

9 COLEÇÃO BAHIANAS

A FACE FEMININA DO COMPLEXO METAL-MECÂNICO:



**Mulheres metalúrgicas
no Norte e Nordeste**

Cecília M^a Bacellar Sardenberg (Org.)
Sílvia Lúcia Ferreira
Ana Alice Alcantara Costa

NÚCLEO
DE ESTUDOS
INTERDISCIPLINARES
SOBRE A MULHER
FFCH/UFBA

**A FACE FEMININA DO
COMPLEXO METAL-MECÂNICO:
Mulheres Metalúrgicas no
Norte e Nordeste**

Cecilia Maria Bacellar Sardenberg (org),
Sílvia Lúcia Ferreira e
Ana Alice Alcantara Costa

Cecilia Maria Bacellar Sardenberg (org),
Sílvia Lúcia Ferreira e
Ana Alice Alcantara Costa

**A FACE FEMININA DO
COMPLEXO METAL-MECÂNICO:
Mulheres Metalúrgicas no
Norte e Nordeste**

Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher – NEIM
Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher
e Relações de Gênero – REDOR

Confederação Nacional de Metalúrgicos - CNM/CUT
Salvador e São Paulo

2004

Coleção Bahianas – vol. 9

Comissão Editorial:

Alda Britto da Motta
Ana Alice Alcântara Costa
Cecilia Maria Bacellar Sardenberg
Enilda Rosendo do Nascimento
Ìvia Iracema Alves
Sílvia Lúcia Ferreira
Ângela Maria Freire de Lima e Souza

Revisão:

Sílvia Lúcia Ferreira
Cecília Maria Bacellar Sardenberg

Editoração Eletrônica:

Fast Design: Luciana Sobral e Jamile da Silva

Capa:

Fast Design: Luciana Sobral

Impressão e Acabamentos

Fast Design e Envelope & Cia.

S244

Sardenberg, Cecilia Maria Bacellar (Org.)

A face feminina do complexo metal-mecânico: mulheres metalúrgicas no Norte e Nordeste / Cecilia Maria Bacellar Sardenberg; Sílvia Lúcia Ferreira e Ana Alice Alcântara Costa. Salvador : UFBA/ FFCH/ NEIM; REDOR; São Paulo; CNM/ CUT, 2004.

140p. (Coleção Bahianas; 9)

1. Mulher - Trabalho 2. Mulheres metalúrgicas 3. Mulheres - Condições sociais 4. Papel social 5. Mulher -mercado de trabalho 6. Gênero 7. Mulheres -Brasil, Norte, Nordeste I. Ferreira, Sílvia Lúcia. II. Costa, Ana Alice Alcântara

CDD - 305.4

UFBA - FFCH

Impresso no Brasil - Abril de 2004

Tiragem: 1.000 exemplares.

ISBN 85-88688-04-2

*À força, alegria e coragem das mulheres
metalúrgicas norte-nordestinas;
E a Luci Paulino que tem investido em
suas lutas com determinação.*

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	09
AGRADECIMENTOS	11
LISTA DE TABELAS	13
INTRODUÇÃO	17
<i>Cecília Maria Bacellar Sardenberg</i>	
I. O TRABALHO FEMININO NO BRASIL: DESIGUALDADES DE GÊNERO E CONTRASTES REGIONAIS	27
<i>Cecília Maria Bacellar Sardenberg</i>	
II. O GÊNERO DO TRABALHO NO COMPLEXO METALÚRGICO NORTE-NORDESTINO	51
<i>Cecília Maria Bacellar Sardenberg</i>	
III. AS METALÚRGICAS NORTE-NORDESTINAS	77
<i>Sílvia Lúcia Ferreira</i>	
IV. AS MULHERES NO SINDICATO	109
<i>Ana Alice Alcantara Costa</i>	
CONSIDERAÇÕES FINAIS	
<i>Cecília Maria Bacellar Sardenberg</i>	131
SOBRE AS AUTORAS	139

APRESENTAÇÃO

Para a Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM-CUT), o trabalho visando a superação das desigualdades entre homens e mulheres depende de uma ação cotidiana que leve em conta a realidade de vida das mulheres. Esta realidade é diversa e complexa, singular e plural. Apesar dos avanços que se observa quando se analisam algumas regiões, há ainda uma extrema disparidade entre as mulheres e entre mulheres e homens. Um olhar mais acurado sobre as diferenças de classe, de etnia, de idade, de região também nos aponta uma desvantajosa coincidência: são as mulheres principalmente em idade reprodutiva, as mais pobres dentre os pobres, e que carregam nos ombros a responsabilidade de prover o sustento e o bem estar para a sua família. Entendemos que esta realidade afasta de forma crescente as mulheres da vida política, da participação cidadã, do direito de decidir os rumos da sociedade e às vezes da sua própria vida.

Deste modo, iniciamos o trabalho objetivando o aumento da participação das mulheres na vida do sindicato (enquanto sócias e dirigentes). Um conjunto de ações e estratégias se constituíram como elementos fundamentais para a eliminação de todas as formas de discriminação. Um projeto fundamental foi a realização de uma pesquisa sobre a situação concreta das Mulheres Metalúrgicas das regiões Norte e Nordeste. Esta pesquisa foi realizada através de apoio financeiro do Centro de Solidariedade da AFL-CIO (Central Sindical dos EUA) sob a Coordenação Técnica da REDOR e NEIM e com a participação efetiva de nossas companheiras dirigentes dos sindicatos envolvidos.

Os resultados desse primoroso trabalho saem agora publicados neste livro, o que esperamos sirva como fonte de pesquisa e estudos para que os nossos sindicatos tracem suas estratégias de inserção das mulheres na vida política sindical de forma mais objetiva. O livro também deve servir de referência para sindicatos de metalúrgicos de outras regiões do País e mesmo de outras categorias profissionais, além de ser uma sólida referência para outras pesquisas e trabalhos do meio acadêmico.

Fernando Augusto Moreira Lopes
Presidente
da CNM-CUT

Luci Paulino
Secretária de Organização
da CNM- CUT

AGRADECIMENTOS

Muitas pessoas colaboraram para tornar possível o estudo no qual se baseia este livro. Gostaríamos de registrar aqui nossos agradecimentos especiais:

- À diretoria da CNM/CUT e, principalmente, a Fernando Augusto Moreira Lopes e Luci Paulino Aguiar, pela confiança depositada em nós;
- Ao Centro de Solidariedade AFL-CIO, principalmente Carolyn Kasdin, pelo apoio para a pesquisa e sua publicação.
- A Paulo Roberto Arantes do Valle e Ruy Carlos de Freitas, da Subseção DIEESE CNM/CUT, pela elaboração das tabelas básicas da RAIS;
- À Gema Esmeraldo Galvani, Professora da Universidade Federal do Ceará e Pesquisadora do NEGIF, pela importante colaboração na realização da pesquisa em Fortaleza;
- À Iraildes Gonzaga Caldas e Sonia Marise Salles Carvalho, Professoras da Universidade do Amazonas e Pesquisadoras do NEIREGAM, pelo apoio na realização da pesquisa em Manaus;

- À Emília Maria Santana Valente e às demais companheiras da Comissão de Mulheres do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica de Manaus, por terem ‘segurado’ a pesquisa entre as metalúrgicas de Manaus, dando-nos seu total apoio;
- Aos companheiros dos Sindicatos de Trabalhadores da Indústria Metalúrgica de Fortaleza, da Bahia, e de Manaus pelo apoio e colaboração;
- Às bolsistas Martha Eunice Ferreira Victor, do NEGIF, e Nereida Mazza Espírito Santo, Dorismar Espírito Santo e Jaciara Brandão do NEIM, por sua fundamental participação aplicando e codificando questionários;
- A Rodrigo Luis Brandão e João Damásio S. de Oliveira, pela colaboração na tabulação dos dados, e à Marina Cecília S. de Oliveira, pela assistência na revisão do texto;
- À nossa querida Rita Margarida Lessa Costa, Secretária da REDOR, pela digitação dos questionários e toda a força que nos tem dado, “segurando as pontas” sempre que necessário;
- Às companheiras do NEIM, pelo constante incentivo;
- E, finalmente, a todas as mulheres metalúrgicas do Norte e Nordeste que nos deram do seu precioso tempo, e sem as quais nada disso teria sido possível; é a elas que dedicamos este trabalho, na esperança de que ele se torne um instrumento para as suas lutas.

Cecilia, Alice e Silvia

LISTA DE QUADROS E TABELAS

QUADROS

1. METALÚRGICAS ENTREVISTADAS POR EMPRESAS E CIDADES	23
2. PRESENÇA FEMININA EM EMPRESAS DO COMPLEXO METAL-MECÂNICO DO NORTE E NORDESTE	53
3. PARTICIPAÇÃO FEMININA NA DIREÇÃO DAS CUTs ESTADUAIS – 1988	114
4. DISTRIBUIÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO DAS MULHERES INTERESSADAS EM PARTICIPAR DA DIREÇÃO SINDICAL	124

TABELAS

CAPÍTULO I

1.1 TAXAS DE ATIVIDADES FEMININAS SEGUNDO FAIXAS DE IDADES, 1970-1996	33
1.2 DISTRIBUIÇÃO DAS MULHERES OCUPADAS POR SETOR DA ECONOMIA, BRASIL 1995	37
1.3 ESTRUTURA DA OCUPAÇÃO DAS MULHERES, BRASIL 1995	38
1.4 RENDIMENTO DOS OCUPADOS POR SEXO, EM SALÁRIOS MÍNIMOS, BRASIL 1985-1995	39
1.5 ASPECTOS DEMOGRÁFICOS, BRASIL E REGIÕES, 1996	40
1.6 INDICADORES SOCIAIS BÁSICOS, BRASIL E REGIÕES, 1996	40
1.7 PESSOAS OCUPADAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE POR ANOS DE ESTUDO, BRASIL E REGIÕES, 1996	41
1.8 TRABALHO E RENDIMENTO, BRASIL E REGIÕES, 1996	42
1.9 INDICADORES DE PARTICIPAÇÃO ECONÔMICA POR SEXO, BRASIL E REGIÕES, 1990	43
1.10 TAXAS DE ATIVIDADE POR SEXO E FAIXA ETÁRIA, BRASIL E REGIÕES, 1990	44
1.11 TAXAS DE ATIVIDADE POR SEXO E POSIÇÃO NA FAMÍLIA, BRASIL E REGIÕES, 1990	45
1.12 DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES OCUPADOS, POR SEXO	

	E SETOR, BRASIL E REGIÕES, 1990	46
1.13	DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR RENDIMENTO MENSAL E SEXO, BRASIL E REGIÕES, 1990	47
CAPÍTULO II		
2.1	DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA METAL-MECÂNICA BRASILEIRA, 1994	52
2.2	DISTRIBUIÇÃO SETORIAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA METAL-MECÂNICA POR SEXO, 1994	53
2.3	DISTRIBUIÇÃO DAS INDÚSTRIAS METAL-MECÂNICAS NA REGIÃO NORTE, 1997	56
2.4	DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METAL-MECÂNICA POR SEXO, REGIÃO NORTE, 1996	58
2.5	DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA NA REGIÃO NORTE, POR SEXO E IDADE, 1996	59
2.6	DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA NA REGIÃO NORTE, POR SEXO E ESCOLARIDADE, 1996	60
2.7	DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA NA REGIÃO NORTE, POR SEXO E RELAÇÃO DE TRABALHO, 1996	62
2.8	DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA NA REGIÃO NORTE, POR SEXO E JORNADA DE TRABALHO, 1996	63
2.9	DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA NA REGIÃO NORTE, POR SEXO E RENDIMENTOS, 1996	64
2.10	DISTRIBUIÇÃO DAS INDÚSTRIAS METAL-MECÂNICAS NA REGIÃO NORDESTE, 1997	66
2.11	DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA NA REGIÃO NORDESTE, POR SEXO, 1996	67
2.12	DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA MASCULINA E FEMININA NA REGIÃO NORDESTE POR FAIXA ETÁRIA	68
2.13	DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA MASCULINA E FEMININA NA REGIÃO NORDESTE POR GRAU DE ESCOLARIDADE	69
2.14	DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA MASCULINA E FEMININA NA REGIÃO NORDESTE POR CONTRATO DE TRABALHO	70
2.15	DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA MASCULINA E FEMININA NA REGIÃO NORDESTE POR JORNADA DE TRABALHO	71
2.16	DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA MASCULINA E FEMININA NA REGIÃO NORDESTE POR RENDIMENTOS EM DEZEMBRO DE 1996	72

2.17	EVOLUÇÃO DO EMPREGO FEMININO E MASCULINO NO COMPLEXO METAL-MECÂNICO; REGIÕES NORTE E NORDESTE, 1996, 1997, 1998	74
------	---	----

CAPÍTULO III

3.1	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E FAIXAS ETÁRIAS	79
3.2	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E ESTADO CIVIL	81
3.3	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E NÚMERO DE FILHOS	82
3.4	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E IDADE DO FILHO MAIS NOVO	83
3.5	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E TIPO DE CONVIVÊNCIA	84
3.6	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E RESPONSABILIDADE PELO CUIDADO DOS FILHOS MENORES DE 10 ANOS	85
3.7	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E REALIZAÇÃO DAS TAREFAS DOMÉSTICAS	86
3.8	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E GRAU DE ALFABETIZAÇÃO	87
3.9	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E GRAU DE ESCOLARIDADE	88
3.10	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E TEMPO NA ATIVIDADE METALÚRGICA	89
3.11	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA	90
3.12	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E TIPO DE FUNÇÃO NA EMPRESA	91
3.13	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E HORÁRIO DE TRABALHO	92
3.14	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E JORNADA DE TRABALHO	92
3.15	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E INTERVALO PARA DESCANSO	93
3.16	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E POSIÇÃO EM QUE REALIZA O TRABALHO	93
3.17	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E EXISTÊNCIA DE TRANSPORTE NO EMPREGO	94
3.18	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E TEMPO DE TRAJETO CASA-TRABALHO	95

3.19	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E ATIVIDADES NO TRAJETO CASA-TRABALHO	96
3.20	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS LICENÇA DE SAÚDE NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS	97
3.21	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E MOTIVO DO AFASTAMENTO DA LICENÇA DE SAÚDE	98
3.22	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E TEMPO DE AFASTAMENTO DA LICENÇA DE SAÚDE	99
3.23	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E ACIDENTES DE TRABALHO	99
3.24	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E LICENÇA DE GESTAÇÃO NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS	100
3.25	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E TEMPO DE LICENÇA GESTAÇÃO	101
3.26	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E LICENÇA PARA AMAMENTAÇÃO	101
3.27	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E EXISTÊNCIA DE CRECHE NO LOCAL DE TRABALHO	102
3.28	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E COR/RAÇA	104
3.29	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO LOCAL DE TRABALHO	104
3.30	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E DISCRIMINAÇÃO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO	106
3.31	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO	106

CAPÍTULO IV

4.1	DISTRIBUIÇÃO DAS METALÚRGICAS POR CAPITAIS E FILIAÇÃO AO SINDICATO	116
4.2	MOTIVOS DA FILIAÇÃO SINDICAL	118
4.3	TEMPO E FILIAÇÃO AO SINDICATO	119
4.4	MOTIVOS DA NÃO FILIAÇÃO SINDICAL	120
4.5	PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES E ASSEMBLÉIAS SINDICAIS	122
4.6	CARGO DIRETIVO NO SINDICATO	122
4.7	INTERESSE EM PARTICIPAR DA DIREÇÃO SINDICAL	123
4.8	INTERESSE NOS CURSOS DE FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS FEMININAS	125
4.9	PARTICIPAÇÃO EM OUTROS MOVIMENTOS SOCIAIS	126

INTRODUÇÃO

Cecília Maria Bacellar Sardenberg

Muito já se falou e escreveu sobre os operários metalúrgicos e, certamente, não sem razão. Foram eles os protagonistas dos principais movimentos que, nos tenebrosos anos 70, demonstraram ao país a capacidade de resistência e luta das classes trabalhadoras brasileiras. Por isso mesmo, quando se fala sobre o operariado metalúrgico brasileiro, vem de pronto a imagem de trabalhadores reunidos em grandes assembléias no ABC paulista, braços para o alto clamando justiça. Mas, ressalte-se, essa é sempre uma imagem de homens; quase nunca se pensa ou mostra esse combativo operariado no feminino.

Contrariando tais imagens, portanto, este livro vem visualizar não homens e sim *mulheres metalúrgicas*. E, pasmem todos, viaja para bem longe dos complexos industriais do ABC, para encontrá-las nas portas de fábricas em Manaus, Fortaleza e Salvador.

Quem são essas mulheres? Como vivem? Sob que condições trabalham? E como se relacionam com os sindicatos locais da categoria?

São estas algumas das questões que aqui procuramos responder. Pretendemos, assim, traçar um perfil desse contingente de trabalhadoras ainda tão pouco vislumbrado e, ao mesmo tempo, caracterizar a qualidade da inserção do trabalho feminino no complexo metal-mecânico dos estados do Norte e Nordeste. O propósito maior é analisar como as desigualdades de gênero se manifestam nesses contextos regionais, de sorte a formularmos estratégias para a sua erradicação.

Por certo, é relativamente fácil demonstrar que, de um modo geral, as mulheres ainda constituem parcela discriminada e oprimida da população na maioria das sociedades contemporâneas. No entanto, não tem sido simples desvendar os processos responsáveis por tal situação, nem trabalhar no sentido de transformá-la, construindo uma sociedade mais justa e igualitária. Sem dúvida, a tarefa não é de todo impossível; mas o caminho a percorrer ainda é bastante longo, não sendo poucos os obstáculos a serem vencidos nesse trajeto. Assim mesmo, avanços importantes vêm se registrando nesse sentido.

Com efeito, à luz da crítica feminista às políticas de desenvolvimento e sob pressão dos movimentos de mulheres, os países membros da ONU designaram o ano de 1975 como Ano Internacional da Mulher, que teve como marco a I Conferência Internacional da Mulher, realizada na Cidade do México. Durante essa conferência, os países participantes deliberaram por decretar o período de 1975-1985 como Década Internacional da Mulher, formulando um Plano de Ação cuja meta principal foi integrar as mulheres ao processo de desenvolvimento (TINKER et alli, 1978).

Seguiram-se outras importantes conferências internacionais, a exemplo da realizada em 1985, em Nairobi, no Quênia, na qual participaram mulheres de todo mundo para avaliar os avanços alcançados durante a Década Internacional da Mulher. Retomando os temas constantes do Plano de Ação formulado em 1975 - igualdade, desenvolvimento e paz, com os sub-temas saúde, educação e emprego - as participantes identificaram os problemas enfrentados pelas mulheres e traçaram novas “Estratégias para o Futuro”. Implícita nessas estratégias estava a perspectiva de gênero, ressaltando-se a necessidade de um trabalho voltado para o empoderamento das mulheres no desenvolvimento.

Essa questão tornou-se o foco central das discussões travadas na Conferência Internacional da Mulher, realizada pela ONU em 1995, em Beijing, na China. Como resultado, formularam-se novas estratégias, dentre as quais destacou-se a incorporação do enfoque de gênero em todos os programas e projetos de desenvolvimento apoiados por órgãos e agências da ONU, com o propósito de promover a construção da equidade social e política entre os sexos.

A adoção dessas políticas nos programas de desenvolvimento foi uma conquista dos movimentos feministas nos países mais desenvolvidos, que vem tendo ampla repercussão mundial, incentivando o avanço dos movimentos de mulheres nos países onde, até então, a luta das mulheres ainda era incipiente.¹ Isso tem se traduzido numa tomada de consciência, a nível mundial, da desigualdade social e econômica entre os sexos e da especificidade da condição feminina, engendrando o reconhecimento, por parte das lideranças internacionais, da necessidade de se formular políticas públicas e programas de ação pautados na

perspectiva de gênero e voltados para a população feminina, sobretudo a parcela concentrada nas camadas mais pobres dos países do chamado Terceiro Mundo.

Assim, sob pressão dos movimentos de mulheres, elaborou-se a “Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher”, que foi aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1975, entrando em vigor a partir de 03 de setembro de 1981.² Conhecida internacionalmente por “CEDAW” (*Convention for the Elimination of Discrimination Against Women*), esta convenção se constitui no instrumento jurídico internacional mais significativo para as mulheres, por tratar-se de um tratado bastante abrangente que condena a “discriminação contra as mulheres” em todas as suas formas.

No Brasil, essa convenção foi ratificada através do Decreto Legislativo 93, de 14/11/83, mas com algumas reservas, relativas às restrições quanto ao divórcio. A Constituição Federal de 1988, bem mais liberal em relação ao divórcio, possibilitou que as reservas anteriores fossem levantadas, o que se deu através do Decreto Legislativo 26, de 22/06/94. Note-se que, ao ratificar essa convenção, o Brasil se comprometeu a implementar todos os princípios e normas, constantes dos trinta artigos que a compõem. Contudo, só em outubro de 2002, ou seja, cerca de dezoito anos depois de ratificá-la, o governo brasileiro apresentou o primeiro Relatório Nacional ao Comitê CEDAW: segundo os termos dessa convenção, esse relatório deveria ter sido apresentado em 1984.

Resalte-se, porém, que o princípio de igualdade entre os sexos, no Brasil, já fora firmado inicialmente em 1934, sendo reafirmado na Constituição Federal de 1988. No seu Art.5º, inciso I, essa Constituição estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Além disso, no seu Art.7º, inciso XX, estabelece a proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos nos termos da lei, reafirmando ainda, no inciso XXX, a proibição de diferença de salários e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Contudo, como bem observa Malô Ligocki (1996, p.36):

“a própria Constituição assinala que não basta propugnar pela igualdade entre os sexos, mas que é necessário ir além e levar àquele que ocupa uma situação inferior, uma proteção específica destinada a superar a desvantagem.”

A necessidade de se levar adiante medidas e programas de ação formulados a partir de uma perspectiva de gênero, que visem combater essa situação de desvantagem das mulheres, foi também amplamente reconhecida pela Organização Mundial do Trabalho (OIT), ao estabelecer que “não se considerará discriminatório um tratamento especial positivo durante um período de transição a fim de alcançar uma igualdade efetiva entre os sexos.”(LIGOCKI, 1996, p.37).

Depreendem-se daí os esforços dos movimentos de mulheres no Brasil, no sentido de serem implementadas políticas de *Ações Afirmativas*, ou seja, de *discriminação positiva* em favor das mulheres, com o propósito de assegurar maior equidade entre os sexos no mercado de trabalho e em instâncias formais de exercício do poder. Conforme pontua Paola Capellin (1996, p.20) :

“ações afirmativas têm como objetivo contribuir para cancelar ou corrigir as desigualdades de fato, de maneira a promover a presença e a participação de mulheres em todos os setores profissionais e em todos os níveis de responsabilidade”.

Dentre essas ações, destacam-se as “políticas de quotas” ou de preferências sistemáticas sendo hoje implementadas pelas centrais sindicais, que visam garantir maior representatividade das mulheres nos seus quadros diretivos. Este é o caso da Central Única dos Trabalhadores – CUT que, no seu V CONCURTO, realizado em 1995, aprovou o

“percentual de quotas mínimas de 30% e máximo de 70% para ambos os sexos nas instâncias da central e a orientação de respeito a porcentagem de trabalhadores e trabalhadoras sindicalizados (as) na base dos sindicatos para compor as direções” (LIMA, 1998, p.20).

Tais políticas resultam de uma longa história de lutas das mulheres trabalhadoras, no sentido de conquistar maior espaço para suas demandas específicas, bem como maior igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no movimento sindical. Sabe-se, porém, que em vista da histórica exclusão das mulheres nesse movimento e predominância da ideologia de gênero patriarcal em nossa sociedade, as políticas de quotas ainda expressam apenas uma “vontade política” para iniciar esse processo. Para desencadeá-lo, torna-se fundamental desenvolver programas que se voltem para a formação e capacitação de lideranças sindicais femininas, principalmente nos estados do Norte e Nordeste nos quais a tradição patriarcal tem um peso ainda maior.

Ciente desses problemas, a Comissão de Mulheres da Confederação Nacional de Metalúrgicos (CNM) da Central Única de Trabalhadores (CUT) tem procurado formular programas que atendam às necessidades de organização das mulheres metalúrgicas. Fundamentando-se, por um lado, na crescente participação feminina no complexo metal-mecânico brasileiro, sobretudo nos setores de eletro-eletrônicos e, por outro, nos níveis relativamente baixos de associativismo e participação das mulheres metalúrgicas nos sindicatos da categoria, particularmente as trabalhadoras nos estados do Norte e Nordeste, a Comissão de Mulheres tem buscado promover um engajamento maior da força de trabalho feminina metalúrgica nas associações de classe,

com vistas à formação de quadros de lideranças sindicais femininas nas diferentes regiões e, assim, para a articulação e consolidação da própria Comissão em âmbito nacional.

Contudo, para que isso possa de fato ser efetivado, torna-se necessário examinar mais de perto a distribuição e situação das trabalhadoras metalúrgicas nos estados do Norte e do Nordeste, regiões sobre as quais tais questões carecem de estudos mais aprofundados. É preciso conhecer melhor tanto as condições de vida e trabalho dessas mulheres, quanto os seus níveis de associativismo.

O presente trabalho constitui-se num importante esforço conjunto nesse sentido. Ele resulta de uma ampla pesquisa realizada em estados do Norte e Nordeste pela Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos sobre Mulher e Relações de Gênero – REDOR, para a Confederação Nacional de Metalúrgicos CNM/CUT, com o objetivo de delinear um perfil das mulheres trabalhadoras na indústria metal-mecânica nessas regiões. Essa pesquisa contou com o financiamento do Solidarity Center do AFL-CIO; foi coordenada pelo Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher – NEIM, órgão suplementar da Universidade Federal da Bahia vinculado à REDOR, tendo a colaboração do Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinar de Relações de Gênero- NEIREGAM, da Universidade Federal do Amazonas, e do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero, Idade e Família – NEGIF da Universidade Federal do Ceará, bem como o apoio dos Sindicatos de Trabalhadores da Indústria Metalúrgica (STIM) de Manaus, Fortaleza e Salvador.

A pesquisa foi realizada durante o período de agosto de 1998 a julho de 1999, pautando-se nos seguintes objetivos:

- a. Mapear a presença feminina e a distribuição de trabalhadoras metalúrgicas no complexo metal-mecânico por setores e estados;
- b. Identificar os centros de maior concentração da presença feminina nesse complexo dentre os estados do Norte e Nordeste;
- c. Levantar dados sócio-demográficos sobre as trabalhadoras metalúrgicas por setores e estados;
- d. Investigar o grau de associativismo e participação dessas trabalhadoras nos sindicatos locais;
- e. Realizar estudos de caso nos centros de maior concentração da presença feminina nos estados do norte e nordeste;
- f. Investigar as condições de vida, trabalho e saúde das trabalhadoras metalúrgicas nesses centros;
- g. Identificar as demandas femininas específicas e sua incorporação nas pautas sindicais;
- h. Identificar e investigar as barreiras existentes no que tange à participação feminina nos sindicatos locais.

Para alcançar esses objetivos foram previstas duas grandes etapas de trabalho, cada qual com objetivos, métodos, fontes e técnicas específicas. Reservou-se, assim, para a primeira etapa, o mapeamento das trabalhadoras metalúrgicas nas referidas regiões por estados, capitais e áreas metropolitanas, aliado a uma análise das desigualdades de gênero observáveis a partir de dados secundários. Nesse sentido, com a colaboração dos representantes do DIEESE na CUT, foram formulados indicadores tendo por base a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho de 1996, quais sejam: distribuição geográfica dos empregados no setor por sexo, sexo por faixas etárias, sexo por grau de instrução, sexo por faixas de horas contratadas, sexo por rendimento em dezembro/96, sexo por tempo de emprego e sexo por tipo de vínculo empregatício. Por outro lado, com vistas a melhor caracterizar a situação das trabalhadoras metalúrgicas, buscou-se, também, levantar dados censitários disponíveis pertinentes à força de trabalho feminina na indústria brasileira em geral, que permitissem uma análise comparativa.

Paralelamente, foi elaborado um questionário encaminhado aos treze Sindicatos de Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas (STIM) existentes nos diferentes estados das regiões Norte e Nordeste, com o intuito de levantar informações pertinentes à filiação de mulheres metalúrgicas e sua participação em cargos diretivos nos últimos cinco anos. Além disso, procurou-se, também, conhecer as demandas femininas, sua inclusão nas pautas reivindicatórias dos sindicatos, e aquelas que foram de fato incluídas como cláusulas contratuais.

Cabe destacar que apenas quatro sindicatos locais (de Manaus, Belém, Fortaleza e Salvador) responderam o questionário, o que não só contribuiu para o atraso na elaboração deste estudo, como comprometeu a representatividade das informações obtidas, no que concerne à participação das mulheres nos cargos diretivos. Saliente-se, porém, que a própria dificuldade em obtermos respostas dos referidos sindicatos já é um dado relevante no que tange à perspectiva de gênero no universo sindical dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas do Norte e Nordeste.

O mesmo pode ser afirmado em relação às empresas do setor. De um total de oitenta e quatro (84) questionários referentes à situação das trabalhadoras nelas empregadas, encaminhados às chefias de pessoal dessas empresas operando em estados do Norte e Nordeste, apenas quatorze (14) responderam. Ademais, as empresas contactadas para os estudos de caso, previstos para serem realizados na segunda etapa da pesquisa, não permitiram o acesso às trabalhadoras empregadas em seus estabelecimentos. Em consequência, fez-se necessário

reformular a metodologia da segunda etapa, optando-se pela aplicação de questionários em diferentes empresas, buscando-se entrevistar, em cada uma delas, o maior número possível de trabalhadoras. Isso resultou em um considerável atraso no desenvolvimento dos trabalhos, implicando a ampliação do universo a ser estudado e, portanto, redobrando os esforços necessários para se atingir os objetivos propostos.

Com base nos dados levantados na primeira etapa da pesquisa, foram designadas as cidades de Manaus, Fortaleza e Salvador para a realização dessa pesquisa entre as trabalhadoras, contando-se para tanto com o apoio dos sindicatos locais, e dos núcleos de estudos sobre mulher nessas cidades, vinculados à REDOR. Foram, assim, escolhidas as empresas que, segundo os sindicatos, empregavam então o maior número de mulheres nessas cidades, a saber:

- Em Manaus: Philco, Phillips, Xerox, CCE, Sanyo, Multidata, Panasonic, Gradiente, L.G., Sony, Murata e Molex;
- Em Salvador: Alcan, ABB/Ceman, Papaiz, Semp Toshiba e Bosh;
- Em Fortaleza: Mecesa, Moulinex, Cemec, RRMa e Microsol.

De um modo geral, os contatos com as mulheres metalúrgicas foram feitos nas portas das empresas, onde, em alguns casos, os questionários foram distribuídos e recolhidos posteriormente. Ressalte-se que muitas trabalhadoras demonstraram receio em receber e responder os questionários, com medo de possíveis represálias por parte das empresas, enquanto outras mostraram-se desinteressadas até mesmo em recebê-los. A bem da verdade, um grande número das mulheres contatadas não devolveu os questionários, ou respondeu apenas algumas das questões.

Convém ressaltar que apesar das condições adversas e das dificuldades e delongas daí resultantes, um total de 1.144 mulheres e 22 empresas foram incluídas na amostra, assim distribuída:

QUADRO 1 - METALÚRGICAS ENTREVISTAS POR EMPRESAS E CIDADES

Cidades	Empresas	Mulheres Entrevistadas
Manaus	12	884
Fortaleza	05	134
Salvador	05	126
Total	32	1144

Considerando-se que a força de trabalho metalúrgica feminina nas regiões pesquisadas totalizava 23.214 mulheres na época (RAIS, 1996), o total de metalúrgicas investigadas na pesquisa correspondeu a cerca de 5,0 % desse universo. Ressalte-se, porém, que dado o crescente processo de reestruturação das empresas do setor, atualmente, essa porcentagem pode ser de fato muito maior.

Para melhor apresentarmos e discutirmos os resultados da pesquisa realizada, este livro foi organizado em quatro capítulos. O primeiro busca delinear algumas características específicas do trabalho feminino no Brasil, atentando para a articulação entre as desigualdades de gênero e os contrastes regionais. O segundo capítulo detém-se mais especificamente na análise do *gênero do trabalho* no complexo metal-mecânico nessas regiões, destacando, assim, as desigualdades existentes entre mulheres e homens metalúrgicos norte-nordestinos. Os demais capítulos destinam-se à apresentação e análise dos resultados das pesquisas realizadas com trabalhadoras em Manaus, Fortaleza e Salvador. No terceiro, elaborado por Sílvia Lúcia Ferreira, delinea-se o perfil das respondentes, incluindo-se aí, além dos dados sócio-demográficos, informações relativas a doenças e acidentes de trabalho, assédio sexual, discriminação racial, bem como à relação trabalho e família, dentre outras questões que caracterizam o trabalho feminino. Reservamos para o quarto capítulo, elaborado por Ana Alice Alcântara Costa, a análise das relações das mulheres metalúrgicas entrevistadas com os seus sindicatos locais.

Como se verá adiante, os resultados da pesquisa realizada denotam um nível consideravelmente baixo de associativismo por parte das mulheres metalúrgicas em ambas as regiões, não sendo poucas aquelas que fazem críticas aos sindicatos locais. Com base nessa análise, portanto, procuramos, na conclusão, apresentar algumas recomendações pertinentes à realização dos cursos de formação e capacitação previstos, bem como sugestões no sentido de que a atuação dos sindicatos locais possa ter maior receptividade entre as mulheres.

Por último, gostaríamos de ressaltar que apesar de transcorridos quase cinco anos desde o início da pesquisa até a publicação deste livro, acreditamos que os resultados obtidos e, assim, as recomendações que fizemos originalmente, ainda se mantêm atuais - razão pela qual insistimos em publicá-los. Contudo, vez que apresentamos os resultados de uma pesquisa concluída em fins de 1999, utilizamos aqui apenas os dados censitários e demais estatísticas nacionais disponíveis no período em questão.

NOTAS

- ¹ No Brasil, por exemplo, foi só a partir de 1975 que começaram a ser realizados os Encontros Estaduais de Mulheres; foi também como parte das comemorações do Ano Internacional da Mulher que se logrou instalar a Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) sobre a situação da mulher.
- ² Dentre outros tratados e convenções internacionais que tratam dessa questão, incluem-se: Carta das Nações Unidas, Declaração Universal dos Direitos do Homem, Convenções da ONU e da OIT, Tratado de Roma, Carta Social Européia, Carta da Organização dos Estados Americanos sobre Direitos Humanos, veja-se LIGOCKI (1996).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CAPELLIN, Paola. “Ações Afirmativas: uma estratégia para corrigir as desigualdades entre homens e mulheres”. IN: Brasília: CFEMEA:São Paulo:ELAS, 1996, p.20.
- LIGOCKI, Malô. “Incentivos ao Trabalho da Mulher: Estudo comparativo da legislação em diversos países”. In: CFEMEA/ELAS. *Em Busca da Igualdade. Discriminação Positiva: Ações Afirmativas*. Brasília: CFEMEA: São Paulo: ELAS, 1996.
- LIMA, Maria Ednalva Bezerra. “Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora. Construção de uma história.” IN: *Igualdade de Oportunidade. Ações Afirmativas, superando desigualdades*. São Paulo: CNMT/CUT, 1998, p.20.
- TINKER, Irene, et alli. *Women and World Development*. Washington, D.C.: Transcendy Foundation, 1978.

CAPÍTULO I

O TRABALHO FEMININO NO BRASIL: DESIGUALDADES DE GÊNERO E CONTRASTES REGIONAIS

Cecilia Maria Bacellar Sardenberg

*Todos iguais, todos iguais
Mas uns mais iguais que os outros...
(Engenheiros do Havai)*

esde meados dos anos 70, com a retomada do movimento feminista no Brasil e o crescente interesse, daí gerado, em melhor conhecer - *para transformar* - a situação das mulheres brasileiras, vários estudos têm-se voltado para a análise do trabalho feminino em nosso meio. Tais estudos têm documentado, de forma ampla e indiscutível, que a exemplo de outras sociedades capitalistas contemporâneas nosso mundo do trabalho também se revela ainda nitidamente segmentado, não raro de forma hierárquica, em torno do fator “sexo”. No particular, evidencia-se a permanência de uma divisão sexual do trabalho nos moldes tradicionais, de sorte que homens e mulheres não se encontram em igualdade de condições enquanto trabalhadores. Ao contrário, são ainda patentes as desigualdades que desqualificam o trabalho feminino nas diferentes instâncias do mundo do trabalho, inclusive no que tange às instituições das classes trabalhadoras e suas lutas sindicais.

Neste capítulo, nos deteremos na análise das desigualdades verificadas na participação de homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas, atentando, no particular, para as características que imprimem especificidade ao trabalho feminino, bem como para os contrastes regionais que se articulam às desigualdades entre os sexos. Entendemos que essas desigualdades devem ser pensadas a partir de uma perspectiva de *gênero*, ou seja, levando-se em conta a organização social das relações entre os sexos e as ideologias que lhe dão sustentação. Por isso, iniciamos nossa discussão com algumas considerações sobre “gênero e trabalho” na sociedade brasileira contemporânea, que nos permitirão melhor compreender os significados e dimensões do trabalho feminino.

GÊNERO E TRABALHO

É preciso deixar claro, desde o início, que falar do trabalho feminino no Brasil, a partir de uma perspectiva feminista de gênero, significa tornar as mulheres *visíveis*. Isso implica em descobri-las por detrás das estatísticas, computando, por exemplo, quantas são, em que setores se inserem, quais as funções que ocupam, qual a sua média de rendimentos mensais e o tipo de relações de trabalho que desfrutam. Mas é fundamental proceder a partir de uma perspectiva comparativa, que possa revelar “(...) as distintas realidades e possibilidades vividas por homens e mulheres em termos das suas oportunidades de inserção no mercado de trabalho e da qualidade dessa inserção” (ABRAMO, 1998, p.40).

Invariavelmente, tal procedimento levará a constatação de que ainda imperam muitas discriminações em relação ao trabalho feminino, de sorte que homens e mulheres não participam do mundo do trabalho nas mesmas condições, ainda que membros de uma mesma classe ou categoria ocupacional. Ao contrário, tanto no seu cotidiano de trabalho quanto nas suas relações com as entidades de classe, homens e mulheres experimentam situações especificamente distintas, que se imprimem na sua maneira de viver, de se pensar e de atuar enquanto trabalhadores (LOBO, 1991). Daí porque a imagem de “coletividade homogênea”, que tradicionalmente se imprimiu à noção de classe trabalhadora, mostra-se hoje bastante limitada frente à diferenciação que ocorre no seu interior. Tal imagem se baseou não apenas em uma *representação masculina do operário*, como tem sido o caso do operariado metalúrgico, mas também em uma definição de classe pensada apenas em termos estruturais (LOBO, 1991).

Ora, ninguém no mundo se define ou é definido socialmente apenas pelo lugar que ocupa em um sistema ou modo de produção. Longe disso. Não deixamos na porta da fábrica, do escritório ou de qualquer outro local de traba-

lho, tudo mais que somos no mundo e as relações sociais nas quais estamos inseridos. Chegamos ali e entramos como homens ou mulheres, brancos ou não brancos, jovens ou não tão jovens, ou seja, com determinadas características ou atributos socialmente percebidos e definidos, que nos diferenciam, uns dos/as outros/as. Aliás, é bom registrar: tais atributos geralmente definem se, de fato, ali trabalharemos e, no caso afirmativo, quais as funções e ocupações que nos serão destinadas, assim como os salários que receberemos ao final do mês.

Sexo é um desses atributos, talvez mesmo um dos mais importantes, mas não porque homens e mulheres sejam por “natureza” mais capazes, ou ao contrário, menos capazes para determinados tipos de trabalho, apenas por causa do seu sexo. Essa é uma noção bastante difundida e que, à primeira vista, parece ter fundamento. Mas só porque nossa sociedade nos percebe como seres diferentes, nos socializa de acordo com as noções e valores vigentes para cada sexo e, assim, acaba por nos fazer pensar e agir como se fôssemos, de fato, seres essencialmente diferentes, com capacidades, habilidades e temperamentos específicos ao nosso sexo.

Sem dúvida, isso não ocorre apenas na sociedade brasileira. Estudos comparativos mostram que, de uma forma ou de outra, ou em maior ou menor grau, todas as sociedades conhecidas tomam as diferenças anatômicas entre machos e fêmeas e suas diferentes funções na reprodução biológica da espécie como parâmetros para distinguir e definir “masculino” e “feminino”. Com base nessas concepções, estabelecem uma divisão sexual do trabalho, atribuindo funções sociais, comportamentos e outros atributos específicos a homens e mulheres.

Todavia, tanto através de diferentes sociedades quanto ao longo do tempo, tem-se observado uma grande variação no tocante ao que se define como “masculino” e “feminino”, não sendo poucas as instâncias nas quais o que é apropriado ou “natural” para um sexo, em uma dada sociedade ou época, refere-se justamente àquilo que, em outras, se vê como próprio ou “natural” ao sexo oposto. Isso demonstra a impossibilidade de se falar de atributos ou capacidades “naturais” em relação aos sexos.

De fato, masculino e feminino - e, por extensão, também “homem” e “mulher” - revelam-se como construções sociais, historicamente específicas, que exprimem como uma dada sociedade percebe e se apropria das diferenças anatômicas e biológicas entre machos e fêmeas, socializando meninos e meninas para se enquadrarem aos padrões existentes para cada sexo.

É, pois, a esse fenômeno da construção social dos sexos que feministas se referem ao empregar o termo *gênero*, procurando assim ressaltar que “ser homem” ou “ser mulher” não é simplesmente um feito natural, biológico, mas o resultado de vários fatores - de ordem econômica, social, política,

étnica e cultural – que contribuem de forma diversa para a maneira em que pensamos, nos comportamos e atuamos enquanto homens e mulheres (SARDENBERG, 1999).

Nessa perspectiva, portanto, as relações entre os sexos – entre mulheres e homens, bem assim como entre mulheres e entre homens, ou seja, as relações de gênero – são também relações sociais e, assim, igualmente determinadas não “naturalmente” pela biologia dos sexos, mas sim por forças sociais, econômicas, políticas, culturais e biológicas, historicamente específicas. O que implica dizer que a forma em que as relações de gênero “(...) tomam em uma dada situação histórica é específica àquela situação e tem que ser construída indutivamente; ela não pode ser assumida em termos de outras relações sociais, tampouco da forma em que se manifesta em outras sociedades” (PIERSON; WHITEHEAD; YOUNG, 1984, p.x).

Isso ocorre porque as relações de gênero, em última instância, são relações de poder e, como tanto, não são fixas e sim fluidas e mutáveis. Elas podem variar de sociedade para sociedade, no tempo e no espaço, ou mesmo em uma dada sociedade, a depender dos espaços e tempos em que homens e mulheres interagem.

Historicamente, porém, o feminino tem sido construído como subordinado ao masculino, sendo que, no Brasil, como de resto na América Latina (ou mesmo a nível mundial) dominam as *relações de gênero patriarcais*, resultando em uma situação real de prestígio, privilégios e poder maior para os homens. Impõe-se, assim, também uma divisão sexual desigual de direitos e responsabilidades, implicando o acesso e controle sexualmente diferenciados a oportunidades de trabalho, instrumentos e meios de produção, recursos, fontes de renda, de crédito e de capital, assim como ao conhecimento, educação, instâncias decisórias e assim por diante.

Vale ressaltar que nesse processo de diferenciação e hierarquização entre os sexos, o modelo de família hegemônico em nossa sociedade tem um papel preponderante. Baseando-se na noção de que o sexo feminino é o “sexo frágil”, que necessita proteção, a moral familiar burguesa tem sustentado os princípios básicos do modelo de família patriarcal, propondo que ao homem/marido/pai caiba o papel de chefe da família e do grupo doméstico, destinando-lhe a função de provedor. A mulher/esposa/mãe cabe a função de “nutriz”, cabendo-lhe, junto aos filhos menores, a situação de dependente do “chefe”. Como “cabeça do casal”, cabe ao homem também deter a autoridade sobre o grupo; esposas e filhos são subordinadas à vontade do pai-marido, e as filhas mulheres a de seus irmãos.

Não se há de negar que, nas últimas décadas, esse modelo ou ideal de família venha sendo bastante contestado, inclusive porque as mulheres vem saindo cada vez mais da sua suposta “domesticidade”, tornando-se figuras marcantes

no mundo da produção. Entretanto, a despeito desse fato e das mudanças recentes na legislação no tocante ao direito da família, os papéis tradicionais se mantêm, ainda que, em determinadas instâncias, apenas a nível de ideologia (SARDENBERG, 1997).

Portanto, é preciso atentar para os padrões de divisão do trabalho e as posições desiguais ocupadas por homens e mulheres na esfera familiar, e seus efeitos na participação masculina e feminina na força de trabalho. Sabe-se que, tradicionalmente, por força das ideologias de gênero que definem a mulher prioritariamente em termos do seu papel na reprodução da espécie, são destinadas a ela as atividades ditas “reprodutivas”, sobretudo as tarefas domésticas do cuidado com a casa e com os demais membros da família; assim, a mulher é socializada para atuar no espaço doméstico. Em contraste, vez que cabe ao homem o papel de ‘provedor’, a sua socialização e liberação para o trabalho produtivo é parte inerente da construção da sua identidade. De um modo geral, portanto, “(...) fatores familiares e domésticos pouco interferem na determinação do trabalho masculino” (BRUSCHINI, 1996, p.87). No caso das mulheres, contudo, dá-se exatamente o contrário - como bem aponta Cristina Bruschini (1996, p.88):

“A manutenção de um modelo de família segundo o qual cabem a elas as responsabilidades domésticas e socializadoras, bem como a persistência de uma identidade construída em torno do mundo doméstico, condicionam a participação da mulher no mercado de trabalho a outros fatores além daqueles que se referem à sua qualificação e à oferta de emprego, como no caso dos homens”.

Dentre eles, destacam-se seu estado conjugal e a presença e idade dos filhos, fatores que geralmente limitam sua participação em atividades do mercado formal, dada a sua maior rigidez de horários e a dificuldade em conciliá-los com o tempo necessário para o desempenho dos papéis familiares.

Isso tudo tem importância porque o mercado de trabalho, principalmente o que se convencionou denominar de “mercado formal”, tem sido tradicionalmente organizado a partir de uma perspectiva masculina, isto é, de indivíduos que são totalmente liberados para o trabalho produtivo. Segundo bem observam Laís Abramo e Rosalba Todaro (1998, p.3):

“Apesar das mudanças ocorridas na participação de mulheres e homens no mercado de trabalho e na família, a estrutura dos locais de trabalho, assim como as práticas e expectativas ali existentes, baseiam-se ainda fortemente na noção de que os trabalhadores querem e podem fazer do trabalho sua prioridade maior, acima da família, da comunidade e de outros aspectos relativos à sua vida privada. Esta imagem favorece aos homens no trabalho. Também gera a tendência a marginalizar e a considerar os temas da relação trabalho/família como individuais, próprios do mundo privado e, portanto, das mulheres.”

Esse viés androcêntrico se expressa também nos próprios conceitos e procedimentos metodológicos tradicionalmente utilizados para se coletar e analisar informações sobre o trabalho: eles tendem mais a ocultar do que a desvendar o trabalho feminino (BRUSCHINI, 1986, p.1).

De fato, parte importante do processo de *desqualificação* a que é submetido o trabalho feminino emana da sua *invisibilidade*. A começar pelo trabalho realizado por mulheres no âmbito doméstico enquanto mães e donas de casa. Mesmo envolvendo uma diversidade de tarefas essenciais para a sobrevivência da família e para a reprodução da força de trabalho, e mesmo implicando numa longa jornada diária, essas atividades femininas só são consideradas como “trabalho” quando remuneradas, isto é, quando realizadas por empregadas domésticas e, ainda assim, no Brasil, muito pouco valorizadas, só sendo realmente apreciadas justamente quando deixam de ser feitas. Não é, pois, de surpreender que boa parte da força de trabalho feminina, por se ver engajada essencialmente em atividades domésticas na produção de valores de uso para a família, é ainda considerada *inativa*.

Da mesma forma, uma vez que os dados censitários se baseiam no conceito de “ocupação principal” e, para muitas mulheres, essa ocupação tem sido tradicionalmente a de “dona de casa”, quaisquer outras atividades que porventura desenvolvam em paralelo ficam muitas vezes fora das estatísticas oficiais. Este é o caso do trabalho da mulher na economia camponesa: por ser parte do trabalho familiar e não ser comumente remunerado, não é considerado “trabalho”, nem mesmo para as próprias mulheres que o desempenham. Ademais, tanto no meio rural quanto urbano, escapam também das malhas dos censos as várias e muitas atividades de geração de renda que as mulheres desenvolvem - não raro junto as suas tarefas domésticas ou como extensão delas - como um meio de complementar a renda familiar, ou mesmo prover a maior parte do sustento da família. O que significa dizer que grande parte do que se constitui como trabalho feminino no Brasil tem ficado invisível, fora das análises oficiais (AGUIAR, 1984). Sem dúvida, a crítica feminista tem provocado mudanças nas metodologias de coleta de informações e mensuração em uso, de sorte a considerar as muitas e diferentes atividades de geração de renda das mulheres, avançando no sentido de uma maior visualização do trabalho feminino (BRUSCHINI, 1998). Mas, seguramente, esse trabalho ainda carece de maior transparência.

A bem da verdade, mesmo na perspectiva mais restrita da participação no mercado de trabalho dito formal, o trabalho feminino não despertou maior atenção por parte dos estudiosos, a não ser como mais uma variável a ser considerada nas análises (SARTI, 1985). Assim, até décadas recentes, passou oculta a significativa participação das mulheres nos primeiros surtos de industrialização

no país, sobretudo no que diz respeito ao desenvolvimento da indústria têxtil. Tal qual observado em outros países, esse setor da indústria, além de se destacar como pioneiro no processo de industrialização brasileira em meados do século passado, também incorporou principalmente mão-de-obra feminina (e infantil), de sorte que, até as duas primeiras décadas do século XX, a força de trabalho industrial brasileira era sobretudo feminina (PENA, 1981; MOURA, 1982; SARDENBERG, 1997).

TABELA 1.1 - TAXAS DE ATIVIDADE FEMININAS - SEGUNDO FAIXAS DE IDADES

Faixas de Idade	1970	1980	1990	1998
10 a 14 anos	6,5	8,4	10,6	11,4
15 a 19 anos	23,6	31,3	41,4	41,6
20 a 24 anos	27,7	38,5	52,9	61,6
25 a 29 anos	23,1	36,3	52,7	64,5
30 a 39 anos	20,1	35,1	54,7	66,4
40 a 49 anos	19,5	30,7	49,5	62,6
50 a 59 anos	15,4	21,5	34,5	46,6
60 anos e mais	7,9	7,5	11,5	19,1
Total	18,2	26,6	39,2	47,5

Fonte: UNICEF/IBGE, FIBGE/Censo e PNADs

Não resta dúvida, porém, de que o ingresso de mulheres brasileiras no mercado de trabalho, em grande escala, só se verificou a partir dos anos 70, quando foi deslançada a grande expansão industrial no país. Desde então, a participação das mulheres na população economicamente ativa vem crescendo de tal forma, que torna-se praticamente impossível ignorar a sua presença no mundo do trabalho. Basta observar que enquanto em 1970, somente 18,0 % das mulheres brasileiras com dez anos ou mais estavam engajadas no mercado de trabalho, tem-se conta de que, em 1990, esse percentual já alcançava a cifra de 39,2 %, mais do que dobrando no espaço de vinte anos, e chegando a 47,5 % em 1998 (Tabela 1.1). Ademais, ainda que esse crescimento tenha se verificado em todas as faixas etárias, foi mais marcante entre as trabalhadoras nas faixas de 25 a 29, e de 30 a 39 anos, o que resultou em incrementos significativos na participação de mulheres em idades correspondentes ao pico do seu ciclo reprodutivo (Tabela 1.1). A bem da verdade, embora mulheres solteiras, sem filhos, e na faixa dos 19 aos 24 anos ainda representem um grande contingente de mulheres trabalhadoras, registraram-se no período mudanças relevantes na composição da força de trabalho feminina, destacando-se, no particular, uma presença cada vez maior de mulheres casadas e com filhos entre a população economicamente ativa.

Diante de tudo isso, era de se esperar que, nesse mesmo período, o contingente de mulheres na População Economicamente Ativa (PEA) também aumentasse significativamente - de 21,0%, em 1970 para 40,7 % em 1998 (BRUSCHINI 2002, p.188). Aliás, nem mesmo as diversas crises econômicas que têm pontilhado a história do país nos últimos trinta anos, com conseqüentes incrementos nos índices de desemprego, parecem ter abalado as tendências observadas no que tange ao crescimento do trabalho feminino. Ao contrário, tudo faz crer que a presença da mulher na força de trabalho brasileira tende a firmar-se cada vez mais, sem aparentes retrocessos (LAVINAS, 2001).

Muitas explicações podem ser oferecidas para a ocorrência desse fenômeno, algumas, aliás, bastante pessimistas, a saber: queda do emprego industrial, tradicional reduto do emprego masculino, devido aos avanços tecnológicos e processo de reestruturação produtiva; expansão do setor de serviços, reconhecido como reduto da mão-de-obra feminina; flexibilização do emprego e precarização das relações de trabalho com aumento do trabalho parcial e da “informalidade”; ou explicações outras que, de uma forma ou de outra, “(...) fazem da deteriorização geral das condições de emprego o pano de fundo à interpretação da melhora relativa da ‘performance’ feminina no mercado de trabalho” (LAVINAS, 2001, p.2).

Todavia, não custa lembrar que, nas últimas décadas, a sociedade brasileira tem vivenciado profundas transformações - não só econômicas, mas também políticas, demográficas, sociais e culturais de toda sorte - com ampla ressonância no âmbito familiar e nas trajetórias de vida e de trabalho de indivíduos, homens e mulheres, de todos os diferentes segmentos da população. Portanto, não seria impropriedade argumentarmos que, ao lado das oportunidades de emprego feminino resultantes da reestruturação do mercado de trabalho que acompanha tanto o processo de expansão quanto de retração industrial, muitos outros fatores respondem pelo ingresso em massa e permanência de mulheres brasileiras nas fileiras de trabalhadores.

Por certo, as políticas econômicas de sucessivos governos frente às diferentes crises que têm assolado nossa economia nas últimas décadas vêm concorrendo sobremaneira nesse sentido, na medida em que têm invariavelmente implicado na deterioração dos salários, com efeitos desastrosos na renda familiar. Na década de 80, por exemplo, reconhecida como um período marcado por grande instabilidade sócio-econômica, verificou-se um agravamento da concentração de renda no país. Com exceção do 1% mais rico, todos os outros extratos da população sofreram perdas no seu nível de renda, sendo esse impacto ainda maior nos setores de menor poder aquisitivo. No início dos anos 90, 35% da população enquadrava-se no contingente de “pobres”, ao passo que 12%, isto é, cerca de 13.4 milhões de brasileiros, estava abaixo da linha da pobreza (ROCHA, 1995).

A luta pela sobrevivência vem assim se acirrando, o que tem obrigado famílias de trabalhadores a se tornarem, cada vez mais, verdadeiras “famílias trabalhadoras”, ao deslocarem um maior número de seus integrantes para o mercado de trabalho (WOORTMANN, 1984). Premidas por necessidades econômicas, esposas e filhas têm sido assim incorporadas na esfera da produção, incrementando o número de mulheres que trabalham fora de casa.

Resultados semelhantes decorrem do forjar-se de uma sociedade de consumo no país. A crescente proliferação de produtos e serviços no mercado, aliada à eficácia da propaganda mercadológica, vem alargando os anseios, exigências e necessidades das famílias, obrigando-as, também nesse caso, a deslocar suas mulheres para o mundo do trabalho. Frente ao arrocho salarial do qual não escapam nem mesmo as camadas médias, torna-se impossível satisfazer seus desejos de consumo - de videocassetes, microondas, televisão à cabo ou aulas de balé e cursos de inglês para os filhos - sem dispor da renda de mais de um membro da família.

De fato, grande parte do crescimento das taxas de atividade feminina registrado no período deve-se à crescente incorporação de mulheres das camadas médias na população economicamente ativa. Isso reflete as mudanças que vêm se processando nos valores e comportamentos relativos aos papéis femininos e aos espaços de atuação da mulher. No particular, reflete novas atitudes no que tange à educação feminina (ensejadas, entre outros fatores, pelo próprio movimento feminista), evidenciadas não apenas em termos de uma crescente presença de meninas matriculadas e/ou concluindo o segundo grau, como também no ingresso em massa de mulheres nas universidades. Aliás, não seria exagero afirmar que as mulheres, particularmente aquelas das camadas médias, têm sido as grandes beneficiárias do processo de expansão e democratização do ensino superior nas diferentes regiões do país. Isso se reveste de importância quando se observa que, quanto mais alto o nível educacional da mulher, maiores as chances do seu ingresso e permanência no mercado de trabalho até a aposentadoria (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2001).

Por outro lado, não custa assinalar que tudo isso tem se processado - paralela ou incidentalmente - a uma vertente queda nas taxas de fecundidade da mulher brasileira no período. A bem ou mal, seja por dificuldades financeiras ou assimilação de novos valores e atitudes, certo é que a disseminação de métodos contraceptivos parece estar encontrando, por assim dizer, um terreno bastante “fértil” entre as mulheres brasileiras, de sorte que o número de filhos, por família, é hoje bem menor do que se verificava até os anos 50 (GOLDANI, 1994).

Por certo, tal fato não deve causar surpresa. Malgrado as mudanças observadas, a crescente inserção da mulher no mercado de trabalho vem-se processando sem profundas alterações no modelo de família dominante em nossa so-

cidade, sobretudo no que concerne à divisão sexual do trabalho. Na verdade, por força das ideologias de gênero que sustentam esse modelo de família, a mulher permanece responsável pelas atividades ligadas à reprodução, o que limita as suas possibilidades de ingresso e permanência no mercado de trabalho. Conforme se viu anteriormente, diferente do que acontece em relação ao homem cujo papel tradicional na família como chefe e provedor o encaminha para o mundo do trabalho fora do lar,

“a disponibilidade dos indivíduos do sexo feminino para o trabalho depende de uma complexa combinação de características pessoais, como a idade e a escolaridade, de outras relacionadas à família, como estado civil e presença de filhos, como ainda da própria família, como o ciclo de vida e a estrutura familiar” (BRUSCHINI, 1994, p.182).

Além disso, a condição econômica da família tanto direciona quanto limita as diferentes possibilidades de conciliação do trabalho doméstico e trabalho remunerado da mulher em consonância com o ciclo de desenvolvimento familiar (BRUSCHINI, 1994). Tudo isso confere características distintas ao trabalho feminino, mesmo quando mulheres e homens trabalham nas mesmas ocupações. Mais importante, estabelece as bases para que se reproduzam as desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

Nesse sentido, cabe ressaltar que apesar das mudanças observadas, impõe-se ainda de forma marcante uma divisão sexual bastante hierárquica no mercado de trabalho brasileiro, na qual as mulheres permanecem em situação de desvantagem em termos de cargos, salários e prestígio social. Essa divisão sexual se manifesta em termos de setores, ramos, ocupações, ou até mesmo no interior de uma mesma empresa, engendrando situações e, portanto, experiências de trabalho distintas para homens e mulheres. No particular, mantém-se presente a concentração feminina em determinados ramos e ocupações, geralmente àquelas ligadas a atividades que geram as mais baixas remunerações, estão desprotegidas pela legislação trabalhista, e são entendidas como extensões das atividades domésticas, tradicionalmente alocadas às mulheres.

AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NA DÉCADA DE 1990

Segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 1995, o número de mulheres brasileiras atuantes no mercado de trabalho então alcançava a cifra de 29.820.663 de trabalhadoras, incluindo-se aí tanto mulheres

“ocupadas” quanto desempregadas, o que correspondia a aproximadamente 40% da força de trabalho brasileira. No entanto, apesar dessa taxa ser bastante expressiva, um contingente de cerca de 8 (oito) milhões de mulheres, isto é, algo em torno de 29,8% das trabalhadoras encontravam-se engajadas nos setores de prestação de serviços. Seguindo-se em ordem decrescente, tinha-se 6 milhões de mulheres (22,5 %) em atividades agrícolas, 4,5 milhões (20,2%) ocupadas nas atividades sociais, cerca de 3,5 milhões (12,8%) no comércio de mercadorias, enquanto aquelas dedicadas às atividades industriais agregadas perfaziam um total de apenas 2,5 milhões, ou seja, de 9,3 % das trabalhadoras. Dentre elas, o maior contingente enquadrava-se no setor das indústrias de transformação, que então agregava 8,4% das mulheres brasileiras no mercado de trabalho (Tabela 1.2).

TABELA 1.2-DISTRIBUIÇÃO DAS MULHERES OCUPADAS POR SETOR DA ECONOMIA BRASIL – 1995

SETOR	MULHERES	%
Atividade Agrícola	6.246.577	22,5
Indústria da Transformação	2.355.518	8,4
Indústria da Construção	103.891	0,4
Outras Atividades Industriais	145.192	0,5
Comércio de Mercadorias	3.563.812	12,8
Prestação de Serviços	8.283.126	29,8
Serviços Auxiliares da Atividade Econômica	812.032	2,9
Transporte e Comunicação	215.653	0,8
Social	4.527.094	16,3
Administração Pública	1.070.120	3,9
Outras Atividades	462.284	1,7
TOTAL	27.765.299	100,0

Fonte: IBGE, PNAD – 1995. Elaboração: DIEESE, in: DIEESE, 1997:10.

(não incluída a população da zona rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá).

Tomando-se por base os dados da PNAD de 1995 no que se refere à distribuição de mulheres no mercado de trabalho por ocupação, observa-se que 59,1% (cerca de 16 milhões de mulheres) enquadrava-se na condição de “assalariadas”, tanto no setor público quanto no privado. Dentre elas, perto de 4,8 milhões - cerca de 30% do total de assalariadas - eram empregadas domésticas, ocupação esta que então agregava algo em torno de 17% do total de trabalhadoras, tanto assalariadas quanto não remuneradas. Convém notar que 13% das mulheres trabalhavam sem nenhuma remuneração. Por outro lado, 16,6% trabalhavam por conta própria, enquanto apenas 1,9% eram empregadoras (Tabela 1.3).

TABELA 1.3-ESTRUTURA DA OCUPAÇÃO DAS MULHERES-BRASIL – 1995

POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO	MULHERES	%
Assalariadas	16.403.324	59,1
Trabalhadoras por Conta Própria	4.617.356	16,6
Empregadoras	534.437	1,9
Trabalhadoras Não Remuneradas	3.627.608	13,1
Trabalhadoras na Produção para o Próprio Consumo	2.554.890	9,2
Trabalhadoras na Construção para o Próprio Consumo	23.890	0,1
Sem Declaração	3.794	0,0
TOTAL	27.765.299	100,0

Fonte: IBGE, PNAD –1995. Elaboração: DIEESE. IN: DIEESE 1997:11

Obs.: Não incluída a população da zona rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Cabe ressaltar que a partir do início da década de 1990 vem se registrando uma ampla tendência à precarização das condições de trabalho, tendência essa que tem atingido tanto homens quanto mulheres. No entanto, historicamente, as mulheres têm sempre enfrentando condições ainda mais inseguras e precárias do que os homens, trabalhando com vínculos empregatícios mais frágeis (ARAUJO, 2002), muitas não tendo nem mesmo carteira assinada. Em 1995, 54,0 % das mulheres trabalhadoras encontravam-se nessa situação, destacando-se, dentre elas, as empregadas domésticas: 97,3% das mulheres nessa categoria trabalhavam sem ter registro em carteira (IBGE, 1995).

A essas condições precárias, aliavam-se baixos salários, o que resultava no fato de que as mulheres recebiam, em média, pouco mais de 50% do que ganhavam os homens, uma situação que permanece até os dias de hoje. De fato, independente das crises e de características como nível de escolaridade, ocupação ou cargo, ou região do Brasil, as mulheres continuam a receber remunerações inferiores aos homens. Como se pode verificar na Tabela 1.4, essa tendência foi marcante por toda a década de 1985-1995.

**TABELA 1.4-RENDIMENTO DOS OCUPADOS POR SEXO
EM SALÁRIOS MÍNIMOS BRASIL 1985-1995**

ANOS	RENDIMENTOS EM SALÁRIOS MÍNIMOS		
	MULHERES	HOMENS	DIFERENÇA
1985	1,9	3,7	51%
1986	2,7	5,3	51%
1987	2,1	4,0	53%
1988	2,1	4,0	53%
1989	2,5	4,7	53%
1990	2,2	3,8	58%
1992	1,7	3,1	55%
1993	1,8	3,5	51%
1995	2,4	4,4	55%

Fonte: IBGE : PNAD – 1995.

Elaboração: DIEESE. In: DIEESE 1997:12

Obs: a) Não incluídos os rendimentos da população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá; b) valores inflacionados pelo INPC com base em setembro de 1995 e expressos em salários mínimos de setembro de 1995.

DESIGUALDADES DE GÊNERO E CONTRASTES REGIONAIS

Quando se analisa as tendências da força de trabalho brasileira por regiões, observa-se que às desigualdades de gênero, impõem-se também as desigualdades regionais. De fato, há diferenças importantes tanto entre a força de trabalho masculina e a feminina nas diferentes regiões, quanto entre elas no que se refere ao trabalho feminino. No particular, observa-se que, nas regiões Norte e Nordeste, as condições de vida e trabalho da população masculina e feminina são sempre mais precárias do que ocorre nas demais regiões.

Nesse sentido, vale aqui registrar algumas diferenças sócio-demográficas existentes entre elas, o que, sem dúvida, tem repercussão no mercado de trabalho e nas condições enfrentadas pelos trabalhadores. Ressalte-se, por exemplo, que em 1996, as Regiões Norte e Nordeste registravam as taxas mais baixas de urbanização - 62,4 % e 65,2 %, respectivamente, taxas essas que estavam bem abaixo da média do país como um todo (Tabela 1.5), uma situação que certamente permanece até o presente.

TABELA 1.5-ASPECTOS DEMOGRÁFICOS-BRASIL E REGIÕES, 1996

	Total da População	Taxa de Crescimento Anual	Taxa de Urbanização	Razão de Sexo
Brasil	157 079 573	1,4	78,4	97,3
Região Norte	11 290 573	2,4	62,4	102,9
Região Nordeste	44 768 201	1,1	65,2	95,8
Região Sudeste	67 003 069	1,4	89,3	96,5
Região Sul	23 516 730	1,2	77,2	98,2
Região Centro-Oeste	10 501 480	2,2	84,4	100,2

Fonte: Contagem da população 1996. Rio de Janeiro: IBGE, 1997, v.1. Resultados relativos a sexo da população e situação da unidade domiciliar, p.19 (tabela 3), 23 (tabela 6), 27 (tabela 9), 30 (tabela 12), 52 (tabela 1).

Se considerarmos os indicadores sociais básicos para o Brasil e regiões registrados pelo IBGE em 1996, dispostos na Tabela 1.6, veremos que o Nordeste, em particular, aparecia então como a região com condições de vida mais desfavoráveis, tendo, ao mesmo tempo, a mais baixa média de esperança de vida (tanto para homens quanto mulheres), e as taxas mais altas de mortalidade infantil. Em segundo lugar nas condições mais precárias, aparecia a Região Norte e, mesmo assim, somente no que se refere à população urbana, podendo-se imaginar o que se passava nas zonas rurais.

TABELA 1.6-INDICADORES SOCIAIS BÁSICOS -BRASIL E REGIÕES, 1996

	Taxa de fecundidade total (1)	Esperança de vida ao nascer (2)			Taxa de Mortalidade Infantil/ mil (3)	Taxa de mortalidade de menores de 5 anos / mil (4)
		Ambos os sexos	Homens	Mulheres		
Brasil	2,28	67,6	63,9	71,4	37,5	60,7
Região Norte Urbana	2,77	67,4	64,5	70,4	36,1	-
Região Nordeste	2,89	64,5	61,5	67,5	60,4	96,4
Região sudeste	1,99	68,8	64,4	73,4	25,8	36,7
Região Sul	2,1	70,2	66,5	74,1	22,8	35,2
Região Centro-Oeste	2,29	68,5	65,3	71,9	25,8	41,1

Fontes: Pesquisa nacional por amostra de domicílios (PNAD), 1996. Rio de Janeiro: IBGE, v.18:1998: IBGE. Projeção da população do Brasil por sexo e idade, dados não publicados.

Outros dados importantes, que revelavam desigualdades regionais com desvantagens para o Norte e Nordeste, referem-se ao nível educacional das pessoas ocupadas. Destaca-se aí, em especial, o Nordeste com a mais alta porcentagem de trabalhadores (52,7%) com até três anos de educação formal, bem como por apresentar, também, a porcentagem mais baixa (15,2%) daqueles no outro extremo, ou seja, com 11 anos ou mais de escolaridade. No caso da Região Norte, para a qual os dados se referem apenas à população urbana, a situação era um pouco melhor: 30,0% com menos de três anos de escolaridade (o que colocava a região pouco acima da média de 31,0% para o país como um todo), e 23,2% com mais de 11 anos (nesse caso, acima da média brasileira para todas as regiões de 22,0%, Tabela 1.7).

TABELA 1.7 - PESSOAS OCUPADAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE POR ANOS DE ESTUDO - BRASIL E REGIÕES - 1996 (%)

	Até 3 anos	4 a 7 anos	8 a 10 anos	11 anos ou mais
Brasil	31,3	32,0	14,5	22,0
Região Norte Urbana (1)	30,0	29,3	17,0	23,2
Região Nordeste	52,7	23,2	8,9	15,2
Região Sudeste	21,3	34,3	17,5	26,8
Região Sul	22,3	40,9	15,4	21,0
Região Centro-Oeste	29,1	33,6	14,8	22,1

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: síntese de indicadores 1996. Rio de Janeiro: IBGE, 1997.p.77 (tabela 4.3.2)

(1) exclusiva a população da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

Entretanto, no que refere aos rendimentos médios mensais, as duas Regiões – Norte e Nordeste – estavam equiparadas: em ambas esses rendimentos ficavam abaixo da média nacional. Mas era no Nordeste que esses rendimentos alcançavam os valores mais baixos (R\$158,00/mês), correspondendo a pouco mais da metade dos valores médios registrados a nível nacional (Tabela 1.8).

TABELA 1. 8 - TRABALHO E RENDIMENTO - BRASIL E REGIÕES - 1996

	PIB(1) per capita		Rendiment o Médio Mensal (2) em R\$	Índice de Gini	Taxa de Atividade (2)	Taxa de Desocu- pação (3)
	CR\$	US\$				
Brasil	4.945,46	4.920,36	290	0,590	59,1	6,9
Região Norte Urbana*	-	-	236	0,569	54,9	8,1
Região Nordeste	-	-	158	0,590	57,9	6,0
Região Sudeste	-	-	366	0,569	58,1	7,8
Região Sul	-	-	325	0,567	64,6	5,4
Região Centro- Oeste	-	-	290	0,599	61,6	8,3

Fonte: Sistema de contas nacionais Brasil, Rio de Janeiro: IBGE, 1997, vl,2:1996, p.37 (quadro 5); Pesquisa nacional por amostra de domicílios: síntese de indicadores, 1996, Rio de Janeiro: IBGE, 1997, 123 (tabela 7.1.13), 120 (tabela 7.1.10), p.66 (tabela 4.1.2).

(1) Cálculo do PIB: Contas consolidadas para a Nação/ IBGE. Os valores em US\$ estão baseados na taxa média de câmbio do Banco Central Brasil. Feito pelo Departamento de Contas Nacionais do IBGE. O valor em US\$ foi convertido pela taxa de câmbio média anual, divulgada pelo Banco Central. A cotação média em 1996 foi de 1,0051/US\$.

(2) População de 10 ou mais de idade, com ou sem rendimentos. O valor em R\$ é o valor nominal.

(3) População de 10 anos ou mais de idade.

* Exclui a área rural dos estados de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

No tocante às desigualdades de gênero e, no particular, ao trabalho feminino, as maiores discrepâncias se mostram entre as Regiões Sudeste e Nordeste. É o que fica claro na análise realizada por Cristina Bruschini (1996), a partir dos dados referentes aos indicadores de participação econômica por sexo nessas duas regiões no início da década de 1990. Embora em ambas regiões os homens apresentassem taxas de atividade, bem como presença na PEA, bastante superiores às registradas para as mulheres, havia diferenças importantes entre uma e a outra região. Tanto no caso da população masculina quanto da feminina, essas taxas eram maiores na Região Sudeste, o que se explica pelo fato de ser esta a região mais industrializada do país e, portanto, com mais opções de trabalho (Tabela 1.9).

TABELA 1.9 - INDICADORES DE PARTICIPAÇÃO ECONÔMICA POR SEXO - BRASIL E REGIÕES, 1990

Regiões por Sexo	PEA (em milhões)	Taxas de Atividade	Porcentagem na PEA
BRASIL			
Homens	41,6	75,3	64,5
Mulheres	22,9	39,2	35,5
NORDESTE			
Homens	11,0	73,9	65,6
Mulheres	6,0	36,3	34,4
SUDESTE			
Homens	18,9	74,5	63,8
Mulheres	10,7	39,6	36,2

Fonte: FIBGE, PNAD 90, Tabela 3.1. IN: Bruschini 1996:107.

Os efeitos das desigualdades regionais em termos de desenvolvimento econômico também se faziam presentes ao se comparar as taxas de atividade masculinas e femininas nas duas regiões por faixas etárias. Verifica-se, por exemplo, que na Região Nordeste, a proporção de homens como mulheres na faixa dos 10 aos 14 anos engajados no mercado de trabalho era significativamente superior à média brasileira, assim como aos trabalhadores nessa faixa na Região Sudeste, sendo que, no caso dos homens, a diferença entre uma e outra Região - 31,4% no Nordeste e 17,4% dos homens no Sudeste - chegava a ser quase a de dois para um (Tabela 1.10). Diferenças bastante sensíveis verificam-se também no outro extremo, ou seja, na faixa dos 60 ou mais anos, com taxas significativamente superiores para a Região Nordeste. O que implica dizer que homens e mulheres nordestinos não apenas começavam a trabalhar bem mais cedo do que seus pares em outras regiões do país, como também se aposentavam mais tarde que os demais. Já no caso da Região Sudeste, "(...) devido à atuação mais eficiente, respectivamente, da escola e da Previdência Social" (BRUSCHINI, 1996, p.92), as taxas de atividades dos dois sexos eram mais reduzidas nos dois extremos.

Note-se, porém, que ao compararmos a distribuição das taxas de atividade masculinas e femininas por faixas etárias dentro de cada região, as desigualdades de gênero se assemelham. No caso dos homens essa distribuição crescia vertiginosamente entre as três primeiras faixas, mantendo-se relativamente constante nas duas faixas seguintes, para depois ir caindo paulatinamente, delineando assim uma curva parabólica com pico na faixa dos 30 ao 39 anos, onde essa taxa chegava à proporção de mais de 96%. Em contraste, dentre as mulheres, a distribuição dessas taxas era mais equitativa entre uma faixa e outra, com um pico

bem inferior ao dos homens - não chegava aos 60%. Entretanto, havia significativas diferenças nessa distribuição entre as regiões aqui consideradas. Na Região Sudeste, por exemplo, a taxa de atividade feminina (58,3%) mais elevada correspondia à faixa dos 20 aos 24, ao passo que, na Região Nordeste, era entre as mulheres de 30 a 39 anos que se verificava a maior taxa de atividade feminina (53,4%), o que ocorria também na média nacional.

TABELA 1.10 - TAXAS MASCULINAS E FEMININAS DE ATIVIDADE - POR FAIXA ETÁRIA - BRASIL E REGIÕES, 1990

Faixas Etárias	BRASIL %		NORDESTE %		SUDESTE %	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
10 a 14	24,3	10,6	31,9	12,3	17,4	8,2
15 a 19	71,8	41,4	70,2	34,1	70,1	44,8
20 a 24	92,1	52,9	90,1	44,4	92,6	58,3
25 a 29	96,2	52,7	95,2	49,3	96,4	54,6
30 a 39	96,9	54,7	96,4	53,4	96,7	53,6
40 a 49	94,5	49,5	94,3	51,0	93,9	47,1
50 a 59	82,3	34,5	87,0	39,2	78,7	31,6
60 ou mais	46,0	11,5	52,5	13,9	39,4	10,1
TOTAL	75,3	39,2	73,9	36,3	74,5	39,6

Fonte: FIBGE, PNAD -90, Tabela 3.1. In: BRUSCHINI 1996:108

Segundo as considerações de Cristina Bruschini (1996, p.93),

“uma possível explicação para esse diferencial etário encontrado entre as trabalhadoras de uma e outra região, e não entre os seus colegas do sexo oposto, poderia ser encontrada nas estruturas regionais dos mercados de trabalho, mais ou menos favoráveis à incorporação de trabalhadoras com responsabilidades familiares. Tabulações especiais realizadas a partir de dados do Censo de 1980 mostraram que, enquanto o estado conjugal não altera o trabalho masculino, a absorção de trabalhadoras é afetada por seu estado conjugal e apresenta taxas desiguais, segundo essa condição, nos diferentes setores de atividade econômica. Enquanto a indústria emprega, preferencialmente, jovens e solteiras, outros setores como serviços, atividades sociais e administração pública tendem a favorecer o emprego de mulheres casadas, provavelmente mais velhas.”

Tendo em vista tais considerações, é importante verificar os diferenciais observados entre as taxas de atividade masculinas e femininas segundo a posição na família. E, de fato, conforme se pode constatar através dos dados dispostos na Tabela 1.11, no caso dos homens, tanto no Brasil, como um todo, quanto das duas regiões em destaque, “posição na família” parecia exercer menor influência

na taxa de atividade, principalmente no que se refere aos chefes e cônjuges. Entretanto, dentre as mulheres, eram consideráveis as diferenças entre essas duas posições: as *cônjuges* com taxas de atividade bem mais baixas do que as *chefes de família*. De um modo geral, os contrastes se mostravam relativamente menores na Região Nordeste, vez que aí as esposas eram mais “ativas” do que as mulheres da Região Sudeste na mesma condição. Por outro lado, as *filhas* apresentavam taxas de atividade bastante mais elevadas na Região Sudeste (40,5%), superando as cônjuges (35,6%), o que não ocorria na Região Nordeste. Isso se coadunava aos dados observados no que se refere à distribuição das taxas femininas de atividade por faixas etárias.

TABELA 1.11 - TAXAS DE ATIVIDADE MASCULINAS E FEMININAS -SEGUNDO A POSIÇÃO NA FAMÍLIA -BRASIL E REGIÕES, 1990

Posição na Família	BRASIL %		NORDESTE %		SUDESTE %	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Chefes	87,5	51,2	87,6	49,1	85,6	50,7
Cônjuges	80,7	37,6	77,1	37,6	80,7	35,6
Filhos	59,2	36,2	59,3	29,4	58,1	40,5
Outros	64,8	28,1	58,9	23,6	66,9	31,4
S' parentesco	84,7	80,0	78,2	71,7	86,1	86,4
TOTAL	75,2	39,2	73,9	36,3	74,4	39,6

Fonte: PNAD 1990, Tabela 4.3 e 4.4. IN: BRUSCHINI 1996:108.

Cumprir destacar que, no tocante à distribuição setorial de homens e mulheres ocupados, nota-se uma convergência entre as duas regiões num importante aspecto: os homens se distribuíam mais equitativamente nos diferentes setores, enquanto as mulheres se concentravam sobretudo na prestação de serviços (Tabela 1.12). Contudo, eram sensíveis os contrastes regionais observados para os dois sexos. No particular, os dados disponíveis revelam os efeitos das diferenças regionais nas estruturas de mercado, predominando na região Sudeste os setores relacionados às atividades industriais e urbanas, ao tempo em que no Nordeste ainda tinha destaque o setor agrícola, principalmente no que se refere aos homens.

Vale aqui destacar que na Região Nordeste, os diferenciais entre homens e mulheres no setor das Indústrias de Transformação eram relativamente pequenos: 9,4% para os homens e 8,5% para as mulheres. Contudo, as desigualdades regionais nesse setor eram bastante consideráveis, com destacada vantagem para a Região Sudeste. Note-se, aliás, que nessa região, a porcentagem de mulheres (15,5%) na indústria de transformação era até mesmo mais elevada do que a porcentagem de homens, trabalhadores nordestinos, nesse mesmo setor (Tabela 1.12).

TABELA 1.12 -DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES OCUPADOS, -POR SEXO E SETOR DE ATIVIDADE - BRASIL E REGIÕES, 1990 (%)

SETORES DE ATIVIDADE	BRASIL		NORDESTE		SUDESTE	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Agrícola	28,1	14,0	46,2	22,2	15,7	5,7
Ind. de Transformação	17,6	12,8	9,4	8,5	23,2	15,5
Ind. de Construção	9,4	0,4	8,1	0,3	10,2	0,5
Outras Ativ. Industriais	2,1	0,5	1,7	0,4	1,8	0,4
Comércio de Mercad.	12,3	12,2	11,7	11,7	13,0	13,8
Prestação de Serviço	10,4	30,9	8,0	28,9	12,1	33,8
Serv. Aux.	3,3	3,0	1,8	1,8	4,4	4,0
Ativ. Econ.						
Transp. / Comunicação	5,2	1,0	4,1	0,6	6,7	1,0
Social	3,3	18,6	2,5	19,0	4,0	18,4
Administração	5,1	4,0	4,8	5,4	5,2	3,3
Outros	3,0	2,7	1,7	1,2	3,6	3,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(em milhões)	(40,0)	(22,1)	(10,9)	(5,8)	(18,1)	(10,3)

Fonte: FIBGE, PNAD 90, Tabela 3.18. IN: BRUSCHINI 1996:109.

Mas o efeito cumulado dessas desigualdades regionais se fazia sentir de maneira mais acentuada ao se considerar os rendimentos mensais de homens e mulheres ocupados. Sem dúvida, era na Região Nordeste que esses rendimentos se mostravam majoritariamente baixos, tanto no caso dos homens quanto das mulheres. A começar pelo fato de que 14,8% dos homens e 16,3% das mulheres nessa região trabalhavam sem auferir nenhum rendimento (Tabela 1.13). Note-se, aliás, que as mulheres da Região Sudeste chegavam até a auferir rendimentos mensais superiores aos dos homens nordestinos, ficando com os homens da Região Sudeste os mais elevados rendimentos mensais.

TABELA 1.13 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO -A FAIXA DE RENDIMENTO MÉDIO MENSAL - BRASIL E REGIÕES, 1990 (%)

CLASSES DE RENDIMENTO	BRASIL		NORDESTE		SUDESTE	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Até ½ sm.	4,5	11,6	9,7	26,0	2,3	6,7
Mais de ½ a 1 s. m.	13,0	17,7	22,1	22,4	9,6	16,3
Mais de 1 a 2 sm.	19,7	20,9	23,8	16,9	17,2	22,8
Mais de 2 a 5 sm.	28,4	22,0	18,6	11,5	32,2	27,7
Mais de 5 a 10 sm.	13,2	8,4	5,8	4,1	17,3	10,6
Mais de 10 sm.	6,4	3,9	2,8	1,6	8,4	5,2
Mais de 20 sm.	4,1	1,6	1,6	0,8	5,4	2,0
Sem rendimento	10,0	13,3	14,8	16,3	6,7	7,9
Sem declaração	0,8	0,6	0,8	0,4	0,1	0,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(em milhões)	(41,6)	(22,9)	(11,3)	(5,9)	(18,9)	(10,7)

Fonte: FIBGE, PNAD 90, Tabela 3.5. IN: BRUSCHINI 1996:113.

No outro extremo estavam as mulheres da Região Nordeste: 26,0% só recebiam até ½ salário mínimo, enquanto 22,4% conseguiam um pouco mais, chegando até um salário mínimo por mês. Ao mesmo tempo, a porcentagem de mulheres que auferiam mais de 20 salários mínimos nessa região era, de fato, desprezível: 0,8%. Nesse patamar estavam 1,6% dos homens da Região e, no Sudeste, 2,0% das mulheres e 5,4% dos homens.

À GUIA DE CONCLUSÃO

Por certo, os dados aqui apresentados nos levam a concluir que apesar do crescimento quantitativo observado em relação à participação das mulheres no mercado de trabalho, as distorções entre os sexos ainda são patentes. E essas distorções são ainda mais marcantes, quando aliadas às desigualdades regionais.

Dado o contexto de globalização das economias e processo de reestruturação produtiva que vem se acentuando em todos os países na última década - e, em especial, com as inovações tecnológicas ora sendo implementadas nas empresas - resta aqui indagar sobre as tendências do trabalho feminino para o futuro. Nesse respeito, entretanto, a literatura que versa sobre “gênero e reestruturação produtiva”, embora ampliando-se consideravelmente nos últimos anos, ainda não conseguiu apontar, com precisão, onde, como e quanto esses processos têm, de fato, implicado em sensíveis mudanças nos padrões e tendências aqui discutidos.

Avaliando os efeitos da reestruturação produtiva e inovação tecnológica no trabalho feminino na América Latina a partir da análise das cadeias produtivas, por exemplo, Lais Abramo (1998) observa que eles não são lineares, variando de acordo com o setor. Nas suas palavras:

“(...) a natureza dos efeitos dos processos de reestruturação produtiva e inovação tecnológica sobre o trabalho feminino são diferentes se compararmos o setor industrial ao setor serviços, seja devido ao fato da dinâmica desses processos ser diferente em cada um deles, seja devido às distintas formas de inserção das mulheres em cada um deles nas etapas anteriores à reestruturação” (ABRAMO, 1998, p.57).

Semelhante observação é feita por Cristina Bruschini (2001), Helena Hirata (2002), Abreu, Sorj e Ramalho (1995), e outras pesquisadoras voltadas para a análise do trabalho feminino na sociedade brasileira. Elas ressaltam que ainda são muitas as interrogações sobre os rumos da divisão sexual do trabalho no mercado, das tendências à “precarização e instabilização” das condições de emprego e trabalho e, portanto, sobre o que tudo isso implicará para o trabalho feminino.

Contudo, parece existir consenso em que se ainda é cedo para previsões, nenhuma análise sobre globalização e reestruturação produtiva poderá retratar a situação em sua amplitude, se não estiver munida de uma perspectiva de gênero.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís. “Um olhar de gênero: visibilizando precarizações ao longo da cadeia produtiva”, in Abramo, L. e Abreu, A.(Orgs.) *Gênero e trabalho na sociologia latino-americana*, São Paulo, ALAST/Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho do Estado de S.Paulo, 1998, pp.39-62.

ABREU, Alice de Paiva, SORJ, Bila e RAMALHO, Jorge. “Terceirização e Precarização. Os impactos sociais da reestruturação industrial no Brasil.” Trabalho apresentado ao XIX International Congress of LASA, Washington, D.C., USA, setembro,1995.

AGUIAR, Neuma. “Introdução”. IN: N. AGUIAR (org.), *Mulheres na Força de Trabalho na América Latina. Análises Qualitativas*. Petrópolis: Vozes, 1984, pp.:13-28.

ARAUJO, Ângela. “Apresentação. Dossiê Gênero no Trabalho”. *Cadernos PAGU* (17/18), 2001/02: pp.131-138.

BRUSCHINI, Cristina e LOMBARDI, Maria Rosa. “Instruídas e trabalhadeiras. Trabalho feminino no final do século XX”. IN: *Cadernos Pagu*, Vol.17/18, 2001, pp.:157-196.

BRUSCHINI, Cristina. “Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil 1985-1995)”. In: ROCHA, Maria I. B. da (org.) *Trabalho e Gênero – Mudanças, permanências e desafios*. Campinas-São Paulo/ Editora 34/ABEP/NEPO-UNICAMP/CEDEPLAR-UFGM, 2000, pp.13-18.

BRUSCHINI, Cristina. “Fazendo as perguntas certas: como tornar visível a contribuição econômica das mulheres para a sociedade?”. in Abramo, L. e Abreu, A.(Orgs.) *Gênero e trabalho na sociologia latino-americana*, São Paulo, ALAST/Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho do Estado de S.Paulo, 1998, pp.:277-294.

BRUSCHINI, Cristina. “Desigualdades de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro: O trabalho da mulher no Brasil e nas Regiões Nordeste e Sudeste na década de oitenta”. IN: CFEMEA/ELAS, *Em Busca da Igualdade: Discriminação positiva, ações afirmativas*. Brasília: CFEMEA: São Paulo: ELAS, 1996.

BRUSCHINI, Cristina. “O Trabalho da Mulher Brasileira nas Décadas Recentes”. IN: L. LAVINAS et al., *IV Conferência Internacional da Mulher/ II Seminário Nacional: Políticas Econômicas, Pobreza e Trabalho*. Rio de Janeiro: IPEA, 1994.

BRUSCHINI, Cristina. *Mulher e Trabalho*. São Paulo: Nobel: Conselho Estadual da Condição Feminina, 1986.

GOLDANI, Ana Maria. “Retratos da família em tempos de crise”. *Revista Estudos Feministas*, 1994, 2.sem., p.303-335 (Número Especial).

HIRATA, Helena. *Nova Divisão Sexual do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

LAVINAS, Lena. “Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos”. IPEA, Textos para Discussão no.826. Rio de Janeiro:IPEA, 2001.

MOURA, Esmeralda Blanco B. *Mulheres e Menores no Trabalho Industrial: os fatores sexo e idade na dinâmica do Capital*. Petrópolis: Vozes, 1982.

PENA, Maria Valéria Junho. *Mulheres e Trabalhadoras: Presença Feminina no Sistema Fabril*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

PEARSON, R., WHITEHEAD, A., & YOUNG, K. "Introduction: the continuing subordination of women in the development process". In: K. Young, C. Wolkowitz & R. McCullagh (eds.), *Of Marriage and the Market: Women's Subordination Internationally and its Lessons*. London: Routledge & Kegan Paul, 1984.

ROCHA, S. "Metropolitan poverty in Brazil: Economic cycles, labour markets and demographic trends." *International Journal of Urban and Regional Research*, 1995, VO. 19(3), pp.383-394.

SARDENBERG, Cecilia M. B. *In the Backyard of the Factory: Gender, Class, Power, and Community in Bahia, Brazil*. Ann Arbor, Michigan:UMI Dissertation Services, 1997.

SARTI, Cynthia. "Trabalho Feminino: De Olho na Literatura". *Literatura Econômica*, 1985, Vol. 7 (1):93-116.

SOUZA-LOBO, Elizabeth. *A Classe Operária tem Dois Sexos: trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Brasiliense, 1991.

WOORTMANN, Klaas. "A Família Trabalhadora". *Ciências Sociais Hoje*. São Paulo: ANPOCS/Cortez, 1984, pp.69-87.

CAPÍTULO II

O GÊNERO DO TRABALHO NO COMPLEXO METALÚRGICO NORTE-NORDESTINO

Cecilia Maria Bacellar Sardenberg

Em termos gerais, o desenvolvimento da indústria moderna, dita “de ponta”, na qual se incluem as indústrias do complexo metal-mecânico, tem sido associado ao alijamento do trabalho feminino da produção industrial e seu deslocamento para funções administrativas ou outros setores da economia, particularmente para o de serviços. Contudo, conforme bem ressaltam Laís Abramo e Alice de Paiva Abreu (1998, p.10-11), “(...) os processos de inclusão e exclusão das mulheres no mercado de trabalho são complexos e pouco lineares”. Na verdade, verificam-se significativas variações, tanto em termos setoriais quanto regionais, no tocante aos níveis e formas de inserção do trabalho feminino na indústria brasileira e as desigualdades de gênero aí verificadas.

Por certo, essas observações têm ressonância quando nos voltamos para a análise do trabalho feminino na indústria metal-mecânica. E especialmente porque trata-se de um complexo de indústrias que engloba, não apenas uma série de setores bastante diferenciados – eletroeletrônico, bens de capital, automotivo,

autopeças, naval, aeronáutico, siderúrgico, alumínio e fundição - mas que se mostram também distribuídos desigualmente em termos regionais.

Com efeito, quando se considera a distribuição dos trabalhadores na indústria metal-mecânica, por setores e regiões (Tabela 2.1), observa-se de imediato que a Região Sudeste concentra sobremaneira o grande contingente desses trabalhadores em todos os setores e, supõem-se, também as empresas do complexo, seguida de longe pela Região Sul. Quanto às Regiões Norte e Nordeste, mesmo quando tomadas juntas, respondem apenas por parcelas inexpressivas, a exceção do que se verifica nos setores de Alumínio, Eletroeletrônico e, em menor medida, o Setor Naval. O destaque se faz sobretudo em relação a Região Norte que, nesses três setores, assume a liderança entre as duas regiões, sem contudo aproximar-se dos índices correspondentes ao Sudeste.

TABELA 2.1 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA METAL-MECÂNICA BRASILEIRA - POR SETORES E REGIÕES - 1994 (%)

Regiões	Eletrônico	Bens de Capital	Automotivo	Naval	Aeronáutica	Siderúrgico	Alumínio	Fundição
Norte	7,3	0,3	0,1	3,4	-	0,3	10,1	0,1
Nordeste	2,7	2,2	1,7	2,9	-	3,7	8,2	2,2
Sudeste	70,8	69,8	86,3	87,9	100	87,5	75,2	73,0
Sul	18,4	26,7	11,6	5,4	-	7,0	5,7	24,2
Centro-Oeste	0,8	1,0	0,3	0,4	-	1,5	0,8	0,5
Brasil	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: RAIS in DIEESE: CNM/CUT 1998

Ressalte-se, porém, que diferenças ainda mais gritantes revelam-se quando se considera a distribuição setorial dos trabalhadores na Indústria Metal-Mecânica por sexo: chama atenção a reduzida presença feminina, o que parece confirmar, pelo menos à primeira vista, a tese do alijamento das mulheres pela indústria moderna.

De fato, como se pode constatar nos dados dispostos na Tabela 2.2, na grande maioria dos setores as taxas de participação feminina não chegam a alcançar 10% do total de trabalhadores, sendo particularmente inexpressivas no Setor Naval (5,0%) e no Siderúrgico (5,8%). A única exceção se faz em relação ao setor eletroeletrônico, instância em que a presença feminina alcança a cifra de 29,7%.

TABELA 2.2 - DISTRIBUIÇÃO SETORIAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA METAL-MECÂNICA POR SEXO - BRASIL, 1994 (%)

Setores	Homens	Mulheres
Eletrônico	70,3	29,7
Bens de Capital	90,3	9,7
Automotivo	90,5	9,5
Naval	95,0	5,0
Aeronáutica	91,0	9,0
Siderúrgica	94,8	5,2
Alumínio	92,3	7,7
Fundição	90,7	9,3

Fonte: RAIS 1994 in DIEESE/CNM/CUT 1998.

Esse quadro se confirma a partir do levantamento que fizemos junto às empresas desses setores situadas nas Regiões Norte e Nordeste: segundo as informações obtidas, as mulheres se concentram na indústria de eletrônicos, tendo presença bastante inexpressiva nos demais ramos, onde ocupam, sobretudo, postos de apoio administrativo e similares (Quadro 2).

QUADRO 2 - PRESENÇA FEMININA EM EMPRESAS DO COMPLEXO METAL MECÂNICO DO NORTE E NORDESTE

Empresas	Cidade/ Estado	No. Empre- gados	No. Mulheres	% Mulheres	Setores de Concentração das Mulheres
Sony Componentes	Manaus, AM	206	125	60,7	Produção
SEMP Toshiba	Manaus, AM	479	212	44,3	Prod. E Admin.
Sony da Amazônia	Manaus, AM	383	162	42,3	Produção
Moulinex	Maranguape, CE	197	71	36,1	Montagem
FAE S/A	Fortaleza, CE	445	141	31,7	Montagem e Sub-Mont
Brastemp da Amaz	Manaus, AM	748	214	28,6	Produção
F.Conte S/A	Recife, PE	95	16	16,4	Administrativo
Acumuladores Moura	Belo Jardim, PE	603	47	7,8	Administrativo
Acum. Moura UN5	Belo Jardim, PE	194	15	7,7	Adm. e Comp. Plásticos.
Caraíba Metais	Dias Dávila, BA	896	67	7,5	58% Adm. 42% Prod
Moto Honda	Manaus, AM	2 882	150	5,2	Indiretos e Prod.
Albras Alum.	Barcarena, PA	1364	59	4,3	Administrativo
Jossan S/A	F.Santana, BA	197	08	4,1	Financeiro

Fonte: Levantamento e tabulação das autoras.

Vale ressaltar que a concentração de mão-de-obra feminina na indústria eletroeletrônica se dá também não apenas nas demais regiões do país, mas igualmente no plano internacional, tendo sido objeto de investigação de pesquisadoras em diferentes países onde o fenômeno se manifesta. Segundo nos informa Helena Hirata, algumas estudiosas têm argumentado que “(...) a produção ‘taylorista’ em grande série, com linhas de montagem e tarefas fragmentadas, geralmente utiliza uma força de trabalho feminina” (HIRATA, 2002, p.46). Contudo, a mesma autora enfatiza, logo a seguir, que “(...) isso não explica por que as mulheres são uma mão-de-obra particularmente apropriada para essa produção”.

Com base em pesquisas desenvolvidas em empresas eletroeletrônicas nas França, Daniele Kergoat (apud HIRATA, 2002, p.46-47) sugere que o uso preferencial de mão-de-obra feminina nessas indústrias baseia-se no reconhecimento de que as mulheres têm habilidades particulares, apropriadas para esse tipo de trabalho. Trata-se, porém, de algo adquirido não em treinamento específico, mas sim na prática do *trabalho reprodutivo*, ou seja, no treinamento cotidiano do trabalho doméstico.

Entrevistando gerentes de fábricas de eletroeletrônicos no Brasil e na França, Helena Hirata também observou que qualidades das mulheres, tidas por eles como específicas ao sexo feminino, respondiam pela escolha majoritária de mulheres nas linhas de montagem, quais sejam: dedos finos e compridos; maior tolerância; mais paciência e poder de concentração e maior velocidade que os homens (HIRATA, 2002, p.47-48).

Nesse ponto, vale aqui transcrever as considerações de Cibele Rizek e Márcia Leite sobre o processo de naturalização do trabalho feminino:

“(...) a discussão da questão feminina, freqüentemente naturalizada, em especial no que se refere ao trabalho, passa pela compreensão das construções sociais que configuram as diferenças de gênero, das construções sociais das qualificações, das capacidades inscritas nos corpos, vistos como aptos para algumas tarefas, inaptos para outras. Tal como a esfera doméstica e familiar da reprodução, as qualificações e o saber/fazer que lhe é inerente é uma construção, o que se estende à identificação entre corpo e natureza, entre os lugares e saberes femininos e masculinos como natureza e cultura, corpo e razão.” (RIZEK; LEITE, 1998, p.81).

Em visita às instalações da Moto Honda em Manaus em novembro de 1998, tivemos a oportunidade de ouvir esse tipo de argumento do próprio Diretor de Pessoal da empresa, desta feita, para explicar a reduzida mão-de-obra feminina na fábrica. Quando perguntado por que as mulheres representavam apenas cerca de 10% do pessoal ali empregado, ele assim respondeu: “Aqui nós fabricamos motos. É um trabalho pesado, não é próprio para mulheres.” Acrescentou,

porém, que as mulheres estavam presentes no setor de solda, convidando-nos a visitar o referido setor, convite este aceito de pronto. Lá chegando, observamos que, de fato, havia tanto homens quanto muitas melhores no setor. Contudo, chamou-nos atenção a segregação sexual existente: todas as mulheres trabalhavam nas soldas situadas ao longo do lado direito da sala, enquanto os homens ficavam do lado esquerdo. Questionado sobre essa divisão sexual do espaço na sala, o Diretor de Pessoal nos informou que a separação se dava porque homens e mulheres trabalhavam em sub-setores diferentes: as mulheres na solda “leve” e os homens na “pesada”, o que correspondia, também, a um diferencial de gênero nos salários a favor dos homens. Supostamente, acrescentou ele, a solda “pesada” era mais valorizada, por demandar mais força. Fomos informadas também que esse tipo de função – a solda “pesada” – não estava aberta para mulheres, mesmo quando demonstrando serem tão fortes quanto os homens.

Em vista disso, podemos concluir que, tanto a maior participação das mulheres no ramo de eletroeletrônicos, quanto sua reduzida presença nos demais, encontram a mesma fonte de explicação. Mais precisamente, esses diferenciais refletem a construção social dos setores envolvidos em termos das ideologias de gênero, o que condiciona tanto a demanda quanto a oferta de trabalhadores para os diferentes setores segundo o seu sexo.

No caso da indústria eletroeletrônica, abre-se um espaço para a inserção das mulheres no desempenho de ocupações e tarefas repetitivas ou que exigem maior concentração e destreza, e são por assim dizer, mais “delicadas”, naturalizando-as em termos do que se tem no senso comum como atributos “naturalmente” femininos. Já no caso dos demais setores, que envolvem sobretudo atividades e tarefas ditas “mais pesadas” por exigirem supostamente maior força física ou o manejo de maquinário “pesado”, o universo simbólico em questão é o masculino, razão pela qual os homens representam a grande maioria dos trabalhadores empregados na indústria metal-mecânica.

Ao nos voltarmos, no que segue, para a análise da composição da força de trabalho nas indústrias em consideração, tornar-se-á evidente que os condicionantes de gênero também explicam as desigualdades em torno do fator “sexo” observadas.

MAPEAMENTO E DO TRABALHO METALÚRGICO NA REGIÃO NORTE

Antes de examinarmos mais de perto como se revela o trabalho feminino no complexo metal-mecânico nos estados da Região Norte, cumpre delinear algumas características próprias da região. Nesse sentido, é importante lembrar que o

processo de expansão capitalista no Brasil, tal qual verificado em outras formações sociais, vem-se dando de forma ora desigual, ora combinada no que tange às diferentes regiões ou mesmo no seu próprio interior, dando margem ao surgimento de “bolsões de civilização” em áreas, de outra feita, não desenvolvidas.

No caso da Região Norte, a presença da grande floresta tropical amazônica estendendo-se por quase todo o seu território, operou (como ainda tem operado) como uma muralha “natural” à penetração do capital em ritmo mais acelerado ou de forma mais homogênea. Sem dúvida, as atividades ligadas ao chamado “Ciclo da Borracha” levaram a abertura de brechas e o surgimento de centros urbanos pela floresta adentro, sobretudo ao longo dos rios que se estendem por toda região. Como centros de escoamento da borracha para o exterior, Manaus, no Amazonas, e Belém, no Pará, experimentaram momentos de urbanização e “progresso” no passado.

Todavia, foi sobretudo nas últimas duas décadas que vem-se verificando um processo de desenvolvimento mais acelerado na região. Ainda assim, trata-se de uma região com baixa densidade demográfica, poucos centros metropolitanos, baixa taxa de urbanização e um parque industrial pouco desenvolvido.

TABELA 2.3 -DISTRIBUIÇÃO DAS INDÚSTRIAS METAL-MECÂNICAS NA REGIÃO NORTE -RAMOS POR ESTADOS, 1997

ESTADOS	RAMOS								TOTAL	
	Inds. Metalúrgicas		Inds. Mecânicas		Inds. De Mat. Elétrico		Inds. de Mat. de Transp.		(todos os ramos)	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
ACRE	5	2,8	0	0	1	0,3	0	0	6	0,9
AMAZONAS	94	52,2	78	76,5	275	89,3	69	71,2	516	75,1
AMAPÁ	3	1,7	1	1,0	1	0,3	1	1,0	6	0,9
PARÁ	71	39,4	21	20,6	30	9,8	27	27,8	149	21,7
RORAIMA	7	3,9	2	1,9	1	0,3	0	0	10	1,4
TOTAL	180	100	102	100	308	100	97	100	687	100

Fonte: IBGE – Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), 1997.

Com efeito, conforme podemos observar na Tabela 2.3, os estados da Região Norte como um todo não congregam muitas indústrias do ramo: apenas 687. Por certo, a exceção se faz no caso do Estado do Amazonas, onde se concentra 75,1% das empresas da região. Isso se deve sobretudo à situação de sua capital, Manaus. Com a criação da Zona Franca em 1967 e uma política de

atrativos incentivos fiscais, Manaus tornou-se um dos principais pólos de desenvolvimento do setor eletroeletrônico no país, atraindo para a área o capital multinacional de empresas como Sharp, Phillips, Philco, CCE, entre outras empresas do ramo. Devido à Zona Franca de Manaus, o Estado do Amazonas congrega 89,3% das indústrias eletroeletrônicas da Região Norte (seguido muito de longe pelo Pará, com 9,8%). É também em Manaus que se concentram as indústrias metalúrgicas e mecânicas da região, a exemplo da Moto Honda, uma das principais fabricantes de motocicletas no país.

Sem dúvida, o desenvolvimento desse polo industrial em Manaus contribuiu significativamente para a metropolização da área, com um crescimento e adensamento da população. Levas de gente do interior e de outros estados do Norte e Nordeste chegam diariamente a Manaus em busca de oportunidades de trabalho. Nos últimos anos, entretanto, as políticas recessivas do governo aliadas ao processo de reestruturação produtiva em curso em muitas empresas, principalmente as multinacionais, têm levado ao “enxugamento” dos seus quadros de pessoal e conseqüente crescimento nas taxas de desemprego na área.

Em menor escala, semelhantes efeitos observam-se no Estado do Pará, onde se concentra 21,7% das indústrias do setor metal-mecânico da região. Predominam aí, as indústrias metalúrgicas (39,4% do total da região), a exemplo da COPALA e, em menor escala, indústrias mecânicas (20,6%) e de materiais de transporte (27,9%). Sabe-se que há também estaleiros na área, mas são as indústrias metalúrgicas que respondem pela maior parte dos empregos ali ligados ao complexo metal-mecânico.

Como se pode evidenciar através da Tabela 2.4, os demais estados da região mostram-se ainda em grande desvantagem no que tange ao desenvolvimento industrial, não dispondo da presença de grandes empresas do ramo, tampouco de uma força de trabalho metalúrgica expressiva.

Por outro lado, conforme podemos observar ainda na Tabela 2.4, graças a participação feminina na indústria eletroeletrônica de Manaus, a distribuição da força de trabalho por sexo na Região Norte encontra-se equilibrada. Note-se, aliás, que segundo os dados dispostos, as mulheres constituem a maioria dos trabalhadores, ainda que por uma pequena margem; compõem um contingente de 18.386 metalúrgicas, representando 50,4% do total de trabalhadores. Mas, não custa enfatizar que essa maioria deve-se à grande concentração da indústria eletrônica e de eletrodomésticos em Manaus, que têm preferencialmente utilizado o trabalho da mulher exatamente pela sua suposta destreza no manuseio de pequenas peças, fruto dos condicionantes de gênero.

TABELA 2.4 - DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA MASCULINA E FEMININA- NOS ESTADOS DA REGIÃO NORTE, 1996

Estados	Masculino		Feminino		Total por Estado	% Na Região
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
ACRE	16	89,0	2	11,0	18	0,04
AMAPA	93	97,0	3	3,0	96	0,23
AMAZONAS PARA	18.100	49,6	18.386	50,4	36.486	87,04
RORAIMA	4.547	92,0	402	8,0	4.949	11,81
RONDONIA	3	60,0	2	40,0	5	0,01
TOCANTINS	265	88,0	36	12,0	301	0,72
TOTAL	54	84,0	10	16,0	64	0,15
	23.078	56,5	18.841	43,5	41.919	100

Fonte: RAIS 1996.

Já nos outros estados, além do total de trabalhadores metalúrgicos ser bastante pequeno, há uma concentração preponderante de mão-de-obra masculina. No Pará, por exemplo, estado que ocupa o segundo lugar em termos de concentração de empresas do complexo metal-mecânico na região e agrega 11,81% dos trabalhadores em questão, as mulheres constituem somente 8,0% do total de metalúrgicos. Isto se explica pela predominância de empresas ligadas aos setores ditos “pesados” do complexo e, portanto, à preferência pelo trabalho masculino.

Vale aqui destacar que, não apenas em termos de níveis de participação, mas também em termos de outras características como idade, há diferenças sensíveis entre homens e mulheres que compõem a força de trabalho empregada pelas indústrias. Conforme se verifica na Tabela 2.5, é na faixa etária de 15 a 24 anos onde se tem a maior concentração da mulheres (38,6%), seguida pela de 25 a 29 anos (28,0%). Tal decréscimo de uma para a outra faixa sucessiva, ou seja, o fato de que a partir dos 25 anos essa participação começa a diminuir sensivelmente, reflete tendências observáveis no que se refere à participação feminina na PEA brasileira como um todo. De um modo geral, 25 anos corresponde ao período em que a mulher constitui família e começa a ter filhos. Nesse momento, há uma tendência ao afastamento do emprego para dar mais atenção aos filhos, sendo também este o período em que muitas são demitidas pelas empresas que frequentemente têm uma política de exclusão das mulheres casadas ou com filhos.

Por certo, no caso dos homens, ser ou não casado, com ou sem filhos, não implica em possíveis cortes na sua trajetória de trabalho. Ao contrário, a

força de trabalho masculina cresce progressivamente até a faixa de 30 a 39 anos, onde chega-se ao pico de 34,3%, caindo, porém, a partir daí de forma brusca - para 10,0% e 2,5% nas faixas seguintes (40 a 49 e 50 a 59 anos respectivamente).

Se tais quedas refletem, por um lado, aposentadorias precoces, possíveis até recentemente, por outro, a lógica dos condicionantes de gênero não deixa de intervir. Na medida em que o trabalho nos setores do complexo metal mecânico é socialmente construído como “masculino” por exigir a força necessária (masculina) para o trabalho ‘pesado’, não é de surpreender que caia a participação de homens a partir da meia-idade, ou seja, quando começam a dar mostras de não disporem mais da “força” ou energia que deles se espera. Nesse sentido, a lógica do capital de dar preferência à mão-de-obra “jovem”, marginalizando trabalhadores a medida que vão “chegando prá idade”, encontra respaldo nas ideologias de gênero. De fato, como categorias biossociais (ou bioculturais) “sexo” e “idade” são articuladas tanto como qualificadores quanto desqualificadores de mão-de-obra, postos sempre a serviço do capital.

TABELA 2.5 - DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO MASCULINA E FEMININA -NA REGIÃO NORTE POR FAIXA ETÁRIA

FAIXA ETÁRIA	MASCULINA		FEMININA		Absoluto
	Absoluto	%	Absoluto	%	
10 a 14	8	—	3	—	11
15 a 17	152	0,6	296	1,5	448
18 a 24	5.776	25,0	7.274	38,6	13.050
25 a 29	6.221	27,0	5.258	28,0	11.479
30 a 39	7.898	34,1	5.021	26,6	12.919
40 a 49	2.354	10,0	875	4,6	3.229
50 a 64	594	2,5	113	0,7	707
65 ou mais	38	0,8	4	—	42
TOTAL	23.041	100	18.844	100	41.885

Fonte: RAIS 1996.

Mas se este é de fato o caso, cabe perguntar: como ou até que ponto a educação formal ou grau de instrução tem operado como fator que minimiza o peso desses critérios biossociais de qualificação/desqualificação da força de trabalho? No momento, no que tange ao fator idade, a impossibilidade de cruzar as informações pertinentes obriga-nos a deixar a resposta em suspenso. Quanto a “sexo”, os cruzamentos não esclarecem de todo a questão levantada. Ao contrário, a distribuição dos trabalhadores metalúrgicos da Região Norte por sexo e grau de escolaridade (Tabela 2.6), demonstra tratar-se de uma situação bem especial, quando comparada ao quadro geral de trabalhadores no Brasil. In-

dependente de sexo, há uma alta proporção de trabalhadores que já completaram ou cursam o segundo grau, característica que os coloca bem acima da média da força de trabalho brasileira como todo. Surpreendentemente (ou não), os percentuais, tanto para homens como para mulheres, apresentam uma idêntica concentração nas duas categorias do Segundo Grau (incompleto e completo), com 56,4% e 57,5% respectivamente.

TABELA 2.6 -DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA MASCULINA E FEMININA -NA REGIÃO NORTE POR GRAU DE ESCOLARIDADE

GRAU DE ESCOLARIDADE	MASCULINA		FEMININA		TOTAL	
	<i>Absoluto</i>	%	<i>Absoluto</i>	%	<i>Absoluto</i>	
Analfabeto/a	112	0,5	69	0,3	181	
4º série incompleta	549	2,4	165	0,9	714	
4º série completa	897	4,0	331	1,7	1.228	
8º série incompleta	3.103	13,5	3.527	18,8	6.630	
8º série completa	3.689	16,0	3.373	18,0	7.062	
2º grau incompleto	3.753	16,4	4.222	22,5	7.975	
2º grau completo	9.237	40,0	6.562	35,0	15.799	
Superior incompleto	630	2,7	228	1,2	858	
Superior completo	1.019	4,5	294	1,5	1.313	
TOTAL	22.989	100	18.771	100	41.760	

Fonte: RAIS 1996.

Sem dúvida, essa situação reflete o peso da indústria eletroeletrônica de Manaus na composição da força de trabalho metalúrgica da região. Sabe-se que o processo de reestruturação produtiva, ora em curso nas indústrias brasileiras, tem levado as empresas do setor, inspiradas no modelo de “qualidade total”, a buscarem mão-de-obra mais qualificada e “esclarecida”. Isso tem sido facilitado pelas políticas recessivas do governo e o conseqüente incremento nos índices de desemprego, o que amplia a oferta de mão-de-obra em centros metropolitanos como Manaus. Atualmente, aliás, as empresas ali localizadas exigem diploma de segundo grau como condição empregatícia: daí porque a predominância de uma força de trabalho com nível educacional secundário na região.

Note-se, contudo, que tal exigência vem-se fazendo somente em anos recentes, razão pela qual encontramos uma porcentagem razoável, tanto entre homens quanto mulheres, de trabalhadores que não cursaram o segundo grau, havendo inclusive uma pequena porcentagem - 0,5% dos homens e 0,3% das

mulheres - que são analfabetos. Embora não se disponha, no momento, de meios para fazer o cruzamento dos dados entre grau de escolaridade e tempo de serviço, pode-se presumir que esses trabalhadores têm mais anos de emprego nas empresas, ou seja, foram contratados num período anterior ao estabelecimento do certificado de conclusão do segundo grau como requisito para contratação.

Da mesma forma, ainda que não dispondo de dados referentes ao cruzamento de grau de escolaridade e ocupação, pode-se também imaginar que os analfabetos estão engajados nos serviços de apoio (auxiliar de serviços, faxineiras, porteiros, etc.), ou em outras ocupações que não dependem de um grau maior de escolaridade no seu exercício. Não custa lembrar, porém, que dada a atual política das empresas de “enxugamento” de quadros de pessoal, esses serviços de apoio, não diretamente ligados à atividade-fim (ou “missão”) da produção, vem sendo progressivamente “terceirizados”. Nesse caso, podemos supor que os trabalhadores na força de trabalho metalúrgica da Região Norte, sem ou com pouca escolaridade, estejam empregados em empresas de pequeno porte, ou distribuídos pelos estados menos desenvolvidos da região, hipóteses que só poderão ser confirmadas a partir de uma desagregação maior dos dados disponíveis.

Para os objetivos desta análise, interessa mais observar que, dentre o conjunto das trabalhadoras, a proporção (2,9%) daquelas que se enquadram nos níveis educacionais mais baixos (4ª série do primeiro grau completa para baixo), é significativamente menor do que o constatado no caso dos homens (6,9%). Entretanto, uma diferença a favor dos homens se registra quanto ao nível seguinte – 8ª série incompleta para baixo —, patamar no qual a proporção de mulheres no universo feminino (21,7%) se mostra ligeiramente maior do que o que se verifica em relação aos homens (20,4 %). Mas essa diferença é compensada no patamar seguinte (8ª série completa), vez que dentro do total de homens, a proporção daqueles que ali se enquadram (16,0%) é menor do que a proporção de mulheres nas mesmas condições (18,0%).

Diferenças mais significativas aparecem, porém, quando se consideram os níveis superiores - completo ou incompleto. De fato, aí os homens estão bem à frente, englobando um contingente de 6,9% do seu universo contra apenas 2,7% de mulheres, o que resulta, certamente, da tendência geral referente a maior presença de homens no quadro de engenheiros e administrativos superiores das empresas do ramo. Provavelmente, conforme tem-se observado em outros estudos, as mulheres de nível superior concentram-se sobretudo na área de recursos humanos — como assistentes sociais, psicólogas, enfermeiras, etc, ou seja, ocupações majoritariamente “femininas” —,

ou como técnicas de laboratório, área em que as mulheres vem ganhando mais espaço (CRUZ, 1999; PACHECO, 1998).

Para concluir esta análise dos recortes de gênero por grau de escolaridade entre os trabalhadores da indústria metal-mecânica na Região Norte, podemos dizer que as diferenças maiores entre homens e mulheres aparecem de forma mais nítida nos dois extremos, isto é, dentre os menos instruídos e aqueles com instrução de nível superior. Observa-se, outrossim, que no cômputo geral, a maioria tanto de homens quanto mulheres tem nível educacional secundário, o que se explica pelo grande contingente de trabalhadoras nas indústrias eletroeletrônicas.

É interessante observar que não existem também grandes diferenças entre homens e mulheres no que se refere à relação de trabalho. De fato, com base nos dados delineados na Tabela 2.7, podemos afirmar que o setor metalúrgico em toda a Região Norte caracteriza-se pela utilização quase absoluta de relações de trabalho baseadas na CLT URB/FIS, já que nenhuma outra relação trabalhista consegue apresentar índices que mereçam registro. Esse quadro é uma reflexo da mão-de-obra metalúrgica no país, onde as relações de trabalho atendem pelo menos às determinações legais vigentes, o que não deixa de ser um indicativo importante do grau de organização e combatividade dos sindicatos da classe.

Da mesma forma, quando analisamos os mesmos dados a partir de um enfoque de gênero, podemos dizer que este é um setor em que as mulheres alcançaram uma igualdade com os homens no que se refere aos vínculos empregatícios. Nesse ponto, pelo menos, não existem diferenças significativas entre a força de trabalho masculina e feminina.

TABELA 2.7 - DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA MASCULINA E FEMININA - NA REGIÃO NORTE SEGUNDO A RELAÇÃO DE TRABALHO

RELAÇÃO DE TRABALHO	MASCULINA		FEMININA		TOTAL	
	<i>Absoluto</i>	%	<i>Absoluto</i>	%	<i>Absoluto</i>	%
CLT URB/ JURD	23.147	99,71	18.803	99,84	41.950	99,77
CLT URB/ FIS	38	0,16	13	0,07	51	0,12
CLT RUR/ JUR	8	-	1	-	9	0,02
CLT RUR/ FIS	1	-	-	-	1	-
Estatutário	2	-	2	-	4	-
Estat. não efetivo	8	-	3	-	11	0,02
Avulso	3	-	7	0,04	10	0,02
CLT URB TDET	6	-	3	-	9	0,02
Total	23.213	100	18.832	100	42.045	100

Fonte: RAIS 1996

A mesma observação se aplica quando analisamos dados sobre o número de horas semanais trabalhadas. Como se verifica na Tabela 2.8, não há muita diversidade no que tange à jornada de trabalho nas indústrias metal-mecânicas da Região Norte brasileira. Em quase sua totalidade, homens e mulheres empregados nessas indústrias trabalham de 41 à 44 horas semanais (95,5%). No caso específico das mulheres, esse percentual chega a alcançar 98,7% do total de trabalhadoras, ao passo que para os homens o percentual é de 92,85%.

Mas essa “igualdade” de condições entre os sexos, é apenas aparente. De fato, se levamos em conta as condições de vida da família operária na região e a divisão sexual dos papéis na estrutura familiar, podemos concluir que o peso dessas horas no local de trabalho é muito maior para as mulheres, vez que, em termos gerais, isso não as desobriga das tarefas domésticas. Nesse sentido, podemos levantar algumas questões sobre as condições do trabalho feminino, a saber:

- as empresas mantêm creches?
- como as mulheres administram as tarefas da casa?
- como se dá a divisão sexual do trabalho no âmbito doméstico entre as metalúrgicas?

TABELA 2.8 - DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA NA REGIÃO NORTE - POR SEXO E JORNADA DE TRABALHO

HORAS TRABALHADAS	MASCULINO		FEMININO		TOTAL	
	<i>Absoluto</i>	%	<i>Absoluto</i>	%	<i>Absoluto</i>	%
Até 12 hs	15	0,1	07	—	22	—
13 à 15 hs	03	—	—	—	03	—
16 a 20 hs	10	0,1	03	—	13	—
21 à 30 hs	123	0,5	156	0,8	279	0,7
31 à 40 hs	1.504	6,5	68	0,5	1.572	3,8
41 à 44 hs	21.397	92,8	18.554	98,7	9.951	95,5
45 a 48 hs	5	—	1	—	6	—
Total	23.057	100	18.789	100	41.846	100

Fonte: RAIS 1996

Tais questões tornam-se ainda mais importantes quando consideramos que existem desigualdades bastante significativas entre homens e mulheres no que se refere aos seus rendimentos. De fato, comparando os dados dispostos na Tabela 2.9, por exemplo, observamos que a proporção de mulheres ganhando até dois salários mínimos (2 SM) é superior a de homens no mesmo patamar: 8,26% das mulheres contra 6,89% dos homens. A maior distorção, porém, se dá no outro extremo: 41,02% da

força de trabalho masculina tem rendimentos mensais de sete ou mais salários mínimos, enquanto somente 10,47% do contingente de mulheres auferem rendimentos semelhantes. Na verdade é nesse patamar que se concentra a maioria dos homens, ao passo que no caso das mulheres, 51,83% recebe, no máximo, cinco salários mínimos por mês. A porcentagem de homens que fica nesse extrato é consideravelmente menor: 35,45%.

As desigualdades ficam mais patentes quando consideramos o total de trabalhadores que ganham até sete salários mínimos: 89,59% das mulheres contra 56,97% dos homens. Em outras palavras, apesar de homens e mulheres trabalharem quase o mesmo número de horas semanais, terem praticamente o mesmo tipo de relação de trabalho (são majoritariamente celetistas) e apresentarem, em sua maioria, o mesmo nível educacional (segundo grau), o trabalho masculino tem aparentemente muito mais valor em termos de rendimentos. Fica portanto atestada a desqualificação do trabalho feminino, também entre as metalúrgicas da Região Norte.

TABELA 2.9 - DISTRIBUIÇÃO FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA MASCULINA E FEMININA - DA REGIÃO NORTE POR RENDIMENTOS EM DEZEMBRO DE 1996

RENDIMENTO EM DEZEMBRO (em Salários Mínimos - SM)	HOMENS		MULHERES		TOTAL
	<i>Absoluto</i>	%	<i>Absoluto</i>	%	<i>Absoluto</i>
Até 0,50 SM	29	0,17	22	0,13	51
De 0,51 a 1,00 SM	168	1,00	51	0,31	219
De 1,01 a 1,50 SM	381	2,29	362	2,32	743
De 1,51 a 2,00 SM	569	3,43	903	5,50	1472
De 2,01 a 3,00 SM	1780	10,70	3059	18,65	4839
De 3,01 a 4,00 SM	2122	12,75	2799	17,06	4921
De 4,01 a 5,00 SM	1996	12,00	2645	16,12	4641
De 5,01 a 7,00 SM	2766	16,63	4840	29,50	7606
De 7,01 a 10,00 SM	2249	13,53	878	5,35	3127
De 10,01 a 15,00 SM	1935	11,63	469	2,85	2404
De 15,01 a 20,00 SM	946	5,68	157	0,95	1103
Mais de 20,0 SM	1694	10,18	217	1,32	1911
Total	16635	100	16402	100	33037

Fonte: RAIS 1996

Na próxima seção, veremos que a situação das mulheres na Região Nordeste, não se apresenta de forma muito diferente. Ao contrário, além de terem presença ainda mais minoritária, as metalúrgicas nordestinas não desfrutavam das mesmas vantagens de suas colegas da Região Norte.

MAPEAMENTO DO TRABALHO METALÚRGICO NA REGIÃO NORDESTE

É importante ter em vista que, diferente da Região Norte, a Região Nordeste tem um longo período de ocupação - tão longo quanto a própria história do país. Entretanto, também nesta região, o processo de desenvolvimento capitalista tem-se dado de forma desigual, de sorte a haver uma grande disparidade no que se refere ao grau de industrialização entre os estados que a compõem.

Encabeçando o rol daqueles no qual esse processo tem-se dado de maneira mais intensiva está a Bahia, que já em meados do século dezenove destacava-se não apenas como principal centro manufatureiro da região, mas também no país como um todo, concentrando mais de um terço das fábricas de tecidos então operantes em solo brasileiro. Na primeira metade do século vinte, entretanto, a indústria manufatureira baiana não se desenvolveu no mesmo ritmo dos estados do Sudeste. Foi somente a partir dos anos 60, com incentivos da SUDENE e, mais precisamente, com a criação do Centro Industrial de Aratu (CIA) e do Polo Petroquímico de Camaçari na década de 70, que a indústria baiana viu-se reaquecida, retomando uma posição de liderança na região. Assim é que, atualmente, a Bahia concentra 39,5% das indústrias do complexo metal-mecânico do Nordeste, a maior parte delas localizada na Região Metropolitana de Salvador (Tabela 2.10).

Em segundo lugar coloca-se Pernambuco, outrora também importante centro da indústria têxtil, e igualmente beneficiado, a partir dos anos 60, por incentivos da SUDENE. Estão em Pernambuco, 19,0% das indústrias metal-mecânicas do Nordeste, dentre elas as Máquinas Piratininga do Nordeste, Co. Americana Industrial de Ônibus do Norte, General Electric do Nordeste, Ipojuca Eletrometalúrgica AS e a Companhia Siderúrgica do Nordeste.

Segue-se, depois, o Ceará, estado onde o processo de industrialização é bem mais recente, e que responde por 14,8% das indústrias metal-mecânicas. Já os demais estados (Maranhão, Rio Grande do Norte, Paraíba, Alagoas, Sergipe e Piauí), são relativamente inexpressivos nesse tocante, concentrando juntos apenas 27,2% dessas indústrias.

TABELA 2.10 - DISTRIBUIÇÃO DAS INDÚSTRIAS METAL-MECÂNICAS NA REGIÃO NORDESTE - RAMOS POR ESTADOS, 1997

ESTADOS	RAMOS								TOTAL (todos os ramos)	
	Inds Metalúrgicas		Inds Mecânicas		Inds Mat. Elet.		Inds Mat. Transp.			
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
ALAGOAS	32	3,5	30	5,7	31	6,8	7	3,6	100	4,8
BAHIA	391	42,9	232	43,9	148	32,7	52	27,1	823	39,5
CEARÁ	122	13,4	79	14,9	60	13,3	36	18,7	297	14,2
MARANHÃO	78	8,5	21	4,0	28	6,2	8	4,2	133	6,4
PARAÍBA	62	6,8	18	3,4	32	7,1	11	5,7	123	5,9
PERNAMB.	151	16,5	103	19,6	101	22,3	40	20,8	395	19,0
PIAUI	25	2,7	6	1,1	6	1,3	7	3,6	44	2,1
R. G. NORTE	26	2,8	26	4,9	28	6,2	20	10,4	100	4,8
SERGIPE	25	2,7	13	2,5	18	4,0	11	5,7	67	3,2
TOTAL	912	100	528	100	452	100	192	100	2082	100

Fonte: IBGE – Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), 1997.

Comparando-se os dados da Tabela 2.10 com a Tabela 2.11, observa-se que, embora a Bahia tenha o maior número de indústrias, responde apenas por 23,4% da força de trabalho metalúrgica, sendo em Pernambuco que se encontra o maior contingente de trabalhadores metalúrgicos da região, ou seja 40,0%. Em terceiro lugar nesse aspecto está o Ceará, com 16,9% dos trabalhadores, enquanto os demais estados têm uma força de trabalho metalúrgica relativamente reduzida.

A mesma ordem se observa no que se refere à força de trabalho feminina na região: é em Pernambuco que se localiza o maior contingente de mulheres (35,5%), seguido da Bahia (27,4%) e Ceará (21,4%). De um modo geral, entretanto, conforme se constata na Tabela 2.11, em todos os estados predomina a mão-de-obra masculina, principalmente no Maranhão, Pernambuco e Sergipe, onde os homens chegam a representar mais de 90,0% dos trabalhadores nas indústrias metal-mecânicas. Sem dúvida, isso se explica pela ausência de grandes empresas eletroeletrônicas na região como um todo, ramo este que, segundo o que vimos anteriormente, dá preferência a mão-de-obra feminina.

TABELA 2.11 -DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA MASCULINA E FEMININA -NA REGIÃO NORDESTE POR ESTADO

ESTADOS	HOMENS		MULHERES		TOTAL POR ESTADO	% NA REGIÃO
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
ALAGOAS	1.022	2,7	121	2,8	1.143	2,7
BAHIA	8.607	22,9	1.197	27,4	9.804	23,4
CEARÁ	6.168	16,4	937	21,4	7.105	16,9
MARANHÃO	3.510	9,3	197	4,5	3.707	8,8
PARAÍBA	1.120	3,0	178	4,1	1.298	3,1
PERNAMBUCO	15.247	40,6	1.551	35,5	16.798	40,0
PIAUÍ	324	0,8	41	0,9	365	0,9
R. G. DO NORTE	778	2,1	87	2,0	865	2,1
SERGIPE	796	2,2	61	1,4	857	2,0
TOTAL DA REGIÃO	37.572	100	4.370	100	41.942	100

Fonte: RAIS1996.

Tomando-se os dados para a Região Nordeste como um todo no tocante à distribuição da força de trabalho metalúrgica masculina e feminina por faixas etárias (delineados na Tabela 2.12), podemos observar que, neste caso, ao contrário do que se verificou para a Região Norte, não há grande disparidade entre homens e mulheres. De fato, no Nordeste, tanto a força de trabalho masculina quanto a feminina está mais equitativamente dividida entre as faixas etárias dos 18 aos 39 anos, sendo que, nos dois casos, é na faixa dos 30 aos 39 anos que está o maior número de trabalhadores e trabalhadoras (35,19% e 36,60%, respectivamente).

TABELA 2.12 - DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA MASCULINA E FEMININA NA REGIÃO NORDESTE POR FAIXA ETÁRIA

FAIXA ETÁRIA	HOMENS		MULHERES		TOTAL	
	<i>Absoluto</i>	%	<i>Absoluto</i>	%	<i>Absoluto</i>	%
10 A 14	6	0,02%	2	0,06%	8	0,03
15 A 17	151	0,57%	27	0,84%	178	0,60
18 A 24	4.807	18,14%	659	20,46%	5.466	18,40
25 A 29	5.793	21,87%	833	25,86%	6.626	22,30
30 A 39	9.323	35,19%	1.179	36,60%	10.502	35,34
40 A 49	4.968	18,75%	425	13,19%	5.393	18,15
50 A 64	1.378	5,20%	94	2,92%	1.472	4,95
65 OU MAIS	63	0,24%	2	0,06%	65	0,22
IGNORADO	4	0,02%	0	0,00%	4	0,01
TOTAL	26.493	100%	3.221	100%	29.714	100%

Por outro lado, quando consideramos a distribuição da força de trabalho feminina e masculina da Região Nordeste em termos de grau de escolaridade (Tabela 2.13), verificam-se discrepâncias bastante significativas. De um modo geral, o grau de escolaridade das mulheres é bem superior aos dos homens. Por exemplo, enquanto apenas 4,19% dos homens têm o curso superior completo, dentre as mulheres essa cifra é de 10,46%. Note-se também que embora, nos dois casos, é na faixa do Segundo Grau Completo que se concentra a maior parte dos trabalhadores, no caso das mulheres esse total é de 40,95%, ao passo que para os homens não passa de 25,90%. Mais importante, a porcentagem da força de trabalho feminina com segundo grau completo ou mais, chega a representar 56,90%, enquanto que, no caso dos homens, somente 32,21% alcançam esse nível de escolaridade.

Ainda que não dispnhamos de dados quanto à distribuição da força de trabalho masculina e feminina no que tange a sua ocupação/função nas empresas, as discrepâncias quanto ao grau de escolaridade entre homens e mulheres, na Região, levam-nos a postular que as mulheres se concentram nas funções administrativas ou de laboratório, não estando diretamente ocupadas na produção. Ao mesmo tempo, os dados sobre o grau de escolaridade das mulheres oferecem uma explicação do porquê no

Nordeste, ao contrário do que se verifica na Região Norte, a força de trabalho feminina é mais expressiva na faixa etária dos 30 aos 39 anos. Isto é, observa-se aqui a tendência geral a maior permanência no mercado de trabalho quando se trata de mulheres com maior nível escolar.

TABELA 2.13 -DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA MASCULINA E FEMININA -NA REGIÃO NORDESTE POR GRAU DE ESCOLARIDADE

ESCOLARIDADE	HOMENS		MULHERES		TOTAL	
	<i>Absoluto</i>	<i>%</i>	<i>Absoluto</i>	<i>%</i>	<i>Absoluto</i>	<i>%</i>
Analfabeto	770	2,05%	41	0,94%	811	1,9
4ª ser incomp	3.945	10,52%	154	3,55%	4.099	9,9
4ª ser comp	4349	11,60%	204	4,70%	4.553	10,9
8ª ser incomp	6.958	18,55%	531	12,24%	7.489	17,9
8ª ser comp	5.648	15,06%	525	12,10%	6.173	14,7
2ª gr incomp	3.754	10,01%	415	9,56%	4.169	9,9
2ª gr comp	9.714	25,90%	1.777	40,95%	11.491	27,5
Superior incomp	794	2,12%	238	5,49%	1.032	2,5
Superior comp	1.572	4,19%	454	10,46%	2.026	4,8
TOTAL	37.504	100%	4.339	100%	41.843	100%

Fonte: RAIS 1996

Se levarmos em consideração a Tabela 2.14, onde são discriminados os dados pertinentes à distribuição da força de trabalho masculina e feminina da Região Nordeste em termos de contrato de trabalho, veremos que, também nesta região, como já observado na Região Norte, as mulheres trabalhadoras no complexo metal-mecânico atingiram um certo grau de igualdade com os homens. Assim como eles, mais de 99,66% das trabalhadoras são celetistas.

TABELA 2.14 -DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA MASCULINA E FEMININA -NA REGIÃO NORDESTE POR CONTRATO DE TRABALHO

CONTRATO DE TRABALHO	HOMENS		MULHERES		TOTAL	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
CLT Urb/ Jurd	37.308	99,35%	4.351	99,66%	41.659	99,36
CLT Urb/ Fis	6	0,02%	2	0,05%	8	0,02
CLT	2	0,01%	1	0,02%	3	0,01
Rur/ Jurd	13	0,03%	0	0,00%	13	0,02
CLT Rur/ Fis	13	0,03%	1	0,02%	14	0,02
Estatutário	4	0,01%	0	0,00%	4	0,01
Estatutário N/ Efet	11	0,03%	1	0,02%	12	0,02
Avulso	5	0,01%	0	0,00%	5	0,01
Temporário	1	0,00%	0	0,00%	1	< 0,01
CLT Urb Tdet	185	0,49%	9	0,21%	194	0,46
CLT Rur Tdet	1	0,00%	0	0,00%	1	< 0,01
Diretor	12	0,03%	1	0,02%	13	0,02
TOTAL	37.551	100,00	4.366	100,00	41.927	100%

FONTE: RAIS, 1996

O mesmo pode ser afirmado quanto à jornada de trabalho. Com efeito, como se verifica na Tabela 2.15, não há diferenças notáveis entre os sexos, quando se considera sua distribuição em termos de jornada de trabalho. Tal qual verificou-se na Região Norte, também no Nordeste mais de 90,0% dos homens e das mulheres trabalham, em média, de 41 a 44 horas semanais. Cabem aqui, portanto, as mesmas questões levantadas anteriormente, quanto às condições de trabalho das mulheres nessas circunstâncias, ou seja, como as mulheres conciliam o trabalho assalariado com suas responsabilidades no âmbito doméstico?

TABELA 2.15 -DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA MASCULINA E FEMININA- NA REGIÃO NORDESTE POR JORNADA DE TRABALHO

JORNADA DE TRABALHO	HOMENS		MULHERES		TOTAL	
	<i>Absoluto</i>	%	<i>Absoluto</i>	%	<i>Absoluto</i>	%
<i>ATÉ 12 HS</i>	37	0,01	3	0,07	40	0,01
<i>13 a 15 HS</i>	1	< 0,01	0	0,0	1	< 0,01
<i>16 a 20 HS</i>	11	< 0,01	3	0,07	14	< 0,01
<i>21 a 30 HS</i>	23	< 0,01	9	0,21	32	0,01
<i>31 a 40 HS</i>	2.134	5,60	250	5,80	2.384	5,70
<i>41 a 44 HS</i>	35.419	94,10	4.029	93,70	39.448	94,10
<i>45 a 48 HS</i>	14	< 0,01	2	0,04	16	< 0,01
<i>MAIS de 48 HS</i>	10	< 0,01	2	0,04	12	< 0,01
TOTAL	37.647	100,00	4.298	100,00	41.935	100,00

Fonte: RAIS 1996

Questões como esta se tornam ainda mais importantes nos estados da Região Nordeste, vez que as desigualdades salariais entre homens e mulheres são, de fato, maiores do que as verificadas na Região Norte. Como podemos observar na Tabela 2.16, a maior concentração de mulheres (18,79%) se encontra na faixa de 1,01 a 1,50 salários mínimos, ao passo que, no caso dos homens, é na faixa salarial de 3,01 até 4 salários mínimos que se dá a maior concentração de trabalhadores.

As desigualdades de gênero no que se refere a rendimentos se tornam ainda mais evidentes - até mesmo gritantes - quando somamos as porcentagens de homens e mulheres que ganham até 4 salários mínimos. Note-se, por exemplo, que enquanto no caso das mulheres essa soma alcança a cifra de 68,34% das trabalhadoras, para os homens, esse total é da ordem de 48,25%. Em outras palavras, enquanto mais da metade da força de trabalho masculina nas indústrias metal-mecânicas do Nordeste recebe mais de 4 salários mínimos por mês, pouco mais de 30% das mulheres chegam a esse patamar de rendimentos.

Vale aqui ressaltar que essas diferenças salariais ocorrem independente do fato de que, como visto anteriormente, as trabalhadoras nas indústrias nordestinas têm, em média, níveis de escolaridade superiores aos homens. Além disso, elas estão também em desvantagem em relação as suas companheiras da Região Norte que, embora apresentem nível educacional relativamente menor, conseguem auferir salários mais altos e, portanto, mais próximos aos de seus companheiros do sexo oposto.

TABELA 2.16 -DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO METALÚRGICA MASCULINA E FEMININA -NA REGIÃO NORDESTE POR RENDIMENTOS EM DEZEMBRO DE 1996

RENDIMENTOS EM DEZEMBRO (em Salários Mínimos)	HOMENS		MULHERES		TOTAL	
	<i>Absoluto</i>	%	<i>Absoluto</i>	%	<i>Absoluto</i>	%
ATÉ 0,50 salários	104	0,41%	7	0,22%	111	0,39
0,51 A 1,00	969	3,81%	157	5,04%	1.126	3,94
1,01 A 1,50	2.143	8,42%	586	18,79%	2.729	9,55
1,51 A 2,00	2.067	8,12%	522	16,74%	2.589	9,06
2,01 A 3,00	3.361	13,20%	542	17,38%	3.903	13,65
3,01 A 4,00	3.640	14,29%	317	10,17%	3.957	13,84
4,01 A 5,00	2.783	10,93%	192	6,16%	2.975	10,41
5,01 A 7,00	3.171	12,45%	229	7,34%	3.400	11,89
7,01 A 10,00	2.999	11,78%	248	7,95%	3.247	11,36
10,01 A 15,00	2.060	8,09%	172	5,52%	2.232	7,81
15,01 A 20,00	889	3,49%	62	1,99%	951	3,33
MAIS DE 20	1.280	5,03%	84	2,69%	1.364	4,84
TOTAL	25.466	100%	3.118	100%	28.584	100%

Fonte: RAIS 1996

TENDÊNCIAS E MUDANÇAS

Como uma primeira aproximação ao mapeamento e diagnóstico do trabalho feminino na indústria metal-mecânica nas Regiões Norte e Nordeste, a análise dos dados da RAIS aqui desenvolvida permite-nos tecer algumas considerações importantes sobre as desigualdades de gênero observadas. Viu-se aqui que, a exemplo do que se verifica para o Brasil como um todo, nas indústrias metal-mecânicas dos estados das Regiões Norte e Nordeste a mão-de-obra feminina é comparativamente reduzida, predominando, por larga margem, a mão-de-obra masculina. A única exceção se faz no caso do Estado do Amazonas e, mais precisamente, em Manaus, onde as mulheres são maioria, respondendo por 50,4% da força de trabalho metalúrgica. Isso se explica pela grande concentração de indústrias eletroeletrônicas em Manaus, e a preferência aí existente (por força das ideologias de gênero) pelo trabalho feminino.

Na Região Nordeste, os contingentes mais expressivos de mulheres encontram-se na Bahia, Pernambuco e Ceará. Importa observar que, ao mesmo em que, numericamente, Pernambuco concentre o maior número de mulheres metalúrgicas do Nordeste (35,5%), a porcentagem de mulheres dentre a força de trabalho metalúrgica naquele estado é comparativamente bastante reduzida (apenas 9,2%).

Nas duas regiões aqui consideradas, não há diferenças sensíveis entre homens e mulheres, no que se refere aos contratos de trabalho: nos dois casos, predominam os celetistas. Da mesma forma, a grande maioria de homens e mulheres, nas duas regiões, trabalha, em média, de 41 a 44 horas semanais.

Na Região Norte, há diferenças significativas entre a força de trabalho masculina e feminina quanto a sua distribuição por faixas etárias; enquanto a masculina está mais equitativamente distribuída, a feminina concentra-se, sobretudo, nas faixas dos 19 aos 29 anos. Já na Região Nordeste, é na faixa dos 30 aos 39 anos que estão tanto homens quanto mulheres. Contudo, é na Região Nordeste que se verifica uma desigualdade maior entre homens e mulheres, no que tange ao grau de escolaridade; de um modo geral, as mulheres têm um nível de escolaridade superior ao dos homens.

Tanta em uma, quanto na outra região, as maiores discrepâncias entre o trabalho feminino e masculino são encontradas nas suas respectivas médias de rendimentos mensais, estando as mulheres numa situação de desvantagem. Tais discrepâncias são ainda maiores na Região Nordeste, principalmente quando se tem em conta o fato de que, nessa região, o nível de escolaridade das mulheres é notadamente superior aos dos homens.

Por certo, tudo isso nos leva a concluir que, também na indústria metal-mecânica do Norte e Nordeste, há uma nítida tendência a desvalorização do trabalho feminino. Essa desvalorização nada tem a ver com uma suposta menor capacidade ou menor qualificação das mulheres para o exercício das funções relativas ao setor. Muito ao contrário. O trabalho das mulheres é desvalorizado simplesmente porque elas são mulheres. Trata-se, portanto, de um caso patente de discriminação sexual. No próximo capítulo, procuraremos ver, mais de perto, quem são essas mulheres e se, de fato, elas estão conscientes do tipo de discriminação que sofrem devido ao seu sexo.

Antes, porém, resta-nos ainda examinar qual tem sido o impacto dos efeitos da globalização e reestruturação produtiva no emprego masculino e feminino no complexo metal-mecânico nas duas regiões aqui contempladas. Para tanto, examinamos a variação de número de empregos para homens e mulheres no período 1996-1998, tal qual disposto na Tabela 2.17.

TABELA 2.17-EVOLUÇÃO DO EMPREGO FEMININO E MASCULINO NO COMPLEXO METAL -MECÂNICO -REGIÕES NORTE E NORDESTE, 1996, 1997, 1998

Sub-setores por Regiões	1996			1997			1998		
	Fem %	Masc %	Total (N.Absolutos)	Fem %	Masc %	Total (N.Absolutos)	Fem %	Masc %	Total (N.Absolutos)
R. Norte									
I. metal.	8,8	91,2	5.736	7,8	92,2	6.084	12,8	87,2	6.128
I. mecânica	43,3	56,7	5.070	45,3	54,7	4.581	42,3	57,7	5.374
Elet. e Com.	50,0	50,0	24.993	48,1	51,9	18.475	44,9	55,1	13.344
R. Nordeste									
I. metal.	9,5	90,5	22.073	8,7	91,3	25.030	8,4	91,6	24.637
I. mecânica	13,6	86,4	6.371	14,3	85,7	5.769	13,6	86,4	6.627
Elet. e Com.	15,9	84,1	8.186	18,0	82,0	7.907	19,9	80,1	7.910

Fonte: RAIS 1996, 1997, 1998, Ministério do Trabalho e Emprego

Nesse tocante, chama atenção a vertiginosa queda no total de empregos da indústria eletroeletrônica e de comunicações na Região Norte, que caiu de 24.993 postos, em 1996, para apenas 13.344 em 1998, ou seja, uma redução de quase 50% dos postos. Essa redução se fez sentir principalmente nos empregos femininos, que caíram, no mesmo período, de 50% para 44,9%. Contudo, o reverso aconteceu na Região Nordeste, ou seja, embora tenha se observado uma pequena queda nos empregos dessa indústria no período em questão, verificou-se um ganho para as mulheres, ainda que modesto - de 15,9% dos postos em 1996, para 18,0% em 1997 e, por fim, 19,9% dos postos em 1998.

No que se refere à indústria metalúrgica nessas regiões deu-se o reverso; isto é, enquanto registraram-se ganhos para as mulheres na Região Norte, que assim se beneficiaram dos novos postos criados, elevando seu contingente na força de trabalho de 8,8% dos postos, em 1996, para 12,8% em 1998, um movimento na direção oposta se deu na Região Nordeste. Ainda que nesse período tenha se registrado uma pequena elevação no número total de postos - de 22.073 em 1996, para 24.637 em 1998 - o emprego feminino no setor caiu de 9,5% para 8,4%, respectivamente.

Quanto à indústria mecânica, as oscilações foram semelhantes nas duas regiões; registrou-se em ambas ganhos para as mulheres no período de 1996 a 1997, como também quedas nas duas regiões no período seguinte.

Vê-se, assim, que os efeitos sobre o trabalho feminino das mudanças em curso no complexo metal-mecânico têm variado tanto regionalmente quanto de um setor para o outro. Ademais, conforme bem aponta Laís Abramo (2002, p.79),

“Em contextos de ajuste, reestruturação produtiva e transformação nos paradigmas tecnológicos e produtivos, nos quais algumas das tradicionais barreiras à entrada das mulheres no mercado de trabalho ou a determinadas funções e ocupações desaparecem ou se desvanecem, alguns destes obstáculos diminuem, mas outros se reproduzem ou inclusive aumentam”.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís. “Evolução do emprego feminino e equidade de gênero na América Latina: avanços e permanências nos anos 90”. IN: Maria Ednalva B. Lima et alli. (orgs.): *Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva, reprodução e gênero*. São Paulo: CUT, 2002, pp.:79-98.

ABRAMO, Laís e ABREU, Alice R. de Paiva. “Gênero e trabalho na sociologia latino-americana: uma introdução”. IN: Laís Abramo, Alice R. de Paiva Abreu (orgs.), *Gênero e trabalho na sociologia latino-americana*, São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998, pp.:9-20.

CRUZ, Maria Helena Santana. *Modernização do trabalho e tradição; Estudos de casos sobre as relações sociais de gênero em indústrias estatais em Sergipe*. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1999.

DIEESE. *Diagnóstico do Complexo Metal-mecânico Brasileiro*. DIEESE e Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT). São Paulo: DIEESE e CNM/CUT, 1998.

HIRATA, Helena. *Nova Divisão Sexual do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

PACHECO, Ana Cláudia Lemos. *Trabalho das mulheres: o jogo da diferença. Um estudo de caso sobre o trabalho feminino em um Pólo Industrial Baiano*. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1998.

RIZEK, Cibele e LEITE, Márcia P. “Dimensões e representações do trabalho fabril feminino”. IN: Laís Abramo, Alice R. de Paiva Abreu (orgs.), *Gênero e trabalho na sociologia latino-americana*, São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998, pp: 63-82.

CAPÍTULO III

AS METALÚRGICAS NORTE-NORDESTINAS

Silvia Lúcia Ferreira

No capítulo precedente procuramos destacar as desigualdades de gênero verificadas entre os trabalhadores e trabalhadoras da indústria metal-mecânica dos estados do Norte e Nordeste, ressaltando a situação de desvantagem em que se encontram as mulheres metalúrgicas em relação aos seus companheiros de trabalho. Sabe-se, porém, que somente as próprias mulheres, uma vez cientes da sua condição e organizadas enquanto categoria, poderão de fato demandar e efetuar mudanças no sentido de transformar essa situação em seu favor.

Neste capítulo, portanto, procuramos conhecer mais de perto quem são essas mulheres e que condições enfrentam no seu cotidiano de trabalho e na vida fora das fábricas. Para tanto, tomamos por base os dados obtidos através dos 1.144 questionários respondidos por metalúrgicas em Manaus, Fortaleza e Salvador, atentando para as diferenças e especificidades que foram encontradas entre estas três capitais.

Nesse sentido, é fundamental enfatizar que o trabalho feminino não

pode ser visto meramente sob a perspectiva das determinações econômicas ou em termos das características do setor em que se enquadra. O enfoque de gênero aponta para a necessidade de se considerar a articulação existente entre as esferas da produção e reprodução, com especial destaque para as relações que se estabelecem na família “(...) como *locus* de estruturação de identidades femininas e os fatores condicionantes da forma como a mulher se apresenta e é representada no mercado de trabalho” (CRUZ, 1999, p.116).

Além dos aspectos ditos “econômicos”, portanto, a análise da inserção da mulher no mercado de trabalho, das condições aí enfrentadas e da maneira em que as trabalhadoras se auto-representam, deve levar em conta tanto fatores individuais quanto familiares, incluindo-se aí a idade, estado civil, posição na família, número e idade dos filhos e grau de responsabilidade pela realização das tarefas ditas “domésticas”. Conforme ressalta CRUZ (1999, p.116):

“(...) mesmo quando as mulheres querem se deslocar para o mercado de trabalho, geralmente encontram, nessas variáveis, incentivos e, com frequência, maiores obstáculos para que tenham maior ou menor condição de mobilidade e presença na esfera pública. Compreende-se que *fatores internos e externos limitam o poder das mulheres, definindo sua participação*”.

DADOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS

1. IDADE

Dentre os fatores que têm preponderância na maior ou menor limitação imposta à força de trabalho feminina no mercado inclui-se a *idade*, aqui tomada como dimensão biosocial, ou seja, como dimensão da vida que, como o *sexo*, também é socialmente construída e, portanto, plena de sentidos (culturais, políticos e econômicos). No caso das mulheres, principalmente daquelas engajadas no setor formal, o fator idade tem relevância ainda maior, vez que o seu ciclo de vida reprodutivo tende a coincidir com o produtivo: ambos se estendem dos 15 aos 49 anos. Isso implica em interrupções eventuais na sua trajetória de trabalho, ou mesmo numa interrupção permanente, a depender do seu estado conjugal, presença ou não de filhos pequenos e situação financeira da família. De um modo geral, nas sociedades capitalistas é comum as mulheres abandonarem o mercado de trabalho quando se casam e têm filhos, o que explica a maior concentração de mulheres trabalhadoras nas faixas etárias menos elevadas, sobretudo nas atividades industriais, regidas que são por uma maior rigidez de horários.

Como vimos anteriormente, esse é o padrão geral da força de trabalho feminina brasileira, que se mostra concentrada nas faixas etárias dos 18 aos 20 anos, declinando progressivamente nas faixas superiores. Ao contrário do

que se observa nos países mais desenvolvidos, as mulheres brasileiras não tendem a retornar ao mercado de trabalho depois que seus filhos crescem, a não ser no caso das mulheres de nível superior (BRUSCHINI, 1994).

Reafirmando, portanto, os dados gerais encontrados anteriormente, é na faixa etária de 21 a 29 anos que se concentra a maior parte das mulheres metalúrgicas nas três capitais pesquisadas (59,6%), seguindo-se a faixa de 30 a 39 (28,1%), tal qual se observa na Tabela 3.1. Nas três capitais, reafirmando também as tendências regionais, há um abrupto decréscimo de mulheres nas outras faixas etárias: 6,1% na faixa dos 40 aos 49 anos, e apenas 1,1% dos 50 anos para cima. Essa tendência reflete ainda a legislação que, reconhecendo a especificidade do trabalho feminino - isto é, o fato de que a função reprodutiva das mulheres pode implicar em maior desgaste físico - permite que as mulheres se aposentem mais cedo do que os homens.

Mas, se em termos gerais a pirâmide etária das metalúrgicas entrevistadas assemelha-se aos padrões brasileiros, verificam-se diferenças substanciais quando se analisa a distribuição da amostra por faixas etárias nas diferentes capitais. De fato, enquanto em Manaus e Fortaleza a tendência observada aproxima-se dos referidos padrões, com uma grande concentração de mulheres na faixa dos 21 a 29 anos - 63,5% em Manaus e 53% em Fortaleza, respectivamente - com uma queda brusca em relação à segunda faixa analisada, em Salvador há uma distribuição mais equilibrada já que 39,7% encontra-se na faixa de 21 a 29 anos e 37,3% na faixa de 30 a 39 anos.

TABELA 3.1 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E FAIXAS ETÁRIAS

FAIXA ETÁRIA	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Até 20 anos	3,6	11,2	4,0	4,5
De 21 a 29 anos	63,5	53,0	39,7	59,6
De 30 a 39 anos	27,4	23,9	37,3	28,1
De 40 a 49 anos	4,3	11,2	13,5	6,1
De 50 a 59 anos	0,7	0,7	4,8	1,1
60 anos ou mais	0,1	0,0	0,0	0,1
Não Respondeu	0,5	0,0	0,8	0,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

Chama atenção, em especial, o contingente de 11,2% de mulheres com até 20 anos na indústria de Fortaleza, notando-se, tanto aí como em Manaus, tendências semelhantes ao que se verificou em relação ao trabalho feminino na Região Sudeste. Nesse ponto, vale ressaltar que idade afeta

outras variáveis importantes na força de trabalho feminina, principalmente estado civil e experiência de trabalho. A probabilidade de que a mulher mais jovem seja casada e tenha filhos é sempre menor, fato esse que tem importância na medida em que as empresas preferem mulheres solteiras e sem filhos.

Ao mesmo tempo, a idade é também um referencial importante no que tange a experiência de trabalho feminina. Geralmente, as mulheres mais jovens não têm experiência prévia de trabalho, o que significa que estão mais vulneráveis frente ao empregador; elas tendem a aceitar qualquer trabalho e salários menos atraentes. Além disso, como ressalta Maria Vilma MOREIRA (1997:363):

“uma força de trabalho jovem oferece várias vantagens para o empregador, que acredita que as mulheres jovens percebem seu trabalho remunerado como algo passageiro anterior ao casamento. Portanto, elas tendem a ter uma carreira curta, o que economiza às empresas custos com encargos sociais. Ademais, jovens solteiras tendem a morar com seus pais num regime autoritário, e são, por isso, mais dóceis e obedientes que as mulheres mais velhas”.

Resta, então, analisar o caso de Salvador; embora as proporções encontradas sejam condizentes com o que foi visto para o trabalho feminino na Região Nordeste de um modo geral, deve-se considerar outros fatores. De fato, como se verá mais adiante, é em Salvador que se registram os maiores índices de metalúrgicas com nível superior, o que possivelmente explica a maior concentração de mulheres nas faixas etárias superiores. Essa parece ser a melhor explicação, sobretudo quando se verifica que, ao contrário do que se poderia prever, é em Salvador que se encontra a maior proporção de “solteiras” dentre as mulheres entrevistadas.

2. ESTADO CIVIL

Conforme podemos observar na Tabela 3.2, não só em Salvador - onde 65,1% das respondentes identifica-se como “solteira” - mas também em Manaus (53,4%) e Fortaleza (57,5%), a maioria das entrevistadas assim se identifica, obtendo-se um total de 55,2% de mulheres na amostra pesquisada nessa categoria. Em seguida, vêm as casadas que perfazem 32,8% desse universo, sendo em Salvador que se encontra o menor segmento: apenas 24,6% das respondentes. É, porém, em Salvador que estão concentradas as maiores proporções de “separadas/divorciadas” (7,1%) e de “viúvas” (2,4%) - e, pode-se imaginar, também as “chefes de família” - fato que se explica pela relativa maior presença de mulheres nas faixas etárias superiores da amostra.

TABELA 3.2 -DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CIDADES E ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL	MANAUS (%)	FORTALEZA (%)	SALVADOR (%)	TOTAL
Solteira	53,4	57,5	65,1	55,2
Casada	34,0	33,0	24,6	32,8
Sep./Div.	5,6	6,0	7,1	5,8
Viúva	1,0	0,0	2,4	1,0
Outro	5,7	4,5	0,8	5,0
Não Respondeu	0,3	0,0	0,0	0,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

De um modo geral, entretanto, podemos afirmar que a maioria das metalúrgicas entrevistadas enquadra-se nos padrões nacionais referentes às mulheres engajadas nas atividades industriais. São jovens e solteiras, o que reflete a conhecida “preferência” das empresas do setor por mulheres nessas condições, procurando assim desobrigar-se dos encargos financeiros que o casamento com a conseqüente vinda de filhos, pode acarretar. Ao mesmo tempo, esses dados dão mostra da menor “liberdade” que caracteriza a vida das mulheres casadas, já que, por força das ideologias de gênero, cabe à mulher a responsabilidade pelas atividades ditas “domésticas”: elas enfrentam uma “dupla jornada” de trabalho. Em conseqüência, sua inserção e permanência no mundo do trabalho não se dão, geralmente, sem conflitos. Ademais, como bem destaca MACHADO DA SILVA (1979, p. 196), esses conflitos se acirram principalmente quando se trata do trabalho fabril, isto é, de um “trabalho assalariado regular, que impõe horários e rotinas à força de trabalho estabelecidos exclusivamente em função dos interesses da empresa”.

3.NÚMERO E IDADE DOS FILHOS

Por certo, a situação se agrava quando vêm os filhos. Dessa maneira, não deve causar surpresa a verificação de que, dentre as respondentes, predominem as mulheres que não têm nenhum filho (42,1%), seguidas daquelas que só têm um (26,1%), ou no máximo dois (17,3%), essas proporções caindo abruptamente a partir daí (Tabela 3.3). Não se há de esquecer que a maioria das mulheres pesquisadas é jovem e solteira, ainda que, dentre as solteiras, encontrem-se mulheres com filhos. Neste tocante, chama-se atenção para o fato de que 20% das mulheres solteiras em Manaus têm filhos, seguidas de perto por Salvador onde elas representam 18,2% e, por último, Fortaleza, onde apenas 13,4% das solteiras são mães.

Vale ressaltar que é também Fortaleza que tem o maior percentual de mulheres sem filhos (54,5%), predominando aí as jovens solteiras. Em ordem decrescente, segue-se Salvador, onde 49,2% das entrevistadas também não tem filhos e, por último, Manaus, cidade na qual das metalúrgicas entrevistadas, 39,3% enquadram-se nessa categoria.

TABELA 3.3 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E NÚMERO DE FILHOS

NUMERO DE FILHOS	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Nenhum	39,3	54,5	49,2	42,1
Um	27,6	17,9	24,6	26,1
Dois	18,0	15,7	14,3	17,3
Três	6,8	7,5	4,0	6,6
Quatro	2,0	3,0	2,4	2,2
Cinco	0,7	0,0	0,0	0,5
Mais de Cinco	1,0	0,0	1,6	1,0
Não Respondeu	4,6	1,5	4,0	4,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

No que tange às mulheres com apenas um filho, os maiores percentuais estão em Manaus (27,6%), seguindo-se depois Salvador (24,6%), e por fim Fortaleza (17,9%). Já no que se refere às mulheres com dois filhos, embora Manaus também se destaque pelos maiores percentuais (18,0%), é Fortaleza que vem em segundo (com 15,7%), ficando Salvador por último (com 14,3%).

Levando esses dados em consideração, pode-se dizer que as mulheres metalúrgicas norte-nordestinas seguem os padrões nacionais. Com efeito, nas últimas décadas, a taxa de fecundidade das mulheres brasileiras vem se reduzindo, sendo que a média atual é de aproximadamente 2,3 filhos (GOLDANI, 1994). Note-se, aliás, que essas taxas vêm caindo paralelamente ao crescimento da presença feminina no mercado de trabalho. O que não é surpreendente, vez que a presença de filhos sempre dificulta a inserção da mulher no mundo do trabalho, principalmente quando se trata de crianças pequenas, que exigem maiores cuidados e a constante supervisão de adultos.

Tais dificuldades certamente fazem parte do cotidiano das mulheres entrevistadas. Como se verifica nos dados dispostos na Tabela 3.4, a grande parcela das mães - 42,7% do total das respondentes nessa situação - têm filhos com menos de 5 anos de idade, não sendo também desprezível a proporção daquelas cujos filhos mais novos ainda não completaram 10 anos (34,2%), exigindo ainda maiores cuidados por parte de adultos. Note-se ainda que 15,5% das mulheres têm filhos abaixo de 15 anos, sendo que somente 7,5% do total das mães tra-

balhadoras entrevistadas se vê liberada de cuidar de crianças, tendo filhos adolescentes acima dos 15 anos.

As trabalhadoras que se vêem em situação mais difícil em relação a filhos pequenos são as metalúrgicas de Manaus. Do total de mães ali encontradas, 45,6% têm crianças pequenas, com menos de 5 anos, e 36,0% lidam com filhos menores de 10 anos. Em Salvador, embora apenas 23,7% das mães tenha filhos abaixo dos 5 anos, não são poucas (35,6%) aquelas que ainda têm, em casa, crianças com menos de 10 anos.

O caso de Fortaleza merece destaque. Sem dúvida, ali são muitas as trabalhadoras com filhos menores de 5 anos (37,3%); contudo, 27,1% das mães cearenses na amostra tem filhos “caçulas” com mais de 15 anos, estando portanto numa situação mais “folgada” do que suas colegas de Manaus e Salvador. Se levarmos em conta o fato de que é em Fortaleza que encontramos o maior contingente de mulheres jovens, podemos deduzir que a destacada presença de mães com filhos acima de 15 anos, deve-se à tendência a maternidades precoces.

TABELA 3.4 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CIDADES E IDADE DO FILHO MAIS NOVO

IDADE DO FILHO MAISNOVO	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Menos de 5 anos	45,6	37,3	23,7	42,7
De 5 a 10 anos	36,0	18,6	35,6	34,2
De 11 a 15 anos	13,7	16,9	28,8	15,5
Acima de 15 anos	4,6	27,1	11,8	7,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(495)	(59)	(59)	(613)

4. ESTRUTURA DOMICILIAR E DIVISÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO:

Tendo em vista o elevado percentual de mulheres com filhos menores de 10 anos, importa saber com quem vivem as entrevistadas, bem como quem cuida das crianças ainda dependentes de maior supervisão, quando as mães-metalúrgicas estão trabalhando. Perguntamos, portanto, às mulheres incluídas na amostra com quem residem, as respostas estando computadas na Tabela 3.5. Verifica-se aí que, do total de casadas (32,8%), 39,3% moram com o marido e filhos, constituindo famílias nucleares. Do elevado percentual de mulheres que vivem com os pais (34,9%), a maioria é solteira, embora algumas sejam casadas, vivendo portanto em famílias extensas. Em Manaus e Fortaleza algumas desquitadas estão também morando com os pais. Nesta

distribuição, sobressai Fortaleza (44%), seguida de Salvador (41,3%) e Manaus (32,6%), muitas dessas mulheres tendo provavelmente voltado à casa dos pais depois da separação.

TABELA 3.5 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E TIPO DE CONVIVÊNCIA

COM QUEM RESIDE	MANAUS	FORTALEZA	SALVADOR	TOTAL
	%	%	%	
Sozinha	7,8	3,7	9,5	7,5
Com o marido	16,0	9,7	11,1	14,7
Com o marido e filhos	25,9	22,4	17,5	24,6
Só com os filhos	10,6	10,4	12,7	10,8
Com a família de origem	32,6	44,0	41,3	34,9
Outros	5,8	9,0	7,1	6,3
Não Respondeu	1,3	0,7	0,8	1,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

Vale aqui notar que a alta porcentagem de metalúrgicas em Fortaleza que vive com a família de origem (44,0%), explica-se pelo fato de ser nessa capital que se concentra a maior proporção de trabalhadoras jovens, solteiras e sem filhos. Elas representam o maior contingente de “filhas trabalhadoras” da amostra.

Por outro lado, é importante ressaltar que 10,8% do total das mulheres entrevistadas mora “só com os filhos”, sendo esse percentual mais elevado em Salvador (12,7%). Essas mulheres são certamente mães, “chefes de família”, acumulando portanto uma série de outras responsabilidades além daquelas que lhes são destinadas como mulheres. Note-se que esse percentual de “chefes de família” é superior ao correspondente às mulheres desquitadas (5,8% do total das três cidades, e 7,1% em Salvador), o que implica dizer que dentre as metalúrgicas que assumem a chefia familiar incluem-se também mulheres solteiras, com filhos.

Mas, cabe destacar que, independentemente do seu estado civil e da forma de convivência em que se enquadram, quase a metade (48,2%) das metalúrgicas com filhos menores de 10 anos, têm o apoio de avós ou de outros parentes próximos para deles cuidar quando estão no trabalho (Tabela 3.6.). Em Fortaleza, essa proporção chega a alcançar 63,5% das trabalhadoras, seguida de Manaus com 49,0% e 39,2% em Salvador.

Em termos gerais, a responsabilidade pelo cuidado das crianças pequenas recai em segundo lugar sobre a escola e creche, correspondente a 16,5% dos

casos, seguindo-se depois a categoria “outros”, com 14,1%. Como se verá adiante, em Fortaleza, as empresas não oferecem creches nos locais de trabalho, o que justifica o baixo percentual (2,4%) de mulheres que usam esta opção.

Ressalte-se, ainda, que um considerável percentual das trabalhadoras vê-se obrigado a deixar os filhos menores sozinhos em casa (12,6%), sobressaindo-se aí o caso de Salvador com 19,6%. É em Salvador, também, que se concentra a maior porcentagem de mulheres (29,4%) que procuram outras opções, como deixar os filhos com vizinhos e amigos e, possivelmente, empregadas domésticas. Em todas as três cidades, entretanto, são poucas as mulheres que optam por deixar os menores com filhos mais velhos, fato esse que provavelmente se explica pela grande porcentagem de mulheres na amostra que só tem um filho, e da pequena proporção de mulheres com filhos em idade de cuidar de seus irmãos menores.

TABELA 3.6 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E RESPONSABILIDADE PELO CUIDADO DOS FILHOS MENORES DE 10 ANOS

QUEM CUIDA	MANAUS	FORTALEZA	SALVADOR	TOTAL
	%	%	%	
Escola/ Creche	19,3	2,4	5,9	16,5
Avós/ Família	49,0	63,5	39,2	48,2
Filhos maiores	6,6	9,7	5,9	6,6
Ficam sozinhos	12,1	12,2	19,6	12,6
Outros	13,0	12,2	29,4	14,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(470)	(41)	(51)	(572)

Conforme chamamos atenção no capítulo anterior, o fato de estar inserida no mercado de trabalho formal não isenta a mulher da responsabilidade de assumir as tarefas domésticas, quando retorna para casa. Como pode ser observado na Tabela 3.7, essa tendência é confirmada no caso das metalúrgicas norte-nordestinas. De fato, 26,0% das entrevistadas vê-se na situação de ter que assumir todas as tarefas sozinha e, portanto, tem um sobrecarga de trabalho com a “dupla jornada”, sendo que dentre elas, estão tanto “esposas” quanto as chefes de família.

A maior parte das respondentes (30,2%), porém, afirma que na sua casa, as tarefas são “divididas igualmente entre todos”, o que por certo se explica pela grande proporção de trabalhadoras na condição de “filhas”, isto é, de jovens solteiras que vivem com a família de origem.

Por outro lado, a análise da tabela 3.7 possibilita avaliar, ainda que de forma cuidadosa, que mudanças importantes relacionadas à divisão de tarefas no âmbito doméstico estão em curso. Observa-se uma sutil mudança em relação ao papel do companheiro, já que 24,8% das mulheres admitem ter a “ajuda” deles no trabalho doméstico. Essa participação se dá de forma diferente nos três locais, encontrando-se Manaus com 27,3%, seguido de Fortaleza com 18,7% e Salvador com apenas 14,3% dos casos.

TABELA 3.7 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E REALIZAÇÃO DAS TAREFAS DOMÉSTICAS

QUEM FAZ AS TAREFAS DOMÉSTICAS	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Faz tudo sozinha	26,7	21,6	25,4	26,0
Faz parte e companheiro ajuda	27,3	18,7	14,3	24,8
Só as filhas ajudam	7,0	6,7	12,7	7,6
Divididas igualmente entre todos	28,6	43,3	27,8	30,2
Empregada	4,5	5,2	11,1	5,3
Outros	3,5	4,5	7,1	4,0
Não Respondeu	2,4	0,0	1,6	2,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

Vale ressaltar que a “ajuda” dos companheiros não supera a maior responsabilidade sobre os ombros femininos, já que 26% afirmaram realizar tudo sozinhas, confirmando a responsabilidade que historicamente lhes é atribuída. Perto de um terço, ou seja, 30,2% afirma dividir igualmente as tarefas entre todos da casa – um divisão que poderá estar recaindo sobre outros membros do sexo feminino.

Cabe destacar que são poucas as mulheres – apenas 5,3% das respondentes – que contam com o apoio de empregadas domésticas. Esse percentual é mais elevado em Salvador (11,1%) do que nas outras capitais: em Fortaleza são apenas 5,2%, e menos ainda em Manaus (4,5%). Podemos adiantar que essa diferença em favor das metalúrgicas baianas explica-se pelo fato de ser entre elas que encontramos o maior número de mulheres com nível de escolaridade superior e, portanto, de trabalhadoras que auferem salários maiores, permitindo o “luxo” de uma empregada doméstica.

7. GRAU DE ESCOLARIDADE

A análise do grau de alfabetização, combinada com o nível de escolaridade (Tabelas 3.8 e 3.9) das metalúrgicas entrevistadas, confirma as tendências registradas para as regiões Norte e Nordeste, tal qual delineadas no capítulo anterior. Como se pode verificar na tabela 3.8, a grande maioria - 97,5% - é composta por mulheres alfabetizadas, sendo desprezíveis, em todas as três capitais pesquisadas, as porcentagens daquelas que não são letradas.

TABELA 3.8 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E GRAU DE ALFABETIZAÇÃO

SABE LER E ESCREVER	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Nem ler nem escrever	0,7	0,0	0,0	0,5
Ler	0,8	1,5	1,6	1,0
Escrever	0,2	0,0	0,0	0,2
Só assina o nome	0,0	0,7	0,8	0,2
Ler e escrever	97,4	97,8	97,6	97,5
Não respondeu	0,9	0,0	0,0	0,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

De acordo com os dados dispostos na Tabela 3.9, é também expressiva a proporção de mulheres que completaram o segundo grau - 66,4% do total de respondentes - confirmando-se, assim, também na amostra, a tendência observada nos dados analisados no capítulo anterior. Destaca-se aí Manaus, com 74,4%, seguido de Salvador, com 51,6%. Em Fortaleza tem-se 27,6% das mulheres neste nível de escolaridade e o mesmo percentual (27,6%) com apenas o primeiro grau incompleto, verificando-se, assim, uma diferença significativa se comparada às outras cidades. Chama atenção, também, o percentual de apenas 4,2% de mulheres com o curso superior completo no total das respondentes, e o destaque para Salvador, com 14,3% das metalúrgicas na amostra com nível superior.

TABELA 3.9 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E GRAU DE ESCOLARIDADE

GRAU DE ESCOLARIDADE	MANAUS (%)	FORTALEZA (%)	SALVADOR (%)	TOTAL
Nunca foi à escola	0,0	0,7	0,0	0,1
1º grau incompleto	6,7	27,6	9,5	9,4
1º grau completo	5,2	19,4	7,9	7,2
2º grau incompleto	8,3	16,4	7,9	9,2
2º grau completo	74,4	27,6	51,6	66,4
3º grau incompleto	1,6	2,2	7,9	2,4
3º grau completo	2,5	6,0	14,3	4,2
Não respondeu	1,3	0,0	0,8	1,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DAS METALÚRGICAS

Aqui, passaremos a analisar, de forma mais particular, as condições de trabalho dessas mulheres, atentando para alguns fatores que poderão possibilitar desigualdades. Por exemplo, a análise do tempo na atividade metalúrgica combinada com o tempo na empresa poderá apontar as inseguranças relacionadas ao desemprego que, atualmente, rondam a maioria dos trabalhadores brasileiros. Por certo, maior tempo na atividade e em uma empresa não asseguram necessariamente estabilidade. Principalmente nos tempos atuais quando, a legislação em vigor, instabilidade econômica e o processo de re-estruturação produtiva, em curso em várias empresas do complexo metal-mecânica, têm levado a uma crescente flexibilização nos contratos de trabalho. Mesmo com este contexto é importante observar que as mulheres desta amostra já são metalúrgicas há algum tempo.

8. EXPERIÊNCIA DE TRABALHO E TEMPO NA EMPRESA

A análise da distribuição das mulheres entrevistadas por faixa de tempo na atividade metalúrgica (Tabela 3.11) indica que 47,6% delas se enquadram na faixa de 01 a 05 anos, destacando-se nesta faixa e tempo, Manaus e Fortaleza, respectivamente, com 51,1% e 49,3%. Não são poucas, porém, as mulheres que exercem essa atividade entre cinco e dez anos: do total de respondentes, encontra-se 28,8% das mulheres nessa faixa, com destaque também para Manaus, onde 33,6% exerce a atividade de metalúrgica há mais de 5 anos.

No caso de Salvador, entretanto, é relativamente grande a proporção de mulheres que têm pouca experiência nessa atividade, observando-se que 44,4% são metalúrgicas há menos de um ano. Essa proporção é, de fato, bastante superior à média para as três regiões, que corresponde a apenas 10,2% do total de entrevistadas. A pequena proporção de mulheres nessa situação em Manaus – 3,9% - contrasta bastante com o que se verifica em Salvador. Em contrapartida, em Salvador verifica-se a maior proporção de mulheres com mais de 10 anos de experiência no ramo, proporção que alcança 15,9% das metalúrgicas baianas.

TABELA 3.10 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E TEMPO NA ATIVIDADE METALÚRGICA

TEMPO NA ATIVIDADE METALÚRGICA	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Menos de 01 ano	3,9	20,1	44,4	10,2
Um a 05 anos	51,1	49,3	20,6	47,6
05 a 10 anos	33,6	18,7	15,1	29,8
Acima de 10 anos	6,8	11,9	15,9	8,4
Não respondeu	4,6	0,0	4,0	4,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

Convém notar que as metalúrgicas de Fortaleza ocupam uma posição intermediária em termos de experiência na atividade, sendo que 11,9% já tem mais de 10 anos trabalhando na indústria metal-mecânica. No outro extremo, ou seja, com menos de um ano nessa atividade, encontra-se 20,1% das metalúrgicas cearenses.

Na Tabela 3.11, verifica-se a distribuição das mulheres por tempo de serviço nas empresas em que estavam empregadas no momento em que foram entrevistadas. Segundo os dados dispostos, observa-se que um percentual relativamente baixo (15,6%) do total de entrevistadas encontra-se com menos de um ano nessas empresas. No entanto, essa proporção é bastante alta em Salvador, onde 50,8% das metalúrgicas tem menos de um ano de trabalho na empresa. Contudo, nessa mesma cidade, contraditoriamente, verifica-se o mais alto percentual (18,3%) de mulheres com mais de 10 anos de serviço (Tabela 3.11).

TABELA 3.11 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA

TEMPO NA EMPRESA	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Menos de um ano	9,6	22,4	50,8	15,6
Um a 05 anos	67,0	50,7	22,2	60,1
05 a 10 anos	13,9	13,4	5,6	12,9
Acima de 10 anos	7,6	13,4	18,3	9,4
Não respondeu	1,9	0,0	3,2	2,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

Note-se que um percentual relativamente alto de mulheres (60,1%) já trabalham nestas empresas entre 01 e 05 anos, destacando-se Manaus e Fortaleza com 67 e 50,7% respectivamente. Como o tempo na atividade coincide com o tempo de serviço na empresa, é possível que nestas cidades as mulheres se encontrem em uma situação privilegiada, não estando submetidas às incertezas que caracterizam a perda de emprego, à *via crucis* interminável em busca de trabalho a que estão submetidos grandes contingentes de trabalhadores nos dias atuais.

9. FUNÇÃO NO TRABALHO

As mulheres metalúrgicas desempenham diferentes atividades tanto no setor produtivo quanto administrativo. Neste último, parece não haver uma “identidade metalúrgica” como veremos mais adiante na discussão sobre a sindicalização. Dentre as funções desempenhadas no setor produtivo, há uma maior concentração de montadoras e operadoras, conforme Tabela 3.12.

TABELA 3.12 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E TIPO DE FUNÇÃO NA EMPRESA

FUNÇÃO NA EMPRESA	MANAUS	FORTALEZA	SALVADOR	TOTAL
	%	%	%	
Montadora	35,6	32,1	8,7	32,3
Operadora	26,8	20,1	42,1	27,7
Supervisora/ Chefia na produção	10,4	1,5	3,2	8,6
Outras funções na produção	15,4	27,6	11,9	16,4
Funções administrativas	3,1	4,5	11,9	4,2
Supervisão/ chefia adm.	1,0	0,0	0,0	0,8
Técnica de laboratório	0,0	0,0	4,0	0,4
Profissional	0,5	0,7	4,0	0,9
Serviços de limpeza	1,7	9,7	4,0	2,9
Outras	0,3	3,7	0,0	0,7
Não respondeu	5,2	0,0	10,3	5,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

Destaca-se, em especial, a função de montadora, que congrega 32,3% do total de mulheres pesquisadas. Nesta função, Manaus e Fortaleza apresentam os maiores percentuais: 35,6% e 32,1%, respectivamente. A segunda função, em percentuais, é a de operadora com 27,7%, destacando-se aí Salvador, com 42,1%, seguido de Manaus e Fortaleza, respectivamente com 26,8 e 20,1%. É importante observar que algumas mulheres estão ocupando funções de comando encontrando-se 8,6% como supervisoras/ chefes de produção. Essa proporção é maior em Manaus, onde se concentra o maior contingente de metalúrgicas nas duas regiões, principalmente no ramo eletroeletrônico.

10. HORÁRIO E JORNADA DE TRABALHO

O fato destas mulheres prioritariamente desenvolverem atividades em horário administrativo permite uma certa regularidade com o ritmo do trabalho que desenvolvem em casa, com o lazer etc. O trabalho em turnos desenvolvido em horários “anormais” implica em limitações à vida familiar e social, já que estas possuem ritmo próprio. As atividades sociais e de lazer são concentradas nos finais de semana e à noite, pela coincidência destas atividades com o trabalho. Por certo, já está fartamente documentado que os trabalhadores de turno têm mais dificuldades em participar de eventos sociais e dificuldades de inserção em organizações

coletivas como sindicatos, clubes associações. Nesta modalidade, encontra-se 14,7% das metalúrgicas investigadas, conforme se verifica na Tabela 3.13.

TABELA 3.13 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E HORÁRIO DE TRABALHO

HORÁRIO DE TRABALHO	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Administrativo	82,6	60,4	81,0	79,8
Turnos	10,7	38,8	16,5	14,7
Não respondeu	6,7	0,7	2,4	5,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

A maior concentração, entretanto, está no período administrativo com 78,8% das entrevistadas, destacando-se nesta modalidade, Manaus e Salvador com 82,6% e 81%, respectivamente. Das mulheres que trabalham por turno (14,7%) destaca-se Fortaleza com 38,8%.

O fato das mulheres trabalharem em uma destas modalidades, não lhes assegura uma jornada de 08 horas. Apesar da maior concentração estar neste turno, são variadas as jornadas, encontrando-se até doze horas de trabalho, conforme a Tabela 3.14.

Como afirmamos acima, a jornada de 08 horas apresenta-se com o maior percentual com 70,9%, seguida da jornada de 09 horas com 15,5%. Apesar dos percentuais mais baixos encontrados, é importante salientar que 7,2% das mulheres trabalham entre dez e doze horas diárias, destacando-se Salvador com 13,5% delas.

TABELA 3.14 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E JORNADA DE TRABALHO

JORNADA DE TRABALHO	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
04 horas	0,1	0,0	0,0	0,1
08 horas	71,6	75,4	61,1	70,9
09 horas	14,9	18,7	15,9	15,5
10 horas	3,7	5,2	5,6	4,1
12 horas	2,9	0,0	7,9	3,1
Outra	3,4	0,7	4,0	3,2
Não respondeu	3,3	0,0	5,6	3,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

11. INTERVALO PARA DESCANSO

Este fato é particularmente agravante quando se observa, tal qual disposto na Tabela 3.15, que 6,1% das mulheres não tem direito ao descanso, sendo que, nessa situação, está 11,1% das trabalhadoras metalúrgicas de Salvador. Apesar deste fato, é importante salientar que tempo para o descanso é observado com percentual significativo nas três cidades, sobressaindo-se Fortaleza com 100%.

TABELA 3.15 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E INTERVALO PARA DESCANSO

INTERVALO DE DESCANSO	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Sim	91,1	100,0	85,7	91,5
Não	6,8	0,0	11,1	6,5
Não respondeu	2,1	0,0	3,2	2,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

12. POSIÇÃO EM QUE É REALIZADA A ATIVIDADE

Nesse contexto, importa também analisar outros fatores das condições de trabalho, como a posição em que é realizada a atividade. Para as mulheres este dado é particularmente importante, já que a atividade reprodutiva impõe um conjunto de condições onde estas estão, de forma diferente dos homens, expostas diferencialmente a agravos. Cita-se, por exemplo, alguns problemas circulatórios (varizes, por exemplo), que podem aparecer na gravidez e agravar-se com jornadas exaustivas em uma mesma posição.

Os dados da Tabela 3.16 indicam que o trabalho é majoritariamente desenvolvido em posição sentada (65,4%), destacando-se Salvador com 76,2%. Encontra-se, porém, 33,5% das mulheres trabalhando em pé, destacando-se nesta posição Fortaleza com 44% das respondentes.

TABELA 3.16 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E POSIÇÃO EM QUE REALIZA O TRABALHO

POSIÇÃO QUE REALIZA O TRABALHO	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Em pé	33,5	44,0	22,2	33,5
Sentada	65,3	56,0	76,2	65,4
Não respondeu	1,2	0,0	1,6	1,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

13. TRANSPORTE DA EMPRESA

Segundo as informações computadas na Tabela 3.17, a maioria das empresas nas quais trabalham as mulheres entrevistadas oferecem transporte próprio (83,3%), destacando-se aí as empresas de Manaus, com 95,1%. Note-se, porém, que esse percentual é bem menor tanto em Fortaleza quanto em Salvador. No caso de Fortaleza, aliás, 67,9% das mulheres entrevistadas afirmaram não existir qualquer tipo de transporte para os trabalhadores por parte das empresas, o mesmo se dando no caso de 42,1% das empresas de Salvador. Nessas cidades, portanto, a maior parte das mulheres vê-se obrigada a buscar transporte público, o que pode implicar num tempo de deslocamento entre casa e trabalho mais longo.

TABELA 3.17 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITALS E EXISTÊNCIA DE TRANSPORTE DA EMPRESA

TRANSPORTE PRÓPRIO DA EMPRESA	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Sim	95,1	31,3	55,6	83,3
Não	2,6	67,9	42,1	14,6
Não respondeu	2,2	0,8	3,2	2,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

14. TEMPO DO TRAJETO CASA-TRABALHO

Um dos fatores que contribui para o desgaste dos trabalhadores é o tempo de deslocamento gasto diariamente no trajeto casa-trabalho. Em cidades como São Paulo e Rio de Janeiro, por exemplo, onde grande parte das classes trabalhadoras vive em bairros da periferia e o trânsito é caótico, esse trajeto pode implicar em mais de 4 horas extras de desgaste físico, só no deslocamento entre local de moradia e o do trabalho. Essa situação não é necessariamente melhor em outras capitais do país.

Cabe ressaltar que, para as mulheres, muitas obrigadas a trabalhar uma “dupla jornada” – ou seja, em atividades domésticas além do emprego – esse tempo gasto no trajeto torna-se insustentável. Não é ao acaso que, tal como verificou Zahidé Machado Neto (1981) em Salvador, muitas trabalhadoras acabam optando por um emprego que pague menos, mas que implique em menos tempo de deslocamento.

TABELA 3.18 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E TEMPO DO TRAJETO CASA-TRABALHO

TEMPO GASTO CASA-TRABALHO	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Menos de 01 hora	69,9	73,1	50,0	68,1
01 hora	19,5	17,2	28,6	20,2
Mais de 01 hora	5,4	7,5	15,9	6,8
Não respondeu	5,2	2,2	5,6	5,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

Longos trajetos entre casa e local do trabalho também implicam em menos tempo para o lazer e, o que é de interesse especial para este estudo, reduz ainda mais a disponibilidade de tempo das trabalhadoras para participar de atividades sindicais e outras instâncias de associativismo. Daí porque o interesse em investigar as condições enfrentadas pela metalúrgicas norte-nordestinas no que se refere ao tempo gasto no deslocamento entre casa e trabalho.

Observando-se os dados dispostos na Tabela 3.18, referentes à distribuição das metalúrgicas por tempo do trajeto da casa ao trabalho, verifica-se que, para 68,1% delas, pelo menos, esse tempo é relativamente curto, não chegando a uma hora. Uma viagem de uma hora na ida e na volta para o trabalho é enfrentada por 20,2% das trabalhadoras, enquanto 6,8% delas gasta mais que isso no seu cotidiano.

Dentre as três capitais, porém, Salvador oferece as piores condições: quase metade das trabalhadoras ali investigadas despense um mínimo de uma hora para ir e voltar do trabalho, sendo que para 15,9% das respondentes baianas esse trajeto é ainda mais longo. Cabe investigar, portanto, como as metalúrgicas pesquisadas empregam o tempo gasto nesses deslocamentos diários.

Através dos dados delineados na Tabela 3.19, observa-se que, dentre o total de mulheres entrevistadas nas três capitais, 46,5% preferem conversar com as colegas, 23,1% dormir, enquanto 14,8% aproveita esse tempo para a ler. O destaque se faz aqui para Fortaleza onde, na inexistência de transporte por parte das empresas, 16,4% das respondentes afirma que ‘pedala’, ou seja, utiliza bicicletas no deslocamento casa-trabalho.

TABELA 3.19 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E ATIVIDADES NO TRAJETO CASA-TRABALHO

ATIVIDADES NO TRAJETO PARA O TRABALHO	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Lê	13,1	9,7	31,7	14,8
Conversa	46,7	54,5	36,5	46,5
Dorme	26,6	5,2	17,5	23,1
Anda	0,2	16,4	0,0	2,1
Pedala	0,0	4,5	0,0	0,5
Outro	7,1	6,7	4,8	6,8
Não respondeu	6,2	3,0	9,5	6,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

AS CONDIÇÕES DE SAÚDE DAS METALÚRGICAS

Tradicionalmente, o estudo das *condições de saúde* das trabalhadoras tem-se constituído como campo de investigação que prioriza o seu papel reprodutivo. Assim, vários estudos são realizados para medir/ avaliar os efeitos que determinadas situações do trabalho representam para a gravidez, o recém nascido e aleitamento. Muito recentemente, na torrente dos estudos de género no trabalho, têm sido impulsionadas outras possibilidades de interpretação para os agravos vinculados ao trabalho, como, por exemplo, a LER (lesão por esforço repetitivo). Há um esforço em desconstruir as tradicionais possibilidades da visão restrita de saúde das mulheres no trabalho, enfrentando-se de forma diferenciada aspectos antes não detectados.

Muito já se tem escrito sobre o ingresso das mulheres no mercado de trabalho e as modificações que este acesso tem trazido para as formas de convivência das mulheres nos espaços sociais. Todavia, preocupa-nos neste estudo apontar as situações que podem se constituir como risco para a saúde das mulheres, e que tradicionalmente podem não estar sendo visibilizadas.

Ao ingressar no mercado de trabalho as mulheres passam a enfrentar quotidianamente situações de desafio, antes desconhecidas. No caso desse espaço tradicionalmente masculino, cada desafio vencido representa conquista não apenas pessoal como social, pois reafirma a capacidade das mulheres para o exercício de determinadas tarefas. As pequenas conquistas são reveladas como vitórias.

Os estudos de ergonomia no espaço do trabalho não têm necessariamente se preocupado com os ajustes de equipamentos e espaços levando-se em conta as diferenças fisiológicas e anatômicas das mulheres. Deste modo, se um determinado trabalho é exercido por longo tempo em determinadas posições (sentada ou em pé), como as mulheres metalúrgicas, haveria de se estabelecer intervalos mais regulares de descanso ou de possibilidades de outro movimento, para se evitar o aparecimento de problemas circulatórios, por exemplo.

Como se viu anteriormente, o fato das mulheres estarem ocupando postos em espaços masculinos não as isenta de toda a carga de trabalho doméstico pelo qual elas são tradicionalmente responsáveis, principalmente no cuidado dos filhos e da casa. Apesar de admitir que recebem a “ajuda” dos companheiros, elas têm que diariamente provar que são aptas e capazes todo o tempo, em ambos os espaços. É claro que esta situação expõe de forma diferenciada os homens e as mulheres a possibilidades de adoecimento. Quando se identificam outras situações como a presença de discriminação sexual, racial e assédio, multiplicam-se as possibilidades de exposição a riscos de adoecimento.

15. LICENÇAS DE SAÚDE

Uma das maneiras de se avaliar as condições de saúde das trabalhadoras é através da análise das licenças requeridas por motivos de saúde. Assim, na Tabela 3.20, encontram-se dispostas as informações levantadas sobre as mulheres que requisitaram licenças de saúde nos últimos três anos. Dentre elas, 23,5% afirmou ter se afastado do trabalho por problemas de saúde, sendo que, em Manaus essa proporção foi mais elevada do que a média das três capitais. Nessa cidade, 26,9% das trabalhadoras viu-se obrigada a afastar-se do trabalho, seguindo-se Fortaleza com 14,2% e, por último, Salvador com 9,5%. Cumpre ressaltar, porém, que com receio de serem demitidas por requisitarem licença de saúde, muitas trabalhadoras não deixam de comparecer ao trabalho, mesmo quando se encontram enfermas, só buscando um afastamento quando essa enfermidade é mais grave.

TABELA 3.20 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E LICENÇA DE SAÚDE NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS

LICENÇA DE SAÚDE	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Sim	26,9	14,2	9,5	23,5
Não	69,9	85,8	78,6	72,7
Não respondeu	3,2	0,0	11,9	3,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

Na Tabela 3.21 está delimitada a distribuição, nas três capitais, dos motivos responsáveis pelas licenças de saúde requisitadas, podendo-se, assim, verificar que, em 47,0% do total dos casos, esse afastamento deu-se por “doença”, 19,9% devido a “cirurgias”, 16,9% por “abortos/problemas na gravidez”, 8,8% por “acidentes” e, em 7,2% dos casos, por motivos vários.

Ressalte-se que existe uma considerável variação entre as três capitais nos motivos expostos. Em Fortaleza, por exemplo, foram os “abortos/problemas na gravidez” que mais causaram os afastamentos, sendo eles responsáveis por 33,3% das licenças. Nessa cidade, tal como se observa no caso de Manaus, as cirurgias (26,6% em Fortaleza e 20,2% em Manaus) aparecem em segundo lugar. Também em Fortaleza destaca-se o maior índice de “acidentes” (19,9%) como causa dos afastamentos, de sorte que as “doenças” ficam em penúltimo lugar, respondendo por 13,3% dos casos de afastamento.

TABELA 3.21 - MOTIVO DO AFASTAMENTO COM LICENÇA DE SAÚDE

MOTIVOS	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Doença	48,1	13,3	39,1	47,0
Cirurgia	20,2	26,6	4,3	19,9
Acidentes	8,2	19,9	4,3	8,8
Aborto/ Problemas gravidez	15,8	33,3	8,7	16,9
Outros	7,7	6,6	-	7,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(Nos. Absolutos)	(208)	(15)	(23)	(236)

Dentre o total de mulheres que responderam à questão do espaço de tempo que ficaram afastadas, 64,4% não ultrapassou 15 dias, sendo porém relativamente alta a proporção (13,2%) daquelas que ficaram no outro extremo, isto é, foram afastadas por mais de 3 meses. Essa proporção foi ainda mais alta em Fortaleza, onde 22,2% das licenças de saúde afastaram as mulheres do serviço por mais de 3 meses.

TABELA 3.22 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E TEMPO DE AFASTAMENTO POR LICENÇA DE SAÚDE

TEMPO DE AFASTAMENTO	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Até 15 dias	66,5	50,0	62,5	64,4
De 16 a 30 dias	9,5	11,1	-	9,7
De 01 a 03 meses	12,3	16,7	12,5	12,7
Mais que três meses	11,7	22,2	11,0	13,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(179)	(18)	(08)	(205)

16. ACIDENTES NO TRABALHO

Na análise das condições enfrentadas por trabalhadores no ambiente de trabalho, tem importância capital a questão da “segurança”, o que pode ser verificado, dentre outros aspectos, a partir do número de acidentes que ocorrem, envolvendo os trabalhadores. Sabe-se que, tanto doenças ocupacionais quanto acidentes de trabalho, são consequência das atividades insalubres e perigosas, intensificadas nas sociedades industrializadas. Isso tanto é verdade, que a própria legislação trabalhista tem de há muito previsto a ocorrência de acidentes, estabelecendo regulamentações para licenças, indenizações e outras formas de assistir aos trabalhadores, bem como incentivar as empresas no sentido de trazer melhorias no que tange à segurança no trabalho.

Aparentemente, tais incentivos têm surtido efeito no complexo metal-mecânico, pelo menos no que diz respeito ao trabalho feminino. Conforme pode-se avaliar a partir dos dados dispostos na Tabela 3.23, uma proporção muito pequena – apenas 5,6% do total de respondentes - afirma ter sofrido algum tipo de acidente no trabalho, não havendo grande disparidade entre as três capitais nessa questão.

TABELA 3.23 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E ACIDENTES DE TRABALHO

ACIDENTES DE TRABALHO	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Sim	6,0	4,5	4,0	5,6
Não	89,1	95,5	85,7	89,5
Não respondeu	4,9	0,0	10,3	4,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

Acrescente-se aqui que, quase na sua totalidade, as “vítimas” são mulheres que trabalham na linha de produção, o que confirma o fato de que são as operárias, principalmente as operadoras de máquinas e soldadoras, as trabalhadoras mais expostas a acidentes. Dentre eles, destacam-se sobretudo os golpes por instrumentos, máquinas e objetos pontiagudos, os acidentes com prensa e moldes, e as queimaduras por solda e por elementos químicos.

ATENÇÃO À MATERNIDADE

O reconhecimento formal na legislação brasileira da especificidade da condição da força de trabalho feminina, sobretudo no que diz respeito a atenção à maternidade, já vem de longa data, tendo sido estabelecida a licença gestante de 90 dias na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada na década de quarenta. A Constituição Federal de 1988 reafirmou os direitos conquistados pela mulher trabalhadora, estendendo a licença gestante para 120 dias, sem prejuízo de emprego e salário (Art. 7º inc. XVIII), e reiterando o direito à “assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade, em creches e pré-escolas” (Art. 7º Inc. XXV). Mais recentemente, mães trabalhadoras conquistaram também a licença para amamentação, direito este ainda não de todo incorporado seja por empresas quanto pelas próprias mulheres.

17. LICENÇA À GESTANTE

Levando-se em consideração o elevado número de mulheres com filhos menores de cinco anos na amostra, procurou-se investigar a proporção de mulheres que se afastaram através de licença gestante nos últimos três anos. Conforme se pode verificar na Tabela 3.24, do total de respondentes, 15,4% gozaram de licença no período em apreço. Na distribuição por capitais, observa-se que esse contingente foi maior em Manaus, com 17,4%, seguindo-se Fortaleza com 12,7% e, por último, Salvador com 4%, fato que se explica pela média etária mais alta das metalúrgicas baianas.

TABELA 3.24 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E LICENÇA DE GESTAÇÃO NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS

LICENÇA GESTAÇÃO	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Sim	17,4	12,7	4,0	15,4
Não	74,2	87,3	84,9	76,9
Não respondeu	8,3	0,0	11,1	7,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

Levando-se em consideração o tempo, observa-se que as licenças foram concedidas por períodos variados, conforme se pode observar na Tabela 3.25. No entanto, a grande maioria (12,7%) teve garantido o período legal de 120 dias. Chama-se atenção entretanto que 0,9% das mulheres não tiveram assegurado este direito, em Manaus (1,0%) e Fortaleza (0,9%).

TABELA 3.25 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E TEMPO DE LICENÇA DE GESTAÇÃO

TEMPO DA LICENÇA GESTAÇÃO	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Menos de 04 meses	1,0	0,7	0,0	0,9
04 meses	14,3	11,2	3,0	12,7
Mais de 04 meses	0,8	0,7	0,0	0,7
Não se aplica	74,9	87,3	84,9	77,4
Não respondeu	9,1	0,0	11,9	8,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

18. LICENÇA PARA AMAMENTAÇÃO

Além da licença maternidade, o movimento feminista assegurou na constituição o direito ao afastamento para a amamentação. Quando se observam os dados da Tabela 3.26 sobre a licença para amamentar os filhos, direito também assegurado às mulheres, observa-se que apenas 3,8% a obtiveram, destacando-se Fortaleza com 5,2%, seguido de Manaus (3,8%) e Salvador com 1,6%.

TABELA 3.26 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E LICENÇA PARA AMAMENTAÇÃO NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS

LICENÇA PARA AMAMENTAÇÃO	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Sim	3,8	5,2	1,6	3,8
Não	78,4	73,1	76,2	77,5
Não respondeu	17,7	21,6	22,2	18,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

19. PRESENÇA DE CRECHES NO LOCAL DE TRABALHO

Quando se analisa a existência de creches nos locais de trabalho, direito assegurado desde 1947 com a CLT e no texto constitucional e que por certo facilitaria a amamentação, verifica-se que 58,8%, ou seja, pouco mais da metade do total de respondentes, deram respostas afirmativas (Tabela 3.27). Ressalte-se, porém, que há uma grande disparidade entre as três capitais. De fato, enquanto que 75,8% das metalúrgicas de Manaus tem seu direito atendido pelas empresas em que trabalham, nenhuma das mulheres entrevistadas em Fortaleza afirmou ser este o caso. No caso da Bahia, apenas 2,4% das trabalhadoras podem deixar seus filhos na creche. Portanto, em Salvador quanto em Fortaleza, as empresas não estão cumprindo o que reza a Constituição de 1988.

TABELA 3.27 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E EXISTÊNCIA DE CRECHE NO LOCAL DE TRABALHO

CRECHE	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Sim	75,8	0,0	2,4	58,8
Não	18,1	99,3	85,7	35,1
Não respondeu	6,1	0,7	11,9	6,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO NOS LOCAIS DE TRABALHO

Uma das questões mais polêmicas e, portanto, mais difíceis de ser investigadas trata da discriminação e assédio sexual nos locais de trabalho. Por discriminação entende-se aqui, toda “a conduta (ação ou omissão) que viola direitos das pessoas com base em critérios injustificados e injustos, tais como a raça, o sexo, a idade, a opção religiosa e outros” (Programa Nacional de Direitos Humanos, 1998, p.15).

Nesse tocante, ressalte-se que, ao ratificar, em 1965, a Convenção no. 111 da Organização Internacional do Trabalho- OIT, que trata da discriminação no emprego e na profissão, o Governo brasileiro assumiu o compromisso de formular e implementar políticas que promovessem a igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho. No entanto, foi só a partir de 1995 que o Ministério do Trabalho assumiu a posição de desencadear um processo para implementar o compromisso lavrado 30 anos antes. Assim mesmo, comba-

ter a discriminação no ambiente de trabalho é tarefa bastante complicada, inclusive porque as próprias vítimas da discriminação, nem sempre têm consciência de que estão sendo discriminadas.

Nesta pesquisa procuramos investigar se as mulheres metalúrgicas têm identificado instâncias de preconceito ou de discriminação racial e sexual, bem como de assédio sexual no ambiente de trabalho.

20. DISCRIMINAÇÃO RACIAL:

Segundo as estipulações da Organização das Nações Unidas (ONU), “discriminação racial significa qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseados em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, econômico, social e cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública” (Convenção da ONU/1966 sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial).

Por sua vez, o “preconceito é uma indisposição, um julgamento prévio, negativo, que se faz de pessoas estigmatizadas por estereótipos”. Trata-se de um fenômeno que reside na esfera da consciência ou da afetividade, não ferindo, por si só, os direitos das pessoas. No Brasil, existe tanto preconceito quanto discriminação racial, razão pela qual foi aprovada a Lei No.7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceitos ou discriminação “de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.”

Os dados dispostos na Tabela 3.28 dão conta da distribuição segundo a cor (auto-referida) das metalúrgicas entrevistadas. Como se pode observar, a maior parcela das respondentes – 40,8% — identifica-se como “mestiça”, vindo a seguir aquelas que se identificam como “brancas” (36,5%), depois as que se dizem “pretas” (8,7%).

É interessante observar que em Salvador, onde a grande maioria da população é negra e/ou mestiça, apenas 0,2% das metalúrgicas entrevistadas se identificou como de cor “preta”. Em verdade, dentre as respondentes baianas, predominam as que se auto-representam como “brancas” (46,9%), ainda que seguidas bem de perto pelas “mestiças” (46,1%). Em Manaus, há também um equilíbrio entre “brancas” (37,3%) e “mestiças” (37,5%), sendo que 4,1% das mulheres entrevistadas autoreferiu-se como sendo de cor “vermelha”, correspondendo, provavelmente, a mulheres de origem indígena. Já em Fortaleza, há o predomínio de mulheres que se reconhecem com “brancas” (45,5%), vindo em segundo lugar as “mestiças” (38,8%). É, porém, em Fortaleza que se tem a maior proporção de mulheres que se identificam como “pretas” (8,2%).

TABELA 3.28 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E COR/RAÇA

COR/ RAÇA AUTO-REFERIDA	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Preta	6,6	8,2	0,2	8,7
Branca	37,3	45,5	46,9	36,5
Amarela	5,2	4,5	3,2	4,9
Vermelha	4,1	0,7	-	3,2
Mestiça	37,5	38,8	46,1	40,8
Não Respondeu	6,3	2,2	5,6	5,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

Em todas as três capitais, entretanto, predominam as mulheres “não brancas”. Em vista deste fato, é surpreendente que, tal como se observa na Tabela 3.29, apenas uma parcela mínima - 2,4% do total de mulheres entrevistadas – afirma ter sido vítima de discriminação racial no local de trabalho. Essa proporção é ligeiramente superior à média em Manaus, onde 2,8% das mulheres reconhecem que foram discriminadas por questões raciais, algumas inclusive afirmando que foram preteridas em promoções. Na maior parte dos casos, entretanto, é aparentemente o preconceito que as vitimou, vez que, segundo relataram, foram objeto de palavras ou brincadeiras ofensivas.

De qualquer maneira, cabe perguntar: será que a discriminação racial é praticamente não existente no âmbito das empresas do complexo metal-mecânico, ou será que as mulheres metalúrgicas entrevistadas têm pouca consciência dela, a ponto de não se darem conta de que ela existe?

TABELA 3.29 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO LOCAL DE TRABALHO

JÁ SOFREU DISCRIMINAÇÃO RACIAL	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Sim	2,8	0,7	0,8	2,4
Não	92,9	99,3	93,7	93,7
Não respondeu	4,3	0,0	5,6	3,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

21. DISCRIMINAÇÃO SEXUAL

Uma das questões principais em relação ao trabalho feminino diz respeito à discriminação sexual que atinge às mulheres. Segundo expressa a Convenção da ONU/1979 sobre a “Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher”, esse tipo de discriminação diz respeito a “toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.”

No campo do trabalho, a principal forma de discriminação contra a mulher é a institucional, que se refere ao “conjunto de regras e de práticas direta ou indiretamente discriminatórias, cuja interação tem por efeito a manutenção dos membros de um determinado grupo numa situação desfavorável”. Entretanto, segundo avaliou o Ministério do Trabalho (1998, p.16), no caso das mulheres, a discriminação sexual se manifesta de várias formas no mundo do trabalho, tais como:

- No acesso dificultado a determinadas ocupações e funções tidas como “não apropriadas” para mulheres;
- Em salários diferenciados de seus colegas do sexo masculino que têm a mesma qualificação;
- Quando são preteridas na ascensão profissional;
- Quando um superior impede a promoção de uma funcionária justificando a dificuldade que os demais funcionários teriam em aceitar uma mulher como superior hierárquica;
- Mulheres estão sujeitas ao *assédio sexual* como instrumento de pressão no trabalho.

Tendo em vista que tais práticas são comuns no mundo do trabalho, perguntou-se às metalúrgicas das três capitais incluídas na pesquisa, se já foram vítimas de discriminação sexual. Entretanto, conforme se verifica através dos dados dispostos na Tabela 3.30, apenas 7.2% do total de mulheres entrevistadas deu respostas afirmativas. Destacam-se aí Salvador (7,9%) e Manaus (7,7%), ficando por último Fortaleza com 3,0%. Segundo as mulheres, essa forma de discriminação se expressa através de ações as mais variadas. Citam por exemplo serem preteridas em promoções, serem sub-estimadas e subutilizadas no desenvolvimento de determinadas tarefas, através de palavras e brincadeiras ofensivas e por se verem impedidas de desempenhar determinadas funções, apenas por serem mulheres.

TABELA 3.30 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E DISCRIMINAÇÃO SEXUAL NO LOCAL DO TRABALHO

JÁ SOFREU DISCRIMINAÇÃO SEXUAL	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Sim	7,7	3,0	7,9	7,2
Não	87,4	97,0	86,5	88,5
Não respondeu	4,8	0,0	5,6	4,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

22. ASSÉDIO SEXUAL:

Dentre as diferentes formas de discriminação sexual, o assédio às mulheres no local de trabalho tem recebido atenção especial. Por *assédio sexual*, entende-se a “conduta que se manifesta através de palavras, atos ou gestos de caráter sexual, repetida e indesejadamente, e que por natureza tende a atingir a dignidade ou integridade física ou psicológica da pessoa” (Ministério do Trabalho, 1998, p.18). Esse tipo de conduta pode chegar à envolver “intimidação, ameaças, represálias, recusa de promoção, demissão ou outras injustiças associadas a uma recusa de favores sexuais”. Mais comumente, entretanto, o assédio sexual se manifesta através de “piadas, comentários, carícias ou pedidos de favores sexuais indesejados”, ou seja, de condutas que são prevalentes entre os homens brasileiros, e que são próprias a uma sociedade tão machista como a nossa.

TABELA 3.31 - DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CAPITAIS E ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO

SOFREU ASSEDIO SEXUAL	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Sim	6,2	3,0	7,1	5,9
Não	88,7	96,3	83,3	89,0
Não respondeu	5,1	0,7	9,5	5,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
(números absolutos)	(884)	(134)	(126)	(1.144)

Assim sendo, é sem dúvida surpreendente observar que o assédio sexual foi identificado apenas por 5,9% das mulheres, ainda que presente nas três capitais, destacando-se Salvador (7,1%), seguido de Manaus (6,2%) e Fortaleza (3,0%) (Tabela 3.31).

De acordo com as mulheres que afirmaram terem sido vítimas do assédio, ele se dá tanto da parte de chefes e supervisores, quanto de colegas de trabalho. As principais formas são através de brincadeiras ofensivas e de palavras insinuantes; mas, em Manaus, as mulheres já receberam convites explícitos “para irem prá cama.”

Para concluir a discussão, vale aqui registrar que, em 15 de março de 2001, o Congresso Nacional aprovou o Projeto de Lei nº 61/1999, da Deputada Iara Bernardi (PT), que “dispõe sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências”, nos seguintes termos:

Artigo 1º - O Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940 - Código Penal - passa a vigorar acrescido do seguinte artigo: “ASSÉDIO SEXUAL”

Art. 216-A - Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função.

Pena: Detenção de 1 (um) ano a 2 (dois) anos.

Parágrafo Único: incorre na mesma pena quem cometer o crime:

I - prevalecendo-se de relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade;

II - com abuso ou violação de dever inerentes à ofício ou ministério.”

Artigo 2º - Esta lei entra em vigor na data de publicação.

No próximo capítulo, veremos como se dão as relações das metalúrgicas de Manaus, Fortaleza e Salvador com os sindicatos locais, e o que pensam da possibilidade de assumirem postos de liderança nessas e/ou semelhantes entidades.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRUSCHINI, Cristina. “O Trabalho da Mulher Brasileira nas Décadas Recentes”. IN: L. LAVINAS et al., *IV Conferência Internacional da Mulher/ II Seminário Nacional: Políticas Econômicas, Pobreza e Trabalho*. Rio de Janeiro: IPEA, 1994.

CRUZ, Maria Helena Santana. *Modernização do trabalho e tradição; Estudos de casos sobre as relações sociais de gênero em indústrias estatais em Sergipe*. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1999.

- GOLDANI, Ana Maria. “Retratos da família em tempos de crise”. *Revista Estudos Feministas*, 1994, 2.sem., p.303-335 (Número Especial).
- MACHADO NETO, Zahidê. “A Força de Trabalho da Mulher no Espaço do Bairro”. *Cadernos do NEIM*, Salvador, Bahia: NEIM/UFBA, 1981.
- MACHADO DA SILVA, Luis Antonio. “A Oposição entre Trabalho Doméstico e Trabalho Feminino”. In: J. S. Leite Lopes (org.), *Mudança Social no Nordeste* Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. “Programa Nacional de Direitos Humanos”, Brasília: DF,1998.
- MOREIRA, Maria Vilma Coelho. “A Inserção da Mão-de-Obra Feminina na Indústria de Confeção no Ceará: o caso das cooperativas de confecção do Maciço de Baturité”, *Revista Caderno CRH* nº 26/27, jan/dez, 1997. Salvador: CRH/UFBA.

CAPÍTULO IV

AS MULHERES NO SINDICATO

Ana Alice Alcântara Costa

Desde o início do século XX, acompanhando o processo de industrialização brasileira, as mulheres incorporadas à produção fabril vêm sofrendo uma série de discriminações no mundo do trabalho. Devido a dupla exploração que sofrem - a de gênero e a de classe - suas condições de trabalho sempre foram mais difíceis e em constante desvantagem em relação aos homens. Isso fez com que se registrassem mobilizações femininas em diversos cantos do país em distintos momentos da nossa história. Dentre elas, destaca-se a primeira greve geral de trabalhadores da indústria têxtil no Brasil, que teve lugar em 1903 no Rio de Janeiro. Essa greve eclodiu a partir do protesto das companheiras de fábrica de uma tecelã, que fora despedida ao retornar da sua licença de maternidade; quem a despediu foi o próprio contramestre que a deflorou e engravidou-a dessa criança (FAUSTO, 1983, p.115).

Em muitas outras ocasiões, as mulheres também marcaram seu protesto. Exemplos são as greves de 1917 em São Paulo e na Bahia onde as trabalhadoras da indústria têxtil tiveram grande destaque. Também na Bahia merece

registro a participação das mulheres na greve dos professores municipais de 1918, na qual muitas mulheres participaram da direção do movimento (COSTA; CONCHA, 2001).

Importante também foi o papel desempenhado pelas mulheres na mobilização dos trabalhadores que resultou na criação do que é hoje o Sindicato dos Metalúrgicos da Bahia. Segundo registros históricos, durante a greve geral de 1919, iniciada pelos operários das indústrias têxteis - categoria que naquele período incorporava parcela significativa da mão-de-obra feminina - um grupo de operárias da Fábrica de Tecidos da Penha invadiu as oficinas da Companhia de Navegação Baiana, conclamando os trabalhadores a entrarem em greve. Os metalúrgicos aderiram ao movimento dando início a um intenso processo de mobilização que culminou com a criação da *Associação Profissional dos Trabalhadores Metalúrgicos da Cidade de Salvador*, fundada ainda em 1919, embrião do atual Sindicato dos Metalúrgicos da Bahia (CEPAS, 1991, p.5).¹ As mulheres estiveram presentes também em muitas outras mobilizações trabalhistas que se perderam na memória e hoje não fazem parte da historiografia sobre o sindicalismo brasileiro.

De fato, é comum na literatura sobre o movimento operário, tanto no Brasil quanto internacionalmente, o tratamento da classe trabalhadora de forma homogênea, assexuada e sem distinção de idade e cor, como se todos os operários fossem homens, brancos, adultos e expostos de igual forma às relações de produção. Essa, aliás, é uma prática das ciências sociais em tudo que se refere a gênero, raça e geração. Durante muito tempo as mulheres e outras minorias não foram vistas pela produção teórica, em especial na Ciência Política, na História e na Sociologia. Uma das consequências dessa invisibilidade feminina foi a criação do mito de que as mulheres não participam na vida política, nas lutas sindicais e nas esferas do poder.

A partir da década de 70, como parte da reflexão feminista, tem início toda uma crítica a essa visão androcêntrica² que caracteriza as ciências sociais. Vários estudos vêm sendo elaborados desde então, na perspectiva de resgatar a participação de outros sujeitos políticos, em especial as mulheres. O Brasil não ficou de fora do processo de busca da visibilidade desses outros sujeitos participantes na formação da sociedade brasileira, com destaque para a identificação da participação das mulheres nas lutas travadas no processo formação da classe trabalhadora. Esses estudos trouxeram como preocupações norteadoras:

- a) desconstruir o mito da não participação feminina;
- b) dar visibilidade a atuação feminina a partir de uma redefinição do conceito de participação política³ e da sua recuperação histórica;
- c) transformar as práticas sexistas e excludentes dominantes nas estruturas de participação política;
- d) criar mecanismos de incorporação feminina às esferas de decisão na sociedade.

Nesse processo de transformação no campo teórico, fruto da própria transformação mais ampla da sociedade onde as mulheres começavam a ser vistas e tratadas como sujeitos ativos, o movimento sindical não poderia ficar alheio, já que, como afirma Cappellin (1994, p.272), as entidades sindicais “(...) aparecem para a sociedade como sujeito coletivo, produtor e catalisador de uma imagem social dos trabalhadores, mobilizador de anseios por mudanças, formador de demandas, constituindo-se como negociador junto a outros atores sociais (...)”.

Junta-se a essa perspectiva transformadora o fato de que, a partir dos anos 70, houve um crescimento significativo da participação feminina na força de trabalho. Como vimos anteriormente, esse crescimento do número de mulheres no mercado, em especial no setor da indústria, foi resultante da necessidade de aumentar o orçamento familiar decrescido em função das perdas salariais da classe trabalhadora no Brasil; do próprio crescimento do setor eletroeletrônico e mecânico que empregou um grande número de mulheres em tarefas que exigiam destreza e habilidade manual (características identificadas com a mão-de-obra feminina); da modificação na organização do trabalho que abriu espaço para a incorporação de mão-de-obra não qualificada e criação de funções mais simplificadas e rotineiras (GITAHY, 1982).

Esse crescimento trouxe também reflexos na composição da base sindical no Brasil. Com efeito, entre 1970 e 1978, houve um crescimento da participação sindical feminina na ordem de 176%, enquanto que a participação masculina cresceu 87%. Entretanto, segundo a Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD) realizada pelo IBGE em 1988, apenas 17,6% dos trabalhadores brasileiros, o equivalente a 9,09 milhões, eram sindicalizados. Desse total de filiados as mulheres representavam apenas 25,6%.

Esse momento coincide com as primeiras mobilizações das mulheres trabalhadoras no processo de organização de suas lutas específicas em sintonia e articulação com o movimento feminista brasileiro. Foram as mulheres metalúrgicas as primeiras a saírem na frente dessa articulação e já em 1978 realizam o Primeiro Congresso da Mulher Metalúrgica de São Bernardo e Diadema, e em 1979 o Primeiro Congresso da Mulher Metalúrgica de São Paulo.

“Denunciava-se também não só a discriminação das mulheres no local de trabalho, mas também nos espaços domésticos e do sindicato. As trabalhadoras passam a reivindicar maior participação nas organizações sindicais através da criação do Departamento Feminino que visava: superar o afastamento das mulheres das entidades sindicais; incentivar as práticas de mobilização desse segmento; reduzir o isolamento da luta das trabalhadoras; fomentar estudos e pesquisas que permitam o acompanhamento da situação produtiva e discriminatória do trabalho feminino”.(NEVES.1992, p137)

Esse também foi um período de transformações significativas no movimento operário e sindical. Após o impacto do golpe militar, que cerceou todas as formas de organização e mobilização da sociedade civil, atingindo duramente as instituições democráticas, o sindicalismo brasileiro ressurgia das cinzas, numa espécie de “Fênix”, voltando à cena política na luta pelos interesses da classe trabalhadora. “No cenário político mais amplo, a reemergência do movimento dos trabalhadores estremeceu os arranjos políticos da transição para o regime democrático que iam sendo articulados sem leva-lo em consideração” (SANTANA, 1999, p.1).

No período de 1979-1985, o movimento sindical é sacudido por uma onda transformadora com o surgimento das Aposições Sindicais; elas trazem em seu conjunto uma proposta de renovação nas práticas sindicais privilegiando o espaço da fábrica como espaço de luta. Em especial, valorizaram a organização local de trabalho e a mobilização massiva dos trabalhadores, estabelecendo uma relação mais direta e democrática entre os dirigentes sindicais e a base das categorias. Essa renovação das práticas sindicais “(...) teve um papel fundamental na emergência do discurso feminino e no aumento do ingresso das mulheres na militância sindical” (ARAÚJO; FERREIRA, 2001, p.8).

O discurso feminino poderia ser identificado através da pressão exercida junto às lideranças sindicais no sentido de fortalecer os processos e mecanismos de filiação feminina, na abertura de espaços na representação sindical através de uma maior participação nas estruturas de poder e na constituição dos Departamentos Femininos. São os Departamentos os principais pólos de articulação, discussão e reflexão sobre as discriminações sexistas nas relações de trabalho e nas práticas sindicais (CAPPELLIN, 1994, p.278).

Delgado, analisando todo esse processo vivenciado pelas mulheres no âmbito do movimento sindical, sistematiza uma série de ações e situações que poderiam ser apontadas como antecedentes constituidores:

“... o enorme crescimento da presença das mulheres no mercado de trabalho, acompanhando uma tendência mundial. A expansão da base trabalhadora feminina chamou atenção dos sindicatos urbanos, fazendo com que muitos deles desenvolvessem atividades dirigidas às trabalhadoras de sua área. Outro fator foi a eclosão de um movimento sindical dinâmico e vigoroso, no final dos anos 70, que despertou maior interesse pelo sindicato como espaço de representação e de luta por melhorias salariais e das condições de trabalho. Finalmente a emergência do movimento feminista e de um movimento de mulheres diversificado, desde meados dos anos 70, contribuiu para estimular o desejo de participação em uma parcela da população feminina, inclusive trabalhadoras assalariadas.” (DELGADO, 1998, p.210).

A partir dos anos 80, a organização das mulheres, em especial no campo da CUT – Central Única dos Trabalhadores, conquistou importantes transformações na estrutura sindical, a saber:

- em 1986, a partir da deliberação do II Congresso Nacional da CUT, foi criada a Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora – CNMT. A CUT reconhecia assim, “(...) a existência da discriminação das mulheres na sociedade, assumia o compromisso de lutar por sua eliminação (...)” (DELGADO:1998:211);

- em agosto de 1988, durante o I Encontro Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT, definiu-se que a central assumiria a luta contra as discriminações sofridas pelas mulheres no mundo do trabalho e na sociedade;

- em 1988 essa proposta do I Encontro foi aprovada no III CONCUT (Congresso Nacional da CUT);

- em julho de 1991 realiza-se o II Encontro Nacional sobre a Mulher Trabalhadora que preparou a intervenção das mulheres no IV CONCUT. Nesse Encontro têm início as primeiras discussões acerca das ações afirmativas;

- ainda em 1991, no IV CONCUT (1991), foram aprovadas várias resoluções ligadas à participação e organização das trabalhadoras, porém a questão das cotas foi remetida para deliberação na VI Plenária Nacional⁴;

- em 1993, na VI Plenária Nacional da CUT, foi aprovada a obrigatoriedade de se ter, no mínimo, 30% de mulheres em toda a estrutura de decisão da Central. Já os Sindicatos filiados deveriam também estabelecer um sistema de cota com base na proporcionalidade de mulheres na base ou filiadas. ⁵

A Força Sindical e a Central Geral dos Trabalhadores – CGT não ficaram imunes nesse processo; em 1997, essas duas Centrais estabelecem também o sistema de cotas em âmbito nacional, regional e estadual.

Para Maria Ednalva Lima, atual Coordenadora da Secretaria Nacional de Mulheres Trabalhadoras, todo esse caminho significou o início de

“... um processo de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no movimento sindical e que, para garantir que haja democracia se faz necessário reconhecer enquanto sujeitos políticos homens e mulheres na luta por uma sociedade que não se traduza as diferenças entre os sexos enquanto desigualdade e exclusão social” (LIMA, 1998, p.20).

O sistema de cotas estabelecidas na CUT foi determinante para a ampliação da participação feminina nas estruturas de poder do movimento sindical. Segundo dados do IBGE/PNAD, as mulheres representavam apenas 14,4 do total de dirigentes sindicais existentes no país em 1989 (Apud ARAÚJO; FERREIRA, 2001, p.7). Em 1998, pouco menos de dez anos depois, o quadro da participação feminina na direção das CUTs Estaduais havia sido alterado significativamente:

QUADRO 3 - PARTICIPAÇÃO FEMININA NA DIREÇÃO DAS CUTS ESTADUAIS - 1998

Estado	Nº de mulheres	%	Estado	Nº de mulheres	%
Amazonas	07	29,2	Sergipe	06	22,2
Bahia	11	26,8	Rio Grande Sul	12	28,5
Ceará	11	26,2	Tocantins	10	45,5
Brasília	07	19,4	Minas Gerais	13	39,9
Paraíba	08	29,7	Espirito Santo	09	37,5
Rio Gde	10	24,3	Acre	10	37,3
Norte					

Fonte: CNMT:1998 p.24

No âmbito do movimento sindical metalúrgico, esse processo se desenrola de forma semelhante. Identificada com as determinações deliberativas da CUT, a Confederação Nacional dos Metalúrgicos - CNM tem buscado atender às demandas da sua base feminina.

Em 1998, durante o IV Congresso Nacional dos Metalúrgicos, a partir da constatação de que a crescente participação da mulher no mercado de trabalho e em especial no setor metalúrgico não vinha sendo acompanhado de uma efetiva participação na vida de suas organizações, foram definidas várias orientações aos sindicatos e federações filiadas à CNM/CUT, no sentido de garantir às mulheres a participação em todas as instâncias de deliberação dessas entidades. Dentre essas recomendações merecem destaque:

- todas as reivindicações das mulheres devem ser incluídas nas pautas de reivindicações a serem negociadas com o patronato;
- garantir a participação das dirigentes sindicais nas comissões de negociação com os representantes empresariais;
- assegurar a participação das metalúrgicas nas negociações de PLR e nos instrumentos de Organização no Local de Trabalho como CIPAs, comissões de fabricas e demais organismos de representação sindical;
- garantir a aplicação da cota de representação feminina na composição de todas as chapas que disputem eleições sindicais. No caso da representação nacional a cota é de 14% (CNM/CUT, 2000, p.8).

Contudo, esse processo de transformação na estrutura sindical e na incorporação política das mulheres nas estruturas de poder, não obstante ter avançado de forma significativa, ainda não foi suficiente para garantir a igualdade de tratamento entre mulheres e homens nas relações de trabalho e mesmo nas relações sindicais. Muitos passos ainda se fazem necessários nesse sentido. Essa defasagem fica claramente explicitada nos dados apresentados por nossa amostra entre as trabalhadoras metalúrgicas do Norte e Nordeste brasileiro, onde as práticas sindicais ainda são demarcadas pela exclusão feminina e tratamentos sexistas.

A SINDICALIZAÇÃO FEMININA NO NORTE E NORDESTE

As mulheres, por conta dos condicionantes culturais a que são submetidas, não vêem os sindicatos como espaços privilegiados para sua participação política. Socializadas para vivenciarem o espaço privado, as mulheres tendem a ver as organizações sindicais como espaços masculinos e distantes dos seus interesses. Por outro lado, as condições em que se processa a incorporação das mulheres no mercado de trabalho em nossa sociedade trazem em seu bojo sérias dificuldades à participação feminina nas instâncias sindicais ou mesmos em outras organizações políticas da sociedade civil.

As mulheres ao entrarem no mercado de trabalho formal não conseguem livrar-se de seus afazeres domésticos, afinal por conta da divisão sexual do trabalho, elas seguem sendo responsáveis por todo o trabalho doméstico e o cuidado das crianças, mesmo quando trabalham fora do seu lar, acumulando, assim, com o trabalho remunerado, o que chamamos uma “dupla jornada” de trabalho.

Por outro lado, as organizações sindicais têm feito muito pouco para transformar estes valores presentes na cultura feminina que afastam as mulheres dos sindicatos ou mesmo as práticas sexistas e excludentes que persistem tanto na estrutura sindical, enquanto instituição constituída de valores e modelos patriarcais que se manifestam no comportamento de rechaço, boicote e desprezo para com o “feminino”, prática corrente e tradicional entre a maioria dos militantes sindicais.

Consequentemente, ao não levarem em conta as especificidades da condição feminina e o processo de socialização vivenciado pelas mulheres, os sindicatos não conseguem ser um atrativo para a prática política das trabalhadoras. Esse provavelmente é um dos grandes fatores que mantêm as mulheres longe dos sindicatos, fazendo com que os índices de participação sindical feminina estejam muito afastado dos percentuais obtidos na incorporação das mulheres à força de trabalho economicamente ativa.

Entre as mulheres que participaram deste estudo, esta situação está claramente demarcada. Mantendo uma tendência semelhante ao índice nacional, a participação feminina nos sindicatos do Norte e Nordeste atinge apenas 29,7% das trabalhadoras. O maior percentual aparece em Manaus (32,7%), região onde há uma grande concentração de mão-de-obra feminina no setor metal-metalúrgico por conta das indústrias eletro-eletrônicas que se estruturam basicamente em torno do trabalho das mulheres. O quadro a seguir nos traz a distribuição das mulheres metalúrgicas que participaram na nossa amostra nas três cidades trabalhadas, quanto à filiação sindical.

TABELA 4.1 -DISTRIBUIÇÃO DAS METALÚRGICAS POR CIDADE E FILIAÇÃO AO SINDICATO

FILIAÇÃO	CIDADES			TOTAL
	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	
Sim	32,7	17,9	21,4	29,7
Não	61,5	82,1	67,5	64,6
Não respondeu	5,7	0,0	11,1	5,7
TOTAL ABSOLUTO	884	134	126	1144

Um fato preocupante é que este percentual corresponde exatamente á cota estabelecida pela CUT no que se refere a participação mínima das mulheres nas esferas de decisão sindical, um percentual que deveria representar o número de mulheres na direção e não o número de mulheres filiadas. Mesmo com esse percentual de filiadas, a participação feminina nas estruturas de poder das organizações sindicais da categoria é bem inferior, a ponto da Confederação Nacional dos Metalúrgicos não poder seguir a determinação aprovada pela CUT da cota de 30% de mulheres nas instâncias de poder e estabelecer, através de acordo com as organizações de mulheres metalúrgicas, um percentual de 11% a título de cotas para a participação feminina. Mesmo assim, a CNM não tem conseguido atingir este número em função da pouca participação efetiva das mulheres nos sindicatos.

Porém, a análise pura e simples destes dados oculta a riqueza de detalhes que este estudo pode proporcionar no estabelecimento de um perfil aproximativo de quem são essas mulheres que estão filiadas nas diversas entidades sindicais das duas regiões.

Como vimos anteriormente, as mulheres solteiras representaram 52,2% da nossa amostra. Dentre elas apenas 28% são filiadas aos sindicatos da região. Já o percentual de filiadas entre as casadas é proporcionalmente maior ao atingir 31.4% de sua totalidade. Apesar da pequena diferença entre os índices de filiação de solteiras e casadas, esse dado traz um outro fato interessante que se contrapõe ao senso comum e até mesmo a alguns estudos que apontam para um maior percentual de mulheres solteiras sindicalizadas. Tal situação seria determinada pela dificuldade concreta de tempo das mulheres casadas para conciliarem as atividades domésticas, conseqüentes do seu status matrimonial (dupla jornada) com as atividades sindicais, os receios e impedimentos determinados pelo marido, etc. No caso da nossa amostra tivemos a oportunidade de verificar que a baixa participação não pode ser explicada apenas pela dificuldade de conciliar a dupla jornada já que solteiras e casadas apresentam percentuais semelhantes.

O grau de instrução também não pode ser usado, no caso das metalúrgicas, para explicar a filiação ou não filiação, na medida em que 64,7%

das filiadas e 68,5% das não-filiadas possuem o segundo grau completo. Aliás, como vimos no Capítulo III, 66,4% das mulheres entrevistadas possuíam o segundo grau completo.

Em Manaus, em função das características produtivas (indústria eletroeletrônica) locais, determinada pela necessidade de mão-de-obra mais especializada, há uma maior concentração de mulheres com o segundo grau completo tanto entre as filiadas (71%) quanto as não filiadas (78%).

Esse dado também vem desmistificar o senso comum que indica que quanto maior o grau de escolaridade da população, maior sua participação política. Aqui vemos que um setor caracterizado por um maior grau de instrução que a média do operariado brasileiro, não apresenta níveis de filiação superior. Da mesma forma não há uma diferenciação educacional entre filiadas e não filiadas.

A crença de que o nível educacional é determinante na formação de uma consciência de classe, ou mesmo na simples participação sindical, tem servido, muitas vezes, de justificativa para o imobilismo das estruturas sindicais e até mesmo partidárias que não buscam desenvolver políticas mais adequadas de integração feminina.

Outro dado significativo nessa caracterização da filiação sindical feminina na indústria metal-metalúrgica é a alta concentração de filiadas entre as mulheres que trabalham na produção (31%). Essa concentração, aliás, corresponde também ao perfil da própria distribuição da mão-de-obra do setor e se reflete claramente na nossa amostra (68,18%). O percentual de filiação cai drasticamente quando analisamos o número de filiações femininas nas funções administrativas, o chamado “pessoal do escritório” (que representa apenas 4,2 do total da nossa amostra); elas representam apenas 3% dessas trabalhadoras do ramo.

A identidade das mulheres ocupadas nas funções administrativas das fábricas pesquisadas merece registro aqui, na medida em que explicita claramente a distribuição hierárquica dos trabalhadores, a assimetria de valores entre tipos de trabalho. Uma situação identificada durante o processo de realização da pesquisa de campo foi que a quase totalidade das mulheres empregadas nas funções administrativas recusava-se a participar da pesquisa por não se identificar como metalúrgica. Para essas mulheres, metalúrgicas “eram somente aquelas mulheres que estavam na produção”. Para elas, o fato de estarem nos escritórios dava-lhes um status superior, mesmo quando o salário era inferior.

Essa questão demonstra também as dificuldades dos sindicatos em atender as demandas de uma base que muitas vezes não se identifica com a categoria, mas se vê na contingência de filiar-se a tal sindicato, já que é a identidade produtiva da empresa e não a função específica desempenhada pelo trabalhador, que determina seu ramo de trabalho e conseqüentemente sua filiação sindical.

TABELA 4.2 -MOTIVOS DA FILIAÇÃO SINDICAL

MOTIVOS	CIDADES			TOTAL
	MANAUS	FORTALEZA	SALVADOR	
	%	%	%	
Filiação automática da empresa	1,0	25,0	3,7	3,0
Para obter benefícios	10,0	0,0	0,0	8,5
Pela assistência médica	5,9	0,0	0,0	5,0
Para obter/garantir direitos	9,3	29,2	18,5	11,5
É importante	10,0	0,0	7,4	9,1
É necessário	0,3	0,0	14,8	1,5
Outros	2,8	8,3	0,0	2,9
Não respondeu/ não é filiado	60,7	37,5	55,6	58,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

A análise da Tabela 4.2 traz elementos significativos sobre a visão dos sindicatos entre as mulheres filiadas: o primeiro ponto a destacar é o pequeno percentual (11,5%) que vê no sindicato o local de garantias dos direitos do trabalho, exceção apenas para as metalúrgicas de Fortaleza (29,9%). Porém, essa cidade apresenta um dado de fundamental importância, que a distingue da realidade sindical das outras cidades: a obrigatoriedade automática da filiação sindical. Ao ser contratado, o/a trabalhador/a é automaticamente obrigado/a a associar-se ao sindicato como uma exigência da empresa. Isso traz distorções significativas nas já complexas relações sindicais. Por outro lado, apesar deste expediente, Fortaleza é a cidade com menor índice de filiação sindical dentre as três pesquisadas, tal qual constatamos na Tabela 4.1

Conforme tivemos oportunidade de ver no capítulo anterior, é entre as metalúrgicas de Fortaleza que encontramos padrões patriarcais mais determinantes nas relações de gênero, em especial no campo do trabalho. Esse dado vem corroborar inclusive explicitando essa prática por parte do sindicato: afinal, a fábrica não faria essa filiação automática - leia-se autoritária - sem um acordo prévio com o sindicato local.

Interessante também é o fato de aparecerem exclusivamente em Manaus as categorias “Para obter benefícios” e “Pela assistência médica”, que somadas chegam a quase 16% de respostas entre as mulheres filiadas, um dado que, na distribuição das categorias, é o que mais aparece nessa cidade. Se levarmos em conta que durante muitos anos as práticas sindicais se caracterizavam pelo assistencialismo e protecionismo, podemos concluir que os resquícios desse tipo de sindicalismo já não são tão fortes assim entre as mulheres metalúrgicas sindicalizadas.

Na análise dessa tabela, sente-se falta de dados que pudessem demarcar melhor uma perspectiva de gênero. Faltou-nos a informação fundamental de como os homens filiados vêm seus sindicatos para que pudéssemos analisar de forma comparativa.

TABELA 4.3 - TEMPO DE FILIAÇÃO AO SINDICATO

TEMPO	CIDADES			TOTAL
	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	
Menos de 1 ano	16,4	29,2	33,3	18,8
Um a 5 anos	61,0	54,2	30,0	58,3
5 a 10 anos	12,4	8,4	11,1	12,1
Mais de 10 anos	5,9	4,1	22,0	7,0
Não respondeu	4,3	4,1	3,6	3,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Voltando às características das metalúrgicas filiadas aos sindicatos, vemos na tabela anterior (Tabela 4.3) que a maioria delas tem de um a cinco anos de filiação (58,3%), seguida daquelas que têm menos de um ano no sindicato (18,8%). Se relacionarmos este dado com os que se referem ao tempo de exercício da função de metalúrgicas, veremos que a concentração maior de trabalhadoras tem de um a dez anos na atividade (77,4%). Apenas Salvador apresenta uma incidência de mulheres com menos de um ano como metalúrgicas (44,0%), o que se reflete no percentual de mulheres filiadas há menos de um ano (33,3%). Esta cidade apresenta também o maior percentual de mulheres com mais de 10 anos afiliadas ao sindicato (22,0%).

Podemos assim inferir que há uma tendência a filiação imediata das mulheres ao passarem a integrar essa categoria profissional. Esse é um dado significativo para a prática sindical, na medida em que as organizações podem estabelecer políticas específicas de filiação de mulheres de recém ingresso.

Já na Tabela 4.4, analisamos os motivos da não sindicalização feminina. Analisar os motivos da não participação feminina no sindicato de sua categoria profissional pode ser mais esclarecedor para os objetivos dessa pesquisa, que os dados da tabela anterior que se refere aos motivos da filiação.

A “falta de interesse” é a resposta predominante entre as mulheres metalúrgicas das três cidades (19,2%), sendo Fortaleza a cidade em que apresenta uma maior incidência. Também o percentual correspondente às variáveis “Não gosta” e “Não confia/não acredita” é muito representativo (13,8%), o que merece a preocupação dos sindicatos regionais. Na verdade, se juntamos essas categorias com “falta de interesse” e “falta de informação”, veremos que 41,2% das mulheres não sindicalizadas apontam para questões ligadas diretamente à prática

desenvolvida pelos sindicatos. O que se pode denotar desse percentual é, no mínimo, que falta uma atuação informativa mais sistemática e convincente por parte dos sindicatos metalúrgicos das duas regiões em relação à base feminina.

TABELA 4.4 -MOTIVOS DA NÃO FILIAÇÃO SINDICAL

MOTIVOS DA NÃO FILIAÇÃO	CIDADES			TOTAL
	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	
Falta de interesse	19,0	22,7	16,4	19,2
Falta de tempo	6,1	11,8	3,5	5,0
Não gosta	5,0	16,3	3,5	5,1
Não confia/não acredita	10,5	6,3	4,7	8,7
Falta de informação	7,3	11,0	8,2	8,2
Não tem como pagar	3,8	0,0	1,2	2,1
Outros	3,1	5,4	5,8	2,6
				4,1
Não respondeu	45,2	26,5	56,7	45,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Por outro lado, sabemos que ademais dos condicionantes patriarcais que interagem para manter a mulher alheia ao chamado “mundo público”, a prática dos sindicalistas não tem sido muito estimuladora à participação feminina, como bem afirma Delgado:

“Em sua constituição, as entidades sindicais são espaços pouco atrativos para as mulheres. As expectativas e motivações que orientam a formulação das políticas sindicais, bem como as atitudes e comportamentos que predominam no meio sindical, correspondem majoritariamente ao universo masculino. Para muitas trabalhadoras da base e mesmo para muitas militantes esse estranhamento interfere para afasta-las da participação. Também não são raros os casos de mulheres dirigentes que, independente de terem vínculos com as instâncias de organização das trabalhadoras ou de se interessarem diretamente pelas ‘questões das mulheres’, ressentem-se do ambiente sindical, tornam-se insatisfeitas – deslocadas – no desempenho de seu papel e, o que é pior para o sindicalismo, chegam a desistir de prosseguir com novos mandatos”. (DELGADO,1998, p.220)

Na sua prática cotidiana, os sindicatos desenvolvem raras ações voltadas para as mulheres e quando isso acontece são atividades ditas “femininas”, tratadas como de pouco interesse e relegadas a um segundo plano, não são vistas e planejadas como atividade política que necessita recursos financeiros e pessoal capacitado. Geralmente estas são atividades realizadas através do empenho pessoal de alguma líder que no final acaba “carregando” sozinha o trabalho sindical entre as mulheres.

As políticas sindicais direcionadas para as mulheres enfrentam ainda hoje o descaso, quando não o boicote explícito dos dirigentes sindicais, apesar de já fazerem parte de muitos dos discursos desses dirigentes.

Ao não dar a importância devida ao trabalho político específico para as mulheres, o sindicato afasta-se cada vez mais de sua base feminina. A dificuldade ou resistência por parte das lideranças sindicais em entender o caráter assimétrico das construções de gênero e nelas, as especificidades desse feminino construído socialmente impedem os sindicatos de desenvolver políticas mais eficientes e equitativas voltadas para a incorporação feminina.

AS INSTÂNCIAS DE DELIBERAÇÃO SINDICAL

A atividade sindical requer a participação direta em uma diversificada estrutura de tomada de decisões. Além da direção propriamente dita, os sindicatos mantêm comissões de fábricas, grupos de trabalhos etc., e têm nas assembléias o espaço maior de democratização das decisões políticas da categoria. São as assembléias os espaços privilegiados para a prática sindical e o exercício da democracia.

Porém, parece que esse não é bem o entendimento das metalúrgicas participantes da nossa amostra. Como podemos ver na Tabela 4.5, uma grande quantidade de mulheres nunca vai às assembléias (44,3%), ou quase nunca participa (43,7%). Em Fortaleza, pode-se dizer que a maioria absoluta das mulheres nunca participa (84,3%) das assembléias da categoria.

Podemos inferir, com base no conhecimento do cotidiano da mulher trabalhadora brasileira, que este baixo índice de participação nas assembléias é consequência direta da dupla jornada de trabalho. Vários estudos atestam a dificuldade das mulheres participarem das atividades sindicais pelo fato destas serem realizadas à noite, horário em que, invariavelmente, a mulher está desenvolvendo as tarefas domésticas que ficaram por fazer durante todo dia e, em especial, preparando a comida para o dia seguinte, situação essa que não atinge somente as mulheres casadas já que as mulheres solteiras, mesmo quando vivendo na casa dos pais, são também responsáveis por afazeres domésticos. Não é à toa, portanto, que as mulheres participam muito mais nas Comissões de Fábricas, nas mobilizações de greves etc., ações que acontecem no mesmo horário e espaço do trabalho.

Essa dificuldade de participação feminina nas esferas de decisões sindicais é muito mais demarcada no que se refere à estrutura administrativa sindical. Ademais de toda uma cultura e um cotidiano que as excluem do mundo político formal, as mulheres têm que bater-se com todas as resistências masculinas: em

casa através do marido e dos filhos, dos pais e no sindicato através das discriminações, dos boicotes, do assédio, do descaso dos “companheiros” que as vêem como alguém que deveria ter permanecido em casa.

TABELA 4.5 - PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES E ASSEMBLÉIAS SINDICAIS

Participação	CIDADES			TOTAL
	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	
Sempre	5,1	0,7	1,6	4,2
Às vezes	51,8	9,0	23,8	43,7
Nunca	35,9	84,3	61,1	44,3
Não respondeu	7,2	6,0	13,5	7,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

No caso das mulheres participantes da nossa amostra, apenas 0,7% exerceram algum cargo diretivo no sindicato; esse percentual é o mesmo nas três cidades pesquisadas. Aqui podemos ver as dificuldades que a Confederação Nacional de Metalúrgicos e com ela todos os sindicatos locais afiliados, devem estar enfrentando para atender à cota estabelecida no interior da categoria de 11% para as mulheres.

TABELA 4.6 - CARGO DIRETIVO NO SINDICATO

CARGO	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	TOTAL
Sim	0,7	0,7	0,8	0,7
Não	96,5	96,1	96,0	96,8
Não respondeu	2,8	3,2	3,2	2,6
Total	100,0	100,0	100,0	100

Será que as mulheres não têm interesse em participar na estrutura de poder sindical? Por que será que as mulheres após tantas lutas para estabelecer políticas afirmativas no sindicato não estão conseguindo dar conta? Podemos dizer que as mulheres não gostam do poder? Ou, o que é pior, será que as mulheres não querem o poder? Então porque lutaram pelas cotas?

Claro que as mulheres querem o poder. A luta das mulheres tem sido exatamente para participarem do poder, porém, não podemos esquecer que as mulheres que sempre estiveram excluídas do poder não podem, de repente, como num passo de mágica, assumir funções diretivas para as quais não foram treinadas e jamais tiveram possibilidade de conviver. Conquistar as cotas foi apenas o início

de uma batalha que ainda tem um longo caminho a percorrer. Necessita muito empenho, transformação e principalmente capacitação. Essa não deve ser uma luta unicamente das mulheres. Atingir a cota é uma batalha de homens e mulheres dentro do sindicato na conquista de relações mais justas e mais democráticas.

Estas são questões que, de certa forma, podemos responder a partir da tabela seguinte (Tabela 4.6), onde analisamos o interesse das mulheres em participar das instâncias de decisão sindical.

Conforme nossa amostra, apenas 14,8% das mulheres tiveram interesse em assumir algum cargo diretivo. Um dado significativo se levarmos em conta que ele representa exatamente a metade do número de mulheres filiadas aos sindicatos (29,7%), portanto, uma proporção difícil de ser encontrada em qualquer outra categoria social. É em Manaus onde há uma maior concentração de mulheres que têm interesse em participar da direção do sindicato (17,3%).

Se tentarmos caracterizar essas mulheres, que desejam assumir alguma função na direção sindical, podemos indicar que elas são 15,6% das metalúrgicas que trabalham diretamente na produção e 8,3% das que trabalham em funções administrativas. Estas mulheres representam 15,5% das mulheres solteiras e 14,7% das casadas, o que significa dizer que o estado civil, ao contrário do que diz o senso comum, não é impedimento para uma participação feminina mais intensa na direção dos sindicatos.

TABELA 4.7 - INTERESSE EM PARTICIPAR DA DIREÇÃO SINDICAL

INTERESSE	CIDADES			TOTAL
	MANAUS %	FORTALEZA %	SALVADOR %	
Sim	17,3	4,5	7,9	14,8
Não	70,8	94,8	77,8	79,4
Não respondeu	11,9	0,7	14,3	10,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Outro dado significativo sobre essas mulheres que têm interesse em participar da direção sindical, é o fato de que este desejo está presente mesmo entre aquelas que não são filiadas (13,4), um índice não tão diferente do obtido entre as que são filiadas (17,6%). Essa tendência aparece de forma mais significativa em Manaus (19,3% das filiadas e 16,0% das não filiadas).

Esse dado, se relacionado com a tabela analisada anteriormente sobre os motivos da não filiação sindical, pode levar a dedução de que muitas destas mulheres estão necessitando de uma atenção mais sistemática por parte do sindicato, uma política mais direcionada de filiação e de incorporação às direções.

O quadro abaixo apresenta a distribuição dessas mulheres interessadas em assumir cargos diretivos por algumas empresas. Aqui estamos apontando apenas as maiores empresas que participaram da nossa pesquisa.

QUADRO 4 - DISTRIBUIÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO DAS MULHERES - INTERESSADAS EM PARTICIPAR DA DIREÇÃO SINDICAL

EMPRESA	MULHERES INTERESSADAS		TOTAL DE RESPONDENTES	CIDADE
	Nº absoluto	%		
Philco	27	30,0	90	Manaus
Phillips	55	24,4	208	Manaus
Xerox	11	52,3	21	Manaus
CCE	37	41,5	89	Manaus
Sanyo	08	36,0	22	Manaus
Panasonic	10	34,4	29	Manaus
Gradiente	36	46,1	78	Manaus
LG	23	51,1	45	Manaus
Sony	61	37,1	164	Manaus
Murato	10	37,0	27	Manaus
Molex	15	28,8	52	Manaus
ABB/Ceman	07	22,5	31	Salvador
Papaiz	13	37,1	35	Salvador
SempToshiba	05	33,0	15	Salvador
Alcan	03	27,3	11	Salvador

Outro dado que merece uma atenção especial da CNM e dos sindicatos de metalúrgicos do Norte e Nordeste é o interesse das mulheres em participar de cursos de formação de lideranças voltados especificamente para as mulheres. Apesar do baixo percentual de participação feminina nas direções sindicais, 32,0% das mulheres participantes da nossa amostra tem interesse pela capacitação política (Tabela 4.8). Não podemos deixar de lado o fato de que não houve um estímulo prévio entre essas mulheres.

Este percentual representa apenas uma demanda espontânea. Acreditamos que se houver uma atuação mais direcionada do sindicato, o interesse das mulheres na formação política será bem maior. Afinal, não podemos esquecer que as mulheres são aculturadas no sentido da atuação na esfera doméstica e tudo que se relaciona ao político faz parte da esfera pública, portanto afastada do cotidiano de grande parte delas. Aqui, também, são as mulheres de Manaus as maiores interessadas, são elas também as que demonstram maior interesse com a filiação sindical, com a participação nos cargos diretivos.

O desenvolvimento de um processo de capacitação política para as mulheres por parte dos sindicatos possibilitaria não só uma ampliação no número de mulheres nas direções sindicais, mas também numa abertura para a incorporação das demandas femininas nas pautas de negociação, muitas vezes deixadas de lado por falta de uma maior compreensão das chamadas “demandas de gênero” por parte de padrões e lideranças sindicais, conforme demonstra o texto do DIEESE abaixo:

“Nas mesas de negociação, muitas vezes encontra-se uma carência de treinamento dos dirigentes sindicais, homens e mulheres, na defesa e argumentação dos itens da pauta de reivindicações relativos às questões de gênero. Acrescenta-se a isso o fato de que as mulheres são ainda amplamente minoritárias nas mesas de negociação, de forma que o debate se ressentia da sua ausência. Por fim, mas não menos importante, está a pouca receptividade a esses temas por parte dos empresários que, na sua maioria, ainda precisam ser sensibilizados para a importância da questão de gênero. O resultado prático desse conjunto de fatores tem sido, via de regra, a priorização de outras reivindicações em detrimento das que se referem ao trabalho da mulher e ao gênero (DIEESE.1997 ,p42).

Mudar essa característica da educação feminina e levar as mulheres a uma atuação mais sistemática, e qualitativamente mais determinante nas esferas de decisão da sociedade brasileira, tem sido uma das perspectivas do movimento de mulheres ao desenvolver todas as campanhas e lutas em prol de ações afirmativas, em especial o sistema de cotas mínimas nos partidos políticos, sindicatos e outras organizações da sociedade civil. É através da participação das mulheres nessas instâncias de deliberação e aprendizado político que elas poderão de fato mudar sua relação com as estruturas formais e informais de poder.

TABELA 4.8 - INTERESSE NOS CURSOS DE FORMAÇÃO DE LIDERANÇA FEMININA

Interesse na Formação	CIDADES (%)			TOTAL
	MANAUS	FORTALEZA	SALVADOR	
Sim	35,5	21,6	24,6	32,7
Não	57,4	78,4	68,3	61,0
Não respondeu	7,1	00	7,1	6,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Como podemos ver na tabela a seguir (Tabela 4.9), a ausência das mulheres nas atividades políticas não se limita apenas ao sindicato. Um número insignificante de mulheres (3,4) participa de outros movimentos sociais e organizações civis. Esse é um claro sintoma da necessidade de uma atuação mais direcionada ao processo de formação política das mulheres com vistas a sua inserção nas esferas de decisão sindical.

TABELA 4.9 - PARTICIPAÇÃO EM OUTROS MOVIMENTOS

PARTICIPAÇÃO	CIDADES (%)			TOTAL
	MANAUS	FORTALEZA	SALVADOR	
Sim	3,8	2,2	1,6	3,4
Não	88,6	97,8	80,6	89,3
Não respondeu	7,5	0,0	12,7	7,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

CONCLUSÕES

A análise das características da relação das mulheres metalúrgicas do Norte e Nordeste brasileiro com o sindicalismo aponta para a necessidade de uma visão crítica mais sistemática sobre a prática sindical nas duas regiões. Não obstante a incorporação de um discurso afirmativo em relação às mulheres, as práticas sindicais ainda estão muito distantes de uma verdadeira preocupação com a exclusão feminina ou a implantação de ações específicas que possibilitem uma real incorporação das mulheres nas estruturas sindicais.

Por outro lado, apesar de toda a transformação ocorrida na condição feminina nos últimos 50 anos, foi no campo político onde estas mudanças ocorreram de forma mais lenta. A conquista do voto em 1934 não conseguiu trazer um número significativo de mulheres à esfera política formal. Os modelos patriarcais de organização política continuavam mantendo as mulheres fora das estruturas de poder tanto pelo rechaço masculino, contrário à participação feminina nas instâncias de deliberações políticas, quanto pelos condicionantes sócio-culturais determinantes da ideologia feminina, que ainda hoje afasta as mulheres dessas estruturas. Nas organizações sindicais, como tivemos oportunidade de ver, as mulheres seguem excluídas.

No sentido de estabelecer práticas políticas de inclusão femininas nas estruturas sindicais, é necessário uma maior compreensão por parte dos dirigentes sindicais sobre a especificidade da condição feminina e a necessidade de estabelecer programas especiais de formação e práticas sindicais para mulheres. A partir da própria demanda das metalúrgicas pesquisadas, apresentamos, a seguir, algumas recomendações para a ação sindical numa perspectiva de gênero:

- realização de um trabalho sistemático, de informação junto as mulheres, sobre as ações desenvolvidas pelo sindicato em relação a base feminina;
- realização de eventos voltados para o público feminino, em especial nos espaços das grandes empresas, com temáticas definidas com a participação das próprias interessadas;

- realização de cursos de sensibilização dos dirigentes sindicais com vistas ao trabalho com mulheres, devem privilegiando as seguintes temáticas: o sexismo nas práticas sindicais; como trabalhar com mulheres; o sindicato e o cotidiano feminino; a prática sindical masculina como fator de exclusão feminina; como incorporar mulheres à dinâmica sindical;

- realização de programas de formação de lideranças femininas, estruturados inicialmente por fábricas e posteriormente por distribuição setorial e geográfica;

- garantir que as ações de formação no interior da empresa ou organizada pelo sindicato se realizem em horários comerciais, permitindo a assistência de mulheres com responsabilidades familiares;

- elaboração de material de divulgação específico para a base feminina;

- incluir regularmente a temática da igualdade entre homens e mulheres nas atividades do sindicato;

- sensibilizar todo o pessoal para identificar, prevenir e combater o assédio sexual e incluí-lo como sanção grave nos acordos coletivos

- implantação da proporcionalidade nos cursos de formação da Central e dos sindicatos, a adoção de cotas de participação para as mulheres nas instâncias de direções, salário igual para trabalho de igual valor, creche em todos os eventos sindicais.

NOTAS

¹ “... na época desse movimento, os operários das oficinas da NAVEGAÇÃO BAIANA estavam com os salários atrasados. O descontentamento era grande e os operários já discutiam a necessidade de criação de uma associação para lutar contra os abusos dos patrões. No dia em que estourou a greve, um grupo de operárias da Fábrica de tecidos da Penha, invadiu as oficinas da NAVEGAÇÃO BAIANA, proclamando os presentes a também decretarem a greve. Os operários aderiram”. CEPAS. A oposição sindical metalúrgica da Bahia. Salvador: Cepas. 1991. P.5

² Amparo Moreno Sarda define o androcentrismo como a visão do “... homem como a medida de todas as coisas. É o enfoque de um estudo, de uma análise ou pesquisa realizado desde a perspectiva masculina unicamente e a utilização posterior dos resultados como válidos para o geral dos indivíduos homens e mulheres”. (1987, p.23)

³ A necessidade de uma reconceitualização da participação política, de forma que não somente incorpore os diversos tipos de atuação política das mulheres, mas que também incorpore os outros sujeitos políticos (negros, índios, homossexuais, etc) foi tratada por Fanny Tabak em vários estudos. Segundo essa autora, esta necessidade “... não é sentida por numerosos cientistas sociais, apesar do fato de os movimentos sociais e políticos, no campo e na cidade, terem assumido no Brasil, nos últimos anos, níveis extremamente significativos” (1989:25)

⁴ “No intervalo entre o IV Concut e a VI Plenária às mulheres fizeram um movimento de intensa mobilização e sensibilização dos dirigentes com a necessidade de ampliar a presença feminina nas direções da central, colocando como alternativa um percentual para a inclusão das mulheres nos cargos de poder” (Lima, 1998:p.20)

⁵ Sobre a evolução da participação feminina na composição da direção executiva da Cut e nas Cut's Estaduais, ver: CNMT/CUT. Igualdade de Oportunidade. Ações afirmativas, superando desigualdades. São Paulo, 1998.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAUJO, Angela Maria Carneiro e FERREIRA, Verônica Clemente. Relações de gênero e sindicatos no contexto da reestruturação produtiva. In. *Reestruturação Produtiva, formação profissional e gênero. Caderno do Núcleo Temático relações de gênero*. CUT. São Paulo: 2001

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

CEPAS. A oposição sindical metalúrgica da Bahia. Salvador: Cepas. 1991. P.5

CNMT/CUT. *Igualdade de Oportunidade. Ações afirmativas, superando desigualdades*. São Paulo: CUT, 1998.

CNM, *Metalúrgica, mãe, mulher/ O perfil da trabalhadora metalúrgica do norte e nordeste*. São Paulo: CNM/CUT, dezembro/2000

COSTA, Ana Alice e CONCHA, Héliida. *A Revolta dos Resignados: A participação feminina na greve dos professores (1918/1919)*. In. Sardenberg, Cecilia; Vanin, Iole e Aras, Lina (org) *Fazendo Gênero na História Baiana*. Salvador: NEIM/ Mestrado em História/UFBa. Pp.119-131. Coleção Bahianas, vol.6

DELGADO, Maria Berenice Godinho. Mulheres na CUT: um novo olhar sobre o sindicalismo. In. BORBA, Angela, FARIA, Nalu e GODINHO, Tatau (org) *Mulher e política. Gênero e feminismo no Partido dos Trabalhadores*. São Paulo: Ed. Fundação Perceus Abramo. 1998

DIEESE. *Equidade de gênero nas negociações coletivas: Cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil*. Pesquisa Dieese, Nº 13/Novembro. São Paulo: Dieese, 1997.

FAUSTO, Boris. *Trabalho Urbano e Conflito Social (1890-1920)*. São Paulo: DIFEL, 1983.

HITAHY et al. Operários: sindicalização e reivindicação (1970-80). *Revista de Cultura e Política*. São Paulo, 1983. Abril

LIMA, Ma. Ednalva. CNMT. Construção de uma história. CNMT/CUT. *Igualdade de Oportunidade. Ações afirmativas, superando desigualdades*. São Paulo: CUT, dezembro/1998

MORENO, Amparo, El arquetipo viril protagonista de la história. Ejercicios de lectura no androcéntrica. In. *Cuadernos Inacabados*. Barcelona: La Sal. 1987. Vol.6

NEVES, Magda da Almeida. Relações de gênero e sindicalismo. *Anais do VIII Encontro da APEP*. Vol. 2. 1992

SANTANA, Marco Aurélio. Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. Vol. 14. Nº 41. São Paulo.1999

TABAK, Fanny. *A nova ordem legal. Mulheres na Constituinte*. Rio de Janeiro: NEM/PUC, 1989

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cecília Maria Bacellar Sardenberg

Novembro de 2000. Uma sexta-feira à noite. A bordo de uma grande balsa, deixei Manaus sob a luz do luar, atravessando as águas do Rio Negro. Comigo, seguiam cerca de outras trinta mulheres, algumas carregando filhos a tiracolo, muitas ainda esbanjando energia mesmo depois da longa semana de trabalho. Também pudera: estávamos a caminho de uma pousada em Manacapuru, à beira da Selva Amazônica, para um encontro de mulheres metalúrgicas representantes de vários estados do Norte e Nordeste. Seriam dois dias de oficinas e intensas discussões, mas com direito a banhos de rio, passeios a cavalo e até mesmo um *lucu* com música ao vivo.

Minha missão no evento seria apresentar os dados da pesquisa de que trata este livro. No entanto, ali mesmo, na travessia do grande rio, comecei a me dar conta de que, apesar das muitas informações registradas, o perfil das metalúrgicas que fotografáramos em nossas muitas tabelas ainda estava longe de ser uma retrato de corpo inteiro dessas mulheres.

De fato, no calor da selva e dos debates que iríamos travar nos dias que se seguiram, vi aflorar a força, a coragem e a determinação dessas mulheres que todos os gráficos e tabelas esboçados aqui não conseguiram registrar. Tampouco captaram elas a alegria de ser e de viver de mulheres como Emília, Antônia, “Ceará” e outras tantas ali reunidas, que não têm se dobrado às dificuldades e resistências encontradas pelo caminho. Tudo para garantir que, no mundo das fábricas e dos sindicatos, haja espaço para que elas também tenham voz e sejam ouvidas.

Vale lembrar que a mobilização das mulheres metalúrgicas no Brasil é um fenômeno social relativamente recente; só começou a tomar corpo a partir de fins dos anos setenta, devido à tradicional preferência pela mão-de-obra masculina na indústria metal-mecânica brasileira e, portanto, devido ao número reduzido de mulheres metalúrgicas existentes até então. Ademais, o crescimento da indústria de eletroeletrônicos e, com ele, da presença feminina em suas fileiras, só se desencadeou com maior força durante o período da ditadura militar no país, ou seja, justamente quando todos os movimentos sociais foram severamente reprimidos. Somente a partir de meados dos anos 70 foi possível às classes trabalhadoras se re-articularem e fazerem surgir um “novo sindicalismo”, momento este que coincidiu, também, com a retomada do movimento feminista no Brasil, com importantes implicações para as lutas das mulheres trabalhadoras.

De fato, com a retomada do feminismo passou-se a dar maior atenção e visibilidade não apenas à presença das mulheres no mundo do trabalho, como também às suas necessidades e reivindicações específicas, inclusive às discriminações sofridas pelo trabalho feminino. Além disso, o feminismo também teve um importante papel ao introduzir na vida sindical o questionamento do poder masculino, da invisibilidade das mulheres e de suas questões específicas, trazendo, assim, a discussão das relações de gênero para dentro do próprio sindicalismo. Como pontuam Araújo e Ferreira (2000, p.317): “A atuação de mulheres no interior dos sindicatos, assessoradas muitas vezes por militantes ou entidades feministas permitiu que as questões de gênero crescessem em importância no interior do movimento sindical durante os anos 80, momento em que o ‘novo sindicalismo’ se consolidava enquanto ator coletivo”.

Nesse processo, ganharam espaço também as mulheres metalúrgicas; mas sua articulação não tem se dado com o mesmo grau de intensidade em todos os estados ou regiões. Como se viu neste estudo, nas Regiões Norte e Nordeste, de interesse especial para nós, a mobilização metalúrgica feminina ainda não se fez sentir com maior força, apesar dos esforços de mulheres como Emília, Antônia, “Ceará” e outras presentes no encontro de Manaus.

Conforme foi visto no Capítulo II deste relatório, à exceção de Manaus – onde há uma grande concentração de indústrias eletroeletrônicas – tanto a Região

Norte quanto a Nordeste ainda ocupam uma posição inexpressiva no complexo metal-mecânico. Além disso – salvo no caso de Manaus - predominam nessas regiões indústrias ditas “pesadas” que, tradicionalmente, não empregam mão-de-obra feminina na linha de produção. Resulta que em quase todos os estados do Norte e Nordeste a presença de mulheres metalúrgicas é notadamente reduzida.

Sem dúvida, Manaus é um caso a parte: ali predominam as mulheres, empregadas no ramo de eletroeletrônicos. Mas isso não implica a ausência de desigualdades de gênero; a própria presença majoritária de mulheres nesse ramo respalda-se na naturalização de atributos ditos “femininos” – delicadeza, destreza, paciência, etc. — tidos como mais adequados para as atividades específicas às indústrias eletroeletrônicas.

A análise dos dados incluídos na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para o ano de 1996, desenvolvida no Capítulo II, revelou diferenças sensíveis entre a força de trabalho metalúrgica masculina e feminina nessas regiões, sobretudo em termos salariais. Tais discrepâncias se mostraram ainda maiores na Região Nordeste, principalmente quando se tem em conta o fato de que, nessa região, o nível de escolaridade das mulheres é notadamente superior aos dos homens, o que nos leva a concluir que, também na indústria metal-mecânica do Norte e Nordeste, há uma tendência geral a desvalorização do trabalho feminino.

A análise desenvolvida no Capítulo III deste estudo permitiu-nos conhecer, em maior profundidade, o perfil das metalúrgicas norte-nordestinas e as condições de vida e trabalho que enfrentam no seu dia a dia. Essa análise baseou-se em pesquisas realizadas nas cidades de Manaus, Fortaleza e Salvador com metalúrgicas empregadas em empresas que concentram maiores proporções de mão-de-obra feminina, sendo aplicados questionários para um total de 1.144 mulheres.

Embora em termos gerais o perfil delineado siga os padrões nacionais quanto ao trabalho feminino no ramo, a análise comparativa da situação dessas mulheres nas três capitais revelou diferenças importantes.

FORTALEZA

Em Fortaleza foram contatadas 134 mulheres metalúrgicas, representando trabalhadoras de cinco empresas diferentes: Mecesa, Moulinex, Cemec, RRMa e Microsol. Trata-se de uma força de trabalho feminina que se enquadra, quase perfeitamente, no perfil tradicional da “operária”. De fato, as cearenses em nosso estudo constituem um grupo de trabalhadoras bastante jovens, 64,2% delas tendo 29 anos de idade ou menos, com predominância de solteiras (57,5%), bem como de “filhas” (44,0%) que ainda

moram com os pais. Ademais, além de constituírem o grupo mais jovem em nosso estudo, as metalúrgicas cearenses também constituem aquele com o menor nível de escolaridade; apenas 27,6% dessas mulheres têm segundo grau completo, caindo para 6,0% a proporção daquelas com nível superior. A esmagadora maioria (79,3%) tem funções na linha de produção, sendo que 49,3% está na atividade metalúrgica de 1 a 5 anos, enquanto 50,7% trabalha na empresa atual por esse mesmo período.

Lamentavelmente, o grupo também se assemelha ao perfil tradicional da operária no seu desinteresse pela atividade sindical; 84,3% dessas mulheres jamais participou de uma reunião ou assembléia, e 94,8% não demonstrou o menor interesse em se engajar na direção sindical.

Talvez, em parte, isso se explica pelo fato de que uma porcentagem relativamente grande (44,1%) se identifica como “mães”, 37,3% destas com filhos ainda pequenos, menores de cinco anos. Na verdade, 63,5% dessas mães trabalhadoras depende do apoio de avós/família no cuidado dos filhos menores (nenhuma das empresas de Fortaleza pesquisadas oferece creches no local de trabalho); e 21,6% do total das entrevistadas em Fortaleza encara uma “dupla jornada” de trabalho, sendo responsável por todas as tarefas domésticas – algo bastante relevante quando se considera que 44,0% das cearenses trabalha em pé a maior parte do tempo.

Por outro lado, somente 0,7% afirma ter sido vítima de discriminação racial, enquanto 3,0% já sofreu discriminação sexual, a mesma proporção tendo sofrido assédio.

MANAUS

Em Manaus, foram entrevistadas 884 mulheres, distribuídas em 12 empresas, a maior parte empregada no ramo eletroeletrônico. Dentre essas mulheres, verificou-se que, como em Fortaleza, a maioria (63,5%) está na faixa dos 21 aos 29 anos e se declarou “solteira” (53,4%). Contudo, apenas 32,6% dentre o total de entrevistadas em Manaus mora com os pais, ao passo que 25,9% vive com marido e filhos e 10,6% mora “só com os filhos”, enquadrando-se como “chefes de família”.

Cerca de 60,0% das mulheres de Manaus tem filhos, 45,6% destes sendo crianças menores de 5 anos de idade. No cuidado desses filhos menores, 49% tem o apoio das avós; apesar de cerca de 75,0% afirmar a existência de creches no local de trabalho, apenas 19,3% serve-se desse benefício. Aliás, em Manaus, 26,7% das mulheres em nosso estudo tem uma “dupla jornada”, já que se dizem responsáveis por todas as tarefas domésticas.

Dentre as metalúrgicas entrevistadas em Manaus, 77,8% trabalha em funções na linha de produção; contudo, contrastando com as cearenses, as metalúrgicas de Manaus têm um nível relativamente alto de escolaridade, 74,4% tendo segundo grau completo (mas apenas 2,5% tem nível superior). Além do mais, é expressiva no grupo de Manaus a porcentagem das mulheres – 33,6% - que exerce a atividade de metalúrgica há mais de 5 anos, bem como daquelas que trabalha na empresa atual de um a cinco anos (67,0%).

Vale também ressaltar que, em Manaus, 95,1% das mulheres trabalha em empresas que dispõem de transporte próprio, sendo que 69,9% despense menos de uma hora no trajeto casa-trabalho, período em que conversam com as companheiras. Talvez essa troca de idéias propicie maior conscientização; em Manaus, 2,8% das metalúrgicas estudadas reconhece ter sofrido discriminação racial, enquanto 7,7% sofreu discriminação sexual e 6,2% foi vítima de assédio sexual no local de trabalho..

SALVADOR

Na área metropolitana de Salvador foram entrevistadas mulheres que trabalham em 5 empresas diferentes – Alcan, ABB/Ceman, Papiz, Semp Toshiba e Bosh - perfazendo um total de 126 respondentes. Segundo as informações registradas, as metalúrgicas de Salvador constituem um grupo menos jovem que suas colegas de Fortaleza e Manaus: 39,7% está na faixa etária dos 21 aos 29 anos, enquanto 37,3% enquadra-se na faixa seguinte, isto é, dos 30 aos 39 anos. Contudo, o número de solteiras é ainda mais expressivo (65,1%) em Salvador, embora 46,8% admita ter um ou mais filhos e, dentre estas, 23,7% filhos menores de 5 anos de idade.

Apesar da “maior idade” das respondentes, 41,3% mora com a família de origem, enquanto 17,5% vive com marido e filhos, e 12,7% enquadra-se como “chefe de família”, vivendo “só com os filhos”. Note-se, aliás, que 39,2% tem a ajuda da família (avós) no cuidado dos filhos menores, mas uma considerável proporção (19,6%) vê-se obrigada a deixar os filhos sozinhos. Ao mesmo tempo, 25,4% das baianas tem total responsabilidade pelas tarefas domésticas. No entanto, 11,1% tem condições de manter empregada, proporção essa bem superior ao que se observou nas outras cidades.

Por certo, isso se coaduna ao grau de escolaridade relativamente elevado apresentado pelas soteropolitanas: 51,6% tem até o 2º grau completo, 14,3% nível superior completo, enquanto 7,9% tem superior incompleto.

Salvador também se destaca das outras duas cidades por ter uma porcentagem menor de mulheres na linha de produção (61,9%) e uma proporção alta (44,4%) com menos de um ano na atividade metalúrgica. Em compensação, 15,9% já está nessa atividade há mais de 10 anos. Da mesma forma, enquanto 50,8% das entrevistadas trabalha na empresa atual há menos de um ano, 18,3% afirma já ter mais de 10 anos no mesmo local de trabalho.

Registre-se que uma proporção relativamente alta –11,1%— não goza do direito a intervalo para descanso; do total de entrevistadas, 22,2% trabalha em pé a maior parte do dia. Por outro lado, somente 0,8% das metalúrgicas baianas viu-se vítima de discriminação racial; entretanto, 7,9% já sofreu discriminação sexual e 7,1% afirma ter sofrido assédio.

PARA CONCLUIR

Pelo que foi acima exposto, observa-se que as mulheres entrevistadas não desfrutam de condições “ideais” de trabalho, tendo, em muitos casos, seus direitos trabalhistas violados, tais como a falta de assistência de creches para os filhos menores e de intervalo para descanso durante a jornada de trabalho diária. Constata-se, também, instâncias de discriminação racial e sexual e de assédio sexual nas três capitais pesquisadas, problemas estes que deveriam ser encaminhados às associações de classe.

Entretanto, conforme se constatou no Capítulo IV deste relatório, as relações das mulheres metalúrgicas norte-nordestinas com seus sindicatos locais são consideravelmente frágeis. Essa situação é um pouco melhor em Manaus, o que talvez se explique pelo grande contingente de mulheres metalúrgicas nessa capital. Contudo, mesmo nesse caso, apenas 32,4% das mulheres são filiadas ao sindicato. Ressalte-se, porém, que em Manaus mais de 10% das mulheres não filiadas afirma “não acreditar, não confiar” no sindicato, afirmativa essa oferecida por 6,3% das cearenses e 4,7% das baianas não filiadas.

Todavia, mesmo dentre mulheres não filiadas, existe o interesse em participar da direção do sindicato, interesse esse expresso por 17,6% das mulheres filiadas, com destaque para as metalúrgicas de Manaus.

Viu-se, também, que quase um terço do total das entrevistadas (32,0%) manifesta interesse em participar de cursos de formação e capacitação de lideranças, o que pode ser visto como uma atitude positiva dessas metalúrgicas em relação à atividade sindical.

No entanto, conforme ressaltamos anteriormente, tudo leva a crer que essa atitude positiva, ou seja, esse potencial de liderança feminina não tem sido devi-

damente aproveitado pelos sindicatos locais. De fato, algumas mulheres chegam a reclamar que falta maior divulgação e mais informação por parte dos sindicatos.

Podemos acrescentar que falta também maior interesse da parte dos sindicatos em articular as mulheres metalúrgicas norte-nordestinas. Sem dúvida, o fato de que foram principalmente as mulheres que pensaram, desenvolveram e apoiaram com maior força este estudo é um forte indicativo de que muito ainda é necessário fazer no sentido de conscientizar e articular não apenas as mulheres metalúrgicas do Norte e Nordeste, mas também para sensibilizar seus colegas do sexo oposto para as questões de gênero.

Em anos recentes, isso vem se tornando fundamental; em nome da “flexibilização das relações de trabalho”, muitas das demandas femininas – ou até mesmo conquistas importantes como a questão da estabilidade da gestante – vêm sendo ameaçadas nas negociações coletivas, em troca da aceitação de demandas consideradas prioritárias pelos sindicatos (ARAÚJO; FERREIRA, 2000).

Entendemos, porém, que o enfrentamento das condições adversas que ora se impõem no mundo do trabalho “(...) exige do movimento sindical a disposição efetiva de romper com o predomínio da ideologia patriarcal e de renovar a prática sindical com base na concepção da classe trabalhadora como um conjunto heterogêneo de indivíduos, portadores de vivências múltiplas e diferenciadas (...)” (ARAÚJO; FERREIRA, 2000, p.343) e, certamente, da “(...) presença das diferenças de gênero como dimensão indissociável desta diversidade” (DELGADO, 194, p.121).

Consideramos que o estudo aqui apresentado é apenas uma primeira aproximação no sentido de tornar visível essa diversidade, traçando um diagnóstico das desigualdades de gênero e as características do trabalho feminino na indústria metal-mecânica do Norte e Nordeste. Constitui-se, também, numa tentativa de esboço do perfil das metalúrgicas norte-nordestinas, a quem caberá, de fato, a renovação da prática sindical nos estados e espaços em questão.

Pelo que me foi possível constatar no encontro de Manaus aludido no início deste capítulo, força e vontade não faltarão às mulheres metalúrgicas nesse intuito. E, com certeza, elas poderão contar com o apoio de feministas, como nós, ao levarem adiante suas lutas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; FERREIRA, Verônica Clemente. “Sindicalismo e Relações de Gênero no Contexto da Reestruturação Produtiva”. In: ROCHA, M. I. B. (org.). *Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios*. Campinas: ABEP, NEPO/Unicamp e CEDPLAR/UFMG/ São Paulo: Ed. 24, 2000.

DELGADO, Maria Berenice Godinho. “Terceirização e trabalho feminino”. In: MARTINS, H.S., RAMALHO, J.R. (orgs.). *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec, Cedi/Nets, 1994.

Ana Alice Alcântara Costa

É mestre e doutora em Sociologia Política pela Universidade Nacional Autônoma do México (UNAM/México) e, atualmente, realiza pós-doutorado na Universidade Autônoma de Madrid, Espanha. Desde 1982 é professora do Departamento de Ciência Política da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal da Bahia, onde também atua ministrando disciplinas e orientando dissertações e teses nos Programas de Pós-Graduação em Ciências Sociais e História. Foi uma das fundadoras do Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher – NEIM, criado em 1983, onde desenvolve pesquisas sobre Mulher e Política. Já foi coordenadora do NEIM, por várias vezes, assim como fundadora e coordenadora da REDOR- Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulheres e Relações de Gênero. É autora de vários artigos publicados no Brasil e exterior; organizadora de duas coletâneas anteriores da Coleção Bahianas, *Ritos, Mitos e Fatos: Mulher e Gênero na Bahia* (nos.1, 1997) e *Feminismo, Ciência e Tecnologia* (no.8, 2002); e autora do livro *As Donas no Poder: Mulher e Política na Bahia*, publicado como no. 2 da Coleção Bahianas.

Cecilia Maria Bacellar Sardenberg

É mestre e doutora em Antropologia pela Boston University (Boston, EUA). Professora do Departamento de Antropologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal da Bahia, desde 1982, atua também nos Programas de Pós-Graduação em Ciências Sociais e História da mesma universidade, onde é responsável por diferentes disciplinas e orientação de dissertações e teses no campo dos estudos feministas. É pesquisadora permanente do Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher – NEIM/UFBA desde a sua fundação, em 1983, tendo sido nomeada para coordena-lo no período 2004-2006. Foi uma das fundadoras da REDOR-Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulheres e Relações de Gênero, coordenando a Rede no período 1992-1994 e, de novo, na gestão em curso (2002-2004). Tem artigos publicados em periódicos nacionais e internacionais, participando também como organizadora de três outras coletâneas da Coleção Bahianas: *Um diálogo com Simone de Beauvoir e Outras Falas* (no.5, 2000), *Fazendo Gênero na Historiografia Baiana* (no.6, 2001) e *Feminismo, Ciência e Tecnologia* (no.8, 2002).

Silvia Lúcia Ferreira

É mestre em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina e doutora em Enfermagem pela Universidade de São Paulo. Realizou seu pós-doutorado na Universidade Autônoma de Barcelona, Espanha (2001-2002). É professora dos cursos de graduação e pós-graduação da Escola de Enfermagem da UFBA; foi uma das fundadoras do GEM – Grupo de Estudos sobre Saúde da Mulher da UFBA, criado em 1988. É pesquisadora permanente do Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher – NEIM/UFBA, desde 1988. Foi uma das fundadoras da REDOR-Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulheres e Relações de Gênero atuando como sua coordenadora geral na gestão 1994-1996, e como sua Coordenadora de Pesquisas, de 1996 a 1998. Atualmente foi nomeada como Vice-Coordenadora do NEIM para a gestão 2004-2006. Autora de livros e artigos publicados no Brasil e no exterior, participou como organizadora da Coletânea *Imagens da Mulher na Cultura Contemporânea* (2002), o no.7 da Coleção Bahianas.