

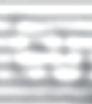


Quem são e o que pensam

Delegadas e Delegados do 9º CONCUT



Trabalho e Democracia:
emprego, renda e direitos para todos
os trabalhadores e trabalhadoras



9 CONEUT

EUT

Trabalho e Democracia:
emprego, renda e direitos para todos
as trabalhadoras e trabalhadores



Quem são e o que pensam

Delegadas e Delegados do 9º CONCURSO

CUT - Central Única dos Trabalhadores

DIREÇÃO EXECUTIVA NACIONAL 2006/2009

Artur Henrique da Silva Santos
Presidente

Carmen Helena Ferreira Foro
Vice-Presidente

Wagner Gomes
Vice-Presidente

Quintino Marques Severo
Secretário Geral

Adeilson Ribeiro Telles
Primeiro Secretário

Jacy Afonso de Melo
Tesoureiro

Antonio Carlos Spis
Primeiro Tesoureiro

João Antônio Felício
Secretário de Relações Internacionais

Rosane da Silva
Secretária de Política Sindical

José Celestino Lourenço (Tino)
Secretário de Formação

Rosane Bertotti
Secretária de Comunicação

Carlos Rogério de Carvalho Nunes
Secretário de Políticas Sociais

Denise Motta Dau
Secretária de Organização

Maria Ednalva Bezerra de Lima
Secretária Sobre a Mulher Trabalhadora

Diretor(a) Executivo(a)

Anízio Santos de Melo

Antonio Soares Guimarães (Bandeira)

Carlos Henrique de Oliveira

Celina Alves Padilha Areas - SINPRO

Dary Beck Filho

Elisângela dos Santos Araújo

Everaldo Augusto da Silva

Expedito Solaney Pereira de Magalhães

José Lopez Feijoó

Julio Turra Filho

Lucia Regina dos Santos Reis

Manoel Messias Nascimento Melo

Milton Canuto de Almeida

Pascoal Carneiro

Rogério Batista Pantoja

Temístocles Marcelos Neto

Vagner Freitas de Moraes

Valéria Conceição da Silva

Conselho Fiscal - Efetivos

Maria Julia Reis Nogueira

Valdemir Medeiros da Silva

Dilce Abgail Rodrigues Pereira

Conselho Fiscal - Suplentes

Alci Matos Araújo

José Carlos Pigatti

Odair José Neves Santos

Quem são e o que pensam

Delegadas e Delegados do 9º CONCURTO

Dezembro de 2006



ESCOLA SINDICAL SÃO PAULO

Conselho Político

Aparecido Donizeti da Silva - *Sind. Químicos do ABC*
Carlos Ramiro de Castro - *Apeoesp*
Carlos Tadeu Vilanova - *Sinsexpro*
Célia Regina Costa - *Sindsaúde*
Edilson de Paula Oliveira - *Presidente da CUT Estadual*
Elias Soares - *Escola Sindical SP-CUT*
Hélio da Costa - *Escola Sindical SP-CUT*
Carlos Tadeu Vilanova - *Secretário Estadual de Formação*
José Celestino Lourenço - *Secretário Nacional de Formação*
José Samuel Magalhães - *Sind. dos Petroleiros de SP*
Luiz Cláudio Marcolino - *Sind. Bancários de SP*
Tarcisio Secoli - *Sind. Metalúrgicos do ABC*

Coordenação

Carlos Tadeu Vilanova
Coordenador Geral/Secretário de Formação CUT-SP
Elias Soares
Coordenador Administrativo
Hélio da Costa
Coordenador de Formação

Equipe de Formação

Ana Paula Alves Oliveira
Débora Pereira do Rego Felgueiras
Elaine Oliveira Teixeira
Elias Soares
Ernani Fernandes Moreira
Helio da Costa
Karin Adriane Hugo Lucas
Lenir de Viscovini
Magda Chiossi
Marilane Oliveira Teixeira
Mario Henrique Guedes Ladosky
Marluse Castro Maciel
Neide dos Santos Verão
Pérsio Plensack
William Nozaki

Apoio Administrativo

Clarice Maria de Melo
Esther Rivelles
Vanderlei Soares Cabral

Apoio Pedagógico

Helanne Aparecida Pereira
Maria de Lourdes Inês Oña

Sumário

Apresentação	7
Introdução	9
Parte I	11
Perfil dos(as) delegados(as) do 8º e 9º Concut	
Parte II	25
Direito à igualdade e à diferença no 9º Concut	
Parte III	33
A participação da CUT no FNT, a reforma sindical e as prioridades políticas e organizativas	

Esta publicação traz o resultado da pesquisa *Perfil dos Delegados e Delegadas do 9º Concut*, que foi realizada, durante o 9º Concut, em junho de 2006.

Você encontrará, ao longo destas páginas, informações sobre os(as) delegados(as) referentes a: idade, média salarial, gênero, tipo de militância sindical, dificuldades mais freqüentes enfrentadas no dia-a-dia da luta e a crítica – positiva ou não – dos posicionamentos da CUT. Está tudo aqui, como uma espécie de instantâneo do que sentíamos e do que éramos nos dias em que estivemos reunidos no Concut.

Acreditamos que os dados aqui apresentados e as análises realizadas serão bastante valiosos para todas as Secretarias e Comissões da CUT Nacional, para as CUTs Estaduais, e também para os Ramos e os Sindicatos, que a partir de agora têm mais um instrumento disponível para balanço das ações, e que, além disso, podem ampliar a compreensão sobre questões atuais que nos desafiam, usando estes dados como subsídio para a elaboração de estratégias das entidades.

Com esta publicação, a CUT espera contribuir substantivamente para ampliar o conhecimento da realidade de nossos dirigentes sindicais, suas posições, opiniões sobre os principais temas e, desse modo, fornecer elementos para o avanço de seu projeto político e organizativo.

Por esse motivo, a CUT agradece à Escola São Paulo, ao Centro de Estudos de Economia Sindical e do Trabalho (Cesit-Unicamp), à Fundação Friedrich Ebert (FES) e à assessoria da Central que participou do projeto.

E, principalmente, agradece a todos(as) os(as) delegados(as) que contribuíram, preenchendo o questionário e emitindo livremente suas opiniões e críticas.

Enfim, com esta revista damos um retorno do trabalho desenvolvido naqueles dias do 9º Concut e esperamos que isso sirva de estímulo às entidades, para que a prática de pesquisa se generalize entre as confederações, federações, sindicatos e CUTs estaduais, e passe a ser mais uma referência para a reflexão e tomada de decisões dos dirigentes sindicais.

Boa leitura a todos(as)!

Artur Henrique da Silva Santos
*Presidente da CUT e
Coordenador-geral do 9º Concut*

A fim de que as análises constantes desta publicação possam ser melhor compreendidas, fazem-se necessárias algumas observações de cunho metodológico.

Do total de presentes ao 9º Concut, 1601 delegados e delegadas responderam ao questionário, distribuídos da seguinte forma: 34,2% de mulheres e 65,8% de homens.

Os dados conseguidos por meio das respostas estão organizados na forma de tabelas e gráficos, precedidos de uma análise dos seus resultados, e a publicação está estruturada em três partes: a primeira se refere aos dados de perfil dos(as) delegados(as); a segunda está dedicada ao tema das políticas afirmativas/permanentes; e, por fim, a terceira traz a posição dos(as) delegados(as) a respeito da reorganização da estrutura organizativa da CUT. Os resultados da primeira e segunda partes foram analisados a partir do recorte de gênero, enquanto que, para a terceira parte, optou-se por apresentá-los de forma agregada.

Para um conjunto de questões coincidentes – especialmente as de perfil e referentes ao tema da reforma sindical, presentes na terceira parte – optamos por apresentá-las comparando-as aos dados do 8º Concut.

Como se trata de uma pesquisa por autodeclaração, o total da maior parte das questões não coincide, pois, em inúmeras delas, foram assinaladas várias alternativas, enquanto que, em outras, os(as) delegados(as) não assinalaram nenhuma opção. Dessa forma, muitas vezes o número de respostas não corresponde ao total de delegados(as), especialmente na segunda e terceira partes. Em razão disso, optamos por apresentar os resultados na forma de percentual.

A partir das questões propostas pela pesquisa, foi possível produzir um grande número de cruzamentos que, infelizmente, não serão publicados na íntegra, uma vez que o excesso de dados tornaria a publicação longa e cansativa. Contudo, o conjunto dos dados está disponível para consulta na CUT, no Cesit e na Escola Sindical São Paulo.

A pesquisa foi amplamente divulgada durante todo o Concut e o percentual de retorno obtido garante a confiabilidade dos dados aqui apresentados.

Desejamos a todos e todas uma boa leitura.



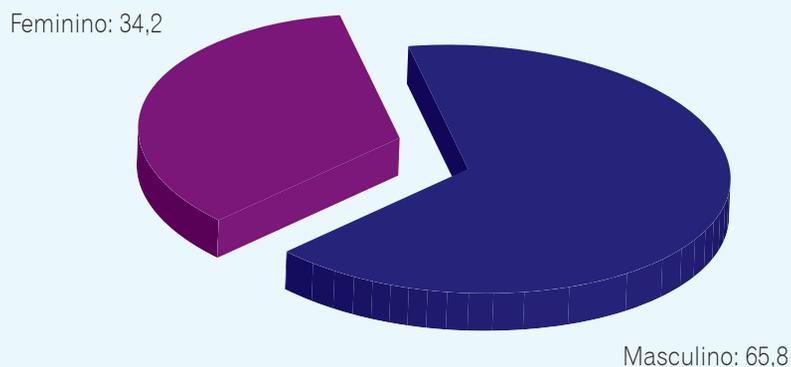
Parte I
Perfil dos(as) delegados(as)
do 8º e 9º Concut



Nesta seção analisaremos os dados de perfil dos(as) delegados(as) que responderam ao questionário. Participaram do 9º Concut 2.491

delegados(as) e, destes, 1.601 (64%) responderam ao questionário, distribuídos da seguinte forma: 65,8% homens e 34,2% mulheres.

Gráfico 1
Percentual dos(as) delegados(as) que responderam ao questionário (%)



A distribuição dos(as) delegados(as) por cor/raça apresentou os seguintes resultados: 49,6% dos homens e 47,2% das mulheres se declararam

brancos; 24,5% dos homens e 28,6% das mulheres se declararam pretos(as); 24,6% dos homens e 22,2% das mulheres se identificaram como pardos.

Gráfico 2
Distribuição dos(as) delegados(as) por cor/raça, segundo gênero (%)



A distribuição dos(as) delegados(as) por faixa etária indica uma grande concentração na faixa entre 35 e 54 anos (72,4%). Quando se trata da

faixa etária mais jovem, o percentual cai bastante: até 34 anos, em torno de 20%.

Gráfico 3
Distribuição dos(as) delegados(as) por faixa etária (%)



A tabela seguinte indica a distribuição dos(as) delegados(as) por faixa de escolaridade. Quando comparados com os dados do 8º Concut, observa-se pouca alteração. No entanto, na comparação por gênero, os dados confirmam uma maior escolaridade entre as mulheres: 47% possuem curso superior ou pós-graduação, enquanto que, entre os homens, o percentual é de 32%.

Nas faixas de menor escolaridade os homens lideram: são 27% com ensino fundamental incompleto e completo, enquanto que, entre as mulheres, o percentual é de 17% para as mesmas faixas. No 9º Concut, introduziu-se a opção de pós-graduação e o resultado indicou que 21% das mulheres cursaram pós-graduação, enquanto que, entre os homens, este percentual é de apenas 12%.

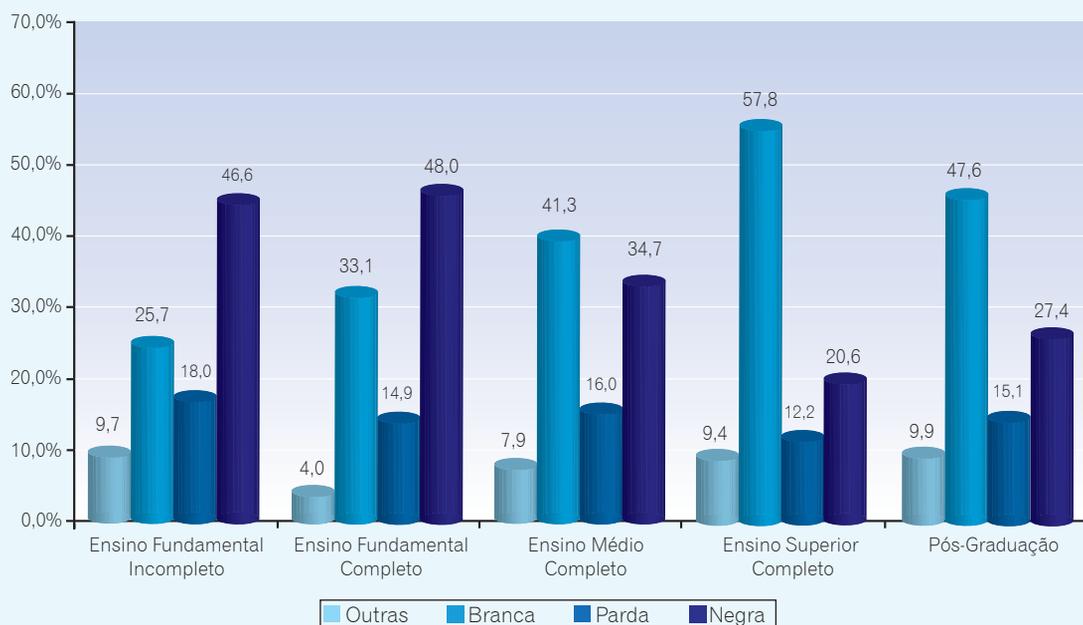
Tabela 1 - Distribuição dos(as) delegados(as) por faixa de escolaridade e gênero (%)

	Masculino		Feminino	
	8º Concut	9º Concut	8º Concut	9º Concut
Ensino Fundamental incompleto	13	15	5	8
Ensino Fundamental completo	14	12	10	9
Ensino Médio completo	41	41	35	35
Ensino Superior / pós-graduação	32	32	49	47

Quando os dados de escolaridade são analisados comparando-se com os de cor/raça, observa-se que, entre os(as) delegados(as) com ensino fundamental incompleto, predomina a cor negra, com 46,6%, seguida pela branca e parda, com

25,7% e 18,0%, respectivamente. Os dados para o ensino fundamental completo seguem a mesma distribuição. A partir do ensino médio completo e ensino superior, a cor/raça branca predomina, seguida pela negra e parda, nesta ordem.

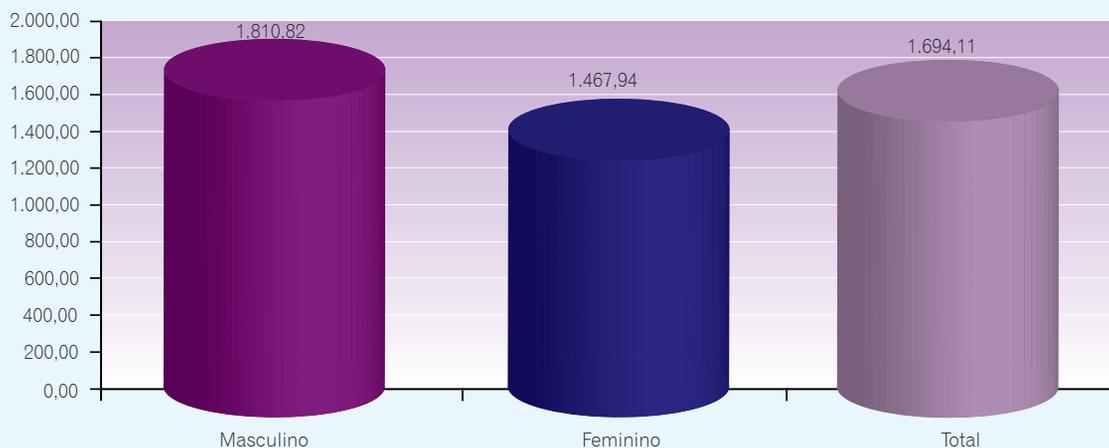
Gráfico 4
Distribuição dos(as) delegados(as) por escolaridade e cor/raça (%)



Os dados de rendimento indicam uma média de R\$ 1.810,82 para os homens e de R\$ 1.467,94

para as mulheres. Os rendimentos das mulheres representam 81% dos rendimentos masculinos.

Gráfico 5
Média dos rendimentos mensais por gênero

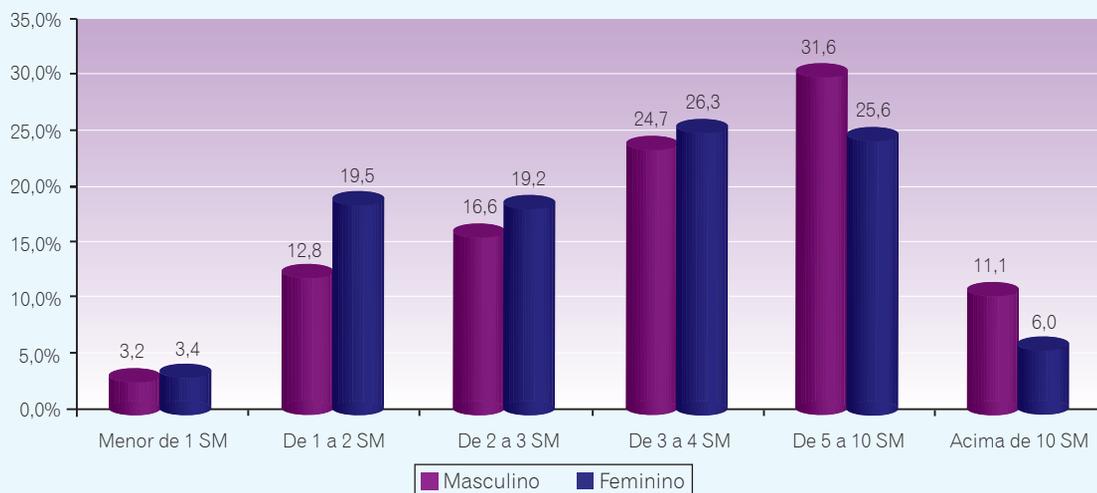


Os dados do gráfico abaixo se referem à distribuição, por faixas de salário mínimo, dos(as) delegados(as). Na faixa de até 4 salários mínimos, a proporção de mulheres é maior do que a de homens em todas as faixas. Esta proporção só se altera a partir dos rendimentos superiores a 5 salários mínimos.

As mulheres que recebem até 3 salários mínimos totalizam 42,1%, enquanto que, entre os homens,

este percentual é de 32,6%. Para as remunerações mais elevadas esta relação se inverte: acima de 5 salários mínimos temos 42,7% dos homens e 31,6% das mulheres. Estes dados reproduzem o mundo do trabalho no qual as mulheres, apesar de apresentarem escolaridade mais elevada, estão em postos de trabalho menos valorizados socialmente e com menor remuneração.

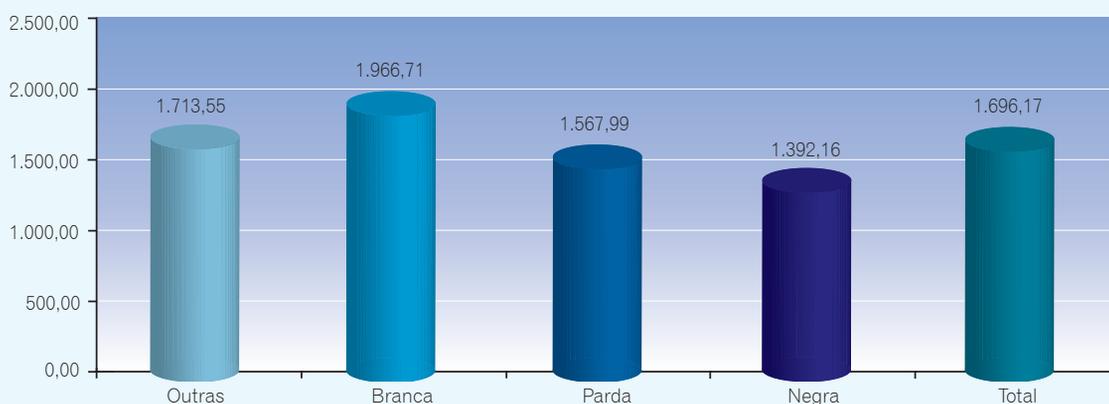
Gráfico 6
Distribuição por faixas de salário mínimo individual, por gênero (%)



Com relação ao gráfico abaixo, ele apresenta os dados de rendimento com recorte de cor/raça. As principais conclusões a partir dos resultados indicam que a cor branca apresenta rendimento

médio de 16% acima da média, enquanto que os(as) delegados(as) de cor parda e negra recebem rendimentos abaixo da média, que correspondem a 79% e 70% da média, respectivamente.

Gráfico 7
Distribuição dos(as) delegados(as) por remuneração, segundo a cor/raça



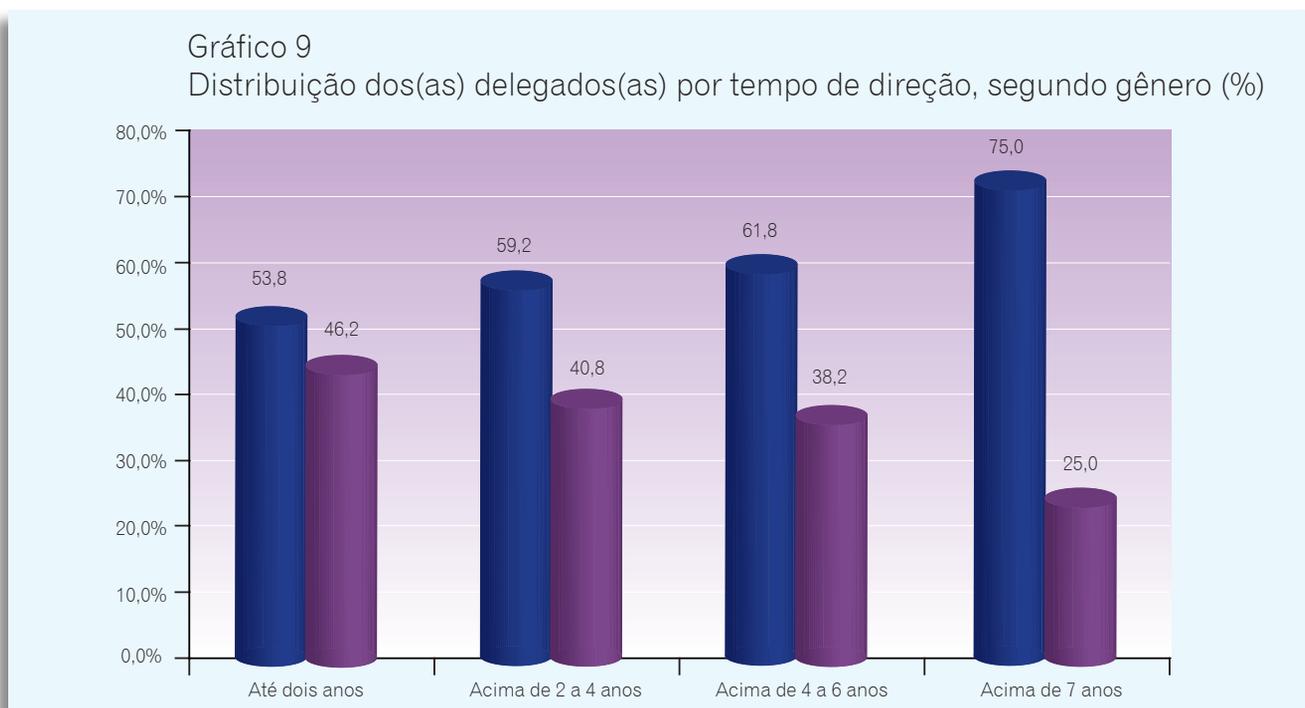
Os dados de rendimento por faixa etária apresentam os seguintes resultados: os rendimentos maiores estão concentrados entre os(as) delegados(as) de 45 a 54 anos, seguidos pelos que

têm acima de 55 anos. Os rendimentos caem para as demais faixas, sendo que, entre 18 e 24 anos, os rendimentos médios correspondem a 35,8% do rendimento médio total.



A distribuição dos(as) delegados(as) por tempo de direção, segundo gênero, indica um equilíbrio entre homens e mulheres que ocuparam cargos de direção por até 4 anos.

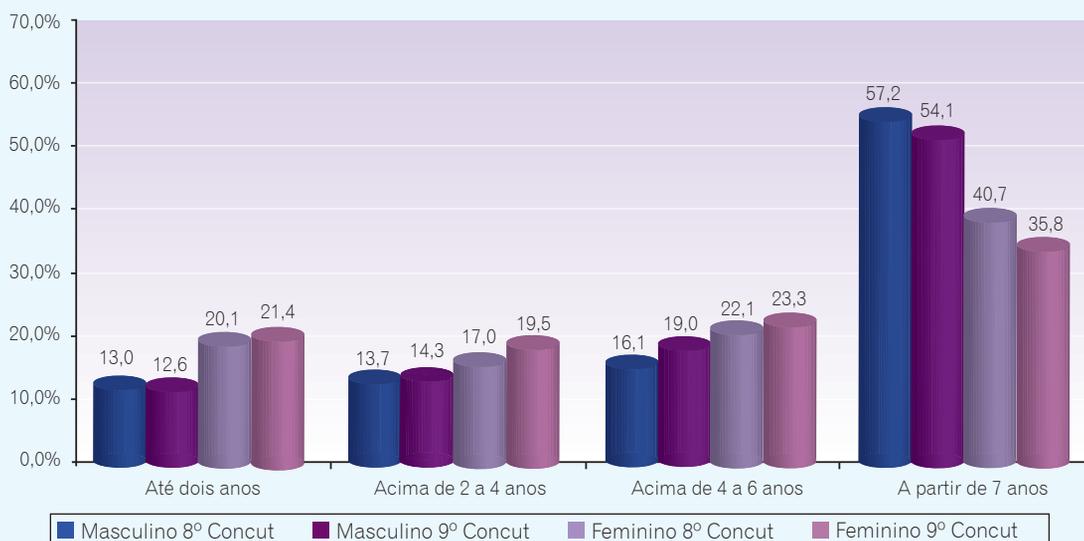
Acima de 4 anos cresce a diferença entre homens e mulheres; sendo que, acima de 7 anos, a proporção é de 75% e 25%, ou seja, torna-se ainda mais desigual.



Outra forma de analisar os dados é compará-los entre si. Neste sentido, uma análise da distribuição dos(as) delegados(as) do 8º e 9º Concut indica que cresceu a participação das mulheres com até 6

anos de direção, enquanto que, a partir dos 7 anos, esse número caiu. Entre os homens os dados se repetem; no entanto, a queda com mais de 7 anos de direção foi menor do que entre as mulheres.

Gráfico 10
Distribuição dos(as) delegados ao 8º e 9º Concut por gênero, segundo tempo de direção (%)



Os dados do gráfico abaixo se referem ao total de delegados(as) que participaram pela primeira vez de congressos da CUT.

O percentual é de 53,4% para os homens e de

59,3% para as mulheres. Com uma margem de diferença em torno de 6%, as mulheres que estão participando pela primeira vez de congressos da CUT são maioria em relação aos homens.

Gráfico 11
Total de delegados(as) que estão participando pela primeira vez de um congresso da CUT, por gênero



Para aqueles(as) que já haviam participado de outros Concuts, foi solicitado que indicassem de quais participaram. Os resultados, na Tabela 2, sugerem um percentual elevado entre os que participaram do 8º Concut. Para os demais Concuts, o percentual se reduz bastante. Por exemplo, no 7º congresso são apenas 44,3% de homens e 28,7% de mulheres, enquanto que, no 8º Concut, os percentuais chegaram a 71,5% e 62,9%, respectivamente.

É interessante observar que o percentual de

mulheres participantes dos Concuts anteriores é inferior aos dados dos homens em todos os congressos. Uma conclusão possível é de que as mulheres enfrentam mais dificuldades em continuar atuando e participando desses eventos ao longo de sua trajetória de militância e atuação sindical, muitas vezes por não encontrarem um ambiente adequado para desenvolverem suas atividades, pela inadequação de horários, pelo não compartilhamento das responsabilidades domésticas, etc.

Tabela 2 - Total de delegados(as) ao 9º Concut que participaram de congressos anteriores (%)

	Masculino	Feminino
1º Conclat	4,7	2,2
Congresso Fundação	3,9	1,9
1º Concut	4,9	2,5
2º Concut	9,4	4,0
3º Concut	14,6	7,8
4º Concut	23,1	14,6
5º Concut	21,0	11,5
6º Concut	37,9	22,1
7º Concut	44,3	28,7
8º Concut	71,5	62,9

Tabela 3 - Distribuição dos(as) delegados(as) por categoria profissional, ramo de atividade e gênero

	Masculino	Feminino	Total
Comércio e Serviços	6,8	5,1	6,2
Extração Mineral	0,9	0,4	0,7
Seguridade Social	3,2	5,4	4,0
Profissionais Liberais	0,8	0,4	0,7
Vestuário	1,4	2,6	1,8
Educação	17,2	35,0	23,4
Construção e Madeira	3,9	1,6	3,1
Urbanitário	5,5	1,1	4,0
Alimentação	1,2	0,9	1,1
Financeiro	7,8	5,8	7,1
Metalúrgico	9,6	2,5	7,1
Aposentados	1,8	2,1	1,9
Químico	4,1	2,5	3,5
Rural	18,8	19,1	18,9
Comunicação e Informação	2,5	1,2	2,1
Administração Pública	8,8	8,9	8,8
Transporte	2,0	1,1	1,7
Outro	3,6	4,6	4,0

Na Tabela 3 (ver na página anterior), observa-se entre os(as) delegados(as) uma maior concentração em algumas categorias profissionais e ramos de atividade. A categoria profissional ou ramo com maior representação, entre os pesquisados, é o Setor de Educação (23,4%), inclusive no que se

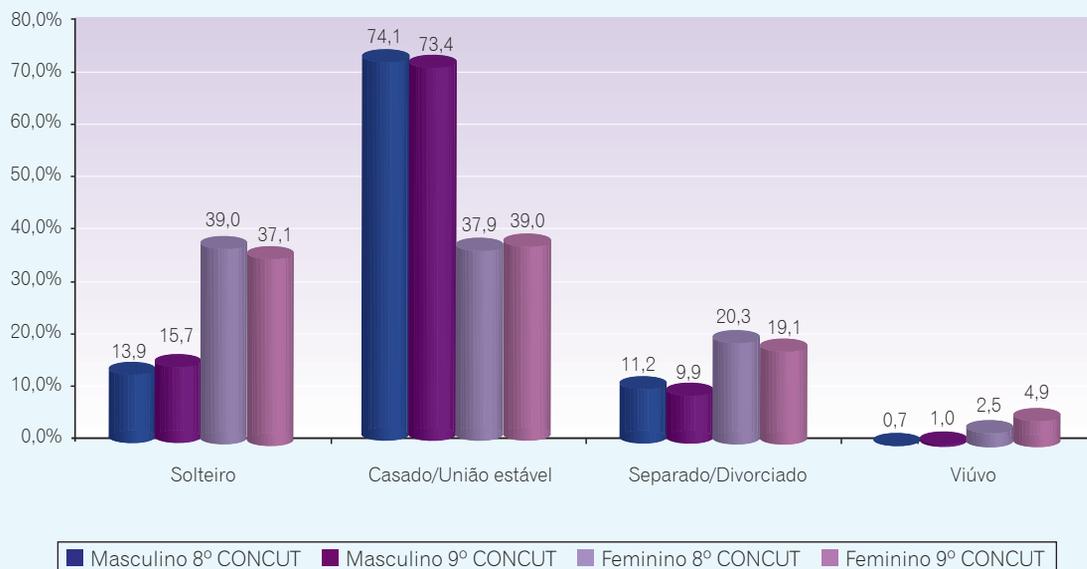
No Gráfico 12 (abaixo), quando se analisa o perfil por estado civil e gênero, as mulheres solteiras /divorciadas/viúvas representam, no 8º e 9º Concut, 61,8% e 61,1%, respectivamente, enquanto os homens casados/união estável representavam, nos dois congressos, 74,1% e 73,4%,

refere à presença de mulheres (35,0%). A seguir, o setor Rural, com 18,9%, sendo que a representação das mulheres era de 19,1%. Nos setores industriais predominam os homens, enquanto que, no setor público, as mulheres compuseram a maioria dos(as) delegados(as).

respectivamente. O gráfico abaixo mostra, portanto, que, para a maioria das mulheres, a participação ainda está condicionada, em grande medida, à sua condição na estrutura familiar, pois a condição de solteira, divorciada ou viúva facilita a conciliação do espaço público com o espaço privado.

Gráfico 12

Distribuição dos(as) delegados(as) do 8º e 9º Concut por estado civil e gênero (%)



Os dados a seguir referem-se à distribuição dos(as) delegados(as) em relação aos cargos que ocupam nas suas respectivas entidades sindicais. Quando comparados aos números do 8º Concut, é expressivo o crescimento, no 9º Concut, da participação de dirigentes que ocupam a secretaria geral e outros cargos da direção nacional (relacionados à estrutura vertical). Ao mesmo tempo, há uma queda do número de delegados(as) que ocupam

o cargo de tesoureiro e também de representantes de base no congresso. Entre os homens, a incidência maior é nos cargos de presidência (e outros da direção nacional), enquanto que, entre as mulheres, nos de secretaria geral (e outros da direção nacional). É importante destacar a redução da representação de base, quando se compara com o 8º Concut, de 12,2% para 0,5%, entre os homens, e de 13,0% para 0,7%, entre as mulheres.

Tabela 4 - Composição dos(as) delegados(as) segundo a inserção na estrutura sindical (%)

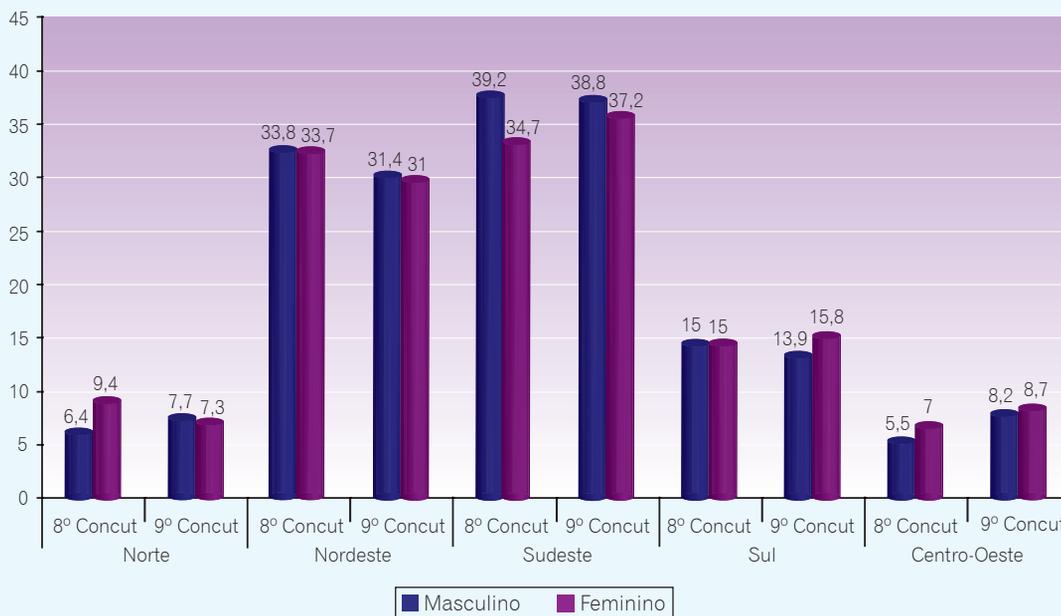
	Masculino		Feminino		Total	
	8ª Concut	9ª Concut	8ª Concut	9ª Concut	8ª Concut	9ª Concut
Presidência	37,7	27,2	26,6	20,2	34,5	24,8
Vice-Presidência	5,4	5,6	4,4	2,6	5,1	4,6
Tesoureiro	14,8	3,9	9,5	3,1	13,2	3,6
Secretaria Geral	11,6	25,2	11,7	34,6	11,6	28,3
Conselho Fiscal	3,0	2,7	4,7	1,3	3,5	2,3
Direção Nacional	15,4	34,9	28,1	37,2	19,0	35,7
Representante de Base	12,2	0,5	15,0	1,0	13,0	0,7

Os dados que seguem abaixo indicam a distribuição dos(as) delegados(as) do 8º e 9º Concut por região geográfica, segundo gênero.

Há poucas alterações na distribuição dos(as) delegados(as) por região, quando comparamos os dois congressos.

Cresceu a participação das mulheres nas regiões Sudeste, Sul e Centro-Oeste, mas esta foi reduzida em relação ao Norte e ao Nordeste. No que se refere aos homens, a participação cresceu nas regiões Norte e Centro-Oeste, mas, em relação às demais regiões, há uma redução.

Gráfico 13
Distribuição dos(as) delegados(as) por região geográfica, segundo gênero (%)



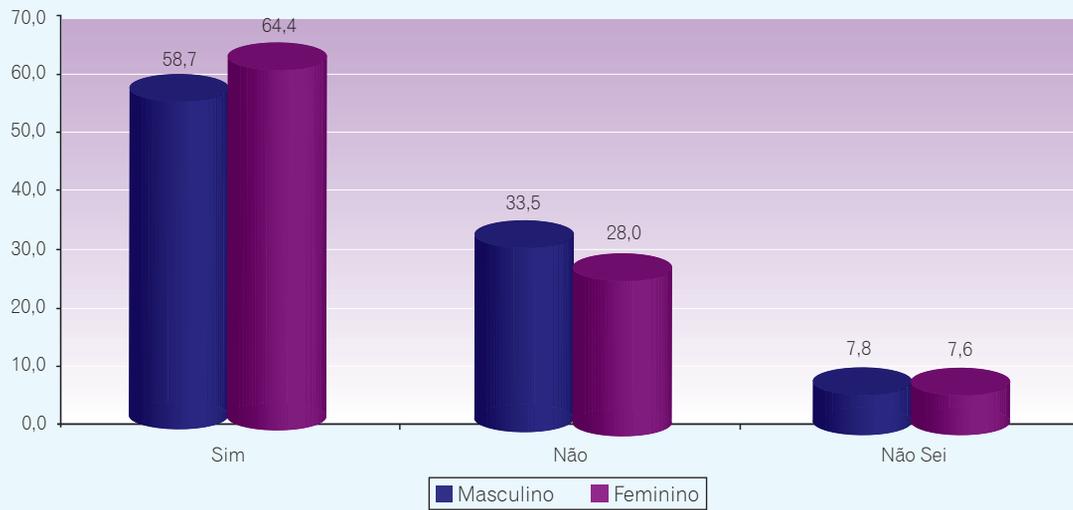
Quando perguntados sobre a aplicação de cotas em suas entidades, 58,7% dos homens e 64,4% das mulheres responderam “sim”, ou seja, que suas entidades aplicam a política de cotas na composição da direção.

É um percentual bastante satisfatório, se considerarmos que, para os sindicatos, a cota é apenas uma recomendação¹.

¹A aplicação de no mínimo 30% de cotas para as mulheres em instâncias de direção da Central é uma deliberação de congresso.

Gráfico 14

Total de delegados(as) que responderam sobre a aplicação de cotas nos cargos de direção em seus sindicatos (%)

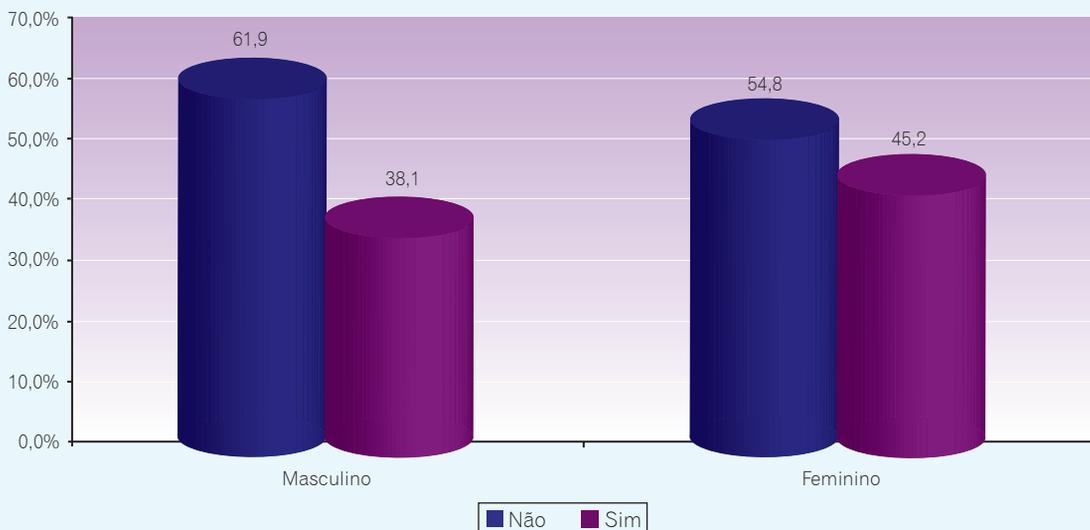


Quando perguntados sobre a participação em conselhos estaduais ou municipais, 61,9% dos homens e 54,8% das mulheres responderam que participam de algum conselho.

O número significativo de delegados e delegadas que participam de tais espaços indica a necessidade de a CUT refletir sobre o papel desses conselheiros.

Gráfico 15

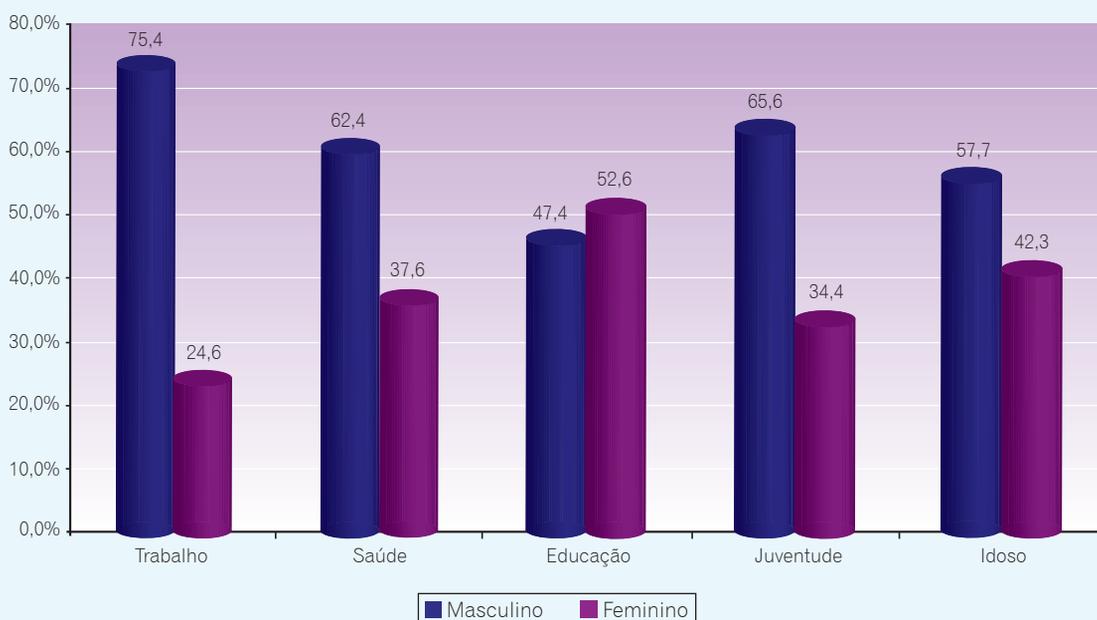
Membros de conselhos estaduais ou municipais de políticas públicas, por gênero (%)



Dentre os conselhos nos quais há participação dos(as) delegados(as), o de Trabalho aparece em primeiro lugar, seguido pelo de Juventude. Entre

as mulheres, encontramos em primeiro lugar Educação, seguido pelo do Idoso e de Saúde. Esta é uma outra questão que merece análise demorada.

Gráfico 16
Distribuição dos(as) delegados(as) por tipos de conselhos, segundo gênero (%)



Quando perguntados sobre qual a condição na ocupação, 51% dos homens e 31% das mulheres responderam que estão ocupados com registro em carteira. Entre os estatutários, 25,1% são homens e 44,1% mulheres. Além disso, observa-se um equilíbrio entre homens e mulheres na agricultura

familiar/ pequenos proprietários (15,3% e 15,2%, respectivamente). Somados os delegados e delegadas que declararam ter registro em carteira e os estatutários, temos um percentual de 76,1% e 75,2% para homens e mulheres, respectivamente.

Tabela 5 - Distribuição dos(as) delegados(as) segundo a condição na ocupação, por gênero (%)

	Masculino	Feminino
Assalariado(a) Rural Permanente	0,3	0,4
Assalariado(a) Rural Temporário	0,4	0,5
Agricultor(a) Familiar / Pequeno Proprietário	15,3	15,2
Assentado(a)	2,4	2,4
Posseiro(a) / Ocupante	0,4	0,5
Acampado(a)	-	0,2
Profissional Liberal	1,4	0,9
Autônomo(a) / Conta Própria	0,9	-
Cooperado(a)	0,5	0,4
Assalariado(a) com carteira Assinada	51,0	31,1
Assalariado sem carteira Assinada	1,6	3,5
Estatuário(a)	25,1	44,1
Empregado(a) Doméstico(a)	0,1	0,4
Temporário	0,8	0,5

A título de considerações finais

Transversais às diferenças resultantes da profunda desigualdade de classes e da discriminação racial que estruturam as relações sociais no país, as diferenças de gênero e cor/raça se manifestam nesta primeira parte.

A conquista inerente à participação cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho remunerado – positiva ao refletir avanços dessa busca por autonomia – deve ser relativizada por dois fatores: a qualidade dessa inserção e a fraca contrapartida da participação masculina na divisão do trabalho doméstico.

Estas são as conclusões a que se chega ao analisar os dados de escolaridade, faixa salarial e remuneração: a pesquisa indicou que, a despeito de as mulheres apresentarem maior escolaridade, a remuneração corresponde a 81% dos rendimentos masculinos. Observa-se também uma redução da participação das mulheres com mais anos de atividade sindical, o que reflete a dificuldade em manter uma participação ativa, quando, na maioria das vezes, as tarefas reprodutivas (casa, marido, filhos, enfermos, idosos) são de sua inteira responsabilidade.

Por outro lado, os resultados no quesito cor/raça parecem não se distanciar muito das constatações

já observadas, sendo que dois aspectos se destacam, quando comparados aos de cor branca: as diferenças de remuneração e de escolaridade.

Outra faceta da discriminação que caracteriza as relações de gênero se expressa nos dados a respeito dos cargos de direção. A distribuição dos(as) delegados(as) sem cargos de direção é mais homogênea, no entanto, quando se analisa a distribuição entre os cargos: a diferença entre homens e mulheres cresce a favor dos homens.

Os aspectos positivos também precisam ser destacados, como a aplicação de cotas pela maioria das entidades sindicais, que sugere uma incorporação do tema à atividade sindical cotidiana.

Assim, as questões levantadas nesta publicação representam, para além da crítica, um instrumento importante para a formulação de ações afirmativas em relação às mulheres e a negros e negras, além de ser uma oportunidade de refletirmos sobre formas capazes de alterar o quadro de desigualdade entre homens e mulheres, o que passa por reformular relações, atitudes e expectativas que, tradicionalmente, destinam às mulheres um lugar secundário na vida social, afirmação que também pode ser usada em relação a negros e negras.



Parte II
Direito à igualdade
e à diferença no 9º Concut



Quando questionados a respeito da existência de atitudes discriminatórias em seu sindicato, os(as) delegados(as) do 9º Concut revelaram que a observação desses comportamentos é maior quando se referem a homossexuais (41,4%) e mulheres (29,8%). Portanto, é ainda visível, em alguma medida, a persistente dificuldade de harmonizar o sindicalismo com as questões de gênero e de orientação sexual.

Atitudes discriminatórias com relação aos(as) negros(as), embora apareçam em terceiro lugar, com 23,2%, ainda demonstram a necessidade e a importância de avançarmos nas discussões sobre a questão racial entre os dirigentes sindicais.

As atitudes discriminatórias relacionadas a acidentados e ou adoecidos pelo trabalho (19,2%) e pessoas com deficiência (13,9%) exigem uma

interpretação mais cautelosa, uma vez que a pergunta refere-se a esse tipo de atitude não no local de trabalho, mas nos sindicatos.

Nas federações, confederações e estruturas horizontais, a mensuração dessas observações é mais delicada, pois, ao contrário do que ocorre, por exemplo, nos casos de gênero e raça, a percepção da discriminação com relação a deficientes, acidentados e adoecidos pode ser menos evidente, não significando que exista em menor quantidade.

Já com relação aos jovens, a discriminação parece assumir um caráter pouco expressivo (12,4%). Outras formas de atitudes discriminatórias não especificadas foram apontadas por 21,6% dos entrevistados.

Tabela 6 - Atitudes discriminatórias em sindicatos, federações, confederações e na estrutura horizontal (%)

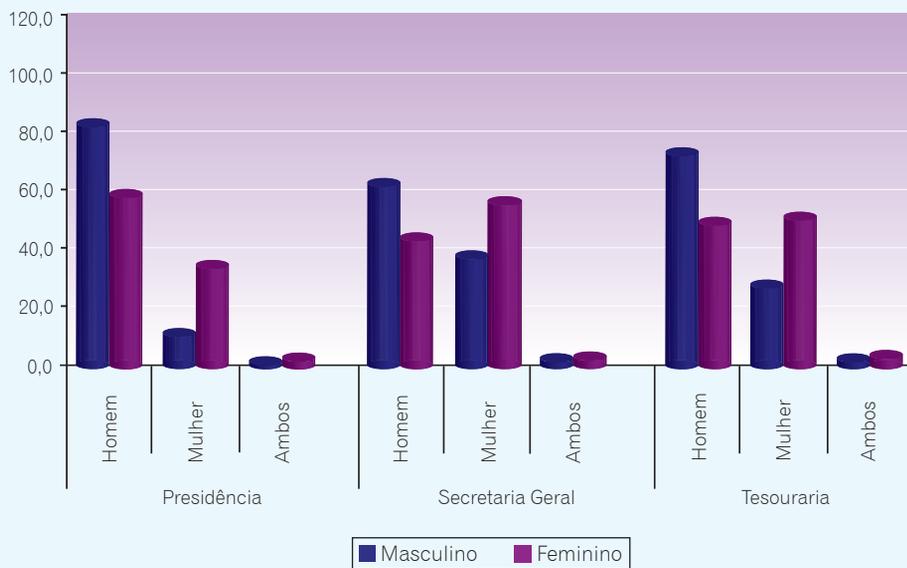
		Masculino	Feminino	Total
Negros	Sim	24,8	19,9	23,2
	Não	75,2	80,1	76,8
Homossexuais	Sim	43,1	38,0	41,4
	Não	56,9	62,0	58,6
Mulheres	Sim	25,9	37,0	29,8
	Não	74,0	63,0	70,1
Pessoas com deficiência	Sim	15,1	11,6	13,9
	Não	84,9	88,4	86,1
Acidentados e/ou adoecidos pelo trabalho	Sim	20,3	17,0	19,2
	Não	79,6	83,0	80,7
Jovens	Sim	12,5	12,4	12,4
	Não	87,5	87,6	87,6
Outros	Sim	21,4	21,8	21,6
	Não	78,6	78,2	78,4

Vale salientar que maioria substantiva dos sindicatos cutistas representados no Concut aplicam a política de cotas de gênero como uma ação afirmativa: 60,7% das entidades reservam 30% dos cargos de sua direção para mulheres. No entanto, quando observamos a presença de homens e mulheres nos três cargos mais expressivos da direção sindical, constatamos que 20,2% dos(as) delegados(as) indicaram que a presidência é ocu-

pada por mulheres, enquanto 34,4% disseram que a tesouraria é ocupada por mulheres. No que se refere à secretaria geral, os dados apresentam uma melhora na distribuição, com 43% dos delegados indicando que as mulheres ocupam o cargo.

A adoção expressiva da política de cotas nos sindicatos é um evidente avanço, mas trata-se apenas de um primeiro passo no processo de conquista de espaço das mulheres no sindicalismo.

Gráfico 17
Ocupação dos cargos de direção, segundo gênero (%)



O 9º Concut revelou também a incorporação de novos temas para a agenda sindical. Quando questionados sobre a importância de debater os temas relacionados à raça, gênero, homossexualismo, saúde e segurança no trabalho, meio ambiente, pessoas com deficiência e juventude, no máximo 1% dos(as) delegados(as) consideraram qualquer um deles como totalmente sem importância, e no máximo 5% avaliaram algum deles como de pouca importância.

O conjunto de temas levantados, portanto, recebe um considerável grau de relevância para a grande maioria dos dirigentes entrevistados. Nenhum deles sendo descartado, resta saber qual é a ordem de prioridades.

O debate sobre saúde e segurança no trabalho é apontado como tema “muito importante” por 83,3% dos(as) dirigentes, enquanto as preocupações com meio ambiente e juventude aparecem em seguida, com, respectivamente, 63% e 56,8%. Estes três tópicos traduzem a preocupação dos entrevistados com relação às mudanças no mundo do trabalho: a flexibilização e a precarização impulsionam o debate sobre saúde e segurança no trabalho; o esgotamento de um certo padrão de desenvolvimento têm trazido à tona uma ampla sensibilização da sociedade e da opinião pública com relação ao meio ambiente, o que estimula a reflexão dos dirigentes sobre o assunto; em igual medida, e como consequência, a preocupação com

o próprio futuro do sindicalismo torna necessário o debate sobre a juventude.

Os temas raça e gênero, por sua vez, são considerados muito importantes para 53,3% e 52,9% dos dirigentes entrevistados. A importância desses dois temas permanece latente, porém, podemos especular que, se eles aparecem em quarto

e quinto lugar, é menos porque estão perdendo posição na agenda de discussões e mais porque já ultrapassaram o patamar do debate rumo ao da elaboração de ações específicas. Prova disso é que 70,2% dos sindicatos possui espaço específico para encaminhar questões relativas a gênero e 41,2% para questões relativas a negros.

Tabela 7 - Grau de importância dos temas referidos nos debates internos da CUT (%)

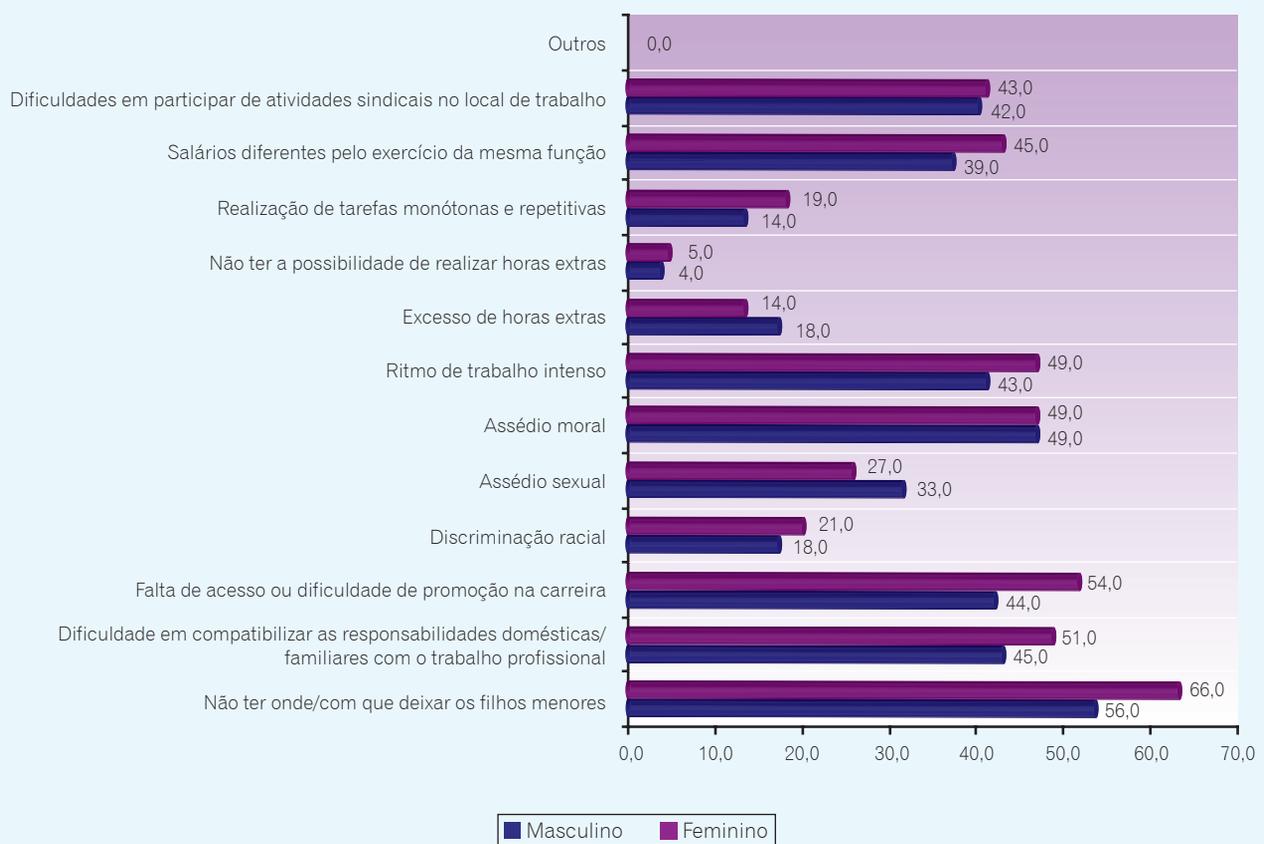
		Masculino	Feminino	Total
Raça	Muito importante	51,8	55,9	53,3
	Importante	39,6	37,6	38,9
	Indiferente	3,5	1,4	2,8
	Pouco importante	3,5	4,6	3,9
	Totalmente sem importância	1,6	0,4	1,2
Gênero	Muito importante	46,6	64,0	52,9
	Importante	44,2	31,0	39,4
	Indiferente	4,5	1,3	3,3
	Pouco importante	4,1	3,3	3,8
	Totalmente sem importância	0,7	0,4	0,6
Homossexualismo	Muito importante	25,8	34,4	28,8
	Importante	42,8	42,9	42,9
	Indiferente	15,4	10,0	13,6
	Pouco importante	10,6	10,3	10,5
	Totalmente sem importância	5,3	2,4	4,3
Saúde e Segurança no trabalho	Muito importante	82,9	84,2	83,3
	Importante	13,8	14,0	13,8
	Indiferente	1,0	0,2	0,7
	Pouco importante	1,6	0,8	1,3
	Totalmente sem importância	0,7	0,8	0,7
Meio ambiente	Muito importante	63,8	61,4	63,0
	Importante	30,4	30,1	30,3
	Indiferente	2,3	2,6	2,4
	Pouco importante	2,6	5,1	3,5
	Totalmente sem importância	0,8	0,8	0,8
Pessoas com deficiência	Muito importante	46,8	52,2	48,6
	Importante	44,5	39,7	42,8
	Indiferente	3,5	2,5	3,2
	Pouco importante	4,5	4,6	4,5
	Totalmente sem importância	0,8	1,0	0,9
Juventude	Muito importante	56,4	57,5	56,8
	Importante	35,9	35,9	35,9
	Indiferente	3,3	2,9	3,2
	Pouco importante	3,4	2,7	3,2
	Totalmente sem importância	0,9	1,0	0,9

Com relação aos principais problemas enfrentados pelas trabalhadoras no local de trabalho, a falta de ter onde ou com quem deixar os filhos menores aparece em primeiro lugar (66%), seguida pela falta de acesso ou dificuldade de promoção na carreira (54%) e a dificuldade de compatibilizar as responsabilidades domésticas ou familiares com o trabalho profissional (51%). Entre os dirigentes

homens, a ausência de onde ou com quem deixar os filhos menores também aparece em primeiro lugar (56%), enquanto que o assédio moral aparece em segundo lugar (49%). Assim, podemos perceber que os principais problemas enfrentados pelas trabalhadoras ainda são decorrência da acumulação das tarefas de produção e reprodução, acarretando uma exploração duplamente intensa.

Gráfico 18

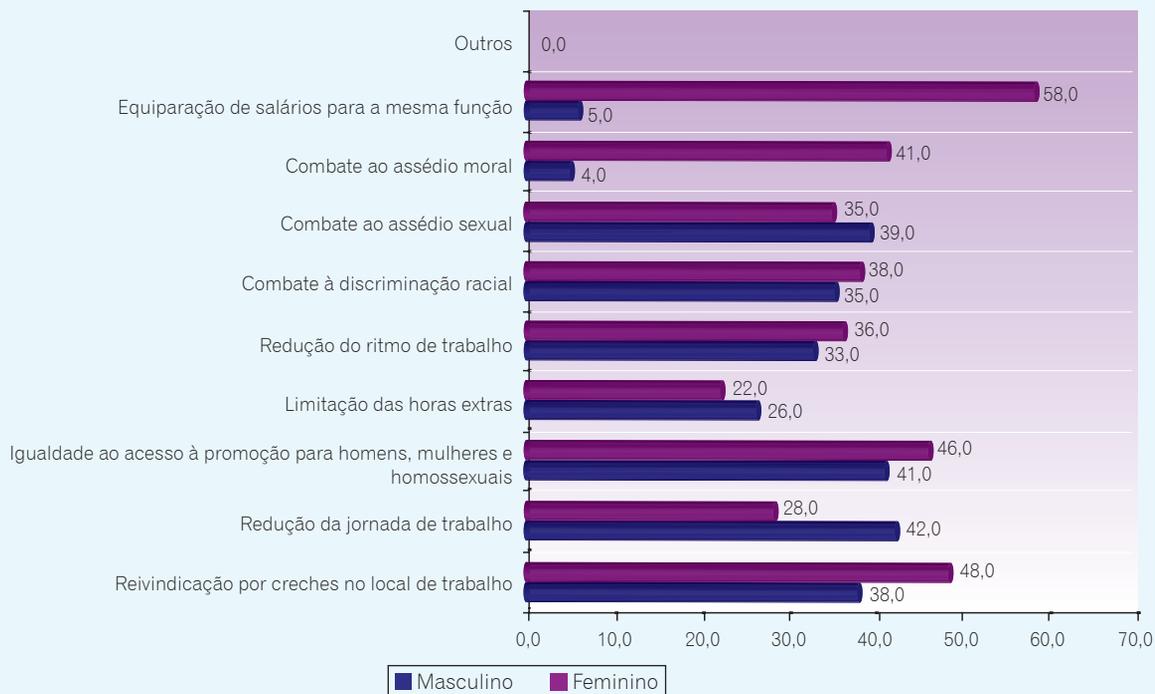
Problemas enfrentados pelos(as) trabalhadores(as) no local de trabalho (%)



Quando perguntados sobre o que deve ser priorizado na ação sindical, observa-se, em primeiro lugar, entre os homens, a redução da jornada de trabalho (42%), seguida de perto pela igualdade de acesso à promoção para homens, mulheres e homossexuais (41%) e o combate ao assédio sexual (39%).

Já entre as mulheres, a equiparação de salários para a mesma função aparece como prioridade absoluta, em 58% das respostas, seguida pela reivindicação de creches no local de trabalho (48%) e igualdade de acesso a promoção de homens, mulheres e homossexuais (46%).

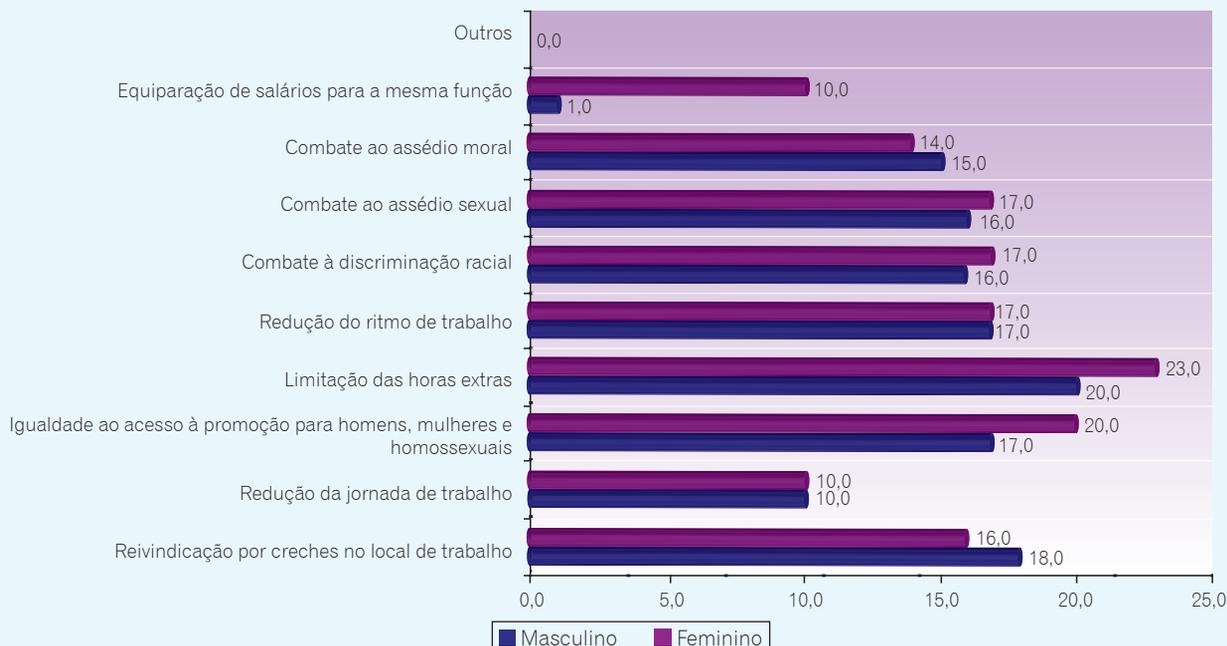
Gráfico 19
Ações sindicais a serem priorizadas em primeiro lugar (%)



Com relação às ações sindicais priorizadas em segundo lugar, as opiniões de mulheres e homens parecem convergir: 20% das dirigentes e 23% dos dirigentes optaram pela limitação de horas extras. A igualdade de acesso à promoção de homens,

mulheres e homossexuais (20%), o combate ao assédio sexual e à discriminação racial (17%) aparecem em segundo lugar na lista das mulheres; enquanto que, entre os homens, a segunda posição é ocupada pela redução do ritmo de trabalho.

Gráfico 20
Ações sindicais a serem priorizadas em segundo lugar (%)

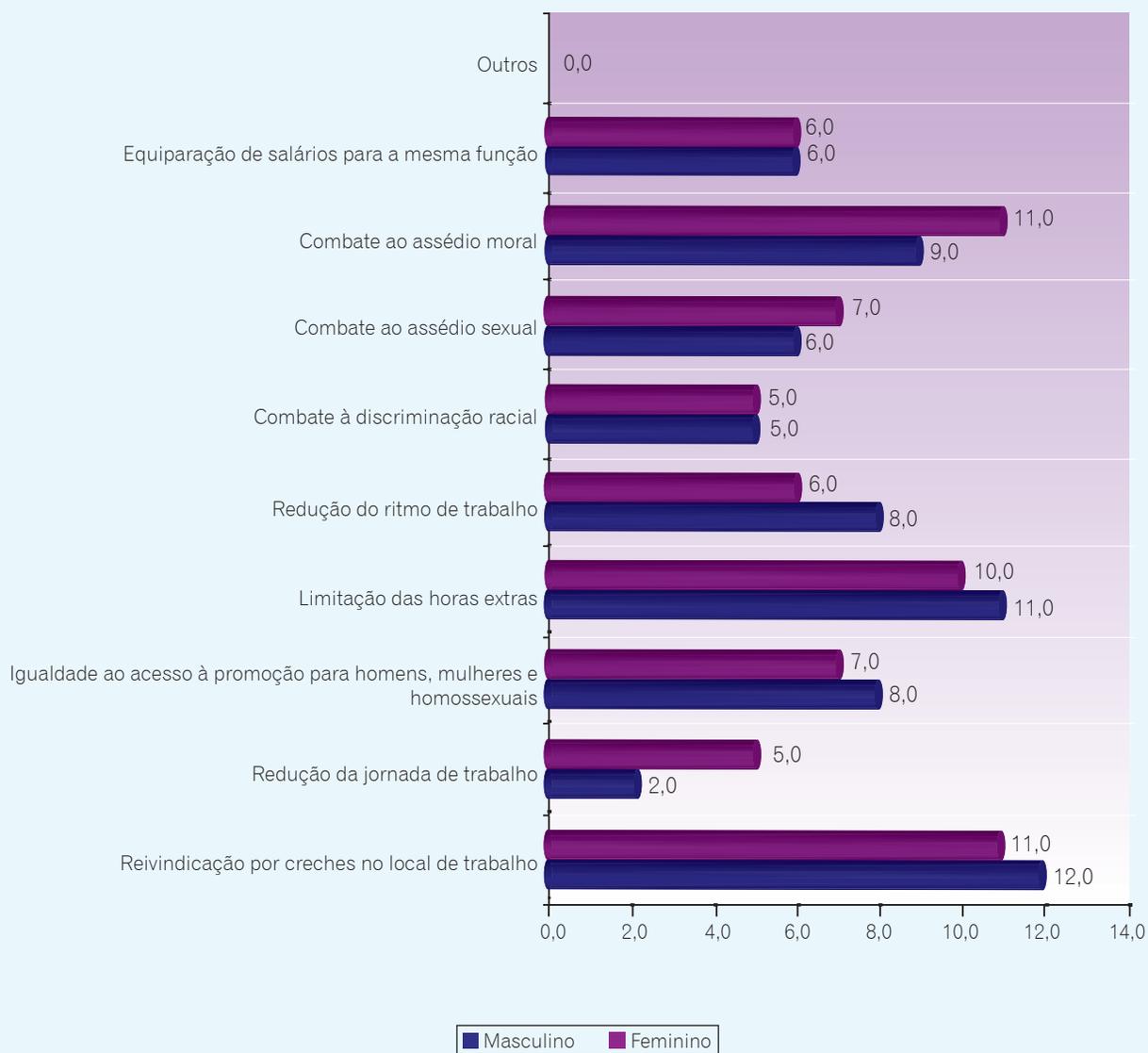


Com relação à ação sindical que deve ser priorizada em terceiro lugar, encontramos, para as mulheres, o combate ao assédio moral (11%) e, novamente, a reivindicação por creches no local de trabalho (11%). A reivindicação por creches,

que já aparecia, entre as mulheres, como prioridade em primeiro lugar, surge apenas agora, na terceira colocação, como prioridade entre os homens (12%), que também elegem o combate ao assédio moral (9%) como prioridade em terceiro lugar.

Gráfico 21

Ações sindicais a serem priorizadas em terceiro lugar (%)



Algumas considerações

A leitura dos dados nos permite visualizar o empenho e a disposição dos(as) delegados(as) do 9º Concut na construção de espaços institucionais, por meio dos quais se possa promover a efetiva luta pelo direito à igualdade e à diferença no interior dos sindicatos, federações, confederações e estruturas horizontais da CUT. Prova disso é a ampla difusão da política de cotas para as mulheres, além da existência de um grande número de setores, departamentos, comissões, secretarias e espaços específicos para o encaminhamento de questões relativas a gênero, raça/etnia, meio ambiente, juventude, etc.

Embora se trate de um inegável avanço, a construção desses espaços institucionais precisa ser encarada apenas como parcela do percurso de democratização das instâncias da Central, pois a ela deve-se seguir um intenso processo de formação e conscientização dos agentes políticos que atuam no âmbito da CUT.

A necessidade da continuidade de tal processo revela-se, sobretudo, quando observamos algumas divergências nas respostas de homens e mulheres: enquanto aqueles apostam na redução da jornada e na limitação de horas extras como formas de acesso à igualdade de oportunidades, estas insistem na equiparação salarial, na falta de creches no local de trabalho e na dificuldade em conciliar as vidas

familiar e profissional; reflexo da acumulação das tarefas de produção e reprodução social.

Se, por um lado, a existência destes problemas permanece, por outro, disso não decorre que eles não estejam sendo matéria constante de reflexão dos(as) dirigentes que participaram do 9º Concut. Aliás, além dessas questões, novas preocupações têm sido incorporadas à agenda sindical, sobretudo, no que se refere à segurança no trabalho, ao meio ambiente e à juventude. Como afirmamos acima, esses três tópicos traduzem a preocupação dos(as) dirigentes com relação às mudanças no mundo do trabalho: a flexibilização e a precarização do trabalho impulsionam o debate sobre saúde e segurança no trabalho; o esgotamento de um certo padrão de desenvolvimento têm trazido à tona uma ampla sensibilização da sociedade e da opinião pública com relação ao meio ambiente, o que estimula a reflexão dos(as) dirigentes sobre o assunto; em igual medida, e como consequência, a preocupação com o próprio futuro do sindicalismo torna necessário o debate sobre sua relação com a juventude.

A preocupação com um novo modelo de desenvolvimento, mais igualitário e democrático, é presença constante nas preocupações dos(as) dirigentes. Construí-lo, efetivamente, para além dos espaços institucionais, é o desafio que nos espera.



Parte III

A participação da CUT no FNT, a
reforma sindical e as prioridades
políticas e organizativas



Um conjunto de perguntas feitas aos delegados e delegadas do 9º Concut diz respeito ao Fórum Nacional do Trabalho (FNT) e à reforma sindical. Esses temas foram de capital importância na estratégia política da CUT. Assim, uma das intenções da pesquisa foi a de identificar as opiniões dos(as) delegados(as) referentes a esse debate. Foram três as perguntas elaboradas:

1. Qual a sua avaliação sobre a participação da CUT no Fórum Nacional do Trabalho (FNT)?; 2. Quais foram as dificuldades encontradas para a aprovação da proposta de Reforma Sindical enviada ao Congresso Nacional em 2005?; 3. Quais das alternativas você considera que devem ser priorizadas para compor a Reforma Sindical?

Seguem, nas próximas páginas, uma análise das respostas dos(as) delegados(as) e as respectivas tabelas.

No 8º Concut (2003), uma das principais deliberações foi pela participação da Central no Fórum Nacional do Trabalho (FNT), que pretendia elaborar uma proposta de reforma sindical no país. Três anos depois, os delegados ao 9º Concut fizeram, em sua maioria, uma avaliação positiva da participação da CUT no FNT.

Ao responder à pergunta “Qual sua avaliação sobre a participação da CUT no Fórum Nacional do Trabalho (FNT)?”, 50,2% dos(as) delegados(as) assinalaram que “a CUT acertou ao participar do processo, procurando garantir uma proposta que considerasse as suas principais posições históri-

cas”. Entre os delegados que mais contribuíram para uma avaliação positiva da participação da CUT no FNT, estão os dos ramos da comunicação, metalúrgicos, da construção civil e da madeira, em torno de 60,0%.

Considerado um ponto polêmico e de divisão no debate interno da CUT, os(as) delegados(as) que assinalaram uma avaliação francamente negativa da participação da CUT no FNT totalizaram 9,9%, mais assinalada entre os delegados da administração pública, químicos e da seguridade social, que atingiram uma média de, aproximadamente, 16,6%.

Contudo, há que se ressaltar também que um contingente expressivo de delegados(as) (26,3%) declarou-se sem informações disponíveis para avaliar a participação da CUT no FNT. Estes representam o segundo maior número de delegados(as) que responderam à questão, só ficando atrás dos que têm uma avaliação positiva.

Apesar de a maior parte dos(as) delegados(as) ter expressado sua opinião sobre a CUT no FNT, observamos que os resultados da pesquisa revelam a necessidade de dar maior capilaridade às informações e ao debate, ao menos para alguns segmentos de dirigentes sindicais. Os(as) delegados(as) que não emitiram opinião sobre o tema, por falta de informação, estão em sua maior parte entre as bancadas de delegados(as) aposentados(as), profissionais liberais e do setor de vestuário.

Tabela 8 - Participação da CUT no Fórum Nacional do Trabalho (FNT) (%)

	A CUT aceitou ao participar do processo, procurando garantir uma proposta que considerasse as suas principais posições históricas	A CUT não teve condições de viabilizar uma proposta que contemplasse as suas posições históricas, dada a composição do FNT	A CUT errou em aceitar fazer parte de uma negociação com outros atores sociais, ao invés de apresentar a sua proposta ao FNT	A CUT fez muitas concessões para o FNT ter uma proposta de reforma sindical	A CUT foi transparente ao fazer o boletim de todas as reuniões temáticas, possibilitando aos interessados acompanhar e intervir	Não tenho condições de avaliar pelas informações de que disponho	Outra avaliação
Comércio e Serviços	50,0	14,7	9,8	17,6	22,5	21,6	3,9
Extração Mineral	33,3	25,0	8,3	16,7	16,7	16,7	0,0
Seguridade Social	49,2	21,5	13,8	16,9	21,5	20,0	1,5
Profissionais Liberais	36,4	36,4	0,0	9,1	18,2	36,4	9,1
Vestuário	30,0	20,0	10,0	13,3	20,0	30,0	3,3
Educação	45,2	14,5	9,6	11,2	21,3	29,9	3,1
Construção e Madeira	60,8	21,6	11,8	27,5	23,5	15,7	3,9
Urbanitário	56,9	33,8	4,6	12,3	35,4	13,8	4,6
Alimentação	55,6	27,8	5,6	22,2	44,4	22,2	16,7
Financeiro	55,6	24,8	7,7	16,2	27,4	26,5	5,1
Metalúrgico	59,8	17,1	5,1	14,5	33,3	19,7	2,6
Aposentados	45,2	3,2	3,2	25,8	35,5	41,9	0,0
Químico	46,6	32,8	19,0	12,1	22,4	15,5	8,6
Rural	50,8	8,0	7,7	9,6	20,9	28,3	2,6
Comunicação e Informação	61,8	23,5	5,9	20,6	17,6	11,8	0,0
Administração Pública	39,3	17,9	17,2	15,2	19,3	29,0	2,1
Transporte	46,4	25,0	7,1	21,4	25,0	21,4	7,1
Total	50,2	17,9	9,9	14,3	24,4	26,3	3,5

No que se refere às dificuldades encontradas para a aprovação da Reforma Sindical, a opinião dos(as) delegados(as) do 9º Concut está percentualmente bem equilibrada.

Em ordem decrescente, os principais quesitos assinalados pelos(as) delegados(as) foram: “Falta de pressão no Congresso” (36,0%); “Composição do Congresso não é favorável para reformas desta natureza” (35,1%); “Houve confusão no debate sobre a reforma sindical e a reforma trabalhista, que tende a flexibilizar direitos” (32,7%); “A proposta negociada no FNT não representa os anseios da base sindical” (29,1%); “Os trabalhadores estão mais preocupados com as suas demandas imediatas do que com a discussão sobre organização sindical” (27,4%); e “Os sindicalistas, em geral, não estão preparados para a reforma sindical” (26,7%).

Assim, se por um lado os(as) delegados(as) avaliaram positivamente a participação da CUT

no FNT, por outro, eles identificam como a principal dificuldade para aprovação da reforma a falta de pressão no Congresso, o que não deixa de ser, implicitamente, uma auto-avaliação em que se aponta uma lacuna da atuação da CUT em todo esse processo.

Observa-se que um percentual relevante de delegados(as) imputa a fatores externos – no caso, à composição do Congresso Nacional – a dificuldade para aprovação da reforma sindical.

Somente a partir do quarto quesito assinalado pelos(as) delegados(as) é que se expressa certa avaliação de que os problemas são internos ao movimento sindical. De qualquer forma, analisando-se os resultados, é possível concluir que a reforma sindical não se concretizou por várias razões: a proposta não representa os anseios da base sindical, os trabalhadores não estão preocupados com a organização sindical e os sindicalistas não estão preparados para a reforma sindical.

Tabela 9 - Dificuldades para a aprovação da proposta de Reforma Sindical enviada ao Congresso Nacional em 2005 (%)

	Falta de pressão no Congresso Nacional	Composição do Congresso Nacional não é favorável para reformas desta natureza	A proposta negociada no Fórum Nacional não representa os anseios da base sindical	A forma de encaminhamento do Fórum, de estabelecer consenso com outros atores sociais, contribuiu para articular os setores	As garantias proporcionadas pela estrutura levaram a uma acomodação dos dirigentes que inviabiliza uma reforma sindical	Os trabalhadores estão mais preocupados com as suas demandas imediatas do que com a discussão sobre organização sindical	Houve confusão no debate sobre a reforma e trabalhista, que tende a flexibilizar direitos	Os sindicalistas, em geral, não estão preparados para a reforma sindical
Comércio e Serviços	35,3	21,6	43,1	14,7	17,6	21,6	42,2	23,5
Extração Mineral	41,7	41,7	25,0	16,7	8,3	25,0	33,3	25,0
Seguridade Social	30,8	35,4	33,8	26,2	29,2	35,4	30,8	24,6
Profissionais Liberais	18,2	27,3	36,4	9,1	18,2	18,2	54,5	63,6
Vestuário	40,0	26,7	33,3	23,3	26,7	20,0	26,7	23,3
Educação	35,6	39,0	23,9	19,2	14,8	27,3	32,5	20,8
Construção e Madeira	33,3	27,5	47,1	21,6	21,6	31,4	41,2	31,4
Urbanitário	40,0	43,1	29,2	16,9	26,2	27,7	26,2	16,9
Alimentação	38,9	50,0	16,7	33,3	33,3	38,9	44,4	55,6
Financeiro	31,6	42,7	28,2	23,9	28,2	29,1	42,7	32,5
Metalúrgico	46,2	41,9	29,1	17,9	23,1	30,8	31,6	23,9
Aposentados	45,2	16,1	29,0	29,0	16,1	25,8	22,6	25,8
Químico	34,5	46,6	25,9	24,1	32,8	32,8	27,6	29,3
Rural	32,8	31,5	16,4	13,5	9,0	23,8	21,5	29,9
Comun. e Informação	20,6	29,4	41,2	32,4	23,5	20,6	29,4	17,6
Admin. Pública	33,1	25,5	37,9	17,2	11,7	22,8	34,5	24,1
Transporte	32,1	32,1	42,9	21,4	25,0	28,6	21,4	35,7
Total	36,0	35,1	29,1	19,7	18,2	27,4	32,7	26,7

Quando questionados sobre “quais das alternativas você considera que devem ser priorizadas para compor a reforma sindical”, os(as) delegados(as) ao 9º Concut deram um recado muito claro.

A maior prioridade, assinalada por 64,8% dos(as) delegados(as), é a organização no local de trabalho. Ela vem seguida pelo “fim das práticas anti-sindicais” (59,6%); pelo “fim da intervenção do Estado e da Justiça na organização livre dos trabalhadores” (55,3%); e pela “obrigatoriedade da negociação coletiva no setor público e privado” (52,6%). As duas últimas alternativas apresentadas pelo questionário e que foram assinaladas pelos(as) delegados(as) são: “fim do imposto sindical” (50,2%) e “sindicato único” com critérios de representatividade” (30,2%).

Percebe-se que a reforma sindical, para os(as) delegados(as), deveria ter o caráter de garantir um fortalecimento organizativo e do poder de negociação sindical, deixando em segundo plano aspectos da atual estrutura que, a despeito de ser também uma forma de intervenção do Estado, não são percebidas necessariamente como “malefícios”. É por isso, cremos, que o fim do imposto sindical e os critérios de representatividade foram os itens que receberam menor menção pelos(as) delegados(as).

As opiniões dos(as) delegados(as) do 9º Concut são coerentes com as dos(as) delegados(as) do 8º Concut (2003), quando então tinham início os primeiros passos na formação do FNT e na discussão da reforma sindical.

Tabela 10 - Prioridades para compor a Reforma Sindical (%)

	Fim do Imposto Sindical	Obrigatoriedade da Negociação Coletiva (no setor público e privado)	Organização no Local de Trabalho	Sindicato único com critérios de representatividade	Fim da intervenção do Estado e da Justiça na organização livre dos trabalhadores	Fim das práticas anti-sindicais	Outras
Comércio e Serviços	42,2	49,0	68,6	24,5	60,8	60,8	3,9
Extração Mineral	25,0	50,0	75,0	33,3	58,3	58,3	0,0
Seguridade Social	64,6	75,4	76,9	36,9	67,7	61,5	1,5
Profissionais Liberais	36,4	63,6	54,5	18,2	72,7	54,5	0,0
Vestuário	60,0	50,0	63,3	26,7	76,7	66,7	0,0
Educação	48,8	58,4	64,9	24,2	54,8	61,6	2,1
Construção e Madeira	49,0	56,9	66,7	35,3	51,0	56,9	0,0
Urbanitário	75,4	64,6	76,9	33,8	66,2	61,5	6,2
Alimentação	61,1	72,2	83,3	16,7	50,0	55,6	0,0
Financeiro	68,4	53,8	81,2	21,4	67,5	74,4	3,4
Metalúrgico	61,5	44,4	82,1	31,6	53,8	65,0	0,9
Aposentados	54,8	45,2	58,1	32,3	51,6	54,8	6,5
Químico	74,1	44,8	74,1	34,5	63,8	60,3	5,2
Rural	25,4	27,0	33,8	36,0	37,0	39,9	0,3
Comun. e Informação	41,2	67,6	70,6	38,2	52,9	64,7	2,9
Admin. Pública	49,7	64,8	68,3	27,6	53,8	58,6	2,8
Transporte	42,9	39,3	46,4	28,6	46,4	50,0	0,0
Total	50,2	52,6	64,8	30,2	55,3	59,6	2,2

As Tabelas 11 e 12 trazem as opiniões dos(as) delegados(as) presentes ao 8º Concut (2003) sobre duas questões: as prioridades a serem asseguradas na reforma sindical e a unicidade sindical.

Na Tabela 11, os delegados do 8º Concut já assinalavam que a reforma sindical deveria trazer maiores garantias organizativas: a liberdade sindical, a negociação coletiva e a organização nos locais de trabalho.

O fim do imposto sindical ocupava então apenas a quarta prioridade, indicando que este não era um quesito central da reforma sindical; opinião esta que foi reiterada pelos(as) delegados(as) do 9º Concut.

A Convenção 87 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), assinalada pelos(as) delegados(as) presentes ao 8º Concut como item

da maior importância na reforma sindical, não era compreendida, contraditoriamente, como o direito à plena liberdade sindical. A opinião da maioria daqueles(as) delegados(as) (63,8%), contrária a existência de mais de um sindicato na categoria, pode denotar, na prática, uma posição favorável à unicidade sindical.

Percebe-se, no conjunto das tabelas, que as opiniões dos(as) delegados(as) do 9º Concut acerca do FNT e da reforma sindical demonstram uma posição cautelosa em relação a possíveis mudanças na estrutura sindical brasileira. Esta cautela reforça um diagnóstico presente na CUT desde o 5º Concut (1994), em que se apontava uma dificuldade de romper com a estrutura sindical corporativista.

Tabela 11 - As 4 questões mais importantes que devem ser asseguradas nas Reformas Sindical e Trabalhista (%)

	Total	Homens	Mulheres
Convenção 87 da OIT	54,3	56,5	49,2
Legislação de sustento para atividade sindical e a negociação coletiva	53,3	51,6	57,1
Garantia legal da organização por local de trabalho	31,2	31,6	30,1
Fim do Imposto sindical	26,6	27,6	24,5

Fonte: Pesquisa 8º Concut, Escola Sindical SP/CUT e Cesit/IE/Unicamp.

Tabela 12 - Posições dos delegados(as) em relação à existência de mais de um Sindicato por categoria (%)

	A Favor	Contra	Não tem opinião formada
Homens	31,2	61,5	7,2
Mulheres	22,4	68,8	8,8
Total	28,5	63,8	7,7

Fonte: Pesquisa 8º Concut 2003, Escola Sindical SP/CUT e Cesit/IE/Unicamp.

As terceirizações ocorridas nos mais diversos setores econômicos têm mudado bastante o perfil das categorias representadas pelos sindicatos.

De um lado, ocorre a redução do número de trabalhadores(as) representados na base, migrando para outras categorias e ou sindicatos que também podem estar no âmbito da CUT. De outro, aumenta a heterogeneidade entre os(as) trabalhadores(as), que passam a ter direitos diferenciados entre si, mesmo quando trabalham para uma única empresa.

Combater tais formas de precarização das relações de trabalho tem sido um dos principais desafios do movimento sindical na atualidade. Em virtude disso, elaboramos algumas perguntas que dizem respeito a este tema, tendo em vista conhecer a opinião dos(as) delegados(as) sobre quais as estratégias mais adequadas e que devem ser adotadas pela CUT.

Categorias diferenciadas

A primeira questão não trata da terceirização em si, mas da estratégia política a ser adotada pelo sindicalismo CUT frente às categorias diferenciadas existentes de acordo com a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), como, por exemplo, secretárias, engenheiros, etc.

Vejamos a opinião dos delegados na Tabela 13.

A maioria dos(as) delegados(as) (44,3%) expressou que “o sindicato preponderante deve representar todas as categorias presentes no mesmo local de trabalho”.

Longe de ser uma unanimidade, um percentual significativo de delegados(as) (26,5%) respondeu que “é preciso considerar a história da categoria

e suas formas de organização”; possibilitando assim a existência de sindicatos específicos, representando categorias profissionais, em detrimento da concepção de sindicato por ramo defendido pela CUT.

O terceiro quesito mais assinalado pelos(as) delegados(as) nesta questão também aponta para uma posição cautelosa diante do assunto. Para 24,6% dos(as) delegados(as), “é necessário estudar particularmente cada situação”.

Quando analisamos as respostas considerando o ramo a que os(as) delegados(as) pertencem, a opinião de que se deve considerar a história da categoria e suas formas de organização teve, percentualmente, maior incidência entre os(as) delegados(as) dos sindicatos de profissionais liberais (54,5%). Por outro lado, a opinião da prevalência do sindicato preponderante sobressaiu-se mais entre os(as) delegados(as) do ramo da extração mineral (91,7%), químico (77,6%), metalúrgico (76,9%) e urbanitário (69,2%).

Evidencia-se, assim, que o posicionamento diante desta questão está diretamente relacionado com a situação real vivenciada pelas categorias e pelos ramos, além de levar em conta os interesses de representação de uma dada base.

Contudo, há que se ressaltar que posições mais renitentes, tais como a de que “o sindicato preponderante deve representar apenas as categorias relacionadas à atividade-fim” ou a de que “dadas as suas particularidades, [os sindicatos] poderiam ter uma organização própria, desde que articulada com o sindicato preponderante”, receberam poucas menções, cada uma com a indicação de 10,6% dos(as) delegados(as).

Tabela 13 - Política da CUT em relação às categorias diferenciadas

	O Sindicato preponderante deve representar todas as categorias presentes no mesmo local de trabalho	O Sindicato preponderante deve representar apenas as categorias relacionadas à atividade-fim	É preciso considerar a história da categoria e suas formas de organização	Dadas as suas particularidades, poderiam ter uma organização própria, desde que articulada com o sindicato preponderante	É necessário estudar particularmente cada situação	Outra
Comércio e Serviços	34,3	20,6	21,6	11,8	31,4	2,0
Extração Mineral	91,7	8,3	16,7	16,7	0,0	0,0
Seguridade Social	41,5	12,3	24,6	12,3	29,2	1,5
Profissionais Liberais	18,2	9,1	54,5	18,2	27,3	0,0
Vestuário	33,3	13,3	23,3	10,0	16,7	3,3
Educação	35,8	7,5	33,5	9,4	26,5	1,8
Construção e Madeira	62,7	19,6	13,7	7,8	21,6	0,0
Urbanitário	69,2	1,5	18,5	12,3	16,9	0,0
Alimentação	50,0	11,1	16,7	33,3	27,8	0,0
Financeiro	56,4	6,0	22,2	11,1	20,5	3,4
Metalúrgico	76,9	2,6	16,2	8,5	9,4	2,6
Aposentados	45,2	12,9	38,7	12,9	12,9	3,2
Químico	77,6	3,4	17,2	5,2	8,6	1,7
Rural	19,0	18,0	28,6	8,4	30,2	0,3
Comunicação e Informação	47,1	5,9	14,7	8,8	32,4	0,0
Administração Pública	44,1	6,2	24,1	12,4	25,5	2,1
Transporte	50,0	7,1	17,9	17,9	21,4	0,0
Total	44,3	10,5	26,5	10,6	24,6	1,6

No que se refere a um projeto de lei dedicado ao tema da terceirização, há que se ressaltar que os(as) delegados(as) presentes ao 9º Concut concordam quanto à apresentação do projeto, pois somente 22,9% dos(as) delegados(as) assinalaram que “a CUT não deve defender nenhum projeto de lei sobre terceirização”.

A discussão principal, contudo, versa sobre o sentido que tal projeto de lei deve ter. A esse respeito, os(as) delegados(as) dividiram-se entre duas posições antagônicas. Para 41,0%, um projeto de lei deve “proibir esta prática no mercado de trabalho”. No entanto, para 39,6%, o projeto de lei deve “garantir direitos iguais entre terceirizados e os trabalhadores da empresa principal”, o que significa dizer que, para estes, a prática da terceirização é uma realidade e, portanto, um projeto de lei que

regulamente a terceirização garantirá condições mais adequadas a estes(as) trabalhadores(as).

Entre os(as) delegados(as) cuja maior incidência de resposta referiu-se à proibição da prática de terceirização, estão os dos ramos de extração mineral (75,0%); da alimentação (72,2%); e os urbanos (55,4%).

Por outro lado, a garantia em lei de direitos iguais em casos de terceirização foi mais assinada pelos delegados do ramo financeiro (61,5%); de comércio e serviços (59,8%); metalúrgico (59,0%) e químico (58,6%).

Complementando-se a questão sobre o projeto de lei da terceirização, foram colocadas algumas afirmações no questionário, com o objetivo de averiguar de forma mais acurada o que os delegados pensam a respeito deste tema.

Tabela 14 - Sentido de um projeto de lei sobre a terceirização (%)

	Proibir esta prática no mercado de trabalho	Garantir direitos iguais entre terceirizados e os trabalhadores da empresa principal	Regular as relações de trabalho na atividade terceirizada	Restringir o crescimento da terceirização	Limitar a terceirização apenas às áreas que comprovadamente não sejam a essência da empresa	A CUT não deve defender nenhum projeto de lei sobre terceirização
Comércio e Serviços	34,3	59,8	22,5	13,7	26,5	9,8
Extração Mineral	75,0	33,3	8,3	16,7	25,0	25,0
Seguridade Social	52,3	26,2	15,4	23,1	12,3	38,5
Profissionais Liberais	27,3	36,4	36,4	9,1	45,5	27,3
Vestuário	43,3	36,7	13,3	6,7	13,3	26,7
Educação	41,3	27,5	16,4	18,2	14,3	29,6
Construção e Madeira	52,9	45,1	11,8	11,8	25,5	17,6
Urbanitário	55,4	33,8	4,6	16,9	23,1	15,4
Alimentação	72,2	55,6	5,6	16,7	22,2	27,8
Financeiro	39,3	61,5	20,5	17,9	23,9	10,3
Metalúrgico	41,0	59,0	17,9	17,1	17,1	17,1
Aposentados	41,9	35,5	6,5	12,9	25,8	19,4
Químico	43,1	58,6	12,1	13,8	17,2	12,1
Rural	19,9	34,7	15,8	8,7	9,3	16,1
Comun. e Informação	52,9	29,4	2,9	8,8	26,5	20,6
Administração Pública	52,4	24,8	15,2	26,9	15,2	36,6
Transporte	42,9	35,7	7,1	10,7	21,4	17,9
Total	41,0	39,6	15,9	16,6	17,3	22,9

Ainda tratando do tema da terceirização, analisando-se os gráficos abaixo, de número 22 a 28, observa-se que, para cada uma das afirmações, os(as) delegados(as) responderam, majoritariamente, que “reflete totalmente o que eu penso”, ainda que em proporções diferentes. Dessa forma, vejamos qual o “grau de aceitação” delas: as afirmações que melhor refletem o pensamento dos(as) delegados(as) são: que “o sindicato deve combater toda e qualquer forma de terceirização” (57,2%); que “é preciso combinar uma estratégia de combate com a representação dos terceirizados” (42,6%); e que “o sindicato deve procurar representar os terceirizados” (41,8%).

As demais afirmações também refletem totalmente o pensamento dos(as) delegados(as), embora em uma proporção menor, em torno de 35,0%.

Assim, afirmações como “considerar que a terceirização já está dada”, “garantir o acesso dos terceirizados aos serviços prestados pelo sindicato”, “priorizar a luta pela criação de uma legislação que disciplina a terceirização” ou “aceitar a terceirização, desde que os direitos sejam os mesmos e que prevaleça a representação sindical da categoria predominante” contam com menor aceitação pelos(as) delegados(as).

Em que pese o fato de todas as afirmações refletirem em algum grau o pensamento dos(as) delegados(as), percebemos uma coerência nas respostas assinaladas. Os(as) delegados(as) ao mesmo tempo que, estrategicamente, combatem a terceirização, reconhecem que a representação dos terceirizados é uma alternativa para reduzir ou eliminar o quadro de precarização desses(as) trabalhadores(as). Em meio a essa política sobre como agir diante da terceirização, os(as) delegados(as) podem, eventualmente e a contragosto, aceitar a terceirização, desde que não resulte na precarização do trabalho e na perda de sua base de representação.

Tomadas em seu conjunto, as opiniões dos(as) delegados(as) presentes ao 9º Concut apontam que a CUT deve aprofundar ainda mais o debate, não só sobre qual deve ser o caráter de um projeto de lei sobre terceirizações a ser encaminhado ao Congresso Nacional, mas, principalmente, sobre qual deve ser a estratégia sindical para enfrentar esse quadro. Discussão essa que já está sendo conduzida pela Secretaria Nacional de Organização.

Gráfico 22

O sindicato deve procurar representar os terceirizados (%)

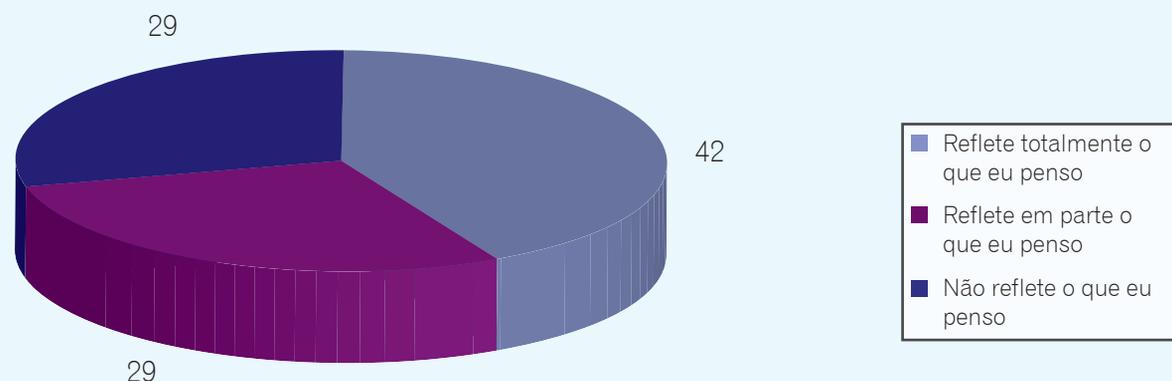


Gráfico 23
O sindicato deve combater toda e qualquer forma de terceirização (%)

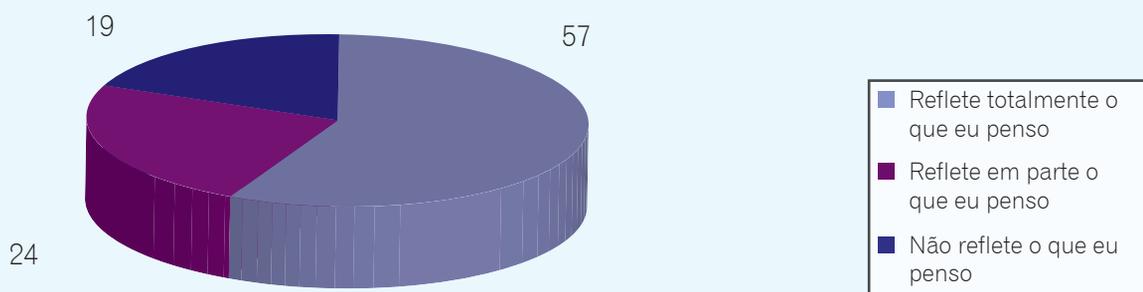


Gráfico 24
O sindicato deve considerar que a terceirização já está dada e precisa trabalhar com a realidade, tentando reverter a situação precária dos trabalhadores terceirizados (%)

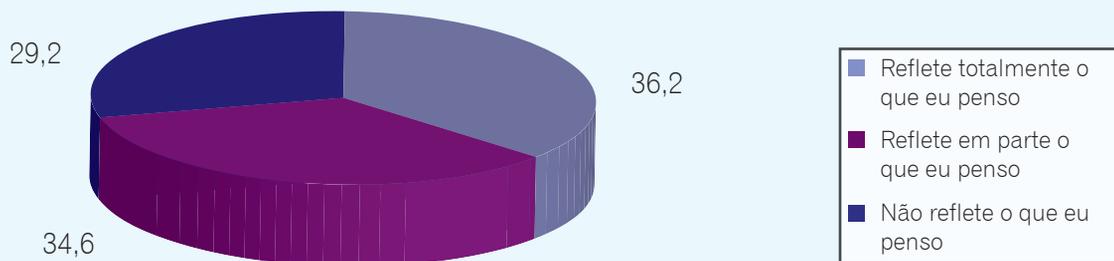


Gráfico 25
É preciso combinar uma estratégia de combate com a representação dos terceirizados (%)

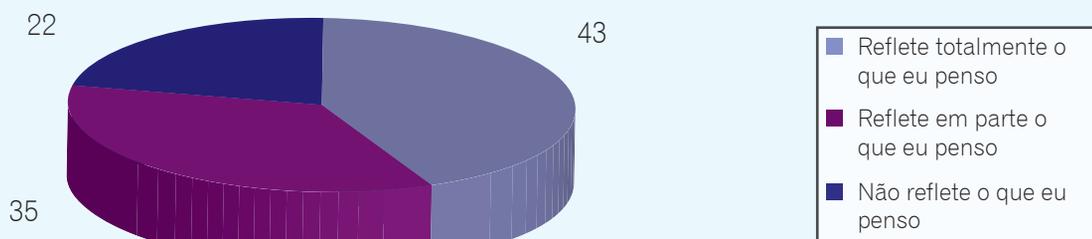


Gráfico 26
O sindicato deve abrir os estatutos, inclusive garantindo o acesso dos terceirizados aos serviços prestados pelo sindicato (%)

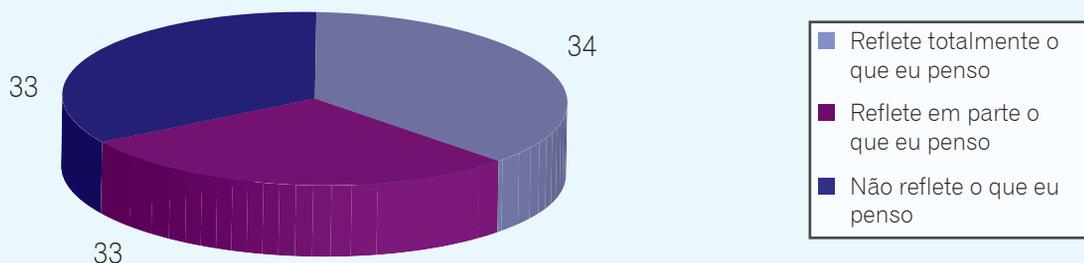


Gráfico 27

A prioridade da central deve ser a luta pela criação de uma legislação que discipline a terceirização (%)

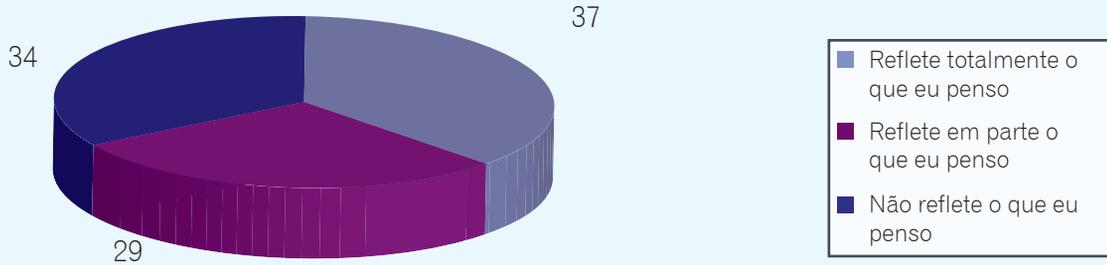
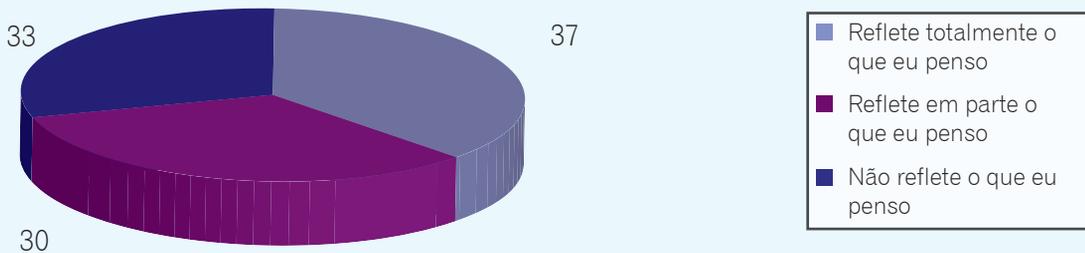


Gráfico 28

O sindicato pode aceitar a terceirização, desde que os direitos sejam os mesmos e que prevaleça a representação sindical da categoria predominante (%)

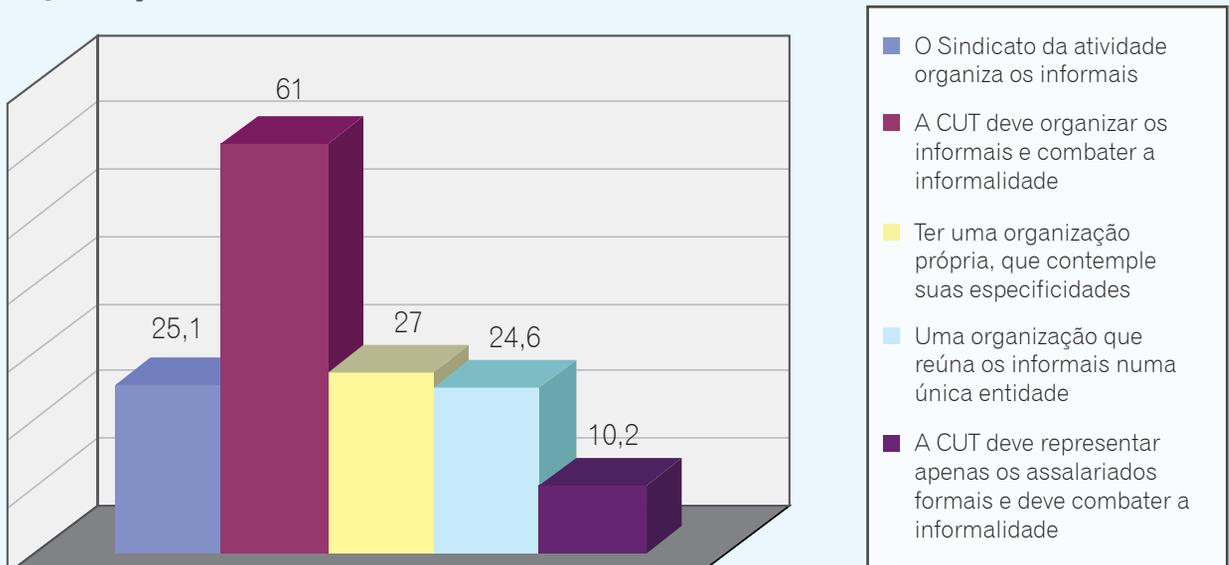


Com relação à organização dos trabalhadores informais, os(as) delegados(as) que participaram do 9º Concut são amplamente favoráveis a que a CUT organize os trabalhadores informais e combata a informalidade no país. Essa foi a opinião de

61,0% deles. De acordo com os dados do Gráfico 32, a opinião dos delegados é de que este é um papel que cabe à central sindical, não às organizações próprias de informais (27,0%), nem aos sindicatos da atividade (opinião de 25,1%).

Gráfico 29

Organização dos trabalhadores informais (%)



O aumento das terceirizações e da informalidade do mercado de trabalho, o surgimento de novos setores, entre outros fatores, está na base da necessidade de reestruturação dos ramos da CUT.

Os(as) delegados(as) presentes ao 9º Concut foram questionados sobre qual deve ser o critério a nortear essa reestruturação. Nesse quesito, os delegados apresentaram uma dispersão de opiniões, pois apareceram, com relevância, menções a três respostas que são contraditórias entre si (ver Tabela 15). Para 35,5% dos(as) delegados(as), a reestruturação dos ramos deve pautar-se, prioritariamente, pela noção de cadeia produtiva. Esta, pelo menos, é a opinião da maior parte dos(as) delegados(as) que representavam os ramos do macrosetor industrial: químicos (81,0%); extração mineral (66,7%); e metalúrgicos (56,4%). Também apresentaram essa opinião, de forma inequívoca, os(as) representantes do ramo dos rurais (52,1%).

A natureza do trabalho foi apontada como critério prioritário para os ramos, por 32,8% dos(as) delegados(as). Os(as) que emitiram essa opinião concentram-se parte no macrosetor de serviços e parte no setor público, assim divididos(as): profissionais liberais (54,5%); seguridade social (43,1%); e educação (41,8%). No macrosetor industrial, apenas os(as) delegados(as) do ramo da alimentação expressaram-se majoritariamente pelo critério da natureza do trabalho na reorientação dos ramos (38,9%).

A atividade-fim também recebeu menção de um contingente significativo de delegados(as): 25,9%. Os(as) que expressaram essa opinião são

os(as) que atuam também nos macrosetores de serviços e do setor público, com destaque para os(as) que pertencem aos ramos de comunicação (38,2%) e comércio e serviços (35,3%).

A esfera de contratação recebeu poucas menções dos(as) delegados(as) (12,4%), mas é digno de nota que a maior parte dos(as) delegados(as) que apontaram este critério são do ramo da administração pública, provavelmente da esfera municipal.

Chamamos atenção para o fato de que há alguns ramos em que a distribuição é bastante equilibrada entre duas ou mais opiniões, como é o caso dos ramos: financeiro, comércio e serviços, alimentação e administração pública.

Se observarmos os dados abaixo, segundo o ramo ao qual pertencem os(as) delegados(as), podemos inferir que as opiniões expressas refletem a realidade na qual estão mais diretamente inseridos(as). Assim, a diversidade existente no mundo do trabalho se refletiria em diferentes formas de organização sindical entre os ramos.

Isso explicaria o porquê de a maior parte dos(as) delegados(as) do macrosetor industrial ter apontado a cadeia produtiva como critério para construção do ramo; bem como a escolha da natureza do trabalho ou das atividades-fim como critério principal entre os(as) delegados(as) do macrosetor de serviços e do setor público.

Dessa forma, segundo transparece da opinião dos(as) delegados(as), a CUT não deveria buscar um único critério para sua organização de ramo, mas debater qual a melhor forma de se organizar, segundo as características específicas da organização do trabalho em cada setor.

Tabela 15 - Posição dos(as) delegados(as) quanto aos critérios que devem nortear a reorganização dos ramos de atividade (%)

	A cadeia produtiva	A natureza do trabalho	A atividade-fim	A esfera de contratação
Comércio e Serviços	22,5	35,3	35,3	10,8
Extração Mineral	66,7	8,3	25,0	0,0
Seguridade Social	24,6	43,1	29,2	12,3
Profissionais Liberais	18,2	54,5	9,1	18,2
Vestuário	36,7	23,3	13,3	6,7
Educação	19,7	41,8	31,7	10,6
Construção e Madeira	45,1	25,5	31,4	7,8
Urbanitário	40,0	32,3	29,2	4,6
Alimentação	33,3	38,9	11,1	0,0
Financeiro	32,5	37,6	34,2	16,2
Metalúrgico	56,4	23,9	22,2	12,0
Aposentados	35,5	35,5	16,1	9,7
Químicos	81,0	13,8	6,9	5,2
Rural	52,1	23,5	10,3	6,8
Comunicação e Informação	32,4	26,5	38,2	20,6
Administração Pública	17,9	33,1	28,3	28,3
Transporte	14,3	35,7	28,6	7,1
Total	35,5	32,8	25,9	12,4

A pesquisa também procurou identificar as três principais prioridades que a CUT deverá ter na gestão 2006-2009 (ver os Gráficos 30, 31 e 32).

Se fôssemos levar em conta apenas os itens que receberam maior quantidade de indicações como primeira, segunda e terceira prioridade, teríamos, respectivamente, o seguinte resultado: 1º) valorização do salário mínimo; 2º) limitação das horas extras; 3º) reorganização da estrutura vertical e horizontal da CUT.

O recado dos(as) delegados(as) quanto à primeira prioridade da gestão 2006-2009 é bastante claro: 62,1% assinalaram a valorização do salário mínimo; 57,5% assinalaram a luta pelo emprego; 47,7% marcaram a redução da jornada de trabalho; e 44,2%, a reforma agrária. Portanto, os(as) delegados(as) almejam que a CUT, na gestão 2006-2009, volte-se mais para lutas inseridas no contexto do mundo do trabalho, refletindo talvez a dificuldade vivida pelos trabalhadores das res-

pectivas categorias.

A segunda prioridade começa a mesclar demandas do mundo do trabalho, como limitação de horas extras e redução da jornada de trabalho, com demandas organizativas para a estrutura vertical e horizontal da CUT.

Devemos ressaltar que os percentuais dos itens da segunda prioridade ficaram bem abaixo dos percentuais indicados na primeira. Assim, enquanto que as primeiras prioridades receberam menção em torno de 50,0% a mais dos(as) delegados(as) na segunda os itens mais assinalados ficaram em torno de 23,0%.

O mesmo se verifica quando observamos a terceira prioridade: o item que recebeu a maior quantidade de menções – reorganização da estrutura vertical e horizontal da CUT – teve 15,0% das indicações, seguido do combate à terceirização e dos pisos unificados.

Gráfico 30
 Prioridades da CUT na gestão 2006-2009, em primeiro lugar (%)

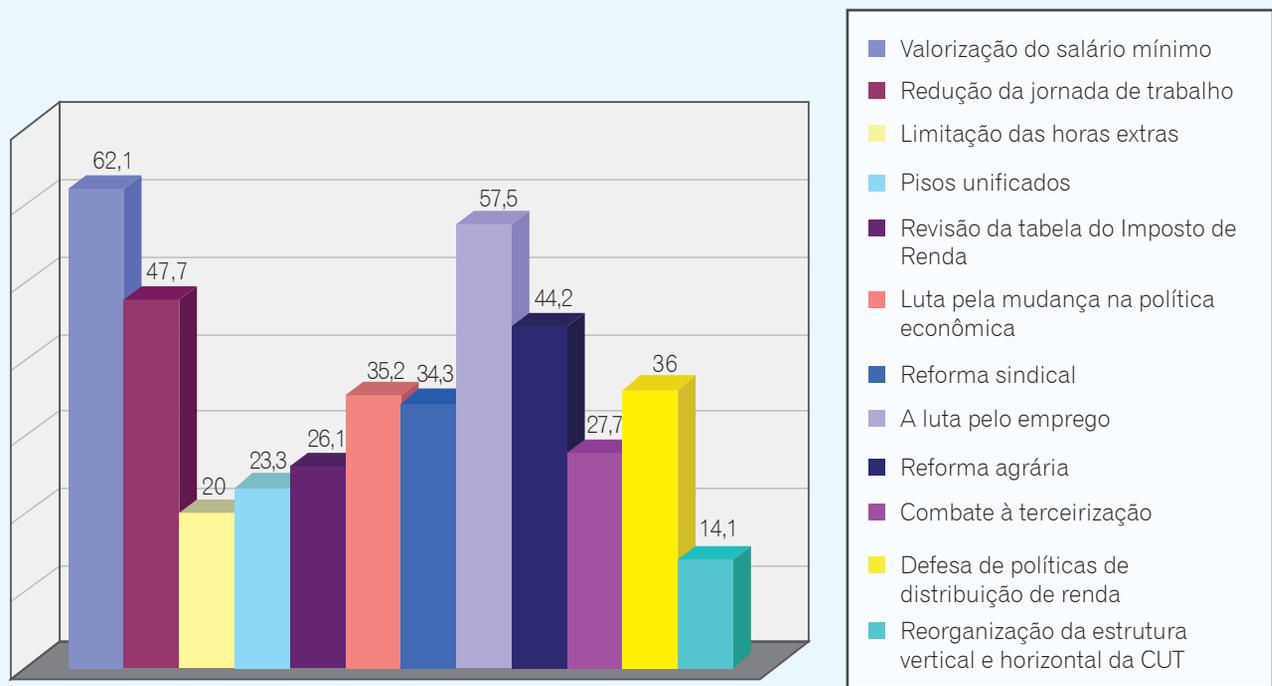


Gráfico 31
 Prioridades da CUT na gestão 2006-2009, em segundo lugar (%)

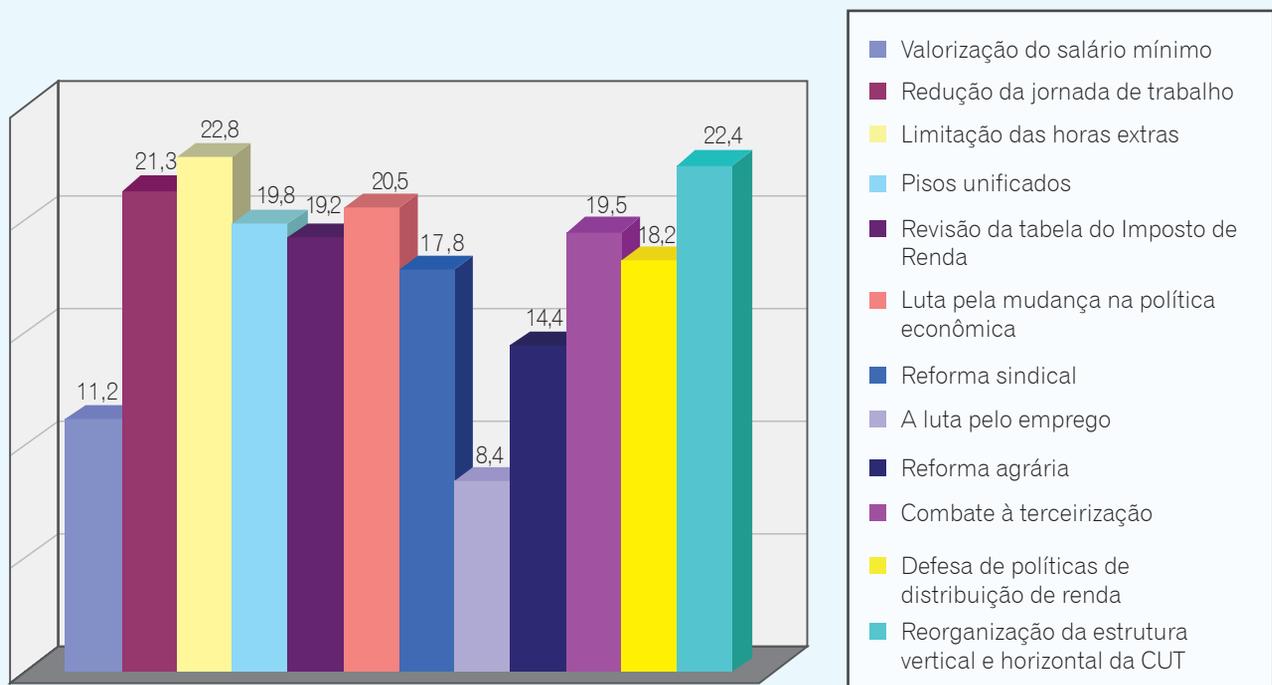
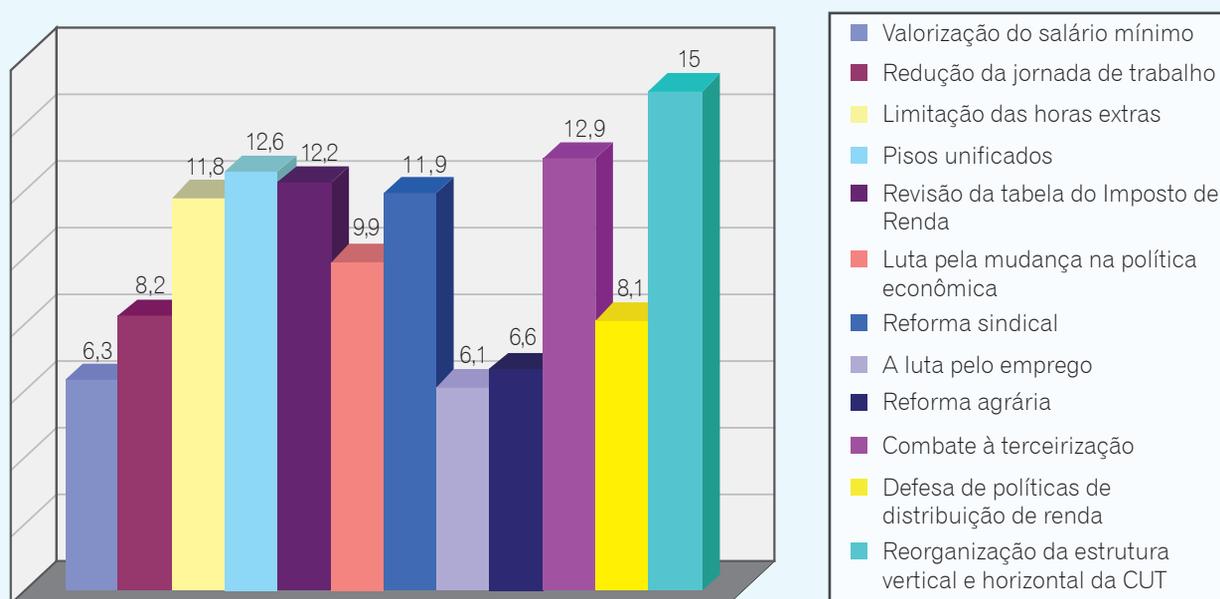


Gráfico 32

Prioridades da CUT na gestão 2006-2009, em terceiro lugar (%)



Os(as) delegados(as) também foram questionados sobre quais temas estão presentes na agenda sindical do sindicato/confederação/federação que eles(as) representam.

Podemos observar a ocorrência como que de três blocos: o primeiro, daqueles que estão efetivamente presentes na vida sindical das entidades; um segundo, com temas que estão cada vez mais presentes na agenda sindical, mas ainda não têm o mesmo peso daqueles temas do primeiro; e um terceiro bloco, com temas que efetivamente ainda não fazem parte da agenda sindical.

Dentro do que chamamos de primeiro bloco, foram identificados os temas mais presentes para aqueles(as) delegados(as): “saúde e segurança no trabalho” (61,9%), seguido por “políticas voltadas para as mulheres” (56,7%). Contudo, é importante chamar a atenção para a discrepância entre a preocupação com tais temas e o desenvolvimento de ações efetivas em torno deles, caindo praticamente pela metade as entidades que realmente têm alguma prática voltada para essas questões.

Em segundo plano estão os temas “emergentes”, ou seja, que apenas mais recentemente ocupam políticas específicas da CUT. São os temas

voltados para negros (40,6%); para o meio ambiente (36,7%) e para a juventude (36,2%).

Observando o gráfico comparativo (na próxima página), vemos que, da mesma forma que o primeiro bloco, há uma discrepância bastante significativa entre a agenda e a efetiva ação sindical. Em torno de 50,0% das entidades que afirmaram ter esses temas na agenda realmente desenvolvem uma prática em torno dos mesmos temas.

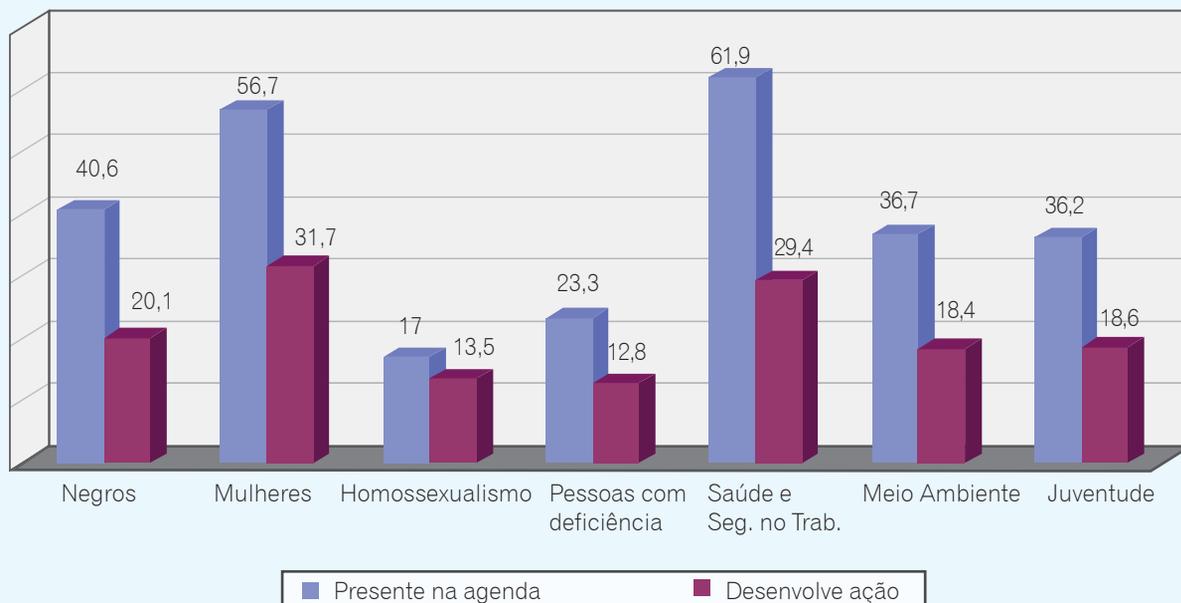
Por fim, há temas novos, que são os voltados às pessoas com deficiência física (23,3%) e ao homossexualismo (17,0%). Como estes são temas muito recentes, ainda não incorporados na agenda, as entidades que já os assumiram estão desenvolvendo algum tipo de ação sindical.

A ordem do resultado das respostas – tanto sobre a agenda quanto sobre as ações efetivamente desenvolvidas pelas entidades – reflete o grau de investimento político e o acúmulo da CUT e seus sindicatos nesses temas.

Esse, nos parece, é um dado positivo, que aponta para a efetividade das políticas orientadas pela Central e coloca um desafio para que novos temas sejam assumidos pela CUT, em suas secretarias e coletivos.

Gráfico 37

Agenda e ações desenvolvidas pelos sindicatos, federações e confederações (%)



Considerações finais

Levando em conta o conjunto das tabelas aqui analisadas, podemos perceber que os(as) delegados(as) têm uma percepção reticente em relação às possíveis mudanças de uma reforma sindical. Na verdade, a reforma sindical parece não estar no centro da preocupação destes(as) delegados(as). Eles(as) almejam uma CUT que tenha sua atuação mais voltada para temas do mundo do trabalho propriamente dito: emprego, salário, combate à terceirização, organização dos trabalhadores informais, entre outros.

Em termos organizativos, os(as) delegados(as) revelaram uma percepção da reestruturação dos ramos de forma bem pertinente com a realidade vivida por eles(as), o que expressa a diversidade do mundo do trabalho. Nesse sentido, os(as)

delegados(as) de cada um dos macrosetores apontam critérios distintos de organização dos ramos, indicando a dificuldade de se encontrar um único critério que presida esse debate na CUT.

Outra questão também identificada é a necessidade de se pensar em novos fóruns de mediação de conflitos entre correntes e grupos políticos, nas eleições sindicais.

Por fim, no que diz respeito à agenda sindical das entidades, pudemos observar que novos temas estão ganhando espaço e sendo incorporados ao rol de preocupações dos sindicatos, das federações e das confederações. Porém, vimos também que muitas vezes essa agenda tem de ser assumida por meio de ações sindicais mais efetivas.

Coordenação do 9º Concut

Artur Henrique da Silva Santos - *coordenador geral*

Antonio Carlos Spis

Ari Aloraldo do Nascimento

Denise Motta Dau

Francisvaldo Mendes de Souza

Rosane da Silva

Wagner Gomes

Elaboração da pesquisa

Cláudia Rejane de Lima

Cláudio Salvadori Dedecca

Darlene Testa

Fernando Franzói

Hélio da Costa

José Dari Krein

Marilane Oliveira Teixeira

Mario Henrique Guedes Ladosky

Marta Regina Domingues

Patrícia Pelatieri

Selma Borghi Venco

Waldeli Melleiro

Aplicação da pesquisa

Ana Paula Alves Oliveira Melli

Célia Alves de Oliveira

Débora Pereira do Rego Felgueiras

Érika Butikofer

Estela Maria Barbieri

Hélio da Costa

Inês Granada Pedro

Josenildo Galdino de Melo

Lenir Viscovini

Luiz Rodrigues

Maria Luiza da Costa

Marilane Oliveira Teixeira

Mário Henrique Guedes Ladosky

Marluse Castro Maciel

Mauricio Rombaldi

Newton Virando Basile

Rita de Fátima Leme

Sueli Vitorino de Jesus Barbosa

Waldelli Melleiros

William Nozaki

Tabulação dos resultados

Adriana Jungbluth

Elaine de F. Lansa Jungbluth

Francisco J. Vieira

Giancarlo Ciola

Análise dos resultados

Marilane Oliveira Teixeira

Mário Henrique Guedes Ladosky

William Nozaki

A todos vocês, nossos melhores agradecimentos.

FUNDAÇÃO FRIEDRICH EBERT

Representante no Brasil

Reiner Radermacher

Diretores de projetos

Cassio Luiz de França

Fernanda de Carvalho Papa

Waldeli Patrícia Melleiro

Equipe administrativa

Ana Claudia Pecchi

Carlos Daniel Colono

Lucy Mary Uemura

Margarete Teraguchi

Sybille Richter

Fundada em 1925, como legado político do primeiro presidente alemão democraticamente eleito, a Fundação Friedrich Ebert (FES) é a maior e a mais antiga das 6 fundações políticas alemãs, com quase 600 funcionários e atividades em mais de 100 países.

A FES baseia seus programas no ideário da social-democracia alemã e europeia e mantém escritórios em mais de 70 países do mundo, sempre com a finalidade de cooperar na consolidação e no desenvolvimento de regimes democráticos e participativos. Geralmente realiza suas atividades com parceiros nacionais, governos, sindicatos, partidos políticos e organizações não governamentais, igualmente comprometidos com o progresso democrático dos seus países.

A atuação da FES no Brasil começou em 1977, quando foi estabelecido no Rio de Janeiro o Instituto Latino-Americano de Desenvolvimento Econômico e Social (ILDES). Em 1986, a sede do ILDES foi transferida para São Paulo. Desde o ano 2000, a FES/ILDES está funcionando como fundação, de acordo com a legislação brasileira.

Edição, preparação de originais e revisão de provas
Rodrigo Gurgel

Projeto Gráfico e Capa
NSA Comunicações Ltda.
Karen Gasparetto
Fernanda Maria dos Santos
Neusa T. M. O. Lima
Pedro Cunha

Impressão e Acabamento
Gráfica e Editora Matsunaga

Dezembro 2006



CONSETE

Trabalho e Democracia:
emprego, renda e direitos para todos
os trabalhadores e trabalhadoras

9º CONEUT

CONEUT

Trabalho e Democracia:
emprego, renda e direitos para todos
as trabalhadoras e trabalhadores



