contexto extremamente difícil para as negociações coletivas. O cenário hostil daquele momento demandava a mobilização dos trabalhadores e trabalhadoras da categoria. Isso implicava em dar continuidade ao trabalho de estímulo à participação feminina desenvolvido em anos anteriores, o que fundamentalmente levava à necessidade de reconhecer, discutir e – principalmente - encaminhar e defender as questões relacionadas à condição feminina nas mesas de negociação. Veremos adiante que é no reconhecimento da problemática específica de gênero e no encaminhamento das demandas femininas para negociação que reside o principal problema da ação sindical dos metalúrgicos na década de 90.

- *Creche e garantias à maternidade.*

O conjunto dos direitos relativos à maternidade constituiu uma antiga e tradicional reivindicação do Movimento Popular de Mulheres e do Feminismo, assegurada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição brasileira, mas freqüentemente descumprida pelo patronato. A falta dessas garantias era um problema cotidianamente sentido pelas metalúrgicas. Gradativamente estas questões foram sendo assumidas a partir dos anos setenta, pelo sindicato, passando a figurar em todos os tipos de material impresso: notas na Tribuna Metalúrgica, pautas de acordos coletivos e pesquisas.

Contribuiu para a incorporação destas demandas à agenda do sindicato, a perseverança da Comissão da Mulher Metalúrgica que insistiu para a inclusão da discussão sobre os direitos relativos à maternidade nos debates da categoria. A inclusão de tais questões também se deu, em parte, por influência dos debates realizados na CUT, pela Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora⁹². Desde meados da década de 80 o sindicato de São Bernardo buscava subsídios para o encaminhamento destas demandas com destaque para a reivindicação de creches nos locais de trabalho. Em 1986 o sindicato realizou um estudo sobre a demanda por creches para os filhos de trabalhadoras da base. Tal relatório teve como objetivo melhor conhecer a alocação de mulheres nas empresas da base sindical, partindo do dado legal de que as mesmas deveriam manter creches se tivessem a partir de 30 empregadas.⁹³

O estudo também serviu para mapear a necessidade de creches por região nos 2 municípios e criticava a CLT que, além de limitada (por excluir os homens do direito à creche), era burlada

⁹² Uma das militantes sindicais de São Bernardo. Luci Paulino de Aguiar, tornou-se uma das figuras mais importantes da CNMT, chegando a ser a coordenadora desta Comissão em 1992.

⁹³ Relatório sobre Creches – Sindicato dos metalúrgicos de SBC e Diadema, março de 1986. Esse estudo agrupava as empresas com mais de 30 empregadas por localização geográfica, mapeando a distribuição feminina na categoria. Foram contabilizadas 16500 mulheres, sendo 6466 em São Bernardo do Campo e 10154 em Diadema, num total de 130000 trabalhadores, ou seja 12,69 % do contingente das duas cidades, estando distribuídas em 39 empresas.

através de convênios fantasmas com creches particulares. A principal inovação do estudo foi a *proposta de uma política pública* envolvendo sindicatos, empresas e poder público. O sindicato propunha a participação das empresas na implantação de creches nos bairros, dividindo custos com as prefeituras, sendo que as creches deveriam ser geridas por um conselho com representantes do movimento sindical e dos movimentos de bairro⁹⁴.

Entretanto, esta inédita proposta não foi aceita pelo empresariado da região. Nos anos seguintes, esta situação praticamente não mudou. Tal fato pode ser comprovado em 1991, quando uma pesquisa sobre o perfil das trabalhadoras da base⁹⁵ detectou que 49% delas tinham filhos e a maioria dessas trabalhadoras os deixava com familiares, com vizinhos ou sozinhas.

No ano de 1992, de acordo com a Coluna “Fala mulher” da Tribuna Metalúrgica, a Comissão de Mulheres assumiu a creche como bandeira prioritária de luta. A inexistência de creches nos locais de trabalho – que, inclusive constava como cláusula no Acordo Coletivo - fazia com que as mulheres tivessem de pedir demissão.⁹⁶

A reivindicação da creche ou – na falta desta – de reembolso das despesas com a guarda de filhos das trabalhadoras figurava em todas as minutas de acordos coletivos dos metalúrgicos paulistas desde 1990. Em 1990, a categoria propunha que as empresas com mais de 10 trabalhadoras mantivessem creches para as crianças até 6 meses de idade. O reembolso- creche, alternativa provisória até a construção das creches nas empresas, deveria cobrir integralmente as despesas com guarda e assistência dos filhos de *trabalhadores e trabalhadoras*.⁹⁷ Tal proposta expressa o reconhecimento da responsabilidade masculina pelo cuidado dos filhos, reconhecimento que foi, provavelmente, fruto de intensas discussões capitaneadas pela Comissão de Mulheres no momento da definição das questões para compor a pauta. O que ficou estabelecido no acordo coletivo, entretanto, foi a creche (ou auxílio –creche), apenas para crianças até 6 meses de idade, só para trabalhadoras, nas empresas com mais de 30 mulheres, *ou seja, exatamente o que estava no texto da CLT*. A legislação brasileira, cabe ressaltar, atribui a responsabilidade do cuidado das crianças unicamente à mulher. A mesma visão parece ser compartilhada pelos empresários do setor, que aceitaram incluir no acordo apenas a cláusula acima.

⁹⁴ Idem.

⁹⁵ Pesquisa das mulheres metalúrgicas – 1991. Sindicato dos metalúrgicos de SBC e Diadema O sindicato realizou uma espécie de “survey” entre as trabalhadoras de 30 empresas num total de 1211 (2,5% da base), porém significativas em número de trabalhadores (35% da categoria), sendo 5944 do sexo feminino. Embora somente 21% dos questionários tenham retornado, não constituindo uma amostragem estatística no sentido pleno, ela sinalizou vários aspectos relativos à vida das metalúrgicas.

⁹⁶ *Tribuna Metalúrgica* – 14/01/92

⁹⁷ Minuta/Projeto de Contrato Coletivo de Trabalho. Departamento Nacional dos Metalúrgicos da CUT – SP, dirigido à FIESP. 15/10/1990. (Normas aplicáveis ao conjunto dos metalúrgicos do estado de São Paulo). Capítulo X (Assistência social), Art. 101.

O auxílio creche, por sua vez, era uma solução paliativa e provisória para a falta de creches nos locais de trabalho. Entretanto, tal solução tornou-se a regra nos acordos coletivos da maioria das categorias profissionais, incluindo os metalúrgicos de São Bernardo, a partir da publicação, em 1986, de uma portaria do Ministério do Trabalho, substituindo a obrigatoriedade da creche pelo auxílio-creche, somente para as mães (Soares, 1998).

O sindicato procurou, entretanto, ampliar o direito à creche ou ao auxílio-creche nos anos seguintes. Na pauta de reivindicações de 1994, a categoria propôs a extensão do direito à creche para as crianças até 7 anos, *filhos de trabalhadores e trabalhadoras*, inclusive filhos deficientes, ou reembolso integral do valor que os pais e mães pagavam pela creche, enquanto as empresas não oferecessem serviço próprio.⁹⁸ Novamente, o resultado da negociação coletiva foi a manutenção do texto da CLT.⁹⁹ Em 1997, a pauta de reivindicações previa creche ou auxílio-creche apenas *para as mulheres*, nos termos legais, estipulando, no entanto, o valor mensal de 1 piso salarial por filho com até seis anos para o pagamento do benefício.¹⁰⁰ As convenções coletivas a partir daquele ano previram, entretanto, um reembolso bastante inferior por filho (até o limite de 20% do piso da categoria, para despesas comprovadas e até 10% desse piso, na falta de um comprovante) restringindo o reembolso para mães de crianças com idade até seis meses.

Se a ampliação deste direito durante a negociação com o empresariado mostrava-se bastante problemática, as tentativas de obtê-la demonstram a sensibilidade dos dirigentes sindicais metalúrgicos para esta questão tão cara às mulheres. Uma mostra disso foi o fato do 4º Congresso Nacional dos Metalúrgicos da CUT, realizado entre 05 e 07/06/98 ter contado com creche e recreação para os filhos dos/das militantes ali reunidos.

Observamos assim que, ao longo do tempo, o sindicato buscou ampliar e tornar mais abrangente um direito previsto na lei trabalhista e, posteriormente, no Estatuto da Criança e do Adolescente. Tanto as propostas inseridas nas pautas, quanto a proposta de uma política pública em parceria com o poder público e com o empresariado, depararam-se com a resistência do empresariado. Deste modo, muitas das cláusulas sociais de proteção à maternidade constantes nas pautas limitaram-se a reafirmar direitos legais, como por exemplo, o direito a um período de tempo amamentação dos filhos para as trabalhadoras que tivessem se tornado mães recentemente. Ou

⁹⁸ Minuta de reivindicações. Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT – SP, dirigido à FIESP. 23/02/1994.

⁹⁹ Cartilha “A mulher metalúrgica e os seus direitos” Comissão da Mulher Metalúrgica/ SMABC (gestão 93-96) e ELAS (Elizabeth Lobo Assessoria). Projeto ELAS/SMABC, baseado no guia dos direitos da mulher, editado pela Ong CFEMEA EM 1994. Fontes: Constituição Brasileira, CLT e Acordos coletivos do SMABC.

¹⁰⁰ Pauta de reivindicações do contrato Coletivo de trabalho. Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT – SP, dirigido aos sindicatos patronais. 29/09/1997.

ainda, a estabilidade provisória da gestante, desde a confirmação da gravidez, até 5 meses depois do parto.¹⁰¹

A necessidade constante de reafirmar, nos acordos, os *direitos* que já constavam na CLT e na Constituição, como forma de assegurá-los e de ter um instrumento legal a mais para punir os infratores é um indicio de que a legislação – que, por sinal, estava bastante distante da realidade das trabalhadoras - era constantemente burlada pelo empresariado.

No entanto, nas minutas de reivindicação, podemos observar o empenho do sindicato em propor a ampliação destes direitos, como por exemplo, a extensão dos direitos da maternidade para as trabalhadoras adotantes de crianças na faixa etária de 0 a 6 meses de idade as quais, desde o final dos anos 80 têm assegurado o direito a uma licença remunerada de 30 dias nas convenções coletivas e acordos do sindicato. Tal proposta foi apresentada a cada ano com uma mudança que a tornava mais abrangente. Em 1997, o sindicato reivindicou ampliação do período da licença para 120 dias e ampliação também da faixa etária das crianças adotadas (até 7 anos de idade), mas não obteve sucesso.¹⁰² Em 1997, o sindicato propôs também a ampliação para 12 meses, da estabilidade para as gestantes e extensão deste direito, pelo mesmo período, à trabalhadora que sofresse aborto¹⁰³. Nos acordos, permaneceu o que era previsto na lei.

Entre 1994 e 1995 o sindicato propôs que as empresas pagassem um adicional de 30% (trintas por cento) sobre o salário nominal das trabalhadoras a título de auxílio para filhos deficientes, de modo a fazer com que as empresas compartilhassem com as mães a responsabilidade pelo cuidado com crianças portadoras de necessidades especiais, o que também não foi obtido.¹⁰⁴

Uma inflexão do discurso feminista faz-se notar em propostas que reconhecem a necessidade de homens e mulheres dividirem a responsabilidade pelo cuidado dos filhos. Como exemplo, pode-se citar a dispensa do trabalho para levar o filho ao médico, proposta em 1994. Até aquele momento, o sindicato sempre reivindicara este direito apenas para as mulheres. A formação de uma militância feminista no espaço sindical levou à mudança dessa reivindicação, à medida que o convívio com as mulheres nos momentos de mobilização e definição de questões para compor a agenda do sindicato, assim como o contato com o discurso feminista, sensibilizou os sindicalistas para a necessidade de ampliar este direito, estendendo-o para os pais. O questionamento das relações de gênero realizado cotidianamente pelas mulheres naquele espaço, convenceu a diretoria

¹⁰¹ Minuta/Projeto de Contrato Coletivo de Trabalho. Departamento Nacional dos Metalúrgicos da CUT – SP, dirigido à FIESP. 15/10/1990.

¹⁰² Pauta de reivindicações do contrato Coletivo de trabalho. Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT – SP, dirigido aos sindicatos patronais. 29/09/1997.

¹⁰³ Idem.

¹⁰⁴ Minuta de reivindicações do contrato Coletivo de trabalho. Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT – SP, dirigido à FIESP e sindicatos patronais. 1995.

sindical de que os homens também têm responsabilidade no cuidado dos filhos. Entretanto, o patronato não aceitou esta reivindicação. Observemos o comentário do sindicato sobre o resultado da negociação:

*“A pauta de reivindicações proposta pelo SMABC em 1994 propôs (sic) que homens e mulheres pudessem ter falta justificada no caso de internação de filhos (as). No entanto, o Acordo firmado permite que o trabalhador o faça somente se comprovado que a esposa não pôde fazê-lo. Ou seja, os patrões não aceitaram a proposição do sindicato e reforçaram a idéia comum de que quem cuida dos filhos é somente a mãe”.*¹⁰⁵

Do mesmo modo, o sindicato procurou negociar a estabilidade provisória de 12 meses para o trabalhador que se tornasse pai, obtendo apenas 30 dias. Obteve, ainda, uma tímida ampliação da licença- paternidade (que, segundo a Constituição, é de 5 dias) para 8 dias úteis após o parto.¹⁰⁶

Após vários anos de negociações, algumas cláusulas dos acordos, após 3 anos sem modificações tornavam-se permanentes, ou seja, não seriam mais temas de negociação. No discurso sindical, seriam “incorporadas ao patrimônio jurídico do trabalhador metalúrgico”¹⁰⁷. Este foi o caso de várias das reivindicações tratadas neste tópico: Licença paternidade, licença maternidade, ausência justificada para levar o filho ao médico e estabilidades provisórias. Vimos que, na maioria dos casos, manteve-se o texto da CLT ou da Constituição, com pouca margem de ampliação. O fato dessas cláusulas terem se tornado permanentes, mesmo estando num patamar inferior em relação ao que era reivindicado, pode ser um indício de que o sindicato desistiu de tentar modificá-las e ampliá-las, conformando-se com o formato que elas tomaram nos acordos coletivos.

Essa situação marcada pela dificuldade em ampliar direitos relativos à maternidade e pela própria dificuldade dos negociadores em defender estes direitos face à intransigência patronal, como veremos, repete-se em outras reivindicações relativas à saúde e relações de trabalho.

- *Saúde.*

Em 1991, a Pesquisa das mulheres metalúrgicas, realizada pelo sindicato de São Bernardo detectava uma correspondência entre o tipo de posto de trabalho ocupado pelas mulheres e os danos à sua saúde¹⁰⁸. Segundo a pesquisa do sindicato, 89,3% das mulheres trabalhava em funções

¹⁰⁵ Cartilha “A mulher metalúrgica e os seus direitos” Comissão da Mulher Metalúrgica/ SMABC (gestão 93-96) e ELAS (Elizabeth Lobo Assessoria). Projeto ELAS/SMABC, baseado no guia dos direitos da mulher, editado pela Ong CFEMEA EM 1994.

¹⁰⁶ Minuta de reivindicações do contrato Coletivo de trabalho. Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT – SP, dirigido à FIESP e sindicatos patronais. 1995.

¹⁰⁷ Introdução da Pauta de reivindicações do contrato Coletivo de trabalho. Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT – SP, dirigido aos sindicatos patronais. 29/09/1997.

¹⁰⁸ No capítulo 2 detectamos também a correspondência entre a concentração feminina em postos semiquualificados e desqualificados (caracterizados por tarefas repetitivas, ritmo intenso e elevado controle pelas chefias) e o adocimento de grande parcela da força de trabalho feminina.

semiqualficadas ou não-qualificadas e, entre essas trabalhadoras, 30% apresentavam problemas de saúde, 31,2% problemas de coluna, 21,8% tenossinovites, 93% dores musculares.¹⁰⁹

Trata-se claramente de uma relação de causalidade, na qual a segregação ocupacional das mulheres em postos de baixa qualificação constituía a maior causadora de danos à saúde das trabalhadoras: as mulheres eram as principais atingidas por doenças da coluna, Lesões por Esforços Repetitivos e stress. A Tribuna Metalúrgica, através de notas na coluna “Fala mulher” discutia o impacto do trabalho sobre a saúde da mulher e mencionava a prática das empresas de demitir trabalhadoras doentes¹¹⁰. Outra nota informava sobre as discussões do Seminário Nacional de Mulheres Metalúrgicas com a participação do Sempreviva Organização Feminista e do Instituto Nacional de Saúde do Trabalhador, tendo a saúde e LER como focos centrais¹¹¹.

A alta incidência de Lesões por esforços Repetitivos (LER), atingindo principalmente as mulheres, tornou-se cada vez mais importante na categoria metalúrgica nos anos 90. Os casos de LER chegaram a constituir 35% dos casos de consulta no Departamento de Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente em 1997¹¹². De fato, tratava-se de um problema de toda a categoria, agravado pelo cenário de introdução de inovações – sobretudo na organização da produção- e por cortes de pessoal. Nesta situação as empresas aumentavam as exigências de produtividade para trabalhadores e trabalhadoras que permaneciam empregados. Como vimos, a intensificação do trabalho fabril atingiu de forma mais acentuada as mulheres por ocuparem os postos mais desqualificados e caracterizados por tarefas monótonas e repetitivas.

Em 1997 os metalúrgicos propuseram, na mesa de negociação, a inclusão de uma cláusula sobre prevenção à Lesão por Esforços Repetitivos que estabelecia a concessão de dois intervalos de 30 minutos por período de trabalho (uma hora por dia) aos metalúrgicos que trabalhassem em atividades caracterizadas pela realização de esforços repetitivos. Também estava prevista nessa cláusula a implantação de um programa para estudar e equacionar a questão da LER na categoria.¹¹³ Essa proposta não foi aceita pelo patronato do setor metalúrgico. Os metalúrgicos do ABC buscaram, então, alternativamente, desenvolver negociações específicas em cada empresa contando para isto com as Comissões de fábrica e CIPAS. As negociações descentralizadas abriram a possibilidade de obtenção de melhores acordos, dependendo do grau de mobilização de cada firma.

¹⁰⁹ Pesquisa das mulheres metalúrgicas – 1991. Sindicato dos metalúrgicos de SBC e Diadema.

¹¹⁰ **Tribuna Metalúrgica** –27/10/92

¹¹¹ **Tribuna Metalúrgica** –10/11/92

¹¹² Cartilha – LER – SMABC, Depto. de saúde. S/d. (gestão Luiz Marinho, provavelmente datado de 1997)

¹¹³ Pauta de reivindicações do contrato Coletivo de trabalho. Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT – SP, dirigido aos sindicatos patronais. 29/09/1997.

Atentando, entretanto, para o conjunto dos acordos firmados desde o início dos anos 90 entre o sindicato dos metalúrgicos do ABC e os sindicatos patronais, percebemos que até hoje não existe neles qualquer cláusula sobre LER, embora existam disposições genéricas sobre doenças do trabalho. Ao recusar-se a discutir a prevenção das LER (ou ainda, a possibilidade de uma ampliação dos direitos dos lesionados, como tratamento médico e garantia de emprego) o patronato buscou se eximir da responsabilidade sobre o adoecimento dos trabalhadores e –principalmente – das trabalhadoras. Num contexto de recessão, desemprego e enfraquecimento do poder dos sindicatos, houve um endurecimento desta postura que culminou na já mencionada proposta de retirada de cláusulas sociais em 1997-1998 e que também se faz notar na negociação de cláusulas relativas à saúde da mulher.

A proposta de cláusulas relativas ao corpo e à saúde femininos foi profundamente influenciada pelo debate feminista. A influência desse discurso fez-se notar tanto na participação de organizações feministas prestando assessoria em eventos, quanto em notas da Tribuna Metalúrgica sobre questões não estritamente trabalhistas, como a esterilização de mulheres no serviço público de saúde¹¹⁴. Na confecção das pautas de negociação, uma das principais propostas dentro desta temática foi a proibição de testes de gravidez para as mulheres por ocasião da admissão no emprego¹¹⁵. A exigência de exames de gravidez ou atestados de esterilidade para mulheres é uma prática discriminatória corrente no setor industrial e é uma das manifestações do controle das empresas sobre o corpo das trabalhadoras. Tal prática foi questionada tanto pelas trabalhadoras, quanto pelas feministas desde a década de 70. Quando apresentada na mesa de negociações, não foi aceita pelos patrões.

Ao construir suas minutas de reivindicações no período de 1990 a 1995, os metalúrgicos também levaram em conta questões levantadas por suas militantes que, por sua vez, tomaram como base o debate sobre relações de gênero no interior do movimento feminista e da CUT Assim, as pautas de acordos coletivos da categoria nessa época buscaram negociar para trabalhadoras e trabalhadores portadores de AIDS a garantia de emprego, salário e tratamento médico, além da proibição de teste de HIV no exame admissional¹¹⁶. A categoria metalúrgica inovou também ao propor, desde 1994, uma cláusula relativa à realização semestral de exame preventivo de câncer do colo do útero¹¹⁷, sem obter sucesso na mesa de negociações.

¹¹⁴ Tribuna Metalúrgica – 15/12/92

¹¹⁵ Minuta do Contrato Coletivo de Trabalho. Departamento Nacional dos Metalúrgicos da CUT – SP. 1992 (os textos de 90 a 94 são iguais).

¹¹⁶ Idem.

¹¹⁷ Minuta do acordo coletivo. Departamento Nacional dos Metalúrgicos -CUT , 1994

O sindicato teve mais sucesso ao aprovar uma reivindicação relativamente mais simples e antiga, relativa às necessidades higiênicas das mulheres – o fornecimento de absorventes higiênicos para necessidades emergenciais e locais adequados para que as trabalhadoras pudessem realizar a higiene pessoal - incorporada definitivamente em 1997 ao conjunto de direitos obtidos¹¹⁸. Trata-se de uma cláusula presente em todos os acordos de sindicatos da indústria, setor caracterizado pelo elevado controle sobre o corpo das trabalhadoras (Soares, 1998).

Os resultados do encaminhamento desse conjunto de reivindicações relativas à saúde demonstraram a preocupação do sindicato dos metalúrgicos em obter do empresariado o reconhecimento de que a responsabilidade pela prevenção e, em alguns casos, pelo tratamento dos trabalhadores e das trabalhadoras doentes era *social*, isto é, dos trabalhadores e de seus empregadores. Entretanto, percebemos que, no momento da negociação, a saúde perdeu prioridade para questões de cunho econômico. Pelo lado dos patrões, aceitar o conjunto de propostas acima significaria, além disso, abrir mão do controle sobre a força de trabalho feminina. As trabalhadoras da categoria constituem o contingente mais sujeito ao controle das chefias sobre seu corpo, sobre o tempo e o ritmo de seu trabalho e sobre os tempos mortos (pausas e/ou idas ao banheiro). Particularmente, é este controle que permite que o ritmo de trabalho nos setores das fábricas onde predomina o trabalho feminino seja intenso, aumentando a produtividade. O controle e a repressão são, portanto, necessidades do processo de acumulação. Logo, a recusa patronal em aceitar demandas relacionadas - direta ou indiretamente - à saúde das mulheres insere-se numa série de atitudes visando a manutenção deste padrão de relações de trabalho. Essa postura, como veremos, também se manifestou quando vieram à baila demandas relativas às relações de trabalho.

- *Assédio Sexual e práticas discriminatórias contra as mulheres*

No cotidiano da mulher trabalhadora é freqüente a convivência com relações de poder assimétricas no espaço fabril. Um exemplo disso é o fato de alguns chefes se valerem de sua posição superior na hierarquia funcional das empresas para assediar sexualmente as trabalhadoras.

Nas décadas de 70 e 80 tanto nas imprensas feminista e sindical, quanto nos primeiros Encontros e Congressos de trabalhadoras as “cantadas dos chefes” figuravam como um dos principais temas quando se discutiam questões relativas à condição feminina nas fábricas. Nos anos 90 surgiu uma nova nomenclatura para as “cantadas”. O termo “Assédio Sexual”, originou-se a partir de discussões do movimento feminista internacional, tendo sido também adotado pelas feministas brasileiras. Essa questão, como mencionamos, foi também inserida no seio da CUT que tratou de difundi-la para suas entidades filiadas. O novo termo conferiu maior legitimidade às

¹¹⁸ Pauta de reivindicações do contrato Coletivo de trabalho. Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT – SP, dirigido aos sindicatos patronais. 29/09/1997.

denúncias¹¹⁹ e à elaboração de propostas. Em 1994, o Sindicato dos metalúrgicos do ABC lançou como proposta para o acordo coletivo a punição ao Assédio Sexual.

*“O Assédio sexual, por qualquer de seus meios praticados contra a (s) trabalhadora (trabalhador) no local de trabalho, por seu superior hierárquico, acarretará responsabilidade civil da empresa por danos físicos e/ou morais, além das sanções penais cabíveis ao ofensor”.*¹²⁰

Esta proposta foi insistentemente apresentada entre 1994 e 1997, sendo intransigentemente recusada pelos empresários até aquele ano.

Entretanto, a ação do sindicato não se restringiu apenas a negociar uma cláusula para o Acordo Coletivo. O sindicato também utilizou seu jornal e seu aparato legal para o combate desta prática:

“Chega de Assédio”

‘A nossa pauta de reivindicações da Campanha Salarial deste ano, que já está com os patrões tem uma exigência inédita para a classe trabalhadora brasileira: a punição ao Assédio Sexual.(...)

Desde o ano passado nosso sindicato está travando uma dura batalha pela punição dos chefes e patrões ganhões que insistem em desrespeitar o mais elementar dos direitos humanos, que é o direito sobre o próprio corpo. Para o nosso sindicato, o Assédio Sexual precisa de punição.

Entre junho e julho de 1993 foram feitas na delegacia na Delegacia da mulher três denúncias de Assédio Sexual ocorridas dentro dos metalúrgicos do ABC (...)

‘As companheiras que se sentiram ultrajadas procuraram o sindicato determinadas a dar um basta ao constante desrespeito a que eram submetidas.

*Uma delas, Aurelina de Almeida Alves, 37 anos, conseguiu que o chefe ganhão da Ilutec, empresa onde trabalhava, fosse demitido(...).’*¹²¹

O Assédio Sexual é um tipo de constrangimento que torna extrema a assimetria presente nas relações de trabalho: um chefe só assedia as funcionárias porque existe hierarquia, e por que esta tem um nitido viés de gênero. Outra manifestação de relações de poder assimétricas entre homens e mulheres, está constantemente presente nos mecanismos de controle da força de trabalho. A gerência e as chefias das fábricas procuram sempre controlar os trabalhadores, fiscalizando o tempo

¹¹⁹ O jornal **Metalúrgicos do ABC** acompanhou vários casos de Assédio Sexual. Um deles, o caso de Marta Cristina Leite, rendeu até uma manifestação na porta da fábrica. **Metalúrgicos do ABC**, 29/04/93, 22 e 29/06/93 e 20-21/07/93, 28/09/93 e 07/12/93 (Observação: Com a unificação dos sindicatos de metalúrgicos do ABC em 93, a Tribuna Metalúrgica é substituída pelo jornal Metalúrgicos do ABC, que circulava paralelamente desde maio de 92. Em 94, volta a ser Tribuna Metalúrgica).

¹²⁰ Minuta de reivindicações do contrato Coletivo de trabalho. Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT – SP, dirigido à FIESP e sindicatos patronais. 1994.

¹²¹ **Tribuna Metalúrgica do ABC-Especial** no. 31, 07/03/94. p. 3

trabalhado e as pausas, limitando sua locomoção no espaço fabril, reprimindo conversas, restringindo a organização, etc. Uma espécie de exacerbação deste controle consiste nos procedimentos de revista aos corpos dos trabalhadores na entrada e na saída das fábricas. Tal procedimento, além de ter como pressuposto que o trabalhador roubará a empresa, é particularmente constrangedor, pois expõe a intimidade dos trabalhadores e trabalhadoras. O sindicato, entre 1990 e 1994 tentou fazer com que constasse no Acordo da categoria a proibição de qualquer tipo de revista pessoal¹²². Entretanto, o máximo que se conseguiu negociar, face à intransigência patronal foi uma cláusula que se tornou permanente a partir de 1997:

“As empresas que realizam procedimentos de revista em suas funcionárias devem fazê-lo em local adequado e por pessoas do mesmo sexo”¹²³.

Outro tipo de manifestação exacerbada do autoritarismo fabril, particularmente dirigido às mulheres, é o controle do uso de banheiros pelas trabalhadoras. Os metalúrgicos propuseram a proibição deste tipo de controle negociando entre 1990 e 1997 sem grande sucesso. Os casos de intimidação das trabalhadoras ocorriam com frequência, inclusive em grandes empresas, e em firmas que prestavam serviços para as mesmas, como atesta uma notícia da Tribuna Metalúrgica do ABC, relativa a um incidente ocorrido com uma empresa de limpeza, terceirizada da Scania:

“Encarregado invade banheiro feminino”

“Além das péssimas condições de trabalho a que são submetidas as companheiras da Progresso Asseio e Limpeza (uma das prestadoras de serviço na Scania) os trabalhadores ainda são humilhados pela chefia. Recentemente um encarregado chamado Vicente entrou no banheiro feminino para buscar uma funcionária, já no final do expediente. A companheira sentia fortes dores de cabeça e aproveitou o final da jornada de trabalho para se preparar para ir embora. A atitude do encarregado causa uma profunda indignação. Para a comissão de Mulheres do sindicato, fere todos os princípios éticos e morais. Se ele não sabe, invasão de privacidade é crime, passível de processo judicial. Um indivíduo que invade o banheiro feminino para intimidar uma trabalhadora pode também cometer qualquer tipo de atrocidade. A Scania precisa entender que também é responsabilidade dela a contratação de empresas que, por sua vez contratam sujeitos com este tipo de formação moral”. (...)”¹²⁴

¹²² Minutas de Contrato Coletivo de Trabalho. Departamento Nacional dos Metalúrgicos da CUT – SP – 1990/1992/1994/1995.

¹²³ Minutas de Contrato Coletivo de Trabalho. Departamento Nacional dos Metalúrgicos da CUT – SP – 1997.

¹²⁴ Tribuna Metalúrgica do ABC- no. 381, 27/02/96, p. 3.

Com vistas a coibir tais práticas, o sindicato buscou obter, nas negociações, a proibição de qualquer forma de controle do uso de banheiro¹²⁵, que foi recusada pelo patronato na mesa de negociação e continuou a ser negociada – e barrada pelos patrões – nos anos seguintes.

Percebe-se, ao observar a trajetória das reivindicações específicas das mulheres, que embora o sindicato tenha se sensibilizado em relação a essas demandas, houve uma enorme dificuldade para transformá-las em cláusulas de acordos coletivos. Parte desta dificuldade decorria da *conjuntura política e econômica* bastante hostil ao movimento sindical em geral e a intransigência do patronato em reconhecer os mecanismos de discriminação presentes nas empresas e em aceitar a ampliação de benefícios e direitos. Entretanto, pesou também o fator *estrutural*, ou seja, o *viés de gênero* embutido na forma mesma como eram distribuídas as atribuições dos militantes sindicais e na organização das atividades sindicais (dentre elas a participação das mulheres nas comissões negociadoras do sindicato). A desigualdade de poder entre homens e mulheres no espaço sindical e a baixa inserção feminina nos mecanismos decisórios foram alvo de intenso questionamento por parte da Comissão de Mulheres nos anos 90, como poderemos observar a seguir.

- *Participação sindical e divisão do poder.*

Inicialmente, a Comissão de Mulheres tinha como objetivo apenas mobilizar o contingente feminino da base do sindicato, que era minoritário, porém significativo, variando de 12 a 14,5%. Além disso, o sindicato coletou, em 1991, dados que atestavam a existência de uma série de disparidades. Segundo a pesquisa do sindicato, 93% das metalúrgicas liam a Tribuna Metalúrgica e 79% eram sindicalizadas. No entanto, 80,1% das trabalhadoras sindicalizadas nunca tinham participado de atividades do sindicato.¹²⁶

A presença de militantes sindicais empenhadas em discutir a posição das mulheres no sindicato levou, pouco a pouco, ao questionamento das desigualdades entre homens e mulheres no cotidiano e na hierarquia sindicais. O debate teve como efeito positivo a sensibilização do conjunto dos dirigentes sindicais para a necessidade de ampliar a participação das mulheres inclusive nas instâncias de direção.

Na época do 1º Congresso dos metalúrgicos do ABC, em 1993, dados do sindicato afirmavam que existiam 19.500 mulheres na categoria (isto é, 13% dos metalúrgicos) e entre essas, 36% eram sindicalizadas. Num total de 18 Comissões de Fábrica existentes na base do sindicato (totalizando 130 membros), havia apenas 7 mulheres, ou seja, 6% do total de representantes.¹²⁷ A

¹²⁵ Minuta do acordo coletivo. Departamento Nacional dos Metalúrgicos -CUT, 1994

¹²⁶ Pesquisa das mulheres metalúrgicas – 1991.

¹²⁷ Estes dados foram coletados pelo sindicato, por ocasião do 1º Congresso dos metalúrgicos do ABC, em 26/09/93. Dados da RAIS-MTE apresentaram números um pouco diferentes: as mulheres eram 16.690 num total de 114.673 trabalhadores, ou seja, 14,5%.

pressão da Comissão de Mulheres e a apresentação desses dados levaram os metalúrgicos do ABC a discutir a questão da sub-representação das mulheres, o que levou a categoria a resolver, ao fim do debate, pelo respeito à porcentagem de trabalhadoras sindicalizadas na base no momento de designar militantes para compor as direções e participar de cursos e atividades. O Congresso também resolveu que os(as) dirigentes do sindicato deveriam participar das atividades convocadas pela Comissão da Questão da Mulher Trabalhadora da CUT (provavelmente com o objetivo de se capacitarem para discutir e defender demandas relativas às mulheres) e que a diretoria deveria iniciar um levantamento sobre cumprimento, pelas empresas da base, dos direitos garantidos para as trabalhadoras na legislação e na Convenção Coletiva. Nesse Congresso, os metalúrgicos também reconheceram a necessidade de adaptar horários de reuniões e de contar com creches nos eventos do sindicato.¹²⁸

Com o passar dos anos, essas resoluções mostraram-se bastante pertinentes, face à conjuntura difícil que o conjunto dos trabalhadores brasileiros enfrentou a partir da segunda metade dos anos 90. Nesse período (entre 1995 e 1999), houve uma queda acentuada da sindicalização, como podemos observar na tabela abaixo: em 1995 havia 76539 filiados, que passaram a ser 51896 em 1999. Nota-se também que houve uma diminuição, em termos absolutos e percentuais, do número de trabalhadoras sindicalizadas, superior à queda geral do índice de sindicalização. Naquele espaço de tempo, o número de sócias caiu de 6951 para 3058, ou seja, encerrou-se o período com 3058 mulheres a menos no quadro de associados. O número de mulheres sindicalizadas caiu 44%, enquanto o número total de sócios do sindicato caiu 32,2%. A proporção de mulheres no total de sindicalizados, portanto, também diminuiu entre 95 e 99, passando de 9,08% do total de sindicalizados em 1995 para 7,5% do total em 1999 (levando-se em conta que no ano de 1997 houve um aumento proporcional do número de sócias, contrariando momentaneamente a tendência à queda).

Tabela 1. Número de associados do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC – 1995- 1999.

	dez/95	dez/96	dez/97	dez/98	out/99	variação	variação %
No. de sócios:	76539	60361	61302	55950	51896	-24643	-32,2
No. de mulheres	6951	4770	4954	4288	3893	-3058	-44,0
% de mulheres	9,08	7,9	8,08	7,67	7,5	-----	-----

Fonte: Departamento de Arrecadação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

Comparando os dados acima com os dados sobre a variação do número de trabalhadores da categoria no mesmo período, apresentados na tabela abaixo, constatamos uma correspondência entre a queda do número de total de sócios do sindicato (32,2%) e a diminuição do total de trabalhadores da categoria (31,8%). A redução do número de sindicalizadas, no entanto, foi maior

¹²⁸ 1º. Congresso dos metalúrgicos do ABC, 26/09/93.

do que a queda do número de trabalhadoras da base (31,6%) e do que a diminuição do total de trabalhadores no período.

Tabela 2. Metalúrgicos do ABC - Variação do nível de emprego (total e feminino).

	1995	1996	1997	1998	1999	variação	variação %
trabalhadoras	16.679	16.883	16.040	11.891	11.403	-5.276	-31,6
Total categoria	136.520	126.081	118.877	99.039	93.126	-43.394	-31,8
porcentagem	12,22	13,39	13,49	12,01	12,24	-----	-----

Fonte: elaboração própria a partir do banco de dados da RAIS- MTE.

A observação dos dados acima permite compreender a preocupação do sindicato com a diminuição das taxas de sindicalização. Vimos acima que *significativa parcela do contingente “perdido” era de mulheres*; logo, a busca da inserção das mesmas na vida sindical – processo já em curso – tornava-se ainda mais necessária para alicerçar a mobilização sindical.

Tivemos a oportunidade de participar, na qualidade de observadoras, do 4º. Congresso Nacional dos Metalúrgicos da CUT, entre 05 e 07 de junho de 1998. Observamos que grande parte das principais teses propostas – e a imensa maioria das aprovadas - originara-se no ABC. Neste sentido, houve grande influência tanto das sindicalistas do ABC, quanto da CNMT-CUT¹²⁹ na formulação do debate sobre relações de gênero naquela instância. A adoção das cotas de 30% para mulheres nas direções sindicais, iniciada a partir de 1993 na CUT e nos sindicatos a ela filiados, repercutiu entre os metalúrgicos que, em seu Congresso, reconheceram a dificuldade em preenchê-las nas organizações metalúrgicas. Ao reconhecer tal fato, o conjunto da categoria metalúrgica demonstrou sua preocupação com a baixa inserção feminina nas atividades dos sindicatos (apesar da alta taxa de filiação sindical), fato que se tornava mais relevante quando se considerava que a mão de obra feminina ocupava cerca de 60% dos postos de trabalho no setor eletro-eletrônico. Portanto, havia a necessidade de destinar maior atenção ao cotidiano das trabalhadoras metalúrgicas – sobretudo num contexto de reestruturação produtiva - para melhor encaminhar suas necessidades. Nas resoluções congressuais, a partir desse diagnóstico situacional, traçaram-se diretrizes que buscavam inserir a questão de gênero em todas as linhas de ação da Confederação, desde o Programa de Requalificação profissional até as negociações coletivas. Nesse sentido, os delegados do Congresso identificaram também a necessidade de informações para embasar a elaboração de pautas e de políticas – inclusive, de ação afirmativa - dentro dos sindicatos e nos diversos fóruns de negociação com o empresariado e com o poder público.¹³⁰

¹²⁹ Naquele ano, a CNMT-CUT, contava, em seus quadros, com importantes integrantes vindas da categoria metalúrgica do ABC, destacando-se Maria Mendes e Luci Paulino de Aguiar que, posteriormente, tornou-se coordenadora dessa Comissão.

¹³⁰ 4º. Congresso Nacional dos Metalúrgicos da CUT, 05 a 07/06/98. Texto-base, emendas e sub-emendas.

A coleta de informações para embasar propostas constituía um elemento básico da *estratégia propositiva* que se delineava como principal tendência entre os metalúrgicos do ABC. No tocante às políticas afirmativas, as discussões do congresso levaram à decisão de reservar para as mulheres 30% das vagas dos cursos de requalificação profissional do **Programa Integrar**.¹³¹

A adoção de uma política afirmativa também esteve presente na decisão de incluir as mulheres nas comissões de negociação, levando também em consideração as demandas específicas elencadas pela minuta mínima da CNMT-CUT. Do mesmo modo, foi pensada a inserção das mulheres nas diretorias dos sindicatos e nas organizações por local de trabalho (OLTs):

“(154) 3. Política Industrial.

(...) Incluir as dirigentes nas Comissões de Negociação com a representação empresarial. (...)

(154) 4. Emprego, salário e renda.

(...) - OLT: recomendação da CNM-CUT para os sindicatos que trabalhem pela inclusão de mulheres nas CIPAS e demais organismos dos locais de trabalho.(...)

(...) - Eleições sindicais: no processo de acompanhamento da CNM, ter a preocupação de discutir quando da composição das chapas a aplicação da cota de representantes femininas.(...)”¹³².

Percebemos assim uma tendência à ampliação do debate sobre relações de gênero entre os metalúrgicos do ABC ao longo dos anos 90. A experiência acumulada pelo sindicato do ABC e por sua Comissão de mulheres foi o fator decisivo que permitiu, mesmo num contexto desfavorável à ação sindical, a insistência em ampliar conquistas sociais na mesa de negociação e a continuidade da discussão sobre a representação das mulheres no espaço sindical, com notável repercussão sobre o conjunto dos metalúrgicos da CUT. O conjunto da documentação discutida demonstra que esse sindicato e a categoria metalúrgica buscaram ampliar o espaço para atuação das mulheres e sua participação sindical como forma mesma de alicerçar sua resistência a mudanças estruturais e conjunturais que traçavam um futuro hostil. Entretanto houve uma grande distancia entre o encaminhamento das demandas das mulheres pelo sindicato e a transformação destas em conquistas concretas para as trabalhadoras, apesar da histórica capacidade de mobilização deste sindicato.

As análises de Soares (1998) apontam pistas para o entendimento deste problema. A autora toma como exemplo a estabilidade para a trabalhadora gestante (desde a comprovação da gravidez, até 5 meses depois do parto). Trata-se de um direito constitucional, assegurado pelo sindicato dos

¹³¹ Idem. O Integrar é um programa de requalificação profissional desenvolvido pela CNM-CUT, em parceria com ONGs e prefeituras, visando fornecer formação escolar e técnica, capacitando os metalúrgicos desempregados à reinserção no mercado de trabalho

¹³² 4º. Congresso Nacional dos Metalúrgicos da CUT, 05 a 07/06/98. Texto-base, emendas e sub-emendas.

metalúrgicos do ABC nos acordos coletivos. Entretanto, muitas trabalhadoras abriam mão deste direito após o nascimento do filho, e deixavam seus empregos. Os sindicalistas acreditavam, inclusive, que não valia a pena brigar pela estabilidade-gestante, devido ao fato das mulheres renunciarem à mesma e *optarem* por parar de trabalhar. Esse discurso era corroborado pelos funcionários do sindicato, pelos(as) representantes sindicais no chão de fábrica e, até mesmo, pelas próprias trabalhadoras. No entanto, esta presumida “opção” das mulheres pelo afastamento do trabalho era uma escolha forçada, devido à falta de condições para o exercício da maternidade. Longe de ser uma questão simples, a interrupção do trabalho por ocasião do nascimento dos filhos encobria uma série de questões: a falta de creches adequadas nos locais de trabalho (ou de um auxílio num valor suficiente para cobrir as despesas com o cuidado com as crianças); a desvalorização do trabalho feminino (rotinizado, desgastante e, principalmente, mal remunerado), e a “naturalização” da idéia de que a mãe é a única responsável pelo cuidado dos filhos. Confrontadas com um trabalho desmotivante, com um salário baixo e com a falta de condições para cuidar dos filhos se permanecessem trabalhando, muitas das trabalhadoras podiam demissão. No meio sindical, no entanto, prevalecia a idéia de que a interrupção do trabalho era uma alternativa natural para as mulheres. Tal visão demonstra a falta de um entendimento dos problemas que envolvem o trabalho feminino de maneira global.

Para o movimento sindical em geral (e para os metalúrgicos em particular), a maternidade e a discriminação à mulher (em termos de acesso a melhores cargos e melhores salários) não são encaradas até hoje como questões prioritárias nas pautas sindicais. Soma-se a isso o fato das mulheres não poderem estar presentes em todos os momentos da definição das pautas e escolha das bancadas de negociadores, devido às suas obrigações domésticas. Além disso, até o final dos anos 90, as mulheres não tinham, na maioria das vezes, participado das mesas de negociação. Tais fatos comprometeram a conversão das demandas femininas em conquistas pois, face à crescente resistência do empresariado em aceitar novos itens, os negociadores da categoria não conseguiam argumentar com sucesso em favor destas questões e insistir em sua defesa.

4.1.3. O Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo.

O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Plásticos de São Paulo formaram um único sindicato até 1954. Separados por disputas políticas internas, reunificaram-se em 1994. A articulação para a reunificação começou em 1982, quando chapas de oposição identificadas com o novo sindicalismo

venceram as eleições e assumiram a direção de ambos os sindicatos, e continuou em 1993, quando os dois sindicatos realizaram uma campanha salarial unificada.¹³³

Categoria importante durante o nascimento e consolidação do sindicalismo ligado à CUT, os químicos também procuraram estimular a participação das mulheres na vida sindical. A Comissão de Mulheres Químicas estruturou-se nos anos 80, sendo bastante atuante entre o final daquela década e meados dos anos 90. Na gestão 1989-1991 uma mulher, Isabel Conceição da Silva, chegou à presidência, substituindo o presidente que se afastara do sindicato.

A partir do final da década de 80, o poder de mobilização dos dois sindicatos em vias de unificação passou a ser confrontado com as transformações estruturais advindas do processo de reestruturação produtiva e com mudanças conjunturais oriundas de um cenário econômico recessivo¹³⁴.

Nos dois sindicatos e, posteriormente, no sindicato unificado, estas mudanças implicaram na diminuição do número de associados, na diminuição do poder de barganha¹³⁵ e, conseqüentemente, problemas de arrecadação, que apenas foram atenuados em função da fusão. Durante o período de pesquisa de campo, o sindicato unificado encontrava-se com sérios problemas financeiros, cortando funcionários, serviços e até departamentos importantes. Em 1999 o Departamento de Saúde, por exemplo, fôra temporariamente desativado e substituído por uma atuação do Departamento Jurídico junto aos Conselhos Regionais de Saúde do Trabalhador (CRST), da participação de seis diretores do sindicato nos conselhos gestores das unidades do CRST e da organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, bastante difícil naquele contexto¹³⁶.

A dificuldade de mobilização da base nos anos 90 também está relacionada, em grande medida ao fato do Sindicato dos Químicos e do Sindicato dos Plásticos não terem obtido, nos acordos coletivos realizados até 1994, o reconhecimento das Organizações por Local de Trabalho pelo empresariado. Apenas em algumas poucas empresas existiam comissões de fábrica reconhecidas. Tais fatores implicaram em maior dificuldade em organizar as campanhas salariais e, conseqüentemente, em incorporar novas cláusulas aos acordos coletivos da categoria (Araújo, Cartoni e Justo, 1999).

¹³³ **Alquimia** – Revista da Confederação Nacional dos Químicos, ano 1, no. 1, julho-setembro de 1993, p. 17.

¹³⁴ Conferir capítulo 2.

¹³⁵ O Sindicato dos Químicos e Plásticos, no momento da nossa coleta de dados, não possuía garantias legais para Comissões de fábrica e representantes sindicais nos locais de trabalho. Além disso, uma época caracterizada por freqüentes enxugamentos de pessoal nas fábricas, o número de membros de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipas) simpáticos ao sindicato – o que seria uma forma alternativa de fomentar a organização por local de trabalho – vinha caindo consideravelmente. (Informação obtida em conversa com Izadite Sampaio da Silva, diretora do sindicato, março de 1999).

É importante ressaltar que, ao contrário dos metalúrgicos, a categoria química paulista desenvolveu, mesmo ao longo dos difíceis anos 90, negociações unificadas. O patronato não se dividiu em subgrupos e negociou em bloco (no grupo CEAG 10 da FIESP) com o conjunto dos sindicatos dos químicos paulistas (representados pela federação oficial dos químicos). Os sindicatos dos químicos de São Paulo mantinham negociações unificadas desde os anos 80, elaborando juntos uma pauta comum.

Quanto à mudança tecnológica, figuraram nas minutas dos acordos coletivos algumas propostas de intervenção, como a formação de uma comissão paritária para discutir nível de emprego e requalificação profissional (em 1991), mas nenhum tipo de mecanismo foi aprovado para constar nas convenções.

Até 1993, os acordos apenas repuseram parte das perdas com a inflação. Após o plano Real os químicos não obtiveram mais reajustes suficientes para repor as perdas salariais.

Os sindicatos dos químicos do Estado de São Paulo obtiveram, até 1993 algumas conquistas relativas às cláusulas sociais, como por exemplo uma cláusula que limitava a 60 dias o período de contratação de trabalhadores temporários, além de condicionar sua contratação à necessidade de substituição de funcionários afastados e estender os benefícios do trabalhador regular a estes trabalhadores. Os químicos obtiveram também, em 1993, uma cláusula estabelecendo salário igual para trabalhos iguais, que constituiu uma vitória no combate à prática das empresas de contratar trabalhadores para determinadas tarefas de baixa qualificação e, alegando promover a polivalência, utiliza-los para o desempenho de tarefas com maior grau de qualificação, sem a remuneração correspondente (Araújo, Cartoni e Justo, 1999: 28).

O aumento do desemprego após 1995 reduziu em grande medida a mobilização, e tal fato dificultou o acréscimo de novas cláusulas sociais (inclusive aquelas relativas às mulheres), principalmente em 1997 e em 1998, quando os acordos não foram fechados e a resolução ficou a cargo da Justiça do trabalho. (Araújo, Cartoni e Justo, 1999).

Embora os anos 90 tenham sido críticos do ponto de vista da incorporação de direitos, a discussão sobre relações de gênero se manteve bastante viva até meados da década de 90. Naquele momento, pesou também a influência da conjuntura econômica que comprometeu o funcionamento mesmo do sindicato. Entre o fim da década de 80 e meados da década de 90 o debate sobre gênero encontrava-se ativo no interior da diretoria do sindicato dos químicos, graças à atuação da Comissão de Mulheres que realizava atividades (palestras, oficinas) e inseria no jornal da categoria (Sindiluta/Sindiluta unificado) artigos e notas sobre Assédio Sexual, violência das chefias sobre as trabalhadoras e saúde da mulher. O Sindiluta também publicou regularmente, entre 1991 e 1992,

¹³⁶ Informação obtida em conversa com Izaudite Sampaio da Silva, diretora do sindicato, março de 1999.

uma tirinha cuja personagem principal era Mimi¹³⁷, uma trabalhadora química conscientizada, sensível, esperta e corajosa, que frequentemente enfrentava o Patrão (representado na figura de um rato gigante) e questionava seus companheiros de trabalho: Chilique (o trabalhador medroso e assustado), Meia noite (o trabalhador pelego, que adorava dobrar turnos e fazer horas-extras) e Natureza (trabalhador negro, ecologista e de bom caráter). Essas bem-humoradas tirinhas veiculavam mensagens para a categoria, colocando em xeque representações e práticas machistas, assim como atitudes de colaboração com o patronato, além de questionar a desigualdade entre homens e mulheres no cotidiano do trabalho na indústria química.

Entre os temas constantes na imprensa sindical, resoluções congressuais e outros documentos, estão os direitos relacionados à maternidade, a saúde, a violência das chefias, igualdade salarial e oportunidades de trabalho e participação das mulheres no sindicato.

- *Creche e garantias à maternidade.*

Na Campanha Salarial de 1992, os químicos obtiveram o reembolso por creche, no valor de 50% do piso salarial da categoria, por até 1 ano após o término da licença maternidade, inclusive para mães adotantes e mães de filhos gêmeos. O auxílio-creche também foi estendido para os pais que tinham a guarda legal e exclusiva dos filhos.¹³⁸ Na mesma época, outras categorias, como os metalúrgicos, não haviam obtido muito mais do que o que determinava a lei (creche ou auxílio-creche para mães de crianças até 6 meses) nos seus acordos e convenções. O sindicato conseguiu ampliar a abrangência deste direito, estendendo-o aos homens, nos casos especiais mencionados acima. Entretanto, o reembolso-creche obtido em 1992, por cobrir apenas o primeiro ano de vida das crianças, não se mostrava suficiente para as necessidades das trabalhadoras. Por isso, nos anos seguintes, o Sindicato dos Químicos buscou ampliar este direito, lançando uma campanha por creches para os filhos de trabalhadores até 6 anos.¹³⁹

Na Campanha Salarial de 92, outras garantias à maternidade foram conquistadas: o reembolso mensal das despesas com filho excepcional e o direito à licença maternidade de 30 dias para mães adotantes de crianças até 24 meses de idade¹⁴⁰.

No ano seguinte, o sindicato procurou ampliar essas garantias, pleiteando sobretudo o aumento da licença remunerada *para pais e mães adotantes* (de 30 para 45 dias) e inserindo na

¹³⁷ Essa personagem, Mimi, surgiu na categoria metalúrgica em 1990, com o objetivo de questionar as representações machistas e, de certo modo, ser um símbolo (não alusivo à masculinidade) da categoria metalúrgica. Com a Mudança de seu desenhista para São Paulo e sua contratação pelo Sindicato dos Químicos, ela também se “transferiu” para a categoria química em 91.

¹³⁸ **Sindiluta** 10/11/92

¹³⁹ **Sindiluta Unificado** 04/10/93 e resoluções do II Congresso dos Trabalhadores de Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Plásticos de São Paulo (12, 13, 14/07/1996).

¹⁴⁰ **Sindiluta** 10/11/92. O jornal ressaltou que esta conquista ampliava o limite de idade da criança estabelecido na convenção anterior (12 meses).

pauta de reivindicações da categoria a estabilidade de 120 dias para gestantes que sofressem aborto natural, a redução de 1 hora da jornada de trabalho para as trabalhadoras que estivessem amamentando seus filhos, além da estabilidade para gestantes por até 90 dias após o fim da licença maternidade.¹⁴¹ No acordo coletivo de 1993, o patronato do setor químico mostrou-se refratário ao reconhecimento de que os pais adotantes também precisavam de um período para cuidar da criança adotada. Obteve-se, assim, o aumento do tempo de licença- *adotante apenas para as trabalhadoras*. Houve dificuldade também em negociar o período de estabilidade para trabalhadoras que sofressem aborto espontâneo ou se submetessem ao procedimento de aborto legal (casos de estupro ou de risco de vida para a mãe), que ficou restrito a 30 dias. Apesar dessa última conquista ter ficado muito aquém do que fôra pleiteado, deve-se levar em conta que o Sindicato dos Químicos de São Paulo obteve um período de licença maior que o determinado pela lei e semelhante ao obtido pela maioria das categorias profissionais¹⁴².

Na Convenção Coletiva negociada quatro anos depois, a licença-adotante foi ampliada para 60 dias apenas para as mães de crianças até 2 anos.¹⁴³ A Convenção de 1997-1998 também obteve uma pequena alteração na estabilidade para gestantes. Apesar da manutenção de um texto idêntico ao da legislação, foi estabelecido que as condições de trabalho da gestante deveriam ser compatíveis com o estado gravídico.¹⁴⁴ Também foram obtidas, nessa convenção- *para trabalhadores e trabalhadoras*, dispensas de 1 dia para internação ou alta médica de filho, esposo(a) ou companheiro(a), e de 24 horas para levar filho menor de 14 anos ao médico (e sem limite de idade para filhos excepcionais)¹⁴⁵.

Trata-se de uma conquista importante (sobretudo num contexto em que a ampliação de direitos mostrava-se extremamente difícil), pois, como vimos quando no caso dos metalúrgicos, os empresários não costumavam reconhecer a responsabilidade paterna pelo cuidado dos filhos. É possível perceber que, mesmo nesse cenário difícil, o sindicato conseguiu ampliar - ainda que timidamente - algumas cláusulas sociais relativas à maternidade.

- *Saúde.*

¹⁴¹ **Sindiluta Unificado 04/10/93** A Constituição estabelece a garantia de emprego ou salário à gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, mas permite alternativamente, que se estabeleça um período de estabilidade equivalente. Nas cláusulas de acordos da maioria das categorias, inclusive os químicos, as duas possibilidades foram permitidas, valendo o período que fosse mais favorável à trabalhadora.

¹⁴² A CLT estabelece 2 semanas de descanso remunerado. Em grande parte dos acordos coletivos o prazo de afastamento era de 4 semanas (Soares, 1998).

¹⁴³ Caderno do Acordo Coletivo – Convenção Coletiva 97/98. Produzido pelo Departamento Jurídico.

¹⁴⁴ Caderno do Acordo Coletivo – Convenção Coletiva 97/98. Produzido pelo Departamento Jurídico, grifo nosso.

¹⁴⁵ Idem.

A saúde era uma preocupação constante da Comissão de Mulheres Químicas que procurava sempre realizar atividades sobre temas como aborto, sexualidade e saúde da mulher. A Comissão de Mulheres também procurava divulgar informações sobre estes temas.¹⁴⁶

Além desta preocupação, assiste-se, entre os químicos de São Paulo, o crescimento do interesse sobre o problema do crescimento do número de acometidos pelas Lesões por Esforços Repetitivos na categoria. Em várias empresas - Nitroquímica¹⁴⁷, Micron, Avon - eram as mulheres as principais atingidas e a situação se agravava pelo fato das empresas responsáveis pelo adoecimento das trabalhadoras adotarem a prática de demitir trabalhadoras portadoras deste tipo de lesão.¹⁴⁸ A preocupação do sindicato com a LER justificava-se, portanto, em função do aumento expressivo de trabalhadoras lesionadas na categoria como um todo:

“O setor químico farmacêutico e similar tem apresentado nos últimos 5 anos, aumento considerável dos casos de LER. Esta doença ocupa o 1º. lugar entre aquelas registradas nos atendimentos no sindicato. (...)”.

Neste contexto, têm sido as mulheres as mais atingidas por ocuparem postos em que as tarefas são consideradas “de mulher” por exigir, segundo o conceito dos empresários, maior delicadeza, atenção, sensibilidade, concentração, responsabilidade e paciência.

Nosso sindicato, através da médica do trabalho, vem se empenhando em levantar: casos de LER existentes em nossa categoria: os diferentes tipos de lesões: levantamento das empresas com maior incidência da doença e suas conseqüências”. (...)”¹⁴⁹

Como resultado desta preocupação, o sindicato procurou elaborar um diagnóstico da LER na categoria. Um Estudo sobre saúde do trabalho elaborado pela Dra. Margarida Barreto (médica do trabalho ligada ao sindicato), em conjunto com a Sempreviva Organização Feminista (SOF), detectou o fato das mulheres constituírem 36,7% dos acidentados e/ou adoecidos atendidos pelo Departamento de Saúde¹⁵⁰.

Se observarmos a tabela abaixo, perceberemos que os homens são mais atingidos pelos acidentes de trabalho propriamente ditos (amputações, traumas, cortes, etc.), pelas alergias e

¹⁴⁶ Pode-se citar, como exemplo, uma notícia sobre uma empresa (fora da categoria química) que discriminou mulheres grávidas e de outra que fez laqueadura de trompas à revelia de uma de suas funcionárias **Sindiluta**, 24/03/92. Neste número, justamente, há uma nota a respeito de uma oficina sobre aborto e saúde promovida pelo sindicato naquele mês.

¹⁴⁷ O **Sindiluta** de 30/01/91 traz uma notícia de casos de LER em trabalhadoras do setor de conicaleiras da Nitroquímica, devido ao aumento do ritmo de produção.

¹⁴⁸ **Sindiluta** 08/05/90. Nessa edição do **Sindiluta**, destacava-se a denúncia contra a Avon, que demitira suas digitadoras lesionadas. Outras empresas, como a Micron, também demitiam operárias lesionadas (cf. **Sindiluta**, 06/09/93)

¹⁴⁹ **Boletim Sindimulher**, ano 1, no. 02/1996.

¹⁵⁰ Barreto, Margarida e outras, **Cadernos Sempreviva – Saúde das trabalhadoras**, São Paulo, SOF, 1998.

doenças de pele, pela Perda Auditiva Induzida por Ruído (PAIR) e por doenças de coluna (hérnias de disco e lombalgias). No entanto, são as mulheres as mais atingidas por doenças inflamatórias caracterizadas como Lesões por Esforços Repetitivos: Tenossinovite bilateral (76 homens contra 291 mulheres atingidos entre 1994 e 1997), Síndrome de túnel do carpo (1 homem contra 37 mulheres), Tendinites (5 homens contra 41 mulheres) Bursites (6 homens contra 30 mulheres), Epicondilite Bilateral (4 homens contra 9 mulheres) e Cervicalgia (2 homens contra 21 mulheres).

Dados – doenças por sexo – Dados do Sindicato dos Químicos de São Paulo. 1994-7.¹⁵¹

Doença	Mulheres	Homens
Traumas, cortes, etc.	269	954
Amputação de membro superior	6	8
Doenças de pele, respiratórias e alergias	19	63
Tenossinovite bilateral	291	76
Síndrome de túnel do carpo	37	1
Tendinites	41	5
Bursites	30	6
Epicon. Bilateral	9	4
Cervicalgia	21	2
Hérnia de disco	6	35
Lombalgia	26	53
PAIR	6	94
Total	765	1320

As condições de trabalho de mulheres e homens na categoria química eram bastante diferentes, mas igualmente insalubres: os homens trabalhavam em tarefas que exigiam carregamento de peso e nas quais se expunham à poeira, substâncias tóxicas e barulho, enquanto as mulheres realizavam tarefas repetitivas em ritmo acelerado e sob intensa pressão das chefias.

O sindicato procurou denunciar este fato e ampliar a obtenção de dados, mas até 1999 o contingente de atingidos(as) pela LER aumentou consideravelmente.

“Estudos revelam que, no período de 1994 a 1998, dos 1030 casos de doença profissional atendidos pelo sindicato, 85% referem-se a lesões por esforços repetitivos envolvendo as indústrias de plásticos, químicas e de cosméticos.

Destes, 80% dos adoecidos são mulheres, 65% têm de 1 a 6 anos na função, 92% trabalham na produção, 65% têm entre 30 e 44 anos, 80% dos atendidos foram demitidos e 55% deles desconhecem a relação da doença com o trabalho”¹⁵².

Nossas principais fontes documentais para verificar as demandas incorporadas, encaminhadas e transformadas em conquistas pelo Sindicato dos Químicos de São Paulo foram as notícias da imprensa sindical, os textos elaborados pelo sindicato e a convenção coletiva de

¹⁵¹ Barreto, Margarida e outras, Cadernos Sempre Viva – Saúde das trabalhadoras, São Paulo, SOF, 1998, p. 71-78.

¹⁵² Sindiluta unificado no. 130.04/1999, p.4.

1997/1998, única que tivemos em mãos durante nossa pesquisa. No período em que coletamos e transcrevemos documentos, não tivemos acesso às pautas de reivindicações dos químicos, nem tampouco a convenções e acordos coletivos de outros anos. Por isto, não nos foi possível saber se o sindicato apresentou propostas de cláusulas relativas à prevenção das LER e à garantia de direitos e tratamento médico para trabalhadores e trabalhadoras lesionados. É possível, entretanto, inferir que este tema esteve provavelmente inserido nas minutas de reivindicações do conjunto dos sindicatos dos químicos do Estado de São Paulo, dada a relevância que a questão adquiriu não apenas para o sindicato de São Paulo, mas também para os sindicatos de outras regiões do Estado. A convenção coletiva de 1997-1998 não faz nenhuma menção ao tema, o que indica que as propostas lançadas pela Federação dos Químicos de São Paulo até aquele momento enfrentaram oposição ferrenha dos sindicatos patronais representados pela FIESP. Cabe lembrar que, em 1999, o próprio Sindicato dos Químicos de São Paulo, por dificuldades financeiras, tinha fechado temporariamente o seu Departamento de Saúde, o que provavelmente veio a dificultar ainda mais o encaminhamento de demandas relacionadas à saúde das trabalhadoras nos anos subsequentes.

- *Igualdade salarial e oportunidades de trabalho.*

Fato bastante comum na categoria química, a desigualdade salarial entre homens e mulheres aparecia escamoteada de várias formas, sendo a mais comum o registro da trabalhadora em função inferior à realmente exercida por ela. Muitas vezes as mulheres desempenhavam tarefas idênticas à dos homens, ganhando menos, e eram preteridas no acesso a promoções.¹⁵³

Partindo desta constatação, na Campanha Salarial de 1993 o sindicato propôs em sua pauta de reivindicações a formação de uma comissão paritária para apurar casos de discriminação¹⁵⁴. A formação dessa Comissão paritária (isto é, constituída por empregados e empregadores) não foi, entretanto, aceita pelos patrões. Ao propor a criação dessa Comissão, o sindicato visualizava a possibilidade de atuar não apenas sobre a questão da desigualdade salarial, mas também na coibição de métodos violentos de gestão aplicados sobre a força de trabalho feminina.

Embora essa Comissão não tenha sido obtida através da negociação com o patronato, a idéia foi retomada e reformulada três anos mais tarde sendo incluída como proposta de uma tese assinada pelo Sindicato, para discussão durante o II Congresso dos Trabalhadores de Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Plásticos de São Paulo:

¹⁵³ Tomemos como exemplo a notícia: “Chega de promessas na Vedat” (*Sindiluta* – 852, 02/04/1987), que denuncia uma empresa que registrava trabalhadoras em função inferior.

¹⁵⁴ *Sindiluta Unificado* 04/10/93.

“Formular e lutar por instrumentos de controle, inclusive jurídicos sobre a ação discriminatória das empresas, incluindo cláusulas antidiscriminatórias em nossos acordos coletivos”.¹⁵⁵

As resoluções desse Congresso, entretanto, não incorporaram a proposta da tese acima em sua totalidade. Figurou no texto final apenas uma diretriz de ação na qual o sindicato se propunha a garantir em acordo coletivo salário igual para trabalho igual.¹⁵⁶ Frente à recusa intransigente do patronato em fechar acordos sobre mecanismos para coibir as múltiplas formas de discriminação às mulheres, os sindicalistas do ramo químico, reunidos naquele congresso optaram pelo abandono da proposta inicial. Até aquele momento, o sindicato vinha insistindo, durante as negociações coletivas do setor, na reivindicação de registro em carteira compatível com a função exercida. Os químicos foram a única categoria a insistir nesta cláusula, obtendo-a no acordo coletivo de 1994/95 (Soares, 1998). Na convenção coletiva de 1997-1998, no entanto, essa cláusula foi substituída por outra, que garantia salário igual quando a função exercida fosse idêntica, sem distinção de sexo, cor, raça, idade, estado civil ou nacionalidade¹⁵⁷. Embora tal cláusula estivesse de acordo com a Pauta Mínima elaborada pela CNMT-CUT, não contemplava instrumentos jurídicos para garantir esse direito (como uma comissão com poderes para punir as infrações ou como a própria obrigação de registro da função exercida na carteira profissional).

A dificuldade em encaminhar a reivindicação de proibição da discriminação expressa uma série de dificuldades enfrentadas pelo sindicalismo químico. Em primeiro lugar, a conjuntura recessiva limitava mobilização sindical e aumentava o poder de fogo do patronato. Em segundo lugar, embora a Comissão de Mulheres do sindicato tivesse um papel bastante ativo na inserção do debate sobre relações de gênero no interior da diretoria, na promoção de atividades e na formulação das propostas que seriam incluídas nas pautas da categoria, o conjunto dos militantes e dirigentes químicos não se encontrava suficientemente sensibilizado a ponto de, numa conjuntura desfavorável, priorizar demandas que diziam respeito às trabalhadoras. Conseqüentemente, a possibilidade da ampliação dos seus direitos através de negociações coletivas mostrou-se bastante limitada, sobretudo nos últimos anos da década de 90.

- *Assédio Sexual, revistas, controle sobre o corpo da trabalhadora e controle sobre o uso dos banheiros.*

¹⁵⁵ Tese ao II congresso dos trabalhadores de indústrias químicas, farmacêuticas e de plásticos de São Paulo (12, 13, 14/07/1996)

¹⁵⁶ Resoluções do II Congresso dos Trabalhadores de Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Plásticos de São Paulo (12, 13, 14/07/1996), p. 24-26.

¹⁵⁷ Caderno do Acordo Coletivo – Convenção Coletiva 97/98.

Na categoria química, o controle gerencial sobre trabalhadores e trabalhadoras é bastante elevado. Para as trabalhadoras, em particular, alocadas em postos de trabalho extremamente sujeitos à vigilância e à pressão das chefias, existia e existe até hoje um exacerbado controle sobre suas pausas para uso do banheiro¹⁵⁸.

Sobre elas também pesa uma grande dose de violência psicológica, uma vez que o controle da mão de obra feminina por chefes (homens e mulheres) no espaço fabril é baseado na intimidação, na brutalidade e na propagação do medo¹⁵⁹.

O constrangedor procedimento de revista aos corpos das trabalhadoras também constitui uma constante em várias empresas, tais como Searle, Avon e Natura, que chegou a obrigar trabalhadoras a se despirem¹⁶⁰.

A trabalhadora química ainda enfrentava um outro tipo de violência: o assédio sexual. O **Sindiluta**, ao longo dos anos 90 freqüentemente divulgava notas denunciando vários casos. Tomemos como exemplo a notícia sobre um chefe da Otto Baumgart, que além de agredir fisicamente os trabalhadores, assediava funcionárias, mostrando fotos pornográficas¹⁶¹.

A imprensa sindical do sindicato dos químicos era bastante eficiente em *denunciar* a violência contra as trabalhadoras. Entretanto, não encontramos, na documentação pesquisada, indícios de outros tipos de medida, além da denúncia, para combater tais práticas. Nos jornais, boletins e textos do sindicato não havia menção à proposta de cláusulas destinadas a coibir o assédio sexual e os constrangimentos causados pela brutalidade das chefias. Na convenção de 1997-1998 também não constam cláusulas sobre estes temas.

No entanto, como verificou Soares (1998), nas negociações de 1994-1995, os químicos foram a única categoria profissional que conseguiu obter do empresariado uma cláusula que proibia a exigência do teste de gravidez ou qualquer investigação para comprovar esterilidade no momento da admissão no trabalho (exceto para mulheres que trabalhassem com substâncias radioativas). A tentativa de incluir a proibição de revistas aos corpos das trabalhadoras no momento da saída das firmas foi obstaculizada pelo patronato. No acordo de 94-95, ficou estabelecida a revista por pessoas do mesmo sexo, como na maioria das categorias profissionais da indústria. A proibição de controle de uso dos banheiros também não foi obtida¹⁶².

¹⁵⁸ **Sindiluta** –edições de 20/03/1987 e 13/04/1987.

¹⁵⁹ A título de exemplo, pode ser mencionada a nota presente no **Sindiluta** no. 851, de 01/04/1987: “Niasi funciona como um presidio” – em que se menciona a violência das chefias e controle sobre o uso dos banheiros pelas trabalhadoras daquela empresa.

¹⁶⁰ **Sindiluta**, 04/10/93.

¹⁶¹ **Sindiluta**, 18/09/92.

¹⁶² Segundo Soares (1999), somente nos acordos dos trabalhadores de indústrias têxteis foram obtidas a proibição do controle da fertilidade e a proibição do controle do uso dos banheiros.

Tanto nas demandas relativas à maternidade quanto naquelas relativas à saúde, igualdade salarial e proibição da discriminação e do assédio sexual, é possível perceber que a dificuldade para transformá-las em cláusulas de acordos coletivos esteve relacionada ao contexto político e econômico mas, principalmente, ao grau de sensibilização da categoria em relação às mesmas. A atuação da Comissão de Mulheres nos anos 90 refletiu-se na inserção da temática de gênero nos Congressos e propostas dos químicos de São Paulo, bem como na obtenção de algumas conquistas que ampliaram garantias legais e de outras (como o registro em carteira compatível com a função) não obtidas por outras categorias profissionais. Por outro lado, vimos que, em alguns momentos, demandas femininas perderam prioridade para os dirigentes e militantes sindicais nas negociações e na própria definição de diretrizes para a ação sindical. Tal contradição expressa a existência de assimetrias nas relações entre mulheres e homens naquele espaço. Acompanharemos, a seguir, a trajetória da atuação das mulheres no sindicato dos químicos nos anos 90.

- *Participação sindical e divisão do poder.*

A Comissão de Mulheres do sindicato dos químicos, dando prosseguimento às atividades desenvolvidas nos anos 80, procurou realizar atividades que reunissem as trabalhadoras da base. No ano de 1991, foram realizados o II Encontro da Mulher Trabalhadora Química e Farmacêutica, na subsele de Santo Amaro, em 09/06/91¹⁶³ e o III Encontro da Mulher Trabalhadora Química e Farmacêutica 29/09/91.¹⁶⁴ Nesses encontros foram discutidos temas como: saúde, trabalho doméstico, desigualdade salarial.

O ano de 1991 também marcou a mudança na forma de gestão do sindicato por sua diretoria. O sindicato, até aquele momento presidido por Isabel Conceição da Silva, após 10/09/91 passou a ser gerido por uma diretoria colegiada. Esta mudança também trouxe elementos importantes: no Estatuto do Sindicato Unificado dos Trabalhadores Químicos Plásticos e Similares de São Paulo foi estabelecida a igualdade entre todos os membros da diretoria e foi criada uma Secretaria de Mulheres:

“Art. 21: a diretoria colegiada será constituída por 72 membros sendo integrada por todos os eleitos da chapa em igualdade de voz, voto, participação, direitos e deveres (...)

art. 23ª diretoria colegiada será integrada por 11 secretarias (...)

XI – Secretaria de mulheres

Art. 34. a secretaria de mulheres: atribuições e competências

¹⁶³ **Sindiluta**, 03 a 06/06/91.

¹⁶⁴ **Sindiluta**, 29/09/91.

I – Compete a esta secretaria buscar integrar as mulheres n as atividades cotidianas do sindicato, rompendo com a exclusão natural das mulheres nos espaços públicos através de atividades que busquem discutir os problemas específicos das mulheres através de cursos de formação, seminários e encontros específicos”¹⁶⁵.

Apesar do reconhecimento estatutário, a criação da Secretaria de Mulheres teve um inconveniente: o trabalho de mobilizar as trabalhadoras foi delegado, quase em sua totalidade, à Secretaria. Veremos, na segunda parte deste capítulo, que os demais membros da diretoria praticamente se eximiram desta tarefa. Assim, manifestando o reconhecimento de que a mera criação de um órgão destinado a encaminhar as questões relativas às relações de gênero não era suficiente para fomentar a participação das trabalhadoras, o sindicato propôs, por ocasião do II Congresso dos Trabalhadores de Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Plásticos de São Paulo, um mecanismo para realmente inserir as mulheres na atividade sindical: “*Formação política para as mulheres que se qualificarem para cargos de direção, definindo metas e garantindo recursos necessários para a viabilização da atividade*”.¹⁶⁶

A trajetória das reivindicações específicas das mulheres no sindicato dos químicos e plásticos de São Paulo ao longo dos anos 90 guarda uma série de particularidades em relação ao conjunto das categorias ora estudadas. O sindicato dos químicos foi certamente o que teve seu poder de barganha e sua infra-estrutura mais enfraquecidos em função das transformações originadas pela reestruturação produtiva. Em contrapartida, entre os anos 80 e a primeira metade dos anos 90 a Comissão/Secretaria desenvolveu, com sucesso, um árduo trabalho de mobilização das trabalhadoras e de sensibilização da diretoria em relação às suas reivindicações específicas. Por conta disso, algumas dessas demandas tomaram-se cláusulas de acordos coletivos. Entretanto, ao longo dos anos 90, houve um processo paulatino de desarticulação do trabalho desenvolvido pela Secretaria da Mulher (devido a conflitos, muitos dos quais causados por atitudes preconceituosas dos militantes sindicais, como veremos na segunda parte deste capítulo). Na segunda metade da década de 90, o trabalho de mobilização das trabalhadoras e o debate de gênero encontravam-se quase estagnados. Assim, embora os membros do sindicato dos químicos e plásticos reconhecessem a importância das reivindicações das mulheres, num cenário marcado pelo enfraquecimento do poder de negociação do sindicato e com a Secretaria da Mulher desarticulada, o próprio encaminhamento dessas reivindicações foi comprometido e essas questões passaram para um segundo plano.

¹⁶⁵ Estatuto do Sindicato Unificado dos Trabalhadores Químicos Plásticos e Similares de São Paulo, 1991.

¹⁶⁶ II Congresso dos trabalhadores de indústrias químicas, farmacêuticas e de plásticos de São Paulo (12, 13, 14/07/1996) – Resoluções

4.1.6. O Sindicato dos Bancários de São Paulo.

Os trabalhadores do sistema financeiro/bancário de São Paulo destacaram-se, na década de 80 por sua ação grevista, capacidade de mobilização e atuação no momento de fundação da CUT. Dentro do movimento sindical cutista, o sindicato dos bancários de São Paulo adquiriu particular importância por abranger trabalhadores do setor de serviços e de classe média. Os bancários constituem uma categoria essencialmente urbana e, de modo geral, com alto índice de escolaridade. Cabe lembrar também que vários membros da diretoria do sindicato militavam também em outros espaços, tais como partidos de esquerda (particularmente o Partido dos Trabalhadores) e movimentos sociais (como o movimento feminista, por exemplo).

Entretanto as instituições financeiras brasileiras mostraram-se bastante vulneráveis aos reveses da economia nos níveis nacional e mundial. A necessidade de adaptação frente à crises e mudanças no cenário econômico fomentaram um processo de modernização bancária cuja implantação se acelerou nos anos 90. A introdução da informática, da telemática e da reestruturação organizacional repercutiu fortemente na categoria, manifestando-se através do aumento do desemprego e da intensificação do trabalho. Tais mudanças tinham um nítido viés de gênero, uma vez que as demissões no setor tiveram como efeito o aumento proporcional do contingente feminino da categoria. Além disso, o trabalho feminino passou a ser mais intensamente utilizado seja em tarefas de retaguarda (tais como digitação, compensação de cheques e telemarketing), seja no atendimento ao público (venda de papéis e serviços).

Os bancários possuem a particularidade de terem a categoria dividida em dois grupos: os empregados de bancos privados e os de bancos públicos. Durante a década de 80 os bancos públicos tomaram a dianteira dos movimentos grevistas e das negociações coletivas, com destaque para a grande greve geral bancária de 1985. Desde aquele ano os bancários realizam negociações unificadas nacionais, primeiro através do Departamento Nacional dos Bancários (DNB-CUT) e, posteriormente, através da Confederação Nacional dos Bancários (CNB-CUT). Os bancos públicos negociam separadamente dos privados, existindo uma Executiva Nacional para os bancos privados que negocia com a FENABAN e uma Executiva para cada um dos bancos públicos (Justo, 2000).

Na década de 90 os bancos privados tomaram a frente das negociações coletivas, dada a melhor situação desta parcela do setor bancário. Nas negociações bancárias no início dos anos 90 foram obtidos reajustes salariais maiores do que a política salarial vigente, até o ano de 1995, quando passou a valer a livre negociação entre trabalhadores e empregadores. Os bancos públicos, entretanto, mantiveram os salários com mínimos reajustes, pois passavam por uma fase de adequação à reforma administrativa ditada pelo governo federal.

A partir de 95, a queda da inflação fez com que as negociações passassem a ter como foco o aumento do piso salarial da categoria e benefícios salariais, tais como abonos e PLR. Os anos de 94 e 95 foram também anos de intensa crise e intensa transformação no setor financeiro. Conseqüentemente, houve uma elevação das demissões e um enfraquecimento da mobilização. Nesses anos uma das principais perdas da categoria foi a volta da jornada de 8 horas para trabalhadores comissionados. (Justo, 2000)

Em 1996 a rentabilidade dos bancos voltou a crescer. Entretanto, num contexto de elevado desemprego, as negociações foram extremamente difíceis em função da pressão dos banqueiros pela retirada de benefícios como anuênios, adicional noturno e licença-prêmio. A CNB lutou fundamentalmente pela manutenção de benefícios de anos anteriores e preservação do nível de emprego, buscando também inserir nos acordos coletivos cláusulas relativas à terceirização e à saúde. Os negociadores da CNB obtiveram a implantação de uma Comissão Paritária Permanente de Saúde, a qual, posteriormente, conseguiu garantir remuneração e tratamento para os bancários portadores de LER.

A Comissão de Mulheres do Sindicato dos Bancários, de acordo com a documentação analisada em nosso estudo anterior (Ferreira, 1997), foi bastante ativa nos anos 80, ainda que se tenham verificado períodos de descontinuidade. Na década seguinte, o debate sobre gênero voltou às páginas da Folha Bancária com regularidade. A documentação que ora apresentamos mostra uma Comissão de Mulheres (que em 1998 torna-se Coletivo de Gênero) bastante ativa, não apenas no SEEB, mas também “exportando” integrantes (como Vera Lúcia Oliveira) e idéias para a CNB. Esta atividade do Coletivo de Gênero também pôde ser verificada através do acompanhamento de algumas de suas reuniões entre 1998 e 1999.

O Coletivo reunia-se periodicamente com apoio da diretoria e contava com dez participantes (em média), sendo dois deles membros da diretoria (Fabrício e Alemão) que se interessaram pela discussão e compareciam voluntariamente.

A documentação discutida a seguir delinea o crescimento do debate sobre relações de gênero entre os bancários de São Paulo e os impasses oriundos deste crescimento, num campo em que convivem posturas tanto favoráveis quanto refratárias a esta discussão (principalmente quando se questiona a distribuição do poder no sindicato e na CNB.

- *Auxílio creche/ babá e garantias à maternidade e paternidade*

A proteção à maternidade é um tema bastante caro ao Sindicato dos Bancários de São Paulo desde a década de 70. Garantias à maternidade, tais como o auxílio-creche, licença maternidade e estabilidade-gestante figuraram desde essa época na agenda de discussões e nas minutas de reivindicações do SEEB-SP. Na década de 80, as reivindicações relativas à maternidade foram

sendo ampliadas em conformidade com o crescimento do contingente de mulheres e do debate sobre a condição feminina (Ferreira, 1997). Entre os anos 80 e os anos 90 verificou-se uma mudança no conteúdo das reivindicações: algumas das garantias pleiteadas apenas para as mulheres passaram a ser reivindicadas *também para os homens*, a exemplo do auxílio-creche/babá. O sindicato buscou, além disso, a ampliação das garantias à paternidade. As garantias à maternidade e à paternidade, longe de perderem a importância, tornaram-se cada vez mais relevantes na agenda do sindicato dos bancários, sobretudo no difícil cenário dos anos 90.

Quando os sindicatos discutem a proteção à maternidade, a creche mostra-se a questão mais importante dentro do conjunto de demandas encampadas à agenda do SEEB-SP. Entretanto, uma particularidade da categoria bancária é que seus trabalhadores distribuem-se, na maioria das vezes, por diversas agências e postos bancários espalhados por toda a cidade, sendo que em cada agência há um número pequeno de funcionários/as. Assim, houve uma mudança no encaminhamento desta reivindicação. O SEEB e os demais sindicatos de bancários do Brasil optaram por elaborar uma proposta mais compatível com a realidade da categoria e mais facilmente aceitável pelos banqueiros: o reembolso das despesas com creche ou babá. Nas Convenções Coletivas Nacionais de 94/95 e 95/96, a Confederação Nacional dos Bancários obteve da Federação Nacional dos Bancos (FENABAN) – *para trabalhadores de ambos os sexos* – uma cláusula estabelecendo o reembolso (num valor mensal máximo de R\$ 78,00) para cada filho até a idade de 83 meses (5 anos e 11 meses), destinado a cobrir as despesas com internamento em creches ou as despesas efetuadas com o pagamento de empregada doméstica/babá.¹⁶⁷ A CNB conseguiu obter a ampliação do benefício para os bancários com filhos excepcionais ou deficientes físicos de qualquer faixa etária

¹⁶⁸

Trata-se de uma importante vitória, pois várias categorias importantes e com alto grau de mobilização obtiveram o direito à creche/auxílio-creche *apenas para as mulheres*. A extensão deste direito aos homens, numa época em que a própria manutenção de cláusulas sociais era particularmente difícil, pressupõe um enorme empenho dos negociadores da CNB na defesa desta reivindicação no momento da discussão com os banqueiros. O que, por sua vez, nos leva a indagar sobre as motivações dessa insistência na mesa de negociação. Em primeiro lugar, na década de 90, a categoria bancária passava por um processo de feminização crescente. Não apenas aumentava a proporção de mulheres na categoria, mas também várias bancárias ascenderam a postos de gerência, estavam trabalhando muito mais e, de certo modo reivindicavam maior participação dos maridos no

¹⁶⁷ Convenção Coletiva Nacional de Trabalho - 1995/1996. Fevereiro de 1996. Executiva Nacional dos Bancários e CNB-CUT.

¹⁶⁸ Convenção Coletiva Nacional de Trabalho - 1995/1996. Fevereiro de 1996. Executiva Nacional dos Bancários e CNB-CUT.

cuidado dos filhos. Provavelmente essas mulheres romperam, pouco a pouco (e também por uma questão de necessidade), com a tradicional divisão de tarefas dividindo as responsabilidades domésticas com seus maridos. Nesta categoria caracterizada pela alta escolaridade e por um padrão de vida elevado (em comparação ao conjunto da classe trabalhadora), provavelmente ocorreu, no próprio espaço doméstico, um questionamento da dupla jornada de trabalho. No período da pesquisa de campo, observamos que as mulheres eram também uma presença marcante no sindicato. Nos locais de trabalho e no espaço sindical, portanto, homens e mulheres conviviam cada vez mais intensamente. O sindicato, enquanto representante da categoria, não podia ficar indiferente a esta realidade. Em segundo lugar, deve-se destacar o fato de parte das mulheres que freqüentavam o sindicato estar também envolvida na militância em partidos de esquerda e/ou movimentos sociais – inclusive o movimento feminista. A participação de bancárias – e de bancários – em outros movimentos políticos inseriu no sindicalismo bancário um conjunto de novas questões, inclusive o debate sobre relações de gênero que estava em pauta nesses espaços públicos. Através das bancárias feministas, engajadas na Comissão de Mulheres/Coletivo de gênero, o questionamento feminista sobre os papéis tradicionais de mulheres e homens cresceu no interior do sindicato e da CNB. Na própria CUT, como vimos, estava em curso uma longa série de discussões acerca dos direitos das mulheres e das relações de gênero e essas discussões repercutiram entre os bancários.¹⁶⁹

A estabilidade para a trabalhadora gestante também constituía uma preocupação recorrente entre os bancários de São Paulo. A razão desta preocupação vem das décadas de 70 e 80 quando os bancos mantinham a prática de demitir as funcionárias que engravidavam. Tal prática foi amplamente combatida pelo Sindicato durante todo este período, através do uso da imprensa sindical (**Folha Bancária**) e da realização de manifestações. Nos anos 90, esta questão foi plenamente incorporada à agenda do sindicato, figurando também entre as resoluções do III Congresso do Departamento Nacional dos Bancários da CUT. Esse congresso definiu como bandeiras de luta o fim da exigência de testes de gravidez e laqueadura das trompas para admissão e a readmissão de mulheres grávidas em fase de experiência¹⁷⁰.

A demissão de mulheres grávidas – proibida, inclusive, pela CLT - não acabara totalmente. Impedidos, pela legislação e pelos acordos, de demitir gestantes, os banqueiros passaram a valer-se do período de experiência (período de três meses antes da contratação definitiva de um empregado) como pretexto para dispensar as bancárias, escamoteando o real motivo das demissões – a gravidez.

¹⁶⁹ Não nos foi possível, durante a realização da pesquisa, ter acesso às minutas de reivindicações da categoria. Tivemos acesso apenas a duas convenções coletivas, o que nos impossibilitou descobrir por quanto tempo cada reivindicação figurou nas pautas, antes de ser aceita pelos banqueiros e transformada em cláusula dos acordos e convenções coletivas.

¹⁷⁰ Resoluções do III Congresso do Departamento Nacional dos Bancários da CUT - 27 a 29/03/92, p. 34-36.

O sindicato, atento a esta questão, utilizou sua estrutura jurídica – com sucesso - para coibir esta prática, como mostra a notícia abaixo:

“Carmem Sílvia Cardoso, ex- funcionária do Unibanco é a primeira bancária grávida demitida durante o período de experiência a conseguir uma sentença favorável na Justiça do Trabalho em um processo encaminhado pelo departamento jurídico do sindicato .Depois de ter ouvido de sua chefe que o banco não costumava admitir mulheres grávidas , Carmem foi demitida em julho do ano passado no quarto mês de gestação e exigiu indenização , já que estava protegida pela estabilidade prevista na Constituição e na convenção coletiva dos bancários” .(...)¹⁷¹

A Convenção coletiva nacional de 1995/1996 continha um item denominado “Proteção ao emprego”, que estabelecia, além da já obtida estabilidade para a gestante (da confirmação da gravidez até 60 dias após o término da licença maternidade), uma extensão desse período de estabilidade para a gestante que sofresse aborto e para *os bancários que se tornassem pais*.¹⁷² O período de estabilidade-gestante obtido foi inferior àquele obtido pela categoria química. Entretanto, nem químicos nem metalúrgicos obtiveram em seus acordos a extensão deste período de estabilidade para as mulheres que sofressem aborto e para os homens. A Convenção de 95/96 também obteve, *para bancários - homens e mulheres* - o direito à ausência de dois dias por ano para levar o filho ao médico¹⁷³, um dia a mais do que o que fôra obtido (para as mulheres) pelas duas outras categorias. Esse conjunto de conquistas representou um avanço em relação à Constituição e à CLT, uma vez que ambas não reconhecem a responsabilidade dos pais pelo cuidado das crianças e não prevêm a possibilidade de uma trabalhadora precisar de descanso após sofrer aborto espontâneo ou após passar pelo procedimento nos casos previstos em lei. Trata-se de um avanço também em relação a outras categorias, como os metalúrgicos do ABC e os químicos de SP, que não as obtiveram (ou obtiveram-nas somente para as mulheres) na negociação coletiva. Houve um maior empenho dos dirigentes sindicais bancários em encaminhar estas reivindicações , colocá-las na mesa de negociações e defendê-las com firmeza, o que resultou na sua aprovação. A feminização da categoria e a ascensão profissional feminina contribuíram para o crescimento da importância do trabalho da Comissão de Mulheres/Coletivo de Gênero a partir de meados dos anos 90 e impulsionaram o debate e o encaminhamento de várias outras questões, que veremos a seguir

No final da década de 90 uma nova questão relacionada à maternidade entrou em pauta, fazendo com que o sindicato enviasse duas dirigentes (Ana Tércia Sanchez e Cleusa Rosa) e um

¹⁷¹ **Folha Bancária** 3127 – 30/05/94 – Dia Internacional da Luta Pela Saúde da Mulher – Edição Especial – “No Corpo, na Alma e no Coração”, p. 3.

¹⁷² Convenção Coletiva Nacional de Trabalho - 1995/1996. Fevereiro de 1996. Executiva Nacional dos Bancários e CNB-CUT.

¹⁷³ *Idem*.

deputado federal ligado à categoria bancária (Ricardo Berzoini, ex-diretor do sindicato) a uma audiência com ministro Sidney Sanches do Supremo Tribunal Federal. Tratava-se de uma portaria do governo estabelecendo a limitação do salário-maternidade a um teto de R\$ 1200. O sindicato estava contestando judicialmente a medida que poderia resultar em mais discriminação à mulher

174

“O governo FHC publicou portaria limitando o repasse do INSS para salário maternidade a R\$ 1200,00 desde o dia 16 de setembro. Pela nova regra as empresas deverão arcar com a parcela do salário maternidade que exceder este teto, restringindo ainda mais a ascensão profissional feminina e contratação de profissionais com remuneração superior ao limite. A medida não afeta apenas grávidas ou quem planeja ter filhos, mas prejudica as mulheres em suas carreiras.

A medida é inconstitucional, uma vez que a Legislação proíbe toda e qualquer discriminação, estabelece igualdade de direitos entre homens e mulheres e garante licença-gestante de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário”¹⁷⁵.

Observamos aqui que o sindicato e a CNB assumiram a luta contra a medida governamental não apenas porque essa limitação atingiria uma garantia à maternidade ou porque as duas organizações procuravam reagir ao sucateamento dos serviços públicos (característica da política de corte neoliberal adotada pelo governo). Embora estas duas motivações estivessem presentes nas ações do SEEB-SP e da CNB, havia uma terceira: a medida governamental prejudicaria a ascensão profissional feminina, anseio cada vez mais presente entre as bancárias. Numa categoria em que o contingente feminino mostrava-se cada vez maior, as entidades representativas foram obrigadas a atentar não apenas para o conjunto das garantias relativas à maternidade e à paternidade, mas também para as atitudes discriminatórias do patronato e do poder público.

A transformação do perfil sexual da categoria implicou, paulatinamente, numa mudança de atitude do sindicato - e da CNB - em relação ao contingente feminino da categoria, no sentido de defender com maior veemência suas reivindicações e transformá-las em conquistas. Essa mudança aparece mais nitidamente quando observamos as demandas relacionadas à maternidade, mas, como veremos nos itens a seguir, está presente - em diferentes graus - no encaminhamento de uma série de outras demandas.

- *Saúde.*

Como grande parte dos sindicatos cutistas, o Sindicato dos Bancários esteve freqüentemente atento, nos anos 90, à questão da saúde. Os bancários abordaram, em seu jornal, temas que não

¹⁷⁴ **Folha Bancária** no. 4040 (02 e 03/03/99) e no. 4042 (9 e 10/03/99)

¹⁷⁵ **Jornal da CUT São Paulo**, Edição Comemorativa do Dia Internacional da Mulher, ano VIII, no. 02, 3/1999, espaço destinado ao Sindicato dos Bancários de São Paulo.

eram tradicionais no movimento sindical, como as questões do aborto e da Aids¹⁷⁶. A Convenção Coletiva Nacional dos Bancários em 92/93 estabeleceu uma Política sobre Aids, criando uma comissão paritária sobre o tema cuja discussão teve continuidade na convenção de 1995. Além disso, a CNB obteve, como cláusula presente na convenção coletiva desse ano, a proibição de exame para pesquisa de HIV no momento da admissão.¹⁷⁷

A saúde dos trabalhadores e trabalhadoras da categoria bancária também sofreu intensamente os impactos da reestruturação bancária dos anos 90. As tarefas bancárias de inserção e conferência de dados em sistemas informacionais, passam a ser cada vez mais rotinizadas, repetitivas e mecânicas, ocasionando a disseminação de uma verdadeira epidemia de LER na categoria. As mulheres que realizavam as tarefas de digitação e operação de caixas consistiam o maior contingente atingido pela doença, como noticiou uma edição especial da **Folha Bancária**:

“As mulheres são as maiores vítimas da irresponsabilidade dos banqueiros com a saúde dos trabalhadores. Segundo diagnostica a Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho do sindicato, 62% dos casos de lesão diagnosticados são de mulheres.

Nos bancos é clara a discriminação à mulher no trabalho. ‘Os trabalhos repetitivos e mais desqualificados são exercidos por mulheres’, afirma Ana Lúcia Camargo, diretora do sindicato. Nos Centros administrativos há mais mulheres trabalhando em digitação e microfilmagem e nas agências, grande parte dos caixas é mulher.

Para Emília Câmara Sant’Ana, do Coletivo de saúde do sindicato, as bancárias seriam também mais suscetíveis aos efeitos da organização do trabalho: ‘As mulheres têm de desempenhar melhor suas funções do que os homens para serem reconhecidas, num ambiente de trabalho onde há excesso de serviço e muita pressão’¹⁷⁸.

Em relação à LER, após muita negociação, a categoria bancária conseguiu obter dos banqueiros a introdução da cláusula 47 na Convenção de 1995/96. Esta cláusula instituiu comissões paritárias de saúde do trabalho e terceirização¹⁷⁹. Numa avaliação feita pela Comissão de Mulheres do SEEB-SP, ao responder a um questionário da Federação Internacional dos Empregados do setor de serviços (FIET), é constatada a falta de um enfoque de gênero para esta questão.

¹⁷⁶ A **Folha Bancária** veiculou várias reportagens e editoriais sobre estes dois temas. Tomemos como exemplo Folha Bancária 3990, 15-16/09/1998, p.2, que veicula notícia sobre um bancário do RS que conseguiu na justiça o direito de estender seu plano de saúde para o companheiro, portador de HIV, como ele. Também pode ser citada a matéria “Aborto mata mais onde é ilegal” (Folha Bancária 4048, 30 e 31/03/99, p. 3), que apresenta dados sobre mortes de mulheres em abortos clandestinos e discute a descriminalização.

¹⁷⁷ Convenção Coletiva Nacional de Trabalho - 1995/1996. Fevereiro de 1996. Executiva Nacional dos Bancários e CNB-CUT.

¹⁷⁸ **Folha Bancária** 3127 – 30/05/94 – Dia Internacional da Luta Pela Saúde da Mulher – Edição Especial.

¹⁷⁹ Convenção Coletiva Nacional de Trabalho - 1995/1996. Fevereiro de 1996. Executiva Nacional dos Bancários e CNB-CUT.

“Em relação à saúde, embora o maior contingente de trabalhadores penalizados pela LER seja de mulheres, ainda não produzimos políticas específicas para atender a este grupo expressivo.

Apesar disso, atualmente existe uma comissão paritária permanente de saúde, criada na última convenção coletiva (1995) constituída pela Executiva Nacional dos Bancários e a FENABAN”¹⁸⁰.

Uma outra linha de atuação do sindicato consistiu em promover uma oficina de Lian Gong (ginástica terapêutica para tratar e prevenir as LER) em 31/03, a pedido das bancárias¹⁸¹.

O poder de mobilização e o aparato jurídico do sindicato também foram postos a serviço da luta contra a LER, uma vez que, além de provocar o adoecimento dos trabalhadores e, principalmente, das trabalhadoras, alguns bancos adotavam a prática de demitir os lesionados, como mostra a notícia da **Folha Bancária**:

“O sindicato realizou na terça-feira a quinta atividade de protesto no Itaú-CEIC cobrando que o banco cancele as demissões de 2 funcionárias lesionadas, ocorridas há um mês. As bancárias contraíram LER devido à sobrecarga de trabalho e condições inadequadas de mobiliário da diretoria de controle econômico, dirigida por Antônio Golan Filho.

A atividade atacou a incapacidade do Itaú em resolver os problemas que ele próprio cria(...)”¹⁸².

No final dos anos 90, atuando dentro da Comissão Paritária Permanente de Saúde do trabalho (composta por representantes da CNB e da FENABAN), a Secretaria de Saúde da CNB obteve dos banqueiros o reconhecimento de que o trabalho bancário causa a LER e elaborou um Programa de Prevenção e Acompanhamento de LER/DORT. Ainda que sem um enfoque específico de Gênero, trata-se de uma significativa vitória no campo da saúde do trabalhador¹⁸³. A formação de uma Comissão paritária não resolveu o problema da degradação da saúde dos bancários e bancárias, haja vista o aumento do número de mulheres e homens lesionados ao longo dos anos seguintes e o grande contingente de lesionados existente até o presente momento. Nem tampouco obteve até hoje a estabilidade para os portadores das lesões¹⁸⁴. Entretanto, é preciso ressaltar que os bancários obtiveram, num contexto em que o empresariado brasileiro buscava retirar dos trabalhadores direitos e garantias, o reconhecimento das LER e – ao menos formalmente – a disposição dos

¹⁸⁰ Resposta da CNB-CUT ao questionário da FIET- Federação Internacional de Empregados e Técnicos, (preparação para a 1ª. Conferência Regional de Mulheres - Buenos Aires, Argentina, outubro de 1996.

¹⁸¹ **Folha Bancária** 4046, 23 e 24/03/99

¹⁸² **Folha Bancária** 4052, 15 e 16/04/99, p.3. Isto aparece também nas **Folhas Bancárias** números 4054 e 4046

¹⁸³ Cartilha do trabalhador - Programa de Prevenção e Acompanhamento de LER/DORT. Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho da CNB, 1999.

banqueiros em equacionar este problema. Outras categorias não obtiveram essa conquista naquele período. O trabalho da Comissão, embora não tenha evitado o crescimento da “epidemia”, garantiu uma série de direitos aos lesionados. Porém, essas garantias não estão inscritas nas convenções coletivas atuais, cujas cláusulas relativas à saúde apenas referem-se genericamente às doenças profissionais e acidentes de trabalho. Assim, parece haver um impasse entre as conquistas obtidas e sua formalização nas convenções coletivas.

Além disso, no tocante à principal questão que atinge a saúde das bancárias, observamos a falta de um claro enfoque de gênero nas diretrizes de ação e nas políticas implementadas no sindicato e na CNB.

- *Constrangimentos.*

No cotidiano do seu trabalho, a trabalhadora bancária, sobretudo aquela que trabalha diretamente com o público, está sujeita a uma série de situações constrangedoras e embaraçosas. Os bancos costumam designar bancárias jovens e consideradas “bonitas” para auxiliar os clientes nos caixas eletrônicos e fornecer informações¹⁸⁵. O contato direto com o público masculino torna essas atendentes, assim como caixas e até gerentes, alvo do assédio através de cantadas e brincadeiras de mau gosto dos clientes. Caso exemplar deste tipo de problema ocorreu em 1996, envolvendo a campanha publicitária e as funcionárias do banco Itaú, e que motivou reação imediata do sindicato, como mostra a notícia de primeira página da **Folha Bancária**:

“Itaú, experimente respeitar a mulher – campanha publicitária associa imagem da mulher a sexo e consumo, diz professor de Ética Publicitária da USP”.

Funcionárias do Itaú que trabalham no atendimento da área comercial se sentiram constrangidas por serem obrigadas a usar um bottom com a frase ‘Experimente o Itaú’. O bottom faz parte de uma campanha publicitária lançada pelo banco.

Várias bancárias já ouviram dos clientes frases desrespeitosas como ‘Posso experimentar você?’ ou ‘Você não tem algo melhor para eu experimentar?’, enquanto tentavam vender produtos.

‘Eu me senti assediada e tenho várias colegas que ficaram na mesma situação’ afirma a funcionária R.N.C.

Para a bancária M.L.S., esse tipo de propaganda compromete a dignidade profissional e até a imagem do banco.

Os cartazes da campanha e os anúncios veiculados exibem imagens de mulheres com as frases ‘Experimente o Itaú’ e ‘Satisfação garantida’. (...)

¹⁸⁴Os metalúrgicos de Campinas obtiveram, no seu Acordo Coletivo de 2004, a garantia de estabilidade perpétua para portadores de LER.

¹⁸⁵O principal exemplo desse tipo de prática encontrava-se no banco Bradesco, que designava uma série de funcionárias jovens (as “Moças- Bradesco”) para o atendimento direto ao público.

*O sindicato enviou carta à diretoria de recursos humanos do Itaú manifestando desaprovação pelos constrangimentos causados e reivindicando que sejam tomadas providências para acabar com a exposição indevida e desnecessária das funcionárias.*¹⁸⁶

Na década de 80, inúmeros casos de assédio sexual foram denunciados na imprensa sindical e vários chefes foram punidos por tal prática (Ferreira, 1997). Entre as propostas que figuraram entre as principais resoluções do I Congresso da CNB (1994) também foi contemplado o assédio sexual. Cabe notar que esta antiga demandas das trabalhadoras, encampada pelo SEEB-SP (e por outros sindicatos cutistas) foi levada pelas militantes sindicais para o âmbito da CNB e da CUT, tomando-se bandeiras de luta da Confederação e da Central.¹⁸⁷

Analisando as pautas de reivindicações dos bancários nos anos de 1994 e 1995, Soares (1998) encontrou as propostas de punição ao assédio sexual e de constituição de uma comissão de defesa contra discriminação e o assédio. Ambas não se tornaram cláusulas dos acordos da categoria naquela época. Tampouco nas convenções coletivas atuais (a partir de 2002) encontramos cláusulas relativas a este tema. Assim, embora há muito tempo a categoria bancária seja sensível a esta questão, não consegue aprovar esta demanda no momento da negociação devido à intransigência dos banqueiros. Dificuldades semelhantes foram enfrentadas pelo sindicato ao tratar da questão da igualdade de oportunidades, que será discutida a seguir.

- Igualdade salarial e oportunidades de trabalho.

Os bancários constituem uma categoria cuja participação feminina no contingente da força de trabalho é bastante grande e tem crescido significativamente. Entretanto, homens e mulheres não estavam igualmente distribuídos na hierarquia funcional dos bancos, ou seja, as mulheres, até o início dos anos 90, concentravam-se nos postos de trabalho mais baixos dentro desta hierarquia, recebendo, portanto, os mais baixos salários da categoria. Com vistas a combater esta distorção, o Departamento Nacional dos Bancários da CUT deliberou em seu III Congresso:

*“(...) incluir, necessariamente, nas pautas de negociação exigências de tratamento igual para a mulher no que diz respeito a salário, jornada de trabalho, ascensão e capacitação profissional e exigência de respeito pelas empresas às especificações (sic) da condição feminina*¹⁸⁸.

Em São Paulo, uma pesquisa realizada pelo Sindicato dos Bancários revelava a complexidade da questão, pois, nessa época, o difícil acesso das mulheres a promoções para cargos mais altos contrastava de forma extrema com seu nível de escolaridade (o qual, como discutimos no segundo capítulo deste estudo, era superior ao masculino).

¹⁸⁶ **Folha Bancária** 3714,11/11/96, p. 1.

¹⁸⁷ Resoluções do I Congresso da Confederação Nacional dos Bancários da CUT, 9,10 e 11/06/1994, p. 28.

¹⁸⁸ Resoluções do III Congresso do Departamento Nacional dos Bancários da CUT - 27 a 29/03/92, p. 34-36.

“(...) A maioria das mulheres trabalha nos patamares iniciais da profissão: são escriturárias e caixas. Apesar de elas terem nível escolar maior do que os homens. Nesse caso, os números não mentem: do universo das mulheres bancárias, 32,5% têm segundo grau completo, 21,3% cursam faculdade e 26,9% têm curso superior completo. Entre os homens esses números são menores. Com segundo grau completo, são 29,5%; cursando faculdade, 16,4% e já formados, 26,4%.

Apesar da escolaridade maior as mulheres encontram dificuldades para galgar os postos de chefias nos bancos. Segundo a pesquisa, entre os gerentes, apenas 27,3% são do sexo feminino. Já nas chefias, esse número sobe um pouco: 33%, mas continua abaixo da porcentagem de mulheres na categoria, 44,8%. Mais grave ainda é a situação nos centros administrativos, onde só 15% dos técnicos são mulheres.”¹⁸⁹

O sindicato e sua Comissão de Mulheres procuraram desenvolver mobilizações durante toda a década, cobrando dos bancos o cumprimento do que fôra acordado nas Convenções Coletivas. Em 1999, acompanhamos a comemoração do 8 de Março no centro de São Paulo promovida pela CUT e com participação ativa das bancárias. Na passeata dos bancários, que percorreu o centro, parando na frente dos bancos (antes de unir-se com a passeata da CUT), um dos principais temas era justamente a desigualdade de salários e oportunidades, como mostra a notícia da edição da **Folha Bancária** na semana dessa atividade:

“(...) Para a diretora do sindicato e funcionária do Bradesco Juvândia Moreira, é incrível que diante da competência e da capacidade das funcionárias, os banqueiros continuem excluindo as mulheres dos cargos de direção. ‘Chegam a proibir a participação de mulheres’. Segundo o funcionário do Bradesco e diretor do sindicato Fabrício Duenhas, o único perfil valorizado é o do homem jovem e branco. ‘Nossa sociedade não deve aceitar este padrão que desrespeita os direitos das pessoas’.”¹⁹⁰

O Editorial do jornal ainda acrescentou:

“(...) o objetivo de banir estas distorções não pode mais ser encarado como coisa de mulher’, pois os avanços na democracia e na cidadania dependem de a sociedade tornar-se justa para todos. É hora de abrir alas para este futuro”¹⁹¹.

Conforme mostramos no segundo capítulo, a generalização do trabalho comissionado nos bancos a partir da segunda metade da década de 90 aumentou as oportunidades de ascensão profissional para as mulheres. Esse fato aliado à feminização da categoria fez com que a questão da igualdade de oportunidades adquirisse uma relevância maior tanto para o sindicato de São Paulo,

¹⁸⁹ **Folha Bancária** – edição especial no. 2866, 07 a 12/04/1993.

quanto em nível nacional, para a CNB. Nas resoluções do I Congresso da Confederação Nacional dos Bancários, a categoria demonstrou preocupação com a igualdade de oportunidades, propondo a criação de comissões para estudar esta questão e discutir a discriminação de gênero presente na organização do trabalho bancário.¹⁹² Os delegados do Congresso também deliberaram por discutir com os bancos a questão da igualdade de oportunidades no acesso aos cargos, garantindo a implantação de projetos de qualificação profissional¹⁹³.

Novamente, embora não tenhamos encontrado cláusulas estabelecendo igualdade de salários e oportunidades de trabalho nas convenções coletivas estudadas, a documentação discutida acima (e no item que se segue a este) indica a importância crescente desta questão. As fontes escritas trouxeram elementos que nos levam a acreditar que esta demanda esteve inserida na agenda do sindicalismo bancário e foi provavelmente encaminhada para a negociação coletiva sendo, contudo, recusada pelos banqueiros. Entretanto, uma vez que estas não se tomaram itens das convenções coletivas, é possível pressupor que, no momento da negociação com os banqueiros, foram preteridas por outras questões consideradas “mais importantes” ou “mais urgentes” pela bancada de negociadores da CNB. Tal fato remete, como em outras categorias, ao viés de gênero presente na definição das demandas prioritárias, o que, por sua vez, está ligado à distribuição do poder no espaço sindical.

- *Participação sindical e divisão do poder.*

Uma tensão antiga nesta categoria com grande contingente feminino consistia no contraste entre o aumento da proporção de mulheres na base (em posição diferencial no mercado de trabalho) e a necessidade de mobilizar esse contingente e ampliar sua inserção na vida sindical como forma mesma de alicerçar a mobilização e fortalecer o poder de barganha do sindicato. Num cenário em que o trabalho bancário se transformava, conseqüentemente havia uma diminuição numérica tanto dos trabalhadores da categoria quanto do número de associados.

Esta tensão constante, manifestada através da sub-representação das mulheres nas diretorias sindicais é característica do movimento sindical em geral e acentua-se à medida que a introdução da inovação tecnológica muda o perfil de gênero da categoria.

Assim, tornava-se necessário discutir a questão da distribuição do poder e isto veio à tona por ocasião da proposta de cotas de 30% para mulheres nas direções, debatida na época por todas as organizações ligadas à CUT.

¹⁹⁰ **Folha Bancária** 4042, 9 e 10/03/99, p. 1.

¹⁹¹ **Folha Bancária** 4042, 9 e 10/03/99, p. 1.

¹⁹² Resoluções do I Congresso da Confederação Nacional dos Bancários da CUT. 9, 10 e 11/06/1994, p. 28.

¹⁹³ *Idem*, p. 28.

Veremos mais adiante, no item dedicado à análise das entrevistas com militantes sindicais que a aprovação das cotas no sindicato e na CNB deu-se em meio a uma série de conflitos entre pontos de vista extremos.

As Resoluções do III Congresso do Departamento Nacional dos Bancários da CUT reconheciam que, apesar do aumento da conscientização e participação das mulheres nos sindicatos da categoria, principalmente através de Comissões de Mulheres, estas ainda encontravam-se pouco inseridas na vida cotidiana dos sindicatos.

“(…) Nas discussões do I e II Congressos do DNB a defesa da formação de Comissões de mulheres nos sindicatos foi de extrema importância para a conscientização de nossos(as) sindicalistas. Porém, ainda hoje enfrentamos dificuldades para implementá-las(…), seja por falta de compreensão de suas direções até problemas de articulação de cunho estrutural (…).

*É preciso reconhecer, principalmente em nossa categoria, onde as mulheres têm uma grande inserção no mercado de trabalho, que a falta de qualificação e o poder aquisitivo desigual acabam representando um enfraquecimento na inserção sindical. Além disso, os sindicatos acabam não se informando e atuando em relação aos problemas enfrentados pelas bancárias no seu dia-a-dia(…)”*¹⁹⁴

À constatação deste fato, seguiu-se a discussão dos mecanismos para reverter tal tendência, o que levou à questão das cotas de participação, tema que dividia opiniões, pois muitos dos líderes da categoria eram contrários, enquanto outros pensavam ser necessário o amadurecimento da discussão:

“O DNB DEVE TER UMA POLÍTICA CONSCIENTE PARA SE CONTRAPOR À AÇÃO DOS MECANISMOS SOCIAIS DE DISCRIMINAÇÃO DENTRO DE NOSSOS SEEB’S.

(…) a implementação de cotas pode ser uma ação positiva, se feita num contexto onde a discussão sobre igualdade de oportunidades esteja amadurecida. Este não é o caso que vivemos(…)

*Fica a cargo da Confederação Nacional dos Bancários a publicação, através de seu jornal, das posições existentes no movimento sobre a questão das mulheres. Abrindo as discussões sobre metas percentuais de mulheres nas direções (com posições contra e a favor) trazendo ainda textos de experiências internacionais a esse respeito”*¹⁹⁵.

Como forma de fazer o debate avançar, o Congresso propôs:

- *“Uma Comissão sobre a Trabalhadora Bancária, a ser instalada dentro de 30 dias após este Congresso (…).*

¹⁹⁴ Resoluções do III Congresso do Departamento Nacional dos Bancários da CUT - 27 a 29/03/92, p. 35.

¹⁹⁵ Resoluções do III Congresso do Departamento Nacional dos Bancários da CUT - 27 a 29/03/92, p.35.

- *uma pesquisa sobre a situação da bancária nos locais de trabalho para subsidiar nossa atuação.*
- *Criar e fortalecer Comissões de Mulheres nos sindicatos*
- *desenvolver campanhas educacionais, sempre visando combater idéias machistas e atrasadas*
- *abrir espaço nos jornais e boletins sindicais para a luta das mulheres.(...)*
- *que a Plenária de julho da CUT, após o debate intenso na base, delibere sobre os 30%.*
- *Que a Central e os departamentos da Confederação fiquem atentos para as formas de discriminação que a mulher sofre no processo de militância.*
- *qualquer denuncia de violação do caso anterior seja apurada com rigor (...).*¹⁹⁶

Em 1994, o I Congresso da Confederação Nacional dos Bancários da CUT dissolveu definitivamente o DNB- CUT. A CNB, que passou a ser a representante da categoria bancária, fez em seu congresso, um diagnóstico sobre o trabalho feminino nos bancos e sobre a inserção da mulher no movimento sindical e resolveu pela implementação das cotas de 30% para mulheres nas instâncias de direção a exemplo do que ocorrera na CUT¹⁹⁷.

A introdução de inovações tecnológicas nos bancos também foi discutida nesse congresso e, como resultado, surgiram sugestões para que a categoria pensasse as transformações com um enfoque de gênero (uma vez que o impacto destas transformações tem efeitos diferenciados para homens e mulheres). Os delegados da CNB deliberaram, então, pela elaboração de uma publicação sobre novas tecnologias e organização de trabalho com um estudo especial sobre a divisão sexual do trabalho com intuito de sensibilizar dirigentes sindicais.¹⁹⁸ Resolveram também promover discussões nas diretorias sindicais pontuando principalmente a utilização da imagem da mulher e as novas tecnologias, e realizar um estudo na área de saúde - com enfoque nas LER e na questão de gênero¹⁹⁹.

Cinco anos mais tarde, quando as militantes bancárias foram chamadas a refletir sobre a inserção da mulher nos sindicatos da categoria e sobre os efeitos das cotas, a visão apresentada por elas era bastante crítica, detectando a persistência da exclusão feminina e poucas mudanças efetivas no cotidiano sindical:

“É fato curioso notar que nas executivas dos sindicatos a presença de mulheres evidencia-se nas secretarias relacionadas com suas características femininas: formação, políticas sociais e finanças. (...)

¹⁹⁶ Idem, p.36-37.

¹⁹⁷ Resoluções do I Congresso da Confederação Nacional dos Bancários da CUT. 9,10 e 11/06/1994, p. 28.

¹⁹⁸ Idem, p. 28.

*As mulheres são mais qualificadas que os homens em termos de escolaridade na categoria (...) no entanto no movimento sindical elas encontram dificuldades em adquirir uma formação e capacitação sindical que as assegure em aceitar as responsabilidades impostas pelo cargo (...)*²⁰⁰

Como no movimento sindical em geral, os líderes de sindicatos de bancários (ainda que sensíveis à necessidade de inserção das mulheres) ainda carregavam representações machistas sobre as mulheres, apresentando resistência a delegar-lhes postos de confiança e a criar mecanismos que possibilitassem a ascensão feminina na hierarquia sindical. Entretanto, os próprios sindicatos, articulados através da CNB, reconheciam suas limitações e mostravam-se dispostos a rever suas posturas e formular políticas para eliminar a discriminação, tanto no trabalho quanto nos sindicatos :

“(...) Os sindicatos filiados têm criado campanhas dirigidas à categoria: sindicalização específica de mulheres, prevenção ao assédio sexual, saúde e sexualidade, mercado e condições de trabalho e oportunidades (...). Com a diretoria executiva trabalhou-se em 98 com a sensibilização para negociação de cláusulas de gênero juntamente com o DIEESE. Porém (sic) desde 97 está incluída na nossa minuta se reivindicação a criação de uma mesa paritária para discutir as convenções 100 e 111 (obs:da OIT) que tratam da igualdade de oportunidades.

Outras ações importantes são os cursos de formação para a base em política de gênero, neste caso a participação ideal e de 50% por sexo. O sindicato de São Paulo desenvolveu essa experiência e os resultados demonstram que o interesse sobre o tema é maior quando estimulado o debate entre homens e mulheres²⁰¹.

Acompanhamos, durante o período da pesquisa de campo, diversos eventos, inclusive uma atividade de formação da CNB, reunindo bancárias de todo o Brasil, destinada a capacitá-las para discutir as questões relativas a gênero, raça e orientação sexual em seus sindicatos. Do mesmo modo, ao longo dos anos 90, desenvolveram-se debates intensos sobre a baixa inserção das mulheres na militância sindical e sobre a necessidade de desenvolver uma política de gênero no SEEB-SP e na Confederação. A dificuldade em negociar a ampliação de direitos para as mulheres manifestava-se principalmente quando se tratava de enfrentar os patrões com vistas a obter direitos que não se relacionavam com a proteção à maternidade. A leitura da documentação escrita mostra claramente a falta de um enfoque de gênero na política de combate às LER, bem como a necessidade das duas organizações darem maior prioridade às questões da igualdade e do assédio

¹⁹⁹ Idem, p.28.

²⁰⁰ MULHERES NO PODER - UMA CONSTRUÇÃO COLETIVA - CADERNO editado pela CUT, 05/1999, artigo: “Reflexões sobre a política de cotas na base da CNB – CUT”, p. 29/30

²⁰¹ MULHERES NO PODER - UMA CONSTRUÇÃO COLETIVA - CADERNO editado pela CUT, 05/1999, p. 29/30.

sexual, insistindo em obtê-las na negociação coletiva. Estes problemas, como nas demais categorias, estão intimamente ligados à baixa participação feminina e, principalmente, à **posição** das mulheres na estrutura de poder do sindicato e da CNB. Essa situação mudava lentamente e à custa de um longo e desgastante debate. No entanto, a participação do contingente feminino da categoria era uma necessidade dada a velocidade das mudanças que provocaram o aumento da proporção de mulheres entre os bancários. As mudanças foram mais rápidas do que a percepção sindical sobre elas e o estabelecimento de uma estratégia voltada para sua inclusão e para o atendimento de suas necessidades e anseios. Ainda assim, entre as três categorias estudadas, os bancários obtiveram os melhores acordos, indicando maior disposição para encaminhar as reivindicações específicas das mulheres.

4.1.5. A título de conclusão preliminar...

Vera Soares, ao analisar comparativamente pautas e acordos de diferentes categorias profissionais (incluindo as categorias pesquisadas nesta dissertação), concluiu que

“As cláusulas não-econômicas incluídas nos acordos estão definidas em lei. Poucos são os casos em que os trabalhadores conseguem incluir em seus acordos itens que não estejam previstos na Constituição ou na CLT. Alguns direitos são ampliados, e esta ampliação parece não estar relacionada à capacidade de pressão da respectiva categoria nem à filiação a uma determinada Central”: (Soares, 1999: 149 – 150).

Ao analisarmos a documentação dos sindicatos e da CUT, percebemos que, de modo geral, o debate sobre as relações de gênero evoluiu com a incorporação de novos temas e/ou reelaboração de proposições antigas. A troca de experiências com o movimento feminista e com organizações sindicais internacionais foi fundamental para este crescimento.

No entanto, persiste ainda uma série de impasses, tais como atitudes refratárias por parte de lideranças sindicais e cutistas e a acomodação, por parte destas lideranças, em relação ao encaminhamento destas questões – delegando-o apenas à Comissões de Mulheres. Estes impasses se contrapõem ao crescimento do debate sobre gênero na CUT, pois dificultam a tradução de uma rica reflexão em políticas concretas para fomentar a igualdade no trabalho e no movimento sindical.

As negociações coletivas constituem um instrumento precioso tanto para promover a igualdade entre homens e mulheres e o fim da discriminação às últimas no mercado de trabalho quanto para fortalecer o movimento sindical através da inclusão das mulheres. Entretanto, nas três categorias estudadas, era preciso superar uma série de conflitos internos, oriundos de atitudes e representações preconceituosas (por parte de sindicalistas de ambos os sexos) para que as conquistas dos acordos e convenções coletivas refletissem as necessidades de mulheres e homens de cada categoria e se convertessem num instrumento de fortalecimento das organizações sindicais.

A construção das pautas ou minutas de reivindicações constitui longo processo de debates em que os trabalhadores decidem as demandas principais e a equipe de negociadores. Como vimos, particularmente no caso dos químicos, nesse primeiro momento, podem aparecer barreiras que impedem a chegada das demandas femininas à mesa de negociações. As mulheres, devido à obrigações domésticas e/ou maternas, têm, de modo geral, dificuldades para participar das atividades sindicais (muitas delas à noite) e das assembleias das campanhas salariais onde são definidos as pautas e os negociadores. A este fato soma-se a dificuldade do movimento sindical em incorporar questões femininas. Como resultado, as pautas de reivindicações dos anos 90 acabaram priorizando questões econômicas mais imediatas, como salário e manutenção do nível de emprego em detrimento dos direitos sociais.

No momento da negociação, porém, as reivindicações específicas das mulheres encontram as maiores dificuldades, uma vez que as mulheres, na maioria das vezes, não tomam parte nas mesas de negociação (mesmo quando há um grande número de mulheres na categoria, ou quando elas são bastante ativas nas mobilizações da época da negociação) e os homens, por sua vez, não conseguem argumentar em favor destas questões. Mesmo as poucas mulheres que participam das equipes de negociadores, por falta de formação adequada para lidar com estas demandas específicas, muitas vezes não são capazes de argumentar adequadamente na defesa das mesmas.

Cada um dos sindicatos pesquisados possui uma realidade e cada categoria vivenciou diferentemente o processo de reestruturação. Entretanto, numa época de crescimento do desemprego e ameaça a direitos trabalhistas básicos, a mobilização de todo o conjunto de trabalhadoras e trabalhadores se fazia necessária.

A inserção de questões específicas da condição feminina tem o potencial de aumentar a identificação das trabalhadoras com seu sindicato. Ao deixar de incluir em suas pautas ou de garantir, na negociação coletiva, algumas das mais importantes demandas femininas, as entidades sindicais se afastaram de uma parcela cada vez mais importante de sua base num contexto de perda de sua força mobilizatória. Neste sentido, sindicatos que procuraram fazer com que a reflexão sobre gênero crescesse, esforçando-se para superar preconceitos e destinando atenção especial às necessidades das trabalhadoras de sua base obtiveram melhores acordos, tendendo a encontrar-se em posição mais vantajosa no tocante à mobilização da sua categoria em períodos posteriores. E, numa via de mão dupla, ganharam também as mulheres que viram parte de seus anseios atendidos numa época em que a tendência geral apontava para a perda de direitos.

4.2. As trajetórias individuais na construção dos processos políticos coletivos: Análise dos depoimentos das (dos) militantes sindicais²⁰².

Como vimos anteriormente, a construção de uma militância feminina no movimento sindical cutista resulta de um processo iniciado na década de 70 e consolidado entre a segunda metade dos anos 80 e o início dos 90. Este processo tornou possível a emergência e a ampliação do debate sobre relações de gênero nos sindicatos estudados e na CUT, tendo sido vivenciado de diferentes maneiras pelas mulheres e pelos homens que militam em cada um dos sindicatos pesquisados. Da mesma forma, estes e estas militantes têm vivenciado diferenciadamente o processo de reestruturação em suas categorias, assim como possuem visões bastante particulares das controvérsias, avanços e dificuldades que marcam o estágio atual desse debate.

A diversidade de experiências vividas individualmente tem uma importância fundamental para o desenvolvimento das ações coletivas, se considerarmos o movimento sindical como um ator coletivo composto por um conjunto heterogêneo de pessoas, portadoras de diversas vivências e modos de pensar, sentir e agir. Por este motivo, uma parte fundamental de nossa pesquisa consistiu na coleta de depoimentos de sindicalistas (homens e mulheres) que formam o conjunto do material analisado nesta seção. As várias trajetórias pessoais dos depoentes, assim como suas opiniões, influem e tomam parte na construção dos processos políticos coletivos. Levando em conta o fato de cada um dos entrevistados ser sujeito de uma trajetória ao mesmo tempo individual e coletiva, seus depoimentos foram tomados com a finalidade de melhorar nossa compreensão sobre a evolução da participação de mulheres nos sindicatos estudados ao longo das décadas de 80 e 90. As entrevistas trazem importantes dados para nossa compreensão sobre a dinâmica das relações de gênero dentro do movimento sindical ligado à CUT e, em particular, no interior dos sindicatos pesquisados.

A inclusão de mulheres na direção dos sindicatos e o trabalho por elas desenvolvido, são fatores que aproximaram o sindicato das trabalhadoras.

²⁰² Este capítulo toma como base um conjunto de entrevistas realizadas entre 1998 e 1999. Os trechos de depoimentos aqui apresentados correspondem às entrevistas realizadas com: 4 homens membros da comissão de fábrica e uma mulher, ex-membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) de uma indústria de autopeças de Diadema (ABC paulista), 2 diretores (um homem e uma mulher) do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, uma mulher que exerce a função de representante sindical na fábrica em que trabalha (numa outra empresa de autopeças de Diadema), 2 membros da diretoria do Sindicato dos Químicos de São Paulo (um homem, uma mulher), O presidente e uma participante da diretoria do Sindicato dos Bancários de São Paulo, uma diretora da Confederação Nacional dos Bancários, a coordenadora da Comissão Nacional da Mulher trabalhadora da CUT e uma ex-metalúrgica de São Bernardo do Campo, hoje membro da coordenação da Comissão Estadual da Mulher Trabalhadora da CUT - São Paulo. O presente texto também inclui trechos de dois depoimentos coletados em abril e maio de 1996, com uma diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e uma diretora da Confederação Nacional dos Químicos (e ex-presidente do Sindicato dos Químicos de São Paulo).

Em estudos desenvolvidos anteriormente (Araújo e Ferreira, 1998 e 2000, Ferreira, 1997) e em partes anteriores desta dissertação, apontamos para um processo de crescimento do debate sobre relações de gênero e da incorporação das reivindicações das mulheres à agenda dos três sindicatos estudados ao longo das décadas de 80 e 90. A ampliação do conjunto de demandas discutidas, com o debate e inclusão de diversos temas relativos aos interesses das trabalhadoras faz-se notar através da inclusão de questões não diretamente relacionadas ao cotidiano do trabalho, mas que atingem as mulheres de maneira geral, como o aborto, a sexualidade e a violência contra a mulher. Cabe lembrar, também, que foi incorporado ao debate um tema que toca diretamente as estruturas de poder dos sindicatos: a presença reduzida de mulheres nas diretorias dos sindicatos (instâncias onde são tomadas decisões relativas às demandas a serem inseridas nas pautas de reivindicação, às estratégias de enfrentamento e às políticas destinadas a mobilizar a base). O questionamento desta desigualdade pelas mulheres pressionou para que, dos congressos sindicais cutistas, saíssem diretrizes de políticas específicas destinadas a reduzir a sub-representação das mulheres nos vários níveis da hierarquia sindical e, através de uma maior presença feminina - nas diretorias, CIPAs, Comissões de Fábrica, etc.- assegurar a inclusão de suas *demandas* específicas entre os temas prioritários para o desenvolvimento de *ações coletivas* e garantir a participação feminina nos sindicatos. O depoimento abaixo mostra como a presença de sindicalistas do sexo feminino nos sindicatos é crucial para estimular a participação das trabalhadoras:

“ [O fato de estar na Diretoria do Sindicato] ‘puxa’[as mulheres]! Pode Ter certeza! Meus companheiros aqui do sindicato (...) fazem o seguinte: ‘Vamos lá no sindicato?’ ‘Ah! Hoje não, eu vou lavar roupa’. ‘Eu vou ao supermercado’. Ah. Não! Meu marido não deixa!’ **Ele pode chamar duas vezes, mas sete dez, vinte vezes, ele não chama. E nós chamamos. Até ela atender. Não deu, mas vai chegar um dia que ela vai se cansar. E a gente acaba convencendo.(...) Eu faço assim... e assim a gente consegue. Quem diria que a L. ia estar aqui hoje, com duas crianças pequenas, casamento de três anos? Está em lua de mel, a bem dizer, e está aqui. Por quê? Porque eu acordo cedo, passo na casa dela, passo no sindicato, à noite, nós vamos juntas...(...) porque eu estou ajudando... você acha que um companheiro vai fazer isso? Fala a verdade? Não vai!**”

Entre as políticas aplicadas pelos sindicatos pesquisados, destacam-se o desenvolvimento de atividades voltadas especificamente para as trabalhadoras (cursos de formação, palestras, encontros, confecção de material informativo, etc.) e seminários destinados a sensibilizar dirigentes sindicais (homens e mulheres) para a questão de gênero.

Um dos principais resultados deste trabalho, foi a ampliação do leque de questões debatidas no âmbito sindical. A inclusão de uma cláusula sobre assédio sexual na minuta de reivindicações da categoria metalúrgica em 1990 resultou desse debate, iniciado pelas mulheres que atuavam nos sindicatos daquela categoria. Os próprios homens que fazem parte das diretorias dos sindicatos consideram esta ampliação positiva, como mostra o depoimento que se segue.

“(...) eu acho que foi uma das lutas mais importantes que nós tivemos, porque [o assédio sexual] existia e existe, fez com que houvesse uma diminuição, transformar o problema do assédio sexual como um problema político, para opinião pública. O que é? É legítimo utilizar-se do seu cargo de chefia para assediar uma trabalhadora? E o que mais ocorria e ocorre é esse tipo de comportamento. Agora essa luta fez com que (...) o tema fosse debatido. Tema polêmico é importante por isso.”²⁰⁴

Há atualmente entre os dirigentes sindicais uma maior compreensão sobre a questão de gênero. A importância das reivindicações específicas das trabalhadoras é considerada nos diversos momentos da ação coletiva, do enfrentamento com o patronato. Entretanto, a assimilação e a defesa destas reivindicações está se desenvolvendo lentamente, pois esbarra em dificuldades do próprio movimento sindical para encaminhá-las, como avalia a ex-presidente do Sindicato dos Químicos de São Paulo, no depoimento abaixo.

“(...) Então, teve um Encontro de mulheres e as mulheres levantaram que em tal lugar teve assédio. Então o sindicato faz um boletim, vai ali naquela porta daquela empresa e denuncia, bota no jornal. (...) Mas, por exemplo, os sindicatos ainda não incorporaram que quando tem uma denúncia de assédio comprovada, deve abrir um processo. Ainda não têm incorporado que quando uma trabalhadora vem falar: “Eu ganho menos do que um homem, fazendo a mesma função”, ele deve investigar até comprovar e abrir um processo! Ou puxar uma negociação! Quer dizer, a coisa ainda tá no nível da denúncia. (...) Eu acho que é uma desafio para o movimento sindical incorporar questões que não fazem parte das suas demandas habituais. (...)”²⁰⁵

Além disso, ainda que os sindicalistas encampem estas reivindicações e as encaminhem para o processo de negociação, enfrentam um obstáculo maior representado pela resistência do patronato, que se recusa a aceitá-las, como mostra o depoimento do vice presidente do Sindicato dos metalúrgicos do ABC:

²⁰³ Maria do Socorro de Souza. Entrevista com ela (membro da diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC) com M. L. X. P. (representante sindical no local de Trabalho numa empresa de autopeças em São Bernardo), concedida em 08/07/99, grifos nossos. Depoimento de Maria do Socorro.

²⁰⁴ Carlos Alberto Grana, na época vice-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista concedida em 24/06/99

²⁰⁵ Isabel Conceição da Silva, ex-presidente do Sindicato dos Químicos de São Paulo e, na época, membro da diretoria da Confederação nacional dos Químicos, entrevista concedida em 04/04/96, grifos nossos.

“[O assédio sexual] não conseguiu se transformar em uma cláusula, por quê? Porque os empresários se negaram a incluir como uma cláusula. Ele foi mais um debate político que deu, inclusive, instrumentos para os **trabalhadores** que estavam sendo **assedidos**, denunciarem e para **aqueles** que estavam assediando recuarem (...). Então, eu acho que teve esse mérito (...). Ele abriu o debate”²⁰⁶.

Se observarmos atentamente o depoimento acima veremos que este dirigente sindical se refere tanto às vítimas do assédio sexual quanto aos assediadores no masculino. Entretanto, o assédio sexual foi uma reivindicação verbalizada *pelas mulheres trabalhadoras*. O “lapso” contido na fala acima desvela uma das principais dificuldades dos dirigentes sindicais: a existência de um imaginário coletivo cuja concepção tradicional de política tem na imagem do homem a corporificação do ideal do cidadão – ou do sujeito político – universal. O uso de uma linguagem política que conjuga no masculino o princípio da representação é, portanto, um sério obstáculo para a maturidade e originalidade das reflexões sobre o exercício da participação (Cappellin, 1994)

Um passo importante para a consolidação da discussão sobre as relações de gênero e da luta pela ampliação dos espaços para a atuação das mulheres no movimento sindical foi a criação da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT (em agosto de 1986). A Comissão atuou como um agente facilitador na definição de *demandas* pelos sindicatos, pois vem inserindo propostas de políticas voltadas para as mulheres nas resoluções dos Congressos da CUT e estas resoluções constituem *orientações* para a ação dos sindicatos.

Apesar da aprovação de diversas resoluções relativas à adoção de políticas voltadas para as mulheres nos congressos da CUT, a maioria dos sindicatos cutistas tem dificuldade em implantá-las, o que demonstra as limitações à influência das orientações da CUT sobre os sindicatos a ela ligados. Nos sindicatos estudados nem sempre as estratégias de luta aprovadas em nível nacional são aplicadas, pois existe uma série de fatores internos que dificultam o avanço do debate sobre relações de gênero.

Em primeiro lugar, ainda que, ao longo da década de 80 tenha havido um crescimento da participação feminina e da disposição destes sindicatos em encaminhar as demandas das trabalhadoras, o trabalho voltado para as mulheres apresenta descontinuidades neste período e sobretudo no período posterior - a década de 90. Durante essas duas décadas, houve momentos em que o trabalho das Comissões de Mulheres foi bastante ativo e outros momentos em que este trabalho praticamente estacionou devido ao afastamento - por motivos pessoais ou para assumir postos em instâncias superiores da CUT - das sindicalistas responsáveis por levar adiante a

²⁰⁶ Carlos Alberto Grana, vice-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista concedida em 24/06/99

discussão sobre gênero. Quando estas mulheres, que se construíram como lideranças dentro dos sindicatos e passaram por um processo de identificação com o feminismo, se afastam, as militantes que as substituem nem sempre conseguem dar continuidade ao debate já iniciado, o que faz com que o trabalho das Comissões pare ou tenha que ser reiniciado. Um exemplo disso, como será discutido adiante, é o fim da Comissão de Mulheres dos Químicos de São Paulo.

A conjuntura dos anos 90 contribuiu para prejudicar o trabalho das Comissões de mulheres. Com o crescimento do desemprego e da precarização das relações de trabalho – consequências perversas da reestruturação produtiva - o movimento sindical brasileiro vem se fragilizando através da redução geral dos níveis de sindicalização, que acarreta por sua vez, a perda do poder de barganha e do poder de mobilização dos sindicatos. Conforme foi discutido no capítulo 1 deste texto, na década de noventa a mobilização dos trabalhadores torna-se cada vez mais difícil, assim como é mais difícil também recrutar novos militantes - sobretudo mulheres - para compor os quadros dos sindicatos.

Além disso, numa época em que a arrecadação tem diminuído e o dinheiro se torna mais escasso nos sindicatos, faltam verbas para atividades – sobretudo atividades voltadas para grupos específicos, como o das mulheres²⁰⁷. Há também um acúmulo de tarefas entre os dirigentes. As mulheres, enquanto membros de uma diretoria, são cobradas para desempenhar um grande número de tarefas - *inclusive* mobilizar as trabalhadoras de suas categorias – e esta sobrecarga de trabalho constitui um fator bastante prejudicial aos projetos específicos voltados para o público feminino.

Entretanto, mesmo neste contexto de fragilidade do movimento sindical de modo geral, veremos adiante que a raiz da descontinuidade ou mesmo do fim do trabalho das comissões de mulheres de alguns sindicatos remonta também a questões profundas relativas à cultura sindical e à construção das relações de poder entre homens e mulheres.

Tomemos como exemplo o caso do Sindicato dos Químicos de São Paulo. A Comissão de Mulheres deste sindicato, que vinha desenvolvendo durante a década de oitenta um trabalho de mobilização das trabalhadoras da base (o qual garantia a inserção de várias de suas demandas nas minutas de reivindicação e nas mesas de negociação, além de ter obtido o reconhecimento dos

²⁰⁷ Em seu depoimento Vera Lúcia Oliveira, membro da diretoria da Confederação Nacional dos Bancários, afirma: “Atualmente, os sindicatos passam por uma grande problemática sobre a questão financeira, a categoria bancária de 89 para cá, ela diminuiu mais do que metade. Então de 89 que eram mais de 800 mil bancários, hoje se limita a 400 mil, e com isso tem caído a arrecadação do sindicatos e tem impossibilitado não só as políticas sobre essas problemáticas diversas mas também a própria organização dos bancários, a gente tem dificuldade inclusive de passagem de dirigente participar de seminário ou até mesmo de reunião com os bancos”. Entrevista concedida em 01/12/98.

diretores do sindicato), encerrou suas atividades no início desta década. No trecho de entrevista transcrito abaixo, um diretor do sindicato procura dar conta de explicar fim da Comissão:

*“Eu acho que [o fim da Comissão de mulheres] dificultou [a mobilização das mulheres] sim, na medida em que você tinha material específico - já tivemos material que ia para a casa das companheiras - tinha atividades voltadas para o trabalho com as mulheres, na área de saúde, por exemplo, palestras que envolviam mais diretamente a mulher. Então, hoje a convocação para o movimento do sindicato é geral, ela é igual para todos os trabalhadores. Foi um pouco abandonada a especificidade dos trabalhos que antes eram feitos, como realização de encontros só de mulheres. O último grande encontro só de mulheres que nós fizemos foi em 93, no [Instituto] Cajamar, nós tivemos 220 companheiras naquele encontro, foram tiradas propostas para serem encaminhadas e infelizmente (...) [as propostas, se perderam. Você reúne 220 companheiras num Domingo em Cajamar e depois não é dado continuidade ao trabalho... É porque faltou um pouco de vontade, de iniciativa da diretoria pra tocar esse trabalho, (...), da diretoria como um todo, porque nossa diretoria não proíbe que se faça esse trabalho (...)] Na gestão passada havia pessoas que gostavam mais de fazer esse trabalho(...). Tinha na diretoria especificamente, **por parte das mulheres que compunham a diretoria, uma dedicação maior no trabalho com as mulheres**”.*²⁰⁸

Embora a causa alegada tenha sido a “falta de vontade das mulheres da diretoria”, os depoimentos seguintes demonstram que as causas reais devem ser buscadas na própria cultura sindical, que apresenta nítidos traços de machismo, como brincadeiras preconceituosas²⁰⁹, que atuam como fontes de desestímulo para as sindicalistas. O depoimento abaixo, de uma mulher que chegou à presidência do sindicato, indica a ocorrência de brincadeiras de mau gosto desde a década de 80.

“As companheiras começaram a organizar o trabalho de mulheres e no início elas não contaram com o meu apoio. (...) Eu achava que não tinha necessidade. Achava que quando o sindicato falava “os trabalhadores”, falava pra homens e mulheres.(...) Em mais ou menos, meados de 84 eu participei de uma palestra com a Helena Hirata²¹⁰ (uma pesquisadora), e a Helena dava alguns dados que começaram a me tocar (...) . dados da violência doméstica, (...) dados da responsabilidade que as mulheres têm na manutenção dos trabalhadores e no cuidado dos filhos. (...) Ai a partir daí eu comecei a me interessar, entrei na Comissão de Mulheres do

²⁰⁸ Renato Carvalho Zulatto, membro da diretoria colegiada do Sindicato dos Químicos de São Paulo, entrevista concedida em 14/04/99, grifos nossos.

²⁰⁹ Note-se que algumas destas brincadeiras de mau gosto são feitas por mulheres.

²¹⁰ Na época, professora de Sociologia do Trabalho na Universidade de São Paulo e militante feminista. Atualmente é pesquisadora do Groupe d'Études sur la Division Sociale et Sexuelle du Travail (GEDISST), Centre National de la Recherche Scientifique.

sindicato (...), comecei a pensar em atividades para as mulheres, enfrentar as piadinhas(...) Eu dizia pra eles o seguinte: 'Quando vocês fazem uma piada tirando sarro da mulher, vocês simplesmente estão desqualificando uma parcela da classe de vocês, vocês tão desqualificando um ser humano(...)'"²¹¹

Um segundo depoimento, de uma jovem militante que participou da Comissão, retrata a permanência de práticas machistas, mesmo após um longo trabalho de sensibilização desenvolvido pelas militantes sindicais do período anterior à entrada desta trabalhadora no sindicato. Mais do que isto, este depoimento relata a reação negativa dos dirigentes e membros do sindicato a um processo de questionamento das relações de gênero que ameaçava o poder masculino. No caso do Sindicato dos Químicos, esta reação negativa - e não a falta de vontade das mulheres, nem tampouco a conjuntura político-econômica - causou o fim da Comissão de Mulheres.

(...). A gente fez tantos encontros (...). A gente tinha uma comissão que envolvia pessoas da base, mulheres ótimas. Nossa. Foi maravilhosa essa época! Mas a gente viveu uma época de fragilidade (...). As relações pessoais das mulheres estavam tão fragilizadas que (...). ou isso foi criado por nós e a gente não soube administrar, porque realmente a gente fazia os encontros e falava da divisão de tarefas... Que as mulheres não podiam ser submissas etc. e tal. E aí as mulheres voltavam para casa e não conseguiam administrar isso. (...) A gente percebeu, assim, pessoas que entravam em crise, pessoas que achavam que a Comissão de Mulheres queria interferir... Que tinha fofoca... Os homens começaram a fazer chacota... Então teve esse tipo de problema e a gente não conseguiu criar um elo, assim, que pudesse superar isso. E aí foi se fragilizando, fragilizando e a gente não teve resposta pra isso! E aí houve um afastamento geral".²¹²

As atitudes preconceituosas dos dirigentes sindicais em relação às mulheres existem desde a década de 70, início da emergência da questão de gênero no movimento sindical. A maternidade e o trabalho doméstico eram utilizados pelos dirigentes sindicais como justificativas para limitar a inserção das mulheres no espaço sindical, fato que aparece na fala de uma ex-militante metalúrgica dos anos 70 e 80:

"Quando veio a eleição em 81(...) Na eleição teve a discussão de ter uma mulher na direção. Eu fui uma das pessoas que indicaram para fazer parte da direção. E como eu tinha ficado desempregada (...) Eu dei meus documentos e depois voltaram dizendo que não tinha dado

²¹¹ Isabel Conceição da Silva, ex-presidente do Sindicato dos Químicos de São Paulo e, na época, membro da diretoria da Confederação Nacional dos Químicos, entrevista concedida em 04/04/96, grifos nossos.

²¹² Maria Cleonice Coelho, Diretora do Sindicato dos Químicos de São Paulo, entrevista concedida em 23/11/98, grifos nossos.

*certo. Depois de algum tempo, eu fiquei sabendo que a discussão de eu não estar na direção do sindicato não era por eu estar desempregada (...) Alguns companheiros tinham discutido que eu não podia estar por que eu tinha um filho. Que não dava para eu viajar. Se eu tivesse que ficar até tarde nas reuniões, não podia (...).Eu fiquei injuriada, porque eu ia para o sindicato com o meu filho! (...)*²¹³.

Entre as décadas de 70 e 90, a discussão sobre as questões de gênero introduzida pela militância feminina neste sindicato iniciou um processo que indicava que estes dirigentes caminhavam para a revisão de suas atitudes e prioridades e para a reflexão sobre suas relações pessoais e sobre a relação que desenvolvem com o movimento sindical. A fala de uma militante metalúrgica, transcrita a seguir fornece uma amostra deste processo que apontava a disposição destes dirigentes em reavaliar suas identidades enquanto militantes e enquanto homens.

*“ Nós, durante muito tempo tivemos uma grande dificuldade para garantir creches nos eventos. Eles achavam um absurdo, não tinha sentido! A mulher que entra no movimento sindical, ela tem que saber o que tá esperando ela, não adianta ela se encher de filhos ou ter os problemas... Por que o dirigente sindical, ele meio que se colocava como: ‘A família era o segundo plano, o movimento sindical era o primeiro!’. Em função do movimento sindical, ele sacrificava tudo o que ele tinha por trás, inclusive a família. Então não era compreensível que a gente tivesse em primeiro plano a família ou os filhos. Isso era sinônimo de fraqueza. E esta é a mudança fundamental. Hoje você ouve companheiros falarem numa reunião: ‘Eu tenho que ir embora mais cedo por que o meu filho tá fazendo aniversário’. ‘Eu tenho que ir embora mais cedo, eu tenho que sair por que o meu filho tá doente’. ‘Eu tenho que sair por que eu tenho que ajudar a minha mulher a fazer compras’. Isso, no movimento sindical era uma heresia! (...) E essa mudança eles tão assimilando aos poucos”.*²¹⁴

A consciência do próprio machismo e a maior compreensão da condição feminina adquiridas pelas lideranças sindicais como resultado deste processo de sensibilização não significam, no entanto, o fim de todos os resquícios de restrições às mulheres casadas e/ou com filhos. Note-se no, depoimento abaixo, que as militantes do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC são apresentadas como exceções à regra geral, ou seja, mulheres que romperam com limitações sociais:

²¹³ Maria Mendes da Silva, ex-metalúrgica de São Bernardo do Campo, hoje membro da coordenação da Comissão Estadual da Mulher Trabalhadora da CUT - São Paulo. Entrevista concedida em 10/03/1999, grifos nossos.

²¹⁴ Luci Paulino de Aguiar Olivieri, membro da diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista concedida em 02/04/96. Luci também tornou-se, naquele ano, coordenadora da CNMT-CUT.

“(...) o próprio sindicato tem dificuldades de fazer um trabalho com as mulheres, dupla jornada de trabalho, machismo que impera entre os homens ainda.(...)’ . Nós temos ainda alguns anos para mudar essa realidade. (...) [A inclusão de reivindicações específicas aconteceu] pela ousadia de algumas mulheres que vieram para o sindicato, se libertaram de uma série de limitações que existem mais para as mulheres do que para os homens. Dupla jornada, filhos, preconceitos. Acho que foi quebrando isso. E foram introduzindo nas negociações, nas pautas e reivindicações temas que dirigiam especificamente para as mulheres. Então, nas negociações, se faz de forma muito tranqüila, muito natural a defesa destas questões...”²¹⁵

A dupla jornada de trabalho é apresentada pelos homens que militam neste sindicato – diretores ou representantes sindicais de base - como uma barreira *intransponível* para a ascensão das mulheres na hierarquia sindical, ou mesmo para sua participação em Comissões de Fábrica.

A constatação de que as mulheres têm uma carga dupla de trabalho – o trabalho doméstico somado ao extra-doméstico – chegou ao debate político pelas mãos do movimento feminista. Tal questão foi tornada pública – e política – como forma de reivindicar a divisão da responsabilidade pelo cuidado da casa e dos filhos com a sociedade (que, através do Estado, deveria providenciar uma série de políticas como a criação de creches, lavanderias e cantinas públicas) e com os homens (que, na qualidade de companheiros, deveriam participar da execução de tarefas domésticas). Podemos perceber que, de fato, o debate sobre a dupla jornada de trabalho entrou no espaço sindical e que as principais lideranças estão sensíveis a este tema. Entretanto, nem sempre este fato repercute em mudanças na estrutura das atividades e do cotidiano sindical. Na maioria das vezes, o sindicato e suas organizações no local de trabalho – que desejam a presença da trabalhadora – exigem que a trabalhadora que quer se tornar militante se adapte ao seu modo de organização, e não o contrário. Tal paradoxo faz com que - dada a grande dificuldade para que esta adaptação das mulheres ocorra - a dupla jornada se transforme, no discurso das lideranças sindicais e de representantes de base, num empecilho externo que os exime da responsabilidade pela sub-representação das mulheres. Desta maneira, como um feitiço que se volta contra o feiticeiro, este item do discurso feminista toma-se uma espécie de *axioma* para afastar a discussão sobre a partilha do poder sindical.

Cabe notar que na base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC há um número significativo de mulheres atuando nas CIPAs, mas raramente elas estão inseridas nas Comissões de Fábrica, que são os pontos nevrálgicos da organização deste sindicato nos locais de trabalho. Como justificativa da não- inserção das mulheres nestes espaços, a dupla jornada aparece no discurso dos militantes

²¹⁵ Carlos Alberto Grana, vice-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista concedida em 24/06/99, grifos nossos.

como um fato social contra o qual o sindicato nada pode fazer. O depoimento abaixo apresenta a visão de um membro de Comissão de Fábrica do ABC.

*“Das mulheres, quais são as que têm tempo para estar no movimento sindical, para estar participando do movimento sindical, para estar disponível aos movimentos? É difícil, a gente tenta... Até a companheira Gilza que está aqui do meu lado, ela participa...da CIPA (...) E é casada(...) Agora, se eu falar: “Companheira, vamos lá no sindicato por que tem uma reunião urgente!”, não pode. Por que ela tem o filho que é pequenininho e está lá na creche. E na hora que ela sair, ela vai ter que passar na creche e pegar o filho. Vai ter que ir para casa, por que o marido dela está esperando lá(...) Ela vai pegar a 2ª jornada de trabalho dela. Então é difícil, você encontra companheiras de luta, companheiras que participam dentro da fábrica. Agora, a Comissão de Fábrica é uma extensão sindical, é um braço do sindicato. (...) Por exemplo, se você é eleito para a Comissão de Fábrica(...), você não é só um representante dos trabalhadores dentro da TRW. Você é um representante também do sindicato. Você tem que fazer parte da categoria, da classe... Então você não pode se restringir só à organização dentro da TRW. (...) Eu sai a semana passada, fui na Plenária da CUT. Fiquei 3 dias na plenária da CUT. (...) Será que daria para uma companheira ficar três dias numa plenária? Ou fazer uma jornada como a Marcha para Brasília, dia 26 do 08? (...)”*²¹⁶

As próprias mulheres acabam também legitimando este discurso que justifica sua exclusão de espaços importantes no sindicato, como no depoimento abaixo:

*“A Cipa já é uma outra coisa, é diferente. É uma coisa mais interna (...) É um meio interno de prevenção de acidentes. Então, eu acho que o seu papel é dentro da empresa (...) Durante o meu horário de trabalho, nos meus dois mandatos, eu ficava sempre dentro da empresa (...). Tem as plenárias, os cursinhos, tem algumas coisas, mas no meu caso, que sou casada, tenho marido, não dá para ficar se afastando de casa muito, não. Eu freqüentei alguns (...). Mas não muitos, no final de semana. Eu sempre faltava mais do que ia, porque eu tinha aquela dupla jornada de trabalho(...). Lá fora a gente desempenha, mas um pouco menos (...). Eu já levei minha filha pro Sindicato. Todas as vezes que ia, ela sempre ia junto. Geralmente tinha uma mesa-redonda, e ela sempre estava do lado (...) porque eu já fico longe dela o dia inteiro. Se eu, no final de semana largar ela?...Tem a minha participação de mãe, né?”*²¹⁷

É importante ressaltar que as obrigações familiares e domésticas das trabalhadoras são um fato real que *diminui* o tempo que elas podem dispor para atividades políticas, mas não

²¹⁶ J., Membro da Comissão de Fábrica de uma indústria de autopeças em Diadema. Entrevista com a Comissão de Fábrica desta empresa, concedida em 15/07/99.

necessariamente constituem um fator que as impeça de atuar no sindicato. Entretanto, torna-se um critério de exclusão para as mulheres, à medida que a cultura sindical ainda valoriza o sindicalista que se dedica exclusivamente ao sindicato, abrindo mão de sua vida pessoal.

A presença ou menção do “mundo doméstico” (em frases como “ela vai ter que passar na creche e pegar o filho” ou “o marido dela está esperando”. ou ainda “minha filha ia comigo às reuniões”) incomoda os dirigentes e militantes sindicais, pois trazem à tona aspectos da vida pessoal, extremamente desvalorizada na cultura sindical. A vida pessoal, para um homem que milita no movimento sindical é necessariamente algo de que se deve abrir mão. Para “fazer parte da categoria, da classe” é necessário não se prender à casa, à família, etc. Assim, não abrir – ou não poder abrir - mão totalmente dos encargos domésticos e familiares causa estranhamento. Nenhum homem é questionado por abrir mão da família para ir a uma plenária da CUT, ou por não auxiliar nas tarefas domésticas por conta de uma reunião do sindicato. Pelo contrário, as mulheres são questionadas por abrir mão do sindicato, o que parece ser mais confortável do que refletir sobre a necessidade de uma plenária se realizar por três dias consecutivos.

A existência destes critérios excludentes decorre do fato da solidariedade sindical ter sido construída historicamente sob a ótica do trabalho produtivo. Por este motivo, o movimento sindical desenvolveu uma *imagem produtivista* da vida de seus membros, construindo, assim, uma estrutura de representação predisposta pelos homens e para os homens. (Cappellin, 1994)

As barreiras para a atuação das mulheres nos espaços sindicais, longe de serem causadas apenas por fatores externos, devem ter suas causas buscadas nas próprias práticas internas aos sindicatos:

“Eu acho que homens não têm paciência, ou tem medo de apostar em uma mulher.(...) eu não sei te explicar, não é competência, mas, é... (...) porque ela tem mais jeitinho, e mexe com a coisa do poder do homem. Quantas vezes eu, já na comissão [de fábrica] e mais dois companheiros... Eu vinha para cá porque eu gostava de passar aqui duas vezes por semana e quase todo dia. E quando eu chegava aqui eles estavam aqui, tinham vindo na frente. Então eles não me convidavam para vir junto. Uma vez, só para você ter uma idéia, eu vi na tribuna, ‘Vai ter uma visita aos Sem Terra, Pontal do Paranapanema’. E eu me inscrevi na última hora, falei: ‘Eu vou!’, na última hora. Quando eu cheguei no ônibus, meu companheiro estava lá. Entendeu? (...)se fosse um companheiro com certeza ele chamaria para participar...”²¹⁸

²¹⁷ G., ex-cipeira de uma indústria de autopeças em Diadema. Entrevista com a Comissão de Fábrica desta empresa, concedida em 15/07/99.

²¹⁸ Maria do Socorro de Souza. Entrevista concedida em 08/07/99, grifos nossos.

No cotidiano das relações de poder no espaço sindical, estas atitudes demonstram falta de empenho dos militantes de base em estimular a participação de suas colegas. Quando estes militantes discriminam as trabalhadoras, sub-valorizando sua participação, contribuem para afastá-las do sindicato. Por outro lado, um real empenho dos representantes de base em integrá-las pode vir a torná-las mais próximas da atividade sindical:

“Para mim foi diferente. Quando um companheiro chegou e falou que eu era importante.(...) Agora, será que para as outras companheiras que estão lá no chão de fábrica tem esse tipo de valor? Porque se alguém chega para você e diz: olha, você é muito importante! Você vai participar. Depois que você vem aqui é meio que um caminho sem volta. Você vai estar sempre participando de alguma coisa. Você aprende, você sente necessidade de multiplicar, você sente necessidade de ser um agente multiplicador. (...). O sindicato está aqui. Tem política? Tem. Tem uma estrutura enorme, tem uma história muito bonita, mas falta o empurrãozinho de quem está do lado. Seja o companheiro dos companheiros da comissão, companheiros da CIPA, até diretores que ficam junto, falta esse empurrãozinho, este valor...”²¹⁹

O depoimento acima mostra que, uma vez estimuladas a participar e valorizadas como militantes, as mulheres contribuem para o fortalecimento do sindicato. E se nos reportarmos aos depoimentos citados anteriormente²²⁰, podemos notar que, ao militar nos sindicatos, as mulheres terminam também por abrir mão de sua vida pessoal, como os homens, devido às exigências da militância. O que ora questionamos é em que medida o sacrifício da família é realmente necessário. Afirmamos anteriormente que a atuação das mulheres e o questionamento às desigualdades entre mulheres e homens no espaço sindical, realizado durante os anos oitenta, deram origem a um processo de reflexão que indicava que os dirigentes sindicais estariam fazendo uma reavaliação de suas identidades e que este fato poderia alterar as relações de poder no sindicato. De fato, como já foi mencionado há atualmente uma sensibilidade maior para a questão de gênero entre os dirigentes sindicais²²¹. Entretanto, não houve uma mudança suficiente na cultura sindical capaz de superar os limites à compreensão da especificidade da condição feminina pelos militantes. Um exemplo disso é a própria organização das atividades, que continua sendo estruturada em função do cotidiano dos homens (ou seja, à noite) e sem a montagem de creches para os filhos das trabalhadoras, fato indicado pelo depoimento da Ex-cipeira, já citado.²²²

²¹⁹ Maria do Socorro de Souza. Entrevista concedida em 08/07/99, grifos nossos.

²²⁰ Conferir notas 2 e 14.

²²¹ Pode-se citar como exemplo de atitudes positivas, a participação de alguns homens nas reuniões e eventos da Comissão de Mulheres do Sindicato dos Bancários de São Paulo, tais como a comemoração do Dia Internacional da Mulher, fato presenciado no decorrer da pesquisa de campo.

²²² Conferir nota 16..

Muitas vezes, a discriminação à mulher transparece através de atitudes sutis, como mostra o depoimento de uma diretora do Sindicato dos Bancários:

*“Fui eu e um outro diretor do sindicato, um homem, fomos lá então, negociar com o gerente. E quem tinha tomado a frente na discussão tinha sido eu, e ele sabia que eu era diretora, que eu representava o Real e era comigo que ele tinha que negociar e eu era diretora responsável pelo local ali. Ele se dirigia o tempo todo para o outro diretor. Ele falava o tempo todo para o outro diretor e eu puxava conversa e eu ia tentando, questionando ele.(...) Chegou uma hora que ele falou assim [para mim]: ‘Com você, eu não falo’. E o outro companheiro que estava comigo - eu não sei se ele não tinha preparo, ou se naquele momento ele não quis o conflito – ele [disse] ‘Está bom, depois a gente conversa’. E fechou ali. Mas eu me senti tão mal. ‘Esse cara está querendo me desqualificar, eu não vou deixar isso acontecer’. E comprei a briga inclusive com esse companheiro dizendo: ‘Você foi muito flexível com ele, não tem que ser assim’. Ai eu fui mais dura e ele meio que saiu de cena e eu assumi...(...) E ele [o gerente] teve que negociar comigo. (...) Foi ai que eu senti na pele mesmo o que é ser mulher dentro do movimento sindical, essa coisa de você não ter o reconhecimento do seu... do cara que você está negociando, porque você é mulher.”*²²³

Um outro elemento para que possamos refletir sobre a complexa trama das relações de gênero no movimento sindical pode ser extraído ainda do depoimento dessa diretora:

*“(...) Essa coisa de falar no Carro de som, de se projetar. **Muitos dirigentes sindicais se projetam, se legitimam ali, falando no carro de som.** E é uma coisa que eu admiro, sempre gostei também. (...) Bom, em uma paralisação no Unibanco, já tinha falado um monte de homens, falando para o presidente, para o representante do banco, tudo homem. Ai veio um companheiro do banco e disse: ‘Como é Deise? Nenhuma mulher vai falar? Tem que falar uma mulher...’ Eu senti na fala dele uma certa provocação, tipo: ‘Vocês não são... vocês não se propõem a fazer a discussão? Então vão lá! Quero ver vocês peitarem isso ai’. (...) E nenhuma mulher queria falar. Porque não tinha preparado o discurso, não estava já com intenção de subir em um carro de som (...), para falar para sei lá, para mil pessoas! (...) eu sempre gosto de falar e às vezes eu falo mesmo, não tenho problema, mas eu gosto de preparar um discurso antes. Mas aquilo ali me pegou de surpresa, eu pensei: ‘Não vou perder essa oportunidade, vou mostrar para esses caras que a gente fala, sim’. E ficou aquela pressão: ‘Vai lá Deise!’ (...) Ai eu subi lá em cima e falei coisas específicas da questão de gênero. Eu falei: ‘Olha, eu estava ali embaixo (...) observando em umas rodinhas uma conversa de que as mulheres não estão participando, que as mulheres não subiram*

²²³ Deise Aparecida Recoaro, membro da diretoria do Sindicato dos Bancários de São Paulo, entrevista concedida em 16/12/98, grifos nossos.

aqui ainda para falar...e eu subi para dizer que as mulheres estão participando, sim, que basta ver ao redor, que tinha muitas mulheres do próprio banco ali e que não era à toa que a gente havia conquistado auxílio creche, que a gente tinha conquistado uma série de coisas (...). E isso foi legal! Sabe? Ai eu me empolguei, falei mesmo. Eu senti que houve uma certa tensão entre as mulheres ali que eram da base, e até um estranhamento: pô alguém subiu lá para falar de mulher. Falando para as mulheres diretamente, falando de mulher. Eu achei essa experiência muito legal, eu gostei. E pretendo fazer mais isso e gostaria que outras mulheres do sindicato se propusessem a fazer isso, que não é fácil. Realmente a gente não foi preparada para isso, para se expor desta forma, para o público, falar em carro de som, tanto é que a nossa voz não tem... os homens têm uma entonação de voz que, talvez, nem tanto pelo discurso, mas também pelo tom da voz, impressiona e a gente já não, nós não temos essa entonação de voz, a tonalidade de nossa voz não impressiona(...).²²⁴

Esta fala aponta novamente para a questão dos critérios definidores de qualificação das lideranças sindicais. Critérios tais como o “conhecimento político”, a experiência e, principalmente, o domínio da linguagem conforme mencionamos no capítulo 1, constituem barreiras de gênero, que são apresentadas como barreiras técnicas. Estas barreiras justificam o monopólio masculino de “tecnologias do poder”- tais como o palanque, o assento na mesa de negociações, o microfone nos comícios, o discurso nas assembléias – e excluem as mulheres dos mecanismos decisórios do sindicato. A valorização de qualificações culturalmente construídas como masculinas torna quase unânime a idéia de que falta às mulheres prática política e tarimba além de reforçar a subordinação feminina no espaço sindical e dificultar o reconhecimento da alteridade e o respeito à diversidade no exercício do poder. As mulheres, por sua vez, ao aceitarem a idéia de que falar em público é um dom que lhes falta, acabam assumindo um discurso que as caracteriza como pouco experientes e más oradoras (Castro, 1995, 1996 e 1997 a e b).

A existência de barreiras para a atuação feminina, ao distanciar o sindicato das trabalhadoras, dificulta o fortalecimento do trabalho das militantes engajadas na promoção do questionamento das relações de gênero no meio sindical. A falta desta “pressão” constitui um sério obstáculo para que, no jogo político interno, as necessidades sentidas cotidianamente pelas trabalhadoras se tomem demandas passíveis de encaminhamento para o enfrentamento coletivo.

Uma das principais propostas para fortalecer a atuação feminina, diminuindo também a sub-representação das mulheres nas instâncias decisórias do movimento sindical, apresentadas à CUT pela Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora, foi a adoção da *ação afirmativa*, ou seja, a

²²⁴ Deise Aparecida Recoaro, membro da diretoria do Sindicato dos Bancários de São Paulo, entrevista concedida em 16/12/98, grifos nossos.

reserva de cotas de 30% dos cargos de direção da Central para mulheres. Colocada em pauta na 5a. Plenária Nacional (1992), a questão causou polêmica e foi derrotada. Entretanto, permaneceu em discussão por um ano no interior da CUT, sendo finalmente aprovada na 6a. Plenária, (agosto de 1993). Segundo a avaliação da atual coordenadora da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora, a adoção das cotas na CUT representou um impulso fundamental para o desenvolvimento de políticas com um enfoque de gênero pela CUT em nível nacional, abrindo o precedente para que este trabalho seja estendido aos sindicatos e a ela filiados:

“ No trabalho da Comissão, eu acho que tem um avanço significativo é que, como teve uma mudança na Executiva [Nacional] da CUT, (...) a composição da direção da CUT acabou tendo outra cara... (...) O fato de ter mudado a composição da Executiva mudou a inserção das mulheres na Comissão. Hoje a gente tem 5 mulheres que são da Executiva da CUT que estão compondo a Comissão Nacional (...) Isso favorece a discussão dentro da própria Executiva da CUT e favorece a discussão dentro das políticas da Central. (...) Acho que o próprio fato da CUT ter hoje uma cara masculina e feminina e não só masculina.... Quer dizer, o olhar que se volta para as questões gerais é um olhar diferenciado. (...) A CUT vai começar a fazer uma campanha de sindicalização, uma campanha nacional, onde esta campanha vai ser voltada para mulheres e homens, com um corte de gênero no material, na discussão política (...) eu acho que as cotas contribuem com o trabalho da comissão nacional à medida que a gente consegue fazer esta discussão dentro da executiva da CUT pelo fato de ter mais mulheres na direção e pelo fato dos diretores – homens e mulheres – compreenderem que esta discussão é importante, é mais uma dimensão das relações sociais, e não só a classe é fundamental para se mudar as relações de trabalho.”²²⁵

No entanto, mesmo com a aprovação das cotas e com sua adoção nas instâncias estaduais e regionais da CUT, há uma contradição fundamental entre a compreensão da discriminação às mulheres dentro do movimento sindical, manifesta pelos dirigentes cutistas no momento de aplicação das cotas e a disponibilidade destes dirigentes em aplicar na prática as decisões tomadas. O depoimento do atual presidente do Sindicato Dos Bancários de São Paulo e membro da Executiva da CUT é bastante ilustrativo sobre os contrastes entre o discurso e a prática dentro da Central.

*“(...) Eu era contra a cota. Como princípio da Ação Afirmativa, eu achava que tinha que fazer a defesa do direito das mulheres (...), mas sem a cota de gênero (...). Mas a cota foi aprovada como eixo central da Ação Afirmativa e, quando foi aprovada, **todo mundo tentou engabelar,***

²²⁵ Maria Ednalva Bezerra de Lima, coordenadora da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora, entrevista concedida em 23/03/1999

tentou não cumprir, aí eu fiquei radicalmente a favor, mudei completamente. Aí eu disse assim: 'Eu queria fazer o debate de forma séria, de forma consistente, mas houve o oportunismo político de vocês de transformar isso num circo'. (...)Prá você ter uma idéia, nós aprovamos em 93 as cotas e em 94 teve congresso. A DS (Democracia Socialista), que foi a mas radical defensora da cota, tinha direito a colocar três cargos na Executiva, estavam colocando três homens, precisavam colocar 2 homens e 1 mulher, mas não queriam colocar mulheres. Eu e o Delúbio Soares²²⁶ (...) fizemos uma questão de ordem: tinha que ter cota e tinha que ser respeitada, porque nós tínhamos aprovado. (...) Começamos a exigir as 30% e depois descobrimos o seguinte: eles vinham e falavam 'É 30%? É, então tem direito a 3? Vamos supor que você tinha direito a três e um suplente.(...), bota a mulher na suplência'. Aí nós regulamentamos dizendo que todos os cargos seja suplente ou efetivo tem que ter 30% de mulheres''²²⁷.

Existem, portanto, sérias dificuldades para a aplicação dos princípios aprovados pela Central. Um exemplo destas dificuldade é a própria relutância da maioria dos sindicatos cutistas – inclusive os sindicatos de nossa pesquisa – em adotá-las.

Entretanto, há uma questão ainda mais complexa, que remete a um conjunto de estratégias ocultas e mecanismos complexos, por meio dos quais o poder é construído e legitimado no movimento sindical (Castro, 1996). Na idéia original de ações afirmativas estava incluída não apenas a ocupação de espaços na hierarquia sindical, mas também uma série de ações visando a formação e capacitação das mulheres. No decorrer do processo de aprovação das cotas a questão da formação acabou sendo relegada a um segundo plano. Por este motivo, a aprovação das cotas tem provocado divergência quanto à sua real eficácia para ampliar a participação sindical feminina, divergência que se manifesta entre as próprias militantes cutistas identificadas com o feminismo. Na opinião de uma delas,

"(...) a cota enfraqueceu o movimento de mulheres porque mostrou que as mulheres brigavam muito pela questão do poder. A questão que eu estava falando, a competição. Você tem que estar inserida num cargo, em uma função e você tem que crescer com aquilo e, a partir do momento que você conquista aquilo, você tem que de uma certa forma atrair as pessoas e a cota não estava organizada, planejada para aquilo, ela só visava a ocupação do poder mas só que esqueceu do básico: 'Como é que você vai atrair mais mulheres se você não tem uma cota em participação em outros grupos que seriam a formação, capacitação?' Porque muitas mulheres hoje têm receio de participar, porque estão participando devido a um número, pela determinação

²²⁶ Na época membro da direção Executiva Nacional da CUT.

²²⁷ João Vaccari Neto, Presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo, entrevista concedida em 16/04/99. grifos nossos.

*de um número e não pelo valor que essa mulher, ela detém. Então, a crítica que eu faço à cota, é que ela foi uma carruagem na frente dos cavalos, teriam que ter trabalhado antes a questão das cotas voltadas para a formação.*²²⁸

Tal situação torna-se bastante complexa no momento atual, haja vista a permanência de práticas discriminatórias, apesar de todo o processo de sensibilização dos dirigentes sindicais, empreendida desde os anos 80.

Podemos agora, com base na discussão realizada até aqui, chegar a uma conclusão preliminar. O crescimento da participação das mulheres e da discussão sobre a condição feminina experimentado pelos sindicatos nos anos 80, encontra-se seriamente prejudicado devido a motivos ligados ao jogo de relações de poder desenvolvidas por homens e mulheres nos espaços sindicais. A conjuntura política e econômica, por sua vez, tende a reforçar este quadro, dificultando a mobilização das mulheres e, por conseguinte, o recrutamento de novas militantes que possam dar continuidade ao trabalho sindical voltado para as mulheres.

²²⁸ Vera Lúcia Oliveira, membro da diretoria da Confederação Nacional dos Bancários, entrevista concedida em 01/12/98, grifos nossos.

CONCLUSÃO

Nos anos 90 o processo de reestruturação produtiva e financeira e a política econômica recessiva operaram uma série de profundas transformações no universo dos trabalhadores brasileiros e, particularmente, nas três categorias profissionais abarcadas por este estudo. O conjunto de inovações tecnológicas e organizacionais implantadas na indústria e nos bancos teve impacto diferente para homens e mulheres, aumentando a heterogeneidade da força de trabalho nos três setores analisados.

Em primeiro lugar, tais mudanças provocaram uma queda acentuada de postos de trabalho que, por sua vez, alterou particularmente o perfil sexual da categoria bancária, na qual houve um aumento da participação feminina no total de trabalhadores. Nos setores industriais (químico e metalúrgico) o percentual das mulheres manteve-se praticamente estável – embora houvesse pequenas variações ao longo do período estudado. Cabe notar que, nos anos 70 e 80, havia uma tendência ao crescimento da participação das mulheres no total da mão de obra industrial. Nos anos 90, percebemos que essa tendência não mais se verificava nos ramos metalúrgico e químico: embora não tenha ocorrido uma “expulsão” maciça das mulheres, também não houve aumento da absorção da mão de obra feminina.

Em segundo lugar, mudou também a forma de inserção da mão de obra feminina no interior das três categorias profissionais. Nos ramos químico e metalúrgico, a intensificação do desemprego e dos processos de terceirização provocou o aprofundamento das diferenças entre mulheres e homens, através do aumento da concentração das primeiras em empresas de pequeno e médio porte e em postos de trabalho no qual predominavam, na maioria das vezes, tarefas repetitivas, extremamente sujeitas ao controle das gerências, com alto grau de rotinização e – principalmente – mal remuneradas, tais como montagem, inspeção de qualidade e embalagem. Na categoria bancária como um todo houve uma tênue diminuição das diferenças existentes entre os homens e as mulheres que permaneceram empregados – em termos de salários e de acesso a postos de trabalho mais altos na hierarquia funcional dos bancos. Tal fato resultou de uma combinação de dois fatores: o aumento da participação proporcional das mulheres e as novas estratégias de gestão dos bancos, que abriram para elas oportunidades de ascensão profissional. Entretanto, o processo de reestruturação financeira fez com que surgissem duas realidades para a força de trabalho

feminina. Parte dela ascendeu a cargos comissionados e com possibilidade de melhor remuneração (como gerentes de agência ou gerentes de contas). Outra parcela – as digitadoras, por exemplo - experimentou um aviltamento de seus salários, de seus vínculos empregatícios e de suas condições de trabalho, à medida que perderam seus empregos, sendo contratadas - em condições piores – por empresas que prestavam serviços para os bancos, ficando, muitas vezes, fora do alcance dos mecanismos regulatórios das relações de trabalho articulados pelos sindicatos . Dentro desta última parcela também estão incluídas as trabalhadoras contratadas como atendentes de telemarketing por prestadoras de serviço.

Este conjunto de transformações engendradas pela reestruturação produtiva e financeira produziu dois efeitos que se mostraram comuns para as mulheres nas três categorias profissionais: a intensificação do ritmo do trabalho e o aumento da pressão psicológica. Estes, por sua vez, foram responsáveis pelo aumento do número de trabalhadoras acometidas por doenças profissionais, cujo exemplo principal são as Lesões por Esforços Repetitivos, que se tornaram uma espécie de “epidemia” entre trabalhadores - *e principalmente entre trabalhadoras* – na década de 90.

Nesse contexto, os sindicatos foram chamados a lidar com uma nova realidade na qual, para manter ou até aumentar a filiação e a participação sindical - e assim poder alicerçar seu poder de negociação – necessariamente deveriam atentar para questões relativas aos diferentes grupos que compunham suas categorias, incluindo aí as questões de gênero e relativas especificamente às mulheres, que possuíam anseios (como por exemplo, a ascensão profissional e a valorização de suas habilidades e qualificações) e necessidades específicas (como mecanismos de prevenção às LER e garantias às lesionadas; instrumentos para combater as discriminações quanto a salários, acesso a treinamentos e postos de trabalho; etc.).

As transformações da década de 90 colocaram o movimento sindical em geral numa situação bastante difícil, caracterizada por um progressivo enfraquecimento de seu poder de barganha e de sua capacidade de mobilização. Em primeiro lugar, houve uma redução do número de trabalhadores sindicalizados em todas as categorias. Em segundo lugar, as políticas gerenciais tornavam difícil a atuação e a formação de organismos de representação de trabalhadores nos locais de trabalho (OLTs). Em terceiro lugar, o temor do desemprego, somado às novas formas de gestão da força de trabalho - que estimulavam a cooperação dos

trabalhadores com as empresas – tiveram como efeito o afastamento entre trabalhadores e sindicatos. Por último, com o processo de terceirização houve a transferência de parte da força de trabalho para empresas prestadoras de serviços, o que resultou na “pulverização” dos trabalhadores ao longo das cadeias produtivas e, conseqüentemente, a fragmentação dos coletivos de trabalhadores.

A reação a essa situação demandava estratégias com vistas a garantir a inserção e a participação do conjunto de trabalhadores e trabalhadoras nas organizações sindicais. Para traçar essas estratégias era preciso que os sindicatos atentassem para as segmentações e diferenciações no interior das suas categorias, aprofundadas com o avanço da reestruturação produtiva e financeira. Isso implicava necessariamente em enxergar o viés de gênero presente nessas segmentações, que se traduzia na forma de problemas e anseios distintos para mulheres e homens.

A estratégia para lidar com as questões de gênero já vinha sendo desenvolvida desde a década de 70 pelos três sindicatos cutistas, tendo sido bastante influenciada pelo feminismo. Tratava-se de garantir o atendimento das necessidades das trabalhadoras, encaminhando seus problemas e anseios específicos. Isso demandava dos dirigentes sindicais dois tipos de atitude. De um lado, era preciso possibilitar e estimular a participação feminina no cotidiano, na militância sindical e, inclusive nas posições de liderança (diretorias sindicais), de maneira a garantir que as necessidades das mulheres pudessem chegar ao espaço sindical e assim, pudessem ser incluídas nos debates que definiriam as demandas de cada categoria. Por outro lado (e complementarmente), era também necessário que os líderes sindicais tivessem sensibilidade e disposição para canalizar as necessidades das trabalhadoras.

O estímulo à participação sindical feminina vinha ocorrendo desde os anos 70 nos três sindicatos pesquisados. Nos anos 80 houve um crescimento não apenas dessa participação, mas também do próprio debate sobre as necessidades das trabalhadoras, sobre a condição feminina e sobre as relações de gênero no trabalho e no espaço sindical. Através de sindicalistas identificadas com as idéias feministas esse debate chegou à CUT. A CUT, por meio da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora (hoje, Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora), teve um papel fundamental de centralizar a discussão de gênero, difundir-la para o conjunto dos sindicatos cutistas e fazer a ponte entre o movimento

sindical e outros movimentos sociais, sobretudo o movimento feminista. A interação entre o feminismo e o sindicalismo contribuiu para a constituição de um campo de referências comum, ou seja, a troca de experiências permitiu uma influência recíproca, de modo que ambos passaram a compartilhar valores, idéias, princípios e até uma linguagem. Um exemplo digno de nota é a transformação do termo “cantadas dos chefes” na formulação “Assédio Sexual”. No entanto, a principal demonstração dessa influência foi a introdução do debate sobre ações afirmativas no âmbito da CUT, e a posterior aprovação da destinação de cotas de 30% dos cargos de direção dos sindicatos para as mulheres.

Nos anos 90 (sobretudo no período final), entretanto, vimos que o debate de gênero, que vinha crescendo no sindicalismo cutista na década anterior, diminuiu sensivelmente em intensidade no conjunto do movimento sindical ligado à Central. As cotas para mulheres foram aplicadas na constituição da direção nacional da CUT e nas diretorias de alguns dos principais sindicatos, mas até hoje há uma grande dificuldade em difundir este princípio para o conjunto dos sindicatos filiados. Nos sindicatos pesquisados, muitas vezes as demandas específicas das mulheres perderam prioridade para questões como salário e manutenção do nível de emprego na agenda sindical e, por conta disso, não foram convertidas em conquistas para as trabalhadoras.

A origem dessa situação está, de fato, relacionada ao cenário político e econômico da década de 90, notadamente hostil e difícil para o movimento sindical. Entretanto, existe um fator mais antigo e mais profundamente enraizado nas ações das lideranças sindicais. Trata-se da cultura política do sindicalismo, marcada por atitudes e representações preconceituosas. O machismo permaneceu renitente no espaço sindical, embora o questionamento desenvolvido pelas sindicalistas feministas tenha contribuído para uma maior sensibilização das lideranças sindicais em relação à discriminação e às demandas femininas. A discriminação de gênero, condenada no discurso, é ainda praticada, muitas vezes sem ser percebida, *por lideranças sindicais de ambos os sexos*. A cultura sindical mostrou-se resistente tanto à inserção das mulheres na militância e nas instâncias decisórias quanto à discussão das relações de poder nos sindicatos e à incorporação de demandas relativas à condição feminina.

Uma vez que existe esta série de contradições no seio do sindicalismo cutista, as mudanças no perfil das categorias profissionais, operadas pelo processo de reestruturação

produtiva e financeira, foram acompanhadas muito lentamente por mudanças de atitudes dos sindicatos estudados.

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que possuía uma militância feminista consolidada e um trabalho contínuo com as mulheres desde a década de 80, mostrou-se sensível às necessidades femininas, incorporando-as ao seu leque de bandeiras de luta e encaminhando-as à mesa de negociação. Nesse momento, porém, face à intransigência patronal, não teve sucesso na defesa de boa parte das garantias sociais para a mão de obra feminina.

O Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo tinha uma Comissão de Mulheres e uma militância feminina articuladas até meados dos anos 90. Nesse período, embora este sindicato não tenha obtido ampliações relevantes das garantias à maternidade, conseguiu obter, nos acordos coletivos, a proibição da exigência de testes para investigação de gravidez e o registro em carteira compatível com a função exercida pelas trabalhadoras. No final dos anos 90 a desarticulação da Secretaria da Mulher, devido principalmente a atitudes preconceituosas dos militantes e sindicalistas, somou-se a uma conjuntura extremamente complicada para aquele sindicato; um período de queda da sindicalização, das receitas e do poder de barganha nas campanhas salariais. Nesse segundo momento a militância sindical mostrou-se menos disposta a discutir as reivindicações das mulheres da categoria (por exemplo, a instituição de mecanismos contra a discriminação e a desigualdade salarial) e encaminha-las à negociação.

O Sindicato dos Bancários de São Paulo possuía um Coletivo de Gênero bastante ativo no final dos anos 90. Na década anterior, de acordo com a documentação pesquisada em outro estudo (Ferreira, 1997), o trabalho de mobilização da Comissão de Mulheres fôra bastante ativo, porém descontínuo. Nos anos 90, em resposta à feminização da categoria, a militância e a direção sindical mostraram-se mais sensíveis às reivindicações femininas e mais receptivas em relação à atuação do Coletivo de gênero. Como resultado, o SEEB-SP obteve os melhores acordos, no que se refere às garantias à maternidade e à paternidade. Maior dificuldade foi enfrentada na negociação de cláusulas relativas à igualdade de oportunidades e Assédio Sexual, que não foram convertidas em itens dos acordos coletivos.

Podemos perceber, desta maneira, que de fato o contexto político e econômico impôs dificuldades à ação sindical de modo geral, originando também uma tendência dos

sindicatos a priorizar questões ditas “mais urgentes”, em detrimento de questões relevantes às trabalhadoras; relativas às dificuldades e à discriminação sentidas no seu dia-a-dia. Entretanto, a atitude de cada sindicato frente às adversidades do cenário dos anos 90 foi diferente. Na maioria das vezes em que a sensibilidade da liderança sindical se converteu em investimento dos sindicatos na defesa das reivindicações das trabalhadoras, essa insistência resultou em conquistas. Tal investimento resulta de um olhar atento às múltiplas realidades das categorias e à especificidade das questões colocadas pelas mulheres.

A incorporação de novos temas à agenda sindical, seu encaminhamento e sua conversão em conquistas estão relacionados justamente à percepção, pelo sindicato, da relevância estratégica desses temas para a sua base. Muitas vezes essa percepção torna-se inevitável face à rapidez e à intensidade das mudanças no interior dos coletivos de trabalhadores. Neste sentido, a atenção para as necessidades diferenciadas das mulheres constituiu uma resposta sindical adaptada a um contexto de mudanças, favorecendo a aproximação entre os o sindicalismo e as trabalhadoras e possibilitando a construção de novos alicerces para a luta sindical.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Abramo, Laís W. (1998)** “Um olhar de gênero – Visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas”, in: Abramo, L. W. e Abreu, A. P. (org.) Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana. São Paulo/Rio de Janeiro, ALAST.
- Abramo, Laís Wendel (1986)**, O Resgate da Dignidade (A greve de 1978 em São Bernardo). Dissertação de mestrado, FFLCH/USP, São Paulo.
- Abreu, Alice Rangel de Paiva e Sorj, Bila (1994)**, “Subcontratação e trabalho a domicílio: a influência do Gênero”, in: Ramalho, José Ricardo (org.). Terceirização: Diversidade e negociação no mundo do Trabalho. São Paulo, HUCITEC/CEDI/NETS.
- Abreu, A. R. de P. e Sorj, B. (1993)**, “Trabalho a Domicílio e Relações de Gênero: As costureiras Externas no Rio de Janeiro” in Abreu, A. R. de P. e Sorj, B. (organização.) O Trabalho Invisível: Estudos Sobre o Trabalho a Domicílio no Brasil. Rio de Janeiro, Rio Fundo.
- Abreu, Alice Rangel de Paiva (1993)**, “Mudança Tecnológica e Gênero no Brasil – Primeiras Reflexões”, *Novos Estudos CEBRAP*, no. 35, março.
- Ackelsberg, Martha (1996)**, “Ampliando o Estudo sobre a Participação das Mulheres”, *Cadernos AEL*, 3 /4, 1995/1996.
- Almeida, Maria Hermínia Tavares de (1988)**, “Difícil Caminho - Sindicatos e Política na Construção da Democracia”, in: Reis, F.W. e O'Donnell, G. (org.). Democracia no Brasil - Dilemas e Perspectivas. São Paulo, Vértice.
- Almeida, Miguel Vale de, (1994)**, “Adão e Eva revisitados – O gênero antes do feminismo” in: Senhores de Si: Uma Interpretação Antropológica da Masculinidade. Lisboa, Ed. Fim de Século.
- Alvarez, Sônia (1983)**, “Politizando as Relações de Gênero e Engendrando a Democracia”, in: Stepan, Alfred. (org.). Democratizando o Brasil. Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- Alvarez, S. e Dagnino, E. (1995)**, “Para além da democracia realmente existente: movimentos sociais, a nova cidadania e a configuração de espaços públicos alternativos”. Trabalho apresentado no XIX Encontro Anual da ANPOCS. GT Cultura e Política, Caxambú - MG.
- Amorim, E. R. A.(2003)**, No limite da precarização: terceirização e trabalho feminino na indústria de confecção. Dissertação de Mestrado, IFCH-UNICAMP.
- Amorim, E. R. A. (1999)** “O Trabalho Feminino no Novo Paradigma Produtivo: Uma Análise das Trabalhadoras das Indústrias Têxteis e do Vestuário de Campinas e Americana”. Relatório Final apresentado à Fundação de Amparo à Pesquisa no Estado de São Paulo (FAPESP), Campinas, Unicamp.
- Amorim, E. R. A. e Araújo, A. M. C.(1999)**, “Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção: um estudo da região de Campinas”, *Cadernos Pagu* 17/18, 2001/2002.
- Amorim, E., Araújo, A. M. C. e Ferreira, V., (1999)** “As novas modalidades do trabalho feminino em tempos de flexibilização e reestruturação produtiva e seus impactos sobre a saúde da mulher trabalhadora”. Trabalho apresentado durante o II Congresso Internacional Mulher, Trabalho e Saúde, em 22 de setembro de 1999, Rio de Janeiro.
- Antunes, Ricardo (1988)**, A Rebeldia do Trabalho. São Paulo, Ensaio.
- Antunes, Ricardo (1991)**, O Novo Sindicalismo, São Paulo, Editora Brasil Urgente.
- Appay, Béatrice (s/data)**, “Controle social e flexibilidade”, s/ local, mimeo.
- Appay, Béatrice (1997)**, “Précarisation sociale et restructurations productives”, in: Appay, B. et Thébaud-Mony, Anne (eds.) Précarisation Sociale. Travail et Santé. Paris, IRESCO.
- Araújo, Ângela Maria Carneiro e Oliveira, Eleonora Menecucci de (2004)** “Reestruturação produtiva e saúde no setor metalúrgico: a percepção das trabalhadoras” (mimeo).
- Araújo, A. M. C. e Gitahy, L. (2003)**, “Reestruturação Produtiva e Negociações Coletivas entre os Metalúrgicos Paulistas”, *Idéias – revista do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas*, Campinas, Unicamp, 9 (2)/10 (1), 2002/2003: 65-112.
- Araújo, Angela M. C. e Ferreira, Verônica C. (2000)**, “Relações de gênero e sindicatos no contexto da reestruturação produtiva” in: Rocha, Maria Isabel Baltar da (org.), Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios. São Paulo. ABEP/ NEPO-UNICAMP e CEDEPLAR-UFMG/Editora 34.
- Araújo, Angela M. C., Cartoni, Daniela M. e Justo, Carolina R. D. M. (1999)**, “Reestruturação produtiva e negociação coletiva: A experiência recente dos sindicatos dos metalúrgicos, dos químicos e dos bancários de Campinas”, Trabalho apresentado no XXIII encontro anual da ANPOCS - Caxambu - MG, 19 a 23 de outubro.

- Araújo, A. M. C e Ferreira, V (1998).** "Construindo um Espaço: A Participação das Mulheres no Movimento Sindical (1978-1988)", *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, 10/11: 55-81.
- Araújo, Clara Maria de Oliveira (2001),** "Potencialidades e limites da política de cotas no Brasil". *Revista de Estudos Feministas* vol. 9, no. 1.
- Arbix, Glauco (1995),** Uma Aposta no Futuro: Os Primeiros Anos da Câmara Setorial na Indústria Automobilística. São Paulo, Scritta.
- Baglioni, Guido (1994),** "As relações industriais na Europa nos anos 80" em Oliveira, Carlos A. e outros (org) O Mundo do Trabalho. São Paulo: Cesis / Scritta.
- Barreto, M. (1997),** Lesões por Esforços Repetitivos (LER): Que Danos Causam no Cotidiano das Mulheres", in Oliveira, E. e Scavone, L. (org) Trabalho, Saúde e Gênero na Era da Globalização. Goiânia, AB editora.
- Bassanezzi, Carla, (1992),** "Introdução". in: Virando as Páginas. Revendo as Mulheres. Dissertação de Mestrado. São Paulo. FFLCH/USP.
- Benhabib, S. e Cornell, D. (org.) (1987),** Feminismo como Crítica da Modernidade. São Paulo, Rosa dos Tempos.
- Blass, Leila Maria da Silva (1992)** Estamos em Greve! - Imagens, Gestos e Palavras do Movimento dos Bancários - 1985. São Paulo, HUCITEC/ Sindicato dos Bancários de São Paulo.
- Bobbio, Norberto, (1991),** "A Revolução Francesa e os Direitos do Homem", In: A Era dos Direitos. Rio de Janeiro, Campus.
- Boito Jr., Armando. (1994)** "De volta para o novo corporativismo: a trajetória política do sindicalismo brasileiro. *São Paulo em Perspectiva*, vol. 08, n. 03, jul-set, p.23-28.
- Boito Jr., Armando (1991 a),** O Sindicalismo de Estado no Brasil. Campinas, Ed. da Unicamp/ Ed. Hucitec.
- Boito Jr., Armando (1991 b),** "Reforma e permanência da Estrutura Sindical", in Boito Jr., A. (org.), O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 90. Rio de Janeiro. Paz e Terra.
- Borges, Angela e Druck, Maria da Graça (1993).** " Crise Global, Terceirização e a Exclusão no Mundo do Trabalho". *Caderno CRH* no. 19, julho/dezembro , pp. 22-45.
- Brito, Maria Noemi Castilhos (1985),** Sindicato no Feminino: uma Luta de Formiga. Dissertação de mestrado. Campinas. UNICAMP.
- Brumer, Anita (1988) ,** "O Sexo da Ocupação: Considerações Teóricas sobre a Inserção da Mão de Obra Feminina no Mercado de Trabalho". in: *Revista Brasileira de Ciências Sociais* no. 8. vol. 3, outubro/1988. pp. 20 – 38.
- Bruschini, Cristina (2000),** "Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da dominação? Brasil. (1985-1995)". IN: Rocha, Maria Isabel Baltar da (org.), Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios. São Paulo, ABEP/NEPO-UNICAMP/CEDEPLAR-UFMG/Editora 34.
- Bruschini, Cristina (1994),** "Mulher e Mundo do Trabalho: Ponto de Vista Sociológico", in: Brandão, Margarida e Bingemer, Maria Clara (org.), Mulher e Relações de Gênero (Seminários Especiais do Centro João XXIII). São Paulo, Edições Loyola.
- Bruschini, Cristina e Lombardi, Maria Rosa (1996),** "O Trabalho da Mulher Brasileira nos Primeiros Anos da Década de 90". Trabalho apresentado no Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Caxambu.
- Cappellin, Paola (1994),** "Viver o sindicalismo no feminino". *Revista de Estudos Feministas*, vol. no. especial, IFCS/UFRJ, Rio de Janeiro.
- Castro, Mary Garcia (1997 a),** "The Sexual (Di) – Vision of the Rebellion – The Public and the Private in Life Histories of Female and Male Union Leaders (a case in Salvador – Bahia – Brazil, 1993)", mimeo., Salvador.
- Castro, Mary Garcia (1997 b),** "Engendrando poderes em tempos neoliberais – Feminismos e Feminismos: reflexões à esquerda", mimeo., Salvador.
- Castro, Mary Garcia (1996),** "Raça, Gênero e Sindicato em Tempos de Globalização". in: *Cadernos do CEAS*, no. 166, nov./dez., Salvador.
- Castro, Mary Garcia (1995),** "Gênero e Poder no Espaço Sindical", in: *Revista de Estudos Feministas*, vol. 3, no. 1, IFCS/UFRJ, Rio de Janeiro.
- Castro, N. (1998)** "Qualificação, mercados e processos de trabalho: estudo comparativo do complexo químico brasileiro" – relatório final. São Paulo, 1998 (mimeo)
- Cawson, Alan, (1988)** Corporatism and Political Theory. Oxford, Basil Blacwell.
- Cockburn, Cynthia, (1992),** "Technology, production and power", in: Kirkup, Gill and Keller, Laurie Smith (eds.) Inventing Women – Science Technology and Gender. Oxford, Polity Press and Open University Press, pp. 196-211.

- Costa, Cláudia de Lima (1994)**, "O leito de Procusto: gênero, linguagem e teorias feministas", in: *Cadernos Pagu* (2) : pp.141-174.
- Coriat, Benjamin (1994)**, Pensar pelo Averso. Rio de Janeiro. Ed. Revan/Ed. da UFRJ.
- Cunha, (1998)**."No brilho do verniz, a corrosão das operárias". *Cadernos Pagu*, Campinas, UNICAMP, n°10.
- Cruz, Jussara Brito (1996)**, Trabalho e saúde nas indústrias de processos químicos: a experiência das trabalhadoras. Tese de doutoramento, RJ, Escola Nacional de Saúde Pública, junho.
- Cunnison, Sheyla (1982)**, "School Meals Staff: a Case Study" , in: Gamarnikow, Eva et al (org.) Gender, Class and Work. London, Glower.
- Delgado, Maria Berenice (1996)**, A Organização das Mulheres Na Central Única dos Trabalhadores – A Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora. São Paulo, PUC, Dissertação de Mestrado.
- Delgado, Maria Berenice (1994)**, "Terceirização e trabalho feminino" in: Martins, H. S. e Ramalho, J. R. (org.). Terceirização. Diversidade e Negociação no Mundo do Trabalho. São Paulo, HUCITEC/CEDI/NETS.
- Delgado, Maria Berenice G. e Soares, Vera (1995)** "O movimento de mulheres na transição democrática brasileira" in Hellmann, M. Movimentos Sociais e Democracia no Brasil. "Sem a gente não tem jeito". S. Paulo: Marco Zero/Idesfes/Labor.
- Dias, Edmundo Fernandes (1997)**, Liberdade (Im) Possível na Ordem do Capital. *Textos Didáticos*, no. 29, Campinas, UNICAMP.
- Dietz, Mary, (1992)** "Context is All: Feminism and Theories of Citizenship", In: Mouffe, Chantal (ed.) Dimensions of Radical Democracy. London, Verso.
- Druck, M. G. (1996)**, "Globalização, Reestruturação Produtiva e Movimento Sindical". *Caderno CRH*, Salvador, n°24/25.
- Druck, M. G.; (1995)**. Terceirização: (Des)fordizando a fábrica - um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia. Campinas: tese (doutorado) - Unicamp, 271 p.
- Ferreira, Verônica Clemente (1997)**. "Construindo um Espaço: A Participação das Mulheres no Movimento Sindical (1978-1988)". Monografia de graduação, julho (mimeo).
- Fraser, Nancy (1995)**, "Rethinking the Public Sphere - A Contribution to the Critique of Actually Existing Democracy". In: Robbins, B.(org.), The Phantom Public Sphere. Univ. of Minnesota Press.
- Freyssinet, J. (1997)** "Le rôle du chômage de masse dans la flexibilisation de l'emploi", in: Appay, B. e Thébaud-Mony, Anne (eds.) Précarisation Sociale, Travail et Santé. Paris, IRESCO.
- Galvão, Andréia (1993)**, Padrões de Ação Operária no Brasil: O Perfil Sócio Político do Novo Sindicalismo. Campinas, UNICAMP, Monografia de Graduação.
- Gitahy, Leda (1994)**, "Inovação Tecnológica, subcontratação e mercado de trabalho". *São Paulo em Perspectiva*, 8 (1), março.
- Gitahy, Leda. (1992)**, "Na direção de um novo paradigma de organização industrial?", trabalho apresentado no XVI Encontro Anual da ANPOCS, outubro, Caxambu.
- Gitahy, L. Hirata, H.; Lobo, E. e Moisés, R. L. (1982)**, "Operárias, sindicalização e reivindicações. 1970-1980", in *Revista de Cultura e Política* (8) jun., p.90-116.
- Guard, Julie (1996)**, "Fair pay or fair play ? Gender relations, class consciousness, and union solidarity in the canadian U.E." In: *Labour/Le Travail*, no. 37, spring: 149-177.
- Gramsci, A. (1980)** "Americanismo e Fordismo" in Maquiavel, a Política e o Estado Moderno. Ed. Civilização Brasileira. Rio de Janeiro, 4ª edição, pp 375-413.
- Harvey, David. (1992)** A Condição Pós-Moderna. Edições Loyola, São Paulo.
- Heritage, John (1982)**, "Feminization and Unionization - A Case Study from Banking", in: Gamarnikow, Eva (org.) Gender, Class and Work. London, Glower.
- Hirata, Helena (1998)** "Reestruturação Produtiva e Relações de Gênero". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, ano 4, n.7.
- Hirata, Helena e Kergoat, Daniele (1994)**, "A classe operária tem dois sexos", *Revista de Estudos Feministas – Ano 2 – 1º semestre*.
- Hirata, Helena e Humphrey, Jonh (1984)**. "O Emprego Industrial Feminino e a Crise Econômica Brasileira" in : *Revista de Economia Política* no. 16, vol. 4 (4), pp. 87 -107, out. / dez. de 1984.
- Humphrey, Jonh (1983)** , "Sindicato: Um Espaço Masculino", *Novos Estudos CEBRAP* , vol. 2 (1), São Paulo.
- Humphrey, John.(1982)**, Fazendo o "milagre": controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira. Petrópolis, Vozes / CEBRAP.
- Jenson, Jane (1989)**, "The talents of women, the skills of men," in: Wood, Stephen (ed.) The Transformation of Work?. London, Unwin Hyman.

- Jinkings, Nise (1995)**, O mister de fazer dinheiro. Automação e subjetividade no trabalho bancário. São Paulo, Boitempo Editorial/Sindicato dos Bancários de São Paulo.
- Justo, Carolina R. D. M. (2000)**, "Reestruturação do Setor Financeiro e Negociação coletiva nos Anos 90: o Caso do Sindicato dos Bancários de Campinas e Região", Relatório Final de Pesquisa, julho. (mimeo)
- Keck, Margareth, (1983)**, "O Novo Sindicalismo na Transição Brasileira" in: Stepan, A. (org.) Democratizando o Brasil. Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- Kofes, Sueli (1993)**, "Categorias analítica e empírica: gênero e mulher: disjunções, conjunções e mediações", *Cadernos Pagu* (1) : pp.19-30.
- Leite, Márcia de Paula (1994a)** O Futuro do Trabalho: Novas Tecnologias e Subjetividade Operária. São Paulo, Editora Página Aberta/ Fapesp.
- Leite, Márcia de P.(1994b)** "Reestruturação Produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra" IN:Oliveira, Carlos A. e outros (org.). O Mundo do Trabalho. São Paulo: CESIT/Scritta.
- Leite, Márcia de Paula e Rizek, Cibele S, (1998)**, "Dimensões e representações do trabalho fabril feminino", in: Abramo, L. W. e Abreu, A. P. (org.) Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana. São Paulo/Rio de Janeiro, ALAST.
- Lipietz, Alain (1991)**, Audácia. São Paulo, Nobel.
- Machado, Lia Zanotta (1997)**, "Estudos de gênero: para além do jogo entre intelectuais e feministas", in Schpun, Mônica Raisa (org.) Gênero sem Fronteiras. São Paulo, Editora Mulheres.
- Marshall, T.H., (1967)**, "Cidadania e Classe Social", In: Cidadania, Classe Social e Status. Rio de Janeiro, Zahar.
- Mattos, Marcelo Badaró (1996)**, Novos e Velhos Sindicalismos no Rio de Janeiro (1955 – 1988). Rio de Janeiro, UFF, Tese de Doutorado.
- Melo e Silva, Leonardo G. (1997)** A Generalização Difícil: a vida breve da Câmara Setorial do Complexo Químico, seguida do estudo de seus impactos em duas grandes empresas do ramo em São Paulo. Tese de Doutorado, FFLCH / USP, SP.
- Meio e Silva, Leonardo G. e Rizek, Cibele S. (1997)**, Relatório do subprojeto: "Trabalho e qualificação no complexo químico paulista". , São Paulo, USP, outubro. (mimeo).
- Milkman, Ruth (s/ data)**; "Gender at and trade unionism in Historical Perspective", mimeo, s/l., s/d.
- Moraes, Maria Lygia. Q. de (1990)**, "A experiência Feminista dos anos 70", *Textos*, no. 5, Faculdade de Ciências e Letras/UNESP, Araraquara.
- Negri, Antonio (1998)** "A feminização do trabalho", in: *Folha de São Paulo - Caderno Mais!*, São Paulo, 14 de julho, p. 53.
- Noronha, Eduardo G. (1994)**, "Greves e estratégias sindicais no Brasil", in: Oliveira, Carlos A. e outros (org.) O Mundo do Trabalho. São Paulo, CESIT/Scritta.
- Offe, Claus (1995)**, Capitalismo Desorganizado. São Paulo, Brasiliense, 2ª Ed.
- Oliveira. E. M. de (2000)**. "Corpos Saudáveis e Corpos Doentes na Nova Organização Social do Trabalho". IN: Rocha, Maria Isabel Baltar da (org.). Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios. São Paulo, ABEP/NEPO-UNICAMP/CEDEPLAR-UFGM/Editora 34.
- Paoli, Maria Célia (1985)**, "Mulheres: Lugar, Imagem, Movimentos", in: Francheto, Bruna (org.) ; Perspectivas Antropológicas da Mulher. vol. 4, Rio de Janeiro, Zahar.
- Paoli, Maria Célia e Telles, Vera da Silva (1996)**, "Direitos Sociais: Conflitos e Negociações no Brasil Contemporâneo", mimeo.
- Pena, Maria Valéria Junho (1981)**, Mulheres e Trabalhadoras: A Presença feminina na Constituição do Sistema Fabril. Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- Pierucci, Antônio Flávio (1990)**, "Ciladas da Diferença", *Tempo Social*, no. 2, vol. 2, 2o. sem.
- Rodrigues, Leôncio Martins (1990)**, CUT: Os Militantes e a Ideologia. Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- Piore, M. e Sabel, C. (1989)**, The Second Industrial Divide. s/l., Basic Books.
- Posthuma, Anne Caroline.(1998)**, "Mercado de Trabalho e Exclusão Social da Força de Trabalho Feminina" in Abramo, L. e Abreu, A. R. P. Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana. São Paulo: ALAST.
- Posthuma, A. C. e Lombardi, M.R. (1996)**, "Gênero e Exclusão Social no Novo Paradigma Produtivo". Caxambu. (Trabalho apresentado no XX Encontro Anual da Anpocs, GT Trabalho e Sociedade: 22-26 out.)
- Przeworski, A .(1990)**, "A social-democracia como fenômeno histórico", in: Capitalismo e Social-democracia. São Paulo, Cia. Das Letras.
- Rago, Margareth (1996)** "Adeus ao Feminismo? - Feminismo e (Pós)-Modernidade no Brasil", *Cadernos AEL*, nº 3/4, 1995/1996.
- Rizek, Cibele Saliba (s/data)**, "Questões metodológicas de pesquisa" (mimeo).

Rizek, Cibele S., e Leite, Márcia de Paula, (1998) "Dimensões e representações do trabalho fabril feminino", in: Abramo, L. W. e Abreu, A. P. (org.) Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana. São Paulo/Rio de Janeiro, ALAST.

Rodrigues, Iram. J. (1997), Trabalhadores, Sindicalismo e Democracia: A Trajetória da CUT., São Paulo, Scritta.

Rodrigues, Leôncio Martins (1990), "O Sindicalismo nos Anos 80: Um Balanço", *São Paulo em Perspectiva*, 4 (1), junho / agosto de 1990, pp. 11 - 19.

Sader, Eder (1988), Quando Novos Personagens Entraram em Cena. São Paulo, Brasiliense.

Santos, Boaventura de Souza, (1994), "Cidadania, Subjectividade e Emancipação", In: Pela Mão de Alice - O Social e o Político na Pós Modernidade. Lisboa, Edições Afrontamento.

Sardenberg, Cecília e Costa, Ana Alice (1994), "Feminismos, Feministas e Movimentos Sociais" in Brandão, M. e Bingemer, M. C. (org.), Mulher e Relações de Gênero. São Paulo, Edições Loyola.

Schmitter, Phillip, (1981), "Needs, Interests, concerns, actions, associations and modes of intermediation: toward a theory of interest politics in contemporary society", University of Chicago, preliminary version. (mimeo).

Scott, Joan Walach (1994), "Prefácio a Gender and Politics of History", *Cadernos Pagu* (3) :11-27.

Scott, Joan W., (1990) "Gênero, uma categoria útil para a análise histórica", *Educação e Realidade* no. 2, vol.15, jul/dez.

Segnini, L. R. P, (2000), "Desemprego, terceirização e intensificação do trabalho nos bancos Brasileiros". IN: Rocha, Maria Isabel Baltar da (org.), Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios. São Paulo, ABEP/NEPO-UNICAMP/CEDEPLAR-UFGM/Editora 34.

Segnini, Liliana R. Petrili (1998 a), Mulheres no trabalho bancário: difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero. São Paulo, Edusp.

Segnini, L. R. P. (1998 b), "Relações de gênero no trabalho bancário informatizado", *Cadernos Pagu*, Campinas, n° 10.

Silva, E. B. (1998), "Des-construindo gênero em ciência e tecnologia" *Cadernos Pagu*, n°10, Campinas, UNICAMP.

Sinclair, Diane M. (1996), "The importance of gender for participation in and attitudes to trade unionism". *Industrial Relations Journal* 27:3 (239/252).

Soares, Vera (1998), "Acordos coletivos e as trabalhadoras" in Abramo, L e Abreu, Alice R. P. (org) Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana, São Paulo: Rio de Janeiro: ALAST.

Souza-Lobo, Elizabeth (1991), A Classe Operária Tem Dois Sexos - Trabalho, Dominação e Resistência. São Paulo, Brasiliense.

Tilly, Louise (1994 [1990]), "Gênero, história das mulheres e história social", *Cadernos Pagu* (3) : pp.29-62.

Tunbull, P. J. (1988), "Industrial relations and the seniority model of union behavior", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 50, n. 1, p.53-70.

Varikas, Eleni (1994[1993]), "Gênero, experiência e subjetividade: a propósito do desacordo Tilly-Scott", in: *Cadernos Pagu* (3) : pp.63-84.

Young, Iris Marion (1989), "Polity and Group Difference: A Critique of the Idea of Universal Citizenship", in: *Ethics*, 99.

Wajcman, Judy (1998), "A tecnologia de produção –fazendo um trabalho de gênero", *Cadernos Pagu* no. 10 (Gênero e Tecnologia), Campinas, Pagu/IFCH/UNICAMP

Womack, J.; Jones, D. e Roos, D.(1992), A Máquina que Mudou o Mundo. Rio de Janeiro, Campus.

FONTES PRIMÁRIAS:

1. Central Única dos Trabalhadores.

• Resoluções de Congressos e Plenárias Nacionais:

3°. CONCUT (7 a 11/09/1988)

4°. CONCUT (4-8/09/1991)

5°. CONCUT (19 a 22/05/94)

6°. CONCUT –texto da direção nacional ao 6°. CONCUT – elaborado em Abril para discussão no CONCUT (17/08/97).

7ª. Plenária Nacional Zumbi dos Palmares (30/08 a 02/09/1995)

6ª. Plenária Nacional (24 a 28/08/93).

- **Estatuto da Central Única Dos Trabalhadores. Executiva Nacional da CUT** - (inicialmente elaborado no 3º. CONCUT – 1988, foi sofrendo alterações: no 4º. CONCUT – 1991, 5ª Plenária Nacional – 1992, 6ª. Plenária Nacional – 1993 e 5º. CONCUT – 1994).
- **Cadernos, cartilhas e outros documentos.**
 - Programa de formação sobre as relações entre homens e mulheres - relações de gênero CNMT/ SNF – CUT (S/DATA, provavelmente 1992-5)
 - Mulheres daqui e de lá –diálogo entre as trabalhadoras do Brasil e de Quebec , janeiro, 1992, CNMT- CUT / CNS – Comitê da condição feminina de Quebec
 - Seminário “Gênero, Classe e Raça” – janeiro de 1994 (Instituto Cajamar) Apoio: Balance (financiou a publicação do caderno com o resultado do encontro , em 1997).
 - Proposta de minuta padrão de reivindicações – Comissão Nacional Sobre A Mulher Trabalhadora –CUT, Junho de 1997
 - Mulheres no Poder - Uma Construção Coletiva - Caderno editado pela CUT, 5/1999
 - **Jornal da CUT São Paulo**, Edição Comemorativa do Dia Internacional da Mulher,ano VIII, no. 02, 3/1999, espaço destinado ao Sindicato dos Bancários de São Paulo .
 - 2º. caderno do núcleo temático de relações de gênero. “Reestruturação produtiva, formação profissional e gênero”. CUT, gestão 2000-2003.
 - Outros documentos elaborados pela CNMT-CUT.
- 2. Sindicato dos Metalúrgicos de SBC e Diadema/ Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.**
 - **Resoluções de Congressos.**
 - 1º. Congresso dos metalúrgicos do ABC, 26/09/93
 - 4º. Congresso Nacional dos Metalúrgicos da CUT, 05 a 07/06/98. Texto-base, emendas e sub-emendas.
 - **Imprensa sindical.**
 - Tribuna Metalúrgica – 1989-1993**
 - Metalúrgicos do ABC – 1993.**
 - Tribuna Metalúrgica do ABC-Especial** no. 31, 07/03/94
 - Tribuna Metalúrgica do ABC- 1994 - 1998**
 - **Minutas/Pautas de Acordos Coletivos.**
 - Minutas de acordos coletivos. elaborados pelo Departamento Nacional dos Metalúrgicos da CUT–São Paulo, dirigido à FIESP (normas aplicáveis ao conjunto dos metalúrgicos do Estado de São Paulo): 1990, 1992, 1994, 1995, 1997.
 - **Cadernos, cartilhas e outros documentos.**
 - Relatório sobre creches – Sindicato dos Metalúrgicos de SBC e Diadema, março de 1986.
 - Pesquisa das mulheres metalúrgicas – Sindicato dos Metalúrgicos de SBC e Diadema, 1991.
 - Cartilha “A mulher metalúrgica e os seus direitos” Comissão da Mulher Metalúrgica/ SMABC (gestão 93-96) e ELAS (Elizabeth Lobo Assessoria). Projeto ELAS/SMABC, baseado no guia dos direitos da mulher, editado pela Ong CFEMEA EM 1994. Fontes: Constituição Brasileira, CLT e Acordos coletivos do SMABC
 - Cartilha – LER – SMABC, Depto. de saúde. S/d. (provavelmente datada de 1997)
 - Outros documentos elaborados pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.
- 3. Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo e Região.**
 - **Teses e Resoluções de Congressos.**
 - Tese ao II congresso dos trabalhadores de indústrias químicas , farmacêuticas e de plásticos de São Paulo (12, 13, 14/07/1996)
 - Resoluções do II Congresso dos Trabalhadores de Indústrias Químicas , Farmacêuticas e de Plásticos de São Paulo (12, 13, 14/07/1996).
 - **Estatuto do Sindicato Unificado dos Trabalhadores Químicos Plásticos e Similares de São Paulo, 1991.**
 - **Imprensa sindical**
 - **Alquimia** – Revista do Sindicato dos químicos e plásticos de São Paulo/Confederação Nacional dos Químicos, 1993.
 - **Sindiluta** - 1987- 1993
 - **Sindiluta Unificado** - 1993-96
 - **Boletim Sindimulher**, ano 1, no. 02/1996.
 - **Acordos/Convenções Coletivas**
 - Caderno do Acordo Coletivo – Convenção Coletiva 97/98. Produzido pelo Departamento Jurídico.

- **Cadernos, cartilhas e outros documentos**

- Barreto, Margarida e outras, Cadernos Sempre Viva – Saúde das trabalhadoras, São Paulo, SOF, 1998
- Outros documentos elaborados pelo Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo.

4. Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo e Região.

- **Resoluções de Congressos**

- Resoluções do III Congresso do Departamento Nacional dos Bancários da CUT - 27 a 29/03/92.
- Resoluções do I Congresso da Confederação Nacional dos Bancários da CUT. 9,10 e 11/06/1994.

- **Acordos/Convenções Coletivas**

- Convenção Coletiva Nacional de Trabalho - 1995/1996. Fevereiro de 1996. Executiva Nacional dos Bancários e CNB-CUT.
- Convenção coletiva 2001-2002 e 2002 – 2003 e 2004/2005.

- **Imprensa sindical.**

Folha Bancária

Folha Bancária– Edição Especial – Dia Internacional da Luta Pela Saúde da Mulher, 3127 – 30/05/94.

- **Cadernos, cartilhas e outros documentos.**

- Resposta da CNB-CUT ao questionário da FIET- Federação Internacional de Empregados e Técnicos, (preparação para a 1ª. Conferência Regional de Mulheres - Buenos Aires, Argentina, outubro de 1996.
- Cartilha do trabalhador - Programa de Prevenção e Acompanhamento de LER/DORT. Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho da CNB, 1999.
- Outros documentos elaborados pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo e Região.

ANEXO 1
ROTEIRO DE QUESTÕES UTILIZADO PARA AS ENTREVISTAS

ROTEIRO DE QUESTÕES UTILIZADO PARA AS ENTREVISTAS

1o. Bloco: Dados gerais sobre a entrevistada.

- Nome, estado civil, idade, filhos.
- Local de nascimento, (com que idade veio para São Paulo, caso não tenha nascido na cidade).

2o. Bloco: trajetória profissional.

- Profissão e/ou último cargo ocupado.
- Idade da entrada no mercado de trabalho.
- Locais onde trabalhou e funções exercidas.
- Esclarecimentos sobre o tipo de trabalho que realizava nesses locais.
- Como eram divididos os serviços entre homens e mulheres nas firmas em que trabalhou?

3o. Bloco: trajetória de militância.

- Quando e como começou a militar (no sindicato e/ou em qualquer outro movimento social)?
- Como atua/atuava e como realiza/realizava o trabalho de mobilização nas fábricas/locais de trabalho , por exemplo?
- Fez parte de alguma OLT?
- Como foi sua participação em Greves e mobilizações
- O fato de você estar no Sindicato, estimula a participação das mulheres?
- Avaliação dessa militância (o que acrescentou à sua vida e à sua forma de ver o mundo?).

4o. Bloco: a questão da mulher no sindicato e na CUT.

- Como e quando começou a se interessar pela questão da mulher?
- Como atuava no sindicato em relação a essa questão; como era o trabalho que realizava com as mulheres de sua categoria?
- Como é este trabalho hoje?
- Cotidiano sindical e relações entre homens e mulheres
- De que forma você atua no sindicato e na CUT?
- O seu sindicato realiza atividades para mulheres? Como é a sua participação nessas atividades?
- Como você avalia a participação das trabalhadoras nelas?
- Que resultados tiveram essas atividades? Que questões importantes saíram deles?
- Essas questões foram incorporadas pelo sindicato? Como o sindicato as encaminhou e as tem encaminhado?
- O resultado desse encaminhamento tem sido positivo para as mulheres? Como você avalia esse encaminhamento?
- Que importância é atribuída a essas questões pelas lideranças sindicais nos momentos de negociação, greve, etc.?
- As mulheres participam de CIPAS, comissões de fábrica ou outro tipo de OLT?
- Avalie o peso e a importância das mulheres no sindicato. A participação feminina aumentou? E o número de sindicalizadas em sua categoria?

5o. Bloco: As relações entre homens e mulheres líderes sindicais.

- Como é a relação entre as militantes e os companheiros da diretoria? Há embates, eles aceitam opiniões, acatam as demandas ou ouvem o que as mulheres dizem?
- Essa relação antes era diferente (melhor ou pior)? O fato das mulheres terem trazido suas demandas específicas para o sindicato alterou o comportamento dos líderes sindicais em relação às mulheres? até que ponto? O machismo ainda está presente nas atitudes deles?
- Como se manifesta o machismo no espaço sindical?

6o. Bloco: O feminismo.

- O que é o feminismo para você?
- Você se considera feminista?

- Como você vê o movimento feminista dos anos 70 para cá?
- Já participou ou teve contato com algum grupo feminista ou com algum grupo de mulheres? como avalia essa participação ?
- Você já participou de algum encontro feminista? Como avalia essa participação ?
- Houve ou há um intercâmbio entre os grupos feministas e o movimento sindical? Como isso se dá?

7o. Bloco: A reestruturação produtiva e a atual tendência à flexibilização dos direitos trabalhistas.

- Quais as principais empresas que fazem parte da base do sindicato (por área)?
- Comparando o período em que você iniciou seu trabalho junto ao sindicato e o cenário atual, quais as principais mudanças observadas no interior de sua categoria profissional quanto a
 - Inovações introduzidas
 - Emprego
 - Qualificações requeridas?
- De que modo os efeitos destes processos se apresentam para homens e mulheres?
- Houve crescimento dos casos de LER na categoria? Quais foram os setores mais atingidos?
- Como essas transformações repercutem no sindicato? Como está o poder de mobilização da categoria atualmente, em comparação com a década de 80
- Como você vê as propostas de flexibilização das leis trabalhistas? Compare o momento atual com a década de 80, quando se estava lutando para garantir os direitos que hoje querem flexibilizar.
- Quais as perspectivas para o futuro da luta das mulheres dentro dos sindicatos?

ANEXO 2
TABELAS BASEADAS NO BANCO DE DADOS DA RAIS-MTE – 1986-1999
(VERSÃO COMPLETA)

Tabela 1 – Percentagem de mulheres no total da categoria metalúrgica.

	1989	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	variação var. % (1989-99)
trabalhadoras	27,087	17,777	16,690	17,952	16,679	16,883	16,040	11,891	11,403	-15,684
Total categoria	211,693	146,063	114,673	148,571	136,520	126,081	118,877	99,039	93,126	-118,567
percentagem	12,80	12,17	14,55	12,08	12,22	13,39	13,49	12,01	12,24	13,23

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Tabela 2 – Metalúrgicos do ABC- Emprego segundo Gênero e Tamanho de Empresa

	%										variação	variação	
	1989	1989	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999			1999
Masculino													
até 19	4442	2,41	4105	4094	5006	5358	5232	5966	5936	6117	7,49	1675	37,71
de 20 a 49	5438	2,95	5159	5418	6268	7063	6563	6834	6035	6882	8,42	1444	26,55
de 50 a 99	9295	5,04	6873	6980	6889	8275	7185	7277	6637	5966	7,3	-3329	-35,81
de 100 a 249	19519	10,57	12833	14187	14688	13870	12558	11435	8463	7594	9,29	-11925	-61,09
de 250 a 499	19986	10,83	13294	12559	12123	11227	10574	8593	8925	9146	11,19	-10840	-54,24
500 ou mais	125926	68,21	86022	54745	85645	74048	62803	62732	51152	46018	56,31	-79908	-63,46
Total	184606	100	128266	97983	130619	119841	104915	102837	87148	81723	100	-102883	-55,73
Feminino													
até 19	772	2,85	731	715	963	988	1004	1135	1183	1198	10,51	426	55,18
de 20 a 49	1182	4,36	1203	1143	1326	1631	1440	1394	1416	1569	13,76	387	32,74
de 50 a 99	2313	8,54	1722	1711	1629	1610	1546	1621	1322	1085	9,52	-1228	-53,09
de 100 a 249	4724	17,44	3014	3433	4194	3478	3038	2789	2077	1884	16,52	-2840	-60,12
de 250 a 499	4504	16,63	2934	2721	2033	2032	2064	1606	2105	1998	17,52	-2506	-55,64
500 ou mais	13592	50,18	8173	6967	7807	6940	6272	7495	3788	3669	32,18	-9923	-73,01
Total	27087	100	17777	16690	17952	16679	15364	16040	11891	11403	100	-15684	-57,90
Total categoria	211693	100	146063	114673	148571	136520	120279	118877	99039	93126	100	-118567	-56,01

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Tabela 3 - Metalúrgicos do ABC – Emprego segundo gênero e tempo de serviço.

	1989	1989	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1999	1999	variação	variação
	%												%	
Masculino														
até 2,9 meses	10.842	5,87	2.422	3.207	7.181	10.271	2.755	4.768	1.842	2.599	3,18	8.243	-76,03	
de 3 a 11,9 meses	33.226	18,0	8.714	12.400	11.433	17.713	10.909	11.778	8.049	8.654	10,6	-24.572	-73,95	
de 1 a 2,9 anos	42.034	22,77	26.149	17.925	19.045	19.128	26.473	24.622	15.533	13.730	16,80	-28.304	-67,34	
de 3 a 4,9 anos	32.335	17,52	23.108	16.362	17.174	9.760	9.078	10.520	17.166	14.503	17,8	-17.832	-55,15	
5 anos ou mais	66.046	35,78	67.868	48.069	75.744	62.961	55.684	51.121	44.554	42.232	51,7	-23.814	-36,06	
ignorado	123	0,07	25	20	42	8	16	28	4	5	0,01	-118	-95,93	
Total	184.606	100	128.286	97.983	130.619	119.841	104.915	102.837	87.148	81.723	100	-102.883	-55,73	
Feminino														
até 2,9 meses	2.091	7,72	511	566	1.498	614	609	643	419	488	4,28	-1.603	-76,66	
de 3 a 11,9 meses	6.704	24,8	1.757	2.862	2.276	3.425	2.831	2.439	1.965	1.689	14,8	-5.015	-74,81	
de 1 a 2,9 anos	7.657	28,3	5.381	4.078	3.693	3.922	4.175	4.305	2.869	2.679	23,5	-4.978	-65,01	
de 3 a 4,9 anos	4.696	17,3	3.601	3.332	3.041	1.975	1.664	1.918	2.112	2.112	18,5	-2.584	-55,03	
5 anos ou mais	5.906	21,8	6.516	5.849	7.423	6.742	6.085	6.735	4.526	4.435	38,9	-1.471	-24,91	
ignorado	33	0,12	11	3	21	1	0	0	0	0	0	-33	-100	
Total	27.087	100	17.777	16.690	17.952	16.679	15.364	16.040	11.891	11.403	100	-15.684	-57,90	
Total categoria	211.693	100	146.063	114.673	148.571	136.520	120.279	118.677	99.039	93.126	100	-118.567	-56,01	

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Tabela 4 – Metalúrgicos do ABC – Emprego segundo gênero e faixas de renda – 1989 e 1999.

	1989	1989	1999	1999	variação	variação
	%		%		%	
masculino						
até 1 SM	905	0,49	109	0,13	-793	-87,62
De 1,01 a 3 SM	20033	10,85	6586	8,06	-13417	-66,97
De 3,01 a 5,00 SM	32929	17,84	11055	13,53	-21874	-66,43
De 5,01 a 7,00 SM	41.817	22,65	8.171	10	-33.646	-80,46
De 7,01 a 10,00 SM	39.886	21,61	17.921	21,93	-21.965	-55,07
De 10,01 a 20 SM	36206	19,62	26605	32,56	-9601	-26,52
Mais de 20,00 SM	8.413	4,56	10.874	13,31	2.461	29,25
Ignorado	4.407	2,39	402	0,49	0	0,00
Total	184.606	100	81.723	100	-102.883	-55,73
feminino						
até 1 SM	39	0,14	8	0,07	-31	-79,49
De 1,01 a 3 SM	10.873	40,14	2749	24,38	-8124	-74,72
De 3,01 a 5,00 SM	8.053	29,73	2767	24,27	-5286	-65,64
De 5,01 a 7,00 SM	3.856	14,24	1.616	14,17	-2.240	-58,09
De 7,01 a 10,00 SM	1.986	7,33	1.416	12,42	-570	-28,70
De 10,01 a 20 SM	1.659	6,13	1895	16,61	236	14,23
Mais de 20,00 SM	223	0,82	902	7,91	679	304,48
Ignorado	398	1,47	20	0,18	0	0,00
Total	27.087	100	11.403	100	-15.684	-57,90
total categoria	211.693	100	93.126	100	-118.567	-56,01

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Tabela 5 Metalúrgicos do ABC – Emprego segundo gênero e escolaridade.

	%												%		%	
	1989	1989	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1999	1999	variação	variação		
Masculino																
Analfabeto	3.157	1,71	1.051	944	1.225	839	1.034	643	479	355	0,43	-2.802	-88,76			
4ª Série Inc.	21.193	11,48	9.157	7.691	10.777	9.262	9.948	6.448	4.883	4.134	5,06	-17.059	-80,49			
4ª Série Comp.	48.035	26,02	30.782	21.259	26.468	22.555	21.219	16.513	12.188	10.218	12,5	-37.817	-78,73			
8ª Série Inc.	40.046	21,69	27.264	21.770	25.814	22.820	21.689	15.214	12.248	10.571	12,94	-29.475	-73,60			
8ª Série Com	25.271	13,69	19.234	14.819	23.004	22.651	20.852	24.857	21.280	19.985	24,45	-5.286	-20,92			
2º Grau Inc.	14.174	7,68	10.371	8.872	12.118	11.780	9.486	8.892	7.693	7.600	9,3	-6.574	-46,38			
2º Grau Com.	15.306	8,29	13.031	10.226	16.276	16.059	13.630	15.797	14.936	15.456	18,91	150	0,98			
Superior Inc.	6.204	3,36	5.114	3.883	5.070	4.631	3.587	6.103	5.444	5.254	6,43	-950	-15,31			
Superior Com.	10.639	5,76	8.426	5.941	9.810	9.086	7.663	8.366	7.968	8.150	9,97	-2.489	-23,40			
Ignorado	581	0,31	3.856	2.578	57	158	90	4	29	0	0	-581	-100			
Total	184.606	100	128.286	97.983	130.619	119.841	109.198	102.837	87.148	81.723	100	-102.883	-55,73			
Feminino																
Analfabeto	518	1,91	191	191	168	133	176	114	72	46	0,4	-472	-91,12			
4ª Série Inc	2.503	9,24	1.374	1.211	1.137	920	1.185	738	448	390	3,42	-2.113	-84,42			
4ª Série Com	4.758	17,57	2.785	2.383	2.381	2.145	2.457	1.583	1.105	929	8,15	-3.829	-80,47			
8ª Série Inc.	5.386	19,88	3.318	3.186	3.197	3.013	3.183	2.382	1.455	1.162	10,19	-4.224	-78,43			
8ª Série Com	3.396	12,54	2.298	2.374	2.633	2.537	2.624	2.841	2.002	1.949	17,09	-1.447	-42,61			
2º Grau Inc.	2.929	10,81	2.017	1.940	2.048	1.962	1.767	2.035	1.309	1.257	11,02	-1.672	-57,08			
2º Grau Com.	3.689	13,62	2.675	2.663	3.045	2.924	2.861	3.210	2.518	2.637	23,13	-1.052	-28,52			
Superior Inc.	1.916	7,07	1.387	1.255	1.278	1.143	949	1.114	909	874	7,66	-1.042	-54,38			
Superior Com.	1.883	6,95	1.655	1.410	2.053	1.844	1.655	2.021	2.055	2.159	18,93	276	14,66			
Ignorado	109	0,4	77	77	12	58	26	2	18	0	0	-109	-100			
Total	27.087	100	17.777	16.690	17.952	16.679	16.883	16.040	11.891	11.403	100	-15.684	-57,90			
Total categoria	211.693	100	146.063	114.673	148.571	136.520	126.081	118.877	99.039	93.126	100	-118.567	-56,01			

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Tabela 6 – Porcentagem de mulheres na categoria química

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
mulheres	36257	33500	32045	33874	29690	28940	26182	25388	26227	25190	23984	22257	22653	22020
total categoria	110122	104270	104487	107492	94375	89356	84033	79786	80560	79351	77323	70656	67646	66880
%	32,92	32,13	30,67	31,51	31,46	32,39	31,16	31,82	32,56	31,75	31,02	31,50	33,49	32,92

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Tabela 7 - Químicos - São Paulo - Emprego segundo Gênero e Tamanho de Empresa

Masculino	%														variação	variação		
	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999			1999	%
Ate 19	6152	8,33	6474	6568	6119	6097	5939	5654	5640	6994	7230	7093	7492	7651	7655	17,06	1503	24,43
De 20 A 49	7607	10,30	7466	7325	7218	6531	6511	6411	6127	6875	7177	6669	6853	6772	6685	14,9	-922	-12,12
De 50 A 99	8087	10,95	7994	8330	8586	7952	7555	6522	6707	7962	7508	7591	6710	6132	6874	15,32	-1213	-15,00
De 100 A 249	16118	21,82	16238	15911	15798	14596	13899	14811	13299	13828	11921	11976	12119	9420	8403	18,73	-7715	-47,87
De 250 A 499	13974	18,92	12617	13808	14536	11317	10346	9423	10117	10842	10595	10530	9106	8619	9270	20,66	-4704	-33,66
Mais de 500	21927	29,69	19981	20500	21361	18192	16166	15030	12508	7832	9730	9480	6119	6399	5973	13,31	-15954	-72,76
Total	73865	100,00	70770	72442	73618	64685	60416	57851	54398	54333	54161	53339	48399	44993	48860	100	-29005	-39,27
Feminino																		
Ate 19	2641	7,28	2892	2972	2890	2956	2890	2833	2736	3406	3456	3444	3454	4022	3942	17,9	1301	49,26
De 20 A 49	4215	11,63	4021	4102	4184	4004	4104	3647	3410	3881	3991	3562	3513	3837	3624	16,46	-591	-14,02
De 50 A 99	4712	13,00	4613	4055	4838	4156	4270	3784	3517	4201	3762	3375	3148	3096	3942	17,9	-770	-16,34
De 100 A 249	8233	22,71	8118	7527	8274	7417	6891	7087	6399	6787	5683	5161	5384	4489	3911	17,76	-4322	-52,50
De 250 A 499	6939	19,14	5969	6196	6200	5338	5229	4358	4700	5368	5130	5362	4701	3921	4305	19,55	-2634	-37,96
Mais de 500	9517	26,25	7887	7193	7488	5819	5556	4493	4626	2584	3168	3080	2057	3288	2679	12,17	-6838	-71,85
Total	36257	100	33500	32045	33874	29690	28940	26182	25388	26227	25190	23984	22257	22653	22020	100	-14237	-39,27
Total categoria	110122	100	104270	104487	107492	94375	89356	84033	79786	80560	79351	77323	70656	67646	66880	100	-43242	-39,27

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Tabela 8 – Químicos de São Paulo – Emprego segundo gênero e Tempo de Serviço

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1999	Variação	Variação	
	%																%	
Masculino																		
Ate 2,9 meses	9098	12,32	6653	5528	6777	5142	3584	3031	2790	5161	3038	3157	2703	2519	2375	5,29	-6723	-73,90
De 3 a 11,9 meses	20168	27,30	17795	16212	19230	13220	14383	9245	10391	9527	12892	10444	9949	7856	7604	16,95	-12564	-62,30
De 1 a 2,9 anos	17608	23,84	21250	24109	19795	19313	17197	18066	15784	13354	14019	15895	14717	13446	12845	28,63	-4763	-27,05
De 3 a 4,9 anos	7504	10,16	7109	8520	10432	10484	8624	9399	9084	8885	7337	6154	6446	7614	8118	18,1	614	8,18
Mais de 5 anos	19462	26,35	17953	18027	17360	16521	16572	18034	16328	17388	16852	17688	14581	13552	13916	31,02	-5546	-28,50
IGNORADO	25	0,03	10	46	24	25	56	76	21	18	23	1	3	6	2	0	-23	-92,00
Total	73865	100,00	70770	72442	73618	64685	60416	57851	54398	54333	54161	53339	48399	44993	44860	100	-29005	-39,27
Feminino																		
Ate 2,9 meses	5070	13,98	3106	2155	3277	2596	1635	1406	1084	2644	1416	1255	1183	1262	1267	5,75	-3803	-75,01
De 3 a 11,9 meses	11468	31,63	9128	7399	9998	6577	7727	4026	5032	4459	5952	5003	4425	3649	3706	16,83	-7762	-67,68
De 1 a 2,9 anos	8925	24,34	11672	12428	9521	9824	9226	9386	8032	6655	6654	7358	6984	7084	6361	28,89	-2464	-27,92
De 3 a 4,9 anos	3481	9,60	2814	3668	4962	4898	3948	4550	4951	5116	3808	2836	2982	4053	4079	18,52	598	17,18
Mais de 5 anos	7396	20,40	6776	6378	6113	5788	6375	6783	6276	7345	7353	7532	6682	6601	6607	30	-789	-10,67
IGNORADO	17	0,05	4	17	3	7	29	31	13	8	7	1	4	0	0	0	-17	-100,00
Total	36257	100	33500	32045	33874	29690	28940	26182	25388	26227	25190	23984	22257	22653	22020	100	-14237	-39,27
Total categoria	110122	100	104270	104487	107492	94375	89356	84033	79786	80560	79351	77323	70656	67646	66880	100	-43242	-39,27

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Tabla 9 – Químicos de São Paulo - Emprego segundo gênero e faixas de renda

	1986		1987		1988		1989		1990		1991		1992		1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999		variação		variação	
		%		%		%		%		%		%		%		%		%		%		%		%		%		%		%		%
Masculino																																
Ate 1 SM	811	1,10	234	284	284	231	103	130	71	110	120	82	88	41	39	36	0,08	-775	-95,56													
De 1,01 a 3 SM	20495	27,75	16752	18312	21255	11673	11034	8892	9749	6558	6154	6221	7009	7582	16,91	-12913	-63,01															
De 3,01 a 5 SM	18676	25,28	18456	16889	17240	15425	13894	13077	13888	12418	12727	12005	11193	11237	25,05	-7439	-39,83															
De 5,01 a 7 SM	9641	13,05	10147	10225	9718	10065	8982	8348	8561	7373	7160	6949	6377	6259	14,39	-3186	-33,05															
De 7,01 a 10 SM	8142	11,02	8574	8875	8342	8809	7690	7934	7159	6514	6600	6105	5662	5361	5047	11,25	-3095	-38,01														
De 10,01 a 20 SM	9642	13,05	10198	10593	10034	10926	11005	11063	9143	10340	10113	10498	8865	7907	7618	16,99	-2024	-20,99														
MAIS DE 20,1 SM	4477	6,06	5554	6207	5653	6703	6809	7160	5670	8793	10357	10406	8816	6835	6475	14,43	1998	44,63														
IGNORADO	1981	2,68	855	1057	1145	981	872	1033	929	747	714	412	412	390	410	0,91	-1571	-79,30														
Total	73865	100	70770	72442	73618	64685	60416	57851	54398	54333	54161	53339	48399	44993	44860	100	-29005	-39,27														
Feminino																																
Ate 1 SM	133	0,37	80	129	122	61	40	40	64	50	40	84	49	68	55	0,25	-78	-58,65														
De 1,01 a 3 SM	22599	62,35	19026	17784	20417	13622	12389	9913	9865	7473	7220	6197	6105	7207	7307	33,18	-15292	-67,67														
De 3,01 a 5 SM	6140	16,94	7473	6652	6150	7838	8092	7694	6774	9292	8005	7890	7022	6465	6208	28,19	68	1,11														
De 5,01 a 7 SM	2280	6,29	2261	2348	2281	2557	2498	2404	3052	2538	2736	2753	2290	2328	2165	9,83	-115	-5,04														
De 7,01 a 10 SM	1739	4,80	1855	1914	1832	2093	2051	1976	2168	1964	2043	1880	1820	1757	1652	7,5	-87	-5,00														
De 10,01 a 20 SM	1766	4,87	1888	2180	2033	2369	2576	2702	2251	3035	3186	3331	3108	2970	2870	13,03	1104	62,51														
MAIS DE 20,1 SM	354	0,98	520	606	556	792	1010	1112	871	1536	1678	1789	1794	1704	1684	7,65	1330	375,71														
IGNORADO	1234	3,40	388	428	480	354	268	337	342	336	280	56	63	154	79	0,36	-1155	-93,60														
Total	36245	100	33491	32041	33871	29686	28924	26178	25387	26224	25188	23980	22251	22653	22020	100	-14225	-39,25														
Total categoria ²⁶	110110	100	104261	104483	107489	94371	89340	84029	79785	80557	79349	77319	70650	67646	66880	100	-43230	-39,26														

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

²²⁹ Os dados aparentemente incorretos são fruto da agregação do CID-ROM.

Tabela 10 – Químicos de São Paulo – Emprego segundo gênero e escolaridade.

	%																	variação	variação
	1986	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1999	%		
Masculino																			
Analf.	1340	1,81	1655	1392	1813	1525	1381	1022	919	744	688	841	657	561	390	0,87	-950	-70,90	
4.Ser Incomp	10959	14,84	10038	10050	9820	8057	7197	5319	4548	3905	4183	4222	2902	2508	2316	5,16	-8643	-78,87	
4.Ser Comp	20300	27,48	18576	17170	17180	14395	12996	11813	10486	9943	8509	8619	6656	5653	5084	11,33	-15216	-74,96	
8.Ser Incomp	12514	16,94	12708	13582	14952	13118	11983	10929	10516	10492	9929	9832	8538	7580	6818	15,2	-5696	-45,52	
8.Ser Comp	7181	9,72	6874	7572	7648	7178	6903	6953	7376	8223	7823	8258	8200	8098	8277	18,45	1096	15,26	
2.Gr Incomp	4827	6,26	4661	4910	4973	4493	4229	5179	4402	4447	4233	4213	4172	4038	4384	9,77	-243	-5,25	
2.Gr Comp	6217	8,42	5881	6271	6055	5649	5635	5997	6565	6291	7566	7030	7196	7047	8489	18,92	2272	36,54	
Sup Incomp	3796	5,14	3673	3972	3911	3622	3562	3179	2966	3305	3477	3455	3427	3098	3050	6,8	-746	-19,65	
Sup Comp	6430	8,71	6118	6818	6807	6229	6085	6066	5503	6950	7363	6796	6632	6388	6052	13,49	-378	-5,88	
IGNORADO	501	0,68	586	705	459	419	445	1394	1117	33	390	73	19	22	0	0	-501	-100,00	
Total	73865	100	70770	72442	73618	64685	60416	57851	54398	54333	54161	53339	48399	44993	44860	100	-29005	-39,27	
Feminino																			
Analf.	510	1,41	667	501	756	612	502	424	377	346	344	303	273	254	193	0,88	-317	-62,16	
4.Ser Incomp	3808	10,50	3631	3382	3382	2902	2537	2015	1644	1514	1572	1436	1046	956	909	4,13	-2899	-76,13	
4.Ser Comp	10215	28,17	8771	7564	8008	6628	6110	5263	4427	4590	3770	3382	2753	2452	2161	9,81	-8054	-78,84	
8.Ser Incomp	6872	18,95	6555	6166	7016	6010	6178	5233	4851	5116	4584	4332	3425	3248	3005	13,65	-3867	-56,27	
8.Ser Comp	4561	12,58	3928	3804	4027	3698	3757	3457	3398	4114	3834	3862	3795	4065	3904	17,73	-657	-14,40	
2.Gr Incomp	2898	7,99	2704	2609	2743	2465	2526	2470	2599	2688	2511	2353	2309	2441	2422	11	-476	-16,43	
2.Gr Comp	3356	9,26	3166	3282	3469	3181	3130	3277	3936	3489	3790	3644	3807	4102	4385	19,91	1029	30,66	
Sup Incomp	1696	4,68	1632	1875	1795	1675	1615	1519	1590	1516	1561	1590	1621	1610	1567	7,12	-129	-7,61	
Sup Comp	2028	5,59	2115	2498	2462	2308	2397	2317	2405	2830	3047	3044	3221	3508	3474	15,78	1446	71,30	
IGNORADO	313	0,86	331	364	216	211	188	207	161	24	177	38	7	17	0	0	-313	-100,00	
Total	36257	100	33500	32045	33874	29690	28940	26182	25388	26227	25190	23984	22257	22653	22020	100	-14237	-39,27	
Total categoria	110122	100	104270	104487	107492	94375	89356	84033	79786	80560	79351	77323	70656	67646	66880	100	-43242	-39,27	

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Tabela 11 – porcentagem de mulheres na categoria bancária.

	1986	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
total feminino mulheres	60195	68771	62633	57940	54611	55773	50072	49001	46223	45610	45.762	44.087
Total categoria total categoria	139887	149717	135359	124401	117212	118084	107376	102188	96203	95080	96.232	90.890
%	43,08	45,93	46,27	46,58	46,59	47,23	46,63	47,95	48,05	47,97	47,55	48,51

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/Ministério do Trabalho

Tabela 12 - Bancários de São Paulo -- Emprego por Gênero e Tamanho do estabelecimento.

	%												variação	variação			
	1986	1986	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998			1999	1999	1999
Masculino																	
Ate 19	1074	1,35	1166	1418	1907	2186	2244	3418	3735	3813	4213	4677	4979	10,64	3905	363,59	
De 20 A 49	11727	14,75	10449	11143	11604	11010	11951	10749	9229	9229	9307	9822	8.601	18,38	-3126	-26,66	
De 50 A 99	7806	9,82	10603	9043	7982	7438	7257	6541	6183	4832	3761	4.657	4.301	9,19	-3505	-44,90	
De 100 A 249	14743	18,55	11647	9298	7849	7764	7204	6839	6678	5896	5453	6.255	4.880	10,43	-9863	-66,90	
De 250 A 499	8084	10,14	6792	6467	5764	5230	6475	5520	5918	5891	5372	2.979	3.028	6,47	-5036	-62,45	
Mais de 500	36078	45,39	40289	35357	31375	28973	27180	24237	21444	20319	21364	22.080	21.014	44,9	-15064	-41,75	
Total	79492	100	80946	72726	66461	62601	62311	57304	53187	49980	49470	50.470	46.803	100	-32689	-41,12	
Feminino																	
Ate 19	1167	1,94	1269	1707	2050	2189	2292	3812	4153	4384	5045	5.486	6.287	14,26	5120	438,73	
De 20 A 49	11302	18,78	11794	12839	13675	13629	14922	13526	12344	11990	12316	12.197	11.159	25,31	-143	-1,27	
De 50 A 99	8075	13,41	12078	10201	8983	8348	8297	6594	6529	5429	4036	4.339	4.051	9,19	-4024	-49,83	
De 100 A 249	11644	19,34	11510	9073	7340	6704	6365	4904	5849	4651	4432	4.778	3.579	8,12	-8065	-69,26	
De 250 A 499	5622	9,34	5071	4455	4374	4001	4405	3709	4017	4431	3802	2.414	2.386	5,41	-3236	-57,56	
Mais de 500	22385	37,19	27049	24358	21518	19740	19492	17527	16109	15338	15979	16.548	16.625	37,71	-5760	-25,73	
Total	60195	100	68771	62633	57940	54611	55773	50072	49001	46223	45610	45.762	44.087	100	-16108	-26,76	
Total categoria	139887	100	149717	135359	124401	117212	118084	107376	102188	96203	95080	96.232	90.890	100	-48.797	-34,93	

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/Ministério do Trabalho

Tabela 13— Bancários de São Paulo — Emprego por Gênero e Tempo de serviço

	1986	1986	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1999	variação	variação
Masculino		%											%	%		%
Ate 2,9 meses	6249	7,86	3863	2384	1807	1336	1506	1660	2470	2376	2211	2.396	2.261	4,83	-3988	-63,82
De 3 a 11,9 meses	10518	13,23	11813	5114	6942	6002	4815	6317	6595	6565	7966	6.208	6.584	14,02	-3954	-37,59
De 1 a 2,9 anos	21578	27,14	22396	19478	13802	11244	11638	10927	7608	6982	6180	7.233	8.688	18,56	-12890	-59,74
De 3 a 4,9 anos	8802	11,07	11725	12454	11988	11460	9405	8063	7163	6137	4162	3.836	3.666	7,83	-5136	-58,35
Mais de 5 anos	32323	40,66	31146	33289	31919	32559	34941	30329	29341	27910	28920	30.792	25.619	54,74	-6704	-20,74
IGNORADO	22	0,03	3	7	3	0	6	8	10	10	31	5	5	0,01	-17	-77,27
Total	79492	100	80946	72726	66461	62601	62311	57304	53187	49980	49470	50.470	46.803	100	-32689	-41,12
Feminino																
Ate 2,9 meses	5371	8,92	3215	1870	1537	1141	1042	1246	1909	2041	1913	1.778	1.828	4,15	-3543	-65,97
De 3 a 11,9 meses	9126	15,16	10806	4183	5541	4698	3723	4392	5137	5303	6533	4.823	5.590	12,68	-3536	-38,75
De 1 a 2,9 anos	15983	26,55	20546	19014	13203	9605	10034	8842	5790	5108	4720	5.733	7.199	16,33	-8784	-54,96
De 3 a 4,9 anos	6293	10,45	10746	12247	12242	12018	9692	7294	6762	5455	3480	3.073	2.935	6,66	-3358	-53,36
Mais de 5 anos	23415	38,90	23457	25319	25411	27149	31282	28297	29402	28316	28950	30.355	26.535	60,19	3120	13,32
IGNORADO	7	0,01	1	0	6	0	0	1	1	0	14	0	0	0	44080	629714,2857
Total	60195	100	68771	62633	57940	54611	55773	50072	49001	46223	45610	45.762	44.087	100	-16.108	-26,76
Total categoria	139687	100	149717	135359	124401	117212	118084	107376	102188	96203	95080	96.232	90.890	100	-48797	-34,93

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Tabela 14 – Bancários de São Paulo – Emprego por Gênero e faixas de renda

	1986	1986	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1999	1999	variação	variação		
	%															%		%	
Masculino																			
Ate 1 SM	900	1,13	194	71	16	10	20	44	10	20	40	71	29	0,06	0,06	-871	-96,78		
De 1,01 a 3 SM	18597	23,39	11034	3404	3004	2339	2004	760	571	255	342	397	375	0,80	0,80	-18222	-97,98		
De 3,01 a 5 SM	18506	23,28	19235	13861	12251	9350	6654	4093	2658	2046	1983	2.138	2320	4,96	4,96	-16186	-87,46		
De 5,01 a 7 SM	8788	11,06	10844	9961	8761	8364	9440	4790	3811	3077	2796	3.930	4578	9,78	9,78	-4210	-47,91		
De 7,01 10 SM	8023	10,09	9779	10480	9095	8680	9153	10914	9817	8880	8145	7.912	7718	16,49	16,49	-305	-3,80		
De 10,01 a 20 SM	12299	15,47	14974	16484	15646	16469	16146	16397	15129	14596	14524	14.319	12874	27,51	27,51	575	4,68		
MAIS DE 20,1 SM	8656	10,89	13973	17387	16896	16352	17865	18787	19769	19394	20208	20.441	17.636	37,68	37,68	8980	103,74		
IGNORADO	3723	4,68	913	1078	792	1037	1029	1519	1422	1712	1432	1.262	1.273	2,72	2,72	-2450	-65,81		
Total	79492	100	80946	72726	66461	62601	62311	57304	53187	49980	49470	50.470	46.803	100	100	-32689	-41,12		
Feminino																			
Ate 1 SM	26	0,04	129	56	9	5	6	40	13	10	31	30	55	0,12	0,12	29	52,73		
De 1,01 a 3 SM	17711	29,43	10003	586	498	512	676	594	427	281	75	91	53	0,12	0,12	-17658	-99,70		
De 3,01 a 5 SM	16715	27,78	23312	19673	17055	12257	8861	3444	2233	1601	1837	2.108	2.461	5,58	5,58	-14254	-85,28		
De 5,01 a 7 SM	7928	13,17	11502	11327	11123	10899	12306	6215	5118	4214	4188	4.728	5.734	13,01	13,01	-2194	-27,67		
De 7,01 10 SM	6829	11,35	8304	11452	9481	10072	11296	14571	14252	12985	11853	11.396	11.490	26,06	26,06	4661	68,25		
De 10,01 a 20 SM	6812	11,32	9852	11863	12260	13883	13947	15556	16326	16351	16632	16.614	14.815	33,60	33,60	8003	117,48		
MAIS DE 20,01 SM	1467	2,44	5156	7450	7322	6802	8374	9405	10406	10348	10714	10.593	9.247	20,97	20,97	7780	530,33		
IGNORADO	2689	4,47	510	207	191	178	302	236	216	429	275	202	232	0,53	0,53	-2457	-91,37		
Total	60177	100	68768	62614	57939	54608	55768	50061	48991	46219	45605	45.762	44.087	100	100	-16090	-26,74		
Total categoria ²³⁰	139669	100	149717	135340	124400	117209	118079	107365	102178	96199	95075	96.232	90.890	100	100	-48779	-34,92		

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

230 Os dados aparentemente incorretos são fruto da agregação do CD-ROM.