

PERFIL E CONDIÇÕES DE TRABALHO

DAS MULHERES DO RAMO QUÍMICO



SUMÁRIO

Apresentação 5

Introdução 7

A situação da mulher trabalhadora no Brasil 9

A pouca presença das mulheres nos espaços sindicais 11

A construção de políticas afirmativas 12

Perfil das trabalhadoras do ramo químico 13

**Resultado da pesquisa sobre as condições de trabalho
das mulheres do ramo químico 17**

Considerações sobre o resultado da pesquisa 23



DIREÇÃO DA CNQ/CUT GESTÃO 2007-2010

COORDENAÇÃO GERAL

Sergio Novais

SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

Lucineide Dantas Varjão

SECRETARIA DE ORGANIZAÇÃO

Carlos Alberto Mota Itaparica

SECRETARIA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS

Antenor Eiji Nakamura

SECRETARIA DE SAÚDE, MEIO AMBIENTE E CIDADANIA

Fernando César Álvares

SECRETARIA DE GÊNERO

Maria da Penha A. Fumagalli

SECRETARIA DE POLÍTICA SINDICAL

Alexandre Éderson dos Santos

SECRETARIA DE FORMAÇÃO SINDICAL E OLT

Itamar José R. Sanches

SECRETARIA DE POLÍTICAS SOCIAIS

José Pinheiro Almeida Lima

SECRETARIA DE IMPRENSA E COMUNICAÇÃO

Iduigues Ferreira Martins

SECRETARIA REGIONAL SUDESTE I

José Roberto Martins (Jukão)

SECRETARIA REGIONAL SUDESTE II (RJ e ES)

Edison Munhoz Filho

SECRETARIA REGIONAL SUL

Carlos Eduardo de Brito – Carioca

SECRETARIA REGIONAL NORTE NORDESTE

Wendeu Souza Lemos

SECRETARIA SETORIAL PETRÓLEO E PETROQUÍMICA

Cairo Garcia Corrêa

SECRETARIA SETORIAL QUÍMICA

Robson José de Santana

SECRETARIA SETORIAL FARMACÊUTICA E COSMÉTICOS

Adir Gomes Teixeira

SECRETARIA SETORIAL PLÁSTICO E BORRACHA

Fábio Augusto Lins

SECRETARIA SETORIAL PAPEL, PAPELÃO E CELULOSE

Marcos Antônio Alves (Marcão)

SECRETARIA SETORIAL VIDRO E CERÂMICA

Luciano José da Silva

SECRETARIA ESPECIAL SETOR MINERAL

José Assis da Silva

CORPO DE SUPLENTE

Anisvaldo Bomfim Daltró

Rosana Sousa de Deus

Clodoaldo Alves da Silva

Daniilo Ferreira da Silva

Jorge Alves de Pinho

José Isaac Gomes

Aparecido Donizeti da Silva

Vilobaldo A. Machado Filho

Delsuc Gomes Souza Jr.

CONSELHO FISCAL EFETIVO

Arlindo Belo da Silva

Evanérito Rodrigues Nunes

Roberto Rossi Barros

CONSELHO FISCAL SUPLENTE

José Maria S. Nascimento

Rosemeire Gomes de Brito

Moisés Rocha

Coordenação editorial

Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT – CNQ/CUT

Edição

Marilane Oliveira Teixeira

Preparação dos originais e revisão

Rodrigo Gurgel

Tabulação e elaboração de gráficos e tabelas

Renata Silveira Corrêa

Projeto gráfico e editoração

Caco Bisol

Suporte técnico

Marcos de Oliveira Lima

Apoio

Fundação Friedrich Ebert – FES

Federação Internacional de Sindicatos de Trabalhadores da Química, Energia e Minas – ICEM

Impressão

Gráfica e Editora Matsunaga Ltda.

Tiragem

2.000 exemplares



APRESENTAÇÃO

Esta publicação traz os resultados da Pesquisa sobre o Perfil das Trabalhadoras do Ramo Químico, realizada nos estados de São Paulo, Bahia, Rio de Janeiro, Pernambuco e Rio Grande do Sul, envolvendo 747 mulheres de 91 empresas.

Você encontrará nestas páginas informações sobre o perfil mais geral das mulheres do Ramo Químico – com base nos dados da RAIS do Ministério do Trabalho e Emprego e da PNAD/IBGE – e dados referentes aos resultados da pesquisa sobre vários temas: condições de trabalho, compartilhamento, discriminação etc.

Com esta publicação, a Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT espera contribuir substantivamente para ampliar o conhecimento dos e das dirigentes sobre a realidade das mulheres no setor e, desse modo, fornecer elementos para o avanço do trabalho junto a uma importante parcela da classe trabalhadora, que são as mulheres.

Nesse sentido, a CNQ agradece aos sindicatos que contribuíram, aplicando o questionário em suas bases, à Secretaria de Gênero da CNQ e aos coletivos e secretarias de mulheres dos sindicatos do Ramo, que ajudaram na elaboração das questões, e, principalmente, às trabalhadoras que responderam ao questionário e emitiram livremente suas opiniões.

Também queremos agradecer à Fundação Friedrich Ebert – FES, parceira neste trabalho, que ajudou a viabilizar a pesquisa e os seminários de preparação e apresentação dos resultados.

É para que mais mulheres possam viver com autonomia e igualdade que realizamos essa pesquisa. Nosso compromisso é com todas as mulheres do Ramo Químico. Esperamos que a leitura desta publicação fortaleça o compromisso de todos, engajando dirigentes, trabalhadoras(es) e sindicatos na busca de uma sociedade sem desigualdade e opressão.

Boa leitura a todas e todos.

Sérgio Novais
Coordenador Geral da CNQ – CUT

Maria da Penha Fumagalli
Secretária de Gênero da CNQ - CUT



INTRODUÇÃO

Esta publicação faz parte de uma ação mais ampla das mulheres do Ramo Químico: a de inserir a temática de gênero nas estratégias sindicais e nos processos de negociação coletiva, questão que consideramos essencial para que a ação sindical incida de forma efetiva sobre a desigualdade entre homens e mulheres.

Nesse sentido, esta publicação faz parte também de um projeto mais amplo, que envolve a realização de atividades nacionais e regionais para disseminação dos resultados da pesquisa aqui exposta, a fim de capacitar mulheres para os processos de negociação coletiva.

Somos questionadas, frequentemente, com afirmações de que as mulheres já conquistaram seu espaço no mercado de trabalho, e que, portanto, o discurso da igualdade está ultrapassado.

De fato, nos últimos anos cresceu, de forma significativa, a presença das mulheres no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que mais mulheres passaram a ocupar funções e exercer profissões antes de domínio masculino. Contudo, embora apresentem competência e qualidade nas atividades que desenvolvem, as mulheres ainda não conquistaram o reconhecimento dessa nova condição, uma vez que persiste a desigualdade no mercado de trabalho, entre homens e mulheres.

Essa inserção, portanto, vem ocorrendo de forma desigual. E ao se analisar os dados sobre a presença das mulheres no mercado de trabalho, observamos uma grande concentração nos setores que historicamente remuneram menos e apresentam condições de trabalho mais precárias. Aliás, no que se refere à indústria, identifica-se uma grande concentração feminina em setores nos quais há menor desenvolvimento tecnológico e baixas exigências de qualificação.

No interior das empresas, as desigualdades se manifestam de diferentes formas. Por exemplo, trabalhadoras muitas vezes são registradas em funções diversas daquelas que efetivamente exercem dentro da empresa, como forma de camuflar o tratamento desigual que se dá às mulheres.

Outra forma de manifestação de desigualdade se refere à grande concentração de mulheres em atividades menos qualificadas. Embora detenham níveis de escolaridade mais elevados, as mulheres apresentam menos possibilidades de ascensão profissional, ou seja, poucas recebem promoção e têm chances de ascender dentro das empresas, uma vez que a prioridade é sempre



para os homens. Alguns estudos têm revelado que há, inclusive, desigualdade salarial entre homens e mulheres para as mesmas ocupações

Além disso, há uma maior pressão no ambiente de trabalho sobre as mulheres, o ritmo de trabalho é mais intenso e as exigências são maiores, provocando uma série de doenças. As mulheres, em geral, estão nas atividades mais repetitivas e que exigem movimentos contínuos, o que causa doenças como Ler, Tendinite etc.

As discriminações também se manifestam na forma de assédios moral e sexual. As mulheres são as vítimas preferenciais desse tipo de violência.

Do ponto de vista empresarial, a inserção das mulheres no mercado de trabalho sempre foi marcada por mitos e preconceitos. Os empresários alegam que as mulheres apresentam taxas de absenteísmo mais elevadas, são impontuais, apresentam maior rotatividade e custos mais elevados, por se ausentarem com mais frequência do ambiente de trabalho, seja por licença-maternidade ou para atender demandas ligadas ao espaço doméstico, tornando-se menos produtivas. Todos os estudos realizados, no entanto, comprovam justamente o contrário: as mulheres são tanto ou mais produtivas do que os homens.

Na verdade, nesses comportamentos está subjacente a ideia de que o espaço do mercado de trabalho, o espaço público, não é lugar de mulheres, cabendo a elas o espaço do lar, da família, o espaço doméstico; e quando ingressam no mercado de trabalho são tratadas como se estivessem apenas de passagem.

Portanto, é tratado com naturalidade o fato de uma mulher trabalhar durante uma jornada inteira e, depois de regressar para casa, se ocupar de todo o trabalho doméstico. Trabalho esse, aliás, que não é compartilhado porque se naturalizou nesta sociedade que tal atribuição é das mulheres, mesmo quando contribuem igualmente para o sustento de suas famílias.

Por outro lado, os espaços de negociação legitimados e reconhecidos pelos atores sociais são os momentos de renovação da convenção coletiva e os espaços conquistados dentro das empresas, seja através do Sistema Único de Representação (SUR), da Comissão de fábrica e da Organização por Local de Trabalho (OLT) ou das Redes de Trabalhadores. Nesses contextos, embora recorrente nas mesas de negociação, o tema de gênero continua sendo tratado como assunto de mulheres. As cláusulas na maior parte das negociações têm se concentrado nos temas ligados à maternidade e ao cuidado com filhos e filhas, como se essa tarefa fosse de responsabilidade exclusiva das mulheres.

Assim, pouco avanço tem sido observado nesses espaços de negociação. E quando se introduz o tema da igualdade de oportunidades, observa-se resistência dos setores empresariais, que alegam a não existência de diferenças entre homens e mulheres, uma vez que ambos teriam as mesmas oportunidades e o mesmo acesso a determinadas ocupações. No entanto, os depoimentos e dados coletados pela pesquisa revelam que o tema da igualdade de oportunidades continua longe dos locais de trabalho.

É essencial, para reverter essa lógica, que mais mulheres estejam preparadas para participar dos processos de negociação e que dominem todos os mecanismos de exclusão que subjagam as mulheres no mundo do trabalho.



A SITUAÇÃO DA MULHER TRABALHADORA NO BRASIL

A situação da mulher na sociedade brasileira tem passado por importantes transformações nas últimas décadas. Várias são as razões dessas mudanças, e elas se relacionam ao processo de desenvolvimento da sociedade brasileira, ao surgimento e à evolução de um movimento de mulheres e também a uma mudança da situação, em termos gerais, das mulheres nos países capitalistas avançados.

No caso do Brasil, o processo de mudanças econômicas e sociais do país, com o peso acentuado da indústria e da aceleração da urbanização, inseriu a maioria da população, e das mulheres, num quadro social muito mais dinâmico, onde a família “ampliada”, isto é, a organização do grupo familiar além dos pais e filhos, também se modifica. Esses elementos possibilitaram não apenas o aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho, como trabalhadora assalariada, mas também ampliaram significativamente seu acesso à educação, criando uma exigência de mudança de padrões de comportamento.

Essas transformações, se, por um lado, não podem caracterizar uma mudança do papel social da mulher – fundamentalmente, do seu papel na reprodução da força de trabalho –, possibilitaram um questionamento de sua subordinação sexual e social, pressionando no sentido de transformar seu *status* social, pelo menos nos termos dos aspectos formais das relações em sociedade.

As mulheres ampliaram sua participação no mercado de trabalho: em 1998, de cada 100 mulheres com 10 anos ou mais de idade, 42 estavam inseridas no mercado de trabalho; em 2008 são 47,2. A taxa de atividade também subiu de 53,6% para 58,3%, enquanto a dos homens caiu de 79,2% para 76,5%.

Dentre as mulheres que participam do mercado de trabalho, 43,1% estão empregadas com carteira ou são funcionárias públicas, 25,4% trabalham sem registro, incluindo as empregadas domésticas, que representam 11,7%. As demais trabalham por conta própria (16%), são empregadoras (2,9%), dedicam-se ao autoconsumo (6,3%), ou realizam trabalho não remunerado (6,3%); e, ainda, estão sujeitas a uma segunda jornada de trabalho, não remunerada, em serviços domésticos.



São vários os fatores que explicam o aumento da participação feminina no mercado de trabalho: o desenvolvimento econômico, que expande o mercado em geral, aumentando a demanda de mão de obra feminina, que, por suas características de subordinação social, é mais exposta à superexploração; uma mudança no padrão de aceitação do trabalho feminino, acompanhada de transformações de comportamento que possibilitam a entrada das mulheres em diferentes setores; o aumento do seu nível de escolaridade; uma queda acentuada da fecundidade, que aumenta as possibilidades de compatibilização das responsabilidades familiares com o trabalho fora de casa.

As mudanças ocorridas na situação das mulheres na sociedade são sempre marcadas pelas contradições da opressão e da discriminação. Do ponto de vista da educação formal, isto é, em anos de escolaridade, as mulheres têm hoje um índice de educação mais elevado do que o dos homens. No entanto, isso não modificou sua discriminação na concorrência no mercado de trabalho ou sua concentração, ainda marcante, nas profissões femininas; da mesma forma que permanecem as discriminações sociais no conteúdo educacional repassado nas escolas.

Em 2008, na área urbana, a média de escolaridade das mulheres ocupadas foi de 9,2 anos de estudos, enquanto que, para os homens, foi de 8,2 anos de estudos. Na área rural, a média de anos de estudos também é favorável às mulheres: de 5,2 (mulheres) e 4,4 (homens) anos de estudos.

Tabela 1 - Dados de escolaridade entre homens e mulheres (em anos de estudo)

	URBANO	RURAL
Homens	8,2	4,4
Mulheres	9,2	5,2

Fonte: PNAD/IBGE - 2008

Entretanto, as diferenças salariais persistem: em todas as posições na ocupação (com ou sem carteira, por conta própria, empregador/a, empregado/a doméstico/a, estatutário/a), o rendimento médio dos homens é superior ao das mulheres; as mulheres recebem, em média, 71 % da remuneração média masculina. O rendimento médio masculino é R\$ 1.130,00; e o das mulheres, R\$ 802,00.

Além disso, ainda se observa maior presença das mulheres nos trabalhos mais precários e menos valorizados socialmente: enquanto 15,8 % das mulheres ocupadas eram trabalhadoras domésticas (com ou sem carteira), apenas 0,8 % dos homens ocupados exerciam a mesma atividade. A proporção de mulheres que trabalham na produção para o próprio consumo e construção para o próprio uso (6,4 %) também é superior à dos homens, 3,2 %.

A distribuição do trabalho doméstico é bastante desigual entre homens e mulheres: enquanto que, do total de mulheres ocupadas em 2008, 87,9 % declararam se ocupar com os afazeres domésticos, apenas 46,1 % dos homens responderam afirmativamente. O número médio de horas que ambos se dedicam ao trabalho doméstico também é bastante diferenciado: são 20,9 horas semanais para as mulheres e apenas 9,2 horas semanais para os homens.



A POUCA PRESENÇA DAS MULHERES NOS ESPAÇOS SINDICAIS

Parece óbvio reconhecer que as mulheres, que já são mais da metade da população, estão menos presentes do que os homens no mundo público, no entanto, tornou-se tão natural a exclusão das mulheres do espaço público, que sua ausência ainda continua sendo justificada por falsos argumentos, tais como a pouca presença das mulheres nas atividades econômicas mais estruturadas e organizadas, a intermitência em suas carreiras profissionais, decorrente da maternidade, o desinteresse pelas atividades sindicais ou a cultura do medo no que se refere à presença em atividades sindicais.

No entanto, as opções profissionais para as mulheres são mediadas por vários fatores – e muitos deles, associados aos valores culturais sustentados pelo patriarcado, são elementos que inibem a participação das mulheres nas atividades sindicais.

Certos tipos de emprego ocupados pelas mulheres são caracterizados por grande instabilidade, informalidade, turno parcial, baixos salários etc. Mesmo quando o emprego se dá no setor formal da economia, a falta de reconhecimento e de perspectiva profissional, bem como a baixa remuneração das mulheres, colabora para reduzir a participação nos sindicatos.

Outro fator que colabora para a baixa participação se refere à dupla jornada de trabalho, reduzindo o tempo disponível para participação em atividades sindicais. Conforme dados da PNAD de 2008, a distribuição do trabalho doméstico é bastante desigual entre homens e mulheres. Enquanto que, do total de mulheres ocupadas, 87,9% declararam se ocupar com os afazeres domésticos, apenas 46,1% dos homens responderam afirmativamente. O número médio de horas que ambos dedicam ao trabalho doméstico também é bastante diferenciado: 20,9 horas semanais para as mulheres e apenas 9,2 horas semanais para os homens.

Um outro fator se refere ao machismo, uma vez que os espaços sindicais são considerados espaços masculinos. Para Alves (1999), as mulheres não se sentem habilitadas para a disputa de espaços de poder; na hora de discursar ou propor-se para determinados cargos, sentem-se melhor na execução de tarefas. Embora se possa reconhecer que as mulheres apresentam maior dificuldade em se impor e disputar espaço, pela condição a que foram submetidas historicamente, também é verdadeiro que os homens não cedem espaço espontaneamente.



A CONSTRUÇÃO DE POLÍTICAS AFIRMATIVAS

Algumas correntes do movimento sindical, em sintonia com a luta das mulheres, sensíveis ao problema da reprodução das desigualdades de gênero no seu seio, iniciaram, no começo da década de 1990, um amplo movimento em defesa das cotas de mulheres nas direções. Depois de vários anos de debate, em 1994 as mulheres sindicalistas ligadas à CUT conquistaram, na VI Plenária Nacional¹, a cota mínima de 30%. Depois disso, em alguns estatutos de sindicatos são aprovadas ações “ações afirmativas”, entre elas, a política de cotas, como formas de reduzir o descompasso entre a participação das mulheres no mercado de trabalho e nas direções sindicais.

Entretanto, para que tais políticas sejam efetivas, é necessário adotá-las “conjugadas a um programa de formação política ampla, tanto para as mulheres, sobre questões trabalhistas e de economia política, quanto de homens e mulheres, sobre questões de relações sociais entre sexos, ou seja, questão de gênero”. (Castro, 2002, p.150)

A adoção de políticas afirmativas, combinada com a ampliação das mulheres no mercado de trabalho, possibilitou uma maior participação das mulheres nas diretorias, ainda que continue incipiente em alguns tipos de sindicatos. Uma evidência disso é o aumento da proporção de sindicatos com diretorias mistas. Entre 1992 e 2001, o percentual de entidades sindicais com diretoria mista saltou de 49% para 64%.

As cotas representam uma medida importante, mas se não estiverem acompanhadas de outras ações, não serão suficientes para reverter o quadro de desigualdade nas organizações sindicais. Além disso, a cota, para apresentar resultados, precisa ser aplicada em todos os sindicatos; entretanto, o que se verifica é que isso não acontece na grande maioria deles, o que dificulta ainda mais a construção de quadros dirigentes para ocupar posições de direção nacional, seja nas confederações ou nas centrais sindicais.

1. A cota mínima de 30% nos cargos de direção da Central Única dos Trabalhadores foi aprovada na VI Plenária, em agosto de 1993.



PERFIL DAS TRABALHADORAS DO RAMO QUÍMICO

A participação das mulheres no ramo químico vem crescendo de forma significativa em alguns segmentos. Em 2008, conforme dados da RAIS (Relação anual de informações sociais), as mulheres representavam 24,3 % da força de trabalho, sendo que, em alguns segmentos, esse percentual é bastante elevado. Os dados da tabela abaixo apresentam a distribuição de homens e mulheres por segmento. É na produção de biocombustíveis que identificamos a menor participação das mulheres na força de trabalho (10,4%), entretanto, na indústria farmacêutica as mulheres respondem por 46%. Além disso, têm uma presença significativa na indústria de produtos cosméticos (39,3%) e na indústria de transformados plásticos (28,9%): (Tabela 2)

Tabela 2 - Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras do ramo químico por segmento econômico

SETORES ECONÔMICOS	HOMENS	EM %	MULHERES	EM %	TOTAL
Extração e fabricação de produtos derivados do petróleo	71.348	86,5	11.118	13,5	82.466
Fabricação de biocombustíveis	97.240	89,6	11.346	10,4	108.586
Fabricação de Celulose, papel e artefatos	126.849	78,6	34.505	21,4	161.354
Fabricação de produtos químicos	139.745	80,4	34.108	19,6	173.853
Fabricação de cosméticos e produtos de limpeza	44.898	60,7	29.035	39,3	73.933
Fabricação de produtos farmacêuticos e farmoquímicos	49.158	54,1	41.697	45,9	90.855
Fabricação de produtos de borracha	77.434	81,6	17.444	18,4	94.878
Fabricação de produtos de material plástico	226.318	71,1	91.777	28,9	318.095
Fabricação de vidro e de produtos do vidro	26.963	82,9	5.551	17,1	32.514
TOTAL	859.953	75,7	276.581	24,3	1.136.534

Fonte: RAIS/2008 - Ministério do Trabalho e Emprego

Os níveis de escolaridade entre as trabalhadoras químicas é bastante elevado: 71 % possuem entre ensino médio e superior, enquanto 18 % possuem fundamental incompleto e 11 % ensino fundamental. Os maiores percentuais estão na indústria de tintas (57 % possuem ensino



superior), petróleo (34%), farmacêutico (27%) e químicos diversos (25%). Com baixa escolaridade (fundamental incompleto) identificou-se um percentual elevado na indústria de papel, celulose e artefatos (28%), borracha (24%) e plásticos (23%). (Tabela 3)

Tabela 3 - Escolaridade das trabalhadoras químicas por setor de atividade (em %)

SETOR DE ATIVIDADE	FUNDAMENTAL INCOMPLETO	ENSINO FUNDAMENTAL	ENSINO MÉDIO	ENSINO SUPERIOR
Fabricação de celulose, papel e papelão	28	18	37	17
Fabricação de produtos do refino do petróleo	16	8	42	34
Produção de álcool	16	4	73	7
Fabricação de tintas e vernizes	-	-	43	57
Fabricação de produtos farmacêuticos	11	8	53	27
Fabricação de produtos cosméticos e limpeza	17	10	67	6
Fabricação de produtos químicos diversos	19	8	48	25
Fabricação de produtos de borracha	24	21	48	7
Fabricação de produtos de plástico	23	13	57	4
Fabricação de vidro e produtos de vidro	5	12	75	8
TOTAL	18	11	54	17

Fonte: PNAD/2008

A elevada escolaridade não encontra correspondência quando se trata de rendimentos. Cerca de 50% das trabalhadoras químicas recebem até dois salários mínimos, enquanto que, entre os homens, o percentual é de 30% (menor que 1/3). Na faixa entre dois e cinco salários mínimos temos 29% das mulheres e 40% dos homens. Nas faixas acima de cinco salários mínimos são 29,3% dos homens e 20,3% das mulheres. Alguns estudos mostram que há uma identificação de

Tabela 4 - Distribuição dos trabalhadores e trabalhadoras por segmento e faixa salarial (em %)

SEGMENTO	ATÉ 2 SM		DE 2 A 5 SM		ACIMA DE 5 SM	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Indústria do Petróleo	2,0	3,9	12,7	9,2	85,4	87,0
Indústria de Biocombustíveis	42,0	67,6	48,0	23,5	10,0	8,8
Indústria de Celulose, papel e art.	31,0	57,9	43,0	27,7	26,0	14,4
Indústria de produtos químicos	20,3	30,4	39,3	32,4	40,4	37,3
Indústria de cosméticos e produtos de limpeza	46,5	59,5	36,2	29,6	17,3	10,9
Indústria de produtos farmacêuticos e farmoquímicos	19,8	32,2	29,2	31,2	51,0	36,6
Indústria de produtos de borracha	28,7	50,3	46,5	37,5	24,8	12,2
Indústria de produtos de material plástico	41,0	65,0	44,8	28,0	14,2	7,0
Indústria de produtos do vidro	30,2	48,2	44,3	35,9	25,5	15,9
TOTAL	30,7	50,7	40,1	29,0	29,3	20,3

Fonte: RAIS/2008 - Ministério do Trabalho e Emprego



tarefas femininas com as atividades repetitivas, que exigem maior rapidez, com características sedentárias ou que exigem paciência. Entretanto, no momento de serem valorizadas, atribui-se um valor menor a essas tarefas, pelo fato de serem consideradas como capacidades inatas, que não exigem qualificação específica. Ignora-se, portanto, que essas capacidades são resultado da socialização de gênero, dos papéis atribuídos a homens e mulheres na sociedade.

A diferença de rendimentos entre homens e mulheres está associada aos mecanismos de discriminação e segregação presentes no mundo do trabalho, confinando as mulheres a determinadas profissões ou ocupações. A pergunta que se faz é por que essas ocupações ou profissões são menos valorizadas socialmente? (Tabela 4)

Aproximadamente 28% das trabalhadoras químicas se declararam associadas a algum sindicato. Entre as trabalhadoras do setor de borracha, o percentual atinge 45%; entre as trabalhadoras do setor de petróleo, o percentual também é elevado, 37%. Os menores percentuais estão concentrados na produção de álcool e na fabricação de tintas, 23% e 21%, respectivamente. Nos últimos anos esse percentual vem se alterando de forma favorável às mulheres, no ano de 2002 a taxa de sindicalização era de 27%. Além disso, o percentual de associação das químicas é superior a média nacional que é de 23%. Quando se analisam os dados de sindicalização por entidade sindical a presença de mulheres entre os quadros de associados já supera o percentual de 40%. Essa mudança no perfil dos (as) sindicalizados (as) é resultado de ações que estão sendo desenvolvidas no âmbito dos sindicatos como a criação de secretarias de gênero, coletivo de mulheres e a organização de encontros, congressos específicos para as mulheres, também reflete o maior engajamento das mulheres nos espaços públicos. (Tabela 5)

Tabela 5 - Era associada a algum sindicato? (em %)

ATIVIDADE ECONÔMICA	SIM	NÃO
Fabricação de celulose, papel e papelão	28	72
Fabricação de produtos do refino do petróleo	37	63
Produção de álcool	23	77
Fabricação de tintas e vernizes	21	79
Fabricação de produtos farmacêuticos	25	75
Fabricação de produtos cosméticos e de limpeza	27	73
Fabricação de produtos químicos diversos	33	67
Fabricação de produtos de borracha	45	55
Fabricação de produtos de plástico	26	74
Fabricação de vidro e produtos de vidro	26	74
TOTAL	28	72

Fonte: PNAD/2008 - IBGE



As mulheres dedicam o dobro do tempo aos afazeres domésticos, quando comparadas aos homens. Essa é conclusão possível depois que se analisam os dados da PNAD em relação ao tempo dedicado aos afazeres domésticos. Enquanto os homens declararam que ocupam em torno de 8,9 horas semanais para o trabalho doméstico, entre as mulheres o número de horas dedicado ao trabalho doméstico ultrapassa as 16 horas semanais. O maior número de horas dedicado aos afazeres domésticos também varia entre as mulheres: na indústria de borracha, as mulheres ocupam, em média, 23 horas por semana com atividades domésticas, entretanto, na indústria de tintas elas declararam 7,6 horas semanais.

O tema dos cuidados tem sido historicamente relegado às mulheres, com o desenvolvimento do capitalismo se aprofundou a divisão sexual do trabalho uma vez que parte da reprodução da força de trabalho é realizada de forma gratuita pelas mulheres. Os capitalistas remuneram a mão de obra de acordo com as necessidades de sobrevivência e reprodução da força de trabalho, uma vez que parte dessa reprodução é realizada sem remuneração são os capitalistas principais beneficiados por essa condição atribuída as mulheres. A luta pelo compartilhamento do trabalho doméstico entre homens e mulheres é fundamental, assim com a defesa de melhores salários e políticas públicas que liberem homens e mulheres de determinadas tarefas realizadas no âmbito doméstico. (Tabela 6)

Tabela 6 - Média de horas que dedicava normalmente por semana aos afazeres domésticos (em horas)

SETORES DE ATIVIDADE	MASCULINO	FEMININO
Fabricação de celulose, papel e papelão	9,5	14,6
Fabricação de produtos do refino do petróleo	9,0	11,9
Produção de álcool	9,0	12,5
Fabricação de tintas, vernizes, esmaltes e lacas	8,2	7,6
Fabricação de produtos farmacêuticos	7,5	17,4
Fabricação de produtos cosméticos e de limpeza	8,3	16,9
Fabricação de produtos químicos diversos	8,8	18,6
Fabricação de produtos de borracha	9,4	23,2
Fabricação de produtos de plástico	9,5	16,3
Fabricação de vidro e produtos de vidro	8,1	15,4
TOTAL	8,9	16,6

Fonte: PNAD/2008



RESULTADO DA PESQUISA SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DAS MULHERES DO RAMO QUÍMICO





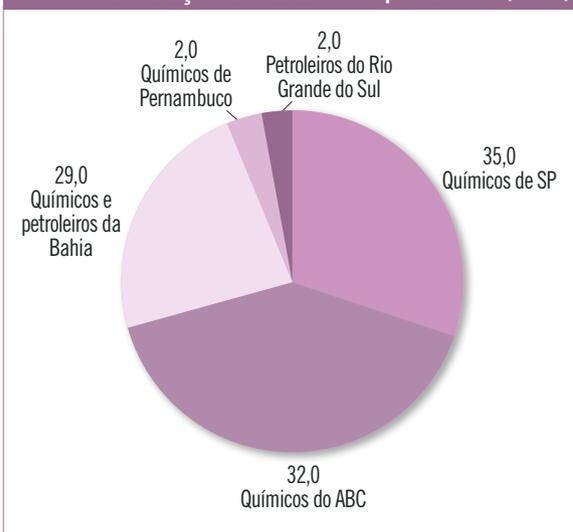
PERFIL DAS PESQUISADAS

A pesquisa envolveu a participação de 747 mulheres de 91 empresas, distribuídas da seguinte forma: 35 % químicas de São Paulo, 32 % químicas do ABC, 29 % químicas e petroleiras da Bahia e 4 % entre químicas de Pernambuco, vidreiras de São Paulo e petroleiras do Rio Grande do Sul. Estes estados respondem por 60 % das trabalhadoras químicas, sendo que 65 % estão concentradas nas indústrias de plásticos, borracha e produtos químicos. A presença das trabalhadoras químicas ainda ocorre, majoritariamente, nos segmentos que exigem menor qualificação e com predominância de linhas de produção. Trata-se de tarefas repetitivas e rotineiras que se desenvolvem num ritmo bastante intenso provocando LER e outras doenças ocupacionais.

Quando perguntadas sobre a opção sexual tivemos os seguintes resultados: em relação à condição ou opção sexual, 91,9 % se declararam heterossexual, 0,8 % homossexual, 0,3 % bissexual e 7,0 % assinalaram a opção “prefere não responder”. (Gráfico 1)

A pesquisa se concentrou basicamente nos segmentos em que há uma presença significativa de mulheres, embora se tenha realizado um esforço para ampliá-la para os demais segmentos. Parte da dificuldade se refere ao obstáculo de acesso às próprias mulheres uma vez que se tratava de uma pesquisa longa e nem sempre a abordagem na porta da fábrica é suficiente. Muitas empresas impõem resistência à distribuição de pesquisas junto aos trabalhadores o que inviabiliza

Gráfico 1 - Distribuição das trabalhadoras por sindicato (em %)



Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico

Gráfico 2 - Distribuição das trabalhadoras por segmento do ramo químico (em %)



Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico

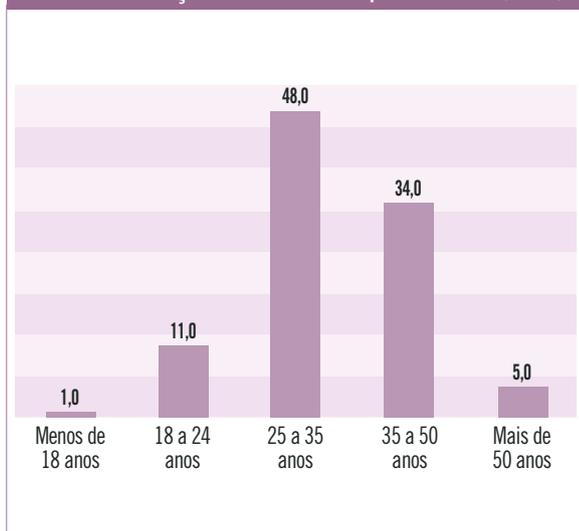


a sua aplicação dentro dos locais de trabalho. A distribuição por atividade econômica das entrevistadas indicou os seguintes resultados: indústria de transformados plásticos (26%), indústria química (22,5%), indústria farmacêutica (21%), indústria de produtos cosméticos (11,7%), indústria do petróleo (9,5%) e indústria petroquímica (7,4%); vidro, papel e outros totalizaram 2%. A distribuição das entrevistas por segmento corresponde à presença das mulheres nestes setores. (Gráfico 2)

Cerca de 60% das trabalhadoras que responderam à pesquisa estão concentradas nas faixas etárias entre 18 e 35 anos, sendo que a maior concentração se verifica na faixa entre 25 e 35 anos (48%). Portanto, a maioria das entrevistadas apresenta um perfil bastante jovem. A categoria química de uma forma geral apresenta um perfil bastante jovem, ao mesmo tempo em que a rotatividade é bastante elevada, em torno de 60% dos (as) trabalhadores (as) permanecem no mesmo emprego por um ano. Muitas empresas não contratam trabalhadores (as) acima dos 30 anos. (Gráfico 3)

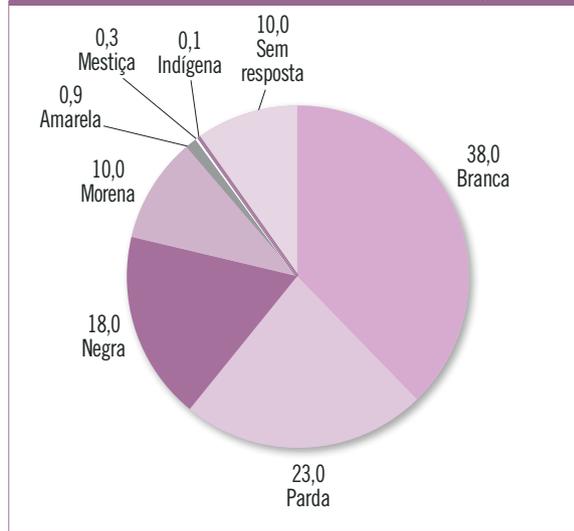
A maioria se declarou não branca (em torno de 62%). Entre as não brancas predominaram as que se declararam pardas, com 23%, e negras, com 18%. (Gráfico 4)

Gráfico 3 - Distribuição das trabalhadoras por faixa etária (em %)



Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico

Gráfico 4 - Distribuição das trabalhadoras por cor/raça (em %)



Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico



As trabalhadoras do ramo químico apresentam dados de escolaridade elevados. A distribuição das mulheres por escolaridade confirma os dados já identificados no texto sobre o perfil das trabalhadoras do ramo químico: aproximadamente 82 % das entrevistadas declararam possuir entre ensino médio completo e pós-graduação. Entre ensino superior incompleto/completo e pós-graduação encontram-se 26 % . Entre ensino fundamental incompleto e ensino médio incompleto, 16 % . Para todos os setores econômicos os dados de escolaridade das mulheres são mais elevados, entretanto, não há uma correspondência no que se refere aos salários. Estes dados comprovam que a desigualdade entre homens e mulheres não decorre da baixa instrução e que outros fatores devem ser analisados para explicar a diferença de remuneração e inserção. *(Gráfico 5)*

A distribuição por faixa de renda é reveladora das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Em torno de 42 % declararam receber até R\$ 800,00, o que corresponde a menos de dois salários mínimos. Apenas 17 % responderam ter rendimentos acima de R\$ 2.500,00, entretanto, 26 % declararam ter nível superior (concluído ou em conclusão). As mulheres resistem e lutam para romper com essa lógica que hierarquiza o que é trabalho masculino e o que é trabalho feminino. Mas a diferença salarial é apenas uma das faces da desigualdade, ela também se manifesta nas diferenças de oportunidades, no acesso a promoção. Desde os primórdios da revolução industrial no século XVIII as mulheres vêm denunciando o tratamento diferenciado nos locais de trabalho. Nos últimos anos muitas empresas adotaram programas de igualdade de oportunidades, mas os resultados ainda não são visíveis. Outras apenas divulgam em seus Balanços Sociais a distribuição por sexo, raça, faixa etária, cargos de chefia, mas não desenvolvem ações para reverter o quadro de desigualdade. *(Gráfico 6)*

Entre as entrevistadas verificou-se a predominância de mulheres solteiras ou separadas (55 %); as casadas representam 35 % . Esses dados, quando comparados com a próxima questão, sugerem que grande parte dessas mulheres é chefe de família. Nos últimos anos vêm se observando grandes mudanças nos arranjos familiares: a família padrão, constituída por casal e filhos é cada vez menor, enquanto crescem as famílias monoparentais, com a presença de apenas um cônjuge. Os dados para o Brasil sugerem que as mulheres chefes de família representam em torno de 30 % , ou seja, cada vez mais a responsabilidade pelo sustento das famílias é de responsabilidade das mulheres. A conquista da autonomia econômica é fundamental para o maior emponderamento das mulheres, para a conquista de espaços na sociedade. *(Gráfico 7)*

Quando perguntadas sobre o número de filhos, 39 % responderam que não têm, enquanto 61 % responderam que sim. Desse universo, 27 % têm apenas um filho e 22 % dois filhos. Três ou mais filhos totalizam 3 % . A opção em ter menos filhos também está associada a maior presença das mulheres no mercado de trabalho, o Brasil vem apresentando taxas de natalidade decrescentes, entretanto, a tarefa de conciliar trabalho e cuidados ainda é um dos principais desafios para o conjunto da sociedade. *(Gráfico 8)*

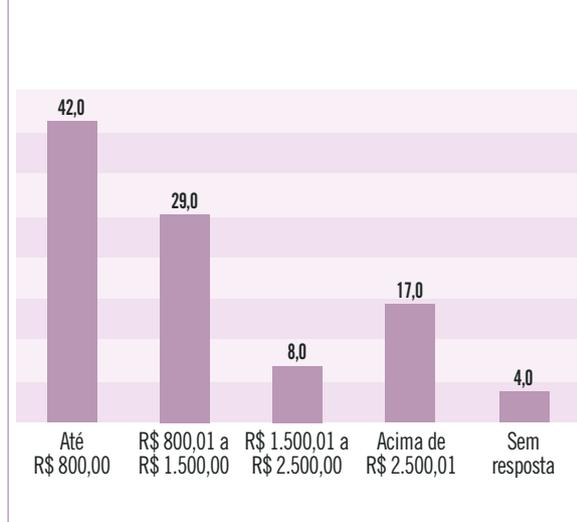


Gráfico 5 - Distribuição das trabalhadoras por escolaridade (em %)



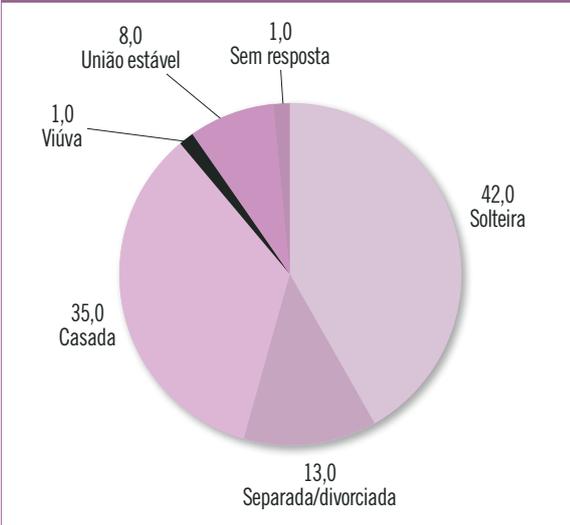
Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico

Gráfico 6 - Distribuição das trabalhadoras por faixa de renda (em %)



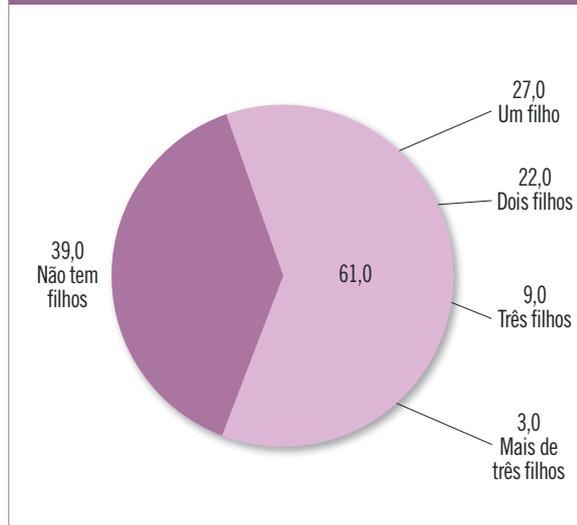
Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico

Gráfico 7 - Distribuição das trabalhadoras por estado civil (em %)



Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico

Gráfico 8 - Distribuição das trabalhadoras por número de filhos (em %)



Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico



SITUAÇÃO DA MULHER NO TRABALHO

O quesito escolaridade parece não influenciar nas atividades profissionais das mulheres, uma vez que 33% das entrevistadas declararam que trabalham como auxiliares de produção, 17% como operadoras e 14% como técnicas. Embora 26% se declarem com formação superior, apenas 2% se dizem profissionais liberais e 9% analistas ou assistentes, ocupações em que se supõe uma maior especialização. *(Gráfico 9)*

Para 19% das trabalhadoras que responderam à pesquisa, as funções registradas em sua carteira de trabalho não correspondem às funções efetivamente realizadas na empresa. No ambiente de trabalho é bastante comum encontrarmos trabalhadores e trabalhadoras exercendo as mesmas funções, entretanto, com salários diferenciados. A isonomia salarial é um direito constitucional, mas ele é burlado com frequência pelas empresas; e no que se refere principalmente às mulheres, esse direito é recorrentemente fraudado. Essa é uma das muitas formas de tornar inviáveis as diferenças salariais entre homens e mulheres: não registrando a atividade efetivamente realizada. *(Gráfico 10)*

Em torno de 11% das mulheres declararam sofrer algum tipo de discriminação. As formas de discriminação mais frequentes se referem à dificuldade de conciliação entre o trabalho remunerado e as tarefas de casa. A indisponibilidade para permanecer no ambiente de trabalho em horários para além da jornada diária é indicada pela maioria das mulheres. A responsabilidade pelos afazeres domésticos e de cuidados continua sendo atribuição exclusiva das mulheres, mesmo quando essas se incorporam ao mercado de trabalho. Como se pode observar, as maiores dificuldades estão associadas à dupla jornada de trabalho, que exige das mulheres um grau de disponibilidade que não tem correspondência com o maior compartilhamento das tarefas domésticas. *(Gráficos 11 e 12)*

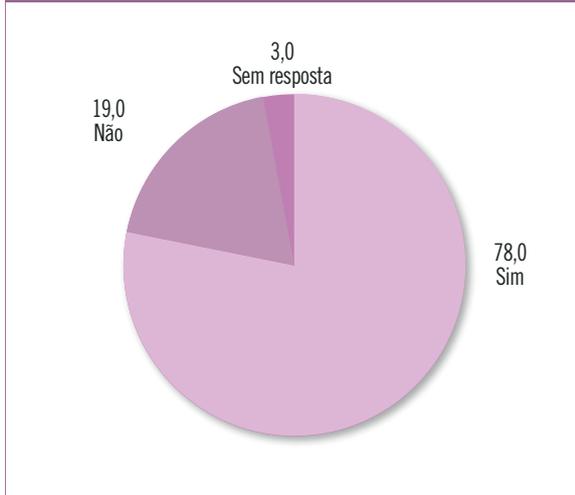


Gráfico 9 - Distribuição das trabalhadoras por tipo de ocupação (em %)



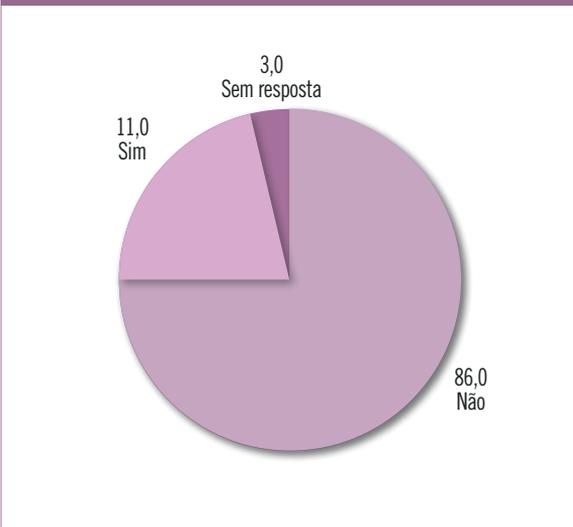
Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico

Gráfico 10 - O registro na carteira de trabalho corresponde às funções (em %)



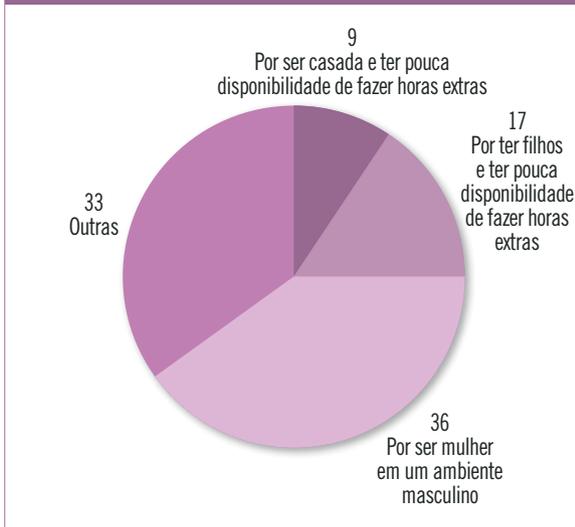
Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico

Gráfico 11 - Sofre algum tipo de discriminação (em %)



Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico

Gráfico 12 - Tipo de discriminação - nº de trabalhadoras



Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico



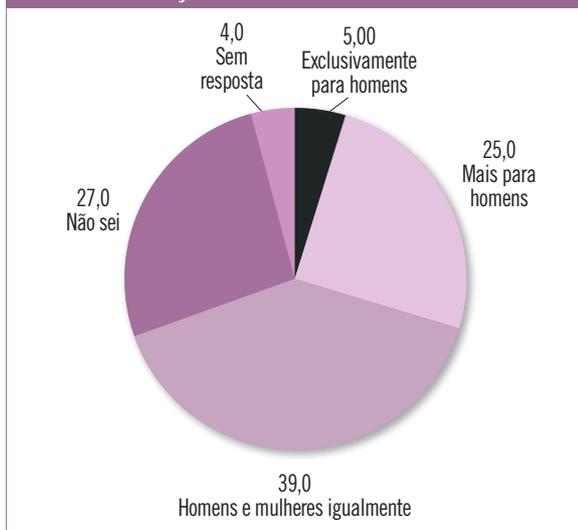
Dentre as entrevistadas, 2/3 responderam que as promoções são direcionadas exclusivamente para os homens ou mais para os homens. Mesmo ampliando sua participação no mercado de trabalho, as mulheres ainda não conseguiram entrar nos espaços de poder e decisão. Elas constituem a maioria da força de trabalho em setores econômicos importantes, mas não chegam aos cargos de direção ou chefia. Na sociedade atual, a separação entre o público e o privado, que atribui às mulheres o papel primordial na família e na reprodução, aprofunda a divisão sexual do trabalho, que, por sua vez, determina as formas por meio das quais mulheres se inserem no espaço público, privando-as da mesma oportunidade que os homens têm. *(Gráfico 13)*

Embora 37% das entrevistadas identifiquem práticas salariais diferenciadas para homens e mulheres, essas diferenças não são visíveis para a maioria das mulheres. As diferenças estão mais associadas às trajetórias ocupacionais de homens e mulheres – é daí que deriva essas diferenças. Enquanto os homens estão em ocupações e setores econômicos mais estruturados e que apresentam melhor remuneração, as mulheres estão concentradas em ocupações “ditas femininas” e setores econômicos tradicionalmente considerados redutos femininos. Essa forma de discriminação é pouco evidente porque na sociedade tornou-se natural a ideia de que as mulheres se identificam com profissões ou ocupações com características de cuidados, enquanto os homens estão nas ocupações ou profissões que exigem maior destreza ou capacidade intelectual. *(Gráfico 14)*

Uma das formas de romper com a discriminação é proporcionar oportunidades iguais para homens e mulheres. A possibilidade de ascensão profissional está intimamente relacionada à qualificação profissional: quanto mais se investe em capacitação, maiores serão as chances de ocupar melhores posições no ambiente de trabalho. Entretanto, as políticas de recursos humanos das empresas estão mais voltadas para o trabalhador masculino. Há várias teorias que tentam explicar as razões disso, entre elas o entendimento de que as mulheres não investirão em suas carreiras profissionais, em razão das licenças-maternidade, afastamentos etc. No entanto, o que se observa é que, cada vez mais, as mulheres estão abdicando da ideia de constituir família, preferindo seguir uma carreira profissional – e mesmo as que conciliam os dois objetivos se reintegram novamente no mercado de trabalho. As dificuldades de reintegração podem ser superadas, desde que haja um maior compartilhamento das atividades domésticas e dos cuidados dos filhos entre homens e mulheres. Nesse sentido, já existem várias iniciativas em países desenvolvidos, nos quais a licença-maternidade pode ser dividida entre o pai e a mãe. *(Gráfico 15)*

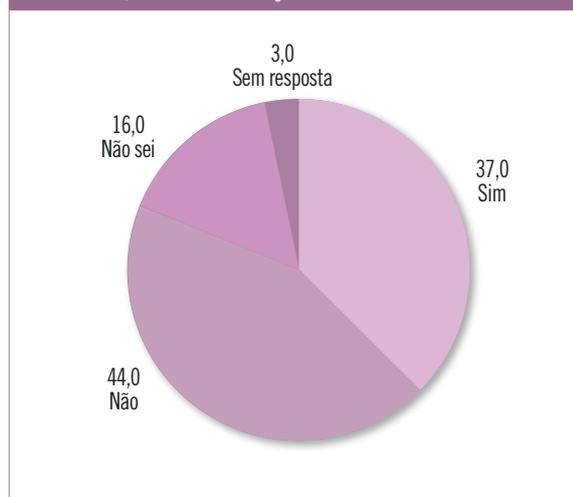


Gráfico 13 - Promoções são direcionadas (em %)



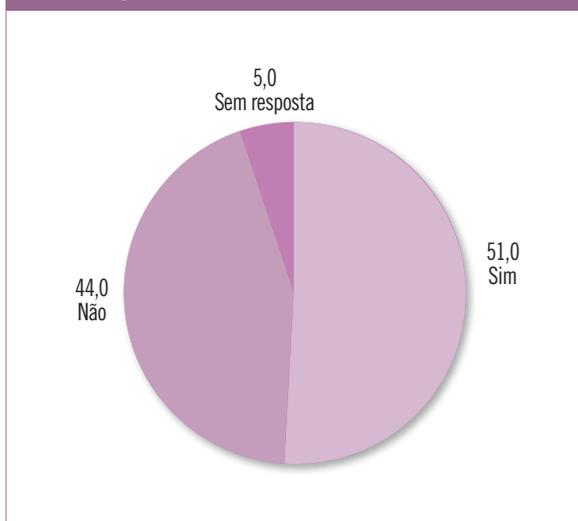
Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico

Gráfico 14 - Salários diferenciados entre homens e mulheres para mesmas funções (em %)



Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico

Gráfico 15 - Mesmas oportunidades de capacitação profissional (em %)



Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico



A presença das mulheres em cargos de direção e chefia vem se alterando nos últimos anos, embora de forma lenta. Para 60 % das entrevistadas, há mulheres ocupando cargos de direção. Um ranking mundial de áreas de atuação feminina em cargos de chefia indicou maior presença de mulheres nas áreas tradicionalmente associadas com a presença de mulheres: saúde e educação (35 %) e hospitalidade (34 %); já nas áreas em que predominam os homens, a presença feminina em cargos de chefia é a seguinte: serviço financeiro (26 %), indústria (21 %) e tecnologia (22 %)². *(Gráfico 16)*

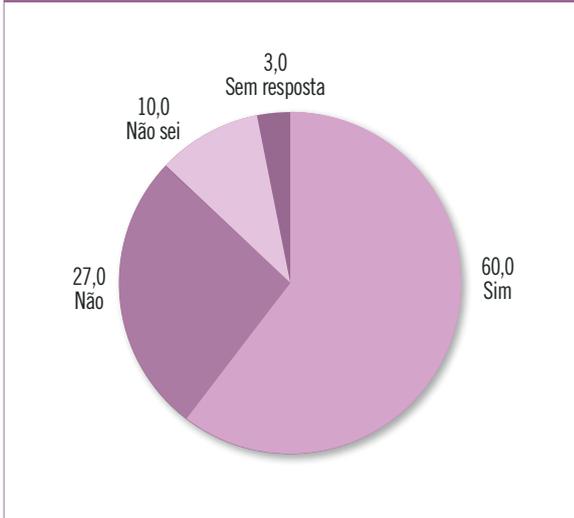
Entre as entrevistadas há uma maior percepção da discriminação que atinge as mulheres negras. Para 42 % delas não há presença de negros e de negras em cargos de direção. A cor/raça associada ao gênero impõe às mulheres uma dupla discriminação: por serem mulheres e por serem negras. *(Gráfico 17)*

Em relação ao tema das creches, embora esse direito esteja presente em praticamente todas as convenções coletivas, para 21 % das entrevistadas a empresa não paga auxílio-creche e não mantém creche no local de trabalho. Trata-se de um direito frequentemente burlado pelas empresas. Entre as possibilidades indicadas, 61 % apontaram o pagamento do auxílio-creche. *(Gráfico 18)*

Em relação aos valores pagos, 73 % responderam que o pagamento varia entre $\frac{1}{2}$ e 1,0 salário mínimo. Entretanto, em torno de 11 % responderam que a empresa paga até $\frac{1}{4}$ do salário mínimo. *(Gráfico 19)*

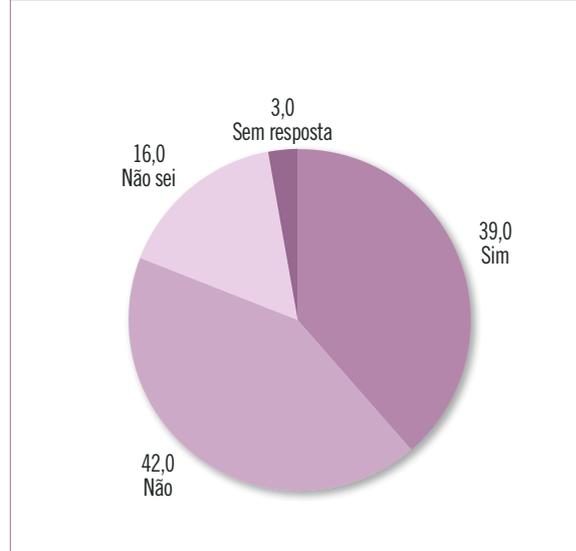


Gráfico 16 - Mulheres ocupando cargos de gerência e diretoria (em %)



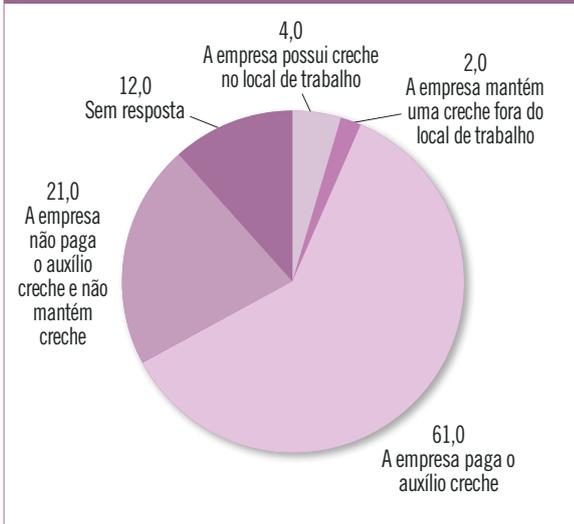
Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico

Gráfico 17 - Presença negras em cargos de chefia (em %)



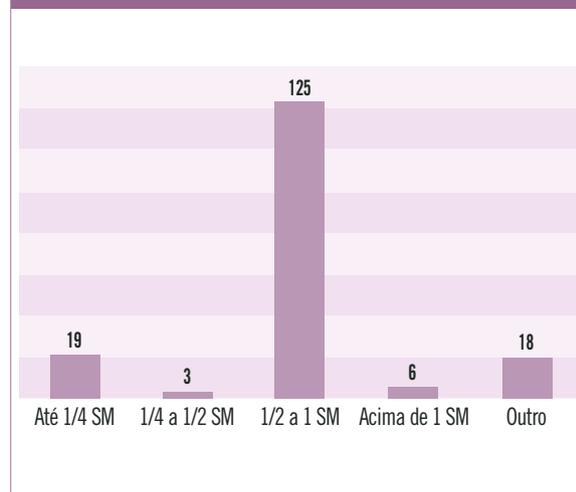
Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico

Gráfico 18 - Creche (em %)



Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico

Gráfico 19 - Número de trabalhadoras por faixa de valor do auxílio creche (em Salários Mínimos)



Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico



O ESPAÇO SINDICAL

As propostas de atividades que podem ser desenvolvidas pelo sindicato apresentam uma grande variedade. As propostas que receberam maior percentual se referem a benefícios, igualdade de direitos entre homens e mulheres, redução da jornada de trabalho, realização de cursos e auxílio-creche, entre outras. Entre os temas destacados merece tratamento por parte das direções sindicais a questão da igualdade entre homens e mulheres. Pouco tratado nas mesas de negociação a discussão da igualdade se reduz a uma cláusula sobre isonomia salarial, entretanto, sabemos que o tema envolve outras questões como acesso a promoção, cursos de qualificação e contratação de mulheres em ocupações predominantemente masculinas. Além disso, é importante que as entidades sindicais, os coletivos de mulheres dos sindicatos realizem campanhas sobre o compartilhamento do trabalho doméstico. Entre as entrevistadas o tema da redução da jornada de trabalho também ganhou destaque, mas é necessário associar a redução da jornada de trabalho com mais horas para lazer, estudos, essas horas não podem ser dedicadas aos afazeres domésticos. (Gráfico 20)

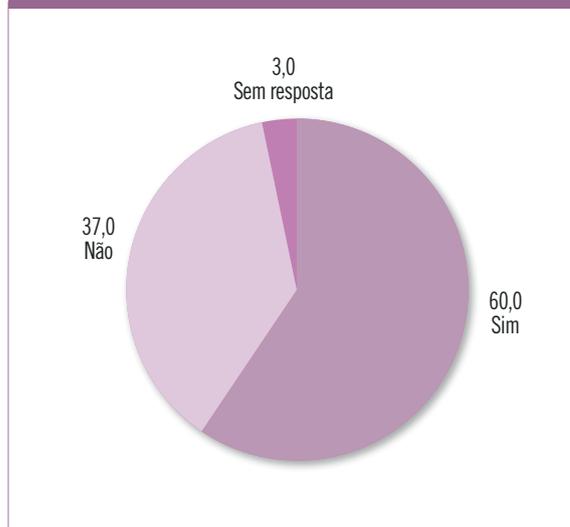
A maioria das trabalhadoras que respondeu à pesquisa é sindicalizada (59%), entretanto, 56% responderam que não participam das atividades do sindicato; dentre essas, 57% declararam que gostariam de participar. Para a maioria das mulheres, é difícil conciliar trabalho, afazeres

Gráfico 20 - Propostas que o sindicato pode desenvolver (em nºs absolutos)



Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico

Gráfico 21 - Se é sindicalizada (em %)



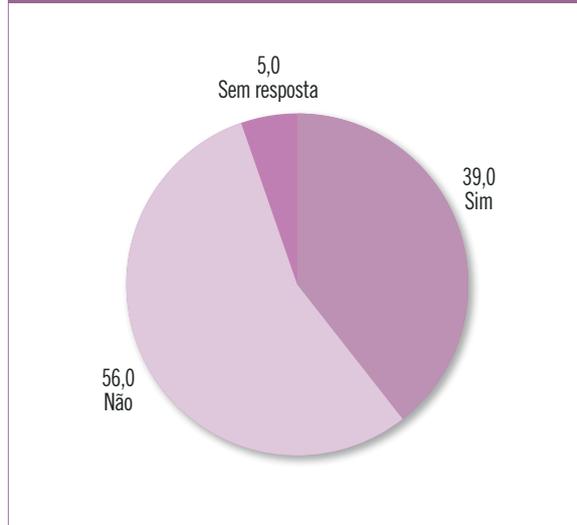
Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico



domésticos e atividade sindical. As entidades sindicais precisam ser mais criativas e atrativas para aproximar as mulheres, pois se trata de um contingente que cresce a cada ano: as mulheres representam hoje um percentual elevado dos trabalhadores sindicalizados e, em breve, já serão a maioria dos associados nas entidades sindicais. (Gráficos 21, 22 e 23)

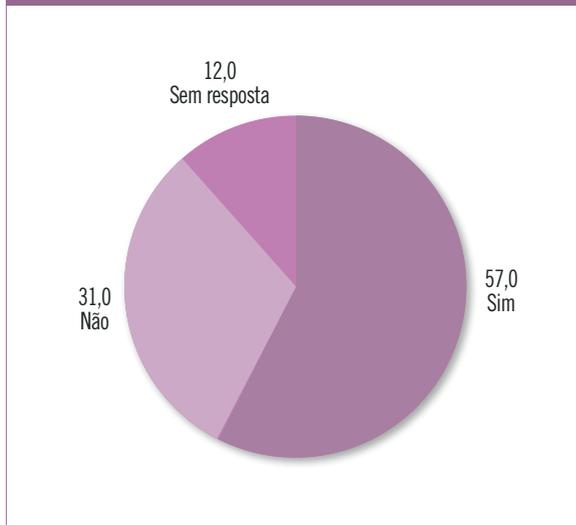
Para a maioria das entrevistadas, a principal fonte de informação é o boletim/jornal do sindicato, seguido pela revista, pela assembleia da categoria e pela página do sindicato na Internet. (Gráfico 24)

Gráfico 22 - Se participa do sindicato (em %)



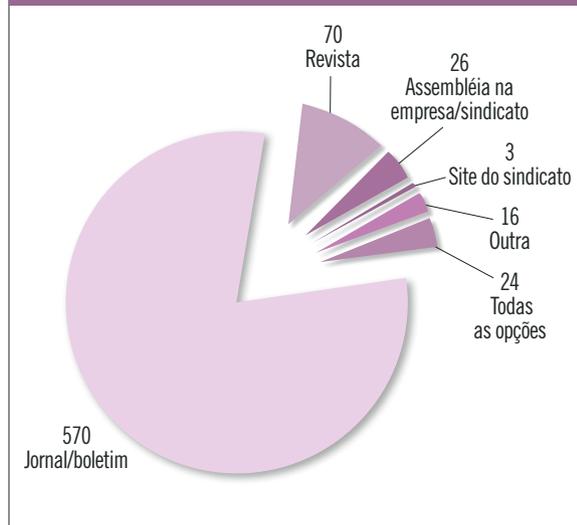
Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico

Gráfico 23 - Se gostaria de participar das atividades do sindicato (em %)



Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico

Gráfico 24 - Quase são as fontes de informação do sindicato (em nºs abs.)



Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico



COMPARTILHAMENTO DOS AFAZERES DOMÉSTICOS

Ausente das principais pesquisas sobre mercado de trabalho, muito recentemente é que o tema do trabalho doméstico ganha importância nas pesquisas sobre trabalho. Considerado como trabalho improdutivo pelos principais pensadores das ciências econômicas e sociais, é através da ação do movimento feminista pelo reconhecimento do trabalho doméstico como trabalho produtivo que o tema ganha relevância e pesquisas passam a ser realizadas para medir o tempo gasto por homens e mulheres com os afazeres domésticos.

Em torno de 2/3 das trabalhadoras que responderam à pesquisa gastam entre 1 e 6 horas diárias com o trabalho doméstico, sendo que a maior concentração é de, no mínimo, 2 horas – e no máximo 4 horas (com 49%). Em relação ao número de horas dedicadas ao trabalho, 38% responderam que dedicam 8 horas diárias ao trabalho; 13%, 9 horas; 12%, 10 horas diárias; e 11% têm uma jornada diária de 12 horas. (Tabela 7)

Tabela 7 - Número de horas diárias gastas com afazeres domésticos

HORAS	EM %
1 hora diária	8,0
2 horas diárias	17,4
3 horas diárias	15,4
4 horas diárias	15,8
5 horas diárias	5,9
6 horas diárias	2,8

Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico

Em relação ao tempo dedicado ao lazer e aos cuidados pessoais, 34,2% das trabalhadoras entrevistadas responderam “entre 1 e 2 horas diárias”. Entretanto, 42,6% não responderam à questão.

Quando perguntadas sobre o número de horas dedicadas a dormir, 35,2% responderam que dormem até 6 horas diárias. Até 7 horas, o percentual passa para 51,8%; até 8 horas, 75,5%; e até 12 horas, 80,3%.

Em relação ao compartilhamento das atividades domésticas, 43,6% não responderam à questão. Para 56,4% das que responderam, o compartilhamento está distribuído entre marido, filhos, irmãos e familiares, entre outros. (Tabela 8)

Em relação ao cuidado com os filhos, 30% responderam que não existe compartilhamento e 40% responderam que sim, enquanto que 29,7% não responderam. Dentre as que responderam que há compartilhamento, predominam os maridos, com 57%, seguidos pelos demais membros da família, como filhos, com 22%.



Tabela 8 - As atividades domésticas são compartilhadas/divididas? Se respondeu sim, com quem?

COM QUEM DIVIDE TAREFAS	NÚMERO	EM %
Marido/esposo	130	17,4
Filhos(as)	62	8,3
Família (marido e filhos)	36	4,8
Mãe	61	8,2
Irmã ou irmão	28	3,7
Amigos/colegas	5	0,7
Parentes (avós, tias, pais)	21	2,8
Empregada/secretária/babá	25	3,3
Outros	53	7,1
Sub-total	421	56,4
Sem resposta	326	43,6
TOTAL	747	100,0

Fonte: pesquisa sobre as condições de trabalho das mulheres do ramo químico

Ainda em relação ao compartilhamento do trabalho doméstico, para aquelas que responderam que não há divisão do trabalho no âmbito doméstico, sugeriu-se que indicassem o que poderia ser feito para que a situação mudasse. As respostas foram agrupadas em três grandes blocos: o primeiro se refere ao maior envolvimento dos maridos e parceiros nos afazeres domésticos; o segundo se refere à necessidade de se elevar o salário para contratar uma empregada doméstica ou diarista; e o terceiro bloco de respostas se refere à redução da jornada de trabalho, como solução para que tenham mais tempo para se dedicar aos afazeres domésticos. Os três blocos praticamente mantêm a mesma proporção, sendo que o envolvimento dos maridos ou cônjuges responde por 45 % das opções.



SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA

Em relação a ter vivenciado algum tipo de violência (física, sexual ou moral), 13% responderam que sim. A descrição do tipo de violência indicou uma predominância de violência moral, especialmente no ambiente de trabalho.

O assédio moral é a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante a jornada de trabalho e o exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes sobre um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização do trabalho. Atinge a dignidade e a identidade da pessoa, altera valores, causa danos psíquicos, interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode levar à morte. Esse é um problema que vem adquirindo uma dimensão preocupante e não deve ser visto como uma questão individual; trata-se de um problema social e reflete as pressões oriundas de um novo padrão de intensificação do ritmo de trabalho.

PROPOSTAS PARA O SINDICATO

Em relação às propostas foram sugeridos vários temas e bandeiras de luta que já fazem parte da atuação sindical. Entretanto, há um conjunto de demandas que são específicas das mulheres e que, na maioria das vezes, são colocadas em segundo plano pelas direções sindicais. Entre as propostas mais recorrentes temos: ampliação da licença-maternidade para seis meses, redução da jornada de trabalho, igualdade salarial entre homens e mulheres, cursos de qualificação profissional, aumento de salários, fim do trabalho aos sábados, mais horas para levar os filhos ao médico, entre outras.



CONSIDERAÇÕES SOBRE OS RESULTADOS DA PESQUISA

Elevado nível de escolaridade: 26 % das entrevistas declararam possuir ensino superior incompleto e pós-graduação.

As mulheres estão concentradas em ocupações ou profissões que remuneram menos. A pesquisa identificou uma grande concentração (42 %) nas faixas até R\$ 800,00; acima de R\$ 2.500,00, apenas 17 %.

Dentre as ocupações indicadas, 33 % das entrevistadas declararam trabalhar como auxiliares de produção.

Dentre as pesquisadas, apenas 35 % eram casadas, enquanto que 61 % responderam ter filhos. Os dados confirmam o que já vem sendo constatado pelas pesquisas mais gerais, sobre a mudança no perfil das famílias.

Constatou-se também um grande contingente de mulheres, em torno de 20 %, cujo registro na carteira profissional não corresponde às funções efetivamente realizadas.

A maioria declarou não ser alvo de nenhum tipo de discriminação. Entre as que reconhecem práticas discriminatórias, predominaram as relacionadas a uma menor disponibilidade de tempo das mulheres, em decorrência da necessidade de conciliar trabalho remunerado e afazeres domésticos.

Entretanto, no que se refere às diferenças de promoção entre homens e mulheres, em torno de 65 % declararam que as promoções são direcionadas exclusivamente aos homens. Contudo, se considerarmos a resposta anterior, essa prática não é entendida pelas mulheres como discriminatória.

O mesmo ocorre em relação às diferenças salariais, uma vez que 37 % responderam que há diferenças salariais para o exercício da mesma função e 44 % responderam que as mulheres não têm as mesmas oportunidades em relação aos homens (no que se refere às oportunidades de capacitação profissional).

A presença de mulheres nas chefias é mais perceptível do que a presença de mulheres negras ou homens negros, na visão das entrevistadas. Para 27 % delas, não há mulheres ocupando cargos de chefia; mas quando se refere a(os) negras(os), o percentual passa para 42 %.



□ Em relação ao tema das creches se identificou um grande número de empresas que não pagam o auxílio (embora esse direito esteja garantido em todas as convenções coletivas). Dentre as empresas que cumprem com o direito predomina o benefício na forma de pagamento do auxílio-creche. Os valores se concentram entre $\frac{1}{2}$ a 1 salário mínimo.

□ O percentual de sindicalização entre as pesquisadas é elevado (59%). Entretanto, as mulheres apresentam baixa participação nas atividades promovidas pelo sindicato, uma vez que é difícil conciliar a atividade sindical com as múltiplas tarefas desenvolvidas cotidianamente, envolvendo casa, trabalho e filhos, sem levar em conta o fato de, muitas vezes, ainda enfrentarem a resistência dos maridos.

□ Quando se constata o número de horas diárias dedicadas ao trabalho doméstico, entre 2 e 4 horas, para a maioria das mulheres, não é difícil entender porque as mulheres apresentam mais dificuldades de participar em outros espaços.

□ O compartilhamento do trabalho doméstico ainda é pouco socializado entre os membros da família; as mulheres são as principais responsáveis pelo cuidado da casa. Para superar essa situação, um grupo de mulheres indicou a necessidade de um maior envolvimento – e de mais compreensão – do marido e dos demais membros da família com as tarefas diárias de casa. Para outras, a melhoria salarial lhes permitiria contratar uma trabalhadora doméstica, liberando-as dessa tarefa. E, ainda, para outro grupo de mulheres, a solução seria dada através da redução da jornada de trabalho, pois assim teriam mais tempo para se ocupar com as tarefas de casa.

□ As propostas para o sindicato podem ser agrupadas em grandes temas, como: ampliação da licença-maternidade, redução da jornada de trabalho, igualdade salarial entre homens e mulheres, cursos de qualificação profissional, aumento de salários, fim do trabalho aos sábados e mais horas para acompanhar os filhos ao médico.



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

