

IGUALDADE É O MÁXIMO, COTA É O MÍNIMO

AS MULHERES NO MUNDO SINDICAL



IGUALDADE É O MÁXIMO, COTA É O MÍNIMO



AS MULHERES NO MUNDO SINDICAL

São Paulo, agosto de 2008

**IGUALDADE É O MÁXIMO,
COTA É O MÍNIMO**

AS MULHERES NO MUNDO SINDICAL

Organização

Secretaria Nacional Sobre a Mulher
Trabalhadora da CUT

Dirigente Responsável

Rosane da Silva

Assessoria

Léa Marques e Rita Maria Pinheiro

Projeto gráfico:

Caco Bisol

Ilustrações:

Vicente Mendonça

Tiragem:

3.000 exemplares

Direção Executiva Nacional da CUT 2006/2009

Presidente: Artur Henrique da Silva Santos

Vice-Presidente: Carmen Helena Ferreira Foro

Secretário Geral: Quintino Marques Severo

Primeiro Secretário: Adeilson Ribeiro Telles

Tesoureiro: Jacy Afonso de Melo

Primeiro Tesoureiro: Antonio Carlos Spis

Secretário de Relações Internacionais: João Antônio Felício

Secretário de Política Sindical: Vagner Freitas de Moraes

Secretário de Formação: José Celestino Lourenço (Tino)

Secretária de Comunicação: Rosane Bertotti

Secretário de Políticas Sociais: Expedito Solaney Pereira de Magalhães

Secretária de Organização: Denise Motta Dau

Secretária sobre a Mulher Trabalhadora: Rosane da Silva

Diretores/as Executivos/as

Anízio Santos de Melo

Antonio Soares Guimarães (Bandeira)

Dary Beck Filho

Elisângela dos Santos Araújo

José Lopez Feijóo

Júlio Turra Filho

Manoel Messias Nascimento Melo

Milton Canuto de Almeida

Rogério Batista Pantoja

Temístocles Marcelos Neto

Escritório da CUT Nacional em Brasília

Carlos Henrique de Oliveira

Lúcia Regina dos Santos Reis

Conselho Fiscal - Efetivos

Maria Julia Reis Nogueira

Valdemir Medeiros da Silva

Alci Matos Araújo

APRESENTAÇÃO

Novamente é com grande prazer que a Fundação Friedrich Ebert apresenta mais uma publicação produzida em conjunto com uma de suas mais históricas e queridas parcerias no Brasil: a Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora (SNMT) da CUT. O tema desta cartilha já foi objeto da cooperação em momentos anteriores, porém continua de extrema atualidade: trata-se da importância da incorporação das mulheres no cotidiano sindical e da aplicação de cotas de gênero como um dos instrumentos possíveis para se avançar nesse processo.

Para abordagem do assunto, essa cartilha conta com uma introdução, feita pela própria SNMT/CUT, dois textos de análise e uma parte final com perguntas e respostas.

O primeiro texto, “*Mercado de trabalho feminino e sindicalização*”, mostra o vigoroso crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas. Hoje, mais da metade das brasileiras trabalha fora de casa, representando 42 % da força de trabalho no mercado formal. O texto traz uma grande novidade: desmistifica a idéia de uma menor sindicalização entre as mulheres. Além de demonstrar o gradativo aumento nos percentuais de sindicalização das mulheres nos últimos anos, revela um forte equilíbrio na sindicalização de homens e mulheres na grande maioria dos ramos de atividade econômica. Fica, então, uma primeira questão: porque as mulheres ainda estão menos presentes nos espaços sindicais e, principalmente, nas instâncias de representação e deliberação?

O segundo texto, “*A organização das mulheres e a política de cotas: avanço ou retrocesso*”, resgata a trajetória da organização das mulheres na CUT e mostra o quanto os sindicatos são ainda um espaço majoritariamente masculino e o quanto as mulheres estão excluídas dos lugares de poder e decisão. Isto é, o sindicalismo muitas vezes reproduz os papéis socialmente construídos diferenciados para cada um dos sexos e com isso materializa uma “divisão sexual do poder” em seu interior. Coloca-se uma nova questão: quais medidas podem ser adotadas para corrigir essa distorção e incorporar as mulheres no cotidiano sindical?

A última parte aponta alguns caminhos para tais questões. De forma muito didática, “*Cotas: o que precisamos saber*” destaca os benefícios que a aplicação das cotas de gênero pode trazer para as entidades sindicais e “*Ações afirmativas - experiências internacionais*” apresenta exemplos concretos

de entidades que já aplicam a política de cotas com bons resultados. Em suma, essa cartilha reúne um excelente conjunto de subsídios para contribuir com o debate sobre a importância da aplicação das cotas de gênero nos vários espaços sindicais.

E porque a FES apóia essa iniciativa? Por que compartilha do grande objetivo dessa publicação. O que se pretende mostrar é que se as entidades sindicais querem, de verdade, representar o conjunto da classe trabalhadora, elas devem ouvir, incorporar e garantir a presença das mulheres trabalhadoras em todos os seus espaços. Devem formular suas estratégias e suas políticas *para* e *com* as mulheres. Somente assim será possível construir um sindicalismo efetivamente democrático e que contribua para tornar o mundo mais justo e solidário.

Boa leitura!

Britta Joerissen e Jochen Steinhilber
Representantes no Brasil

Fernanda Papa e Waldeli Melleiro
Diretoras de projetos

FUNDAÇÃO FRIEDRICH EBERT
Representação no Brasil

A COTA É GARANTIA DO MÍNIMO

Desde a sua criação em 1986, a Comissão Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora da CUT, hoje, Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora - SNMT, tem atuado para superar as desigualdades e discriminações a que as mulheres são submetidas nos diversos espaços de sua vida, ações estas que foram fortalecidas com a aprovação da cota mínima de gênero de 30%, em nosso Congresso de 1993.

Quinze anos depois desta importante conquista das mulheres na CUT, o debate sobre a presença destas nos espaços da Central se faz atual, justamente porque, embora tenhamos assumido posições e travado lutas a favor da igualdade de gênero, o que verificamos é que, internamente à CUT, continuam-se sendo estabelecidas relações de poder desiguais entre homens e mulheres.

A CUT tem como base os princípios de democracia e de igualdade, portanto, quando reivindicamos as cotas nos remetemos nada mais do que a estes princípios fundadores de nossa entidade.

A classe trabalhadora é composta por homens e mulheres, e estas, em nossa sociedade capitalista, além de oprimidas por sua classe, também assim o são por seu sexo. A situação por que passa a mulher no mercado de trabalho é conhecida. Faz parte de sua realidade a dupla jornada, os baixos salários, o trabalho precário, e o assédio moral e sexual. Os dados sobre a participação das mulheres no movimento sindical comprovam o que já sabíamos: as mulheres ainda têm uma participação sindical inferior à sua inserção no mercado de trabalho. E, ainda que, a sindicalização das mulheres tenha aumentado, nas diretorias das entidades essa inserção não inclui os três cargos tradicionalmente considerados mais importantes: Presidência, Secretaria Geral e Tesouraria.

A ausência das mulheres nos espaços de poder não só é uma situação discriminatória como faz com que pautas que atingem diretamente a vida das trabalhadoras não sejam tidas como prioridade. Exemplos desta questão podem ser quando tratamos sobre a necessidade de creches ou da ampliação da licença maternidade, que mesmo que não seja uma questão apenas das mulheres, as negociações só avançam quando estas estão pautando.

Mudar essa realidade passa, obrigatoriamente, pelo fortalecimento dos espaços e estruturas específicas de organização das mulheres no interior da CUT, e de suas instâncias verticais e horizontais, capazes de incorporar a realidade das diferentes categorias profissionais. E para superar a situação de ausência das mulheres nos espaços de poder é fundamental também ter uma ação concreta com esta finalidade. No âmbito das ações afirmativas, a adoção das cotas significa o reconhecimento de que a ausência das mulheres é expressão de uma desigualdade e desconsidera a inserção social e política destas. Assim, a aplicação desta medida é um passo para a construção de políticas que altere as condições gerais da participação política das mulheres.

Para avançarmos na efetiva aplicação das cotas, enfrentamos um grande desafio que é o de desenvolver um trabalho de sensibilização, a partir das bases, para a necessidade de renovação dos quadros dirigentes, especialmente de jovens e mulheres, seja com cursos de formação voltados para esse público, seja com campanhas de sindicalização permanente, com a garantia de creches em todas as atividades das entidades. Vale salientar que muitas vezes a participação das mulheres nas atividades torna-se inviável pela ausência de creches, bem como de horários compatíveis para a participação destas.

Entendemos que atualizar o debate das cotas não entra em conflito com outros temas que fazem parte da pauta de nossa Central, ao contrário, se somam. Além disso, acreditamos que sempre é adequado uma retomada do debate, já que a hora certa é aquela em que temos a consciência de uma situação discriminatória e sentimos a necessidade de modificá-la. E aqui retomamos os versos ainda atuais do cantor Geraldo Vandré “Quem sabe faz a hora, não espera acontecer”.

Secretaria Nacional Sobre a Mulher Trabalhadora - SNMT- CUT

“O equilíbrio de participação masculina e feminina nos postos de tomada de decisões é uma condição fundamental para que uma organização política que se define como democrática efetivamente o seja. Nesse sentido, há a necessidade de adotar mecanismos de “ação afirmativa” para alcançar esse objetivo segue vigente mesmo que se alcance pela decisão espontânea das organizações. No caso do sindicalismo, o maior equilíbrio de gênero deveria valer para os órgãos diretivos, as delegações aos congressos e outros âmbitos de deliberação, a composição das delegações que representem a organização em eventos externos, etc.”¹

1. Sindicalismo e gênero - Experiências e desafios da Central Única dos Trabalhadores – Brasil. Artigo de Dídice Godinho Delgado, publicado na Revista Nueva Sociedad Nº 211, setembro-outubro de 2007.

MERCADO DE TRABALHO FEMININO E SINDICALIZAÇÃO

Marilane Oliveira Teixeira¹
Patrícia Pelatieri²



1. Economista e assessora econômica da CNQ
2. Economista da Subseção do Dieese da CUT Nacional

Introdução

Este texto mostra a evolução da mulher no mercado de trabalho brasileiro e reflete sobre a seguinte questão: Existe igualdade de direitos entre as trabalhadoras e os trabalhadores?

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher³, do qual o Brasil é signatário, traz grandes avanços nas questões relativas à igualdade entre homens e mulheres quando indica que a adoção de medidas especiais de caráter temporário são necessárias para acelerar a igualdade de fato entre homens e mulheres. (art.4º).

Além disso, em seu artigo 5º sugere que os Estados-Partes tomarão medidas apropriadas para modificar os padrões sócio-culturais de conduta de homens e mulheres, com o objetivo de alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas já institucionalizadas na sociedade. A própria constituição Brasileira em seu art. 5º, enuncia o princípio da igualdade.

Embora o arcabouço legal traga a questão da igualdade em seus princípios, as estatísticas sobre o mercado de trabalho brasileiro confirmam a existência das desigualdades salariais e profissionais entre as mulheres e os homens.

A inserção da mulher no mundo do trabalho vem sendo acompanhada, ao longo dos anos, por elevado grau de discriminação, não só quanto à qualidade das ocupações, mas principalmente no que se refere à desigualdade de remuneração.

Para superar o problema da desigualdade entre homens e mulheres é preciso combinar medidas imediatas que possibilitem a igualdade de oportunidades de emprego e salário e medidas de médio e longo prazo que tenham como objetivo a construção de uma nova valoração do trabalho produtivo e reprodutivo.

As Mulheres no Mercado de Trabalho

A partir da década de 1970 até os dias de hoje, a participação das mulheres no mercado de trabalho tem apresentado uma espantosa progressão. Se em 1970 apenas 18% das mulheres brasileiras trabalhavam fora de casa, chega-se a 2007 com mais da metade delas em atividade.

Entretanto, a maior participação das mulheres no mercado de trabalho evidencia as históricas desigualdades de oportunidades entre mulheres e homens, associadas a uma valorização desigual das funções produtivas e reprodutivas na nossa sociedade. As estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) corroboram a existência dessa discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro, muito embora também, mostrem avanços importantes nos anos recentes.

Ao analisar o comportamento da força de trabalho feminino no Brasil nos últimos 10 anos, o que chama a atenção é o vigor e a persistência do seu crescimento. Com um acréscimo de 10 milhões de trabalhadoras entre 1998 e 2006, as mulheres desempenharam um papel muito mais relevante do que os homens no crescimento da população economicamente ativa.

3. Adotada pela Resolução n. 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 18 de dezembro de 1979 e ratificada pelo Brasil em 1º de fevereiro de 1984.

Em 1998 havia 69.956,224 trabalhadores (as) ocupados (as) no Brasil, deste total 60% eram homens e 40% mulheres.

Em 2006 o número de trabalhadores ocupados é de 89.317.241, deste total 58% são homens e 42% são mulheres. O total de mulheres ocupadas no Brasil somavam 37,5 milhões, com forte presença no setor de serviços.

Entre 1998 e 2006, verifica-se um crescimento significativo das mulheres ocupadas (37%), enquanto que entre os homens o crescimento foi de 22%.

Tabela 1 - Mulheres de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência

Segmento de atividade do trabalho principal	2001	2006
Agrícola	5.025.033	5.372.879
Indústria	3.855.547	4.687.505
Construção	140.543	170.929
Comércio e Reparação	4.635.099	6.061.872
Serviços	17.286.612	21.019.120
Atividades não declaradas	28.748	18.013
Total	30.971.582	37.330.318

Fonte: IBGE- PNAD 2006. Elaboração própria.

Enquanto as taxas de atividade masculina tiveram uma redução de 76,6% em 1992 para 72,7% em 2006, as das mulheres se ampliaram significativamente. Se em 1976, 28 em cada 100 mulheres trabalhavam, em 1992 chegaram a 47 em cada 100 mulheres e em 2006 mais da metade das mulheres estão trabalhando ou procurando um trabalho (52,6%).

Tabela 2 - Taxa de Atividade (%)

Sexo	1976	1992	2002	2006
Mulheres	28	47,2	50,3	52,6
Homens	76	76,6	73,2	72,7

Fonte: IBGE- PNAD 2006. Elaboração própria.

A importância crescente das mulheres no mercado de trabalho pode, também, ser observada através da sua participação na População Economicamente Ativa - PEA. Se em 1976, a parcela de mulheres na PEA era de 29%, em 2002 ela atinge 42,5% e em 2006 chega a 43,8%.

Do total de ocupados as mulheres que representavam 38,8% em 1992, representam em 2006, 42,6%. Entretanto a taxa de desocupação das mulheres cresceu mais que a dos homens, passando de 8% em 1992 para 11,1% em 2006. (ver Tabela 3)

No que se refere às formas de inserção das mulheres empregadas, houve uma redução das trabalhadoras com *Carteira Assinada no Setor Privado*, de 56,5% em 1992 para 55,2% em 2006, enquanto as ocupações sem carteira cresceram de 23,8% para 27,3% no mesmo período.

Tabela 3 - Taxa de Desocupação (%)

Sexo	1992	2002	2006
Mulheres	8,0	11,6	11,1
Homens	5,6	7,4	6,5

Fonte: IBGE - PNAD 2006. Elaboração própria.

Do total de trabalhadores(as) domésticos(as), as mulheres representam 93%. Desse total, em 2006, somente 26,3% tinham carteira assinada. Na comparação com 1992 é possível observar avanço, embora muito aquém das necessidades.

Tabela 4 - Trabalhadora Doméstica segundo categoria do emprego (%)

Categoria do Emprego	1992	2006
C/Carteira de Trabalho	16,4	26,3
S/Carteira de Trabalho	83,5	73,7

Fonte: IBGE - PNAD 2006. Elaboração própria.

A comparação dos rendimentos de homens e mulheres indica claramente que as trajetórias profissionais masculinas e femininas são não só diferentes, mas desiguais em seus resultados. O rendimento da mulher é sempre menor do que o do homem⁴.

Embora essa diferença tenha diminuído nos últimos anos, seus rendimentos não superam o patamar de 71,2% dos ganhos masculinos. (ver Tabela 5)

Essa maior inserção da mulher no mercado de trabalho significa ampliação de suas responsabilidades, com a comum e conseqüente DUPLA JORNADA. Prova disso são os dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio - PNAD de 2006, onde os afazeres domésticos são atividades predominantemente femininas.

O ingresso no mercado de trabalho não significa o abandono do trabalho reprodutivo. Entre as mulheres ocupadas 92% cuidam dos afazeres domésticos, enquanto entre os homens ocupados esse percentual é de 51%.

Participação de homens e mulheres no total de associados (as) aos sindicatos por setores econômicos⁵

Em 1998 havia 11.148,207 trabalhadores (as) formais e informais associados (as) aos sindicatos. Deste total 65% eram homens e 35% de mulheres.

Em 2002 o total de associados passou para 13.169,429, deste total 63% eram homens e 37% mulheres.

Em 2006 o total de associados era de 16.594.477, distribuídos da seguinte forma: 60% eram homens e 40% mulheres.

4. Inclusive na comparação do rendimento por hora trabalhada.

5. As atividades econômicas foram agrupadas por setores econômicos e, para fins de análise, comparadas para os anos de 1998, 2002 e 2006. Esta distinção se faz necessária uma vez que a partir de 2002 a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO passou por reformulações que tornaram incompatíveis comparações com classificações anteriores. Mesmo assim, foram agrupadas as atividades econômicas semelhantes.

Tabela 5 - Rendimento Médio Mensal real por sexo – 1992-2006 - Brasil

Ano	Rendimento médio mensal real de todos os trabalhos das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento de trabalho (R\$)			Percentual do rendimento médio mensal real de todos os trabalhos das mulheres de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento de trabalho, em relação aos homens (%)
	Total	Homens	Mulheres	
1992	681	788	485	61,6
1993	735	860	507	59,0
1995	949	1098	687	62,6
1996	975	1114	734	65,9
1997	964	1101	723	65,7
1998	956	1089	728	66,9
1999	888	1003	694	69,1
2001	878	993	691	69,6
2002	857	968	680	70,3
2003	792	899	626	69,6
2004	792	902	625	69,3
2005	828	937	663	70,8
2006	888	1006	716	71,2

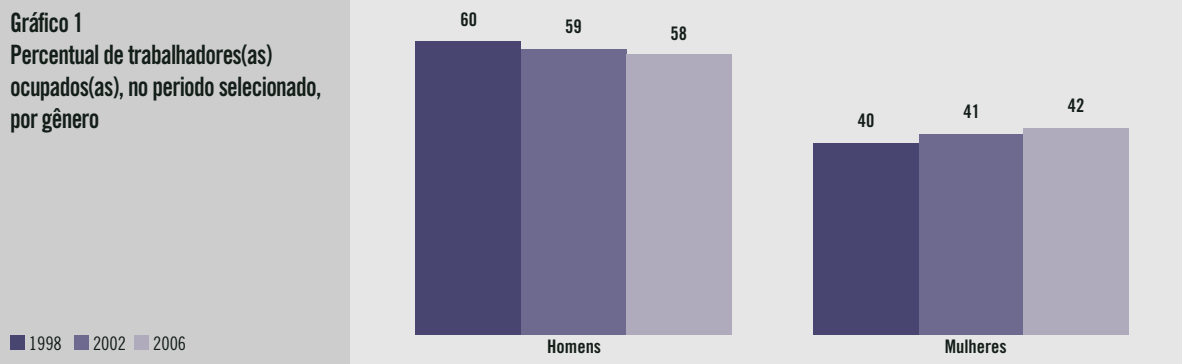
Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Notas 1. Excluído o rendimento das pessoas da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

2. Valores inflacionados pelo INPC com base em setembro de 2006.

Ao longo do período analisado, 1998 a 2006, enquanto o número de trabalhadores formais e informais associados a algum sindicato cresceu 69% entre as mulheres, entre os homens cresceu 39%, sendo que entre 1998 e 2002 o crescimento masculino foi de 14% e o feminino de 25%, no período entre 2002 e 2006 o crescimento para homens e mulheres foi de 22% e 33% respectivamente.

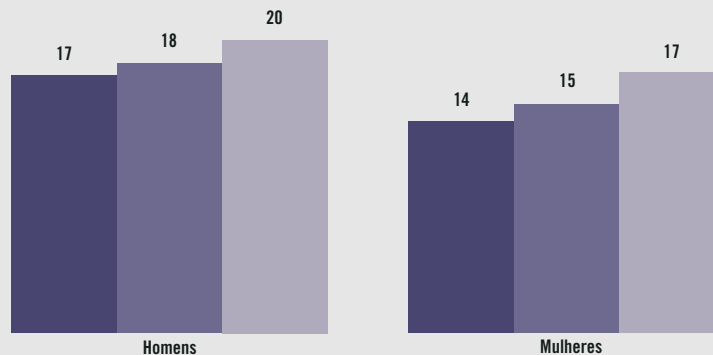
Gráfico 1
Percentual de trabalhadores(as)
ocupados(as), no período selecionado,
por gênero



Na análise dos dados para os trabalhadores formalizados, ou seja, somente aqueles com vínculo empregatício e registro em carteira de trabalho, verifica-se que entre 1998 e 2006, o percentual de crescimento dos trabalhadores (as) formais foi de 54 % para as mulheres e 37 % para os homens.

Gráfico 2
Percentual de trabalhadores(as) associados (as) a algum sindicato em relação ao total de ocupados, por gênero

■ 1998 ■ 2002 ■ 2006

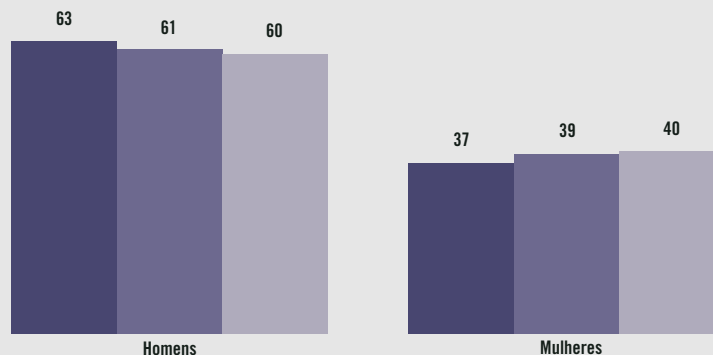


Dos 5.582.327 trabalhadores formalizados (as) e associados (as) a algum sindicato, em 1998, 32 % eram mulheres. Em 2006 o número de associados (as) passou para 7.968.40, distribuídos da seguinte forma: 66 % de homens e 34 % de mulheres.

Entre 1998 e 2006, a taxa de crescimento dos trabalhadores (as) associados (as) em relação ao total de trabalhadores (as) formais foi 52 % para as mulheres e 39 % para os homens.

Gráfico 3
Percentual de trabalhadores(as) formais, no período selecionado, por gênero

■ 1998 ■ 2002 ■ 2006



Resumindo:

Em todos os períodos analisados e para o total de ocupações e ocupações formais, bem como os percentuais de sindicalização para ocupados (as) e formais as taxas de crescimento para as mulheres são superiores a dos homens, conforme quadro a seguir.

	1998- 2006		1998-2002		2002 - 2006	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
% de crescimento dos ocupados	22%	37%	8%	17%	12%	17%
% de crescimento da sindicalização dos ocupados	12%	17%	14%	25%	22%	33%
% de crescimento dos formais	37%	54%	13%	22%	21%	26%
% de crescimento da sindicalização dos formais	39%	52%	10%	12%	26%	35%

PNAD/IBGE anos 1988, 2002 e 2006

Quanto à participação dos trabalhadores (as) formais segundo as atividades econômicas, em 1998, há uma predominância de mulheres no emprego doméstico (88%), na educação (76%), na área de saúde e serviços sociais (79%), na indústria têxtil e vestuário (55%) e, com presença *significativa, podemos destacar no sistema financeiro (44%), comércio e serviços (38%), nos demais setores os percentuais ficam abaixo de 40% que é a média nacional.*

Quando se analisam os dados de associação ao sindicato, os resultados indicam percentual elevado entre as mulheres para o setor de urbanitários (52%), sistema financeiro (50%), seguidos pelo setor de educação (29%), saúde e serviços sociais (30%) e correios e telecomunicações (31%).

As taxas de sindicalização das mulheres trabalhadoras formais para 1998 era de 23%, sendo que os destaques são urbanitários (56%), sistema financeiro (53%), correios e telecomunicações (38%), transporte (34%), indústria metalúrgica (32%), saúde e serviços sociais (30%), educação e construção civil (30%).

As menores taxas estão concentradas entre as trabalhadoras ligadas a agricultura e extrativa mineral. Cabe destacar os dados do emprego doméstico, embora se trate do maior segmento em que se concentram as mulheres, as taxas de associação são inexpressivas. *(ver Tabela 6)*

Quando se analisam os dados referentes aos (as) trabalhadores (as) formais. Para o ano de 2002 se observa um crescimento de 2% na participação total. Em 1998 as mulheres representavam 37% dos empregos formais e em 2002 passa para 39%. Os setores que registraram crescimento foram: sistema financeiro (+4%), comércio e serviços (+2%), serviços domésticos (+1%), seguridade social (+1%). *(ver Tabela 7)*

Em relação às trabalhadoras sindicalizadas, em comparação ao ano de 1998, houve uma redução de dois pontos percentuais. O ritmo de crescimento das trabalhadoras formais neste ano foi superior ao índice de sindicalização provocando uma queda tanto para homens, quanto para as mulheres. Embora os percentuais tenham caído em quase todos os setores analisados, em alguns como Rurais o crescimento das sindicalizadas foi significativo. *(ver Tabela 8)*

Comparando-se aos dados de 2002, cresceu a participação das mulheres entre os trabalhadores (as) formais em (+1%). Os dados de sindicalização também registram uma melhora em comparação ao ano de 2002, crescimento de (+2%).

Entre as trabalhadoras rurais a taxa de sindicalização cresceu (+3%) em comparação ao ano de 2002, indústria de alimentos (+1%), indústria têxtil e de vestuário (+18%), indústria

Tabela 6 - Distribuição percentual no total do trabalho formal e percentual de associados(as), por gênero - 1998

Atividades econômicas	Percentual de associados(as)		Distribuição percentual no total do trabalho formal, por gênero	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Agricultura	19%	15%	90%	10%
Extrativa mineral	26%	8%	94%	6%
Indústria de alimentos	29%	23%	74%	26%
Indústria têxtil e vestuário	31%	27%	45%	55%
Indústria química	37%	27%	77%	23%
Construção civil e madeira	20%	30%	90%	10%
Indústria metalúrgica	42%	32%	86%	14%
Urbanitários	63%	56%	84%	16%
Sistema financeiro	58%	53%	56%	44%
Comércio e serviços	23%	21%	62%	38%
Transporte	42%	34%	89%	11%
Administração pública	23%	27%	62%	38%
Indústria gráfica	13%	31%	67%	33%
Correios e telecomunicações	42%	38%	70%	30%
Emprego doméstico	5%	1%	12%	88%
Educação	29%	29%	24%	76%
Saúde e serviços sociais	28%	30%	21%	79%
Total	29%	23%	63%	37%

Fonte: PNAD/1998 - IBGE

química (+ 1 %), construção e madeira (+ 1 %), urbanitários (+ 5 %), transporte (+ 1 %), correios e telecomunicações (+ 4 %), administração pública (+ 5 %), educação (+ 3 %), comércio e serviços (+ 3 %). (ver Tabela 8)

Considerações finais

As principais mudanças da participação feminina no mercado de trabalho de 1976 a 2006 foram: mais da metade da população feminina em idade ativa trabalhou ou procurou trabalho e mais de 40 entre cada 100 trabalhadores eram mulheres.

Os principais impactos desse aumento do trabalho feminino na sociedade foram: a queda da taxa de fecundidade; crescimento acentuado de famílias chefiadas por mulheres e mulheres cada vez mais voltadas para o trabalho remunerado e para construção de carreira profissional.

É possível concluir que uma maior e diferente inserção das mulheres no mercado de trabalho tem trazido mudanças nas relações de trabalho e conseqüentemente deve-se refletir na organização e ação sindicais. Porque se de um lado é certo que as tarefas do trabalho doméstico ainda são atribuídas quase que exclusivamente as mulheres e as responsabilidades familiares pou-

Tabela 7 - Distribuição percentual no total do trabalho formal e percentual de associados (as), por gênero - 2002

Atividades econômicas	Percentual de associados(as)		Distribuição percentual no total do trabalho formal, por gênero	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Agricultura	22%	22%	89%	11%
Extração mineral	34%	31%	93%	7%
Indústria de alimentos	28%	24%	74%	26%
Indústria têxtil e de vestuário	14%	15%	45%	55%
Indústria gráfica	32%	7%	66%	34%
Indústria química	34%	27%	77%	23%
Minerais não metálicos	20%	33%	86%	14%
Indústria metalúrgica	32%	31%	85%	15%
Construção e madeira	21%	25%	90%	10%
Urbanitários	49%	41%	84%	16%
Transporte	40%	36%	89%	11%
Correio e telecomunicações	32%	27%	66%	34%
Sistema financeiro	52%	42%	52%	48%
Administração pública	29%	21%	60%	40%
Educação	31%	28%	26%	74%
Seguridade social	34%	26%	20%	80%
Comércio e e serviços	22%	19%	60%	40%
Emprego doméstico	4%	2%	11%	89%
Total	28%	21%	61%	39%

Fonte: PNAD/2002 - IBGE

co compartilhadas, por outro lado, cresce o número de mulheres chefe de família, que criam seus filhos sozinhas e fazem projetos de carreira profissional.

É neste contexto que se coloca a questão da igualdade de oportunidades. Assim um dos maiores desafios da Central Única dos Trabalhadores é encontrar formas de fazer com que as oportunidades de acesso, permanência, promoção e de tratamento nos diversos espaços entre homens e mulheres sejam iguais.

Uma política de paridade deve promover a igualdade de homens e mulheres no exercício da cidadania. As experiências européia e norte-americana demonstram que a implantação de políticas de paridade necessitam de muito empenho das trabalhadoras e trabalhadores e vigilância permanente por parte das mulheres. Uma política de paridade deve promover a igualdade de homens e mulheres no exercício da cidadania.

Entre 1998 e 2006 cresceu a participação das mulheres no mercado de trabalho, entre os ocupados este crescimento foi de 37 %, enquanto que entre os homens o crescimento foi de 22 %. O resultado entre os trabalhadores formais também foi mais favorável para as mulheres,

Tabela 8 - Distribuição percentual no total do trabalho formal e percentual de associados (as), por gênero - 2006

Atividades econômicas	Percentual de associados(as)		Distribuição percentual no total do trabalho formal, por gênero	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Agricultura	25%	25%	88%	12%
Extração mineral	33%	32%	94%	6%
Indústria de alimentos	32%	25%	73%	27%
Indústria têxtil e de vestuário	36%	33%	44%	56%
Indústria gráfica	26%	33%	71%	29%
Indústria química	38%	28%	76%	24%
Minerais não metálicos	28%	24%	87%	13%
Indústria metalúrgica	38%	28%	85%	15%
Construção e madeira	22%	26%	88%	12%
Urbanitários	47%	46%	83%	17%
Transporte	39%	37%	87%	13%
Correio e telecomunicações	30%	31%	61%	39%
Sistema financeiro	48%	36%	48%	52%
Administração pública	26%	26%	60%	40%
Educação	31%	31%	26%	74%
Seguridade social	30%	26%	21%	79%
Comércio e serviços	24%	22%	59%	41%
Emprego doméstico	3%	2%	10%	90%
Total	29%	23%	60%	40%

Fonte: PNAD/2006 - IBGE

com crescimento de 54 %, entre as mulheres e, para os homens, no mesmo período, o crescimento foi de 37 %.

Entre os associados aos sindicatos, as taxas também foram mais favoráveis às mulheres. Entre as (os) ocupadas (os) o crescimento de associadas (os) entre 1998 e 2006 foi de 69 %, entre os homens 39 %. Para os (as) trabalhadores (as) formais o crescimento entre as mulheres foi de 52 %, enquanto que entre os homens foi de 39 %.

Os dados confirmam a predominância das mulheres nas áreas consideradas de “trabalho feminino”, como educação, saúde, emprego doméstico e na indústria o setor têxtil e de vestuário.

Os dados de taxa de sindicalização sobre o total de ocupados (formais ou não) sugerem um equilíbrio entre homens e mulheres, contrariamente ao que muitos têm afirmado de que a taxa de sindicalização entre as mulheres é baixa. Em 2006 para os dados de trabalhadores (as) formais em 11 atividades econômicas a proporção de mulheres sindicalizadas em relação aos homens é igual ou superior (tabela 6).

Em 2006 os dados de 10 atividades econômicas indicam que aumentou a proporção de mulheres sindicalizadas em relação ao total quando comparados com os dados de 1998.

Resumindo:

Dos 17 setores econômicos analisados, em 4 destes setores as mulheres são maioria entre os sindicalizados (as): têxtil e vestuário (54%), educação (75%), saúde e serviços sociais (76%) e emprego doméstico (84%). Em 5 dos setores econômicos analisados a participação das mulheres entre os associados (as) ultrapassa os 30%, são eles: comércio e serviços (39%); indústria gráfica (35%); sistema financeiro (45%); correios e telecomunicações (40%) e administração pública (40%). Nos demais 8 setores as mulheres são menos de 30% do total de sindicalizados (as).

Proporção de associados entre homens e mulheres sobre o universo do total de associados para os trabalhadores (as) formais

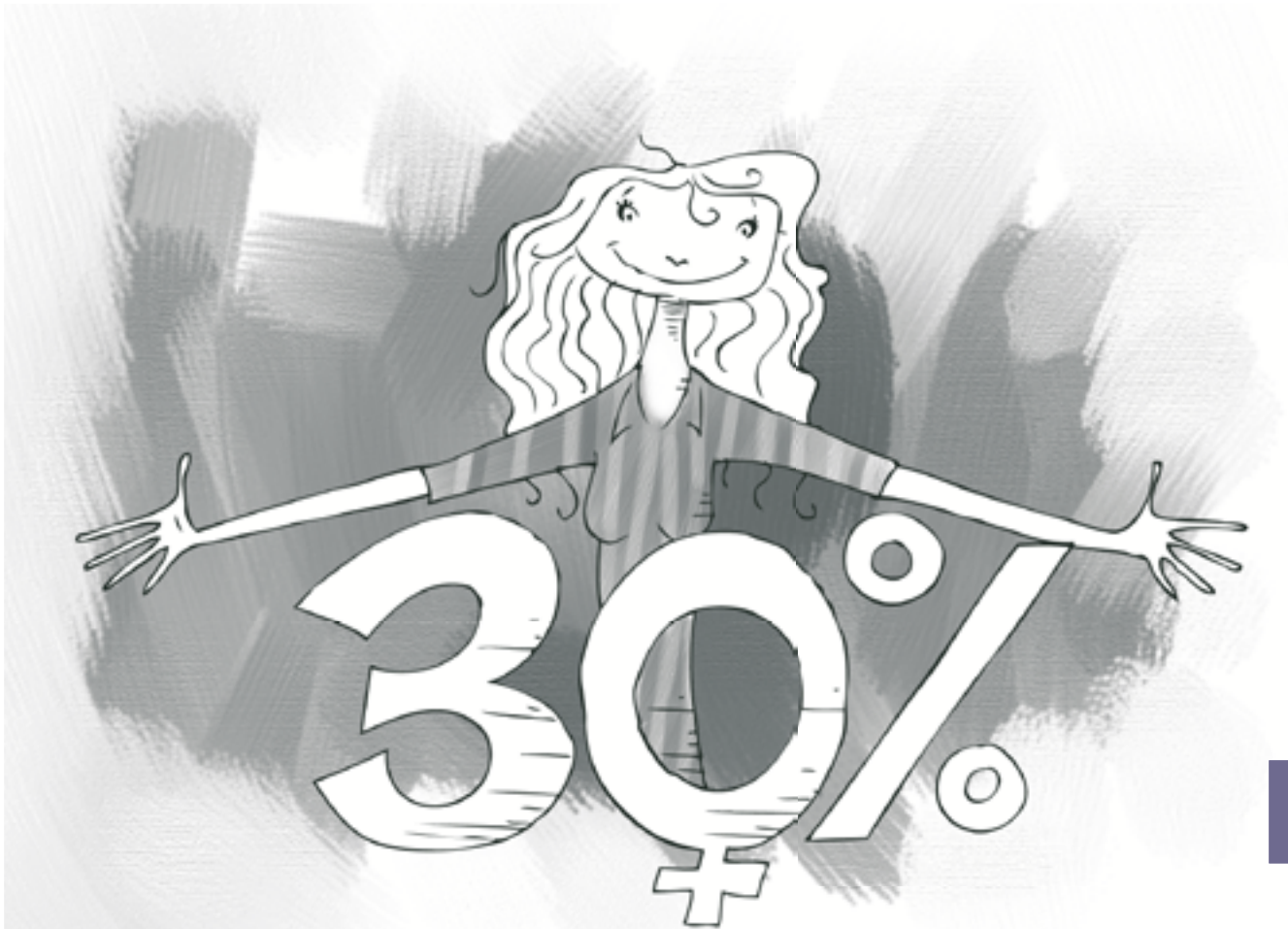
Atividades econômicas	1998		2002		2006	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Agricultura	92%	8%	89%	11%	88%	12%
Extrativa mineral	92%	2%	94%	6%	94%	6%
Indústria de alimentos	78%	22%	77%	23%	77%	23%
Indústria têxtil e vestuário	49%	51%	48%	52%	46%	54%
Indústria química	82%	18%	76%	24%	81%	19%
Construção civil e madeira	85%	15%	89%	11%	86%	14%
Indústria metalúrgica	89%	11%	88%	12%	89%	11%
Urbanitários	86%	14%	86%	14%	83%	17%
Sistema financeiro	58%	48%	58%	42%	55%	45%
Comércio e serviços	64%	36%	64%	36%	61%	39%
Transporte	91%	9%	90%	10%	88%	12%
Administração pública	59%	41%	67%	33%	60%	40%
Indústria gráfica	67%	33%	76%	24%	65%	35%
Correios e telecomunicações	72%	28%	70%	30%	60%	40%
Emprego doméstico	30%	70%	27%	73%	16%	84%
Educação	24%	76%	27%	73%	25%	75%
Saúde e serviços sociais	20%	80%	24%	76%	24%	76%
Total	68%	32%	68%	32%	66%	34%

Bibliografia

- CUT Brasil. “Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva, reprodução e gênero”. São Paulo. 2002. Artigos: Reestruturação Produtiva, Cidadania e Gênero (Helena Hirata); Relações Trabalhistas, Vínculo Social e Organização Sindical (Maria Ednalva Bezerra de Lima).
- DIEESE, SEADE (2001/2006) – pesquisa de emprego e desemprego - PED, em seis regiões metropolitanas do Brasil.
- DIEESE. Suplemento nº 17, agosto/2003 – Pesquisa Dieese – Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil.
- HIRATA, Helena. Artigo: O universo do trabalho e da cidadania das mulheres – um olhar do feminismo e do sindicalismo. 2004.
- IBGE. Pesquisa Nacional por amostra de Domicílio 1992/2006 – Seleção de Tabelas de Indicadores de Trabalho e Rendimento, por Gênero.
- IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – Seleção de tabelas para os anos de 1998, 2002 e 2006. Microdados.
- LOBO, Elisabeth Souza: Artigo: Trabalhadores: Mulher – Mais –Valia Feminina. 1989.
- SOARES, Cristiane e SABOIA, Ana Lúcia. Texto nº 21. “Tempo, Trabalho e Afazeres Domésticos: um estudo com base nos dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio de 2001 a 2005. IBGE. 2007.

A ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES E A POLÍTICA DE COTAS NA CUT: AVANÇO OU RETROCESSO?

Suzineide Rodrigues de Medeiros¹



1. Socióloga, Dirigente Sindical do Sindicato dos Bancários de Pernambuco e Membro do Coletivo de Mulheres da CUT PE.

Breve resgate da organização das Mulheres no Movimento Sindical e a questão de Gênero²

“A organização das mulheres no movimento sindical se acentua e ganha espaço dentro da Central Única dos Trabalhadores, discutindo e propondo, ao conjunto das políticas da CUT, formas que buscam romper com a discriminação de gênero e almejam alcançar igualdade de oportunidade entre homens e mulheres” (CNMT/CUT,1999. Apud Lima 2005:58)

A questão de gênero entrou na história dos sindicatos a partir da presença das mulheres nas direções e em 1986 com as mobilizações das trabalhadoras e lideranças sindicais é aprovada no 2º CONCURTO, a criação da Comissão Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora da CUT, vinculada à Secretaria de Política Sindical. Essa ação política foi a oportunidade que as trabalhadoras tiveram para implementar uma política dirigida pela e para as mulheres, no processo de construção, desenvolvimento e crescimento da organização das mulheres no interior da Central Única dos Trabalhadores. No 8º CONCURTO - 2003, é aprovada a criação da Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT – SNMT, vinte anos depois da fundação da Central. Foram vinte anos de muitas lutas e conquistas, que farão parte da história da classe trabalhadora.

Outros fatores também contribuíram para a organização: a conjuntura social e política e no mercado de trabalho, pelo massivo ingresso das mulheres nas décadas de 70 e 80, que por sua vez proporcionou um aumento da sindicalização feminina; o Novo Sindicalismo no final da década de 70 contribuiu para uma nova fase, possibilitando a introdução do Tema “Questão das mulheres” no movimento sindical e, sem dúvida, o movimento feminista foi uma grande influência no processo do debate de estratégia e tática na construção da organização das mulheres no movimento sindical. *“As Mulheres sindicalistas ligadas a esse movimento, ou por ele sensibilizadas, iniciaram o processo de discussão e de reivindicação de espaços de participação na organização sindical. Inseriu-se, dessa forma, a questão de gênero no movimento sindical” (Medeiros, 1999:16).*

Iniciava-se então, uma nova realidade no interior do movimento sindical. Primeiro, porque as mulheres começavam a se organizar enquanto agentes políticos no espaço público da ação sindical. Segundo, porque esse novo processo, desencadeado por esse tipo de organização no interior do sindicalismo, parecia ameaçar a concepção que se tinha sobre a unidade da classe operária, que estava galgada na idéia de identidade, que excluía a noção da diferença de gênero. Desse modo o discurso da igualdade, da justiça, da democracia, da luta contra a discriminação começava a se tornar ambíguo, à medida em que se considerava a diferença de gênero no interior do sindicato. Souza-Lobo, uma das

2. Sobre a Organização das Trabalhadoras Rurais, ver o artigo: Resgatando um Pouco da História de Vida e Luta de Mulheres Guerreiras Rurais e Urbanas na Busca pela Cidadania, Autonomia e Espaço de Poder. Tereza Cristina Ferreira de Souza. Texto Original: novembro 2006

precursoras dos estudos de gênero e sindicalismo, afirma que: “A idéia de unidade da classe operária, confunde-se com a idéia de identidade, que exclui a noção da diferença. É por isso que a constatação da discriminação-diferença parece ameaçar a unidade da classe operária, daí a necessidade de integração das lutas. Além disso, o sindicato, é apresentado como um espaço masculino no qual as mulheres são excluídas; a luta, é a luta dos homens” (1991:38).

Em vários locais do País realizaram-se congressos e encontros sobre a necessidade de uma maior organização e participação das trabalhadoras nos sindicatos, na área rural e urbana. Desde então, cada dia é mais urgente para que os sindicatos tenham as questões de gênero entendidas como uma questão política e não apenas como coisa de mulher. Mesmo com todos os avanços e conquistas que as trabalhadoras conseguiram nesses mais de vinte anos de organização das mulheres, na luta por igualdade de oportunidade, questionando e recriando as relações de poder dentro das estruturas sindicais, a ausência de uma política específica para as mulheres, ainda é um dos fatores limitantes que os sindicatos apresentam. E com a falta de uma estratégia específica para as mulheres trabalhadoras, os sindicatos correm o risco de continuar deixando fora das prioridades e projetos sindicais parte significativa da classe trabalhadora: as mulheres.

As mulheres ao entrarem nos sindicatos, se deparam com a estranheza de estar num lugar que culturalmente “é um lugar masculino” – o lugar do outro. A constituição do poder sindical é masculina e as mulheres trazem novas demandas para o sindicato “para as questões e os valores das mulheres”. Elas se deparam, ainda, com outra situação, que também limita sua participação na estrutura sindical: “a idéia de que a mulher não teria interesse pelo poder político”. Isto nos remete ao resgate do processo de socialização e identidade de gênero, isto é, se por um lado, elas enquanto indivíduos, não foram motivadas no processo de socialização para a participação política, por outro, a própria estrutura social e sindical contribui para que essa idéia se solidifique. Podemos perceber isto na fala de uma dirigente sindical do sindicato dos Bancários de PE; “É interessante notar que mesmo quando existem mulheres nas direções, não há interesse dos sindicatos em formar quadros femininos”.

Em nosso estudo realizado em 1999, isto é, após a implementação das cotas, podemos verificar no quadro das direções executivas dos sindicatos, onde estão as mulheres:

Quadro 1 - Direções executivas dos sindicatos segundo sexo

SINDICATOS	Homem	%	Mulher	%	Total	%
BANCÁRIOS	12	80	03	20	15	100
METALÚRGICOS	09	100	00	00	09	100
SINDPD	06	75	02	25	08	100
SINTEPE	03	23,1	10	86,9	13	100
SINTEL	04	57,1	03	42,9	07	100
TECELÕES	05	83,3	01	16,7	06	100
TOTAL	39	67,2	19	32,8	58	100

Fonte: Dissertação de Mestrado, 1999.

Este quadro indica a predominância masculina em 90% dos sindicatos. A exceção ocorre no SINTEPE, que apresenta em sua executiva a mesma proporcionalidade de gênero existente em sua categoria – dos professores (as). Isto indica que, na executiva, enquanto lugar de decisões e de poder há uma distância na representação política, isto é, não somente as mulheres encontram-se em larga minoria, como o poder encontra-se centrado em alguns homens.

Considerando as respostas sobre os principais cargos nos sindicatos, aqueles detentores de maior poder político-sindical, a percepção é que as mulheres ficam segregadas nos cargos de menor poder político. Esta é uma demonstração de que nas relações sociais de gênero há uma divisão sexual do poder, que se concretiza no cotidiano das entidades, nos cargos ocupados por mulheres e homens, nos mecanismos de poder sindical: o discurso, a experiência sindical, o tempo de mandato, a coordenação dos trabalhos em assembleias, as viagens para congresso, os cursos de formação etc... Às mulheres se reservam a desempenhar as tarefas mais internas de secretaria, como distribuição de jornais, políticas sociais, gênero e saúde.

Estudar as relações sociais de gênero foi e é um desafio teórico e político, tendo em vista a natureza dinâmica das relações entre os sexos. Estudar estas relações pressupõe investigar as implicações das identidades subjetivas, masculina e feminina, construídas dentro de um processo histórico e social, questionando a divisão tradicional dos papéis sociais entre homens e mulheres como razão direta da natureza. A divisão tradicional de espaços e papéis tem se reproduzido nos mais variados espaços e o sindicato não foge à regra. No exercício do poder político, destaca-se a exclusão das mulheres, isto representa uma hierarquia sexual em que a ação feminina é secundarizada. Na fala de um dos entrevistados podemos ter uma idéia de como a entrada das mulheres no sindicato, mexeu com a cabeça das lideranças:

“...O espaço é aberto para todos. Quem tem mais disponibilidade de viajar, de participar vai. (...) Muitas vezes as mulheres ficam incapacitadas de viajar, passar muitos dias fora de casa. Muito bem, você pode ter o direito de ocupar os cargos; está assegurado, mas quando se fala de condições, vai ter preparo, tempo, a divisão social dos trabalhos, alias, esse é um problema que começa em casa. Quando uma mulher não pode sair de casa para as reuniões, para ocupar os espaços. Para participar de seminários, de congresso, de todo processo militante, ela está prejudicada em seu direito. Então é uma discussão que precisa começar bem feita, isto é, que as mulheres se disponham a conversar com os homens, principalmente a partir da casa. Pois esta é uma realidade que não pode ser vista apenas a partir da militância”.

Podemos perceber que os limites do espaço privado fundamentam os argumentos como impedimento para uma maior participação da mulher. A estrutura sindical reproduz e sedimenta, o papel socialmente construído e diferenciado, para cada um dos sexos. Vejamos a fala de uma dirigente do SINTTEL:

“Entrar é fácil. Crescer é difícil. Quando uma mulher decide participar de uma militância sindical, ela já sabe que vai acumular funções. É um desafio conciliar a maternidade e a militância. E se ela, por sua vez, ainda vai discutir o tema gênero, aí sim, é que vai ter maiores dificuldades para crescer dentro dos parâmetros do movimento sindical”.

Cabe ressaltar a partir das falas que a participação das mulheres nos sindicatos não pode ficar restrita a uma questão ou decisão pessoal da dirigente, mas deve ser tomada como uma questão de dupla face. Isto é, elas precisam de incentivos para participar mais ativamente, com debate e responsabilidade coletiva, nas CUTs e principalmente, nos sindicatos. A partir desta perspectiva a CUT reconheceu os limites impostos às trabalhadoras, muitas vezes de forma invisível e assumiu o desafio de adotar uma medida que levasse a Central a buscar a equidade entre os gêneros.

Antes de entrarmos na conjuntura para a adoção das cotas cabe esclarecermos o que é uma ação afirmativa: Segundo Suplicy (1996:131), são **“estratégias destinadas a estabelecer a igualdade de oportunidade, por meios de medidas que compensem ou corrijam as discriminações resultantes de práticas ou sistemas sociais. Têm um caráter temporário, são justificadas pela existência da discriminação secular contra grupos de pessoas e resultam da vontade política de superá-la”.**

A Cota de 30%: uma Política que ainda precisa ser assumida pelos Sindicatos, Federações e Confederações³

O Debate sobre a política de uma cota mínima de 30% e máxima de 70%, para ambos os sexos nas instâncias de direção da CUT, em âmbito Nacional, Regional e Estadual, colocou em xeque o debate do poder no movimento sindical cutista desde 1994. Este tema dividiu homens e mulheres, as tendências políticas e sindicatos. Segundo documento da CUT a cota vem *“como medida inicial para construir relações políticas igualitária”* (CUT BRASIL 2006: 45).

Mesmo hoje, a política de cotas é colocada como *“a cota para as mulheres”*, devido à presença muito pequena de mulheres nas direções. A época, assim como hoje, no cenário se apresenta, mais uma vez, a questão do preparo e da competência das mulheres para assumirem cargos de direção: *“as mulheres entram só pela cota e não pela competência”* (Dirigente do SINDPD). Outro dirigente do mesmo sindicato: *“Quero ter a tranquilidade de indicar uma companheira pelas condições dela e não para cumprir a cota. Ao mesmo tempo, toda diretoria precisa de mudança, mas não ficar preso por causa da cota”.*

É evidente o crescimento das mulheres nas direções das CUT's, podemos ver o quanto é positivo realizar uma política que enfrente as desigualdades e procure fazer um processo educativo para que paulatinamente as desigualdades de oportunidades entre homens e mulheres diminuam e que as direções sindicais representem, no mínimo o percentual que cada um dos sexos têm nas suas categorias.

3. As trabalhadoras e Trabalhadores Rurais no 7º Congresso da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura – CONTAG aprovaram a cota de no, mínimo 30% de participação das mulheres na direção da confederação. A partir desta decisão o número de mulheres trabalhadoras rurais, nos espaços de decisão da confederação aumentou. Atualmente, política de adoção de cotas foi implementada em todas as instâncias do movimento sindical dos trabalhadores e trabalhadoras rurais.

No quadro abaixo: podemos fazer uma comparação da adoção da cota logo após sua aprovação na Direção da CUT e a participação feminina nos congressos da Central:

Quadro 2 - Participação das Mulheres nos Congressos e nas Direções Nacionais da CUT até 2006

ANO	TOTAL DELEGADOS/AS	% MULHERES	DIR.NAC. (TOTAL)		MULHERES		EXEC.NAC. (TOTAL)		MULHERES	
			Efet.	Supl.	Efet.	Supl.	Efet.	Supl.	Efet.	Supl.
1983* (Fundação)	5.054	-	77	66	08	08	Coord.: 7	15	Coord.: 0	01
1984* (1º CONCURTO)	5.260	-	78	74	05	07	14	03	01	0
1986** (2º CONCURTO)	5.564	24%	82	82	12	07	15	05	01	0
1988*** (3º CONCURTO)	6.218	24,1%	83	41	05	09	15	05	01	0
1991**** (4º CONCURTO)	1.546	18,37%	-	-	-	-	25	07	02	0
1994(5º CONCURTO)	1.918	25,6%	-	-	-	-	25	07	09	03
1997 (6º CONCURTO)	2.140	27,57%	-	-	-	-	25	07	09	03
2000 (7º CONCURTO)	2.309	31,27%	-	-	-	-	25	07	09	03
2003 (8º CONCURTO)	2.712	32,12%	-	-	-	-	25	07	09	03
2006 (9º CONCURTO)	2.491	32,28%	-	-	-	-	25	07	09	0

Fontes: * Castro, M.S.P., ed. (1991:12) e CUT, Resoluções do 1º CONCURTO, 1984. ** CUT, Resoluções do 2º CONCURTO, 1986. Exceção ao dado da porcentagem de mulheres (CUT Estadual São Paulo, 1986). ***CUT, Resoluções do 3º CONCURTO, 1988. **** CUT, Resoluções do 4º CONCURTO, 1991.

Obs.: A partir do 4º CONCURTO, a composição da Direção Nacional tornou-se variável numericamente e sem representantes fixos, só sendo possível aferir a participação feminina por reunião. Os dados de participação nos congressos nacionais discriminados por sexo só começaram a ser coletados no 3º CONCURTO, em 1988, depois da criação da CNMT.⁴

Como podemos observar, somente a partir de 1994, com a adoção da política de cotas, a Direção Nacional da CUT passa a ter uma presença maior de mulheres em sua composição. No último CONCURTO (2006), como podemos verificar no quadro acima, mesmo com 32,28% de mulheres delegadas, isso não se refletiu na composição da Direção, que caiu, se comparada à composição anterior⁵. Temos hoje mulheres à frente, da Vice-Presidência, três secretarias: Organização, da Mulher Trabalhadora, de Comunicação e mais duas Dirigentes na Executiva Nacional.

Quando levamos isto para as direções Estaduais, percebemos que nem todos os estados cumprem a própria resolução. Na CUT PE as mulheres ocupam hoje, 36% dos cargos na executiva, distribuídos nas seguintes secretarias: Formação, Políticas Sociais, Secretaria da Mulher e Suplência da Executiva.

Em novembro de 2006 fomos verificar como estavam as direções dos sindicatos que fizeram parte de nosso estudo no Sindicato dos Metalúrgicos, não tinha nenhuma mulher na atual direção, no período estudado tinha uma mulher na Executiva, na Secretaria de Assuntos Jurídicos e mais duas em outros cargos na direção geral, mas representando apenas 6,5% da executiva. No Sindicato dos Bancários de Pernambuco, tem seis mulheres na executiva, nas seguintes secretarias: Geral, Imprensa e Comunicação, Formação, Aposentados, Mulher e Intersindical - elas são 40%

4. A redução do número de delegadas do terceiro para o quarto congresso pode ser atribuída, entre outros fatores, às mudanças estatutárias aprovadas em 1988, que vigoraram para a escolha de delegados/as ao 4º CONCURTO. Os/as delegados/as aos congressos regionais e estaduais seriam eleitos nas assembleias/congressos de cada entidade sindical, mas a eleição para o congresso nacional se daria no congresso estadual. Este critério reduziu o número de delegados/as de base e aumentou o de dirigentes, diminuindo as possibilidades de participação feminina, face ao número menor de mulheres dirigentes.

5. Essa queda das mulheres eleitas à Direção Nacional no 9º Concurto, sofreu um aumento com a saída da CTB da CUT e a morte da companheira Maria Ednalva.

da categoria, na direção, somam um total de 17 mulheres, 24 % do total de 70 dirigentes, havendo um crescimento de participação na Executiva, mas no quadro geral se mantém com percentual inferior a cota. No Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados (SINDPD), elas estão na executiva, nas Secretarias: Geral, Finanças, Saúde e Formação, somando 38 % do total, com aumento da participação na executiva em 100 %.

O SINTEPE é o sindicato que mais nos surpreendeu, sendo o diferencial em nossa amostra, cuja participação masculina na direção geral chegava a 30 %, representando assim um equilíbrio entre a base e a representação sindical. Na atual direção, na composição da executiva as mulheres estão na Vice-presidência, Secretaria Geral, Formação, Assuntos Educacionais, Filiação e Patrimônio, Aposentados(as), Assuntos do Interior e Políticas Sociais, representando apenas, 39 % do total da direção, de 31 dirigentes.

A política de Cotas no avanço da organização das Mulheres: A mínima não pode ser máxima

A conquista da cota consolida o espaço político das mulheres na CUT. É unânime a avaliação do quão foi positiva essa tomada de decisão da Central. Neste processo, uma série de atividades de convencimento político, seminários de formação, conversas e enfrentamentos diversos, foram uma realidade, inclusive, com resistências das próprias mulheres. Foi um trabalho árduo e bonito daquelas mulheres que formavam a CNMT, para elas a aprovação da cota *“foi o coroamento de um trabalho de quase três anos”*, com tática e estratégia estabelecidas e implementadas. *“Era comum ver a surpresa dos companheiros e ouvi-los dizer que estávamos fazendo política como eles. Sabíamos que era exatamente como eles, mas nos sentíamos valorizadas”* (Sandra Cabral).

É evidente que no decorrer de mais de 20 anos de política de gênero na CUT, muitas conquistas foram alcançadas, mas muitos desafios ainda existem e muito há para ser feito. Embora com alguns percalços, o saldo é positivo, a presença das mulheres nas instâncias, como as CUTs têm trazido uma nova dinâmica para sua agenda política, mais rica e mais solidária. Algumas Federações e Confederações já alteraram seus estatutos para inclusão do tema. Entretanto, me parece que o debate precisa ser reacendido para que a adoção dessa política chegue aos sindicatos.

Assim, enfrentar este debate na base da CUT significa questionar a geografia política dos mesmos e criar possibilidades para a ampliação da participação das mulheres. Pois se estão participando do sindicato, terão maiores condições de participar de congressos encontros, etc. Podemos verificar isto no quadro de delegados e delegadas ao 9º CONCUR. (*Quadro 3*)

Assim, podemos afirmar não restar dúvida sobre todo processo de organização das mulheres trabalhadoras da CUT, nos últimos 20 anos. Mas outra afirmação também se faz necessária: as mulheres não podem deixar esfriar a luta pela igualdade neste espaço. Pois ainda temos muito caminho a percorrer nesta jovem mulher que é a organização das trabalhadoras. A SNMT foi uma grande vitória da classe trabalhadora e nasce pautada na construção de políticas que reconhecem

Quadro 3 - Participação por sexo no 9º CONCURTO

Estados	Total	%	Homens	%	Mulheres	%
Acre	12	0,48	07	58,33	05	41,67
Alagoas	44	1,77	26	59,9	18	41,91
Amazonas	42	1,69	32	76,19	10	23,81
Amapá	08	0,32	05	62,5	03	37,50
Bahia	308	12,00	220	71,43	88	28,57
Ceará	179	7,19	124	69,27	55	30,73
Distrito Federal	129	5,18	88	68,22	41	31,78
Espírito Santo	79	3,17	56	70,39	23	29,11
Goiás	41	1,65	21	51,22	20	48,68
Maranhão	41	1,65	24	58,54	17	41,46
Mato Grosso do Sul	17	0,68	15	88,24	02	11,76
Mato Grosso	17	0,68	10	58,82	07	41,18
Minas Gerais	186	7,47	121	65,05	65	34,95
Pará	79	3,7	58	73,42	21	26,58
Paraíba	28	1,12	24	85,71	04	14,29
Pernambuco	143	5,74	82	57,34	61	42,66
Piauí	29	1,16	15	51,72	14	48,28
Paraná	88	3,53	52	59,09	36	40,91
Rio de Janeiro	118	4,74	88	74,58	30	25,42
Rio Grande do Norte	79	3,17	52	65,82	27	34,18
Rio Grande do Sul	147	5,09	110	74,83	37	25,17
Rondônia	28	1,12	12	42,86	16	57,14
Roraima	01	0,04	0,0	0,0	01	100,00
Santa Catarina	85	3,41	52	61,18	33	38,82
Sergipe	23	0,92	16	69,57	07	30,43
São Paulo	533	21,40	372	69,79	161	30,21
Tocantins	07	0,28	05	71,43	02	28,57
TOTAL	2.491	100,00	1.687	77,72	804	32,28

Fonte: Resoluções 9º CONCURTO junho 2006

que “*a classe operária tem dois sexo*”, mas muito ainda precisa ser feito. E a responsabilidade não é apenas de uma secretaria, ela precisa ser compromisso político da direção da CUT.

Considerações finais

O que podemos concluir é que a organização das mulheres da CUT implica na compreensão das relações sociais de gênero enquanto relações de poder, na concepção teórica de Joan Scott (1991). E se pensarmos na democracia sindical com base nas relações sociais de gênero e divisão sexual do traba-

APESAR DE...

- ♀ Em 2006 termos chegado a 43,8% da PEA;
- ♀ 47 em cada 100 mulheres encontrarem-se trabalhando em 2006;
- ♀ Entre 2002 e 2006 o índice de trabalhadoras associadas a algum sindicato ter crescido 33%, ou seja, 40% dos sócios são mulheres...
- ♀ Ainda não estamos devidamente representadas nas direções e nos diversos espaços das entidades...

Isto, podemos ver que ainda há um hiato entre as direções e suas bases, especialmente, se verificarmos o aumento das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA), que entre 1992 e 2002 saltou de 28 milhões para 36,5 milhões. Com base nesses dados, o movimento sindical não tem conseguindo a mesma representação ou proporção do mercado de trabalho nas direções.

O que trazemos para reflexão:

- 1) Se é visível o crescimento da participação das mulheres com a adoção de uma política afirmativa, é urgente um debate para além das cotas, pois elas são políticas de caráter temporário; No que já avançamos?
- 2) Por que a todo congresso, mesmo depois de todo esse tempo retoma-se o discurso reacionário de alguns dirigentes importantes da CUT sobre a competência das mulheres?
- 3) Por que a cota mínima tornou-se máxima?
- 4) Como discutir igualdade de oportunidade se na distribuição do poder, não avançamos para além da recomendação aos sindicatos?
- 5) Por que mesmo as instâncias orgânicas não cumprem o estatuto da CUT, a própria CUT não conseguiu cumprir a cota mínima no 9º CONCURTO?

Finalizamos ressaltando que uma ação fundamental para o movimento sindical cutista neste novo período, pós-implementação da cota é avançar. Para isso é urgente a necessidade de resgate histórico da construção desta política afirmativa, bem como de reavaliação dos mecanismos e estratégias até agora utilizadas. Passado mais de 20 anos, a cota ainda é vista como “coisa das e para as mulheres”. Ainda encontramos resistência de vários dirigentes importantes no movimento sindical. É como se, ao invés de avançarmos na compreensão das relações de gênero e na importância das mulheres nos espaços de poder, houvesse um retrocesso político por parte de alguns homens. E, talvez, certa acomodação por parte das mulheres em avançarem e ampliarem seus espaços de atuação política no movimento sindical.

Bibliografia

- ARAÚJO, Clara. (1992), *As Relações de Gênero e Militância Sindical*. Revista da CUT. São Paulo: n 22 Março/Abril. CUT,20-24.
- LIMA, B. E.M e outras. (2006). *Mulheres na CUT: Uma História de Muitas Faces*.Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT Brasil. São Paulo.CUT Brasil.
- CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. (2006) – Resoluções do 9º Congresso Nacional da CUT Brasil. São Paulo. CUT Brasil.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA. (2002). *A Mulher e o Movimento Sindical dos trabalhadores e Trabalhadoras Rurais-Trajetórias de Lutas*. Brasília DF
- MEDEIROS, Suzineide R.(1999).*A outra Face do Sindicalismo – Estudo Sociológico sobre as Relações Sociais de Gênero e de Poder entre Lideranças de Seis Sindicatos na Região Metropolitana do Recife PE*. Dissertação de Mestrado. UFPE. Recife.
- MOVIMENTO DE TRABALHADORAS RURAIS. (2004).*Uma História de Mulheres – uma história da Organização do Movimento de Mulheres Trabalhadoras Rurais do Sertão Central de Pernambuco*. 2ª Edição. Serra Talhada PE.
- SCOTT, Joan.(1991). *Gênero: Uma Categoria Útil para Análise Histórica*. Tradução de Cristina Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. Recife: SOS Corpo.
- SILVA, Carmem e outras. (2005).*Mulher e Trabalho*. Recife. SOS Corpo – Instituto Feminista para a Democracia; São Paulo Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CTU.
- SOARES, Vera. (1993). *As Trabalhadoras, os Sindicatos e a CUT: Incluir as Mulheres na Direção*. Revista da CUT. São Paulo: CUT, 17-20.
- SOUZA-LOBO, E. (1991). *A Classe Operária tem dois Sexos Dominação e Resistência*. São Paulo: Brasiliense.

COTAS: O QUE PRECISAMOS SABER



♀ A cota resolve as relações desiguais de poder entre homens e mulheres?

A cota não é uma solução mágica que automaticamente vai transformar as relações de poder. Mas a aplicação das cotas significa uma ação concreta de ruptura com essa situação injusta. As cotas alteram a composição dos espaços de tomada de decisão, introduzem novos pontos de vista no espaço político, favorecem um novo aprendizado sobre o exercício do poder, tanto para as mulheres como para os homens e impulsionam uma nova dinâmica nas relações políticas. Desta maneira afirmamos que a aplicação das cotas não é um fim em si mesmo. É uma nova construção política no interior da Central e de suas instâncias, que tem como base novas configurações para a igualdade de condições entre homens e mulheres.

♀ A obrigação de aplicação da cota mínima de gênero pelas entidades e em todos seus espaços sindicais é justa?

A adoção da cota significa o reconhecimento de que o que é injusto é a ausência de mulheres nos espaços públicos e de poder, e que isso é a expressão de uma desigualdade que desconsidera a inserção social e política das mulheres.

♀ As cotas trazem benefícios para as entidades? Quais?

As cotas democratizam as entidades e trazem maior representatividade e legitimidade para estas, impulsionando a ampliação e o fortalecimento da participação das mulheres. As cotas também ampliam a pauta do Sindicato, trazendo um olhar para as questões sociais e de combate às diversas discriminações e desigualdades, a exemplo da diferença salarial e de trato entre homens e mulheres no mercado de trabalho e na sociedade em geral.

♀ **Se as cotas de gênero democratizam e trazem maior legitimidade às Entidades e à CUT, por que sua aplicação efetiva gera tanta polêmica?**

Por que incidem diretamente sobre a composição das instâncias de direção e de representação política da CUT e de suas Entidades. Dessa maneira, a discussão da necessidade das cotas explicita o predomínio dos dirigentes homens nos espaços de poder e nas representações políticas dos Sindicatos, Ramos e da Central. A efetiva aplicação das cotas significa que estas direções e figuras públicas, majoritariamente homens, deverão partilhar com as mulheres este poder.

♀ **As cotas por si só garantem a política de gênero no espaço sindical?**

Não. As cotas em si não são suficientes para garantir uma política de gênero. Primeiro porque as cotas não são uma medida voltada somente para as mulheres que atuam no tema, mas uma medida que visa a inclusão das mulheres, independentemente de suas posições. Segundo porque é necessário adotar outras medidas para que seja garantida a política de gênero nos diversos espaços sindicais. Sem dúvida que a aplicação das cotas e uma conseqüente maior presença das mulheres nesses espaços, ampliam as possibilidades de construir alianças para avançarmos no que diz respeito à igualdade no movimento sindical.

♀ **Por que, além dos homens, há também mulheres que se posicionam contrárias às cotas?**

Existem dois aspectos nesta posição.

Há aquelas mulheres que já ocupam cargos de direção, ou posições de destaque, e que, apoiadas em suas experiências individuais, reforçam o argumento do mérito pessoal para que as demais mulheres cheguem às mesmas posições. Sem dúvida que a adoção das cotas não despreza o esforço individual de cada mulher, e sim, reforça que há muitas mulheres capacitadas para estarem presentes nos espaços sindicais e de tomada de decisões, e que não chegariam a estes, caso as cotas não fossem adotadas.

Outras mulheres temem ser desvalorizadas por ocuparem espaços de direção a partir das cotas. Este argumento de fato é utilizado pelos críticos das cotas para desqualificar as mulheres, ainda mais em nossa cultura marcada pelo princípio da “livre competência”, identificado como método justo de convivência entre as pessoas. Mas é preciso sempre lembrar que estamos falando de igualdade de “concorrência” entre socialmente desiguais.

♀ **As mulheres sabem ser dirigentes, sabem ocupar postos de representação política?**

Ser dirigente e ocupar postos de direção política não é biológico. Aprende-se fazendo, com a prática. Para que as mulheres aprendam é necessário que lhes seja garantido o direito ao exercício de direção. Não podemos esquecer que a classe trabalhadora é composta por dois sexos, portanto sem mulheres nas direções a metade fica sem representação. Com certeza os homens têm muito a aprender com as mulheres, compartilhando oportunidades, vivência e experiência que lhes fora oferecida. Cobra-se muito mais das mulheres – o que também é uma tentativa de desqualificar e baixar a auto-estima. Não podemos perder de vista que a mesma cobrança feita às mulheres sobre competência, capacidade, deve ser feita também aos homens.

AÇÕES AFIRMATIVAS – EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS

Confederação Geral Italiana do Trabalho/CGIL – Itália

A CGIL adotou em 1988 a resolução de garantir a presença de uma cota igual à pelo menos 25 % de mulheres nas instâncias de direção. Hoje essa cota mínima é de 40 %.

No Estatuto da CGIL foi introduzida a seguinte norma antidiscriminatória:

“Para a construção de um sindicato de mulheres e homens, em todos os órgãos eletivos e estruturas organizativas, no bureau político, nas delegações e comissões congressuais, nos cargos de representação externa e nos órgãos colaterais de nomeação sindical, nos comitês de associados, nas comissões e delegações de negociação, nas assembleias de quadros e de delegados, **nem homens nem mulheres podem estar representados em medida inferior a 40 %**”.

“Este objetivo, quando aprovado deveria ser atingido gradualmente a partir da cota mínima de 30 %, excetuando-se os casos de comprovada inaplicabilidade e garantindo-se, nestes casos, a efetivação de ações destinadas a remover as causas, bem como a implantação de ações afirmativas internas para o exercício de direitos e poderes que envolvam toda organização. A responsabilidade da realização deste objetivo é dos homens e das mulheres da CGIL, isto é, do conjunto da organização.”¹

A direção geral da CGIL tem hoje, formação paritária, ou seja, 50 % de cada sexo.

Confederação Nacional de Trabalhadores/LO-Noruega

“O sistema de cotas fez aumentar a representação da mulher inclusive em organismos onde este sistema não havia sido introduzido.” “...O movimento sindical não quer somente uma organização que defenda os interesses dos trabalhadores. Desejamos também ser uma força importante com influência nas evoluções gerais da sociedade. Nós, as mulheres, participaremos nesta tarefa. Devemos participar seja qual for o país.”²

América Latina

A CUT da Colômbia aplica cotas de gênero de 30 %; as centrais sindicais argentinas – CGT e CTA têm a cota garantida em lei.

CSI: Confederação Sindical Internacional

A CSI além de aplicar a cota mínima de 30 % em sua direção; exige que suas entidades filiadas para participar de qualquer atividade garantam a paridade de gênero, conforme estatutos, a seguir:

1. Informações da Coordenação Nacional de Mulheres/CGIL In Revista: CUT – Espaço de Homens e Mulheres, 1993.

2. Informações LO-Noruega. In Revista : CUT – Espaço de Homens e Mulheres, 1993.

“Artigo XI: Delegações e Representantes.

As organizações membros selecionarão seus delegados/as tendo em conta o objetivo de promover ativamente e alcançar a paridade de gênero em seus organismos diretivos e em suas atividades em todos os níveis. As mulheres constituirão a metade das delegações das organizações com 2 ou mais delegados. Toda organização que tenha 50.000 membros ou menos deverá designar uma mulher delegada se as mulheres representarem 50 % ou mais de seus efetivos.

Em cada região, a atribuição de postos deverá refletir seus membros cotizantes, a composição territorial e a diversidade que lhes são próprias.

– seis membros com representação global, com base nas candidaturas apresentadas pelo Comitê Feminino

– dois membros com representação global, aplicando o princípio da paridade de gênero, com base nas candidaturas apresentadas pelo Comitê de Juventude.

Tendo em conta o objetivo de promover ativamente a paridade de gênero, o Conselho Geral estabelecerá antes de cada Congresso um objetivo progressivo para ser alcançado enquanto representação mínima de mulheres no Conselho, começando por 30 %. O Congresso garantirá que, além das pessoas designadas pelo Comitê Feminino, cada região contribua de maneira eqüitativa para a realização deste objetivo. Esta disposição se aplicará a cada membro titular e ao primeiro(a) e segundo/a suplente no Conselho.”³

A **CSA – Confederação Sindical dos Trabalhadores das Américas** estabelece em seus Estatutos no **Artigo 8 - Das Obrigações e Responsabilidades:**

“As organizações filiadas terão as seguintes obrigações e responsabilidades permanentes:

I. Participar dos congressos ordinários e extraordinários que sejam devidamente convocados, integrando suas delegações com base no princípio da igualdade de gênero.”

Artigo 18. Das Eleições

a) Observando o princípio da Igualdade e Equidade de Gênero, se estabelece, como uma meta mínima 40 % de participação de mulheres nas Vice-presidências titulares e suplentes.”⁴

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG



CUT
Rua Caetano Pinto, 575
CEP 03041-000 - Brás - São Paulo/SP
www.cut.org.br