

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS

PODER, GÊNERO E IDENTIDADES
UM NOVO MOMENTO NO SINDICALISMO

Aluno: Leonardo José Ostronoff
Orientadora: Professora Doutora Heloísa Martins

2007

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

INTRODUÇÃO

As mulheres vêm sendo vítimas de preconceito através da história da humanidade, não sendo diferente no capitalismo. Apesar das diversas transformações provocadas com o aparecimento e desenvolvimento desse modo de produção, as inúmeras culturas são predominantemente baseadas na supremacia masculina sobre o feminino, fenômeno que muitos intitulam por “patriarcalismo”. Segundo Goldenberg (2001), deve-se chamar de patriarcal “qualquer sistema de organização (política, econômica, industrial, financeira, religiosa e social) na qual a esmagadora maioria das posições superiores na hierarquia são ocupadas por homens.”

No Brasil os meios de comunicação, as grandes igrejas, os partidos políticos, as grandes empresas e indústrias, os sindicatos e as centrais, são controladas e dirigidas por homens. Portanto, a sociedade brasileira é tida como uma sociedade patriarcal prevalecendo nela uma desigualdade quanto aos papéis reservados aos dois sexos. Essa desigualdade que se manifesta de diferentes maneiras, pode ser identificada, por exemplo, na família, nas escolas, no trânsito, na política e no trabalho. Essa desigualdade demonstra quão enraizado está em nossa sociedade o preconceito relativo ao gênero.

Apesar das mulheres hoje constituírem por volta de 50% da população brasileira, poucas delas possuem destaque no cenário político nacional, que ainda é imensamente masculino, sendo os homens as figuras de principal destaque.

O Brasil possui boa parte de seu mercado de trabalho composto por mulheres, e muitas famílias brasileiras têm mulheres como provedoras do lar. Mesmo assim, elas não são representadas proporcionalmente. E o que é pior: as políticas sindicais são voltadas para os homens em sua maioria, isso porque o movimento sindical possui em seu discurso trabalhadores homens como universais. (HIRATA, 2002)

A influência da orientação socialista contribuiu para isso, porque na perspectiva dessa tradição, durante muito tempo a classe revolucionária foi considerada a classe trabalhadora, sendo os homens os agentes e formadores desse sujeito político. Também de acordo com setores do socialismo, o conflito primordial do capitalismo é a oposição entre burguesia, classe detentora dos meios de produção, e o proletariado, classe que vende sua

força de trabalho para poder sobreviver e que não possui mais nada, além disso. Os trabalhadores devem lutar contra a exploração exercida pelos detentores dos meios de produção e alcançar por meio dessa luta o socialismo, sistema em que não haverá mais exploração e desigualdade. Todos os demais conflitos menores serão resolvidos com o advento do socialismo. Assim, durante muitos anos os movimentos dos trabalhadores deixaram de lado a questão de gênero, não combatendo as diferenças existentes entre os dois sexos na sociedade e no interior de suas próprias organizações.

A proposta do meu projeto de pesquisa consistia na análise das relações de gênero no interior do sindicalismo brasileiro, mais precisamente um estudo de caso do Sindicato dos Químicos de São Paulo, com objetivo de preencher essa lacuna. As motivações desse trabalho foram muitas, mas três delas foram provocadas por três marcantes experiências.

A primeira foi minha experiência de militância no movimento estudantil durante toda minha graduação, o que fez com que eu tivesse acesso às discussões sobre marxismo e política e pudesse vivenciar o “fazer política” com todas as suas qualidades e defeitos. Nesse momento me deparei com casos de preconceito de gênero, e encontrei militantes mulheres que lutavam contra eles, o que me despertou profundo interesse por tal discussão, principalmente quando estava no DCE (Diretório Central dos Estudantes) da USP, por ocasião de uma mobilização para que a reitoria tomasse providência em relação a uma onda de estupros que ocorria no Campus Butantã. Tal mobilização fez com que me deparasse com uma literatura ainda pouco conhecida por mim, mesmo sendo aluno do último ano de Ciências Sociais. Essa literatura tratava de gênero, corpo e sexualidade.

A segunda experiência foi à realização de minha iniciação científica em 2002, quando estudava a questão da construção da solidariedade nas cooperativas de produção. Pude então, conhecer militantes do movimento sindical, tomando contato com uma cultura política que, no meu entender, era baseada em valores machistas. Não pude comprovar isso na época, pois não era esse o foco do meu estudo. Mas na minha terceira experiência, quando trabalhei durante um ano no DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio Econômicos) em 2004, essa impressão se reforçou e se tornou mais forte. Em conversas com sindicalistas pude perceber que tratavam as mulheres muitas vezes como um símbolo de status, sendo que parte de seu prestígio enquanto dirigentes sindicais estava associado à virilidade desses militantes, ou seja, em suas conquistas sexuais. Tive a

oportunidade de almoçar diversas vezes com dirigentes, os comentários eram sempre sobre mulheres, na maioria das vezes jocosos, tratando mulheres enquanto objetos. Os comentários eram referentes às mulheres da base sindical e também as trabalhadoras do sindicato, o que tornava mais complexa a situação. Essas duas experiências também fizeram com que eu discutisse e formasse um acúmulo de conhecimento sobre estudos do trabalho. Assim, essas experiências dirigiram meu olhar para três temas que nem sempre aparecem relacionados: os estudos sobre gênero, trabalho e militância sindical.

O desafio era grande ao procurar juntar esses temas. Segundo Souza Lobo: “pensar a classe operária brasileira no feminino é uma tarefa difícil porque é considerada como desvio em relação aos assuntos importantes. Os meios são insuficientes, os obstáculos objetivos (carência de dados) e subjetivos (sob forma de preconceitos) são inumeráveis.” (SOUZA LOBO, HUMPHREY, GITAHY, MOYSÉS, 1987:131).

A dificuldade da carência de dados foi notória, tanto em termos estatísticos, quanto em dados históricos sobre a questão de gênero. Não há documentos que resgatem essa história, e os que existem sobre mulheres no sindicalismo são escassos e recentes. Assim foi preciso se desdobrar para conquistar informações e recompor o histórico das questões de gênero no Sindicato dos Químicos de São Paulo. Porém, acredito ter feito o que era possível e alcançado resultado. Mas as dificuldades não foram somente às objetivas, as maiores foram sem dúvida às subjetivas. Muitas vezes velado outras declarado, o preconceito torna o trabalho mais complexo, uma vez que fecha algumas portas e, mais problemático do que isso, ocasiona conflitos emocionais.

Não é fácil sofrer a pressão de preconceito e vencer. Isso significa um desgaste emocional grande e que acaba atrasando o próprio trabalho de pesquisa. Foi difícil ser homem e estudar a questão de gênero, existem preconceitos em todos os lugares, mesmo de algumas feministas. A dificuldade devido ao preconceito é importante para nós pesquisadores, pois trata das dificuldades de se realizar um estudo sobre grupos estigmatizados, principalmente os de cunho sexual. Segundo Kirby e Corzine (1979), os estudiosos de grupos estigmatizados se confrontam com problemas diferentes daqueles que estudam grupo “respeitados” pela sociedade. Essa noção de respeito pode ser entendida segundo a pirâmide sexual de Rubin (1999), pois segundo essa autora, as sociedades ocidentais modernas avaliam os atos sexuais de acordo com o sistema hierárquico de valor

sexual. No topo da pirâmide estariam os casais heterossexuais, seguidos pelos heterossexuais não casados, heterossexuais solteiros, masturbadores, gays estáveis, lésbicas de bares/gays promíscuos, e na base estariam travestis, fetichistas, sadomasoquistas e os trabalhadores do sexo.

O estudo de estigmatizados faz com que pesquisadores sejam acusados de serem portadores desse estigma, tanto pelos amigos e família (outside academy), quanto pelos próprios colegas de academia. Com os não acadêmicos a questão é mais difícil segundo os autores, pois eles desconhecem a sociologia e seus métodos, o que os faz confundir ainda mais a questão. Em geral, ao serem apresentados a pesquisadores de grupos estigmatizados e suas pesquisas, os não acadêmicos reagem com um choque inicial, seguido de “tiradas” com um fundo cômico, tentando demonstrar que os pesquisadores são na verdade membros do grupo estudado:

““...Of course, I don’t mean that you are.”; “I didn’t mean to imply that.”; “What I mean is””. (Kirby and Corzine, 1979 : 6)

O preconceito dos acadêmicos seria menos direto segundo Kirby e Corzine do que os “outside academy”. Como as regras da academia proíbem e reprimem formalmente preconceitos, as acusações dos colegas sobre os pesquisadores de grupos estigmatizados tendem a colocá-los como pessoas diferentes, que possuem, por exemplo, uma latente homossexualidade. Esse preconceito apesar de menos direto, afeta a carreira dos pesquisadores, fazendo com que as chances de ascensão na estrutura acadêmica, financiamentos para pesquisas, títulos, sejam mais difíceis de serem alcançados. Muitas vezes os pesquisadores são expostos a acontecimentos vexatórios, como o caso descrito por Kirby e Corzine de uma professora universitária nos EUA, que ao ser convidada e apresentar sua dissertação sobre lesbianismo a uma classe de estudantes, foi surpreendida por seu colega professor, quando esse se voltou aos seus alunos e afirmou que a validade dos estudos sobre estigma são questionáveis porque mais tarde se descobre que o pesquisador era um membro do grupo que estudava. Devido a esse caso e outras acusações de seu próprio departamento, essa professora ficou conhecida como lésbica por todo campus, o que atrapalhou sua evolução acadêmica.

O meu estudo não trata de grupos tidos como desviantes, mas de mulheres. Porém, o fato de eu ser heterossexual masculino e estudar gênero fez com que eu enfrentasse preconceitos também. No meu caso, senti mais preconceito com relação aos acadêmicos do que em relação aos não acadêmicos, por mais incrível que pareça. Desde o começo do mestrado, colegas usavam as “tiradas cômicas” sobre o fato de estudar gênero, nada muito forte, mas que estava presente e deve ser relatado. Mas o acontecimento mais forte foi em uma aula, enquanto cumpria os créditos de disciplinas obrigatórios para o mestrado. Critiquei uma afirmação de um autor que estava presente no texto base de uma aula que o professor ministrava.

O autor afirmava que tais movimentos estavam associados à natureza, aos quais sabemos, que os estudos de gênero justamente se opõem, mostrando que gênero não é uma questão natural, e sim, que deve ser historicizada e desnaturalizada. Ao fazer essa afirmação o professor não a aceitou como válida, porém, não apresentou um contra argumento, mas afirmações cômicas em frente de toda a classe, dizendo que havia um pessoal que estava mudando de time ao estudar gênero e, então, ele iria fundar o “clube do macho”. Óbvio que a maioria da sala riu, em concordância com o professor. Eu que tinha procurado fazer um debate teórico fiquei surpreso e boquiaberto, porque se tratava de um professor que sempre admirei por sua capacidade acadêmica e seriedade enquanto pesquisador desde a graduação. Decepção, surpresa, injustiça, sentimentos que se somaram na época, e também a sensação de impotência na minha condição de mestrando frente a um professor doutor em SUA classe.

A partir do segundo ano de mestrado voltei a ter contato com o Movimento Estudantil e vivência partidária. No relatório de qualificação relatei os preconceitos sofridos por mim dentro do campo acadêmico, agora, passo aos preconceitos no interior da militância. Isso parece ser interessante, pois coloca o pesquisador numa posição que não está distante do seu objeto de pesquisa, apesar do mesmo ser o mundo sindical e não o estudantil. Porém, através da militância é possível traçar paralelos entre os dois movimentos e acredito que minhas experiências no campo estudantil podem ajudar no entendimento do sindical.

O movimento estudantil possui um trabalho de mulheres muito forte, bem como, o Partido dos Trabalhadores. Existem inúmeras correntes que hoje tratam dessa questão no

campo estudantil, porém, a “linha” que hoje predomina é a da auto organização das mulheres. Existiriam espaços para homens, mas nos chamados espaços “mistos”, onde homens podem assistir e dar suas opiniões. Nos espaços de auto-organização somente mulheres podem participar e ter direito a opinião. A idéia é que, devido à opressão histórica das mulheres, deve existir um espaço onde homens não estejam, para que as mulheres possam discutir ações a fim de enfrentar a dominação masculina, o que eu considero legítimo e importante. Até hoje a UNE (União Nacional dos Estudantes) realizou dois encontros de mulheres estudantes- o primeiro foi em 2005 e o segundo em 2007 que tiveram por objetivo ampliar o debate para um número maior de militantes do ME e estimular a auto-organização das mulheres na universidade, elaborando um “olhar feminista” sobre a mesma.

Os homens podem participar desses encontros, porém, somente nos espaços mistos, não nos espaços de auto-organização para as mulheres. O interessante é notar que os homens não são estimulados a participarem desses encontros e discussões pela maioria das mulheres. Algumas consideram os homens como não bem vindos nesses espaços, mesmo fora dos espaços de auto organização. Existe até formas de segregação e estímulo para as mulheres não conversarem com homens que porventura lá estejam. Esclareço que não é uma prática de todas as mulheres e nem mesmo oficial do movimento, mas existe na prática de algumas mulheres. Certamente existem aquelas que não concordam com tal prática, mas mesmo assim existe uma coação aos homens ao participarem desses encontros.

A idéia que transparece, pelo menos para mim heterossexual masculino, é a de algumas mulheres distorcem o discurso feminista e passam a enxergar homens como um conjunto único, em que todos reafirmam a opressão feminina, tornando-se inimigos. É feita uma tabula rasa, onde todos os homens estariam juntos, mesmo os homossexuais masculinos, mostrando uma confusão teórica sobre identidades. Enquanto pesquisador acredito que o sinal da opressão se inverte nessa distorção, segundo o qual homens não podem ser aliados na luta contra o machismo, mas ameaças aos espaços das mulheres e suas possíveis conquistas no mundo social. O curioso é saber que até mesmo essas mulheres que possuem esse preconceito contra os homens, defendem que nos momentos de descontração, ou seja, nas festas dos encontros, os homens possam ir. Isto é um contrassenso, pois excluem homens interessados em discutir questões feministas e que procuram

combater o machismo em si mesmos e em seus pares, enquanto favorecem aqueles que não consideram importante o debate e somente se interessam pela mulher enquanto objeto de desejo. Em minha opinião existem duas possibilidades coerentes:

1) Considerar os encontros como auto-organização integralmente, ou seja, não se permitir homens em nenhum instante.

2) Permitir a participação dos mesmos nos espaços mistos e festas, restringindo nos momentos de auto organização das mulheres.

Mais à frente, ao discutir as entrevistas das mulheres do universo sindical será possível entender um pouco melhor as críticas que aqui realizo. Mas, o importante em termos de experiência é deixar claro que na militância também existe o preconceito de mulheres com relação aos homens que apóiam e se interessam pelo tema. Fica claro que o tema da militância é algo que está diretamente relacionado à minha pesquisa, portanto, considero necessário um breve esclarecimento sobre esse conceito.

Em meu projeto já procurava relacionar os temas de gênero e trabalho de modo consciente, mas da militância fui tomando conta já quando estava realizando a pesquisa no mestrado. Portanto, é necessário fazer uma discussão conceitual sobre a militância sindical.

Entendo a questão das relações entre gêneros no sindicalismo enquanto práticas de culturas de militância, enquanto um “habitus” que movem os agentes no campo sindical. Compreendo habitus nos termos de Bourdieu, ou seja, como um “conceito central que permite estabelecer uma relação inteligível e necessária entre práticas e uma situação em que o próprio habitus produz o sentido a respeito de categorias de percepção e apreciação produzida por uma condição objetivamente perceptível. Esse conceito define os gostos, disposições, e os objetos não são nunca independentes dos interesses e gostos daqueles que os apreendem. O Habitus é uma forma incorporada da condição de classe e dos condicionamentos que essa condição impõe, sendo também um princípio unificador dos estilos de vida.” (BOURDIEU, 1996:34).

Bourdieu também utiliza a noção de espaço social, que seria produzida a partir de um trabalho específico de construção e que proporciona à maneira de um mapa, um ponto de vista sobre o conjunto, a partir do qual os agentes ordinários dirigem seus olhares para o mundo social. O espaço social é um espaço prático da existência cotidiana, com suas

distâncias guardadas e marcadas. Portanto, maneiras de agir, os gostos, são maneiras pelas quais os agentes se diferenciam em termos de classe. O proletariado gostaria em geral de futebol, a burguesia seria adepta do golfe, ou corrida de cavalos, por exemplo.

Os gostos se encontram na base do estilo de vida, como um conjunto unitário de preferências distintivas que expressam a mesma intenção na lógica específica de cada um dos subespaços simbólicos, como o imobiliário, vestidos, linguagem, etc. Esse gosto transforma práticas em expressões simbólicas da posição de classe, funcionando com símbolos de status entre as pessoas. Para entender bem e ilustrar toda essa discussão é importante compreender a distinção entre gostos de luxo e gostos de necessidade. Os primeiros dizem respeito às pessoas com distância em relação à necessidade, as pessoas podem escolher. O gosto de necessidade só pode engendrar um estilo de vida em si, que é só negativamente, através de uma relação de privação que mantém com os demais estilos de vida.

Portanto, a cultura¹ militante sindical é formada por um conjunto de gostos e um estilo de vida específico. Acredito que a militância forma sim uma cultura própria, um estilo de vida. Existem regras, valores e práticas, que são relacionadas somente ao campo específico de quem milita. A própria vida e tempo dedicado às questões políticas, formam um universo diferenciado, com expectativas e concepções de mundo diferenciadas das pessoas que não possuem uma atividade política. Não entendo a militância sindical como um campo nos termos de Bourdieu, mas há sim uma forma de vida peculiar dada somente aos militantes, diria que um estilo de vida militante.

Algumas características desse estilo de vida dizem respeito à questão das relações de gênero. Segundo Teixeira da Silva (2004), ao analisar as relações de trabalho dos

¹ Cultura será entendida nos termos de Thompson que a relaciona diretamente com a experiência humana. Homens e mulheres aparecem como sujeitos, como pessoas que experimentam suas situações e relações produtivas determinadas como necessidades e interesses e como antagonismos, e em seguida “tratam” essa experiência em sua consciência e sua cultura das mais complexas maneiras e em seguida agem, por sua vez, sobre sua situação determinada. Cultura é um termo de significação ainda maior para todo projeto socialista. As pessoas provam sua experiência como sentimento e lidam com esses sentimentos na cultura, como normas, obrigações familiares e de parentesco e reciprocidades, como valores religiosos. Essa metade da cultura pode ser descrita como consciência afetiva e moral.

portuários de Santos, as questões que envolvem o processo de construção das identidades de gênero, ofício e classe, estão relacionadas às noções de virilidade e valentia no âmbito do trabalho. Haveria uma imagem estigmatizada dos estivadores baseada em comportamentos tidos como “masculinos”, como por exemplo, a intimidação dos mais fracos com o uso da violência corporal ou verbal. Os mais fortes ganhavam respeito e legitimidade dessa maneira, e passavam a ter papel de liderança e ocupar cargos nas instâncias de representação.

Não acredito que no caso dos químicos atualmente exista a questão da violência, mas a constatação de Teixeira da Silva chama à atenção para uma cultura militante baseada em valores machistas. Fato comprovado por mim na minha experiência no DIEESE, quando verifiquei a existência do tratamento das mulheres como símbolo de status ou mesmo da subestimação delas enquanto agentes políticos. Assim, o preconceito de gênero é um traço formador da política sindical e de sua cultura. Porém, não é exclusividade do meio sindical, mas sim, um fenômeno da política em geral e dos demais aspectos da vida social, sendo um fenômeno que percorre toda a sociedade e que atinge também o sindicalismo. Esta pesquisa precisou entender as especificidades dessa questão no meio sindical e como ela se apresenta nesse estilo de vida. Porém, também é importante compreender de onde surge a questão de gênero, como ela está colocada hoje na sociedade.

Para conseguir entender bem a questão das relações de gênero no sindicalismo foi necessário utilizar a prática etnográfica. Não foi feita uma etnografia propriamente dita, uma vez que isso significaria estar presente no sindicato todos os dias, acompanhando o cotidiano dessa entidade, mas foi possível observar os trabalhos dos militantes no sindicato, e mesmo fora dela, em campanhas, em sedes, manifestações de rua².

Para Geertz, ao se fazer etnografia é necessário ter sensibilidade e paciência. Paciência, para através dos detalhes perceber grandes significados. Sensibilidade, para tirar grandes conclusões a partir de fatos pequenos, mas que estão relacionados. No trabalho etnográfico, não se supõe fatos precisos, claros e retilíneos, mas sim, um manuscrito

² Assim, acredito que isso me permitiu aproximar do que Geertz denomina de descrição densa: é para Geertz “uma hierarquia estratificada de estruturas significantes em termos dos quais os tiques nervosos, as piscadelas, falsas piscadelas, as imitações, os ensaios das imitações são produzidos, percebidos e interpretados, e sem as quais eles de fato não existiram, não importa o que alguém fizesse ou não com sua própria pálpebra”. (Geertz, 1989:6)

desbotado, cheio de elipses, incongruências, contradições. Os depoimentos devem ser entendidos como tendenciosos, suspeitos, não convencionais, mas como pontos de vista. Na etnografia, segundo Geertz, “começamos com as nossas interpretações do que pretendem nossos informantes, ou o que achamos que eles pretendem, e depois passamos a sistematizá-las” (GEERTZ, 2001:11). Segundo Guimarães de Mattos (2001), “a maior preocupação da etnografia é obter uma *descrição densa*, a mais completa possível, sobre o que um grupo particular de pessoas faz e o significado das perspectivas imediatas que eles têm do que eles fazem”. (GUIMARÃES DE MATTOS, 2001: 01)

Ao realizar etnografia, o pesquisador depara-se com “uma multiplicidade de estruturas conceituais complexas, muitas delas sobrepostas ou amarradas umas às outras, que são simultaneamente estranhas, irregulares e implícitas, e que ele tem, de alguma forma, primeiro apreender e depois apresentar”. A tarefa do pesquisador é em campo “entrevistar informantes, observar rituais, deduzir os termos de parentesco, traçar as linhas de propriedade, fazer o censo doméstico [...] escrever seu diário” (GEERTZ, 1989: 7). O foco da etnografia para Geertz não é dar respostas precisas, mas sim, mostrar as respostas que outros dão aos acontecimentos e deixá-las explícitas.

Ainda, segundo Guimarães de Mattos (2001:12), “a etnografia é um processo guiado preponderantemente pelo senso questionador do etnógrafo. Deste modo, a utilização de técnicas e procedimentos etnográficos, não segue padrões rígidos ou pré-determinados, mas sim, o senso que o etnógrafo desenvolve a partir do trabalho de campo no contexto social da pesquisa. Estas técnicas, muitas vezes, têm que ser formuladas ou criadas para atenderem à realidade do trabalho de campo. Nesta perspectiva, o processo de pesquisa será determinado explícita ou implicitamente pelas questões propostas pelo pesquisador”.

Dessa maneira, em minha pesquisa procurei me ambientar ao mundo sindical, participando de congressos, acompanhando eleições sindicais, entrevistando sindicalistas. Acredito que através de depoimentos foi possível reconstituir um ponto de vista sobre a história da questão de gênero e mulheres no sindicato dos químicos de São Paulo. Entender e tentar sentir o universo sindical e da militância através de uma observação direta, permitiu uma aproximação maior com o cotidiano em que vivem as mulheres e homens sindicalistas.

O universo militante é muito peculiar, possuindo linguagem e códigos próprios, sendo muito importante para entender a dinâmica interna do mesmo, a percepção dessa linguagem.

O contato com o SINDIQUIMSP foi difícil no início da pesquisa, pois me colocaram em contato não com o coletivo de mulheres, objeto da minha pesquisa, mas sim com a Secretaria de Saúde. Os membros dessa secretaria se esforçaram em me ajudar, mas era preciso buscar o movimento de mulheres no sindicato. Minha opção então foi buscar novos caminhos para poder conseguir tais contatos. Por meio de pessoas que conheci em minha militância, consegui marcar uma entrevista com umas das diretoras do sindicato, que então me passou contatos das mulheres do SINDIQUIMSP e da CNQ. Dessa maneira foi possível conhecer a questão de gênero no sindicato, podendo realizar o trabalho de campo. Depois, já com o trabalho mais desenvolvido, entendi a relevância e a relação entre a questão de saúde e gênero, e pude contar com grande apoio da Secretaria de Saúde.

As entrevistas foram realizadas baseadas num roteiro (anexo II) previamente entregue aos diretores. Os depoimentos foram obtidos procurando não interromper a fala dos entrevistados, uma vez que isso poderia dirigir as respostas. A idéia era realizar um papo o mais informal possível, para que houvesse liberdade e mais tranquilidade dos diretores. Durante a realização da pesquisa pude acompanhar uma eleição sindical do Sindicato dos Sapateiros de Franca, da qual os diretores do SINDQUIMSP participaram. Isso foi importante para entender um pouco melhor o universo sindical, e me aproximar mais dos químicos. Também pude visitar as instalações da colônia de férias e do clube de campo do sindicato.

No decorrer da pesquisa realizei dez entrevistas, nove com diretores do Sindicato dos Químicos e uma com um membro da executiva nacional da CUT. Essa entrevista não foi usada, pois considerei que não existia necessidade e que o depoimento estava muito distante das questões que interessam para essa pesquisa. Também utilizei os depoimentos de Isabel, Nilza e Simone, que estão publicados na Revista Especial da Confederação Nacional do Ramo Químico: Mulheres do Ramo Químico Construindo a História (2005). Esse material foi me passado pelo próprio sindicato, pois me aconselharam a usar essa

publicação, uma vez que as entrevistas são recentes, sobre o tema que trata minha pesquisa e a dificuldade de encontrar tais pessoas seria grande. Ao todo são doze depoimentos utilizados, sendo oito mulheres e quatro homens.

No fim da pesquisa, entendo que as entrevistas foram fundamentais, pois há uma falta de registros sobre a história da participação das mulheres no SINDQUIMSP. Isso tornou mais complexa a realização do campo, porém, tornou os depoimentos centrais, o que é interessante, uma vez que a história foi contada diretamente pela voz daquelas que a realizaram e realizam até hoje. Acredito que o que resume os propósitos de campo da minha pesquisa podem ser entendidos nesse trecho de Geertz:

“... se você quer compreender o que é a ciência, você deve olhar, em primeiro lugar, não para suas teorias ou as suas descobertas, e certamente não para o que seus apologistas dizem sobre ela; você deve ver o que os praticantes da ciência fazem”. (GEERTZ, 2001: 12)

Portanto, no universo sindical, não busquei apenas um olhar dirigido para os documentos ou teorias sobre o sindicato, nem mesmo somente sobre os depoimentos, mas sim, para observação da prática militante, objetivo que foi facilitado pela minha experiência na militância política.

CAPÍTULO 1

O DISCURSO SOBRE SEXO E GÊNERO

Desde que nascemos nos deparamos com um mundo que nos é apresentado através de discursos que, na verdade, produzem o que entendemos como mundo. Discursos nos são transmitidos por nossos pais, escolas, igrejas, universidades, meios de comunicação, etc. Um deles é o que diz respeito ao sexo. Por meio dele aprendemos que os homens e animais são divididos entre macho e fêmea. Aprendemos também que os homens se distinguem do restante dos animais por serem animais racionais, e, neste caso, a separação é entre gêneros: masculino e feminino. Cada um destes possui características próprias e específicas, que os distinguem e definem. O gênero masculino diria respeito à força física, ao poder, ao raciocínio lógico, ao mundo público. Essas atribuições de características para os gêneros são definidas a partir de observações em campos, como por exemplo, o trabalho, a política e a família.

Hirata (2002) realiza uma importante discussão a respeito da relação entre gênero e trabalho, mostrando que na indústria, as mulheres em geral ocupam cargos de importância menor do que os homens dentro da hierarquia das empresas e, ainda, que exercem tarefas repetitivas, que não exigem criatividade, inventividade ou raciocínio lógico. Também demonstra que em momentos de demissão, as mulheres tendem a ser mais prejudicadas. Abramo e Todaro (2002) afirmam que as políticas de recursos humanos das empresas estão baseadas na consideração de que as mulheres possuem uma menor capacidade no ato de tomar decisões. Os homens são considerados mais adequados a exercerem tal tarefa, devido às suas características naturais.

Quanto à política e família, McIntock (1995) resgata uma importante consideração de Carole Pateman, afirmando que os liberais clássicos definiram como político o direito de estabelecer contratos na esfera pública, mas definiram a relação conjugal como pertinente ao âmbito da natureza e, portanto, além do contrato. A soberania doméstica teria sido justificada como derivada não de lei política, mas da lei natural. McIntock afirma também que para Locke, a soberania de Adão em relação à Eva possuía por fundamento a natureza.

Em seu primeiro tratado, Locke argumentaria que a submissão natural de Eva é tal que cada marido deve estabelecer a sua vontade acima da de sua mulher em todas as coisas de interesse comum, devendo também ordenar questões familiares de acordo com sua condição de proprietário dos bens e das terras existentes. Assim, mulheres não pertenceriam ao reino da política e, no da família, ocupariam uma posição subalterna aos homens.

Ortner (1979) afirma que gênero é um conceito utilizado para desconstruir a ligação das mulheres e a natureza, assim, viabilizar, simbolicamente, a equidade entre homens e mulheres. Porém, gênero também é um conceito de grande utilidade para delimitar objetos de pesquisa e analisar as mais diversas situações sociais. Para esse autor, em razão do maior envolvimento do corpo feminino com a função reprodutiva, as mulheres são percebidas como sujeitos menos culturais do que os homens, portanto, com menor capacidade de transcender sua natureza biológica do que eles.

A noção de Ortner trouxe à tona o debate das relações de gênero, sendo muito importante nesse sentido. Porém, essa noção vem sendo criticada e a principal crítica encontra fundamento na argumentação de que a distinção entre natureza e cultura não pode ser considerada universal. Shapiro (1989) afirma que sexo e gênero são dois termos úteis para fazer o contraste de um conjunto de fatos biológicos com um conjunto de fatos culturais. Se um pesquisador procurar ser minucioso, utilizará sexo somente ao falar de diferenças biológicas entre homens e mulheres, e gênero quando fizer referência às estruturas sociais, culturais ou psicológicas que se impõe a essas diferenças biológicas. Atualmente existem dois princípios enfatizados nos estudos de gênero. Vejamos:

Princípio da diferença: se expressa em demandas de reconhecimento do direito de ser diferente, como exemplifica a vasta literatura sobre a construção da identidade feminina e sobre a importância da marca dos corpos nessa construção.

Princípio da igualdade: se expressa nas demandas de acesso equitativo aos espaços ocupados tradicionalmente por homens, principalmente nas áreas do trabalho, da educação e da política. (MOHANTY, 1992).

Strahern afirma: "... gênero é uma categoria empírica que se refere às classificações (de pessoas, artefatos, eventos, seqüenciais, etc) baseadas em metáforas sexuais" (1998: 45). Nessa definição, a palavra não se refere especificamente às pessoas, aos artefatos ou aos eventos, mas à própria classificação que ordena essas coisas com base nas categorias primordiais homem e mulher. Notem também que, como a classificação não opera com base na diferença entre homem e mulher, e sim nas categorias masculino/feminino, ela classifica não apenas pessoas (o homem e a mulher) mas também objetos (a toalha de banho, o pano de cozinha), eventos (a guerra e o acordo), dentre outras coisas.

Margaret Mead (1998), por sua vez, afirma que as diferenças sexuais eram construídas socialmente, que a feminilidade e a masculinidade iam muito além de sua aparência biológica e que se encontravam na base da conduta das pessoas e das culturas. E, ainda, Malinowski demonstra também uma noção contrária à de Ortner: "... a sexualidade não pode ser desligada do estatuto legal do homem e da mulher, de suas relações domésticas e da distribuição de suas funções econômicas" (ORTNER, 1979:123).

Mais recentemente, Sen afirma a singularidade do conflito de gênero em relação ao conflito de classe: "conflitos de interesses entre homens e mulheres são diferentes de outros conflitos, tais como os de classe. Um trabalhador e um capitalista normalmente não vivem juntos sob o mesmo teto - compartilhando preocupações e experiências e atuando conjuntamente. Este aspecto de '... COMPARTILHAR COM ' outorga aos conflitos de gênero algumas características muito especiais" (SEN,1990:147).

O interessante de todos esses discursos construídos sobre gênero e sexualidade seja o das indústrias, de recursos humanos, da política, da família e domicílio, ou mesmo da doutrina cristã, é que eles estão baseados na idéia de natureza. Portanto, essas relações estão baseadas na existência da ordem natural do mundo, o que é também a ordem da normalidade. Mas é justamente nesse ponto, e da reflexão sobre essa questão, que podemos entender criticamente toda essa discussão. Considero que para cumprir tal objetivo é indispensável discutir as considerações que Foucault (1977) expressa no volume I de sua obra: "A História da Sexualidade". O resgate desse debate em torno de Foucault tem como objetivo mostrar que sexo/gênero são construções sociais e não naturais, mostrando também como sexo/gênero são permeados por relações de poder. Isso nos ajuda a desconstruir preconceitos contra as mulheres no meio sindical, mostrando que não existe uma inaptidão natural delas para a vida política.

Esse autor afirma que é uma ilusão fazer da interdição ao sexo o elemento fundamental e constituinte a partir do qual poder-se-ia se escrever a história do que já foi dito sobre o sexo desde a idade moderna. Ao contrário, segundo Foucault, o ponto relevante é a multiplicação dos discursos sobre o sexo no próprio campo de exercício do poder: incitação institucional a falar de sexo e falar dele cada vez mais. Um dos mecanismos destacados por Foucault para cumprir esse objetivo é o sacramento da confissão. Através da

confissão dos pecados, os sujeitos eram obrigados a prescrever a penitência adequada. O sexo não deveria mais ser mencionado sem prudência, mas seus aspectos, suas correlações, deveriam ser seguidos até as mais finas ramificações. Portanto, não se trata de censura ao sexo, mas pelo contrário, constitui-se uma moderna aparelhagem a produzir discursos sobre sexo, sendo que a característica da sociedade moderna não é o silêncio, mas o falar sempre sobre sexo, valorizando-o enquanto segredo. Assim, o sexo não seria regulado por proibições, mas sim por discursos úteis.

Por essa razão, Foucault afirma que a sociedade burguesa tornou-se uma sociedade confessante, ou seja, a confissão está em todas as áreas e difundiu amplamente seus efeitos na justiça, na medicina, na pedagogia, nas relações familiares, nas relações amorosas. Para esse autor, com as verdades confessadas formou-se uma sociedade que articulou o difícil saber do sexo, não na transmissão do segredo, mas em torno da lenta ascensão da confidência.

Vemos em Foucault que o poder jamais estabelece relação que não seja de modo negativo: rejeição, exclusão, recusa, barragem, ou ainda, ocultação e massacramento. O poder seria aquilo que dita a lei em relação ao sexo. Portanto, o regime do sexo torna-se binário, ficando restrito à divisão entre lícito e ilícito, permitido e proibido. Em seguida, o poder prescreve ao sexo uma “ordem” que funcionaria para conceder inteligibilidade, ou seja, o sexo se decifra a partir de sua relação com a lei. Deste modo, segundo Foucault, a forma pura de poder se encontraria na função do legislador, e seu modo de ação com respeito ao sexo seria jurídico discursivo. Ele se relacionaria somente através de leis de proibição em relação ao sexo, o que Foucault intitula de ciclo de interdição. Haveria três formas de interdição para esse autor: primeira, afirmar que não é permitido; a segunda impedir que se diga, por último, negar que exista. Mas é preciso entender o que Foucault entende por poder para que essa discussão torne-se clara.

Para o autor em questão, poder não se restringe a soberania do Estado, à forma de lei ou à unidade global de uma dominação. É uma multiplicidade de correlações de força imanentes ao domínio onde se exercem, e, ao mesmo tempo, forças constitutivas de sua organização. Trata-se do jogo que, através de lutas e afrontamentos incessantes as transforma, reforça, inverte. Diz respeito aos apoios que tais correlações de força encontram uma nas outras, formando cadeias ou sistemas, ou ao contrário, as defasagens e

contradições que as isolem entre si; enfim, as estratégias em que se originaram e cujo esboço geral ou cristalização institucional toma corpo.

Não há no conceito de poder segundo o pensamento de Foucault, a idéia de um ponto central, de um foco único de soberania de onde partiriam formas derivadas. O poder não engloba todas as coisas, mas por não vir de um núcleo, ele provém de todos os lugares e relações. Essas relações de poder não estão em posição de superestrutura, exercendo um simples papel de proibição ou de recondução, ao contrário, possuem para Foucault um papel diretamente produtor. Portanto, o poder se exerce a partir de inúmeros pontos, em meio a relações desiguais e móveis, sendo o suporte móvel das correlações de força que, devido à sua desigualdade, induzem continuamente estados de poder, mas sempre localizados e instáveis. Assim, o poder na visão foucaultiana não é uma instituição nem uma estrutura, não é certa potência de que alguns sejam dotados. É o nome dado a uma situação estratégica complexa numa sociedade determinada. Permite identificar a existência de correlações de força múltiplas, que formam diversas clivagens, não existindo uma matriz geral de principio das relações de poder, uma oposição dicotômica e estável entre os que possuem e os que não têm poder. Portanto, este conceito para Foucault não deriva de uma estrutura social, mas sim, se define enquanto uma prática social, algo constituído historicamente.

Para Foucault, poder não se resume ao Estado e suas relações, ele está além das questões institucionais densamente estudadas pela ciência política. Considera-o em suas extremidades e nas suas formas locais, compreende como uma rede que envolve a todos, onde não existe um exterior possível. Poder não se possui, ele é relação, portanto, se exerce, se efetua. Não é dado, mas é afrontamento, relação de força. Ao pesquisador cabe analisar as técnicas de poder que incidem sobre o corpo, como gestos, atitudes, comportamentos, hábitos, discursos. Portanto, Foucault realiza um deslocamento da análise sobre o poder, saindo da mesmice da análise institucional em direção a microfísica do poder.

Essa concepção de poder de Foucault é deveras importante, pois torna as análises das relações de poder muito mais ricas do que uma simples divisão entre dominante e dominados. Dessa maneira, afirmar a existência de uma dominação masculina como Bourdieu (1999), não está plenamente de acordo com o pensamento de Foucault. Bourdieu

também afirma a universalidade dessa dominação, o que também está em contraposição com Foucault, uma vez que este último autor se coloca contra a noção de universais.

Outra discussão importante na obra de Foucault diz respeito aos dispositivos da sexualidade e aliança. Este último consiste no sistema de matrimônio, de fixação e desenvolvimento dos parentescos, de transmissão dos nomes e bens. Este dispositivo teria importância à medida que os processos econômicos e as estruturas políticas passaram a não mais encontrar nele um instrumento adequado ou um suporte suficiente. A partir de século XVIII, as sociedades ocidentais inventaram e instalaram um novo dispositivo que se superpõe ao de aliança, que seria o de sexualidade. É importante frisar que este último não suprimiu o primeiro, mas se desenvolveu a partir dele.

É da razão apresentada no último item do dispositivo de sexualidade que nasce o que Foucault denomina “tecnologia do sexo”, que através da pedagogia, medicina e economia teria feito do sexo não somente uma questão leiga, mas uma questão em que todo corpo social e quase cada um de seus indivíduos eram convocados a porem-se em vigilância. Haveria três eixos constitutivos dessa tecnologia: pedagogia, que teria por objetivo a regulação espontânea ou prolongada dos nascimentos. Assim, as regulações do sexo não estão inseridas simplesmente no campo religioso, sendo controladas somente por instituições religiosas. Elas estão no plano secular, havendo inúmeros discursos técnicos científicos para ordená-las, e são justamente esses discursos que possuem na modernidade, segundo Foucault, a legitimidade para dizer “as verdades sobre sexo”.

O poder passa então a ser entendido como aquele que gere a vida, e não mais estar baseado na idéia de morte, como seria o poder antes da modernidade, um poder soberano que visava destruir, eliminar e, dessa maneira, impor sua vontade. O poder moderno se situa e se exerce no nível da vida, da espécie, da raça e dos fenômenos maciços da população. Foucault define dois conceitos importantes sobre o exercício do poder na sociedade moderna: o bio-poder e a bio-política. O primeiro diz respeito ao controle dos corpos vivos, ao fato de que os processos da vida sejam levados em conta por procedimentos de poder e de saber que tentam controlá-los e modificá-los. Segundo Foucault, o desenvolvimento do capitalismo dependeu muito desse tipo de poder, pois só é garantido à custa da inserção controlada dos corpos no aparelho de produção e por meio de

um ajustamento dos fenômenos de população aos processos econômicos como, por exemplo, o controle de taxa de natalidade.

Uma das conseqüências do bio-poder é a norma. Para Foucault uma sociedade normalizadora é o efeito histórico de uma tecnologia de poder centrada na vida. Já a bio-política diz respeito à entrada dos fenômenos próprios à vida da espécie humana na ordem do saber e poder, no campo das técnicas políticas, e faz do poder saber um agente de transformação da vida humana. O viver não é mais relacionado ao início e fim da vida, ou seja, nascimento e morte, mas está relacionado ao controle do corpo no decorrer da vida.

O pensamento de Foucault é sem dúvida um marco nos estudos sobre sexualidade e gênero, sendo o primeiro a reconhecer o Sexo e o Poder não enquanto antípodas, mas ao contrário, como intrinsecamente relacionados. É no pensamento foucaultiano que a sexualidade é entendida como política, como originada em relações de poder. Na verdade, esse pensamento influencia a própria maneira de compreender a política. Inúmeros autores relevantes foram influenciados por esse autor, continuando discussões e estudos no campo da sexualidade. Passo agora a apresentar o pensamento de duas autoras que já se tornaram referência nesse campo de estudos, em minha opinião, indispensáveis para todos aqueles que se propõe a estudar a sexualidade e gênero. São elas: Gayle Rubin e Judith Butler.

Rubin (1999) afirma que o mesmo sistema social que oprime as mulheres oprime a todos, em sua insistência numa rígida divisão de personalidades, ou seja, repressão no homem de qualquer característica tida como feminina e na mulher característica tida como masculina. Assim, a opressão de gênero não pode ser pensada somente como imposta pelos homens às mulheres, os próprios membros do sexo masculino podem ser oprimidos pela personalidade masculina e as mulheres pela feminina. Tal fato nos leva a pensar no caso dos homossexuais, é o que faz Rubin.

Segundo essa mesma autora, gênero exclui a homossexualidade, sendo que tal fato é oriundo do sistema cujas regras e relações oprimem as mulheres. Na verdade, essa autora afirma que os conflitos relacionados ao sexo têm um peso simbólico, sendo que o “reino da sexualidade” teria sua própria lógica interna, suas desigualdades e modos de opressão. Existem disputas que são mais ou menos acirradas em determinados períodos e neles o domínio da vida erótica é renegociado.

Ainda segundo essa autora, indivíduos nas posições mais altas são recompensados com o reconhecimento da saúde mental, respeitabilidade, legitimidade, mobilidade social e física, apoio institucional e benefícios materiais. À medida que vai se descendo na escala dos comportamentos sexuais ou ocupações, os indivíduos que os praticam tendem a ser considerados doentes mentais e criminosos, têm sua mobilidade social e física cerceada, sofrem sanções econômicas e carecem de apoio institucional. Como resultado das lutas travadas na última década, alguns comportamentos sexuais que se encontravam fora do limite de respeitabilidade estão começando a se tornar mais aceitos. Casais não casados vivem juntos, masturbação e algumas formas de homossexualismo tendem a se tornar respeitáveis. Portanto, segundo Rubin, o sistema sexual não pode ser visto enquanto estrutura monolítica e onipresente. Para ela, travam-se incessantes batalhas quanto a definições, avaliações acordos, privilégios e custos do comportamento sexual. A luta da política sexual assume formas bastante específicas.

Essa idéia de disputa simbólica resolve o problema de pensarmos sexualidade enquanto produtora de categorias estáveis, e nos leva a pensar no que Butler (1998) chama de fundamentos contingentes, ou seja, categorias que tenham definições, sem que estas sejam consideradas como últimas, mas com possibilidades de alterações. Essa autora afirma que o uso do termo mulheres pelo movimento feminista deve seguir essa idéia, pois somente assim não serão excluídos atores, como foram as mulheres negras nos Estados Unidos em determinado momento histórico.

Segundo Butler (1998), o movimento feminista deve utilizar mulheres não como um referente fixo, mas passível de re-significação, que torne possíveis novas configurações. Em certo sentido, o significado do termo mulheres foi fixado, normalizado, imobilizado, paralisado em posições de subordinação. Para essa autora, o significado foi fundido com o referente, de tal forma que um conjunto de significados foi levado a ser inerente à natureza real das próprias mulheres. Refundir o referente como significado, e autorizar ou salvaguardar a categoria mulheres como lugar de re-significação possíveis é expandir as possibilidades do que significa ser mulher e, nesse sentido, dar condições para permitir uma capacidade de agir realçada.

Voltando a Rubin, a discussão torna-se ainda mais interessante, pois ela entende sexualidade enquanto campo político, onde acontecem disputas simbólicas. Em “Thinking

About Sex”, Rubin (1999) se coloca contra as críticas do movimento feminista à pornografia e às práticas sexuais dos homossexuais, pois essas críticas utilizam-se do mesmo discurso moral que produz os gêneros, e portanto, a opressão das mulheres. É importante ter fundamentos contingentes, mas é fundamental entender que é justamente o discurso que condena a sexualidade ditas marginais que também oprimem as mulheres.

Não estou dizendo que sexo e gênero são a mesma coisa, Rubin mostra claramente que são campos distintos, que possuem relações, mas tem questões específicas. Porém, se entendermos que a idéia de natureza, de normalidade, são construções históricas, discursos, não podemos condenar esta ou aquela prática social. A própria aceitação maior da pornografia de que fala Rubin, mostra que os julgamentos mudam historicamente e entre culturas, basta para tanto, olharmos as edições das revistas Playboy nos últimos anos em nosso país. As mulheres que posam nuas são todas celebridades e não são condenadas, muito pelo contrário, são tidas como referências para muitos, o que décadas atrás não poderia sequer ser imaginado. No mundo islâmico isso é impensável até hoje. Mas, mesmo essa aceitação que acontece em nosso país produz uma legitimidade para determinados tipos de pornografia e outras continuam sendo mal vistas, como, por exemplo, revistas como Brazil ou Abusada. Isso ocorre também com a aceitação maior de certo comportamento homossexual em detrimento de outros. Os gays que possuem relacionamento estável, que não escandalizam os heterossexuais, possuem uma aceitabilidade maior.

É essa mudança na aceitação dos comportamentos que demonstra como a questão da sexualidade é dinâmica e um campo de disputa simbólica. Criam-se novos discursos que regulam os novos acontecimentos. A dificuldade das mulheres quanto à inserção nas entidades sindicais, bem como, sua crescente participação e conquistas de espaço nela, mostram como a questão de gênero é uma disputa simbólica. Se pensarmos no que era antigamente e no que é hoje, notaremos que a participação das mulheres na vida sindical é mais valorizada, veremos que a história da questão de gênero nos sindicatos é dinâmica. Por isso, importa realizar um resgate histórico da questão de gênero na história dos Sindicatos dos Químicos de São Paulo. Isso será feito através de entrevistas e análise do arquivo do sindicato.

A discussão da sexualidade enquanto campo de disputa simbólica comprova que tanto Rubin como Butler foram influenciados pela idéia foucaultiana da sexualidade. Mas apesar da importância da Foucault e de sua influência inegável, algumas considerações críticas tem sido realizadas em relação a sua obra. Butler realizou algumas críticas a esse autor, apontando incoerências e mesmo insuficiências de sua importante obra.

Ainda sobre o Volume I de “História de Sexualidade”, Foucault escreve algumas passagens que não ficam esclarecidas e que trazem certa confusão. Esse autor afirma em relação ao bio-poder:

“E contra esse poder ainda novo no século XIX, as forças que resistem se apoiaram exatamente naquilo sobre que ele investe, isto é, na vida e no homem enquanto ser vivo.” (FOUCAULT, 1977:136).

E ainda:

“... o que é reivindicado e serve de objetivo é a vida, entendida como as necessidades fundamentais, a essência concreta do homem...” (FOUCAULT, 1977:136).

Também afirma que:

“... não é que a vida tenha sido exaustivamente integrada em técnicas que a dominem e a gerem, ela lhes escapa continuamente”. (FOUCAULT, 1977:134)

Nessas passagens parece que Foucault realiza uma volta à idéia de que haveria algo anterior ao discurso, uma essência que se apresentaria anterior à regulação. Mas recorrendo a Butler podemos entender melhor essa discussão. Essa autora em *Bodies That Matter*, afirma que para Foucault (2004), o corpo teria uma materialidade distinta das relações de poder que sobre ele investem. Esse autor usaria a distinção aristotélica de alma e corpo, afirmando que a primeira é tomada como um instrumento do poder através do qual o corpo seria cultivado e formado. Assim, isso seria um esquema de poder, que produziria e atualizaria o corpo em si.

Em *Vigiar e Punir*, Foucault (1985) argumenta que a alma torna-se um ideal normativo e normalizador de acordo com o qual o corpo é treinado, formado, cultivado e investido; esse é um ideal imaginário especificamente histórico abaixo do qual o corpo é

efetivamente materializado. Essa sujeição não é uma subordinação tão simplesmente, mas uma subjetivação muito bem amarrada. Para Foucault, a alma é um instrumento de poder, formas e contornos do corpo, selo, trazendo-o para existência. As operações de poder produzem os sujeitos que ela sujeita, ou seja, elas sujeitam-nos em e através da compulsoriedade das relações de poder efetivas enquanto seu princípio formador. O poder aqui possui várias formas, mantém, sustenta, e regula os corpos imediatamente, então, o poder não é um sujeito que age nos corpos como se fossem objetos distintos.

O poder para Foucault opera na constituição da materialidade do sujeito, no princípio que simultaneamente forma e regula o sujeito da subjetivação. Foucault não se refere unicamente a materialidade do corpo do prisioneiro, mas refere-se à materialidade do corpo da prisão. O que significa que para o autor em questão, a materialidade da prisão pode ser entendida como um vetor e instrumento de poder, portanto, não há prisão antes da sua materialização. A prisão só existe enquanto saturada pelas relações de poder externas a ele, a materialidade e investidura são coextensivos. Ainda segundo esse autor, a materialidade aparece como exterior ao discurso e poder, como seus significativos transcendentais, mas é aí precisamente o momento no qual o poder e o discurso são mais completamente dissimulados e insidiosamente efetivos.

Butler (1998) propõe o retorno à noção de matéria tecendo análise desconstrutiva das categorias de corpo e matéria, enfatizando que desconstruir não significa negar ou recusar os conceitos, mas usá-los subversivamente, buscando deslocá-los dos contextos nos quais foram dispostos como instrumentos de opressão. A desconstrução da materialidade dos corpos suspende e problematiza o referente ontológico tradicional do termo, proporcionando condições para mobilizar o significante a serviço de uma produção alternativa. Desta forma, a noção de matéria não é trabalhada como sinônimo de local ou superfície, mas como um processo de materialização que se estabilizaria ao longo do tempo para produzir fronteiras, limites, fixidez e superfície da matéria.

Não podemos entender essa discussão completamente sem recorrer à noção de performatividade de Butler (1998), que consiste na reiteração de uma norma, ou de um conjunto de norma, que não se mostram enquanto tal, mas ocultam essa característica ao assumirem o status de ato presente. Essa performatividade trabalha para materializar o sexo e o corpo, para materializar a diferença sexual. O sexo não pode ser confundido com uma

simples norma, mas ele é um processo pelo qual as normas regulatórias se materializam, produzindo essa materialização através de uma reiteração forçada dessas normas.

Segundo Butler, o sexo faz parte de uma prática regulatória que produz os corpos, assim não há como separar corpo, discurso, sexo, matéria, eles estão sempre juntos. Butler afirma que se deve entender matéria também como um significado histórico, que é construído, portanto, contingente. Para ela, essa matéria, o corpo, é produzido no âmbito do pensamento sobre sexo vigente na sociedade burguesa, ou seja, é baseado na matriz heterossexual, na afirmação de que a humanidade estaria dividida entre dois sexos naturais. Assim, se pensarmos a matéria enquanto irreduzível estaremos reafirmando o discurso produzido através daquela matriz. Butler esclarece que não se trata de uma dicotomia entre presumir a irreduzibilidade da matéria ou negar sua existência. Pensar além da irreduzibilidade da matéria não significa lançar mão dessa categoria, mas permite entender os interesses políticos que formaram essa concepção, sendo iniciadora de novas possibilidades de ação política.

Essa autora propõe que o movimento feminista deve entender que as disputas políticas em torno das questões de sexualidade e gênero se colocam no plano simbólico, discursivo, mas também no modo como esses discursos são formados. Pensar categorias de identidade e o conceito de matéria enquanto contingentes significa uma nova possibilidade política, um novo modo de compreender o processo de formação de sujeitos. Uma vez que as identidades não são fixas, estáveis, mas históricas, elas tornam-se questões de disputas simbólicas, sendo formadas também no âmbito das relações de poder.

Em seu texto “Quem Precisa de Identidade”, Stuart Hall (1999) critica a noção de identidade enquanto integral, originária e unificada. Os conceitos baseados na existência de uma essência humana não servem mais em sua forma original, não-reconhecida. Mas por não haver outra possibilidade, deve-se pensar com eles em suas formas destotalizadas e desconstruídas, não se trabalhando mais no paradigma no qual foram originalmente gerados. Para esse autor, identidade é um conceito sob rasura, uma ideia que não pode ser pensada da forma antiga, mas sem a qual certas questões-chaves não podem sequer ser pensadas.

Para Hall (1999), a identificação seria um processo de articulação, operando por meio da diferença, envolvendo um trabalho discursivo, o fechamento e a marcação de fronteiras simbólicas, a produção de efeitos de fronteiras. Não é uma questão de essência, mas posicional. Não existe um núcleo estável do eu, algo que permanece estável ao longo do tempo. Tampouco se refere àquele eu coletivo ou verdadeiro que se esconde dentro de muitos outros “eus”, mas superficiais ou artificialmente impostos como o de um povo, com uma história e ancestralidade partilhadas, ou seja, um eu coletivo capaz de estabilizar, fixar ou garantir o pertencimento cultural ou uma unidade imutável que se sobrepõe a todas as outras diferenças supostamente superficiais. Essa concepção aceita que as identidades não são nunca unificadas, que elas são, na modernidade tardia, cada vez mais fragmentadas e fraturadas, que elas não são nunca singulares, mas multiplamente construídas ao longo de discursos, práticas e posições que podem se cruzar ou ser antagônicas. As identidades estão sujeitas a uma história radical, estando constantemente em processo de mudança e transformação.

As identidades surgem da narrativização do eu, mas a natureza ficcional desse processo não diminui de forma alguma sua eficácia discursiva, material ou política. Mesmo que a sensação do pertencimento provocada pelas identidades esteja, em parte, no imaginário e, portanto, sempre, em parte, construída na fantasia ou, ao mesmo, no interior de um campo fantasmagórico. Devem ser entendidas como produzidas em locais históricos e institucionais específicos, no interior de formações e práticas discursivas específicas, por estratégias e iniciativas específicas.

A identidade é construída numa relação de alteridade com o outro, somente assim ela pode funcionar, e deve ser entendida como ponto de encontro entre, por um lado, os discursos e as práticas que tentam nos interpelar, nos falar ou nos convocar para que assumamos nossos lugares como os sujeitos sociais de discursos particulares; e por outro lado, os processos que produzem subjetividades, que nos constroem como sujeitos aos quais se pode falar. As identidades são então, pontos de apego temporário às posições de sujeito que as práticas discursivas constroem para nós. Elas são o resultado de uma bem sucedida articulação ou “fixação” do sujeito e o fluxo do discurso.

Stuart Hall (1999) também realiza um importante debate com Foucault, o que demonstra, mesmo com as críticas, a relevância e influência do pensamento foucaultiano

sobre sua obra também. Hall afirma que falta em Foucault, não uma teoria do sujeito cognescente, mas uma teoria da prática discursiva. Nesse sentido, ele afirma que o que este descentramento exige não é um abandono ou abolição, mas uma reconceptualização do sujeito. É preciso pensá-lo em sua nova posição, ou seja, deslocada ou descentrada.

Foucault, de acordo com Hall, efetuará uma radical historicização da categoria de sujeito. Este é produzido como um efeito do discurso e no discurso, no interior de formações discursivas específicas, não tendo qualquer existência própria. Não existe tampouco nenhuma continuidade de uma posição de sujeito para outra ou qualquer identidade transcendental entre uma posição de sujeito para outra ou qualquer identidade transcendental entre uma posição e outra. Esse trabalhar com posições de sujeito seria a fase arqueológica de Foucault.

Segundo Hall, nessa fase Foucault oferece uma descrição formal de construção de posições-de-sujeito no interior do discurso, revelando muito pouco, em troca, sobre as razões pelas quais os indivíduos ocupam certas posições-de-sujeito e não outras. Desse modo, Foucault introduziria uma antinomia entre as posições de sujeito e os indivíduos que as ocupam. Sua arqueologia daria uma descrição formal e crítica, mas unidimensional do sujeito do discurso. As posições-de-sujeito e os discursos tornam-se categorias a priori, as quais os indivíduos parecem ocupar de forma não-problemática.

Mas Foucault, no decorrer de sua vida intelectual, mudaria de um método arqueológico para um genealógico, o que tornou o pensamento desse autor muito mais sofisticado e menos preso a idéias de posições de sujeito. Nesse novo modelo, a noção de poder é introduzida e ocupa posição central, o discurso passa a ser entendido como sendo ele próprio uma formação reguladora. O corpo Foucault pode ser entendido como último resíduo ou local e refúgio do homem, e sua reconstrução se dá em termos de formações históricas, genealógicas e discursos.

O corpo, segundo Foucault, é construído, moldado e remoldado pela intersecção de uma variedade de práticas discursivas disciplinares. Para Hall, a invocação de Foucault ao corpo como ponto de aplicação de uma variedade de práticas disciplinares, apesar das negações desse autor, tende a oferecer à sua teoria da regulação disciplinar uma espécie de concretude deslocada ou mal colocada, uma materialidade que juntaria por meio de uma costura, ou de uma sutura, aquelas coisas que a teoria da produção discursiva de sujeitos, se

levada a seus extremos, dispersaria de forma irremediável. Esse seria o único traço que resta, no trabalho de Foucault de um significante transcendental de acordo com Stuart Hall.

Por intermédio da afirmação de que o corpo está sempre submetido à norma, emerge uma concepção de sujeito inteiramente autopoliciado oriundo das modalidades disciplinares, confessionais e pastorais de poder discutidas nesses trabalhos, bem como a ausência de qualquer consideração sobre o que poderia, de alguma forma, interromper, impedir ou perturbar a tranqüila inserção dos indivíduos. É de certa maneira uma volta à materialidade do corpo. Foucault passaria rapidamente de uma descrição do poder disciplinar como uma tendência das modernas formas de controle social para uma formulação detalhada, uma força que satura todas as relações sociais. Isso, segundo Hall, conduz a uma superestimação de eficácia do poder disciplinar e uma compreensão empobrecida do indivíduo, o que impede que se possa explicar as experiências que escapam ao terreno do corpo dócil, ou seja, totalmente adestrado pelas normas.

Mas para Hall, em “A História da Sexualidade”, Foucault reconheceria que não é suficiente que a Lei convoque, discipline, produza e regule, mas que deve haver também a correspondente produção de uma resposta, portanto, a capacidade e o aparato da existência de alguma paisagem interior do sujeito, de alguns mecanismos interiores de ameaçam certas partes de “Vigiar e Punir” (1985). A ética e as práticas do eu são, muitas vezes, mais plenamente descritas por esse autor, nas suas últimas obras, como uma estética da existência, como uma estetização deliberada da vida cotidiana. Além disso, as tecnologias aí envolvidas aparecem mais sob a forma de conduta, uma prática. Mas Foucault não chegou a desenvolver tal argumento, fato realizado por outros autores posteriormente, principalmente por Butler, com seu conceito de performatividade, com o qual Hall está de acordo. Este concorda também com as considerações dessa autora, tanto com relação às críticas a Foucault, quanto com relação à utilização da categoria mulheres enquanto fundamento contigente.

Outra aproximação entre Butler e Hall, se dá quanto à noção de Butler da produção de sujeitos abjetos e marginalizados, que estariam aparentemente fora do campo simbólico; e o conceito de identidade segundo Hall, pois ambos estão baseados numa idéia de exclusão, de formação de fronteiras. Para Butler, o conceito de abjeto significa zonas inhóspitas e inabitáveis da vida social que seriam habitadas por aqueles que não possuem o

status de sujeito, mas que são necessários para que o sujeito tenha seu domínio circunscrito. Esse espaço de inabilidade constituiria as fronteiras definidoras do domínio do sujeito, o que permite que este reivindique autonomia e, portanto, uma vida própria. Dessa maneira, o sujeito é constituído relativamente ao sujeito, um exterior abjeto que estaria no interior do sujeito.

Rubin, Butler e Hall, apesar de concordarem com alguns pontos do pensamento de Foucault, reafirmam a noção de sexualidade desse autor da sexualidade enquanto um campo de disputas, um campo político, que está em meio às relações de poder, e por elas é saturado. Eles reafirmam e utilizam constantemente a noção foucaultiana de re-significação, entendendo categorias como instáveis. Pode-se dizer até que eles radicalizam as posições de Foucault, mas em momento algum se tornam incoerentes com relação à obra desse autor, muito pelo contrário, dão os passos que Foucault não chegou a dar, mas que estão no caminho do desenvolvimento de seu pensamento. Butler consegue até mesmo salvar Foucault de suas próprias contradições, esclarecendo confusões que ficaram pendentes na obra desse autor.

Aplicando as considerações de Foucault às políticas de identidade, esses autores percebem que a disputa em torno dessas questões não são tão somente relacionadas ao âmbito de uma política formal, mas que elas estão relacionadas ao campo das disputas simbólicas, dos discursos. A questão do gênero e a da sexualidade tornam-se permeadas por relações de poder, passam a serem entendidas como imersas nelas.

Rubin demonstra que o movimento feminista não deve entender a sexualidade enquanto um campo apenas de dois gêneros e suas respectivas práticas, mas deve-se extrapolar tal concepção, não se condenando práticas sexuais ditas marginais através de uma moral que instaura os gêneros. Butler afirma que o movimento feminista não deve tratar a categoria mulheres tão somente como uma categoria estável, mas deve-se entender esta também enquanto contingente, a fim de que ninguém seja excluído. Do mesmo modo, deve-se tratar a noção de materialidade, do corpo, não permitindo que a idéia de uma essência natural humana, um resíduo, permaneça como verdadeira. Hall afirma que o conceito de identidade não é algo fixo, mas sim estável, móvel, que seria sempre criado através da exclusão.

Desse modo, a política na sociedade moderna diz respeito aos discursos que regem a vida, e as diferenças são instrumentos políticos que podem excluir determinados segmentos ou grupos nas mais diversas situações, como o trabalho, igrejas, partidos políticos, domicílio, e outras diversas. Discursos construídos são legitimados enquanto naturais, normais, formando uma ordem que é constantemente reafirmada por eles. Toda vez que esses discursos são legitimados reforçam a ordem constituída, o que mostra que o campo das políticas relacionadas à sexualidade é extremamente delicado. Mas a existência de vários discursos sobre um mesmo assunto provoca algumas contradições, ocasionando deslocamentos, brechas, que permitem ações políticas de transformação da ordem.

A idéia de natureza teria sido então criada para justificar uma determinada ordem, sendo que seria incorporada à estrutura jurídica. Não seria mais a natureza por si somente, mas um discurso produzido socialmente, não existindo um “sexo natural”. A idéia de que haveria dois gêneros por natureza é uma construção sócio-cultural de uma sociedade específica, num determinado tempo histórico. Pensar dessa maneira tem por consequência historicizar a questão, demonstrando que toda nossa concepção desse assunto vem de discursos produzidos por instituições originadas na modernidade. Desse modo, a divisão em dois gêneros, bem como a própria existência de gêneros, diz respeito a discursos sociais, que funcionam enquanto apresentam-se como verdades universais e não históricas.

A não adaptação das mulheres ao jogo político é resultado dessa construção sobre os gêneros, que associa características diferentes aos dois sexos. Por isso, o sexo nunca pode ser visto desentranhado, mas sempre deve ser visto dentro de um contexto. No caso do meu estudo, o contexto é o campo sindical, que possui um habitus militante. A dificuldade das mulheres, e a disparidade entre gêneros quanto ao poder na estrutura sindical, é explicada por esse discurso sobre sexo formado na modernidade de que fala Foucault. As diferenças de gênero seriam instrumentos políticos utilizados no jogo de poder na estrutura sindical, e seriam reivindicadas para “colocar as mulheres em seu lugar natural”, ou seja, para exercer uma dominação.

Existe uma dimensão importante a ser colocada para entendimento da questão de gênero: “a divisão sexual do trabalho”. Segundo Souza Lobo (1991), as raízes desta divisão devem ser procuradas na sociedade e na família, e para apreendê-las é necessário sair da fábrica e articular a análise das condições de trabalho com aquelas que prevalecem no

mundo exterior à empresa. Dessa maneira, o capital não cria a subordinação das mulheres, porém integra e reforça. O objetivo da divisão sexual do trabalho é essencialmente a separação entre concepção e execução, simultânea ao estabelecimento da hierarquia, do controle e da diferenciação das funções. Por sua vez, a especificidade do Taylorismo está em afirmar simultaneamente a possibilidade de determinar cientificamente qual o melhor trabalhador, o melhor instrumento e a melhor maneira de produzir qualquer coisa.

A divisão sexual do trabalho não cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, mas recria uma subordinação que existe também nas outras esferas do social. A divisão sexual do trabalho mostra que a relação de trabalho é uma relação sexuada porque é uma relação social. A divisão sexual do trabalho se constrói como estratégia de gestão da força de trabalho, através de representação e de linguagem do capital, tanto quanto como estratégia de resistência das mulheres e dos homens nas relações com o trabalho e em suas práticas sociais.

Segundo Bourdieu (1999), a divisão sexual do trabalho está inscrita na divisão das atividades produtivas que nós associamos à idéia de trabalho. E também na divisão do trabalho de manutenção do capital social e do capital simbólico que atribui aos homens o monopólio de todas as atividades oficiais, públicas, de representação, e em particular de todas as trocas de honra, palavras, dons, mulheres, desafios e mortes.

O efeito da dominação simbólica se exerce não na lógica pura das consciências cognoscentes, mas através dos esquemas de percepção, de avaliação e de ação que são constitutivos dos habitus e que fundamentam, aquém das decisões da consciência e dos controles da vontade, uma relação de conhecimento profundamente obscuro a ela mesma. A força simbólica é uma forma de poder que se exerce sobre os corpos, diretamente, e como que por magia, sem qualquer coação física; mas essa magia só atua com o apoio de predisposições colocadas, como molas propulsoras, na zona mais profunda dos corpos. A relação de dominação masculina não é aquela que se pode sustar com um simples esforço de vontade, alicerçado em uma tomada de consciência libertadora. A violência simbólica está inscrita no mais íntimo dos corpos sob a forma de predisposições (aptidões, inclinações). Para alterar a violência simbólica é necessário transformar as estruturas de que tais disposições são resultantes.

A análise de Bourdieu por intermédio da economia de bens simbólicos permite escapar à ruínosa alternativa entre o “material” e o “ideal”, que se perpetuam, através da oposição entre os estudos “materialistas” e os estudos “simbólicos”. Dessa maneira avançamos para uma concepção que não exclui nem os estudos materialistas, da divisão sexual do trabalho, e nem os simbólicos. Eu entendo a relevância desses dois segmentos e procuro seguir trabalhando na construção de uma não oposição entre a questão simbólica e material. Para mim, não há dimensão simbólica sem uma base material, nem uma base material sem dimensão simbólica. Existe uma estrutura que inscreve a divisão sexual do trabalho, porém também existe uma *illusio* que constrói a idéia de homem e mulher de forma simbólica. Nenhuma dessas dimensões é mais importante do que a outra, sendo importante compreender as duas para poder discutir as relações de poder entre os gêneros.

Segundo Kergoat (1984) é preciso ir além da divisão sexual do trabalho, chegando às relações sociais de sexo. As duas proposições seriam indissociáveis e formariam um sistema. Para essa autora “a reflexão em termos de relações sociais de sexo é, ao mesmo tempo, anterior e posterior à reflexão em termos de divisão sexual do trabalho. Ela é preexistente como noção, mas posterior como problemática. É preexistente, pois foi uma aquisição do feminismo, por meio da emergência de categorias de sexo como categorias sociais, de mostrar que os papéis sociais de homens e mulheres não são produto de um destino biológico, mas que eles são, antes de tudo, construções sociais que têm uma base material”(KERGOAT, 1984:22). Quando falamos de relações sociais de sexo, nos referimos aos seguintes postulados:

- “1. Em uma ruptura radical com as explicações biologizantes das diferenças entre as práticas sociais masculinas e femininas.
2. Em uma ruptura radical com os modelos supostos universais.
3. Nas afirmações de que tais diferenças são construídas socialmente e que esta construção social tem uma base material (e não apenas ideológica).
4. Que elas são, portanto, passíveis de ser aprendidas historicamente.
5. Na afirmação de que estas relações sociais repousam em princípio e antes de tudo em uma relação hierárquica entre os sexos.
6. De que se trata, evidentemente, de uma relação de poder.”(KERGOAT,1984:31)

No último ponto há destaque para as relações de poder, é importante considerar tal dimensão no interior das instituições. Segundo Joan Scott (1990), gênero é considerado uma forma primária de dar significado às relações de poder, ou seja, é o campo primário, no interior, ou por meio do qual, o poder é articulado. Todas essas concepções formam um modo de analisar gênero nas instituições políticas, permitindo desvendar como gênero está relacionado à questão política. Segundo Segnini (1998), para Scott o gênero é um elemento constitutivo das relações sociais, baseado nas diferenças perceptíveis entre os sexos. Seria um produto socialmente elaborado e representado; o desafio passa a ser o de identificar, em cada prática a relação social concreta, a produção tanto das subordinações, como das formas de resistência nas relações de gênero.

CAPÍTULO 2

A QUESTÃO DOS SINDICATOS

Rodrigues (2002) afirma que os sindicatos estariam passando por uma difícil situação em todo o mundo, que se expressa na queda do número de trabalhadores na base e na proporção de trabalhadores filiados aos sindicatos e no declínio das taxas de greve, dois fenômenos indicativos do enfraquecimento do sindicalismo como instituição e do poder sindical como fator político. Esse autor afirma que os sindicatos não estariam em crise, pois este conceito significa uma alteração súbita nos rumos de um processo, uma ruptura de uma situação de equilíbrio ou de um desenvolvimento que até então seguia rumos normais, quer dizer, previsíveis. No uso comum, o termo seria utilizado com o significado de uma mudança negativa, indicando uma conjuntura perigosa, uma fase difícil de um sistema econômico, de uma relação social.

Então, segundo o mesmo autor, os sindicatos estariam em declínio, conceito que significa entrar em decadência, decair, perder vitalidade de modo inexorável, ainda que o ritmo possa ser mais lento ou mais rápido. Referido a uma dada instituição, declínio indica um enfraquecimento que não necessita acontecer súbita ou rapidamente. No caso do sindicalismo, “crise” não seria necessariamente sinônimo de agonia, pois o sindicalismo poderia estar passando por uma fase difícil, mas passível de superação após algumas reformas. Já o termo “declínio” remete a um processo de debilidade do organismo, mas que não deve forçosamente provocar alterações bruscas nas formas de organização, nas estratégias, nos valores da instituição sindical. O declínio não tem cura, portanto os sindicatos não poderiam reverter esse processo. Esse autor afirma que “...não haveria espaço para o movimento sindical na sociedade de serviço do próximo século” (RODRIGUES, 2002:166). Para ele, o que na década de 70 parecia uma crise, foi adquirindo, na década dos 80, o caráter de um declínio. Este seria resultado das mudanças ambientais e da criação de um novo habitat no qual o sindicalismo vem encontrando dificuldades para se adaptar.

Em meu projeto tinha por pressuposto que os sindicatos não estão em declínio, pois estão diante de uma nova realidade, diante de novas questões e valores. Mas trata-se de uma discussão extremamente polêmica e que envolve inúmeros autores. Segundo Leonardo Melo e Silva, “não há porque enxergar nesse processo um desvirtuamento do sindicalismo, senão uma influência maior de uma perspectiva coletiva e solidária traçando o contorno da questão social do presente. Afinal, assim como houve uma questão típica do século XIX,

uma questão social típica do período de crescimento fordista, talvez estejamos testemunhando a emergência de uma nova questão social nos dias que correm.” (MELO e SILVA, 2002: 215). Entendo que esse novo momento é o período do bio-poder segundo Foucault, onde a questão da política é a própria vida, o corpo. Isso explica o fortalecimento da pauta de gênero, e a demanda de gênero nos sindicatos. Tanto que acompanhando essa questão também há o crescimento do tema saúde no trabalho, sendo que os dois estão relacionados em alguns pontos, como por exemplo: licença maternidade, assédio moral sobre trabalhadoras, menstruação, gravidez, e outros.

Considerando a influência da tradição marxista no cutismo³, a situação torna-se mais complexa. No Brasil, o denominado sindicalismo combativo desenvolvido pelos sindicatos cutistas, concentrou-se no conflito patrão versus empregados, marginalizando num primeiro momento questões importantes como a das diferenciações com relação ao gênero, à discriminação racial para com negros e aos jovens trabalhadores. Essa atitude tem origem numa interpretação da teoria marxista do capitalismo, que entende como conflito

³ “Defender que os trabalhadores se organizem com total independência frente ao Estado e autonomia em relação aos partidos políticos, e que devem decidir livremente suas formas de organização, filiação e sustentação material;

- Garantir a mais ampla democracia em todos os seus organismos e instâncias, assegurando completa liberdade de expressão aos seus filiados, desde que não firam as decisões majoritárias e soberanas tomadas pelas instâncias superiores e seja garantida a unidade de ação;
- Desenvolver sua atuação de forma independente do estado, do governo e do patronato, e de forma autônoma em relação aos partidos e agrupamentos políticos, aos credos e às instituições religiosas e a quaisquer organismos de caráter programático ou institucional;
- Considera que a classe trabalhadora tem na unidade um dos pilares básicos que sustentarão suas lutas e suas conquistas. Defende que esta unidade seja fruto da vontade e da consciência política dos trabalhadores da cidade e do campo;
- Solidariedade com todos os movimentos da classe trabalhadora, em qualquer parte do mundo, desde que os objetivos e princípios desses movimentos não firam os princípios da CUT. Defenderá a unidade de ação e manterá relações com o movimento sindical internacional, desde que seja assegurada a liberdade e autonomia de cada organização.

- Desenvolver, organizar e apoiar todas as ações que visem a conquista de melhores condições de vida e trabalho para o conjunto da classe trabalhadora da cidade e do campo;

- Lutar para a superação da estrutura sindical corporativa vigente, desenvolvendo todos os esforços para a implantação de sua organização sindical baseada na liberdade e autonomia sindical;
- Lutar pelo contrato coletivo de trabalho, nos níveis geral da classe trabalhadora e específico, por ramo de atividade profissional, por setores, etc.;
- Apoiar as lutas concretas do movimento popular da cidade e do campo, desenvolvendo uma relação de unidade e autonomia de acordo com os princípios básicos da Central;
- Defender e lutar pela ampliação das liberdades democráticas como garantia dos direitos e conquistas dos trabalhadores e de suas organizações;
- Construir a unidade da classe trabalhadora baseada na vontade, na consciência e na ação concreta;
- Promover a solidariedade entre os trabalhadores, desenvolvendo e fortalecendo a consciência da classe, em nível nacional e internacional;
- Defender o direito da organização nos locais de trabalho, independentemente das organizações sindicais, através das comissões unitárias, com o objetivo de representar o conjunto dos trabalhadores e dos seus interesses;
- Lutar pela emancipação dos trabalhadores como obra dos próprios trabalhadores, tendo como perspectiva a construção da sociedade socialista.” (http://www.cutsp.org.br/historico/historico_nacional.htm)

primordial e que levará a superação do capitalismo, a oposição entre burguesia e proletariado. Sabemos que a análise sociológica das classes sociais atualmente não permite que pensemos a sociedade dividida em duas classes e a própria idéia de um conflito primordial é alvo de inúmeras críticas e discussões.

O cutismo se tornou um jargão no movimento sindical que significava um sindicalismo de base, concentrado no conflito com os patrões. Contestava o movimento sindical existente na década de 80, que por sua vez, estava atrelado ao governo militar. A CUT surgiu do movimento de oposição ao chamado peleguismo que acabou congregando a esquerda sindical, recebendo o nome de Novo Sindicalismo. Partidos importantes de nosso país se tornaram participantes na história dessa central, principalmente o PT (Partido dos Trabalhadores) e o PC do B (Partido Comunista do Brasil). Alguns outros partidos apareceram depois, resultados de “rachas” no PT, com destaque para o PSTU (Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado) e parte do PSOL (Partido do Socialismo e Liberdade). É importante dizer que tanto o novo quanto o antigo sindicalismo (o peleguismo) possuíam uma cultura machista, segundo Ângela Araújo:

“No entanto, com relação à participação das mulheres na vida sindical (reuniões, assembléias, etc) e ao encaminhamento de suas demandas específicas, pode-se dizer que tanto o velho quanto o Novo Sindicalismo compartilhavam de uma tradição cultural machista, que se manifesta nas práticas e representações paternalistas ou segregacionistas em relação à mulher trabalhadora, por parte do conjunto dos diretores e militantes sindicais.” (ARAÚJO, 1998: 58)

E ainda segundo a mesma autora:

“O nascimento do Novo Sindicalismo foi uma experiência masculina de reelaboração das identidades de classe.” (ARAÚJO, 1998: 58)

É na chamada "Era Vargas" (1930-45) que ocorre o aparecimento do peleguismo sindical em nosso país. O contexto é a ascensão de Vargas ao poder, já no fim da década de 30. No cenário internacional acabara de ocorrer a quebra da bolsa de valores de Nova York que e o fim do predomínio político da oligarquia cafeeira paulista, que mantinha o sistema

de “plantation”, ou seja, grandes propriedades rurais, monocultura e produção voltada para o mercado externo. O discurso nacionalista foi característica que marcou o governo de Vargas, se expressando até mesmo na área econômica. O nacionalismo propicia conciliação entre os diferentes segmentos da sociedade, pois representa um ideal que sobrepõe os interesses de grupos, indivíduos e classes. Com esse discurso Vargas obteve apoio dos militares, classe média urbana e camadas populares.

O governo Vargas proporcionou o aumento do parque industrial brasileiro com investimentos maciços em indústrias de base. Tal fato teve como uma das consequências o aumento da classe operária, mas não era só a elevação dos componentes dessa classe que importa, mas sim, a organização dessa classe em sindicatos. Na época a classe operária fazia era oposição ao governo Vargas, assim diante de tal risco, esse governante desenvolveu uma política para colocar a classe operária submetida aos seus interesses, constituindo uma política trabalhista. Dela nasceu o “peleguismo”.

“Pelego é um termo depreciativo utilizado no jargão do movimento sindical para se referir aos líderes ou representantes de um sindicato que em vez de lutar pelo interesse dos trabalhadores, defende secretamente os interesses do empregador, ainda que tal atitude seja descoberta, cedo ou tarde. A palavra tem como origem o *pelego* utilizado pelos cavaleiros gaúchos. Trata-se de um pedaço de lã de carneiro, colocado sobre a sela e preso por uma tira de couro chamada barrigueira, para que não escorregue. Sua função é amaciar o assento do arreio de lida com o gado. Essa postura intermediária, por analogia, passou àquele que deveria representar os trabalhadores, mas os *amacia*, para que estes não lutem por seus interesses. Trata-se de ofensa muito grave no contexto sindical, utilizada pelo menos desde os anos 40.” (<http://pt.wikipedia.org/wiki/Peleguismo>)

O peleguismo conseguiu com o tempo e apoio do Estado cumprir o papel para o qual foi talhado: submeter o sindicalismo aos interesses do governo de Vargas. O peleguismo continuou existindo mesmo depois da queda desse governante. Atravessou décadas, inclusive parte do período da ditadura militar. Na oposição ao regime militar e a estrutura sindical oriunda dos tempos de Vargas representada pelos pelegos, nasce o PT e posteriormente a CUT. Somente nesse momento é que os pelegos são derrotados nas

entidades sindicais, vindo a perder seus postos de dirigentes para a oposição sindical. O sindicalismo representado pela CUT consegue por fim ao peleguismo, que por anos perdurou no movimento sindical brasileiro.

Outro ponto importante em relação ao movimento sindical é o neoliberalismo, que caracterizou a política econômica da década de 90 no Brasil. Essa política trouxe um grande desemprego, ocasionando a crise do sindicalismo. Existiu uma alteração do padrão de militância da CUT, de um padrão de combate (luta) para um padrão de negociação com os patrões. Segundo Ângela Araújo (2002-2003), nos anos 90 os sindicatos passam a buscar novas respostas, repensar estratégias de confronto, passando para o padrão de negociação com o empresariado e Estado.

Com a chegada do PT ao governo e a transferência de quadros dirigentes sindicais para o governo federal (caso do Ministro Marinho, por exemplo) a CUT hoje enfrenta situações difíceis. A entrada dos quadros nos cargos do governo fez com que lideranças importantes do sindicalismo ficassem divididas entre os interesses do movimento e os do governo. O caso da votação da Reforma da Previdência em 2003 é um exemplo claro, pois o movimento sindical ficou na oposição a proposta de reforma do governo, enquanto alguns líderes ligados ao governo Lula ficaram divididos, e outros até apoiaram o governo. A Reforma Trabalhista, que ainda não foi votada, também é exemplo disso. Pois nos debates fica explícita uma divisão entre representantes do governo e os atuais dirigentes sindicais. Existiram também divergências públicas entre o atual presidente da CUT, Artur, e o Ministro da Previdência Luis Marinho, ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

Na decorrência dessa situação de adesão ao governo por parte de algumas ex ou atuais lideranças cutistas, o PSTU saiu da CUT e formou uma nova central chamada de CONLUTAS, e setores ligados ao PSOL e o PCB formaram a INTERSINDICAL, que não se propõe a ser uma nova central, mas uma organização que impulse a luta sindical:

“Uma Intersindical construída com aqueles que ainda militam dentro da CUT, mas que não capitularam a proposta de conciliação de classes e com aqueles que já se distanciaram ou deixaram a Central,

que se encontram dispersos, mas com disposição para darem o salto de qualidade na superação da fragmentação...” (<http://www.intersindical.org.br/geral.php?id=apresentacaocont>)

Existe uma nova central, a UGT, formada pela junção da Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), a Central Autônoma de Trabalhadores (CAT) e a Social Democracia Sindical (SDS), que contaria também com uma das maiores e mais importantes entidades de São Paulo, o Sindicato dos Comerciários de São Paulo, antes pertencente à Força Sindical. Atualmente existe uma movimentação da CSC (Corrente Sindical Classista), secção sindical do PC do B para saída da CUT, haveria uma resolução do comitê central do partido indicando a construção da saída da CUT. A CSC tem por objetivo formar uma nova central, juntamente com os militantes sindicais do PSB (Partido Socialista Brasileiro), com diversas federações de trabalhadores rurais e a Central Geral dos Trabalhadores Brasileiros (CGTB). Esta nova central se tornaria já em seu nascimento a segunda central do Brasil. Segundo o PC do B:

“Queremos que a sociedade conheça nossas idéias. E isso não estava sendo possível dentro da CUT, e avaliamos que nem seria possível”, revela Wagner Gomes, membro da CSC e vice-presidente nacional da CUT. (<http://www.vermelho.org.br/base.asp?texto=22335>).

“CSC realizará, em outubro, uma assembléia extraordinária para decidir sobre a saída da CUT. Se for aprovada, como é provável que aconteça, a nova central deve ter um congresso de fundação já em dezembro. Com isso, a corrente desocupará os seus cinco cargos na executiva nacional da CUT antes do prazo previsto – a última eleição da executiva foi em 2006 e o mandato é de 3 anos.

Segundo cálculos da corrente, a CSC tem militantes em cerca de 800 sindicatos, sendo que possui hegemonia em aproximadamente 400. ”(<http://www.vermelho.org.br/base.asp?texto=22335>).

Hoje o movimento sindical brasileiro vive um momento de transformação, pois a polarização que o caracterizou por décadas, entre Força Sindical e CUT, deixará de existir com o aparecimento dessas novas centrais. Porém, as transformações não se dão somente com relação as correntes sindicais, mas quanto aos paradigmas e formas do movimento.

Segundo Francilino: “Reconhecer a perda de confiança nos paradigmas hegemônicos (seja de que matriz for) nos leva também a aceitar formas dinâmicas e inovadoras, decorrentes das experiências, dos grupos subordinados, dos movimentos rebeldes, das manifestações de gênero e orientação sexual, das resistências étnicas, das

lutas ecológicas, dos conflitos de classes...” (FRANCILINO, 2002: 232). Esse é o reconhecimento de questões antes secundarizadas pela maioria dos sindicatos e que estão ganhando espaço cada vez maior, caso das relações de gênero. Por essa razão é que os sindicatos europeus têm insistido em políticas de ações afirmativas, políticas que visem a incluir grupos anteriormente secundarizados, como o caso das mulheres. A participação das mulheres vem crescendo nos países europeus. Por exemplo, na Holanda, onde 60% dos novos filiados da CNV (Confederação Cristã dos Sindicatos) são mulheres, e na FNV (Confederação dos Sindicatos) mais de 80% dos novos membros no setor públicos são mulheres (OLNEY, 1996: 16).

Laclau (1986) realiza uma importante discussão a esse respeito e que devemos também considerar. Para esse autor, o paradigma das conceituações tradicionais sobre os conflitos sociais estava baseado em três pontos: espaço político unificado (a pluralidade de espaços do conflito social era reduzida); a determinação da identidade dos agentes era feita através de categorias pertencentes à estrutura social e, finalmente, o tipo de conflito era determinado em termos de um paradigma diacrônico evolucionário.

Segundo esse autor, um dos aspectos relevantes dos novos movimentos sociais é o rompimento da unidade desses três aspectos. As posições do agente social são resultado de construções políticas complexas, baseadas na totalidade das relações sociais, sendo que no século XIX, a prioridade das relações de produção devia-se a “longa jornada de trabalho nas fábricas e o acesso limitado dos trabalhadores aos bens de consumo e a uma participação social geral, como resultado de baixos salários” (LACLAU, 1986:41). As transformações dessas condições no século XIX enfraqueceram os laços entre várias identidades do trabalhador ou da trabalhadora, enquanto produtor (a), consumidor (a), agente político. Como consequência, as posições do agente social tornaram-se autônomas, porém, o tipo de articulação existente entre essas diferentes posições torna-se continuamente mais indeterminado. De qualquer modo, elas não podem ser automaticamente derivadas da unidade do grupo como referentes. As categorias de “classe trabalhadora”, “pequeno-burguesas”, etc, adquirem um significado cada vez mais reduzido como forma de entendimento da identidade global dos agentes sociais.

Para Laclau (1986), o conceito de “luta de classes”, por exemplo, não seria mais correto nem incorreto, seria insuficiente para descrever os conflitos sociais

contemporâneos. As classes sociais seriam complexos resultantes da articulação contingente de entidades menores. O termo “articulação” é usado por esse autor com o sentido de estabelecer entre várias proposições uma relação contingente e sem predeterminação. Quando práticas articulatórias operam num campo sucessivamente cruzado por projetos articulatórios antagonistas, ele denomina de “práticas hegemônicas”.

Laclau (1986) entende que o marxismo tentou concentrar a figura do social em termos do princípio da divisão de classes. A evolução do capitalismo faria com que houvesse divisão entre proletariado e burguesia. Assim, a divisão constituída na esfera econômica poderia se reproduzir na política quando o desenvolvimento capitalista houvesse simplificado a estrutura social e a luta de classes atingido seu ponto culminante. A não evolução do capitalismo nesse sentido, bem como a complexidade crescente da estrutura de classes nas sociedades industriais avançadas, tornou a divisão de classes, enquanto princípio constitutivo de uma fronteira social interna, cada vez menos eficaz em seus efeitos e cada vez mais dependente de formas contingentes de construção política. Portanto, à partir desse ponto a política sem articulação e hegemonia tornou-se impossível.

Ainda conforme Laclau, há então um novo momento na política e na sociedade, no qual houve uma mudança decisiva no imaginário político, entendendo a mudança como o conjunto de significados que, no âmbito de um determinado complexo ideológico discursivo, operam como momento de totalização equivalente de várias confrontações e lutas parciais. Nesse novo momento estaríamos assistindo à proliferação de novas formas de luta, como por exemplo, às causas feministas e ecológicas.

Essas novas lutas não assumem, geralmente, a forma de antagonismos cuja politização deve conduzir à representação de cada um desses interesses numa esfera política diferente e pré-constituída. Ao contrário, elas conduzem a uma politização direta do espaço no qual cada uma delas foi constituída. O potencial radicalmente democrático dos novos movimentos sociais residiria, segundo esse autor, precisamente nisso, em suas exigências implícitas de uma visão indeterminada e radicalmente aberta da sociedade, que representa operações de barganha entre uma pluralidade de espaços, e não uma categoria básica. É importante dizer que Laclau está se referindo à América Latina, e diz que, nessa região, nos últimos vinte anos, dentro dos movimentos sociais, a idéia totalizante se encontra ausente.

As mobilizações populares não mais se baseiam num modelo de sociedade total ou na cristalização, em termos de equivalência, de um único conflito que divida a totalidade do social em dois campos, mas numa pluralidade de exigências concretas, conduzindo a uma proliferação de espaços políticos. Nesse novo modelo de sociedade, com todas essas diferentes características que compõem a nova questão ou novo habitus, conforme apresentadas por Laclau (1986), estão inseridos os sindicatos brasileiros.

Harvey (1993) faz uma análise importante do momento contemporâneo, afirmando que estamos no período do capitalismo flexível. Para esse autor, de 1945 a 1973 foi o período Fordista-Keynesiano.

Houve o colapso desse sistema, mas ainda não há clareza para se afirmar que se os novos sistemas de produção e de marketing, caracterizados por processos de trabalho e mercados mais flexíveis, de mobilidade geográfica e de rápidas mudanças práticas de consumo garantem ou não o título de um novo regime de acumulação. Nem se pode afirmar que o renascimento do empreendedorismo e do neoconservadorismo, associado com a virada cultural para o pós-modernismo garante ou não o título de um novo modo de regulamentação. Mas, é possível a hipótese de uma passagem do fordismo para acumulação flexível como maneira de caracterizar a história recente. Segundo Harvey:

“A acumulação flexível é caracterizada pela flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracterizam-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimentos de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. Há a criação de um vasto movimento no emprego no chamado setor de serviços. Também muda a compressão do espaço tempo no mundo capitalista. Os horizontes temporais de tomada de decisões privada e pública se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte, possibilitaram cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variegado.” (HARVEY,1993:141)

A acumulação flexível é caracterizada, segundo Harvey, por altas taxas de desemprego estrutural, veloz destruição e reconstrução de habilidades, salários regulares e perda de poder sindical, que era central no fordismo. Para esse autor a tendência é diminuir trabalhadores empregados em tempo integral. Quanto às mulheres as alterações do mercado de trabalho reforçaram a vulnerabilidade dos grupos desprivilegiados. As mulheres têm

sido a grande maioria dos trabalhadores em tempo parcial, em substituição aos homens melhor remunerados.

Jácome Rodrigues (2006) concorda com Harvey na afirmação da existência de um novo modelo de organização industrial que estaria contrapondo fordismo/taylorismo. Este padrão antigo não seria o paradigma mais, agora existiria a acumulação flexível. O taylorismo se caracterizava pela separação entre concepção e execução do trabalho, ou seja, uns pensam e outros executam. Existia a chamada “gerência científica”, que tinha por objetivo estudar e perceber a melhor maneira de produzir e alcançar maiores níveis de produtividade. Assim, elaboravam modos dos trabalhadores manuais desenvolverem seu trabalho, e os mesmos somente deviam reproduzir, sem questionamento, sem reflexão. Henry Ford inventou a linha de montagem e a produção em série, o que revolucionou a história da produção industrial. Esse modelo permite executar a produção em grande escala, o que permite também o estabelecimento do consumo em massa. Esses dois modelos se fundem e formam o padrão de produção industrial que durante décadas foi hegemônico.

Segundo Jácome Rodrigues o novo modelo poderia ser chamado por toyotismo, acumulação flexível, pós ou até neofordismo, e “... está marcado pela oposição à rigidez do fordismo e se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo” (JÁCOME RODRIGUES, 2006:206). As características principais seriam: aumento do desemprego tecnológico, criação de novas habilidades e diminuição da força do sindicalismo.

Ainda segundo o mesmo autor, esse movimento teve seu período de fortalecimento após a II Guerra Mundial, geograficamente estaria situado na maior parte da Europa, EUA e Japão, onde era hegemônico o Estado de Bem Estar Social, que se caracterizava pela regulação e forte intervenção do estado na economia. Haveria uma base formada pelo Estado, grandes corporações e sindicatos. Com a crise do petróleo em 1973, aceleração e reestruturação na atividade produtiva e globalização, desemprego, o novo modelo começa a surgir. Para Jácome Rodrigues, estaria aí a raiz da crise do sindicalismo. Mas não se restringiria ao econômico, mas há uma mudança para além desse campo:

“Esse fenômeno, ao mesmo tempo, que está presente no campo econômico e social, também se expressa na política, na cultura e na ideologia. É, aparentemente, um novo modo de vida em contraposição ao chamado modelo fordista... Em outras palavras, essas mudanças, para além das questões estritamente industriais e de

relações de trabalho, estão apontando para uma nova forma de organização da produção e um novo estilo de vida.” (RODRIGUES, 2006: 206).

Isso afeta também a maneira de se fazer a luta sindical, o modelo baseado no conflito com os patrões atualmente está sendo substituído por uma postura de negociação. Mesmo o discurso dos patrões estaria centrado agora na parceria com os trabalhadores. Com isso, as taxas de conflito, de filiação, estariam diminuindo. Segundo Jácome Rodrigues:

“...o futuro da atividade sindical, nos dias de hoje, não pode ser dissociada do futuro das empresas, pois, à medida que as companhias passem por dificuldades a repercussão sobre o emprego de seus representantes será imediato” (RODRIGUES, 2006:213).

Ainda segundo Ângela Araújo muda-se o trabalhador e às exigências ao mesmo, segundo essa autora:

“O chamado trabalhador multifuncional deve ter mais escolaridade, capacidade de trabalhar em grupo, de se adaptar às mudanças e ser mais comprometido com os objetivos da empresa”.(ARAÚJO, 2002-2003: 75)

O desemprego no Brasil tornou-se um problema grande devido às mudanças estruturais na produção, mas também devido à política econômica do governo FHC, que mesmo tendo acabado com a inflação, elevou em muito as taxas de juros, provocando recessão na produção e conseqüentemente desemprego. Segundo Heloísa Martins e Iram Jácome Rodrigues o período do primeiro mandato do presidente FHC é o marco desse alto desemprego:

“Ao mesmo tempo que o governo FHC no primeiro mandato passou à história como aquele que conseguiu a estabilização econômica e o fim da inflação, deixa nesse período uma outra marca: as mais altas taxas de desemprego que o país já conheceu” (MARTINS & RODRIGUES, 1999: 156)

Não obstante, o governo FHC também tinha como parte de sua política a defesa da flexibilização dos direitos trabalhistas e desregulamentação de relações de trabalho:

“É justamente essa imagem de um movimento sindical acuado diante de uma situação de perdas constantes, tentando resistir às propostas de flexibilização dos direitos trabalhistas e de desregulamentação do sistema de relações de trabalho, que caracteriza o período analisado.” (MARTINS & RODRIGUES, 1999: 159)

Dessa maneira, a idéia de uma adaptação do movimento sindical a um novo momento social e político, tanto mundial, quanto no Brasil, se fortalece com as análises desses autores também.

Toda essa mudança social, essa mudança de estilo de vida de que fala Jácome Rodrigues acima, na minha visão, tem grande influência não somente nas mudanças de padrão ou modelo de produção, mas no advento do bio-poder, no enfraquecimento da política classista, e tem como um marco importante o ano de 1968. Segundo Hall, o que é importante no período de 68 é que os movimentos que aí surgiram, refletiram o enfraquecimento ou quebras da política de classes, e das organizações políticas de massa, assim como sua fragmentação em movimentos sociais separados e variados. Cada movimento apelava para a identidade social dos que o apoiavam. Desta maneira, o feminismo atraía as mulheres, a política sexual os gays e lésbicas, as lutas raciais os negros, o movimento antiguerra os pacifistas, e assim por diante. Este seria, segundo Hall, o nascimento histórico do que veio a ser conhecido como políticas identitárias, ou seja, uma identidade para cada movimento. O impacto dessas mudanças também afetou o marxismo, uma das tradições mais importantes do pensamento social de nossa história, e que como já dito, influenciou e ainda influencia o sindicalismo cutista. Por isso julgo importante realizar uma breve discussão do debate marxista e sobre o marxismo nos últimos anos.

Existem diversos pensadores marxistas que discutem a questão de classes. Porém, no campo marxista recorro a Thompson (1984). Para esse autor, classe não é estrutura, mas fenômeno histórico. Ela vem sempre corporificada em pessoas reais e num contexto concreto. Classe acontece quando alguns homens, como resultado das experiências comuns sentem e formulam interesses comuns entre si e em oposição a outros homens cujos interesses são distintos. A experiência de classe é em grande parte determinada pelas relações de produção dentro das quais os homens nascem, ou que estabelecem involuntariamente. A consciência de classe é a forma pela qual essas experiências são traduzidas em termos culturais.

Classes acontecem ao viverem os homens e as mulheres as relações de produção e ao experimentarem situações determinantes dentro do conjunto das relações sociais, como uma cultura e com expectativas herdadas, e ao modelarem essas experiências em formas culturais. Assim, para Thompson, a classe se define a si própria em seu efetivo acontecer.

Um outro autor fora do consumo campo marxista, que realiza esse trabalho de maneira muito competente é Bourdieu. Segundo Sallum, Bourdieu procura superar o que entende serem algumas limitações básicas da tradição marxista. De um lado opõe-se à sua tendência de substancializar as classes como atores coletivos realmente mobilizados com consciência plena, incompleta ou falta do sistema de exploração e dos interesses que decorrem dele; de outro, recusa-se a pensar o espaço social de forma unidimensional e objetivista, como se apenas as relações de produção fossem reais ignorando-se o peso que as lutas simbólicas têm nos processos de representação e classificação do mundo social. A dimensão cultural, pois, passa a ser parte essencial das relações entre classes (SALLUM, 2005:27).

Para Bourdieu, classe social não se define somente por uma posição nas relações de produção, senão também pelo habitus de classe que normalmente se encontra associado a essa posição. Não há determinação econômica, ou seja, uma classe derivada diretamente da estrutura. Devem ser entendidas como um conjunto de agentes que ocupam posições semelhantes e sujeitos a condicionamentos semelhantes, e que, provavelmente, tem atitudes e interesses semelhantes, logo, práticas e tomadas de posição semelhantes. Através do espaço das posições podemos recortar as classes, sendo que para Bourdieu elas têm existência teórica, não são classes como Marx defende, não são um grupo mobilizado para a luta de antemão. Bourdieu utiliza o termo de Classe Prováveis que consiste na existência de um conjunto de agentes que oporá menos obstáculos objetivos às ações de mobilização do que qualquer outro conjunto de agentes. O que existe segundo esse autor é um espaço de relações nas quais as mudanças de lugar se passam em trabalho, em esforços e, sobretudo em tempo.

Essa definição de classes sociais para Bourdieu significa uma ruptura com o marxismo. Para ele, essa tradição identifica a classe construída com o real por vezes, outras vezes distingui-as através da noção de classe em si (definida pela base das condições objetivas) e classe para si (radicada em fatores subjetivos). No primeiro caso, a transição

aparece como uma consequência de tempo, da manutenção das condições objetivas, uma necessidade lógica, mecânica ou orgânica; no segundo caso, ela apresenta-se como efeito da tomada de consciência, concebida como tomada de conhecimento da teoria operada sob direção esclarecida do partido. Deste modo, o que é relevante para Bourdieu é a representação que os agentes têm do mundo social, mas também, de modo mais preciso, a contribuição que eles dão para construção da visão desse mundo e, assim, para a própria construção desse mundo, por meio do trabalho de representação que constantemente realizam para imporem a sua visão do mundo ou a visão de sua própria posição nesse mundo, a visão de identidade social. Para esse autor, as categorias de percepção do mundo social são produtos da incorporação das estruturas objetivas do espaço social, e são o conhecimento do mundo social e as categorias que os tornam possível que está por excelência em jogo na luta política. Luta ao mesmo tempo teórica e prática pelo poder de conservar ou de transformar o mundo social, conservando as categorias de percepção nesse mundo. Nessa luta pela imposição da visão legítima do mundo social, em que a própria ciência está inevitavelmente envolvida, o agente detém um poder à proporção do seu capital, quer dizer, em proporção ao reconhecimento que recebem de um grupo.

Podemos dizer que Bourdieu realiza uma quinada quanto à questão de classes, ele desloca o campo teórico para a questão da cultura, o que permite um avanço dentro desses estudos. Mas o pensamento de Bourdieu parece ficar restrito ao comportamento dos agentes no interior dos diferentes campos, não havendo uma preocupação maior para com a questão macro social, ou mesmo, da transformação social. Apesar de seu diálogo com Marx ser intenso em vários pontos, Bourdieu não se debruça justamente na questão da transformação social, que é um ponto central na análise marxista. O pensamento de Bourdieu é importante contribuição no tocante à quebra da supremacia do economicismo na análise das classes, mas é preciso partir desse ponto e dessa contribuição e ir mais além se deseja pensar movimentos sociais como os de 68. O que se pode dizer é que Bourdieu nos oferece importantes instrumentos para pensar a nova questão que se colocou a partir desse momento histórico. Agora é que entra em cena um autor não muito conhecido, mas que se debruçou sobre a questão macro social partindo de Bourdieu.

Eder (2002) afirma que na relação entre cultura e classe Bourdieu faz o último conceito dar uma guinada culturalista, que seria uma importante mudança operada na teoria tradicional de classe. Sobre Bourdieu haveria três pontos importantes:

Primeiramente discorda da separação entre a base e superestrutura na análise de classes. Segundo integra a análise da ação das classes numa teoria de práticas culturais específicas de classe. Terceiro, analisa a descrição teórica da estrutura de classes como um exemplo, ela mesma, daquela estrutura.

Bourdieu realiza uma revisão inicial fundamental do conceito de classe marxista com o conceito de capital cultural. Tal conceito é visto como capital que determina a força de trabalho humana. A noção de consciência de classe, Bourdieu substitui por “habitus de classe”. A identificação da presença social de classes não dependeria mais da consciência de classe e ocorreria principalmente de forma inconsciente. Outro ponto importante segundo Eder, é que Bourdieu interpreta o discurso sobre as classes sociais como parte da realidade da classe, a cultura torna-se uma característica da posição objetiva de classe.

Eder dá ênfase à noção bourdiana de habitus, entendendo-o como esquemas coletivos de experiências que delimitam as idéias subjetivas, traços de personalidade e exemplos de consciência possíveis. O passo decisivo na análise de Bourdieu, segundo Eder, quanto à análise do habitus, está na distância que mantém de todos os tipos de “análise de consciência”. O que determina então as classes, não seria a consciência reflexiva de sua presença de classe, mas as autodescrições repetidas e os modos praticados de perceber e experimentar. Segundo Eder, a teoria marxista procura identificar classes reais, e estão ligadas a condições sociais que não existem mais e que talvez nunca tenham existido. Existiriam classes teóricas e reais, e para resolver esse problema é necessário substituir as teorias sobre desigualdade, isso por que essa noção ainda pressupõe entidades vivas e concretas, sejam elas classes no sentido tradicional ou grupos de status num sentido moderno.

Para Sallum (2005), Eder afirma que a aparente desconexão entre classes e ação coletiva se deve à pretendida irrelevância do primeiro conceito, mas ao modo anacrônico como elas são entendidas e, também, à maneira individualista com que usualmente se estuda a ação coletiva. Assim, procura repensar criticamente a teoria, analisá-la a luz dos movimentos contemporâneos de protesto coletivo. Classes para Eder seriam construções

intelectuais que identificam possibilidades para ação de classes de indivíduos portadores de distintos atributos distribuídos em diferentes posições sociais (mais ou menos riqueza, poder, cultura, etc). Haveria uma sociedade pós-industrial, caracterizado por um aumento das classes médias e o surgimento de uma nova estrutura social. Emerge então o problema da identidade como questão central, como um novo campo de conflito em torno dos meios sociais de realização da identidade como questão central, cuja ponta de lança são os novos movimentos sociais.

Dessa maneira, a capacidade de ação dessas organizações tem a ver com a capacidade delas em desenvolver uma identidade, ou seja, desenvolver formas simbólicas de ação organizada. É por meio disso que os movimentos produzem uma identidade simbólica coerente. As classes tradicionais não definem mais as especificidades da ação coletiva de nível macro. Mobilizações regionalistas, nacionalistas, formas específicas de gênero e protestos ambientais não se encaixam no modelo de classes que herdamos do século XVI, as pessoas se mobilizariam atravessando as linhas de classe tradicionais.

Existem na visão desse autor, diferentes tipos de ação coletiva, cada um com sua lógica específica. Os movimentos sociais de hoje são, portanto, ainda menos o produto da vontade de uma classe do que eram os movimentos sociais tradicionais. Eles são definidos como práticas coletivas nas quais os interesses, normas e valores racionais determinam o resultado de ação coletiva. As novas classes médias diferentemente do que afirmava Marx, tem um papel político relevante. Elas seriam a parte mais visível de um novo tipo emergente de antagonismo de classe centrado em política, moral, arte, tecnologia, transformasse numa forma de distinção. Mas isso significa que se distinguem quem possui as opiniões que são consideradas corretas, ou seja, aqueles que têm a legitimidade no campo.

Toda essa discussão conduz a algumas conclusões:

- 1)A insuficiência da teoria de classes marxista para análise contemporânea;
- 2)A importância da questão da cultura e a contraposição ao economicismo;

3)O surgimento de um novo momento social após 1968, que resultou em mudanças importantes nos padrões e valores e em novos movimentos sociais.

As lutas, portanto, não se dão somente em termos econômicos, mas são simbólicas e, nesse sentido, as questões sobre o corpo ganham relevância. Esse é um mundo diferente daquele descrito pela tradição marxista, e é onde estão inseridos os sindicatos hoje. Acredito que Foucault com a idéia de bio-poder e bio-política consegue explicar melhor esse momento, pois mostra como a questão da vida entra em disputa. É toda essa problemática que talvez tenha confundido Rodrigues, pois não se trata mais daquele sindicalismo moldado na cultura marxista tradicional, de enfrentamento com o patrão. Atualmente os sindicatos são entidades que atendem a demandas que dizem respeito à questão da vida dos trabalhadores: saúde, cuidado com o corpo, luta contra opressões, bem estar. Portanto, o sindicalismo atua hoje com uma cultura política voltada não somente para a “fábrica”, mas também para a vida cotidiana dos trabalhadores. A vida entrou em questão, e o sindicalismo está se adaptando a esse fenômeno. Não há fim irreversível, nem mesmo profecias apocalípticas, somente uma crise. Essa diz respeito a uma alteração, mudança, que somente é possível compreender entendendo as transformações pós 68 e suas influências. Segundo Lourival:

“O perfil do movimento sindical tá totalmente modificado daquele que eu comecei, o sindicato não pode se acomodar, hoje você num vai ter 100% de aumento, 50% de aumento, mas o sindicato tem que achar outra maneira de lutar, mas o pessoal diz assim, hoje num tem mais aquelas greves de antigamente, acho que o problema tá em como os dirigentes tá vendo o mundo, hoje a exploração continua do mesmo jeito ou pior, é só achar um meio de atuar, o sindicato num pode fazer hoje uma greve financeira, mas pode fazer uma greve sobre a questão de saúde. Quantos trabalhadores são massacrados no local de trabalho, quantas novas doenças num tem sobre o ritmo produtivo de trabalho, quantas empresas não estão contaminado o meio ambiente. Por que o sindicato num pode ter uma atuação mais consistente nessas empresas que causam problema de saúde na população? População interna e externa, quantos acidentes hoje não são negados, que as empresas não querem se responsabilizar pelos acidentes, que é o caso da LER, né? Tudo isso é um gancho pro sindicato tá atuando.”

Ainda segundo Edson:

“Eu acho que a dificuldade que nos tivemos na época do FHC acabou ensinando muita coisa, na medida em que você tem que mudar de postura, você deixou de ser aquele sindicato combativo, aquele que reivindicava direitos, que tentava conquistas e foi um pouco mais pra defensiva. Você tem que trabalhar mais com a questão dos direitos, é muito difícil pra quem tem uma formação mais voltada pra combatividade, você tem que aprender a se comportar numa mesa (de negociação) então, a gente percebe que na medida em que o país cresce há novas oportunidades no mercado de trabalho, o trabalhador fica menos preocupado, ele obviamente tá preocupado em garantir o emprego, ele também abre um pouco os olhos pras coisas, lê, percebe que com essas novas oportunidades ele pode brigar por alguma coisa, principalmente pela manutenção dos seus direitos.”

Segundo Gorz (2003), diante da redução do número de empregos formais, ou seja, com carteira assinada, afirma que os trabalhadores formais são uma pequena elite atualmente em nosso mundo, sendo que os sindicatos correm o risco de se tornarem uma entidade de defesa dessa elite se não expandirem suas ações para além desse grupo. Para o autor em questão, os assalariados têm interesses corporativos, tais como evitar a concorrência, negociar com o patronato melhores condições de emprego. O sindicalismo seria expressão deste interesse comum, mas em um momento em que não há trabalho formal para todos, ao sindicalismo seria ideal abandonar a “ideologia do trabalho”.

Os sindicatos para Gorz não podem ignorar outras lutas como, por exemplo, a luta das mulheres:

“...O movimento sindical não pode ser indiferente às lutas específicas que o movimento das mulheres leva neste sentido e deve considerá-las em suas próprias orientações, em particular no que concerne à organização e autogestão dos horários...” (GORZ, 2003 :216).

Segundo Gorz, o sindicalismo deve ser defensor de um projeto de sociedade que vise a redução da jornada de trabalho, a fim de que haja trabalho para todos e as pessoas possam se dedicar as atividades para além do trabalho. Por isso a idéia de que o trabalho não é mais central na vida, e que as esferas do lazer, cultura, tomaram relevância maior. Para esse autor:

“Mais que em nenhuma outra época, a influência do movimento sindical depende de sua capacidade de disputar à indústria cultural, aos mercadores de divertimentos e lazeres o monopólio que pretendem exercer sobre a formação das consciências, sobre a concepção de sociedade futura, da vida e de suas

prioridades. Esta tarefa cultural dos sindicatos é, em verdade, uma tarefa política, desde que se entenda a palavra “política” em seu sentido original de atividade que concerne à organização, ao futuro e ao bem da “Cidade”. (Gorz, 2003 : 224)

Ainda conforme este autor, os sindicatos não podem ser indiferentes aos novos movimentos sociais, eles deveriam juntar-se a esses movimentos em um mais vasto, multiforme, de emancipação individual e social. O sindicalismo tem uma responsabilidade grande nessa história, pois se trata do movimento mais organizado, que possui mais “estrutura”, tendo sedes, financiamento e legitimidade. Essas características fazem com que ele possa auxiliar e prestar apoio aos demais movimentos que ainda estejam se estruturando. A recusa do movimento dos sindicatos em participar dessa frente mais ampla, segundo Gorz, levará os sindicatos a se tornarem forças neocorporativistas e conservadoras.

Nesse momento volto a Rodrigues. A sua idéia de fim de sindicalismo estava associada a essa idéia de sindicato limitado à defesa dos assalariados na condição de assalariados. Essa concepção foi durante muito tempo hegemônica em relação às entidades de defesa dos trabalhadores. Porém, após 68, as mudanças sociais já discutidas aqui mudaram o contexto em que estavam inseridas essas entidades. E formou-se uma exigência a qual os sindicatos estão procurando responder atualmente, por isso suas transformações. Para Gorz:

“... O movimento operário deve lembrar, a esse respeito, que ele próprio originou-se de associações de cultura operária. Só pode manter-se como movimento caso se interesse pelo aperfeiçoamento humano tanto no trabalho quanto fora dele, caso auxilie ou participe criando locais e espaços onde a responsabilização puderem desenvolver-se: universidades populares, “centros de vivência coletivos e o que os britânicos chama “community centres”; cooperativas de troca de serviços e associações de ajuda mútua; oficinas cooperativas de reparos e de produção autônoma; círculos de debate, de reflexão, de intercâmbios, de criação artística e artesanal, etc.” (GORZ, 2003 : 222).

É essa concepção de sindicato voltado para além do trabalho, para formação geral de seus associados, que hoje está se tornando hegemônica. Para Martins e Jácome Rodrigues:

“Quando, no entanto, olha-se à distância, observa-se uma mudança radical da ação sindical na década de 90, especialmente no que diz respeito às demandas do sindicalismo” (MARTINS & RODRIGUES, 1999: 166).

De fato, o modelo de sindicalismo voltado apenas para defesa do emprego, dos trabalhadores assalariados, está em declínio, conforme Rodrigues afirma. Mas isso não significa que o sindicalismo esteja em declínio como movimento, mas uma concepção de sindicato é que está, enquanto outra se desenvolve.

Esse autor afirma que os sindicatos não desapareceriam, mas se tornariam entidades em segundo plano. Para ele já existiriam movimentos específicos que responderiam melhor as novas demandas, caso dos de gênero, raça, meio-ambiente, por exemplo. Porém, o que ocorre hoje é a formação de uma nova conjectura, mais ampla, juntando os novos movimentos e os sindicatos. Tal fato mostra que na verdade, no atual momento social, os sindicatos são protagonistas principais e não meramente coadjuvantes. A iniciativa de criação da Coordenação de Movimentos Sociais (CMS) mostra como esta questão não é apenas um devaneio, mas algo já concreto. Esta coordenação tem por objetivo articular as lutas dos diferentes movimentos para que adquiram maior força política, sendo eles: Mulheres, Sem Terra, Sem Teto, Comunitários, Economia Solidária, Economia Alternativa (camelôs), Juventude, Educação Popular, Negro, Deficientes, Luta pela Moradia, Homossexuais, GLBTT, entre outros.

“A Coordenação de Movimentos Sociais (CMS) foi criada em abril de 2003, organizada por diversos movimentos tais como a MMM, MST, CUT, CMP, CONAM, movimentos de moradia, estudantil, de desempregados, pastorais e diversos sindicatos. É um espaço de convergência, de construção de unidade e de reflexão entre os mais diferentes movimentos e formas organizativas de nosso povo, o qual é de suma importância e necessário nessa conjuntura complexa de necessidade de mudanças sociais.

Por isso, houve consenso na construção desse espaço, que deve ter a seguinte natureza:

- a) Ser um espaço de reflexão e entendimentos estratégicos, de convergência de todas as forças populares que querem mudanças sociais e uma oportunidade para intercâmbio de calendários, experiências organizativas e formas de luta.
- b) Ser um espaço para debater como disputar a sociedade para as mudanças que o país precisa, na luta contra o neoliberalismo e a hegemonia da burguesia.
- c) Ser um espaço para estimular o reascenso do movimento de massas no país.
- d) Gerar unidade de ação entre os mais diferentes movimentos.

e) Construir ações de massa conjuntas, a nível nacional. (<http://www.cut-rs.org.br/cms.html?option=content&task=view&id=571&Itemid=2>)”

Entendo que o sindicalismo não pode ser mais caracterizado como um movimento somente baseado nas questões relativas ao emprego e salário dos trabalhadores, mas atualmente está ampliando seu campo de atuação para outros setores da vida dos seus associados. Parte do movimento entende que é preciso tratar questões do cotidiano do trabalhador e não mais somente as questões tradicionais dos sindicatos. Além disso, existe essa movimentação de aliança com outros movimentos e a compreensão de que tal fato é importante para atingir ganhos na sociedade. Não se trata mais de colocar uma barreira que separa sindicatos e movimentos populares, mas o que está acontecendo é uma aproximação prática, uma unidade para ações conjuntas. Claro que as entidades sindicais continuarão cuidando das questões relativas ao emprego e trabalho, mas abrangerão outras mais. Ao analisar o primeiro mandato do governo FHC, Heloísa Martins e Jácome Rodrigues afirmam que:

“É justamente essa imagem de um movimento sindical acuado diante de uma situação de perdas constantes, tentando resistir às propostas de flexibilização dos direitos trabalhistas e de desregulamentação do sistema de relações de trabalho, que caracteriza o período analisado” (MARTINS & RODRIGUES, 1999: 160)

Segundo Edson:

“A gente procura trabalhar aqui com a idéia de sindicato cidadão, que é aquele que não vê o trabalhador somente no seu local de trabalho, mas com morador de algum bairro, que sofre discriminação. Tem diretor envolvido com questão de raça, de gênero você já sabe. Questão do meio ambiente é importante, por que somos uma categoria de um ramo econômico que produz muito resíduo [...]. Agora, a gente também tem que se preocupar com a postura que o poder público adota. A gente tem procurado desenvolver esses debates do dia a dia, até por que esse trabalhador num pode ser visto só como trabalhador ali no local de trabalho, ele morador, ele é um ser político, ele é uma pessoa que vota, então tudo isso a gente procura tentar trabalhar, influenciar, mostrar o melhor caminho, é obvio que é sobre nosso ponto de vista, que talvez nem sempre seja o correto, mas aí...”

Os sindicatos não deixarão de existir enquanto instituições, conservarão sua estrutura financeira, legal e física, o que auxilia os outros movimentos também. O desemprego elevado durante a década de 90 trouxe a crise do sindicalismo, e também uma conjuntura difícil para os movimentos sociais. Mostrando a importância desse fato e dos sindicatos dentro da CMS, a primeira política realizada pela coordenação foi:

“Do ponto de vista da Plataforma naquele momento avaliou-se que o que unificava esse conjunto era a preocupação com o alto nível de desemprego. Por isso o tema do emprego foi escolhido para se realizar uma campanha e a CMS foi lançada nacionalmente em setembro com um manifesto que traduzia os conteúdos de seu documento onde aborda a questão do emprego dentro de uma perspectiva ampla das mudanças necessárias para mudar os rumos do desenvolvimento do país sob o título: Soberania, Desenvolvimento, Trabalho, Distribuição de Renda e Inclusão Social”. (<http://www.cut-rs.org.br/cms.html?option=content&task=view&id=571&Itemid=2>)

Isso testifica que de fato, o tema do trabalho, mesmo nesse novo momento, continua sendo relevante. Da mesma forma, torna-se explícito que as entidades sindicais são personagens importantes nesse novo período, o que refuta de vez a idéia de declínio. Mas na CMS existem também outras pautas consideradas importantes e que mostram um novo momento de fato. A idéia era articular o conjunto dos movimentos em prol de uma nova política econômica, um projeto alternativo de desenvolvimento econômico e social para o Brasil. Com isto se pretendia retomar o desenvolvimento econômico com sustentabilidade, contrapondo-se ao modelo neoliberal, buscando valorizar o trabalho. Tinha por objetivo fortalecer o mercado interno e a possibilidade de aumento da capacidade de consumo e da inclusão social. Os outros temas abaixo mostram que não é tão somente o emprego a preocupação da CMS, mas de fato uma política mais ampla:

“Reforma Agrária. Desenvolvida no bojo de uma política agrícola que, além de garantir acesso à terra, de preferência em pequenos coletivos, proporcione apoio técnico; assistência financeira subsidiada, nova forma de distribuição da produção rural, e garantia de preços contra a especulação de intermediários. Temos, portanto, um potencial inicial para assentar alguns milhões de trabalhadores com a média, já praticada nos atuais assentamentos, de 18 hectares por família. A reforma agrária inclui ainda o fortalecimento da pequena agroindústria familiar, através de programas: a) de agroindustrialização em pequena escala em âmbito local; b) apoio às cooperativas de produção, agroindustrialização e comercialização. c) apoio ao crédito solidário e desburocratizado; d) programas de moradia para o campo; e) criação de programa de agroecologia; f) formação de bancos de sementes crioulas, visando mudar o modelo convencional de agricultura baseada nos agrotóxicos e g) proibição dos transgênicos.

Política industrial, política de rendas e política de emprego. Estas três políticas estão voltadas para dois objetivos simultâneos: garantir o pleno emprego de toda a força de trabalho da economia e proporcionar a todos os brasileiros um nível de renda compatível com uma existência digna, nos termos da nossa cultura.

A **política industrial** deverá voltar-se para o aumento da produção de bens-salário, a fim de atender à imensa demanda reprimida constituída pelos milhões de brasileiros e brasileiras

praticamente excluídos do mercado de bens de consumo. Para atingir esse objetivo, se estimulará o pleno uso do parque industrial já instalado no país, a expansão dessas indústrias e sua dispersão por todo o território nacional.

A política de rendas visará fixar salários que possibilitem assegurar uma demanda dinâmica para o setor industrial.

A política de emprego estará atenta para ajustar a modernização tecnológica, preferentemente via inovação gerada no país, ao objetivo de pleno emprego: os atuais empregados precisam manter seus postos de trabalho; os desempregados precisam ser re-empregados; e atenção especial deve ser dada à integração da juventude no mercado de trabalho. O incentivo ao 1º emprego deve estar associado a uma política educacional que promova a reformulação e a ampliação do ensino técnico, assim como promova a qualificação profissional dos jovens.

Da mesma forma, deve-se dar atenção e combater a desigualdade étnico-racial, e entre homens e mulheres, no que diz respeito ao acesso ao emprego, aos salários e às condições de trabalho.

A reforma das leis trabalhistas deve assegurar os direitos conquistados e ampliá-los ainda mais, proporcionando a justa distribuição dos benefícios de todos os bens materiais e culturais socialmente produzidos.

Dentre essas reformas, ressalta a que promove a redução da jornada de trabalho, sem redução de salários. A **redução da jornada**, além de gerar mais postos de trabalho, reduz o desgaste físico e mental do trabalhador, deixando-lhe mais tempo para o estudo, para o lazer e para o convívio social e familiar. Uma primeira medida neste sentido, que além de necessária e viável, seria a redução para uma semana máxima de 36 horas, com redução proporcional das jornadas que hoje já são inferiores à essa. Da mesma forma, seria importante a proibição das horas extras e da flexibilização da jornada como ocorre hoje com os famigerados “bancos de horas”. Considerando a necessidade imediata de trabalho para mais de 20 milhões de trabalhadores, os governos das três esferas (federal, estadual e municipal) devem desenvolver programas emergenciais para gerar trabalho através das “frentes de trabalho” em que privilegie, sempre que possível, o trabalho manual ao das máquinas.

Programa de construção de Moradias Populares. Destinado a satisfazer uma demanda de cerca de 10 milhões de moradias, a fim de acabar com as palafitas, mocambos, casebres, cortiços e favelas. A adoção de um sistema autogestionário para a construção dessas casas dará trabalho a centenas de milhares de trabalhadores. O programa de construção de moradias populares é parte de uma **Reforma Urbana** que permita acabar com a especulação, garantindo assentamentos nas terras estocadas, com programas de construção de moradias para os sem teto, a baixo custo e subsidiadas. Tal reforma deve garantir a elaboração do planejamento em longo prazo, eliminar causas da poluição ambiental e universalizar os serviços sociais. Tudo isso contribuirá para melhorar o atendimento das necessidades do povo e para humanizar a cidade. Neste sentido, é fundamental que as municipalidades garantam atendimento decente aos migrantes, sejam brasileiros ou estrangeiros, dentro do sagrado direito de “ir e vir”.

Projeto de reformulação do sistema nacional de saúde pública. Torná-lo preventivo das doenças, principalmente as endêmicas. O serviço de saúde pública deve proporcionar atendimento condizente com a dignidade das pessoas. Investimentos precisam ser feitos na pesquisa científica, tanto na área da saúde em si, quanto na produção e descoberta de novos medicamentos. O sistema de saúde deve estar associado a um projeto nacional de Saneamento Ambiental que venha dotar, em curto prazo, todos os municípios e localidades, com redes de abastecimento regular de água e esgotamento sanitário; macro e micro drenagem, controle de vetores, recuperação ambiental, e preservação dos recursos naturais. Os programas de saúde e de saneamento, além de elevar a qualidade de vida da população, contribuirão significativamente para o objetivo de pleno emprego.

Projeto de reformulação do sistema de educação pública. Com o objetivo de universalizar o acesso à escola, em todos os níveis, reformulando também seu conteúdo. Educação que prepare cidadãos - e não meros reprodutores do sistema capitalista - capazes de assumir o desafio da construção da Nação brasileira. Há necessidade de grandes investimentos para alfabetizar a população adulta e para o acesso de crianças de “0” a “6” anos em creches e ensino infantil. São necessárias novas escolas, bem equipadas, com limite de alunos por sala de aula, a fim de humanizar e potencializar o trabalho do professor e melhorar o aproveitamento dos alunos. Precisamos também de um sistema de ensino com a perspectiva de construção de uma nova

universidade, que invista em docência, em pesquisa e em extensão universitária. Além disso, é necessário ampliar o número de vagas nas universidades públicas, a fim de democratizar o acesso e a permanência, garantindo a todos o direito à educação e pondo fim à mercantilização do ensino. A elevação do grau de escolaridade e de preparação técnica dos trabalhadores é fundamental para assegurar o desenvolvimento econômico nacional com a devida independência, assim como, assegurar um grau mais elevado da realização humana de cada trabalhador. Desenvolvimento econômico e elevação do padrão técnico-intelectual dos trabalhadores são fatores que contribuem para a elevação do nível salarial e do padrão de vida geral do povo brasileiro.

Sistema de transporte. O Brasil tem extensão territorial continental, o que, desde logo, sugere que o modo de transporte principal deveria ser o transporte sobre trilhos. No entanto, seu sistema de transporte se desenvolveu sobre pneus; um sistema de construção e manutenção caro, altamente poluidor, além de infinitamente menos seguro que o transporte sobre trilhos. A construção de extensa rede de estradas de ferro, além de reduzir a agressão ao meio ambiente, significará para o Brasil, um desenvolvimento que encurtará distâncias, tornando mais rápido o transporte de cargas, com o conseqüente barateamento dos produtos, sobretudo agrícolas. Nas grandes e médias cidades, o transporte de massas ajudará a encurtar o tempo de locomoção, barateará e humanizará o transporte de passageiros, fará diminuir sensivelmente a emissão de gases poluentes. Um sistema coerente de transportes deve combinar o transporte terrestre (ferroviário e rodoviário) com o desenvolvimento equilibrado da navegação fluvial, da navegação costeira, da indústria naval, do transporte aéreo e da indústria aeronáutica.

Apoio às lutas dos povos indígenas. Implementar a demarcação e garantias suas terras e suas culturas. A Constituição de 1988 estabelece o reconhecimento aos direitos originários às terras que os índios ocupam tradicionalmente, fixando a responsabilidade da União em demarcá-las. Reconhece, ainda, o direito à diferença cultural, fundamento de um Estatuto pluriétnico e o caráter multicultural da nação brasileira. Com o não cumprimento do que estabelece a Constituição Brasileira, cresce o quadro de violência que tem vitimado várias lideranças indígenas e membros de suas comunidades. Faz-se necessário ativar a proteção aos povos indígenas e ao seu patrimônio, nas bases constitucionais de 1988.

Atendimento social. Temos carência também de um sistema de atendimento social para recuperação de drogados, apoio à terceira idade, orientação para o planejamento familiar, amparo e orientação à infância e à adolescência desamparadas. Entre as ações de atendimento social deve-se incluir um sistema prisional que, mais do que punir criminosos, vise recuperá-los para o convívio social. Todos esses projetos geram postos de trabalho especializados e de apoio - trabalhos que constroem vidas.

O incentivo às micros e pequenas empresas produtivas, assim como, às cooperativas de trabalho. Será fundamental para atender as grandes demandas originadas do novo surto de desenvolvimento. Cada nova empresa estará gerando novas vagas de trabalho, regionalizando o desenvolvimento e elevando o padrão de vida local. Linha de crédito para pequenas e médias empresas, visando estimular a produção, mas sem qualquer flexibilização das relações de trabalho, para iniciativas dos desempregados que têm chances de trabalhar em sistema de cooperativas ou autogestionário será fundamental para estimular novas formas de relações de trabalho, estimulando surgimento de trabalho alternativo.

Esporte amador, lazer e vida. Investir num sistema de esportes amadores resultará em melhorar as condições de saúde e de vida de nosso povo, contribuirá para desenvolver sua cultura, além de propiciar lazer e principalmente inclusão social. Aqui, também há necessidade de profissionais especializados em ampla escala.”()

Para Jácome Rodrigues:

“...o grande desafio para o sindicalismo nestes novos tempos modernos e, porque não dizer, tempos difíceis, seja nos países centrais seja nos países em desenvolvimento é conseguir interpelar a sociedade. Vale dizer, falar ao cidadão, ao consumidor e não apenas ao “seu” trabalhador, a “sua” categoria profissional. Criar pontes com os setores mais diversificados da sociedade civil e com os vários movimentos sociais. Assim, construir alianças que ultrapassem os estreitos limites do local de trabalho, da condições do fortalecimento da cidadania; ampliando

conexões que dêem mesma desenvoltura tanto no âmbito local e/ou regional, quanto nacional e/ou global e , além disso, naqueles países em desenvolvimento a ação sindical, possivelmente, para ter uma eficácia mais relevante terá, que lutar para que suas sociedades sejam socialmente menos desiguais e mais democráticas.” (JÁCOME RODRIGUES, 2006: 217)

Assim, toda essa alteração social fez com que o sindicalismo mudasse também, se adaptando as novas condições do mundo que está sempre em transformação. Não está no fim, mas no começo de um novo tempo, com novos desafios tão legítimos quanto os anteriores e tem respondido com eficácia aos mesmos.

CAPÍTULO IV

PERFIL DA CATEGORIA QUÍMICA

Os químicos são uma importante categoria de trabalhadores no Brasil, tanto na história do sindicalismo quanto na produção industrial brasileira. Compreendem muitos ramos da indústria: químicos, farmacêuticos, plásticos, cosméticos, tintas. Quando comecei a elaborar o projeto, em 2004, a indústria química representava 14,57% da produção industrial do estado de São Paulo, 32% do emprego do setor químico da base sindical no estado de São Paulo, 16,4% no Brasil, e possuía 460 mil trabalhadores no país (FONTES, 2002). Porém, após a abertura econômica efetuada no início da década de noventa no governo Collor, o setor químico enfrentou grandes dificuldades.

Segundo a Abifarma (Associação Brasileira de Indústrias Farmacêuticas), na época em que elaborei o projeto, o setor farmacêutico brasileiro estava entre os mais importantes do mundo. As empresas multinacionais representavam 15% do total de laboratórios no país e eram responsáveis por quase 70% do montante do faturamento no segmento. Era responsável por 1,71% da produção total de nosso Estado. O segmento dos plásticos seria pulverizado e apresentaria menor emprego de tecnologia nos processos de produção, apresentando grande mão de obra. Representavam 3,20% da produção industrial do estado de São Paulo. (<http://www.abifarma.com.br>)

Segundo Fontes (2002), há uma divisão espacial das indústrias dos diferentes ramos na cidade de São Paulo. Na Zona Sul encontravam-se as grandes e médias empresas pertencentes a grupos multinacionais do ramo farmacêutico e cosmético. Na Zona Leste, a maioria das empresas é de porte médio e pequeno com capital nacional. Na Zona Oeste empresas de pequeno e médio porte do ramo plástico. Os dados apresentados por Fontes mostravam que na época havia diminuição das grandes e médias empresas e aumento das pequenas. Dos empregados do setor, cerca de 60% concentravam-se no setor de plásticos e perfumaria/sabões e velas. O trabalhador típico era do sexo masculino, faixa etária dos 25 a 39 anos, tendo ensino fundamental e com rendimento mensal de 3 a 5 salários mínimos. A concentração de trabalhadores se dava nos plásticos (75,5%) e perfumaria/sabões e velas (66,6%). Já quanto à indústria química e farmacêutica, a maior concentração na variável escolaridade era no ensino médio e superior, com 59,2% e 65,1% respectivamente.

Quanto aos rendimentos, a faixa salarial com maior participação era a de 1 e 5 salários mínimos, onde se encontravam 52,1%. Em termos de segmentos, nos químicos 66,4% dos trabalhadores ganhavam mais de 5 salários mínimos, sendo que 43,5% ganhavam acima de 10 salários mínimos. No segmento farmacêutico, 70,7% tinham rendimentos acima de 5 salários mínimos e 47,7% receberiam acima de 10 salários mínimos. Nos plásticos, 69% ganhavam até 5 salários mínimos, e na indústria de perfumaria/sabões e velas, 64,3%. Houve declínio da participação de empregos na cidade de São Paulo, em 1986 eram 24,6%, já em 2000 era 16,4%. A maior queda se deu na indústria de plásticos e na química.

Outro dado relevante é que a evolução do número de trabalhadores empregados na indústria química, entre 1986 e 2000, que compõem a base sindical, apresentou diminuição de 55% no geral, mas ao observar a tabela abaixo, fica claro que o quadro geral não se aplicava a todas as categorias:

Tabela I - Evolução no número de trabalhadores na indústria química (1986 à 2000).

Ano	Setor			
	Química	Farmacêutica e Veterinária	Perfumaria/sabões e velas	Plásticos
1986	26,0	13,9	9,3	50,8
1989	28,0	14,0	8,8	49,1
2000	19,6	21,5	19,8	39,0
Variação %	-6,4	7,6	10,5	-11,8

(FONTES, 2002)

Segundo Fontes (2002), as razões da diminuição geral diriam respeito à recessão e à abertura comercial que se iniciou nos anos noventa. Esta provocou reestruturações no processo produtivo, sendo responsável pela redução das hierarquias, reorganização dos processos /layouts, concentração seletiva em áreas de maior competitividade, redução no número de plantas e ampliação das importações.

Ainda segundo Fontes:

“A abertura comercial dos anos noventa trouxe recessão para os segmentos químico e plástico, enquanto que para o ramo farmacêutico a abertura do mercado aos produtos importados produziu impactos positivos, que associados ao fim do controle da lei de propriedade intelectual em maio de 97, estimularam a volta de investimentos do setor. Segundo a Abifarma, entre 92 e 96 foram gastos 950 milhões de dólares em modernização e ampliação do setor farmacêutico.” (FONTES, 2002:)

O setor farmacêutico e os químicos apresentariam um perfil diferenciado em relação aos demais quanto ao nível de escolaridade e rendimentos dos trabalhadores, possuindo escolaridade e nível salarial maior do que os demais setores.

Existe ainda uma outra diferença importante quanto às categorias representadas pelo sindicato dos químicos: o percentual de homens e mulheres empregados nessas indústrias é diferenciado como podemos verificar na tabela abaixo.

Tabela II - Percentual de homens empregados na indústria química (1986 à 2000)

Ano	Setor				
	Química	Farmacêutica e Veterinária	Perfumaria/sabões e velas	Plásticos	TOTAL
1986	77,10	58,70	48,00	64,60	65,50
1989	76,80	58,90	55,20	67,00	67,50
2000	71,10	56,60	59,90	71,60	65,90
Variação %	-5,70	-2,30	4,70	4,60	-1,96

(FONTES, 2002)

Percebemos que há um aumento da participação de homens nos plásticos e perfumaria, enquanto que nos setores químico e farmacêutico há uma queda nessa participação. Portanto, há um crescimento da participação de mulheres nas duas últimas categorias.

Para Hirata (2002), a indústria plástica brasileira teria uma porcentagem de mulheres relevante, porém os postos ocupados por elas são referentes a tarefas repetitivas e não-qualificadas. Para essa autora, mão de obra flexível significa fundamentalmente mão-de-obra feminina contratada em tempo parcial.

Utilizando O Perfil dos trabalhadores e Trabalhadoras do Ramo Químico (2006) podemos ter acesso a várias informações importantes sobre os Químicos. O Perfil foi elaborado baseado na RAIS 2004. O ramo Químico compreende os seguintes setores: 1) Extração de petróleo e gás natural e atividades relacionadas com a extração e produtos derivados do petróleo; 2) Fabricação de celulose e outras pastas para a fabricação de papel; 3) Fabricação de papel, papelão liso, cartolina e cartão; 4) Fabricação de papel, papelão liso, cartolina e cartão; 5) Fabricação de artefatos diversos de papel, papelão, cartolina e cartão; 6) Produção de álcool; 7) Fabricação de produtos químicos diversos; 8) Fabricação de produtos farmacêuticos; 9) Fabricação de defensivos agrícolas; 10) Fabricação de cosméticos, perfumaria, higiene e limpeza; 11) Fabricação de tintas, vernizes, esmaltes, lacas e produtos afins; 12) Fabricação de artigos de borracha; 13) Fabricação de produtos plásticos; 14) Fabricação de vidro e produtos de vidro.

Observando a divisão por sexos na categoria dos químicos, vemos na tabela abaixo que a participação de mulheres em alguns setores ainda é bem forte: farmacêutica (46,6%) e perfumaria (37,5%). Mas muito baixa em alguns outros como petroleiro, cerca de 15,5%; produção de álcool, 8,5%, e fabricação de celulose com 11,9%. É preciso esclarecer que o SINDIQUIMSP não abrange todas essas categorias apresentadas pela RAIS, abrangendo as seguintes categorias: químicos, os farmacêuticos, os plásticos e os trabalhadores da indústria de perfumarias e velas, conforme está na Tabela I. Portanto, setores com maior participação de homens não estão na base desse sindicato, o que significa que a proporção da categoria entre homens e mulheres apresentado pela RAIS, não é igual a da base desse sindicato.

Tabela III – Total de Trabalhadores (as) por sexo – Brasil 2004.

Setor	Homens	%	Mulheres	%
Extração de gás natural, petróleo e derivados	35 693	84,5	6 530	15,5
Fabricação de celulose e outras pastas para a fabricação de papel	8 548	88,1	1 158	11,9
Fabricação de papel, papelão liso, cartolina e cartão	37 500	87,6	5 282	12,4
Fabricação de embalagens de papel ou papelão	39 391	82,3	8 474	17,7
Fabricação de artefatos diversos de papel, papelão, cartolina e cartão	25 076	68,7	11 415	31,3
Produção de álcool	52 288	91,5	4 880	8,5
Fabricação de produtos químicos diversos	110 306	81,9	24 450	18,1
Fabricação de produtos farmacêuticos	45 319	53,4	39 604	46,6
Fabricação de defensivos agrícolas	5 029	79,6	1 287	20,4
Fabricação de cosméticos, perfumaria, higiene e limpeza	36 442	62,5	21 839	37,5
Fabricação de tintas, vernizes, esmaltes, lacas e produtos afins	19 179	72,0	4 219	18,0
Fabricação de artigos de borracha	68 899	83,7	13 405	16,3
Fabricação de produtos plásticos	176 524	73,4	63 942	26,6
Fabricação de vidro e produtos de vidro	21 925	82,9	4 521	17,1
Total	682 119	76,4	211 006	23,6

(CUT 2006)

Os dados de 2004 do Sindicato dos Químicos de São Paulo mostram que os homens correspondem a 60% do total de trabalhadores, ao passo que as mulheres representam 40%. A maioria dos trabalhadores está na faixa etária entre 20 a 40 anos, o que caracteriza uma categoria jovem. A tabela a seguir mostra isso:

Tabela IV –Divisão da Categoria Química por faixa Etária e Sexo.

Faixa Etária	20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60
% Homens	27	33	24	17
% Mulheres	26	39	25	10

Matéria publicada na [Revista Especial 10 anos de Unificação](#), de 10/09/2004

Já os dados da RAIS relativos ao ramo Químico mostram que, de maneira geral, os trabalhadores tem idade acima dos 30 anos (58,3%). O caso mais expressivo é o do setor petrolífero, no qual 82,3% dos trabalhadores concentram-se nas faixas de idade acima de 30 anos. Outros setores, com proporção maior de trabalhadores com mais idade são os de fabricação de celulose e outras pastas (72%), o de fabricação de defensivos agrícolas (65,2%) e o de fabricação de papel (63,7%). Os trabalhadores mais jovens com até 29 anos, que no total do ramo químico representam 41,6%, estão mais concentradas no setor de fabricação de artefatos diversos de papel, papelão, cartolina e cartão (50,6%), no de fabricação de produtos plásticos (48,9%), no de fabricação de embalagens de papel ou papelão (47,9%) e, ainda, no de fabricação de cosméticos, perfumaria, higiene e limpeza (45,8%).

Tabela V – Percentual de trabalhadores (as) do ramo químico por setores e sexo, segundo a faixa etária – Brasil 2004.

Setor	Até 24 anos	25 a 29 anos	30 a 49 anos	50 anos ou mais
Extração de gás natural, petróleo e derivados	6,9%	10,9%	67,7%	14,6%
Fabricação de celulose e outras pastas para a fabricação de papel	13,1%	14,9%	62,2%	9,8%
Fabricação de papel, papelão liso, cartolina e cartão	17,6%	18,7%	56,1%	7,6%
Fabricação de embalagens de papel ou papelão	26,9%	21,0%	45,9%	6,3%
Fabricação de artefatos diversos de papel, papelão, cartolina e cartão	28,6%	22,0%	44,3%	5,2%
Produção de álcool	20,4%	17,9%	51,3%	8,9%
Fabricação de produtos químicos diversos	15,7%	18,1%	57,3%	6,1%
Fabricação de produtos farmacêuticos	20,6%	22,7%	50,6%	7,5%
Fabricação de defensivos agrícolas	13,5%	19,9%	59,1%	6,1%
Fabricação de cosméticos, perfumaria, higiene e limpeza	24,1%	21,7%	48,1%	7,2%
Fabricação de tintas, vernizes, esmaltes, lacas e produtos afins	18,7%	19,8%	54,3%	7,4%
Fabricação de artigos de borracha	22,2%	19,2%	51,2%	5,2%
Fabricação de produtos plásticos	27,8%	21,1%	45,9%	6,5%
Fabricação de vidro e produtos de vidro	22,6%	19,7%	51,2%	6,5%
Total	21,9%	19,7%	51,1%	7,2%

(CUT 2006)

O setor do ramo químico de maior representação é o de fabricação de produtos plásticos, com 240 466 (26,9%) trabalhadores. Depois vem o de produtos químicos em geral, com 134 756 (15,07%). O setor farmacêutico aparece em terceiro lugar com 84 923 (9,5%), seguido de perto pelo setor de fabricação de artigos de borracha, 82 304 (9,21%). Assim, as três maiores categorias do ramo químico, em número de trabalhadores são: plásticos, químicos e farmacêuticos.

Tabela VI – Total de trabalhadores do Ramo Químico por setores selecionados, segundo a jornada de trabalho – Brasil 2004.

Setor	Até 20 hs	21 a 40 hs	41 a 44 hs
Extração de petróleo e gás natural	0, 20%	80,50%	19,30%
Fabricação de celulose e outras pastas para a fabricação de papel	0, 14%	45,02%	54,83%
Fabricação de papel, papelão liso, cartolina e cartão	0, 09%	43,02%	56,08%
Fabricação de embalagens de papel ou papelão	0, 14%	5,20%	94,66%
Fabricação de artefatos diversos de papel, papelão, cartolina e cartão	0, 15%	7,96%	91,89%
Produção de álcool	0, 06%	1,03%	98,91%
Fabricação de produtos químicos inorgânicos	0, 19%	21,87%	77,94%
Fabricação de produtos farmacêuticos	0, 25%	19,85%	79,89%
Fabricação de defensivos agrícolas	0, 09%	23,32%	76,58%
Fabricação de cosméticos, perfumaria, higiene e limpeza	0, 29%	9,15%	90,57%
Fabricação de tintas, vernizes, esmaltes, lacas e produtos afins	0, 15%	2,62%	97,23%
Fabricação de artigos de borracha	0, 09%	2,60%	97,30%
Fabricação de produtos plásticos	0, 28%	3,67%	96,05%
Fabricação de vidro e produtos de vidro	0, 10%	15,82%	84,08%
Total	0, 20%	14,78%	85,03%

(CUT 2006)

O significativo nesta tabela é que 85% dos trabalhadores têm jornada de trabalho superior às 40 horas. Na maioria dos setores, portanto, a jornada de trabalho está na faixa de 41 a 44 horas, sendo que em alguns deles quase 100% dos trabalhadores dedicam mais tempo de trabalho (produção de álcool, artigos de borracha e o de tintas, vernizes, etc). Por outro lado, em alguns setores, como o de extração de petróleo temos uma proporção inversas: 80,5% trabalham de 21 a 40 horas. E nos setores de celulose e papel, papelão, etc,

mostra a situação dos trabalhadores do Ramo Químico segundo sexo na Região Sudeste. Nessa região a maior participação é do setor de produtos plásticos, com 24,69%, seguida dos químicos com 17,12%. Nas mulheres os percentuais são os plásticos com 26,26% e os químicos com 12,63%.

Tabela VII – Total de trabalhadores (as) do ramo químico, segundo sexo – Região Sudeste, Brasil 2004.

Setor	Homens	%	Mulheres	%
Extração de gás natural, petróleo e derivados	25 393	6,0	5 029	3,6
Fabricação de celulose e outras pastas para a fabricação de papel	4 300	1,0	640,00	0,5
Fabricação de papel, papelão liso, cartolina e cartão	18 507	4,4	2 406	1,7
Fabricação de embalagens de papel ou papelão	24 446	5,8	5 487	3,9
Fabricação de artefatos diversos de papel, papelão, cartolina e cartão	15 750	3,7	7 466	5,4
Produção de álcool	17 522	4,2	1 738	1,3
Fabricação de produtos químicos diversos	72 152	17,1	17 573	12,6
Fabricação de produtos farmacêuticos	35 427	8,4	30 333	21,8
Fabricação de defensivos agrícolas	2 855	0,7	781,00	0,6
Fabricação de cosméticos, perfumaria, higiene e limpeza	23 713	5,6	16 652	12,0
Fabricação de tintas, vernizes, esmaltes, lacas e produtos afins	12 855	3,1	2 722	2,0
Fabricação de artigos de borracha	47 922	11,4	8 216	5,9
Fabricação de produtos plásticos	104 056	24,7	36 529	26,3
Fabricação de vidro e produtos de vidro	16 567	3,9	3 551	2,6
Total	421 465	100,0	139 123	100,0

(CUT 2006)

Na Região Sudeste, local geográfico onde está inserido o sindicato que estudo, a maior participação de mulheres na Categoria Química se dá no setor de Fabricação de Produtos Farmacêuticos, com cerca de 26,26%. O mesmo setor possui também participação grande dos homens, percentual de 24,69%. Nesse setor a participação de homens e mulheres é muito próxima, quase idênticas. O curioso disso é que o setor de plásticos

geralmente possui um predomínio muito maior de homens. Interessante também notar que a “Fabricação de cosméticos, perfumaria, higiene e limpeza”, têm o dobro de participação de homens em relação às mulheres, cerca de 11,97% contra 5,63%. A maior diferença absoluta entre os sexos se dá no setor de Fabricação de Produtos Farmacêuticos; 13,4%.

As duas tabelas abaixo mostram as faixas salariais dos químicos discriminados por ramo, sexo e faixas salariais. Para tornar a análise mais representativa, somei as duas primeiras categorias: (até 2,00) e (2,01-4,00). Com isso alcancei os seguintes percentuais: mulheres 73,8% e homens 57,8%. Comparando com as faixas de “15 e mais”, que mostram os percentuais de 5,7% e 24,3%, percebemos o predomínio do sexo feminino nas áreas de pouca remuneração e um percentual pequeno nas áreas de maior remuneração. Já os homens possuem uma participação expressiva na área de maior remuneração e sua maior parte na área de 2 a 4 salários mínimos. O setor de produtos plásticos possui uma representação ínfima de mulheres na faixa de 15 e mais, cerca de 0,8%. O de álcool alcança um número de 0,6% para mulheres, enquanto que o de homens é 1,0%. É interessante que os homens na extração de petróleo possuem na faixa de “15 e mais” uma representação relevante, cerca de 59,3%.

Tabela VII – Percentual de trabalhadores do ramo químico por setores selecionados e sexo, segundo faixas salariais – Brasil 2004.

Homens	Até 2,00	2,01 - 4,00	4,01 - 7,00	7,01 - 15,00	15,00 e mais
Extração de gás natural, petróleo e derivados	1,4%	5,5%	10,2%	23,6%	59,3%
Fabricação de celulose e outras pastas para a fabricação de papel	13,5%	21,0%	18,6%	29,7%	16,6%
Fabricação de papel, papelão liso, cartolina e cartão	14,6%	32,4%	25,9%	20,8%	6,1%
Fabricação de embalagens de papel ou papelão	26,5%	43,0%	17,8%	9,5%	3,0%
Fabricação de artefatos diversos de papel, papelão, cartolina e cartão	31,0%	37,8%	17,2%	10,1%	3,6%
Produção de álcool	45,1%	38,9%	11,4%	3,2%	1,0%
Fabricação de produtos químicos diversos	16,9%	26,8%	19,5%	20,4%	16,4%
Fabricação de produtos farmacêuticos	15,8%	24,5%	18,3%	19,9%	21,2%
Fabricação de defensivos agrícolas	12,2%	18,6%	18,2%	23,1%	27,7%
Fabricação de cosméticos, perfumaria, higiene e limpeza	32,7%	37,2%	15,4%	10,5%	3,9%
Fabricação de tintas, vernizes, esmaltes, lacas e produtos afins	13,8%	35,0%	22,9%	18,3%	9,7%
Fabricação de artigos de borracha	18,3%	42,8%	16,9%	17,6%	4,1%
Fabricação de produtos plásticos	24,7%	46,7%	16,9%	9,1%	2,4%
Fabricação de vidro e produtos de vidro	15,7%	40,3%	23,1%	15,9%	4,8%
Total	21,9%	36,0%	17,5%	14,4%	9,9%

(CUT, 2006)

Tabela IX – Percentual de trabalhadoras do ramo químico por setores selecionados e sexo, segundo faixas salariais – Brasil 2004.

Mulheres	Até 2,00	2,01 - 4,00	4,01 - 7,00	7,01 - 15,00	15,00 e mais
Extração de gás natural, petróleo e derivados	15,3%	15,4%	10,1%	24,7%	34,6%
Fabricação de celulose e outras pastas para a fabricação de papel	28,1%	16,4%	11,7%	28,8%	14,8%
Fabricação de papel, papelão liso, cartolina e cartão	39,7%	29,9%	15,5%	11,4%	3,3%
Fabricação de embalagens de papel ou papelão	45,2%	38,4%	8,7%	5,4%	2,0%
Fabricação de artefatos diversos de papel, papelão, cartolina e cartão	46,3%	39,0%	7,9%	4,6%	1,8%
Produção de álcool	62,9%	27,0%	6,1%	3,1%	0,6%
Fabricação de produtos químicos diversos	23,2%	26,5%	16,8%	20,5%	13,0%
Fabricação de produtos farmacêuticos	28,3%	33,2%	14,9%	13,3%	19,7%
Fabricação de defensivos agrícolas	24,2%	15,8%	15,1%	24,2%	20,7%
Fabricação de cosméticos, perfumaria, higiene e limpeza	36,4%	46,8%	9,4%	5,0%	2,0%
Fabricação de tintas, vernizes, esmaltes, lacas e produtos afins	13,8%	36,4%	22,1%	18,9%	8,6%
Fabricação de artigos de borracha	34,7%	47,1%	9,4%	6,1%	2,3%
Fabricação de produtos plásticos	41,8%	46,5%	6,9%	3,5%	0,8%
Fabricação de vidro e produtos de vidro	25,7%	51,1%	12,5%	7,4%	2,9%
Total	35,0%	38,8%	10,9%	9,3%	5,7%

(CUT, 2006)

CAPÍTULO 4

MULHERES E SINDICALISMO

4.1. A questão de gênero na CUT

Segundo Maria Ednalva Bezerra, ex Secretária Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT-SNMT (Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora):

“a política da CUT Nacional em relação às mulheres se orienta a partir das resoluções de nossa central e dos eixos prioritários definidos em planejamento estratégico trienal com o coletivo nacional de mulheres, composto pela executiva nacional da CUT e representantes das 27 estaduais da CUT, Confederações e federações nacionais. Nos últimos anos três anos nossas ações são norteadas pelos seguintes eixos: o combate a todas as formas de discriminação na sociedade, no mundo do trabalho e no movimento sindical; a intervenção propositiva nas políticas públicas; a organização das mulheres na CUT; o fortalecimento da interface da política de gênero com as demais políticas e projetos da CUT e a ampliação de nossas articulações com o movimento sindical internacional, movimentos sociais e organizações não governamentais na defesa dos direitos das mulheres”. (Revista Especial da CNQ, 2005:38)

E ainda:

“A política de gênero na central é desenvolvida há quase 20 anos. Em 1986 foi criada a Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT-CNMT/CUT. Durante todo o processo nesse período, foram inseridos no cotidiano da Central, temas e questões voltadas para igualdade de oportunidades entre trabalhadores e trabalhadoras, tanto no mundo do trabalho como no movimento sindical. Algumas dessas demandas foram inéditas e ousadas do ponto de vista de nossa sociedade, muito conservadora com relação às mulheres. No início dos anos 90, conseguimos aprovar a resolução sobre a cota mínima e máxima de participação para ambos os sexos nas instâncias de direção da Central; a decisão favorável da CUT sobre o aborto, entendido como um direito e como uma questão de saúde pública; as questões sobre direito à creche; o combate à violência contra a mulher, em especial ao assédio sexual e ao assédio moral no trabalho; a violência sexual e doméstica; campanhas nacionais que evidenciaram a problemática vivida pelas mulheres e provocaram resultados positivos, destacando-se a inclusão de cláusulas específicas nas pautas de negociação coletiva, a transversalização do tema gênero em diversas políticas, entre elas a formação, sindical, sociais, saúde do trabalhador; a realização de ações conjuntas com outros movimentos sociais e de mulheres, nacional e internacional, sobre temas comuns. Mas acima de tudo essa trajetória fortaleceu e ampliou a organização das mulheres na CUT, em suas diversas instâncias, em especial na direção da CUT nacional, que hoje tem 32% de representação de mulheres em sua composição, nas estaduais da CUT, Confederações e federações nacionais”. (Revista Especial da CNQ, 2005:38)

O Segundo Congresso da CUT aprovou um documento no qual afirma-se que a organização das mulheres no movimento sindical não significa dividir a classe, mas o inverso, pois reconhece a necessidade de incorporar cada vez mais as mulheres trabalhadoras, sua luta e suas reivindicações como um dos aspectos fundamentais da organização da classe trabalhadora. Em 1986 é aprovada a criação da CNMT, Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora, que teria por função tratar da questão da mulher trabalhadora no sindicalismo. É em 1988 que ocorre o primeiro encontro nacional sobre a questão da mulher trabalhadora. Delgado, Cabral, Paulino e Bezerra de Lima destacam três momentos importantes da questão de gênero na história da CUT no período de 1986 a 1993. Durante o I Encontro de Mulheres, em 8 de março de 1985, foram formuladas propostas dirigidas às entidades sindicais e às mulheres. Os principais pontos quanto à questão sindical enfatizados no Encontro foram a criação da Coordenação Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora (CNQMT), a definição de uma campanha nacional por creches nos locais de trabalho. Sobre a questão de mulheres, a preocupação central era de realizar um trabalho de esclarecimento a respeito das principais questões que dizem respeito às relações de gênero e a situação da mulher na sociedade.

II Momento:

A ampliação do espaço dentro da CUT aponta para possibilidade mais amplas de incorporação da questão da mulher pela CUT. O I Encontro nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora, ocorre em 01, 02, 03 de junho de 1988, na Praia Grande em São Paulo. Participaram 66 delegados de 14 estados, 25 categorias profissionais. Os temas foram: o trabalho das mulheres e a crise econômica; o trabalho feminino na área rural; a opressão das mulheres e a luta de classes; reivindicações prioritárias.

Ainda nesse segundo momento ocorre o IV Congresso, em 1991, com a discussão sobre a legalização do aborto e abertura do debate sobre as cotas de participação das mulheres nas direções da central. Em 1992 ocorre a V Plenária Nacional da CUT, no qual o tema das cotas não teve força para ser aprovada, mas conquistou mais mulheres, tanto da área campo rural, como da urbana.

III Momento:

Começa com a aprovação das cotas e termina com a aprovação de medida em agosto de 1993. A partir de 1994 a coordenadora da CNMT participa da Direção Executiva Nacional adquirindo mais poder no universo sindical. Porém, em relação às diretorias sindicais, o IBGE constatou que apesar do aumento das mulheres, sua participação continuava ocorrendo nos cargos menos importantes.” (BEZERRA DE LIMA, SILVA, ALMEIDA, DAU E KRIGNER, 2006:27)

Alguns pontos relevantes da política de gênero da CUT merecem destaque: é transversal e, portanto, deve ser considerada em todos os projetos elaborados por uma instituição, em todos os níveis de desenvolvimento dos mesmos, contando com a participação e compromisso de todos os agentes envolvidos, iniciando pela direção. Assim, a perspectiva de gênero deve atravessar todas as políticas de instituição.

Importa destacar também o cenário mundial do início do século XXI e algumas posições políticas das mulheres da CUT: elas defendem resistência e luta dos povos contra globalização da economia, contra nova ordem organizacional do trabalho e são contra a reestruturação produtiva.

A situação das mulheres atualmente no movimento sindical pode ser mostrada em partes por meio da representação no IX CONCURT. Esses dados são relevantes pois mostram como a representação no órgão máximo de deliberação da Central está dividida por sexo. No total 1601 (64%) delegados (as) responderam ao questionário, distribuídos da seguinte forma segundo o sexo: 65,8% homens e 34,2% mulheres. A distribuição dos delegados por faixa etária demonstra concentração entre 35 e 54 anos (72,4%). Na faixa etária mais jovem, o percentual cai bastante, para cerca de 20%.

Quanto à escolaridade, na comparação por gênero, existe 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. Cerca de 21% das mulheres cursaram pós-graduação, enquanto que, entre os homens, este percentual é de apenas 12%.

Na tabela X, temos a comparação entre o VIII e o IX encontros. MUDAR ESSA FRASE DO TEXTO PRA NÃO FICAR COMO O TITULO DA TABELA X.

Tabela X – Comparação entre o VIII e o IX encontros.

	Masculino		Feminino	
	VIII Concut	IX Concut	VIII Concut	IX 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

(CUT 2006)

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

Uma análise da distribuição dos (as) delegados (as) do VIII e IX 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.

Cerca de 53,4% dos homens participaram da primeira vez do congresso, enquanto 59,3% das mulheres. Recorrendo à divisão entre homens e mulheres na participação pelos CONCURSOS, percebemos que no VII Congresso são apenas 44,3% de homens e 28,7% de mulheres, enquanto que, no VIII Concut, os percentuais chegaram a 71,5% e 62,9%, respectivamente. É interessante observar que o percentual de mulheres participantes dos Concursos 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 militâncias 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 XI – **QUAL O TITULO DA TABELA?**

	Masculino	Feminino
I Conclat	4,7	2,2
Congresso Fundação	3,9	1,9
I Concut	4,9	2,5
II Concut	9,4	4
III Concut	14,6	7,8
IV Concut	23,1	14,6
V Concut	21	11,5
VI Concut	37,9	22,1
VII Concut	44,3	28,7
VIII Concut	71,5	62,9

(CUT 2006)

Tabela XII – **QUAL O TITULO DA TABELA? TA FALTANDO TEXTO AQUI?**

	Masculino	Feminino	Total
Comercio e serviços	6,8	5,1	6,2
Extração Mineral	0,9	0,4	0,7
Seguridade Social	3,2	5,4	4
Profissionais Liberais	0,8	0,4	0,7
Vestuário	1,4	2,6	1,8
Educação	17,2	35	23,4
Construção e Madeira	3,9	1,6	3,1
Urbanitário	5,5	1,1	4
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	1,1	1, 7
Outro	3,6	4,6	4

(CUT 2006)

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 VIII Concut, é expressivo o crescimento, no IX Concut, da participação de dirigentes que ocupam a secretaria geral e outros cargos de direção nacional. Ao mesmo tempo, há uma queda no 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, 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 VIII Concut, de 12,2%, para 0,5%, entre os homens, e 15,0% para 1,0%, entre as mulheres.

Tabela XIII – **QUAL O TITULO DA TABELA?**

	Masculino		Feminino		Total	
	VIII Concut	IX Concut	VIII Concut	IX Concut	VIII Concut	IX 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	1,4	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

(CUT 2006)

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 recomendação.

Segundo a CUT, 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 sua inteira responsabilidade.

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.

Os dados que se seguem são relativos a existência de atitudes discriminatórias nos respectivos sindicatos dos delegados do IX Concut. A observação desses comportamentos é

maior quando se referem a homossexuais (41,4%) e mulheres (29,8%). Dessa maneira é perceptível a dificuldade de harmonizar o sindicalismo com as questões de gênero e de orientação sexual.

Tabela XIV – **QUAL O TITULO DA TABELA?**

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

(CUT 2006)

Cerca de 60,7% das entidades reservam 30% dos cargos de direção para mulheres. No entanto, quando observarmos 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 ocupada por mulheres, enquanto 34,4% disseram que a tesouraria é ocupada por mulheres. No que se referem à secretaria geral, os dados apresentam uma melhora na distribuição, com 43% dos delegados indicando que as mulheres ocupam o cargo. No máximo 1% dos (as) delegados(as) considera qualquer um deles como totalmente sem importância, e no máximo 5% avaliaram algum deles como de pouca importância.

Tabela XV – **QUAL O TITULO DA TABELA?**

		Masculino	Feminino	Total
Gênero	Muito importante	46,6	64	52,9
	Importante	44,2	31	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

(CUT 2006)

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%). 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. Quando perguntados sobre o que deve ser priorizado na ação sindical, observam-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. Já entre as mulheres, a equiparação de salários para a mesma função aparece como prioridade absoluta, em 58% das respostas seguidas pela reivindicação de creches no local de trabalho (48%) e igualdade de acesso à promoção de homens, mulheres e homossexuais (46%).

Segundo a CUT, os dados revelam a disposição dos delegados na construção dos 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. Uma mostra disso seria a ampla difusão da política de cotas para 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.

4.2. O sindicato dos químicos

Essa entidade é composta por quatro categorias, os químicos, os farmacêuticos, os plásticos e pelos trabalhadores da indústria de perfumarias e velas. Existem proximidades entre essas categorias, porém, elas demonstram características diferenciadas e que serão abordadas neste trabalho. O espaço de atuação desse sindicato abrange Embu, Embu-Guaçu, Itapeverica da Serra, São Paulo, Taboão da Serra. A história desse sindicato é extremamente relevante para o sindicalismo e para a política brasileira, pois foi um dos redutos do novo sindicalismo, contribuindo na construção e difusão deste pelo país.

Em 1982, a chapa de oposição pró-CUT pôs fim a anos de gestões conservadoras e pouco comprometidas com os interesses da categoria, vencendo as eleições para diretoria do sindicato. Esse foi considerado um marco da vitória do novo sindicalismo sobre o “peleguismo”. Como diretoria, ajudou a oposição dos plásticos a se estruturar e ser vitoriosa em 1985, derrotando também o peleguismo. Os militantes dessas duas chapas eram pessoas ligadas a Igreja, ex-metalúrgicos, outras ligadas à organização de esquerda e ao PT, na época recentemente formado. Em 1985, os dois sindicatos lideraram uma greve que parou a cidade de São Paulo e que fortaleceu ainda mais os vínculos entre as duas categorias. Em 1986 ocorre uma greve na Nitroquímica, e que ganhou repercussão nacional e comprometeu a candidatura de Antônio Ermírio de Moraes para governador de São Paulo, proprietário da fábrica e até então, primeiro colocado nas intenções de voto. A razão da greve foram às condições de trabalho quanto à saúde, pois, segundo o sindicato, cerca de 600 trabalhadores estavam contaminados por sulfeto de carbono.

Com a abertura econômica em 90, no governo Collor, e com a reestruturação produtiva, os sindicatos brasileiros entraram em crise, tornando-se entidades que lutaram por manutenção dos empregos, executando políticas e movimentações em sua maioria retroativas. Os químicos e os plásticos estão dentro desse contexto, e começaram a mobilizar-se para reverter à situação. A estratégia foi aproximar as lutas e categorias, sendo que já em 90 surge a Confederação Nacional dos Químicos (CNQ), que reúne sindicatos da área química, petroquímica, petrolífera, borracha, papel, entre outros. Em 1994 ocorreu a unificação dos sindicatos dos químicos e plásticos em uma única entidade e, a partir de então, esse sindicato é composto pelas quatro categorias acima enunciadas.

Um dos destaques do Sindicato dos Químicos em sua história foi um forte movimento em favor das questões de gênero. Desde a vitória da oposição química em 1982, o Sindicato vem desenvolvendo um trabalho de enorme relevância junto às mulheres da categoria e ao movimento feminista de uma maneira geral. Segundo Souza-Lobo (1991), o Sindicato dos Químicos e Farmacêuticos tinha em 1983 uma participação das mulheres correspondente à porcentagem feminina da categoria: eram seis diretoras num universo de vinte e quatro, ou seja, cerca de 25%.

Mulheres e homens que desenvolvem tais lutas tiveram que enfrentar preconceitos e dificuldades, não apenas diante dos patrões, mas muitas vezes diante dos próprios ativistas e diretores sindicais. Segundo Isabel Conceição (ex-presidente do sindicato dos plásticos), os patrões se aproveitariam dos preconceitos contra a mulher para pagar salários menores do que o dos homens, o que caracteriza uma grande exploração sobre as mulheres. Um exemplo de conquista das ações do sindicato nessa área foi o aumento do auxílio creche de 18 para 24 meses após o retorno da licença-maternidade, e a extensão desse direito para as empresas que antes não estavam enquadradas por terem menos de 30 mulheres com idade acima de 16 anos.

4.3. Mulheres no SINDQUIMSP

Desde a retomada do Sindicato, com a vitória da oposição química em 1982, a diretoria realiza um trabalho junto à categoria no sentido de que todos e todas tomem consciência da importância e necessidade de manterem-se organizados junto a sua entidade de classe nas lutas por igualdade de oportunidades para homens e mulheres. Segundo o próprio SINDQUIMSP são:

“Historicamente, o Sindicato é um universo tipicamente masculino, mas sabe-se que no chão da fábrica, nos escritórios das empresas e outros há uma parcela significativa de mulheres. Daí que algumas trabalhadoras perceberam a necessidade da sua atuação firme no movimento sindical colocando na pauta das

reivindicações da categoria os anseios e as necessidades da mulher trabalhadora do ramo químico da capital.”
(Sindluta número 244)

Alguns dos principais problemas enfrentados pelas mulheres nos locais de trabalho levantados pelo SINDQUIMSP são: creches para os filhos, desvantagem nas oportunidades de ascensão nas empresas e diferença salarial entre homens e mulheres, ou seja, a mulher recebe um salário menor do que os homens, mesmo exercendo a mesma função. O sindicato afirma ainda que além dessa situação de desigualdade dentro das empresas, as mulheres enfrentam dupla jornada de trabalho. Elas cumprem sua carga horária na empresa e ainda tem que dar conta de seus afazeres domésticos.

Há ainda outras necessidades específicas, sobretudo em período menstrual e no decorrer de gravidez, quando há necessidade de cuidados especiais, com exames de pré-natal e também após o nascimento da criança na fase de amamentação. O Sindicato dos químicos e plásticos de São Paulo e Região tem em sua base 60 mil trabalhadores. Destes, 36% são mulheres, ou seja, 22 mil. No entanto, não obstante a luta por igualdade de condições, de trabalho igual, salário igual, a trabalhadora da indústria do ramo químico recebe 42% menos que o trabalhador.

Os trabalhadores e trabalhadoras vivem sob pressão constante, seja pelo risco do desemprego ou pelo ritmo alucinante do processo de trabalho, o que coloca em risco a saúde física e mental. A mulher sofre ainda mais. É vítima de discriminação desde a entrada na empresa passando pelas condições a que é submetida, como controle do uso do banheiro e processos de oportunidades de ascensão, quando são preteridas em relação aos homens. Grande parte das questões de gênero estão relacionadas ao campo da saúde. É nesse momento que os temas de gênero, trabalho e militância se relacionam.

“A saúde é expressão de condições sociais, culturais e históricas das coletividades em que o trabalho desempenha papel crucial. O trabalho realizado em nossa sociedade é determinado por complexo entrelaçamento de relações de poder, sociais, econômicas e políticas. Nesse momento de globalização e reestruturação produtiva, aumenta a necessidade de dar um

passo na apreensão da realidade vivida pelos (as) trabalhadores (as) não só no ambiente interno de trabalho, como também em seu cotidiano, nos locais de convívio e moradia, ampliando o leque de interrogações e incorporando enfoques que colaborem para a apreensão das desigualdades e heterogeneidades produzidas. Os estudos concernentes à divisão sexual do trabalho e às relações de gênero se inserem nesta perspectiva.” (CRUZ de BRITO, 2000: 01)

Em 1988 é formada uma comissão de Mulheres. No I Congresso foram debatidos temas relacionados à condição feminina: dupla jornada de trabalho/autoritarismo fabril/discriminação à gestante e creches, bem como as limitações à atuação feminina nos sindicatos. Os anos 90 são inseridos outros no debate, como a questão do aborto, por exemplo. Ocorreu, então, uma intersecção entre um discurso classista que era dominante, o discurso feminista, as pautas deixam de ser só das mulheres e são incorporadas pelo movimento sindical. Desde os anos 70 os sindicatos mais combativos, tais como Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do campo e Diadema e o Sindicato dos Bancários de São Paulo, buscam atrair a parcela feminina de suas categorias. Mas a sub-representação das mulheres se manteve, ainda que com as cotas de 30%, isso foi diminuído.

Em 1989, acontece um feito importante no SINDQUIMSP, Isabel Conceição torna-se presidente do Sindicato dos Plásticos. Em 1991 começa a diretoria colegiada e cria-se uma secretaria de mulheres. Porém, após esses dois anos e a saída de Isabel, o trabalho de gênero se desarticulou, e na segunda metade da década dos anos 90 quase estagnou. Porém, no período até meados dos anos 90, as mulheres conseguiram obter nos acordos coletivos a proibição da exigência de testes para investigação de gravidez e o registro em carteira compatível com a função exercida pelas trabalhadoras. No pós anos 90, desarticulação e militância menos disposta a discutir reivindicações das mulheres são as marcas do trabalho de gênero.

Contudo houve recentemente uma retomada e as ações de gênero têm conseguido alguns resultados, mesmo em seu espaço próprio de organização, com a implantação da Secretaria de Gênero na direção do Sindicato. A secretaria foi aprovada por consenso no IV

Congresso da categoria realizado de abril a agosto de 2005, referendada em assembléia, e foi instituída em 2006. A secretaria tem como função somar esforços nas lutas gerais desenvolvidas pelo Sindicato, colocando em destaque as questões de gênero da mulher trabalhadora em todos os espaços e instâncias como o movimento sindical, órgãos de governos e entidades patronais. Segundo o SINDQUIMSP, a Secretaria de Gênero estará sempre ao lado do conjunto da categoria, na luta por melhores condições de vida, saúde, trabalho e oportunidades para as mulheres e homens do ramo químico.

A Secretaria de Gênero é um novo componente na estrutura do SINDQUIMSP. Segundo o diretor do sindicato, Edson:

“...Em 91 eu me lembro que tivemos um seminário em Caraguatatuba na nossa colônia de férias, era dos plásticos ainda, num era unificado. E já naquele momento, foi quando eu comecei a presenciar o debate com relação a gênero, a cota...Então, a CUT vem trabalhando a questão da mulher nas suas resoluções, e acabou criando a secretaria da mulher lá, e acabou criando a secretaria de mulher e aqui a gente trabalhou com a questão de gênero, não de mulher especificamente, mas de gênero. Isso ocorreu há dois anos sem nosso ultimo congresso, por uma questão, até por conta dessa orientação que a CUT dá, da constituição dessas secretarias nos sindicatos acabamos criando a secretaria de gênero e por conta da correlação de forças, por conta de você conseguir ajustar nomes e números das forças políticas a secretarias não pode ser número par, então, além da de gênero acabamos criando a secretaria aaa, como é mesmo o nome? De políticas...não, de projetos especiais.”

Podemos perceber que existe apenas uma mulher na coordenação, enquanto os homens possuem seis representantes. No meu projeto tinha por hipótese que os cargos de poder não eram ocupados por mulheres, principalmente tesoureiro e presidente. Como o SINDQUIMSP possui uma coordenação colegiada⁴, ou seja, todos os membros possuem

⁴ ⁴A diretoria colegiada tem como princípio a participação igualitária de todos os seus membros, com os mesmos direitos e responsabilidades, substituindo a figura do presidente. A atual diretoria é formada por 43 diretores, com a tarefa de encaminhar as decisões da categoria e elaborar o plano de ação da entidade. Essa direção colegiada é composta por uma coordenação, formada a partir de indicações definidas em reunião de diretoria, a cada ano, quando são realizados os seminários de diretoria (são reuniões amplas dos diretores para definir plano de ação e eventuais mudanças na composição de coordenação). Compete a ela coordenar e encaminhar as resoluções aprovadas pela assembléia geral, congressos e seminários da diretoria, bem como apresentar propostas para ação política da diretoria. Decisão de congresso da categoria e assegurado no estatuto do sindicato, para

igual nível hierárquico, não existe presidente ou tesoureiro. Porém, existem secretarias onde não existem mulheres, quais sejam: Secretaria de Administração e Finanças, Secretaria de Organização Política, Sindical e de Base; Secretaria de Saúde e Meio Ambiente; Secretaria de Comunicação e Imprensa; Secretaria Jurídica.

Apesar de não existir o cargo de tesoureiro, a secretaria de administração e finanças ocupa esse papel, sendo que não existe nenhuma mulher presente nela. Este fato mostra como as mulheres estão à parte dessa área do sindicato, até mesmo mais do que se existisse um homem no cargo de tesoureiro, pois ele seria um. Aqui são vários homens, ou seja, a possibilidade de se ter uma mulher é maior, e mesmo assim não existe nenhuma. A Secretaria de Organização Política, que também possui grande relevância, não possui nenhuma mulher também, mesmo caso da jurídica e comunicação. A de Saúde que possui uma importância crescente conforme discutimos neste texto, e que possui relação com a pauta de gênero, também não possui nenhuma mulher. Na divisão das características entre os gêneros e conseqüente divisão sexual do trabalho, o masculino está associado à política, ao poder e as finanças. Isso se verifica nessa não presença feminina e domínio completo pelos homens nas secretarias mencionadas, que são culturalmente tidas como áreas masculinas.

As mulheres somente aparecem nas secretarias de Formação e de Lazer. Nesta última, há apenas uma e os cargos restantes são ocupados pelos homens. Mas o interessante é que na de Formação existem cinco mulheres e cinco homens, sendo a coordenadora uma mulher. Porém, isso não é surpresa, está dentro do sistema sexo/gênero, pois as mulheres estão associadas à prática de ensino e formação. Tanto que no magistério e cursos de pedagogia existe um predomínio de mulheres. Assim, o fato da secretaria de formação ser a que possui mais mulheres e uma coordenadora, pode ser explicado pela construção dos gêneros. Percebemos que apesar dos trabalhos de gênero e presença de militantes mulheres,

dar conta das necessidades e atribuições colocadas à direção colegiada são necessárias sete secretarias de trabalho. São elas: administração e finanças, saúde e meio ambiente, formação, cidadania, cultura e lazer, jurídica, comunicação e imprensa, organização política sindical e de base. Para cada uma delas há um coordenador geral e demais membros integrantes. (http://www.sindquimsp.org.br/ver_materia.asp?id=266)

a estrutura de poder do SINDQUIMSP ainda conserva um predomínio masculino e uma exclusão das mulheres do locus do poder.

A organização do sindicato e os serviços prestados à categoria são distribuídos entre a sede e cinco subsedes, conforme o seguinte organograma:

Sede e Subsedes

Sede- Liberdade

Serviços Prestados:

- . Cálculos de Rescisão
- . Levantamento de tempo de serviço para fins de aposentadoria
- . Levantamento do saldo FGTS
- . Assessoria trabalhista
- . Médica do trabalho
- . Homologação
- . Plantão Jurídico
- . Sindcoop (Cooperativa Habitacional)
- . Encaminhamento para Centro de Referência em Saúde do Trabalhador
- . Sindicalização
- . Curso de Informática

Lapa

Serviços Prestados:

- . Cálculos de Rescisão
- . Levantamento de tempo de serviço para fins de aposentadoria
- . Levantamento do saldo FGTS
- . Assessoria trabalhista
- . Encaminhamento para Centro de Referência em Saúde do Trabalhador
- . Sindicalização
- . Curso de Informática.

Santo Amaro

Serviços Prestados:

- . Cálculos de Rescisão
- . Levantamento de tempo de serviço para fins de aposentadoria
- . Levantamento do saldo FGTS
- . Encaminhamento para Centro de Referência em Saúde do Trabalhador
- . Assessoria trabalhista
- . Sindicalização
- . Curso de Informática
- . Curso de Inglês

São Miguel

Serviços Prestados:

- . Cálculos de Rescisão
- . Levantamento do saldo FGTS
- . Assessoria trabalhista
- . Sindicalização
- . Curso de Informática

Taboão da Serra

Serviços Prestados:

- . Cálculos de Rescisão
- . Assessoria trabalhista
- . Encaminhamento para Centro de Referência à Saúde do Trabalhador
- . Sindicalização
- . Curso de Informática
- . Curso de Inglês
- . Curso de Espanhol

Caieiras

Serviços Prestados:

- . Cálculos de Rescisão
- . Homologação
- . Assessoria trabalhista
- . Sindicalização
- . Plantão Jurídico

(<http://www.sindquimsp.org.br/Default.aspx>)

Descobri a existência das subsedes no decorrer do mestrado. A intenção após a qualificação era de fazer um estudo delas no tocante à divisão de gênero que apresentam em suas bases de trabalhadores. Para isso, pensei inicialmente seguir a divisão regional das indústrias pela cidade de São Paulo, por exemplo: a região sul de São Paulo, representada aqui pela subsede de Santo Amaro, possui um complexo grande de indústrias farmacêuticas, que são caracterizadas por grande participação de mão de obra feminina. A de São Miguel é caracterizada pela Nitroquímica, grande indústria química da região, e que teve grande participação na formação desse tradicional bairro da Zona Leste de São Paulo. Segundo Fontes (2002), a Nitroquímica possuía os imigrantes nordestinos como principal mão de obra do seu quadro de funcionários. Eles teriam conservado suas redes de relações oriundas do nordeste e isso teria favorecido a solidariedade e conseqüente união entre os migrantes em sua nova cidade. Segundo o autor, essa unidade foi decisiva para formação de lideranças e para legitimar a ação sindical na região, no período entre 1945 e 1964. Fontes

conclui seu artigo afirmando que essas redes de relações sociais e os valores culturais comuns, reforçaram a identidade de trabalhadores migrantes. Foi por meio delas que teriam conseguido compartilhar e desenvolver identidade de classe. Essa ligação do bairro com a Nitro e seus trabalhadores seria tão forte que, segundo Fontes, na greve de 1957, foram feitos piquetes com o apoio da maioria dos moradores nas próprias ruas do bairro de São Miguel.

Pela supremacia do tipo de indústrias em cada uma das subsedes entendi que seria possível participação feminina. Acreditava que estudando as diferentes características das subsedes e a divisão regional das indústrias em São Paulo, poderia observar qual é a influência de cada uma delas no sindicato. Porém, durante o trabalho de campo percebi que as subsedes tem pouco influência na divisão política do sindicato. Não existem disputas entre as diferentes regiões pelo poder do sindicato, mas sim, divisão entre as correntes. Portanto, decidi não insistir nessa clivagem regional, preferindo dar atenção à clivagem das correntes políticas no interior do sindicato e sua interface com a questão de gênero. Também verifiquei que o tipo de indústria da qual os diretores procedem não tem influência nas questões de poder. O que existe é uma legitimidade pelo tamanho da base da indústria a qual o diretor está, mas mesmo isso, é um fator que aparece com pouca influência política.

O Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo possui uma luta histórica na questão de gênero dentro do sindicalismo brasileiro. Com as entrevistas pude perceber o quanto esse tema atingiu expressão em certos momentos da história desse sindicato, inclusive pelo fato de uma mulher ter chegado à presidência do mesmo. Em 1989, Isabel Conceição se tornou a primeira mulher a ser presidente, ganhando o posto mais alto na hierarquia de poder dentro da entidade. Porém, esse trabalho ficou enfraquecido por um período, sendo resgatado em meados dos anos 2000. Um novo ânimo levou a criação de uma comissão de mulheres que conquistou a criação de uma Secretaria de Gênero. Porém, para surpresa de muitas militantes, um homem foi colocado no posto de secretário. Este fato chama muito atenção e acredito que é um ponto chave para explicação de como a questão de gênero é tratada no SINDQUIMSP atualmente. Acredito que por meio de tal questão, as hipóteses do meu projeto de pesquisa poderão ser discutidas.

Existem dois pontos que devem ser levantados: o primeiro, consiste na razão de um homem ter sido colocado na Secretaria de Gênero, mesmo sem o apoio da maioria das mulheres do sindicato. Segundo, uma questão conceitual sobre os termos gênero e mulheres, que possui uma implicação política relevante.

4.4. Um homem na Secretaria de Gênero?

O primeiro ponto, destacado no final do capítulo anterior, nos coloca uma dimensão além da questão de gênero, que diz respeito à forma como se organiza o sindicalismo brasileiro. Este movimento possui internamente diferentes organizações que disputam a direção política do movimento, são as chamadas, no jargão militante, de “correntes”. Na diretoria atual dos químicos existem três correntes representadas: Alternativa Sindical Socialista (ASS) que deixou de existir durante a gestão, CUT Socialista Democrática (CSD) e Articulação Sindical.

A CSD nasce em 2002, sendo a seção sindical da tendência interna do Partido dos Trabalhadores conhecida por Democracia Socialista. Esta se coloca hoje como a maior corrente da esquerda do partido e disputa o controle do mesmo com o chamado Campo Majoritário, que controla o partido atualmente. Essa corrente possui uma luta histórica a favor do feminismo no Brasil, possuindo em suas resoluções a questão das mulheres como algo central para construção do socialismo:

“... perspectiva de um feminismo socialista não dissocia a luta pela superação da opressão sexual da necessidade de profundas mudanças sociais e da ruptura com as brutais desigualdades de classe e étnico-raciais. Por esta razão, consideramos indispensável que o partido se identifique, de forma efetiva, com a subversão dos padrões, dinâmicas e valores que se fundam na hierarquia opressora das relações de gênero. Tem sido incansável, embora longe de ser suficiente, a atuação crítica das militantes feministas dentro do partido, contribuindo para o questionamento de práticas machistas, na defesa de um programa partidário que incorpore os interesses das mulheres, na construção de um processo de auto-organização das mulheres. Uma atuação que buscou inovar no debate do poder com o tema das cotas, construir uma visão global de políticas públicas voltadas para igualdade de gênero, construir uma proposta de políticas para as mulheres para os governos petistas, com as Coordenadorias, Secretarias e Ministério, e priorizar uma ação militante das petistas no movimento de mulheres.”

(<http://www.democraciasocialista.org.br/ds/index.php?option=content&task=view&id=281&Itemid=34>)

Essa proposta contrasta com a visão de outras correntes de esquerda que colocam a questão das mulheres como periférica à questão econômica, superando o economicismo presente em setores do marxismo. A luta das mulheres não é vista como complementar a

dos homens, nem como um atraso para revolução ou rompimento da unidade de classe (ARAÚJO 1998). O trabalho de mulheres se torna fundamental então para construção do socialismo segundo tal corrente, e dessa maneira, as mulheres conseguem mais espaço político, ocupando legitimamente cargos de direção. Como exemplo disso podemos citar o caso de Rosane da Silva, representante da CSD na direção executiva da CUT e também membro da Coordenação Nacional da DS pelo setorial sindical.

A CSD reúne militantes sindicais, homens e mulheres, de diferentes gerações e etnias, de diversas categorias e dos vários estados do país. Possui também uma relação muito forte com a Marcha Mundial de Mulheres⁵, conforme está explicitado em seu próprio site:

“Pessoas comprometidas com a construção de uma profunda aliança social do sindicalismo cutista com o MST, com a Marcha Mundial de Mulheres, movimentos indígenas e ambientalistas, com os afrodescendentes, a Central de Movimentos Populares, a juventude, movimentos culturais, de gays e lésbicas e todos aqueles e aquelas que lutam contra a exploração e toda forma de opressão.”
(<http://www.sof.org.br/marcha/?pagina=aMarcha002>)

Mas não é somente a CSD que tem relação com o movimento feminista, todo o sindicalismo no tocante a questão das mulheres tem grande influência do mesmo. Segundo Ângela Araújo:

“...o próprio intercâmbio entre as sindicalistas e as militantes feministas, levou a uma modificação do discurso das militantes sindicais, o qual paulatinamente passou a incorporar o debate em torno de questões que iam além das discriminações sofridas pelas trabalhadoras no universo do trabalho e atingiam a todas as mulheres igualmente.” (ARAÚJO, 1998: 76)

A Articulação Sindical é a corrente majoritária na CUT, sendo o presidente da central membro dessa corrente. Artur Henrique da Silva Santos, 44 anos, foi eleito

⁵A Marcha Mundial das Mulheres surge em 2000, sendo uma ação do movimento feminista internacional de luta contra a pobreza e a violência sexista. Sua primeira etapa foi uma campanha entre 8 de março e 17 de outubro de 2000. Aderiram à Marcha 6000 grupos de 159 países e territórios. As manifestações de encerramento desta primeira fase da Marcha no dia 17 de outubro de 2000 mobilizaram milhares de mulheres em todo o mundo, nesta ocasião foi entregue a ONU um abaixo assinado com cerca de 5 milhões de assinaturas em apoio às reivindicações da Marcha. É hoje o principal movimento feminista no Brasil.

presidente para o triênio 2006-2009. É técnico eletrotécnico e sociólogo pela PUC Campinas. É paulistano, tem uma filha. Começou sua “carreira” sindical em 1983, ao ser eleito conselheiro representante dos trabalhadores da CPFL (Companhia Paulista de Força e Luz). No ano posterior, fez parte da campanha para a eleição de uma chapa cutista de oposição à direção do Sindicato dos Eletricitários de Campinas. Essa chapa não foi vitoriosa, mas em 1987, os cutistas ganharam o sindicato, momento que Artur Henrique assume o cargo de diretor executivo da entidade.

Segundo o diretor dos Químicos de São Paulo P (homem), a diretoria dos Químicos era composta por três correntes, porém agora existem duas, pois a ASS acabou. Segundo o diretor:

“Temos a Articulação Sindical, corrente majoritária com 29 diretores, e os companheiros que eram da antiga ASS que se intitulam independentes e nós da CSD que somos 5.”

Existe uma ampla hegemonia da Articulação Sindical, que controla a maioria dos cargos no sindicato. Outra questão importante é entender que a divisão de cargos nos sindicatos se dá pelo número de votos que as correntes conquistam nos congressos. Portanto, existe um número de cargos dados a cada corrente por esse critério, e é justamente este critério que explica a secretaria de gênero ser ocupada por um homem nos Químicos. Segundo Y (mulher):

“Temos uma secretaria de gênero que é um homem, batalhamos tanto, seis anos, pra passar em congresso diretoria, daí me entregam a secretaria para um homem, mas... bom, hahaha, deixa pra lá. E uma pessoa que nunca discutiu gênero, ainda se fosse alguém que tivesse acúmulo sobre a questão, num teve interesse, e aí pela briga interna de correntes ela acabou ficando com a secretaria, porque nem se avaliou a necessidade de ter uma companheira ali, seja de qual corrente fosse, mas que tivesse respaldo das mulheres, da categoria, pra desenvolver um trabalho, não se pensou nisso, só que tal corrente tinha um número maior na composição da diretoria então deve assumir secretaria tal, que é da Articulação Sindical. Mas não só nós, mas a própria CUT faz essa avaliação.”

O depoimento de Y (mulher) traz uma denúncia importante, mostrando como a questão de gênero até hoje está colocada em segundo plano, mesmo no SINDQUIMSP. Ao afirmar a desqualificação do secretário, Y (mulher) demonstra que o trabalho de gênero é

visto como uma pauta inserida dentro da lógica de correntes e da divisão de cargos internos. G (mulher) reforça essa visão:

“Ele entrou por causa da corrente, a Lucineide não queria tava na CNQ. E pra eles passar a secretaria pra outra corrente, eles preferiram por um homem do que deixar outra pessoa de outra corrente...é tudo muito difícil...a relação é difícil. Eu sei que tem que ter divergências, mas esse negócio de correntes é um problema sério.”

Essa visão não é restrita apenas a diretoras mulheres, mas é compartilhada por um diretor homem. W (homem) vai até mais longe do que as diretoras anteriores, afirma que G (homem) não possui militância na questão de gênero que justifique estar na coordenação da Secretaria de Gênero:

“Infelizmente por conta dessa luta das mulheres elas que brigaram intensamente pra criação dessa secretaria, nada mais justo que uma delas assumisse o comando da secretaria pra tá tocando esse trabalho daquele momento em diante, mas por conta de questões internas da diretoria de uma das forças políticas um homem acabou assumindo, sem querer depreciar, desmerecer ninguém, a gente achou que o caminho natural seria uma mulher cumprisse esse papel.”

Segundo X (homem), o critério das escolhas de cargos é também a proporcionalidade entre as correntes, sendo que quanto maior a força em termos de delegados no congresso da categoria, maior o número de cargos. Para ele:

“A proporcionalidade se dá pelas correntes, você tem uma força maior, você tem um número de vagas. Hoje a força maior é a articulação, depois CSD, e ASS, que é segunda força no sindicato.”

Segundo W (homem), ainda:

“... a distribuição dos cargos é feita obviamente de acordo com os pleitos que a gente faz na hora dos congressos. Faz uma convenção, trabalha segundo os percentuais de cada força política, e partir daquele momento a gente considera aquele número inicial pra divisão de secretarias, pra divisão da coordenação e por aí vai... e você tem que conviver com essas forças políticas, e muitas vezes você tem muito mais problema dentro da sua própria corrente propriamente dita, do que com outras correntes.”

Uma das minhas hipóteses de pesquisa era que a questão de gênero teria obtido força por ser uma política de captura e não como resultado da mudança das relações no interior dos sindicatos.

“No interior do sindicato também somos oito mulheres e nenhuma ocupa cargo de expressão no sindicato. Tem só uma mulher como coordenadora, é a Célia, de Esporte, Cultura e Lazer. Temos 7 coordenadores, ela é única mulher que faz parte da coordenação do sindicato. Mas assim, só essa secretária, por que secretária importante, como jurídico ou administração mulher nem chega perto. As mais importantes são administração e jurídico.”

Por este depoimento de Y (mulher) fica claro como as mulheres estão afastadas dos cargos de maior poder na entidade. Assim, não há inserção das mulheres ainda no lócus do poder sindical, ficando este restrito aos homens. Em uma coordenação de sete pessoas, apenas uma mulher está presente. Bourdieu nos ajuda a compreender essa questão de cargos e gênero: “a definição de um cargo, sobretudo de autoridade, inclui todo tipo de capacitações e aptidões sexualmente conotadas. As posições dificilmente são ocupadas por mulheres porque elas são talhadas sob medida para homens cuja virilidade mesmo se construiu como oposta às mulheres tais como são hoje. A dominação masculina constitui as mulheres como objetos simbólicos. O ser é um ser percebido, tem por efeito colocá-las, em permanente estado de insegurança corporal, ou melhor, de dependência simbólica: elas existem primeiro pelo, e para, o olhar dos outros, ou seja, enquanto objetos receptivos, atraentes, disponíveis. Delas se espera que sejam femininas, frágeis, simpáticas, submissas, atenciosas, sorridentes, ou até mesmo apagadas. E a pretensa feminilidade muitas vezes não é mais do que uma forma de aquiescência em relação às expectativas masculinas, reais ou supostas, principalmente em termos de engrandecimento do ego. A socialização dos homens os predispõe a amar os jogos de poder e as mulheres a amar os homens que os jogam.” (Bourdieu, 1996:44).

O depoimento de G (mulher) permite-nos esforçar ainda mais a nossa hipótese:

“Na composição da diretoria o poder é dos homens, nos somos colegiado, mas quem tá lá em cima mesmo são os homens. As secretarias mais importantes são os homens: jurídico, administração, finanças, saúde, então é tudo quem encabeça a chapa. Tem uma diretora da ASS que é da secretária de cultura, a Célia. Mulher

mesmo que assume a pasta é só ela. Fazemos parte das secretarias, mas quem assume mesmo as pastas é o homem.”

Sobre a questão das cotas, formulei em meu projeto a hipótese de que as mulheres apesar de ocuparem espaço nas diretorias, não possuíam acesso a um exercício pleno do poder, sendo que as cotas significariam muito mais um reconhecimento da história desigual da democracia, do que um mecanismo de real acesso ao poder. Essa hipótese é fortalecida quanto verificamos que as mulheres tem tido a representação aumentada nas diretorias sim, mas essa participação não se dá nos cargos de Presidente, Tesoureiro e Secretário-Geral, cargos mais relevantes quanto ao poder de decisão na diretoria.

“Chegamos a ser doze na diretoria, quando entrei éramos três, hoje somos oito. O que num é o ideal, por que pra cota falta quatro companheiras, mas antes a diretoria era maior, então nunca chegamos a 30%. A diretoria era de 80, agora é de 43. Quando tinham doze companheiras na diretoria, o numero de diretores era 70, 80. As mulheres não conseguem entrar na diretoria, abre espaço pensam em homens, é difícil abrirem oportunidades pra mulheres e só entra quando tem mais de uma vaga. Se garante o homem, depois põe uma companheira. Temos dificuldades de tripla, dupla jornada, tem criança, tem marido, por que é muito difícil...”

Nem mesmo a cota de 30% é cumprida no sindicato, quanto mais a idéia de que por meio das mesmas poderia haver uma mudança de lógica quanto ao gênero nas entidades. Y (mulher) afirma que na abertura de cargos, os “companheiros” pensam prioritariamente na indicação de homens, deixando mulheres como segunda ou terceira opção. Portanto, a lógica masculina na divisão de cargos persiste no interior do SINDQUIMSP até hoje.

Segundo X (homem), a questão das cotas é aceita, sendo que as dificuldades seriam oriundas da cultura da sociedade:

“A questão das cotas foi sempre aceita, a dificuldade de ter mulheres em qualquer categoria, seja ela de comércio, operária, ou qualquer ramo de atividade, sempre esbarra numa questão de uma cultura da sociedade. A mulher tem uma dupla jornada, ela trabalha e no sindicato ela tem outra atividade, e numa cultura totalmente machista como é o Brasil você tem que ir quebrando barreiras, mostrando que a mulher tem que estar viva na vida política e na vida do movimento sindical, senão você nunca mais vai dar um passo à frente, acho que a gente tá vencendo essa barreira aí, num é fácil, mas temos que romper. Mostrar que a mulher tem que ter participação, isso cresce no dia a dia, hoje você vê aqui mulher diretora do sindicato, mulher prefeita, deputada, você vê aqui nas assembléias legislativas.”

Existe um contraponto entre as duas falas acima, uma vez que para Rosana não se cumpre à cota de mulheres no sindicato e existiriam dificuldades para tanto, e para Lourival a cota seria aceita. Porém, o diretor reconhece as dificuldades e as barreiras com a questão de mulheres devido à cultura machista de nosso país. Apesar da afirmação da aceitação das cotas segundo Lourival, as dificuldades levantadas por Y (mulher) são mais coerentes com os demais depoimentos e mesmo com as composições das diretorias do SINDQUIMSP.

É claro que se entendermos o contexto de que fala X (homem), entenderemos o que ele quer dizer quando afirma que as cotas sempre foram aceitas. Esse diretor, em seu depoimento, conta que o SINDQUIMSP foi pioneiro na luta pelas cotas. Seria derivada desta a conquista das cotas na CUT e PT. Segundo o diretor:

“... sempre defendemos nos congressos da CUT a participação da mulher, até ter estabelecido uma cota, e nosso sindicato foi o primeiro a defender a cota de 30%. Depois foi aprovado no Partido dos Trabalhadores e na CUT, e hoje já tem uma participação bastante grande, a gente sempre trabalha na renovação da diretoria...”

Portanto, ele se refere a uma aceitação histórica da importância das cotas, fato comprovado pela própria aprovação das cotas. Dessa maneira, não está afirmando que as cotas são cumpridas em sua integralidade, ou que não haja dificuldades, mas sim, que elas são reconhecidas e que ninguém questiona a sua existência atualmente.

Edson em seu depoimento revela fatos importantes sobre as cotas, mostrando que existe uma deformação em sua implementação, e que esse mecanismo por si somente não resolve os problemas de diferença de gênero. Haveria um discurso favorável que seria expresso às vezes por conveniência política e não por concordância, portanto, seria necessário mais do que ser favorável às cotas, é preciso formar as mulheres para estarem na diretoria. Segundo ele:

“Eu não vou defender a questão de cota de 30, 40%, pura e simplesmente por defender...não vou fazer isso. Eu procuro adotar uma postura crítica com relação a cotas, mas sendo coerente com aquilo que eu penso, com aquilo que eu imagino, com a realidade que a gente vivencia, tanto é assim que como eu disse, os 43% de mulheres na categoria não estão refletidos na diretoria. Tem gente na diretoria que defende a cota por

defender e se mostrar simpático, a gente trava alguns debates nesse sentido, hoje é mais tranquilo você fazer esse debate.”

E ainda:

“...eu sempre fui muito crítico a questão das cotas no seguinte sentido, eu acho que é legítima tanto mulheres como qualquer outra minoria, sejam negros, sejam homossexuais, seja qual for à minoria pleitear, reivindicar uma posição e reivindicar uma participação. O problema é que nem sempre, se você num trabalha com a formação dessas companheiras, fica difícil você tá trazendo pra diretoria, você num pode simplesmente trazer pra preencher um número, seria um contra-senso, então, nesse ponto eu sou crítico à questão das cotas, acho que tem que se avançar muito e acho que a secretaria tem esse papel, de trabalhar com essa formação das companheiras, existem muitas com a condição de vir pra diretoria.”

Há um outro acontecimento na história do Sindicato dos Químicos de São Paulo que é relevante para a questão de gênero: a presidência de Isabel. Nesse período se avançou nas conquistas sobre as causas específicas da mulher, sendo o SINDQUIMSP o primeiro sindicato a aprovar as cotas, redução da jornada de trabalho, garantia de estabilidade para mulher gestante, reembolso creche. Segundo X (homem):

“A gestão da Isabel foi nos Químicos, já tava no processo de unificação, não tava no papel, mas já tava no processo de unificação, mas politicamente já teve. Teve essa transição de uns três ou quatro anos, a participação da Isabel como presidente foi importante, você rompia barreiras internas e externas e pela primeira vez a gente ia para FIESP, pra mesa de negociação, com vários sindicatos do ramo e a gente apresentava uma presidente mulher, como presidente de uma categoria operária.”

O fato de apresentar uma mulher presidente de um sindicato de categoria operária é extremamente revolucionário, e no plano simbólico, mostra um grande avanço na luta contra o machismo, tanto no campo sindical, quanto em negociações com os setores patronais. Essas conquistas, as lutas e a presidência de Isabel, demonstram a relevância desse sindicato no movimento sindical brasileiro, atestando a escolha do mesmo para essa pesquisa. Segundo X (homem) não houve resistência ao nome de Isabel na categoria, muito pelo contrário, foi tido como algo bom e a avaliação é de que trouxe conquistas. Para o diretor:

“Não pelo contrário, a categoria aceitou muito bem, e a gente se recorda desse mandado de três anos por que a gente avançou nas conquistas, a gente fazia atividade nas portas da FIESP. A gente levava mulheres, crianças, teve uma época que a gente levou uma creche inteira, mostrando pro sindicato patronal que as mulheres que tavam ali, tinham filhos e alguém tinha que ficar com os filhos para elas poderem trabalhar.”

Segundo W (homem), a avaliação da gestão de Isabel foi positiva e até hoje ela é referência para mulheres no mundo sindical:

“... Olha eu não estava na categoria nesse momento, o que se comenta da Isabel é que ela não deixou a desejar se comparado com gestões anteriores, ela realmente assumiu uma postura bastante firme e bastante decidida, acabou por deixar o movimento sindical, mas com certeza deixou marcas, a Isabel ainda hoje é uma referência dentro da categoria para algumas companheiras, ainda é uma referência. Com certeza teve um papel fundamental nesse trabalho de mulheres, acho que a partir daí as mulheres perceberam que eram capazes tanto quanto ela pra tá assumindo uma posição aqui dentro.”

Porém, existia uma visão talvez dualista no meu projeto de pesquisa, colocando o trabalho de gênero e as cotas, como política tão somente de captura, desconsiderando a existência de todo um movimento das mulheres pela questão de gênero. Avanços foram conseguidos pela “luta” das mulheres desse sindicato mostrando que para elas não se trata de uma política de captura, mas sim, de alteração das relações de poder no interior do sindicato, das relações no cotidiano, no ambiente de trabalho, no domicílio, na entidade. Tenho que reconhecer que o trabalho das mulheres no SINDQUIMSP teve avanços e representa uma luta importante para o movimento sindical, não sendo apenas uma simples política de captura para setores do movimento sindical.

Segundo Nilza Ferreira de Almeida, diretora da CNQ desde 1992, “um dos fatores que ampliou a participação da mulher foi a instituição pela CUT da política de cotas de participação, o que, segundo ela, obrigou as direções sindicais a se debruçar sobre o tema, principalmente porque os sindicatos se viram obrigados a levar uma cota de mulheres para os congressos e, portanto, elas precisavam participar da vida sindical.” (Revista Especial da CNQ, 2005:28)

Outra questão importante é a diferenciação entre os termos “gênero” e “mulheres” e sua conseqüente implicação política. A Secretaria do SINDQUIM não é uma secretaria de mulheres, mas sim de gênero. Segundo Y (mulher):

“Mas a justificativa é que é de gênero, que fala de homens e mulheres. Talvez se fosse de mulheres teria uma mulher a frente, mas não dá pra saber. Mas quando a gente trabalha num quer diferencia mulher e homem, por que mulher não é ser que é diferente do homem, a gente tem necessidades diferente dos homens, mas o que a gente quer é ganhar a mesma coisa, ter iguais condições, queremos ser iguais e não diferentes dos homens, por isso secretaria de gênero e não de mulheres. E aí, alguns fazem a avaliação que foi errado, por querermos igualdade entre os sexos. Que ninguém seja melhor do que ninguém. Essa foi a nossa avaliação quando fizemos essa denominação.”

Essa fala deixa clara uma visão de feminismo em que o homem é visto enquanto um parceiro, sendo fundamental sua participação nas discussões e ações. Ao não afirmar uma diferenciação entre homem e mulheres, ao contrário, afirmando a igualdade, fica explícito o entendimento contrário à ideia de todos os homens enquanto inimigos, opressores. Segundo Sartori (2001), não-mixidade é um conceito que tem por pressuposto que os problemas das mulheres deveriam ser pensados unicamente pelas mulheres. No depoimento de W (homem), esse diretor afirma que a questão de gênero não pode ser associada somente às mulheres:

“Nós até, nesse debate da questão da secretaria, nós começamos a desmistificar um pouco o que é a questão da Secretaria de Gênero. Infelizmente a gente vem trabalhando, porque quando se fala em gênero associa-se somente a questão da mulher, e não é bem assim, na verdade gênero significa um pouco essas relações conflituosas entre homens e mulheres e você tem que de alguma maneira tentar conciliar, tentar resolver. A gente acabou entendendo que gênero não é somente uma questão da mulher.”

Para R (mulher):

“Não é virar a pirâmide, mas igualar. Eu acho que se pudermos discutir nos sindicatos igualdade de oportunidades em todos os espaços, fazer uma transversalidade nos sindicatos, e isso não vai ser de graça, isso vai ser na negociação. Por que no embate com eles não vamos conseguir avançar, nós temos que saber nos colocar e negociar. E esse é o desafio. Para poder colocar pra eles que temos especificidades, que não podemos participar de todas as atividades devido à estrutura da família, é raro o homem que compartilha com a companheira o trabalho doméstico, isso no sindical também, porque ele é parte da estrutura social, então ele não tá fora da sociedade... então não queremos ser diferentes, queremos construir com eles um sindicato novo com homens e mulheres trabalhando juntos.”

R (mulher), neste depoimento, vai além de Rosana, mostrando até uma tática política para a questão de gênero, que seria a negociação e não o embate com os homens. A visão é de que o problema das mulheres é social, portanto, envolvendo os homens também, daí a importância de convencer e aproximá-los e não segregá-los das discussões. Uma das dificuldades para levar mulheres em discussões de gênero são justamente os maridos. Alguns têm dificuldade de compreender a saída das mulheres, e mesmo a ida para congressos. Existe o desconhecimento do que se faz nesses encontros e o receio de serem traídos por parte dos maridos. Portanto, a participação dos homens nas discussões faz com que tais “medos” sejam esclarecidos e conseqüentemente superados, evitando problemas conjugais e que poderiam impedir ou atrapalhar a participação das mulheres. Segundo Beauvoir:

"Eu não acredito que existam qualidades, valores, modos de vida especificamente femininos; seria admitir a existência de uma natureza feminina, quer dizer, aderir a um mito inventado pelos homens para prender as mulheres na sua condição de oprimidas. Não se trata para as mulheres de se afirmar como mulheres, mas de tornarem-se seres humanos na sua integralidade". (BEAUVOIR, 1990:34)

Existe uma grande diferença entre as mulheres sindicalistas e aquela parcela estudantil que chegam a coagir a participação de homens na discussão dos encontros. Esclareço que tal parcela não se trata de uma corrente ou segmento organizado, mas algumas mulheres que expressam tal visão. As mulheres do sindicalismo demonstram uma compreensão mais democrática, mostrando que os homens não são inimigos, mas sim, parceiros na luta pelo fim do machismo. É importante lembrar que no movimento estudantil trata-se, em geral, de jovens mulheres solteiras e que apenas estudam e em sua maioria não trabalham, bem diferente do mundo sindical. Relevante também é frizar que as mulheres sindicalistas enxergam os homens enquanto fundamentais para romper a desigualdade de gêneros. Mas é aí que se coloca novamente a diferença desse conceito em relação ao de mulheres. No movimento estudantil a compreensão é que o trabalho não é de gênero, mas sim, de mulheres. A diferença é tão grande que o diretor W (homem) participou de um Encontro de Mulheres do SINDQUIMSP sendo convidado e foi bem recebido. Ele afirma o seguinte:

“Mas hoje acho que as pessoas são tranquilas com relação a essa conversa, encaminhar algumas coisas, participar. Eu participei de um encontro de mulheres no nosso Clube de Campo há alguns anos atrás e se eu bem me lembro, eu era o único homem no meio de 50 mulheres lá. Como eu sabia operar a filmadora do sindicato me chamaram pra registrar o evento, eu sinceramente me senti constrangido em alguns momentos ali. Eu me senti constrangido e as mulheres ao inverso, as mulheres abriram o coração lá e falaram coisas que eu preferia não estar lá para ouvir, mas é assim, as pessoas num tem que ficar vendo mulher como mulher ou homem como homem, tem que ver enquanto companheiro. Eu me sentia constrangido, mas as mulheres me receberam bem lá, com certeza, elas autorizaram que eu ficasse na sala, com certeza. Essa liberdade que elas me deram de participar deram a elas mesmas de falar o que quiserem lá, coisas que não falaram na frente de outros homens. Mas foi interessante...experiência única até o momento.”

Pierucci (1999) afirma que havia um discurso progressista baseado na igualdade oriundo do final do século XVIII e primeiras décadas do XIX. Mas o que chama à atenção é a afirmação de que “a defesa das diferenças, que hoje é empunhado à esquerda com ares de recém-chegada inocência pelos “novos movimentos sociais” (mulheres, negros, índios, homossexuais, minorias étnicas ou lingüísticas, ou regionais), foi na origem o grande signo/desígnio das direitas, velhas ou novas, extremas ou moderadas”.

Segundo esse autor, o discurso da diferença não é uma bandeira da esquerda, mas sim, do campo político da direita. Assim, ao afirmar a diferença, a esquerda entrou num campo simbólico que pertencia aos conservadores. Para Pierrucci, existe um campo semântico da diferença, onde há um jogo e disputa política. Na medida em que relações assimétricas se tornem conflitivas há riscos para o lado mais fraco, ou seja, que no discurso prevaleça à diferença como pensada pela direita e não como a esquerda propõe.

Mas existe outro deslocamento ideológico, que consiste em diferenças que eram tidas enquanto naturais e biológicas passarem a ser cultural. Essa nova postura das esquerdas que consiste na defesa das legítimas diferenças culturais, faz com que haja um campo nebuloso entre esquerda e direita. Isso é um jogo perigoso, pois favorece o ressurgimento do discurso das diferenças, e neste a direita está mais à vontade do que a esquerda, pois se trata de seu discurso original.

Ao afirmarem a igualdade entre homens e mulheres, R (mulher) e Y (mulher) não entram no discurso da afirmação direta das diferenças. Elas conseguem desarmar a cilada em que se colocou a nova esquerda pós anos 70, afirmando a luta por igualdade entre homens e mulheres mesmo com as especificidades de cada um dos gêneros. Dessa maneira,

o envolvimento dos homens na discussão de gênero mostra uma importância muito grande, sendo a postura de não mixidade a entrada na cilada das diferenças.

É importante entender que a nomenclatura “Gênero” possui uma conotação diferenciada de “Mulheres”, permitindo uma abertura maior para homens. O termo mulheres diz respeito a uma visão onde a participação dos homens é menor, e os cargos quanto à questão feminista devem ser ocupados por mulheres. Mas é esse o ponto que M (homem) utiliza na sua justificativa para ser secretário. Para ele, é necessário incorporar os homens na discussão, pois isso ajuda o trabalho pela igualdade no interior do sindicato. O secretário afirma que é preciso trabalhar a conscientização dos homens, pois eles fazem parte da vida cotidiana e familiar das mulheres. Assim, não é uma questão restrita às mulheres, mas que diz respeito aos dois gêneros, pois se trata de um problema social. Segundo M (homem):

“Eu vejo assim... acho que os problemas da mulher tem mais relação com o homem do que com a mulher, essa questão histórica, cultural, fomos educados de forma machista, e pra gente acabar com isso num pode envolver somente mulheres, porque se fizer isso talvez você vai estar na contra mão da história, porque as mulheres muitas vezes demonstram ser mais machistas do que o homem, e num é culpa do homem e da mulher, é da educação que tivemos. E pra gente mudar esse conceito do que é de homem e de mulher, é preciso constantemente também trabalhar os homens, até pra que o homem entenda que a mulher precisa de ser ativa, de participar da política, movimento sindical, o homem... pai, mãe, marido...ele tem que entender esse lado, senão você vai estar trazendo a mulher para o nosso movimento, mas você vai estar destruindo famílias de outro lado, o marido num entende, aliás nem a mulher entende o fato do sindicalista ficar três dias fora de casa e a mulher em casa. Se ela num participa do movimento, num sabe como funciona, ela num vai ter confiança de deixar o marido três dias viajando. Agora se num trabalhar a cabeça do marido ela num vai entender nunca o que está fazendo nesse sentido que é necessário envolver o homem nessa questão de gênero.”

É preciso esclarecer que não é somente M (homem) que defende essa posição, T (mulher) também. Portanto, não há como usar o argumento de que M (homem) tem tal posição por ser homem, existem mulheres que pensam como ele. Mas o que chama à atenção é que R (mulher) e Y (mulher) são diretoras do mesmo campo político que M (homem) e nem assim o defendem. Isso mostra que as mulheres envolvidas no trabalho de

gênero conseguem sair da lógica das correntes em favor do trabalho de gênero, havendo então uma superação da lógica sindical de correntes por parte dessas mulheres devido à importância que dão a questão da igualdade entre homens e mulheres no interior do sindicalismo. Segundo G (mulher):

“No sindicato estamos levando a questão de mulheres acima das correntes, é tranquilo isso, por enquanto a gente ainda num mistura muito, quando o problema é com correntes, num temos maiores problemas com isso não.”

Mas o argumento de M (homem), reforçado por T (mulher), de fato mostra coerência quanto à formulação de uma Secretaria de Gênero. Uma vez que a intenção é envolver os homens, ter alguém do sexo masculino não poderia ser um problema. O que fica claro é que as mulheres pensam o espaço de gênero ainda como relacionado mais às mulheres do que aos homens. Por outro lado, não são todos os homens que concordam com M (homem) na coordenação da secretaria. Segundo P (homem):

“Eu pelo menos não concordo dele estar coordenando a secretaria, pelo perfil que ele é, num é uma pessoa democrática na discussão de igualdade das mulheres, pelo contrário, já houve alguns problemas na questão assédio, e a gente vem levando essa discussão pra diretoria, e se for homem, que seja um cara que já vem, que tenha um passado na discussão das mulheres, ou que seja uma mulher que fique responsável pela secretaria”.

Outro homem que não concorda com M (homem) na Secretaria é X (homem), mas não pelo fato da masculinidade, mas sim da legitimidade de militância na pauta. Segundo ele:

“O Geraldo... a resistência ao nome dele pode ter havido, por que eu participei muito pouco dessa discussão, mas deve ter sido devido à sua militância. Ora, eu posso ser homem e ter uma militância muito boa nas políticas de gênero e mulheres, se o meu nome for indicado não vai haver resistência, ela está na forma como você atua, se você tem uma militância em determinado setor seu nome vai ser aceito, se você num tem, é óbvio que vai haver questionamento. De maneira alguma é por ser homem.”

W (homem) ainda endossa a posição de X (homem):

“...Um companheiro que não vinha participando dessas atividades de formação das mulheres, eu ousaria dizer que não tinha talvez conhecimento da história de mulheres do sindicato, é obvio que essa pessoa quando assume existe uma dificuldade. Se você num tem discernimento para compreender que não é somente uma secretaria voltada para as mulheres, pior ainda, então eu acho que deixou a desejar.”

Edson afirma também que a entrada de M (homem) na coordenação da secretaria teria levado a paralisação das atividades de gênero no SINDIQUIMSP, devido a não identidade da maioria das mulheres em relação a ele. Portanto sua gestão teria sido ruim para a entidade, sendo necessário trocar a coordenação. Para W (homem):

“... as coisas acabaram meio que freadas, não houve atividade, exceção no dia 08 de março, que a CUT já tem um histórico de atividades, então houve uma atividade mais voltada pra secretaria, então fica... mas isso a gente vai corrigir no próximo seminário que vai acontecer em outubro, até por que o companheiro já colocou o cargo a disposição. Então a idéia é colocar uma companheira lá, pra historia seguir seu curso.”

Um outro ponto relevante que M (homem) levanta é o preconceito sofrido pelos homens que defendem causas feministas pelos seus próprios pares. Isso nos leva a um debate importante hoje nos estudos de gênero. Este termo é um conceito relacional, portanto, diz respeito às relações entre homens e mulheres, conforme já discutido anteriormente nesta dissertação. Assim, não é possível, na compreensão dessa questão, estudar apenas mulheres, é preciso se debruçar sobre os “companheiros”. A questão que se coloca é a existência de diferentes formas de masculinidades.

Sartori (2001) utiliza a conceituação de masculinidades de Robert Connell (1995), com a qual também concordo e que apresenta tipos de masculinidades: subordinada e hegemônica. Um “modelo-padrão” de masculinidade vigente na sociedade ocidental que mais se aproxima da hegemônica é o do homem que se mostra forte e capaz, que reprime os sentimentos, que está sempre competindo, que é permanentemente provedor, que se ocupa apenas das “coisas sérias” (como o trabalho e a política entre outras), para quem é constantemente “proibido” dizer “fracassei”, “não sei”, “me equivoquei”, “não posso” (Sartori, 224:2001).

Para Oliveira, isso se trata de um ideal de masculinidade moderno, que teria origem no século XVIII, XIX e parte do século XX. O homem é aquele dotado de “potência, poder,

domínio, força, coragem, afetividade, ousadia, valentia, vigor, eficácia, sagacidade, robustez, proibidade, lealdade, firmeza, segurança, solidez, imponência, inteligência, integridade, competência, firmeza e segurança” (OLIVEIRA, 2004:). Seria então uma junção do ethos guerreiro com valores morais da sociedade burguesa.

O homem sensível seria aquele que não expressa a idéia de masculinidade forte, do macho. Aquele homem que demonstra ter sentimentos, que nem sempre demonstra segurança. Também aquele que se solidariza com a questão feminista pode ser encaixado nessa categoria. Os indivíduos que apresentam esse tipo de masculinidade são em alguns momentos satirizados pelos outros homens, sendo chamados muitas vezes por termos como maricas, bichas, mulherzinhas, etc.

Porém, como afirma Foucault, para todo poder existe um contra poder. Atualmente surgiu uma expressão juvenil intitulada EMO, que consiste em uma tribo urbana que não reprime emoções, ao contrário, demonstra abertamente os sentimentos, preconiza e pratica a tolerância sexual. Seus adeptos trocam elogios em público, se abraçam e trocam beijos, não como conotação sexual, mas enquanto manifestação de afeto. São menos preconceituosos, existindo muitos emos bissexuais. Essa nova tribo está tomando conta das ruas das grandes cidades brasileiras. O nome vem de emotional hardcore, vertente do punk que mescla som pesado com letras românticas.

As bandas emos hoje são populares, e estão conquistando muitos fãs e a mídia. A região da Augusta na cidade de São Paulo, antigo reduto punk, hoje é em sua maioria freqüentada por essa tribo e tornou-se o ponto de encontro mais conhecido dos emos no Brasil. Esse culto às emoções, mostra uma masculinidade diferenciada, muitas vezes confundida com homossexualismo, que expressa um contraponto à masculinidade hegemônica, daquela imagem do homem que não pode expressar sentimentos. A troca de afetos entre homens é muitas vezes alvo de chacotas e acaba provocando muitas vezes agressões sobre aos emos, mas marca um estilo de grande público e que coloca uma outra maneira de entender a masculinidade. Fato importante também é saber que emos pintam unhas e os olhos de cores escuras, geralmente preto. Isso mostra também um rompimento com o ideal de homem hegemônico. Interessante que na principal cidade do país, numa das ruas mais conhecidas do Brasil, exista um estilo que influencie os jovens e faça-os terem atitudes anti-machistas e que afrontam as concepções vigentes em nossa sociedade. Mesmo

entre os militantes do movimento sindical existe reconhecimento desse novo homem. Segundo X (homem):

“O homem do novo milênio ele tem que ir surgindo, tem que ir caindo a ficha, mesmo que ele tenha vindo de outra cultura, ele tem que colocar na cabeça dele que ele precisa mudar, e certeza que ele vai também se enquadrando, num dá pra um homem pensar num mundo que aquilo é só coisas de homem, aquilo é só coisa de mulher, tá totalmente equivocado. Aquilo que é coisa de homem é coisa de mulher e vice versa, setor produtivo depende de mulher. A sociedade tem que ser vista como um todo, não ser vista como uma parte, os homens têm aceitado muito bem, eu acho que daqui pra frente é avançar.”

Para Oliveira (), a dominação masculina não se dá somente com relação as mulheres, mas sobre esse tipo de homem não hegemônico. Existiria também duas formas de poder da mulher sobre o homem: Primeiro, são elas que atestam sua virilidade e, há também o poder expressivo, que consiste no fato de que na relação com as mulheres os machos podem expressar sentimentos. Aqui é importante reconhecer que M (homem) em sua fala, situa-se, de certa forma na dimensão de gênero, que possibilita uma ampliação teórica na utilização de gênero ao invés de mulheres, permitindo maior abrangência de temas em termos teóricos.

Segundo Ângela Araújo (1998), desde o fim dos anos 70, os padrões de masculinidade e feminilidade começaram a se alterar devido à discussão dos problemas das mulheres. Algumas mudanças ocorreram quanto ao comportamento dos homens, hoje segundo a autora os dirigentes sindicais homens pensam mais na vida além do sindicato, ou seja: lar, família e serviço doméstico. Antes deixavam a vida familiar para trás, ela era sua segunda opção e a militância era a primeira, digamos o projeto integral de suas vidas. O discurso feminista teria sensibilizado os homens para necessidade de não deixar somente sua companheira como responsável por tais tarefas. Mas, sabemos que a masculinidade hegemônica se apresenta com força no movimento sindical, sendo um traço da cultura política desse movimento. Conforme demonstra estudos de Teixeira da Silva (2001) ao analisar os estivadores de Santos, “as questões que envolvem o processo de construção das identidades de gênero, ofício e classe, estão relacionadas às noções de virilidade e valentia no trabalho. Haveria uma imagem estigmatizada dos estivadores baseada em comportamentos tidos como “masculinos”. A intimidação dos mais fracos através da

violência corporal ou verbal era uma prática freqüente na estiva. Os mais fortes ganhavam respeito e legitimidade dessa maneira, e passavam a ter papel de liderança.”(OSTRONOFF, 2005)

Segundo Bourdieu, ser homem implica um dever ser, uma espécie de honra, um ethos. Isso dirige seus pensamentos tornando-se um Habitus. O Homem com H maiúsculo, o “MACHO”, é aquele que se sente obrigado a estar à altura da possibilidade que lhe é oferecida de fazer crescer sua honra buscando a glória e a distinção na esfera pública. Dessa maneira, a virilidade é uma noção eminentemente relacional, construída diante dos outros homens, para outros homens e contra a feminilidade, por uma espécie de medo do feminino. O privilégio masculino, para Bourdieu, é também uma cilada e impõe a todo homem o dever de afirmar em toda e qualquer circunstância sua virilidade. O homem que é verdadeiramente homem é aquele que se sente obrigado a estar à altura da possibilidade que lhe é oferecida de fazer crescer sua honra buscando a glória e a distinção na esfera pública. O conceito de virilidade é então uma questão de honra, de potência sexual.

Ainda quanto à questão dos homens, existe o problema da pressão que é exercida sobre eles devido ao papel de provedores que lhes é atribuído culturalmente. Com um universo onde o desemprego é muito grande e o emprego torna-se um bem raro, o trabalhador fica à mercê de inúmeras humilhações, o que se chama de assédio moral, que consiste no “mesmo que violência moral, portanto, trata-se da exposição dos trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Visa humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego. A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade das pessoas, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à de morte”.(SINDQUIM, 2001: 8)

Segundo a OIT, o assédio moral se dá quando “uma pessoa que se comporta para rebaixar o outro, através de meios vingativos, cruéis, maliciosos ou humilhantes contra uma pessoa ou um grupo de trabalhadores. São críticas repetitivas e desqualificações, isolando-o

do contato com o grupo e difundindo falsas informações sobre ele.” (SINDQUIM, 2001: 12)

Segundo o SINDQUIMSP, mulheres e homens mostram diferenças quanto às formas de manifestação físicas e psíquicas do assédio moral: as mulheres choram frequentemente, ficam sensíveis e com ressentimentos. Há uma sensação de medo constante, chegando a passar mal, ter até tremores. Os homens acabam cultivando raiva e sentimento de vingança. Em geral não contam o que ocorre por terem vergonha. A autoestima é abalada e percebem-se como fracassados, sentem-se desamparados e sozinhos. M (homem) relata alguns casos de assédio moral:

“Temos observado um grande número de homens com problemas de depressão principalmente dentro das grandes empresas, e isso vem do assédio que sofrem dentro das empresas. Vou citar dois aqui, num temos provas, mas teve lá na Bayer um trabalhador que abandonou o serviço e num apareceu mais e se entregou à bebida e dentro pouco tempo encontraram ele morto caído. Outro exercia a função de bombeiro, e há muito tempo na empresa esse serviço ia ser terceirizado, falavam isso em 3 anos, e a pressão aumentando, e um certo dia um desses bombeiros num veio trabalhar, foram procurar e ele tinha descido pro litoral e deu um tiro na boca, se suicidou lá no litoral.”

M (homem) também confirma a existência de uma diferença de reação quanto ao assédio moral entre homens e mulheres:

“Talvez a forma do homem receber é diferente da mulher, principalmente no caso do assédio. A mulher até por essa questão histórica dela ter passado durante muitos anos submissa ao homem, ela às vezes assimila até melhor o assédio do que o próprio homem, por que eles também são assediados, mas a forma de reagir é diferente, isso que a gente tem notado bastante. O homem num expõe muito que sofre na empresa, ele pensa que por ser homem num pode tá reclamando, falando sobre questões morais, éticas...”

Também W (homem) se refere a essa questão:

“Sempre houve, ele foi na verdade rebatizado, essa pressão que existe sobre os trabalhadores pra produção, sobre aquele que se afasta e retorna em algum momento, isso sempre houve. Quando atinge o homem a coisa se torna mais grave por que, acho q esse sangue latino que corre nas nossas veias aqui, e faz com que a gente se ache extremamente viril, extremamente macho, aquela coisa toda, na medida que você sofre uma humilhação e pela manutenção do seu emprego você tem que ficar calado, aquilo fere mortalmente o homem.

Por que o homem diferente da mulher ele não chora, ele não reclama, ele não se abre, então aquilo fica dentro dele, e chega uma hora que o sujeito pode adotar uma postura radical, que pode ser o suicídio. A mulher ela chora, compartilha com outra pessoa, e o homem não faz isso.”

A meu ver, as visões a respeito da forma como homens e mulheres reagem ao assédio moral, empresas nesses dois depoimentos, devem ser problematizados. Conforme a análise que desenvolvemos neste texto, não é dado, naturalmente, nem aos homens, nem as mulheres, serem dessa forma. Claro que existe uma construção cultural dos gêneros que domestica os corpos atribuindo-lhes certas características, mas não são fixas e exclusivas de um mesmo gênero. O que existe e já foi discutido anteriormente, é uma construção de masculinidade hegemônica que pressiona os homens para agirem de uma maneira tida por correta, e que também dita o que uma mulher deve ser.

O que quero chamar à atenção mesmo é a questão do homem que, por ser homem, tem vergonha de expor as humilhações que sofre, pois sua virilidade do homem é colocada em jogo, o que afeta sua estrutura emocional. A idéia do homem como um ser viril, como aquele que detém o poder, ainda é muito forte em nossa sociedade. Portanto, quando é humilhado e fica em posição de submissão, torna-se como um não componente da classe dos homens, um ser “feminilizado”. Isso pode ser verificado nos casos de sodomização, que em nossa cultura significam feminilizar o outro homem, sendo, portanto, algo muito grave.

Segundo X (homem), identificar alguém que está sofrendo assédio moral não é difícil, as reações são muito aparentes:

“Olha quando a pessoa chega aqui, ela já chega totalmente abalada. Quando uma pessoa te procura, primeiro que a pessoa não te conhece, a pessoa te procura e diz tá acontecendo isso, e isso, e isso comigo, to sendo perseguido, meu chefe está fazendo isso, meu patrão tá fazendo isso, aquela pessoa termina chorando perto de você. Quando a pessoa chega num estado desse, aquela pessoa num tá mentindo. Você procurar um estranho, você contar alguma coisa, você chorar, contar parte da sua vida, o que tão fazendo com você, é por que é 100% verdadeiro.”

O problema seria conseguir provar aos outros que o assédio moral é real, uma vez que as agressões são em sua maioria invisíveis, e somente aparecem as reações da vítima, o que caracteriza um quadro muitas vezes de loucura ou mesmo de devaneio por parte da vítima.

“Agora é muito difícil, por se tratar de um crime invisível, você comprovar, por que o humilhador ele é um tirano, ele é uma pessoa fria, ele sempre humilha, ele sempre violenta, longe dos colegas, para que os colegas não sirva de testemunha daquela pessoa que tá sendo humilhada.”

E ainda:

“É difícil de você provar, por que o camarada sai do local de trabalho e pula de cima do viaduto, ele sai do trabalho e pula na frente de um trem. Ele sai do local de trabalho e toma um medicamento pra se envenenar, esses casos não forma de graça, sempre tem uma relação com o trabalho, isso tem acontecido na cidade de São Paulo, várias e várias vezes. O Viaduto do Chá é um caso, quantos casos de suicídio têm acontecido lá. Aí você vai perguntar pra família, família vai dizer, num sei, só sei que ele andava triste, num conversava. Mas durante esse tempo que ele ficou em silêncio, num conversava, alguma coisa estava acontecendo. Algum tipo de violência invisível ele tava sofrendo.”

Outro fator é o medo de falar, a vergonha que sente a vítima. O homem devido à questão da honra torna-se mais propenso a não contar que está sob assédio, uma vez que isso colocaria em jogo a credibilidade de sua masculinidade. Isso aumenta a pressão, ocasionando danos mentais graves que podem conduzir ao suicídio.

“E essa pessoa também fica sempre receosa. Quando eu falo que mulher tem mais coragem, nesse sentido elas tiveram sempre mais coragem, o homem sendo mais covarde pra assumir uma violência desta, por que se ele fala pro colega e falar que o chefe tá fazendo isso ou aquilo com ele, colega fala assim: Você num é homem, não? Desce o cacete nele. Se ele chegar em casa e contar isso pra família, a família vai dizer: Desce o pau nele, se num é homem, não? A mulher ao contrário, a mulher tem mais coragem, de se abrir com as colegas, os homens terminam sofrendo mais. Fica guardando aquilo entre eles, tem vergonha de chegar pra mulher e falar que tá sofrendo humilhação, fica retrancado, fica silencioso. Ele sente esse problema, diz: num tenho coragem de falar isso pro meu pai e meu irmão, que tão fazendo isso com ele, por que isso fere a honra dele.

Porém hoje já existiram casos de assédio que foram julgados e em que as empresas foram processadas, o que abriu jurisprudência. Segundo W (homem):

“Hoje já existe jurisprudência para os casos de assédio, existem casos já julgados. Existem empresas com ouvidoria, mas não resolve, pois você não muda a gestão da empresa, a cultura que as pessoas ainda têm.”

A questão do assédio moral nos mostra que pensar “relações de gênero” e não somente mulheres, mostra abertura para questões importantes do mundo do trabalho que se não considerarmos os homens nunca saberemos. Portanto, a defesa da criação de espaços mistos para discutir relações de gênero ganha mais força e relevância.

Além da questão da pressão no trabalho, quanto entramos na questão da política, existe uma pressão sobre os militantes que ocasiona também problemas. O próprio jogo político é responsável por isso, ou seja, as articulações, acordos, disputas, meias verdades e até mesmo traições, ocasionam danos emocionais aos militantes. A expressão popular “tem que se ter estômago para se fazer política”, ilustra bem essa questão. O depoimento de Edson ajuda a esclarecer esta questão:

“Num é igual no trabalho, mas sem dúvida existe. Aqui, em alguns momentos você é obrigado a sentar com pessoas da sua corrente política ou de outras, pra articular seja acordo, seja uma política que você vai fazer, digamos que você vai querer uma secretaria, você vai ser articular pra isso...agora imagina num nível superior, que tipo de articulação tem numa assembleia do estado, na prefeitura... é um tipo de pressão mais velada, né? Tem assédio sim, aí é questão de poder. E o cargo te dá poder, e política é ocupação de espaço, se alguém deixou vazio, você entra. E se tiver informações privilegiadas, contatos privilegiados, é óbvio que você vai pressionar, vai usar no momento oportuno.”

Mas não é só quanto ao papel dos homens que versa a divisão dos gêneros, mas também sobre as mulheres. Existe a construção do gênero feminino enquanto fragilidade, doçura, sensibilidade. Alguns militantes chegam a considerar importante a participação das mulheres justamente por trazer tais características para o movimento sindical, o que é na verdade, reafirmação da construção social dos gêneros, e de que existiriam características naturais dadas aos homens e as mulheres, justamente contrário do que o movimento de

mulheres e esta tese afirmam. Mesmo na prática de militância a não atribuição para as mulheres de um papel de força, de enfrentamento, não corresponde à realidade. X (homem), militante histórico do sindicalismo afirma que:

“... as mulheres sempre no enfrentamento do regime militar ficavam na frente das greves, sempre iam pro pau. Tinham muitos lugares que as mulheres tinham que ir pra frente pra garantir o piquete, até me recordo de uma greve que a gente fez nos anos 90, 96, na fábrica do presidente da ABRILAST, as mulheres que seguraram, tiveram que fazer o cordão e num deixar a ferramentaria que era só de homem trabalhar, e ai quando é a mulher que toma a frente intimida o homem. Imagina, numa sociedade machista, uma mulher falar pro cara: Você num vai entrar! O homem fica um pouco acuado, fica com vergonha de encarar.”

Um ponto importante também nos relatos, é quanto à avaliação das mulheres sobre o trabalho de gênero. As dificuldades levantadas por Simone, ex Secretária de Gênero da CNQ, são importantes de serem relatadas:

“encontrei dentro do próprio movimento sindical, com suas estruturas culturalmente constituídas dentro do modelo patriarcal, com total domínio e prática masculina. Participar da construção de algo novo, com as relações de Gênero, foi e continuará sendo por um bom tempo, tarefa que exige muita coragem, tolerância e principalmente consciência da importância que o movimento sindical tem na construção de um mundo igual pra todos e todas. De positivo, o grande aprendizado, a possibilidade de poder, a partir das discussões de gênero, me reconhecer como sujeita capaz de elaborar, organizar e constituir do meu jeito, da minha forma, algo muito legal.” (Revista Especial da CNQ, 2005:28)

Ainda segundo R (mulher):

“Daí começou a aparecer em essa questão da mulher no sindicato, porque a mulher num tá na diretoria, porque a mulher num participavam, num tinham atividades, chegavam aqui no sindicato eram uma mesa repleta só de homens, permanece, mas agora já com outro olhar e conseguimos avançar. Agora já tem diversas mesas de assembléias que eles tem o cuidado de colocar uma mulher, mesmo que seja só para num ouvir crítica.” (Revista Especial da CNQ, 2005:15)

Apesar dos avanços, Nilza aponta dois problemas que ainda permanecem:

- 1) “a pouca participação das mulheres, enquanto dirigentes sindicais”.
- 2) a discriminação em relação aos salários: “as mulheres ganham menos que os homens, mesmo que façam o mesmo serviço”. .”(Revista Especial da CNQ, 2005:18)

Simone concorda com Nilza, mas aponta avanços em relação ao problema:

“A mulher trabalhadora hoje tem uma jornada de trabalho consideravelmente maior que a do homem, pois ela foi para o mercado de trabalho, contribuindo assim na composição de renda familiar (tem sido crescente o número de mulheres que são chefes de família) e tem jornada duplicada e triplicada. Todas essas responsabilidades historicamente e culturalmente atribuídas à mulher no seu espaço doméstico como cuidados e educação com os filhos, afazeres domésticos, cuidados com idosos (mãe, pai), etc, têm escandalosamente sobrecarregado e explorado a mulher. Muitas de nós já levamos essa discussão para nossos lares, e conseguimos estabelecer formas mais democráticas de divisão de tarefas domésticas com companheiros, filhos e filhas.”(Revista Especial da CNQ, 2005:28)

Outra dimensão revelada é a questão da jornada de trabalho. Existe a chamada tripla jornada porque a mulher, além do emprego, teria o trabalho doméstico e a militância. Na esfera do lar, as mulheres possuem a responsabilidade do trabalho doméstico, os filhos são vistos pela família e pela sociedade como responsabilidade da mulher e não da família. Isso demonstra que as mulheres possuem além de sua jornada de trabalho fora de casa, uma no interior dessa, revelando assim uma “dupla jornada de trabalho”. Esse seria um entrave para a participação das mulheres, conferindo aos homens uma vantagem quanto às possibilidades de participação e dedicação ao movimento sindical. A militância das mulheres poderia, então, ser vista como uma terceira jornada de trabalho, tendo seu tempo dividido entre essas três atividades.

A concepção da democracia moderna está assentada nessa visão dicotômica da vida social, na qual o homem está associado à esfera pública e a mulher associada à vida privada. A transformação da cultura política, ainda fortemente referenciada em um poder masculino, é estratégica para a inclusão real das mulheres. Portanto, deve ser parte da luta do movimento de mulheres.

Nilza afirma:

“Foi aí que eu senti o quanto é difícil a gente trabalhar, militar e ser mãe” (Revista Especial da CNQ, 2005:28)

As diferenças de jornada de trabalho não são notadas pelos entrevistados, para eles não há diferença entre homens e mulheres nesse ponto. Mas há uma dimensão extra local de trabalho que faz a diferença: o trabalho doméstico. Além disso, há o fato da mulher ganhar menos pelo mesmo tempo de trabalho. Segundo Y (mulher):

“A jornada de trabalho é igual, a diferença está em que à mulher ganham menos pelo mesmo trabalho, portanto, tem que fazer muita hora extra. Estão sempre nos trabalhos repetitivos, o que ocasiona muita LER e outros problemas de saúde.”

Segundo M (homem):

“Jornada de Trabalho diferente pra homem e mulher num tem diferença, se for considerar o mesmo trabalho num tem diferença. Depende do conceito do que é trabalho, se for considerar a jornada, por exemplo, desde que a mulher levanta e o homem levanta tem diferença. A mulher tem que cuidar do filho, vai fazer café, a jornada dela acaba se tornando maior, mas dentro da empresa num tem diferença”.

Esta fala de M (homem) demonstra mais uma vez que ele incorporou a dimensão de gênero sendo capaz de apontar como as diferenças entre homens e mulheres se constituírem na sociedade brasileira.

Outra questão que chama à atenção é quanto à história de militância dos entrevistados, onde aparece a participação nas CIPAS (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) ⁶ com relevância. Y (mulher), R (mulher), P (homem) e V (mulher), tiveram relação com estas comissões antes de irem para o sindicato:

“Aí eu convoquei as meninas da minha turma, eram oito, a procurar o sindicato, dessas oito fomos em cinco na subsele da Mooca. Fomos recebidas por um diretor chamado Sergio na época, foi uma das pessoas que

⁶ A Lei que regulamenta as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes é de número 6 514 de 22/12/77, portaria 3 214 de 08/06/76. A comissão é composta por representantes do empregador e empregados e tem por funções: Prevenção da Saúde, Integridade Física dos Trabalhadores

influenciaram muito minha carreira política e pelo companheiro Abdias, que recebeu a gente muito bem e explicou um pouco qual era e como deveríamos proceder, resumidamente fizemos na segunda feira nós paralisamos a empresa, chamamos o sindicato e aí conseguimos o retorno da cesta básica e a questão de montar uma comissão pra CIPA, e eu fui eleita a cipeira mais votada nesse período por que foi no período de estabilidade, greve.”

Rosana apesar de não ter participado da CIPA diretamente, teve esta como central no início da sua militância, uma vez que com o contato com o pessoal da comissão conheceu os diretores do sindicato e começou a militar e se organizar politicamente. Segundo Y (mulher):

“Quando eu entrei nessa empresa plástica, a gente organizava muitas festas e eu ficava com o pessoal da CIPA, num era da CIPA, mas fazia trabalho de conscientização com mulheres e juventude. Eu tinha muito contato com os diretores do sindicato. Um dia que ia ter a chapa do sindicato, um diretor me chamou, fiquei um mês discutindo com ele. Quando chegou o dia da foto da chapa ele veio e disse que num abria mão, eu fui. Eu tinha uma militância muito forte, o pessoal todo me conhecia, das fábricas...”

Para P (homem), a CIPA representou a retomada de sua militância sindical após uma derrota contra o que ele chama de “pelegada”⁷. No seu relato é interessante notar a importância que este militante dá para a CIPA, afirmando ter sido uma honra para ele a participação nessa comissão. Isso demonstra uma visão de militante preocupado com a base, característica que destacamos no cutismo. Segundo P (homem):

“Minha história de militância veio da Oposição Metalúrgica da cidade de Guarulhos, e nós não conseguimos tirar a pelegada do poder, que até estão até hoje lá. E em 1995 eu me mudei pra São Paulo, comecei a trabalhar numa empresa de cosméticos chamada Bozano, e ali tive a retomada da minha vida sindical política, na questão de estar numa CIPA né, que é o maior órgão representativo dos trabalhadores, na

⁷ **Pelego** é um termo depreciativo utilizado no jargão do movimento sindical para se referir aos líderes ou representantes de um sindicato que em vez de lutar pelo interesse dos trabalhadores, defende secretamente os interesses do empregador, ainda que tal atitude seja descoberta, cedo ou tarde. A palavra tem como origem o *pelego* utilizado pelos cavaleiros gaúchos. Trata-se de um pedaço de lã de carneiro, colocado sobre a sela e preso por uma tira de couro chamada barrigueira, para que não escorregue. Sua função é amaciar o assento do arreio de lida com o gado. Essa postura intermediária, por analogia, passou àquele que deveria representar os trabalhadores, mas os *amacia*, para que estes não lutem por seus interesses. Trata-se de ofensa muito grave no contexto sindical, utilizada pelo menos desde os anos 40. (<http://pt.wikipedia.org/wiki/Peleguismo>)

prevenção de acidentes, e nesse intermédio conheci o trabalho do sindicato dos químicos, participei de alguns cursos de formação, e em 97 eu fui convidado a estar fazendo parte da direção do sindicato.”

CONCLUSÃO

No início do trabalho, quando tive a idéia de fazer o mestrado sobre este tema, posso dizer que juntar gênero, sindicalismo e relações de poder, era cristalino para mim. Mas nem para todo mundo foi assim, deparei-me com diversas indagações a respeito da possibilidade dessas relações. O que para mim era cristalino, parecia turvo para outras pessoas. Isto poderia ser visto como algo ruim, mas na verdade, as questões, discordâncias, ajudaram bastante na realização do trabalho.

Durante estes anos de pesquisa, envolto com o tema de gênero no sindicalismo, algumas concepções que tinha no projeto mudaram. Um ponto que aparecia com importância no início era a questão das cotas, conforme se pode ver no trecho a seguir:

“Defendo que as mulheres, apesar de ocuparem o espaço nas diretorias, não possuem acesso a um exercício pleno do poder, sendo que as cotas significam muito mais um reconhecimento da história desigual da democracia, do que um mecanismo de real acesso ao poder.”

Com o andamento do trabalho foi ficando claro que a questão das cotas possuía importância, mas não seria o foco central da pesquisa. As relações de poder no interior dos sindicatos se demonstraram como fundamentais para análise, e foi através delas que procurei entender a problemática de gênero no sindicato. Isso dificultou um pouco o campo, uma vez que desvendar as articulações políticas de uma entidade nunca é tarefa fácil. Mas tornou o trabalho mais rico e fiel à realidade do mundo sindical, procurando entender os sindicatos não como instituições secas, mas permeadas pelo poder e jogos políticos.

Sobre as cotas, o que pode ser dito é que, de fato, as cotas não proporcionaram um acesso aos espaços de maior poder na estrutura sindical, mas significaram um grande avanço na luta das mulheres contra o machismo nas entidades sindicais. Fica claro que contribuíram para consolidar espaços para mulheres e através disso foi possível avançar no debate do feminismo. Porém, as cotas têm que ser entendidas não como fim, mas sim, como uma etapa relevante para construção do feminismo. A pesquisa demonstrou que a

discussão da questão de gênero é maior do que as cotas, abrangendo toda uma história de militância.

Os depoimentos relataram fatos na história do sindicato que foram fundamentais para revelar a questão de gênero no interior da instituição. Todo desenrolar da nomeação de um homem para secretaria de gênero foi um fator que propiciou perceber como a participação das mulheres é tratada e como as correntes políticas interferem nesse processo. Por um homem ter se tornado secretário mesmo contra a vontade do coletivo de mulheres, única e exclusivamente devido à lógica de nomeação de cargos pela divisão das correntes políticas, fica explícito que a questão de gênero/mulheres aparece para alguns dirigentes sindicais como relevante, mas subordinada aos interesses das correntes.

Dessa maneira, podemos dizer que a idéia de que mulheres era um tema visto como uma política de captura se confirma. Ela serve para ganhar mulheres para as instâncias, aumentando assim à base sindical. Porém, não se pensa nas mulheres enquanto direção, como protagonistas políticas, mas como massa de manobra.⁸ O movimento de mulheres muitas vezes passa por esta contradição, ser aceito não pelo reconhecimento da importância na sua luta contra o machismo, mas por essa capacidade de conquistar novos membros e militantes para o sindicato. Entretanto, é preciso reconhecer que mesmo que fosse somente como política de captura, existir uma política de mulheres no universo machista do sindicalismo brasileiro já é um avanço em si. Outra importante conclusão é quanto à necessidade de se entender o jogo das correntes nas instituições sindicais. Elas influenciam de modo relevante e fundamental a dinâmica da escolha dos cargos nos sindicatos. Questões como de gênero ficam submetidas às disputas entre as correntes, caso que pode ser verificado com a indicação de um homem na secretaria de gênero dos químicos. Isso mostra que no universo sindical ainda prevalece à lógica dos cargos e do poder em relação às pautas.

Dessa maneira, a questão de mulheres é ainda, em última instância, uma política de captura, apesar de toda luta e contraponto que fazem as feministas sindicalistas a tal fato. Mas foi surpreendente perceber nos depoimentos o quanto às discussões sobre gênero mudaram a vida das mulheres, transformaram sua compreensão de mundo. É perceptível o

⁸ Massa de manobra é um termo do universo militante que significa um coletivo que só obedece ordens e segue cegamente o que é determinado pela direção política.

quanto essa questão é fundamental para vida delas, sendo parte integrante de suas identidades. Também existe a dimensão da alteração que tem provocado nos hábitos do movimento sindical, mudando conceitos machistas arraigados. Dessa maneira, a questão de mulheres apresenta-se enquanto parte integrante da militância sindical atualmente.

Os novos temas como gênero, combate ao racismo, meio ambiente, ganharam espaço com a crise do sindicalismo dos nos 90, quando os sindicatos se viram obrigados a buscar novas frentes de atuação para ampliar suas bases. O fim do sindicalismo preconizado por Rodrigues não se confirma, muito pelo contrário, as novas frentes têm feito o sindicalismo ganhar novos militantes em espaços onde antes sequer o discurso sindical chegava. De acordo com os dados apresentados no capítulo 4 a participação das mulheres aumentou muito com as políticas de gênero.

A questão de mulheres nos sindicatos tem aumentado sua expressão. É perceptível como as mulheres, com a sua militância, têm conseguido vencer as barreiras machistas e ganhar espaço nas entidades sindicais. O preconceito ainda persiste, principalmente no tocante ao acesso ao lócus do poder, que pode ser verificado pela ausência do sexo feminino nos cargos de maior expressão na estrutura sindical. Mas a situação sem dúvida melhorou, tornando-se menos desigual: por exemplo, hoje é impossível pensar uma mesa de debates sem a presença de mulheres. Porém, é necessário avançar muito mais para se acabar com o machismo nas entidades sindicais e na CUT. O trabalho das mulheres cutistas deve ser reconhecido, mas é preciso deixar claro que a central ainda deixa muito a desejar em termos feministas.

Existe uma nova maneira de se atuar no movimento sindical brasileiro, as políticas de identidade são relevantes tanto internamente quanto externamente às instituições. Pensar sindicalismo atualmente como somente relacionado às questões trabalhistas é um equívoco, pois a compreensão predominante é que a defesa dos trabalhadores tem que passar pelo conceito de vida, portanto, não somente restrito aos assuntos referentes aos direitos trabalhistas. A própria compreensão de que é importante tratar a saúde do trabalhador mostra uma visão para além dos problemas salariais. Hoje, por exemplo, a política sindical diz respeito ao cotidiano dos trabalhadores, através do conceito de qualidade de vida. Existe uma aproximação política do sindicalismo com movimentos populares como os de Moradia, de Mulheres, Economia Solidária, GLBTT, Sem Terra, etc.

Esta conjuntura mostra um novo momento da política, conforme Hall e Laclau argumentam, um momento onde a política se faz através das identidades. Isto gera uma gama de movimentos, uma fragmentação até muitas vezes elevada. Por exemplo, podemos citar a SNMP do PT (Secretaria Nacional de Movimentos Populares do Partido dos Trabalhadores) que congrega diversos movimentos: Saúde, Moradia, Educação, Economia Solidária, Deficientes Físicos, Habitação, GLBTT. Existe uma enorme fragmentação, mas essa secretaria tem como proposta unificar todos esses movimentos a partir de pontos comuns. Posso me arriscar a dizer que é uma tendência dos movimentos se congregarem, tentando resistir a uma situação de ataque aos movimentos sociais. Portanto, o sindicalismo estaria em uma nova fase, respondendo a um contexto diferente, e se adaptando ao novo momento social. Harvey esclarece algumas características desse novo tempo, e as políticas de identidade se colocam com uma resposta do movimento sindical às transformações na contemporaneidade.

Considero a indagação de Jácome Rodrigues (2006), de que uma vez que o capitalismo está se reciclando e se adaptando, por que o movimento sindical não teria tal capacidade também, o que o impediria de se reinventar e continuar possuindo papel relevante nas relações entre capital e trabalho nas sociedades democráticas, fundamental. É exatamente para essa adaptação que chama à atenção minha dissertação, mostrando as novas formas de atuação do movimento sindical e suas problemáticas, isso com foco na questão de gênero, pois é ela que me parece colocar e suscitar o debate da identidade de modo mais forte no sindicalismo brasileiro. Há um novo momento social. Não sei se é a chamada pós-modernidade, mas existe uma alteração nas relações sociais e de produção conforme debatido nessa dissertação. O sindicalismo tem respondido bem a esse desafio, mostrando que tem sim capacidade de se reciclar, mudar, tão qual possuem as empresas e o sistema capitalista.

A idéia de uma masculinidade fria, machista, ainda prevalece nas instituições sindicais, uma vez que predominam na sociedade. Mas avanços têm sido notados na participação das mulheres nos sindicatos, e na própria concepção dos homens sobre as relações de gênero. Nenhum dos homens entrevistados rejeitou a importância dessa questão e das mulheres no sindicalismo, mostrando que atualmente por mais que o machismo exista, o questionamento está presente. Há homens sensíveis que defendem e apóiam a

causa das mulheres, contribuindo para mudar as relações machistas. O aparecimento dos EMOS é um fato importante e contemporâneo, mostra que mesmo a mídia hoje abre espaço para contrapor a masculinidade hegemônica, o que pode ser explicado pela luta do movimento de mulheres e mesmo do GLBTT. Fato é que 68 é um marco histórico nas relações sociais e na cultura mundial, quando se iniciou o questionamento conservador sobre o sexo, sobre as relações de gênero, e se abriu um novo momento na sociedade mundial. Hoje vemos os desdobramentos desse processo e pode-se dizer que às o sindicalismo tem respondido bem às mudanças.

As alterações têm de ser notadas também no campo do feminismo, uma vez que as mulheres da CNQ não afastam os homens dos debates, muito pelo contrário, entendem a importância dos mesmos. Mantem-se a auto-organização das mulheres, mas se contrapõe à a idéia de que todos os homens seriam inimigos, por compreender a questão de gênero como algo que envolve a vida com um todo, ou seja, a vida conjugal também. Assim a noção de que somente mulheres têm relação com a questão de gênero está cada vez mais sendo questionada e se tornando marginal. Deixo claro que em nenhum momento estou questionando a auto-organização das mulheres, muito pelo contrário, a participação dos homens deve se dar em espaços mistos. Tanto que uso o termo “gênero” e não “mulheres”, conforme discutido no texto.

Ao longo do trabalho expressei a minha concordância com a idéia de que homens e mulheres são parceiros na luta por uma nova cultura, portanto, formar os homens em espaços que não os de auto-organização, os chamados espaços mistos, significa contribuir para o combate ao machismo. Mas também é preciso respeitar a auto-organização das mulheres e entender sua importância para o movimento de mulheres. A questão do assédio moral mostra como a questão de gênero afeta os homens também, e como essa construção social pode ter efeitos perversos sobre o sexo masculino. Mudar a cultura corresponde a alterar os valores sociais, portanto, tanto de homens, quanto de mulheres. O machismo é um problema social e assim deve ser tratado. Não há como combater uma exclusão para se criar outra, é necessário romper com todas, usando não o discurso da desigualdade, mas o da igualdade, que é o que caracteriza a esquerda e sua luta por um mundo mais justo, solidário e humano.

V. BIBLIOGRAFIA

ABRAMO Laís; TODARO, Rosalba (Eds.). Lima: OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2002.

ARAUJO, Ângela Maria Carneiro e GITAHY, Leda. Reestruturação Produtiva e Negociações Coletivas entre os Metalúrgicos Paulistas in Revista Idéias, Campinas, UNICAMP, 9(2)/10(1), 2002-2003.

ARAUJO, Ângela Maria Carneiro e Ferreira, verônica Clemente. Construindo um Espaço: A Participação das Mulheres no Movimento Sindical (1978-1988) in Revista de Sociologia e Política, Curitiba, 10/11, 1998, pp55-81.

BEAUVOIR, Simone de. O segundo Sexo. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BOURDIEU, Pierre. Novas reflexões sobre a dominação masculina. In: LOPES, J. M. Marat; MEYERE, Dagnmar; WALDOW (Orgs.). Gênero e saúde. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina. Bertrand Brasil, Rio de Janeiro, 1999.

BUTLER, Judith. Fundamentos contingentes: o feminismo e a questão do pós-modernismo". Cadernos Pagu, n. 11, p. 11-42, 1998. Tradução de Pedro Maia Soares para versão do artigo "Contingent Foundations: Feminism and the Question of Postmodernism", no Greater Philadelphia Philosophy Consortium, em setembro de 1990.

BUTLER, Judith. "Corpos que pesam: sobre os limites discursivos do sexo". Tradução de Tomaz Tadeu da Silva. In: LOURO, Guacira Lopes (Org.). *O corpo educado*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2001. P. 151-172

CONNEL, R. Políticas da masculinidade. Revista educação e realidade (tradução de José Vicente Tavares). Porto Alegre, v.20, número 2, p 185-206, jul-dez.1995.

CUT. Cadastro: centro de apoio logístico/CUT, 2003. Disponível em: <<http://www.cut.org.br>>. Acesso em: 13 de junho de 2004.

CUT. Quem são e o que pensam Delegados e Delegadas do IX CONCURTO, São Paulo, Dezembro de 2006.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÓMICOS- DIEESE (Org.). Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher: 1996-2000. São Paulo: Dieese, 2003.

EDER, Klaus. A nova política de classes /Klaus Eder; tradução Ana Maria Sallum; revisão técnica Brasílio Sallum Junior. -- Bauru, SP :EDUSC, 2002. 360 p.

FONTES, Paulo (Org.). A química da cidadania: Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo: 20 anos de lutas, democracia e conquistas. São Paulo: Viramundo, 2002. 255 p.

FOUCAULT, Michel. História da Sexualidade – A Vontade de Saber, Vol. I RJ: Graal, 1977.

FOUCAULT, Michel. Vigiar e Punir. Petrópolis: Vozes, 1985.

FRANCILINO, Francisco Chagas. O segredo da esfinge. In: A QUÍMICA da cidadania. São Paulo: Viramundo, 2002.

GEERTZ, Clifford. O Saber Local - Novos ensaios em Antropologia Interpretativa. [S.l.]: Vozes, 2001

GIDDENS, Anthony. A transformação da intimidade-sexualidade, amor e erotismo nas sociedades modernas. São Paulo: UNESP, 1993.

GORZ, André. Metamorfoses do Trabalho, São Paulo: Annablume, 2003.

HARVEY, David. Condição Pós-moderna. Tradução: Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves, São Paulo: edições Loyola, 1993.

HALL, Stuart. A questão da identidade cultural. Campinas: IFCH-UNICAMP, 1999. (Textos Didáticos).

HIRATA, Helena. Nova divisão sexual do trabalho? São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Censo sindical: indicadores sociais. Rio de Janeiro, 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Pesquisa nacional de amostra por domicílios: PNAD. Rio de Janeiro, 2002.

KERGOAT, Danielle. Em defesa de uma sociologia das relações sociais: da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação. In: O SEXO do trabalho. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1984.

KIRBY, Richard e CORZINE, Jay. The Contagion of Stigma: Fieldwork Among Deviants, Minneapolis, 1979.

LACLAU, Ernesto. Os movimentos sociais e a pluralidade do social. Revista Brasileira de Ciências Sociais - ANPOCS, São Paulo, n. 2, v. 1, out. 1986.

MARTINS, Heloísa de Souza e RODRIGUES, Iram Jácome. O Sindicalismo Brasileiro na Segunda Metade dos anos 90 in Tempo Social, Revista de Sociologia, USP, São Paulo, 11(2): 155-182, outubro, 1999 (editado em fevereiro de 2000)

MALINOWSKI, Bronislaw. A vida sexual dos selvagens. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1983.

MCLINTOCK, Anne. Couro Imperial-Raça, Travestismo e o culto da domesticidade, 1995 in Cadernos Pagu, 2003:pp7-85

MEAD, Margaret. Sexo e temperamento. São Paulo: Perspectiva, 1998.

MELO; SILVA, Leonardo. Novas formas de ação sindical. In: A QUÍMICA da Cidadania. São Paulo: Viramundo, 2002.

BEZERRA de LIMA, Maria Ednalva; PAULINO, Luci; DELGADO, Godinho Didice; CABRAL, Sandra Rodrigues. MULHERES na CUT: Uma História de Muitas Faces. Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT Brasil (org)-São Paulo: CUT Brasil, 2006.

OLNEY, Shauna. Unions in a changing world: problems and prospects. In: SELECTED industrialized countries. Geneva: OIT, 1996. Disponível em: <<http://www.oit.org>>. Acesso em: 23 de maio de 2004.

ORTNER, Sherry. Está a mulher para o homem assim como a natureza para a cultura? In: ROSALDO, M. Z.; LAMPHERE, L. (Orgs.). A mulher, a cultura e a sociedade. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

OSTRONOFF, Leonardo José. Culturas de classe. Tempo soc., Jun 2006, vol.18, no.1, p.404-406

PIERRUCCI, Antônio Flávio. Ciladas da diferença. Tempo Social v. 2, n. 2, p. 7-37, 1999

REVISTA ESPECIAL DA CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO RAMO QUÍMICO CNQ-CUT- Secretaria de Gênero- Mulheres do ramo Químico Construindo a História, agosto de 2005.

RODRIGUES, Iram Jácome. Transformações no Mundo do trabalho e Dilemas do Sindicalismo in Silva, Josué Pereira (*) ; Rodrigues, Iram Jácome, orgs. André Gorz e seus críticos São Paulo : Annablume, 2006

RODRIGUES, Leôncio Martins. Destino do sindicalismo. São Paulo: EDUSP, 2002.

RUBIN, Gayle: "Thinking Sex: Notes for a Radical Theory of the Politics of Sexuality" [1984] 1999

SALLUM, Brasília. Classes, Cultura e Ação Coletiva. Lua Nova: Revista de Cultura e Política, São Paulo, v. 65, p. 11-42, 2005

SEGNINI, L. R. P. . Mulheres No Trabalho Bancário: Difusão Tecnológica, Qualificação e Relações de Gênero. SÃO PAULO /BRASIL: EDUSP- EDITORA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 1998. 211 p

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para a análise histórica. Educação e Realidade, V.20(2), 1990.

SEM, Amartya. Gender and cooperative conflicts. In: THINKER, I. (Org.). Persistent inequalities. Oxford: Oxford University Press, 1990.

SARTORI, Ari José. Homens e relações de gênero entre sindicalistas de esquerda em Florianópolis. In: BRUSCHINI, C.; PINTO, C. R. (Org.). Tempos e Lugares de Genro. São Paulo: Fundação Carlos Chagas: Editora 34, 2001. p. 217-239.

SHAPIRO, Judith. La antropologi y lo estudio del genero. In: CENTRO INTERDISCIPLINARIO DE ESTUDIOS DE LA MUYER (Org.). El género y la ciencia. San José: Universidad Nacional de Costa Rica, 1989.

SOUZA LOBO, Elizabeth. A Classe Operária tem dois sexos-trabalho, dominação e resistência. São Paulo, Brasiliense, 1991.

STRATHERN, Marilyn. The gender of the gift. Londres: Berkeley; Los Angeles: University of California Press, 1998.

SINDICATO DOS QUIMICOS E PLASTICOS DE SAO PAULO, Assédio Moral-Violência psicológica que põe em risco sua vida, São Paulo, 2001.

TEIXEIRA DA SILVA, (Org.); BATALHA, Cláudio (Org.); FORTES, Alexandre (Org.). Culturas de Classe: Identidade e Diversidade na Formação do Operariado. 1. ed. Campinas: Editora da UNICAMP, 2004. v. 1. 440 p.

THOMPSON, Edward. Tradición, Revuelta y consciencia de clase: estudios sobre la crisis de la sociedade preindustrial. 2ª. edição. Barcelona: Crítica, 1984.

Anexos entrevistas

Transcrição entrevistas:

Tenho 39 anos, nasci no sertão da Bahia, numa cidade chamada Uauá, que fica aproximadamente 20 KM de Canudos, local que foi palco da guerra de Antonio Conselheiro contra os militares, né? Então, eu acho que marca muito na minha vida essa questão, por que eu cresci ouvindo dessa guerra e a resistência desse período contra a guerra, eu acho que isso me influenciou bastante minha formação política, por que começa aí o despertar para política. Sou estudante do terceiro ano de Serviço Social, eu estou começando a buscar bibliografia sobre mulheres. Vim para São Paulo em 86, vim em busca do trabalho e cheguei aqui e me deparei com a realidade que era o oposto, comecei a trabalhar numa indústria química, CBC, companhia brasileira de cartucho, e aí começa ainda mais a minha participação no movimento sindical, mas um pouco tímida ainda, nós participamos de uma greve foi reivindicado, existia uma pauta de reivindicação, porque as mulheres chegavam ao um certo local de trem e depois tinha que ir a pé, daí nós procuramos o sindicato, mas num era só essa a reivindicação, tinham outras. Nós fizemos uma greve de 10 dias e conseguimos uma estabilidade de 60 dias, e assim que venceu os 60 dias eu fui das primeiras a ser mandado embora, aí eu começo a perceber a relação capital trabalho, né? Que é a relação que você só serve até certo ponto e quando começa a reivindicar seus direitos você é excluída. Aí eu fico ainda em SP e retorno a Bahia, fiquei lá 4 meses, e retorno a São Paulo novamente e comecei a trabalhar numa indústria de brinquedo.

Após 3 anos nessa indústria de brinquedo saí e fui trabalhar numa indústria plástica, e nesse processo tive uma filha, uma produção independente uma filha que se chama Luara hoje tem 16 anos, tive com 23. Fui trabalhar numa indústria plástica que fica na região da Mooca, e éramos um grupo de 8 mulheres, eu entrava das seis as duas a exploração sobre as mulheres era pior ainda, o encarregado, e dono da empresa ia ao banheiro lá bater na porta porque já tinha dado o tempo dela sair, então se a mulher tivesse menstruada ela num podia demorar mais do que 5 minutos no banheiro e aquilo foi causando uma certa revolta.

Quando foi um belo dia nós chegamos para bater o ponto e tinha uma cartaz dizendo que a partir do mês tal a cesta básica num seria mais oferecida. Aí eu convoquei as meninas da minha turma, eram oito, a procurar o sindicato, dessas oito fomos em cinco na subsede da Mooca. Fomos recebidas por um diretor chamado Sergio na época, foi uma das pessoas que influenciaram muito minha carreira política e pelo companheiro Abdias, que recebeu a gente muito bem e explicou um pouco qual era e como deveríamos proceder, resumidamente fizemos na segunda feira nós paralisamos a empresa, chamamos o sindicato e ai conseguimos o retorno da cesta básica e a questão de montar uma comissão pra CIPA, e eu fui eleita a cipeira mais votada nesse período por que foi no período de estabilidade greve. A partir daí começa a perseguição, nunca tinha tido organização, as mulheres começam a participar do sindicato, num gostaram muita da situação, ai passou um período, entrei lá em 83 e começou a discussão de unificação do sindicato. Aí fui conhecer o que era e fui convidada a fazer parte de uma chapa por um diretor do sindicato e eu num sabia o que era, num tinha noção do que era, depois que vim pro o movimento sindical que eu fui descobrir que eram dois sindicatos dos plásticos e químicos que se tornou um só sindicato, na chapa de 84 e continuei trabalhando na fabrica. O patrão me mandou embora por falta grave, mas foi uma armação que ele fez com um trabalhador lá e ele alega que eu tava falando mal da empresa dele, ai vou pro sindicato e a advogada entrou com processo e houve a reintegração e eu achava que a qualquer momento ele ia me achar, mas era violento, e comecei a ficar assustada, tinha impressão que alguém tava me seguindo um dia conversei com as companheiras do sindicato e a diretoria resolverem me afastar a partir de 97 e ficava o tempo todo no sindicato, isso em 97 e quando chega em 99 por causa da Isabel diretora, fazia algumas atividades, e quando cheguei tinham três diretoras comigo, isso em 94, numa chapa de 43 diretores. Daí começou a aparecer em essa questão da mulher no sindicato, porque a mulher num tá na diretoria, porque a mulher num participavam, num tinham atividades, chegavam aqui no sindicato eram uma mesa repleta só de homens, permanece, mas agora já com outro olhar e conseguimos avançar. Agora já tem diversas mesas de assembléias que eles tem o cuidado de colocar uma mulher, mesmo que seja só para num ouvir crítica. Então ai a gente começa a desenvolver um trabalho com as mulheres, daí vem a Célia e Rosana na próxima chapa, num lembro do ano... daí a gente começa a desenvolver um trabalho específico sobre mulheres, fizemos vários encontros

regionais, chega um momento que a gente monta um coletivo da categoria com mulheres de algumas fabricas importantes pra participar das atividades sindicais. E ai fazer também essa discussão com os companheiros, daí a gente sempre pautava nas reuniões um tema pra tá discutindo, pra chamar eles também pra essa discussão, e tem também alguns companheiros que deram força no processo de organização e participação e entenderam que nos estávamos com razão, que tínhamos que providenciar creches para que as mulheres pudessem participar. Isso em 2003 fizemos essas atividades e ai vem a necessidade de construir uma secretaria

Por que na CUT começa também essa discussão da necessidade de se construir uma secretaria de políticas para mulheres e a gente percebe e saí na frente até antes do congresso da CUT em que foi aprovada a secretaria para mulher, nos aprovamos aqui no sindicato.

Uma secretaria de gênero no ultimo congresso da categoria. E aí temos a secretaria, temos uma organização com as mulheres, temos o FORMA QUIM Mulher, que é específico para mulheres, e aí participam 15 mulheres nossas e 15 do ABC. São 4 módulos, cada módulo é um tema,

E pra cada modulo é um tema, no primeiro mulher no Brasil e no mundo, no segundo a questão da saúde da mulher trabalhadora, e no terceiro, nos trabalhamos a mulher no mercado de trabalho, e no quarto uma pauta específica de gênero, que trata da questão da maternidade. Mas foi difícil, num aconteceu de graça. Nos íamos para as negociações, e dos dois lados num tinha mulher, então, o poder a gente vê refletido do outro lado, o poder ainda está com os homens. E tivemos alguns avanços, sucessos, e temos procurado negociar separadamente a questão.

A familia é patriarcal, na figura do meu pai, era ele que determinava, que fazia, nos avós, só conheci as avós, com certeza era patriarcal, E em nossa casa também, existia a submissão da minha mãe, que só obedecia, só servia.

E muitas vezes assisti cenas dela dar comida, fazer comida e ele reclamar, e isso a gente discute isso nos cursos de gênero que a gente faz, então, a divisão era masculina, patriarcal. E aí, nos somos de uma família de cinco mulheres e um homem, mas quem ditava as regras era o meu irmão mais velho. Nunca tive uma relação boa com ele, chegou o momento que ele queria me agredir e eu disse que ele num podia me bater, mas hoje é o que eu gosto mais, é o que me dou melhor na familia. E aos 17 anos eu saio de casa e venho

pra São Paulo, e minha participação na família foi muito rápida, mas o que eu vi acontecer na minha casa, minha família. Comecei a trabalhar muito cedo como empregada doméstica na Bahia, comecei a trabalhar com 12 anos, era baba, tomava conta de duas crianças e depois, vim aos 17 pra São Paulo. Comecei a trabalhar em loja, trabalhei só 3 meses e entro na indústria química depois.

Minha carteira tá com auxiliar de corta e solda, por que eu trabalhava na indústria plástica eu fazia sacos, embalagens plásticas, então eu ficava numa máquina e colocava a bobina e soldava. O salário, a empresa fica na Mooca, do ramo plástico, tem uns trinta operários, tem mais mulheres. Sobre gênero, me desperta a partir de 97, no começo eu tinha muita resistência, eu achava que as feministas eram loucas, o novo assusta, mas depois é que eu vi... mas será? Eu acho que essas mulheres tão certas, e ai quando você começa a discutir, ler, você começa a ver que é diferente, que as mulheres ainda ocupam espaços femininos, que quando tão em outros espaço ganham bem menos que os homens, que a gente precisa ficar a todo momento reivindicando. Aí eu tive essa resistência, mas depois mudei, e comecei a ver aqui no sindicato, porque aqui os cargos de maior representação ainda estão na mão dos homens. Eu assumi a formação no sindicato durante um período e isso me ajudou bastante a ver o mundo de trabalho diferente, cursos sobre mulheres, e ai acredito que fiz um trabalho legal, e ai depois fui pra Secretaria de Gênero da CNQ, que vai até o Congresso de junho de 2001, então eu tô há dois anos coordenando a Secretaria de gênero da CNQ. Aí me tornei grande feminista, acredito que o feminismo tá dentro de cada um, ver um querer um projeto de sociedade diferente. A partir das lutas históricas, o processo é lento para conquistas femininas.

Eu vejo ainda como um desafio à questão de gênero no sindicato, nós já avançamos bastante acho que todo processo de luta das mulheres é lento, conseguimos muitas vitórias, mas falta ainda o objetivo principal que é a igualdade de oportunidades. O sindicato, movimento sindical, ainda é machista, patriarcal. O presidente e o tesoureiro do sindicato é homem, toda estrutura que dá maior poder ainda é masculina, e qual o é o desafio? Num é virar a pirâmide, mas igualar. Eu acho que se pudermos discutir nos sindicatos igualdade de oportunidades em todos os espaços, fazer uma transversalidade nos sindicatos, e isso num vai ser de graça, isso vai ser na negociação. Por que no embate com eles num vamos

conseguir avançar, nos temos q saber nos colocar e negociar. E esse é o desafio. Para poder colocar pra eles q temos especificidades, que não podemos participar de todas as atividades devido à estrutura da família, é raro o homem que compartilha com a companheira o trabalho doméstico, isso no sindical também, por que ele é parte da estrutura social, então ele num tá fora da sociedade. O objetivo nosso é poder trazer mais mulheres para direção, dividir os cargos de direção, até por que nós somos 37% da categoria, então num queremos ser diferentes, queremos construir com eles um sindicato novo com homens e mulheres trabalhando juntos.

Entrevista 2

Minha mãe é costureira, meu pai era ausente, minha mãe sempre sustentou a casa, meu pai e mãe se separaram quando a gente era muita criança ainda.. Eu num tinha um ano de idade ainda, e ela sempre sustentou a gente, de cozinhar e lavar e tudo e ela sempre sustentou, sempre foi à mãe e o pai, nunca tivemos a ajuda de ninguém de fora de casa. É complicado né, porque a gente sente muita a audiência da familia conosco. A gente cresceu tem independência, eu desde pequena cuidava da casa, e a gente acaba tendo uma responsabilidade que nessa idade uma criança não deveria ter. Complicado isso, mas graças a Deus estamos aí fortes e sem ajuda nenhuma ela foi. Teve um período que ela trabalhou com o terceirizado, comprou uma máquina, agora ela voltou a trabalhar com carteira assinada.

Eu trabalho na Euroflex do ramo químico, maioria homens, 100 trabalhadores, trabalhamos em três turnos, de noite todos são homens. Tem outros setores, ferramentaria, gerência, esses cargos mais importantes são feitos por homens, as mulheres hoje num tem cargo de chefia na empresa. E hoje depois de 35 anos, no ultima dois meses eles contrataram uma gerente de RH, é a primeira mulher a ter cargo importante nessa empresa.

Eu sempre fui conhecida como agitadora, até no McDonalds, eu num gosto de ver as pessoas sendo exploradas. Quando eu entrei nessa empresa plástica, a gente organizava muitas festas e eu ficava com o pessoal da CIPA, num era da CIPA, mas fazia trabalho de conscientização com mulheres e juventude. Eu tinha muito contato com os diretores do sindicato. Um dia que ia ter a chapa do sindicato, um diretor me chamou, fiquei um mês

discutindo com ele. Quando chegou o dia da foto da chapa ele veio e disse que num abria mão, eu fui. Eu tinha uma militância muito forte, o pessoal todo me conhecia, das fabricas, mas eu num queria entram, acabei entrando forçada, e agora to ai. Eu já era uma liderança, organização de festas, segurança do trabalhador.

Quando entrei no sindicato já tinha discussão de gênero, era muito forte, tivemos já 11 diretoras no sindicato. Por um período essa discussão ficou em segundo, terceiro plano, e quando entrei na diretoria no sindicato tinha a Lucineide, que já era diretora há um período e entrou a Célia, e começamos a formar de novo um coletivo de mulheres, e voltou com muita força. Mas é muito difícil isso, sabe? Todo dia é uma batalha, por mais eu a gente tenha um trabalho na categoria. A gente tem que estar sempre convencendo da importância disso, num é algo que todos diretores estão convencidos dessa importância, cada dia é uma batalha, estamos bem avançados, conseguimos criar uma secretaria de gênero, mas num é fácil. O convencimento mais difícil é convencer a própria categoria de que gênero é importante, por mais que tenham companheiros de 15 anos de movimento que acham que mulheres num é um tema importante. Essa questão de gênero incorporei mais depois que entrei no movimento sindical. Chegamos a ser 12 na diretoria, quando entrei éramos 3, hoje somos 8. O que num é o ideal, porque pra cota falta 4 companheiras, mas antes a diretoria era maior, então nunca chegamos a 30%. A diretoria era de 80, agora é de 43. Quando tinham 12 companheiras na diretoria, o numero de diretores era 70, 80. As mulheres não conseguem entrar na diretoria, abre espaço pensam em homens, é difícil abrirem oportunidades pra mulheres e só entra quando tem mais de uma vaga. Se garante o homem, depois põe uma companheira. Temas dificuldades de tripla, dupla jornada, tem criança, tem marido, por que é muito difícil convencer os maridos que as mulheres participem do sindicato, da vida do sindicato, mas muito é pela conscientização dos diretores. Quer dizer se você tiver 3, 4, 5 vagas, aí sobre para uma companheira, senão vai homem. Muito difícil, mesmo nos químicos, por isso que digo pra você que cada dia é uma batalha. Nós temos dois trabalhos importantes em nossa categoria, o de gênero e juventude, mas nossos dirigentes não estão convencidos de que esse trabalho é importante para categoria. Hoje 37% têm entre 17 e 32 anos que pelas normas internacionais são jovens, e mulheres são 40% da categoria. Ainda temos problemas com a conscientização dos nossos

dirigentes sindicais, de que a mulher também tem condições de estar em todos os espaços, inclusive no sindical.

Faz bastante tempo que tem trabalho de gênero, em 2000 quando entrei já tinha. Tivemos uma presidente do sindicato mulher, a Isabel. Sei que passou um tempo que ficou apagado o trabalho de mulheres, mas agora voltou um pouco.

Tem muita coisa pra avançar em gênero, uma das prioridades da CNQ é trabalho igual, salário igual, porque vemos mulheres fazendo mesmo trabalho e recebendo mesmo, mulheres em cargos de chefia é uma reivindicação, líderes de seção, quando tem é quando a produção , então a mulher que tá na produção, então, tem que eu ter uma mulher consigam conversar melhor com as companheiras, mas num é uma verdade isso, tem muita coisa, muita coisa pra avançar. No interior do sindicato também somos 8 mulheres e nenhuma ocupa cargo de expressão no sindicato. Tem só uma mulher como coordenadora é a Célia, de esporte, cultura e lazer. Temos 7 coordenadores, ela é única mulher que faz parte da coordenação do sindicato. Mas assim, só essa secretaria, por que a secretaria importante, com jurídico ou administração mulher nem chega perto. As mais importantes são administração e jurídico. Mas é assim, tem a participação das mulheres? Tem. Aumentamos consideravelmente o numero de companheira da diretoria? Sim. Mas assim, ainda não assumem esse quatro cargos de expressão. Afastamento para fazer trabalho sindical, liberação, também muito difícil ser mulher, sempre é homem. Complicado, mesmo com esse trabalho temos muita coisa pra avançar.

Temos uma secretaria de gênero que é um homem, batalhamos tanto, seis anos, pra passar em congresso diretoria, daí me entregam a secretaria para um homem, mas... bom, hahaha, deixa pra lá. E uma pessoa que nunca discutiu gênero, ainda se fosse alguém que tivesse acúmulo sobre a questão, num teve interesse, e ai pela briga interna de correntes ela acabou ficando com a secretaria, porque nem se avaliou a necessidade de ter uma companheira ali, seja de qual corrente fosse, mas que tivesse respaldo das mulheres, da categoria, pra desenvolver um trabalho, não se pensou nisso, só que tal corrente tinha uma numero maior na composição da diretoria então deve assumir secretaria tal, que é da articulação sindical. Mas não só nós, mas a própria CUT faz essa avaliação. Mas a justificativa é que é de gênero que fala de homens e mulheres. Talvez se fosse de mulheres teria uma mulher a frente, mas num dá pra saber. Mas quando a gente trabalha num quer

diferenciar mulher e homem, por que mulher num é ser que é diferente do homem, a gente tem necessidades diferente dos homens, mas o que a gente quer é ganhar a mesma coisa, ter iguais condições, queremos ser iguais e não diferentes dos homens, por isso secretaria de gênero e não de mulheres. E ai, alguns fazem a avaliação que foi errado, por queremos igualdade entre o sexos. Que ninguém seja melhor do que ninguém. Essa foi a nossa avaliação quando fizemos essa denominação.

A jornada de trabalho é igual, a diferença está em que à mulher ganham menos pelo mesmo trabalho, portanto, tem que fazer muita hora extra. Estão sempre nos trabalhos repetitivos, o que ocasiona muita LER e outros problemas de saúde. Acho que é isso.

Entrevista 3

Sou diretor do Sindicato dos Químicos de São Paulo. Minha história de militância veio da Oposição Metalúrgica da cidade de Guarulhos, e nós não conseguimos tirar a pelegada do poder, que até estão até hoje lá. E em 1995 eu me mudei pra São Paulo, comecei a trabalhar numa empresa de domésticos chamada Bozano, e ali tive a retomada da minha vida sindical política, na questão de estar numa CIPA né, que é o maior órgão representativo dos trabalhadores, na prevenção de acidentes, e nesse intermédio conheci o trabalho do sindicato dos químicos, participei de alguns cursos de formação, e em 97 eu fui convidado a estar fazendo parte da direção do sindicato. E já estou já no terceiro mandato, estamos agora no triênio 2006/2009 e a gente vem batalhando... acompanhei já a continuidade da discussão de organização das mulheres no sindicato, começou com uma secretaria, depois como comissão de mulheres, depois no ultimo período demos uma subida e passamos a ter uma secretaria de gênero, com o perfil de um coordenador. Hoje o coordenador é o Geraldo, com muita discussão sobre o nome dessa pessoa, o porque dele...de um homem estar nessa secretaria. Eu pelo menos não concordo dele estar coordenando a secretaria, pelo perfil que ele é, num é uma pessoa democrática na discussão de igualdade das mulheres, pelo contrário, já ouve alguns problemas na questão assédio, e a gente vem levando essa discussão pra diretoria, e se for homem, que seja um cara que já

vem que tenha um passado na discussão das mulheres, ou que seja uma mulher que fique responsável pela secretaria. E a gente vamos trabalhando pra isso, o sindicato vem fazendo muitos trabalhos na questão da mulher, na comemoração do 8 de março o sindicato vem com bastante força, trazendo a categoria pra estar nas ruas fazendo manifestações, panfletações. Fazendo com que o 8 de março seja mais com luta, num seja um feriado normal, que seja com discussão mais plena pela discussão da igualdade plena das mulheres, acho que era isso que eu tinha que falar, e que a luta num é fácil, e que as mulheres vem ano a ano ocupando seus espaços e que ainda sofrem muita discriminação no Brasil e no mundo.

Na verdade ele num veio pela Articulação, à secretaria de gênero sempre foi controlada pela Articulação. Como são maioria no sindicato, eles têm a maioria das secretarias do sindicato, então a maioria fica na mão deles. O Geraldo tá a frente dessa secretaria por birra, para ter um espaço. Como o grupo dele dentro da própria Articulação, é o grupo que vem fazendo mudanças dentro da própria Articulação, foi o fato dele estar pleiteando qualquer secretaria e sobrou essa. A dificuldade de num ser uma mulher da articulação vem das companheiras num estarem liberadas, estão na base. E eles têm uma pratica que quem está nas secretarias esteja no mínimo liberado pra ter tempo de estar acompanhando os debates, nos temas, nos seminários, e a única liberada da Articulação é a Lucineide que já vem ocupando espaço na CNQ, e num dava pra ela acumular mais um cargo. Mas a grande discussão do futuro é a CSD ocupar esse cargo, trocar jurídico e ficar com gênero e colocar a companheira Cida pra coordenar, essa é a vontade da CSD.

O sistema presidencialista num existe no nosso sindicato faz um bom tempo, como foi colocado a companheira Isabel foi presidente dos plásticos, mas depois da unificação num houve mais nenhum presidente, e as mulheres vem conforme sua ascensão política ocupando cargos importantes, mas ainda barramos num número de mulheres na diretoria, 43 diretores num tem 10 mulheres, fica difícil. Mas elas vêm ocupando um bom papel no sindicato. Temos uma mulher na coordenação de Cultura de Esporte e Lazer, que é a Célia, que vem coordenando a secretaria faz tempo, e temos duas mulheres, na CNQ, a Rosana e a Lucineide, e vem mostrando a capacidade, tem tudo agora, próximo congresso que vai ser realizado final de junho, tem possibilidade dela continuar coordenando a confederação, a Rosana e a Lucineide, a questão da comissão de mulheres, e a Rosana organizando o setor

do Rio Grande do Sul, então acho q a continuidade de poder vai manter, a companheira Cida vem ocupando um cargo de importância, ela é coordenadora de Taboão da Serra, é membra da executiva do sindicato, que são sete. Ela é uma das cabeças pensantes na política do sindicato. Vai ampliar conforme vai se liberando as companheiras.

Temos três correntes, duas, tínhamos três, mas uma acabou né. Temos a Articulação Sindical, corrente majoritária com 29 diretores, e os companheiros que eram da antiga ASS que se intitulam independentes e nós da CSD que somos 5.

Entrevista 4

Meu nome é Aparecida Pedro, tenho 53 anos, faço parte da diretoria do Sindicato dos Químicos de São Paulo, to no segundo mandato, faço parte da secretaria de formação. A gente discute mais formação na base, pra militância mesmo do sindicato. Meu início na militância foi, eu sempre fui uma pessoa assim muito, em todos lugares que trabalhei sempre exerci uma certa liderança, sempre corri atrás dos problemas, atrás de melhorar, e entrei numa indústria farmacêutica há 12 anos e lá existia uma greve, onde foi tirada uma comissão de fábrica, na primeira eleição eu num entrei, mas depois que teve a nova eleição eu entrei na comissão de fábrica... então existe liderança até...eu to afastada por um problema político da empresa e sindicato, mas sempre exerci, ou eu estava na CIPA ou na comissão de fábrica. Tinha um companheiro que trabalhava comigo, a gente fazia um revezamento pra essa organização no local de trabalho, e através dessa liderança na fábrica né, eu acompanhava pelo sindicato, trazia militância para as assembleias e fui indicada para fazer parte da diretoria do sindicato, na qual estou no segundo mandato. No sindicato na questão de gênero quando eu entrei existia uma comissão de mulheres éramos 4 mulheres, a gente organiza a base, reúne as mulheres, discute os problemas da organização do trabalho, os problemas mesmo pessoais, de violência de sexualidade, a gente fazia essa reunião das mulheres da base. Aí a partir do momento que eu entrei foi criada uma comissão de mulheres, onde continuamos um trabalho onde a gente fazia encontros, seminários com as mulheres, quando a gente discute a mulher em todos os espaços, porque eu acho que a mulher tem que se integrar em todos os espaços da sociedade, não no sindicato, não só nas organizações dentro da fábrica, porque acho que a mulher tem espaço pra isso, pra que esteja inserida em qualquer espaço da sociedade, apesar do machismo que impera, estamos

lutando, acho que estamos lutando pra isso, nós temos que chegar lá. A partir de 2004 criou-se a secretaria de gênero, deixou de ser comissão de mulheres e foi instituída a comissão de mulheres enquanto secretaria. Enquanto comissão de mulheres era a Lucineide que fazia parte da pasta. Aí no seminário de diretoria quando foi criada a secretaria né... houve lá uma divergência política interna de corrente e quem assumiu a pasta foi um homem. Eu num faço parte da secretaria de gênero por isso, porque eu acho que como a gente tava criando a secretaria, apesar de que gênero abrange tudo, homem e mulher, eu acho que pelo trabalho que vínhamos fazendo eu acho que era importante que dessa continuidade desse trabalho. Mas aí como poder pode, quem assumiu foi um diretor, não por ele ser homem, mas eu vejo ele como machista, radical, é uma pessoa num tem muito diálogo, num tem diálogo. Acho que como uma pessoa que estuda advocacia podia assumir qualquer pasta, mas a de gênero eu acho que seria melhor se fosse uma mulher. A partir daí estamos um pouco paradas, não avançou, a partir de que ele assumiu não avançou. A gente num fez mais nada para a militância, cada vez que se discute nós mulheres levamos uma reivindicação ele diz q estamos passando por cima, que primeiro tem que passar por ele, daí quando a gente leva é barrado. Então a gente tá bem parado, devagar.

Ele entrou por causa da corrente, a Lucineide não queria tava na CNQ. E pra eles passar a secretaria pra outra corrente, eles preferiram por um homem do que deixar outra pessoa de outra corrente...é tudo muito difícil...a relação é difícil. Eu sei que tem que ter divergências, mas esse negócio de correntes é um problema sério.

Na composição da diretoria o poder é dos homens, nós somos colegiado, mas quem tá lá em cima mesmo são os homens. As secretarias mais importantes são os homens: jurídico, administração, finanças, saúde, então é tudo quem encabeça a chapa. Tem uma diretora da ASS que é da secretaria de cultura, a Célia. Mulher mesmo que assume a pasta é só ela. Fazemos parte das secretarias, mas quem assume mesmo as pastas é o homem. Machismo, preconceito, assédio, pressão, eu sou uma que sofro muito, por que na minha corrente sou somente eu de mulher, e eu assumi a coordenação política da corrente sindical, então para o resto do sindicato isso é morte, eles são machistas demais, eles acham que só eles tão certos, que nós num temos capacidade, que só eles tem política. Os homens são muito machistas, resistem a dizer que tem assédio, preconceito.

As mulheres tão avançando, com trabalho de formiguinha, o mundo mudou, tudo, tudo, tá mudando. Acho que o que falta muito ainda, porque é muito difícil pra mulher. Porque a gente as nossas duplas jornadas, porque o trabalho político, sindical, absorve muito trabalho da gente, e muitas pessoas, as mulheres, por exemplo, se tem filhos pequenos, marido machistas né, então é muito difícil. Isso torna o trabalho mais difícil, mesmo na base, é muito difícil organizar, por que sempre tem “ah o meu marido, ah meu filho...”, “ah num tenho tempo”, mas é um trabalho que num podemos desanimar, por que tem que se mudar um pouco. Eu acho que no sindicato a gente bate o pé.

No sindicato estamos levando a questão de mulheres acima das correntes, é tranqüilo isso, por enquanto a gente ainda num mistura muito, quando o problema é com correntes, num temos maiores problemas com isso não.

Entrevista 5

Meu nome é Geraldo de Souza Guimarães, tenho 44 anos, nasci em Senador Firmino-MG, curso direito na UNISA, sou casado faz 16 anos, tenho duas filhas gêmeas. Meus pais não são alfabetizados, moram até hoje onde nós nascemos, lá no interior de Minas, zona rural. Começando aqui... como era a divisão sexual do trabalho, tenho um fato em particular, minha mãe para época que fomos criados isso há ...era até muito avançada, como nascemos sete homens e depois que veio uma menina, então nós aprendemos realmente a fazer trabalho doméstico também , porque..acho que eu num sei se ela exigia que fizesse isso... então desde pequeno a gente lavava roupa, fazia comida, que era até então trabalho destinado as mulheres. Então na minha família num teve muito esse problema de divisão, porque minha mãe até o oitavo filho era ela a única mulher da casa. Meu pai nunca vi ...fazendo café eu já, além disso outro serviço doméstico ela num faz, até hoje acho que num faz. Na verdade eu comecei a trabalhar bem cedo, como toda familia no interior, agora registro em carteira mesmo, foi aqui em São Paulo, foi em 83, faz um bom tempo já, 21 anos. Eu fiz um curso técnico em agropecuária em Minas, e...escola agrícola, depois de lá terminando o curso vim pra São Paulo e fui para Ribeirão Preto administrar uma fazenda lá da companhia metalúrgica Prado e depois retornando aqui pra São Paulo, aí já entrei na categoria dos químicos e plásticos, trabalhei na Max Fabre, trabalhei na

Polivac, indústria plástica, depois entrei na Bayer em 93 e continuo lá até hoje. Entrei na Bayer como ajudante de produção, apesar de exercido outros cargos, como controle de qualidade. Fiz curso técnico em química, aí entrei como analista químico, e o salário hoje gira em torno de R\$ 2 400, 00. A empresa, a Bayer, tem uma divisão química, tem uma divisão farmacêutica, tem a parte de veterinária também. Hoje ela tem mais ou menos 800 trabalhadores na divisão Socorro, unidade onde eu trabalho. Ela tem também um escritório na Verbo Divino, mais ou menos 250 pessoas, e tem também o parque industrial Belforoxo no Rio de Janeiro, além de outras divisões, o RS tem uma parte de vacina, no total deve girar em torno...no Brasil...deve ser em torno de 2000 e poucos trabalhadores, e hoje incorporou a Schering do Brasil.

Eu comecei no movimento sindical em 2000, a convite de outro dirigente sindical, o José Ne..., aí entrei numa chapa em 2000. Estou no início do terceiro mandato, mas antes de entrar no movimento eu sempre militei junto aos trabalhadores, já tenho seis anos de movimento sindical. Participei de duas CIPAS, na POLIVAC tava sempre organizando os trabalhadores dentro da empresa, apesar de num ter muito contato com o sindicato, eu tava envolvido. Nas questões de gênero eu passei a tá me interessando por essas questões depois que entrei no sindicato, participei dos programas da CUT, comecei a estudar a questão de gênero, acompanhar as pesquisas, que tinha diferença salarial, e a gente começou a acompanhar quase todos movimentos feministas ligados ao nosso sindicato. Foi criado, por exemplo, um coletivo de mulheres no ano 2004, onde só as mulheres diretoras participam, pois é um coletivo de mulheres. A partir desse coletivo se deu a iniciativa de criar a Secretaria de Gênero, que foi criada em nosso congresso em agosto de 2005, foi criada a secretaria na qual eu tive o privilegia de estar na frente da secretaria, nessa primeira gestão, termina em janeiro do ano que vem.

As questões de gênero vêm sendo tratadas há muitos anos, antes de 88 já vinham sido colocada questão referente à igualdade salarial das mulheres, a questão da diferença racial, já vinha sendo colocada em pauta essa negociação, agora o fato mais interessante é a criação do coletivo e secretaria de mulheres. Quando eu comecei a trabalhar eu senti realmente grande diferença, e havia várias diferenças, a partir da Squib, farmacêutica, essa diferença foi bem menor... tanto homens quanto mulheres recebiam mesmos salários pelas mesmas funções. No entanto, o salário, a condição das mulheres, era sempre limitada até

um certo cargo, a gente quase num se via mulheres no cargo de chefia, chegava na diretoria eram bem poucas. Na Bayer especificamente o Observatório Social fez uma pesquisa 2002, 2004, onde constatou que em média as mulheres recebem salário superior aos homens, lá na Bayer, a princípio a gente teve como ponto positivo, só que...daí a gente percebeu que mesmo assim a mulher tendo salário mais elevado em média, a direção da empresa num tinha uma mulher, inclusive saiu uma foto com 23 diretores, sem nenhuma mulher e nenhum negro. Mas aí quando fez a média, principalmente aqui no Socorro, a parte administrativa da Bayer era concentrada toda aqui no Socorro. Então na área administrativa a gente tinha um número bem maior de mulher trabalhando. Secretárias, auxiliares administrativos, e um salário um pouco maior do que as demais unidade, que eram produtivas. Então elevou um pouco o salário das mulheres. Agora mesmo assim de um certo nível hierárquico para baixo num tem diferença.

Jornada de Trabalho diferente pra homem e mulher num tem diferença, se for considerar o mesmo trabalho num tem diferença. Depende do conceito do que é trabalho, se for considerar a jornada, por exemplo, desde que a mulher levanta e o homem levanta tem diferença. A mulher tem que cuidar do filho, vai fazer café, a jornada dela acaba se tornando maior, mas dentro da empresa num tem diferença.

Os problemas enfrentados por homens e mulheres hoje também acho que estão praticamente iguais né, por que a pressão que é exercida sobre todos os trabalhadores num discrimina ninguém, ela é geral. Talvez a forma do homem receber é diferente da mulher, principalmente no caso do assédio. A mulher até por essa questão histórica dela ter passado durante muitos anos submissa ao homem, ela às vezes assimila até melhor o assédio do que o próprio homem, porque eles também são assediados, mas a forma de reagir é diferente, isso que a gente tem notado bastante. O homem num expõe muito que sofre na empresa, ele pensa que por ser homem num pode tá reclamando, falando sobre questões morais, éticas... agressão verbal. Quando é física se expõe mais. Mas quando toma uma bronca, ou humilha a pessoa, ele num fala muito, e acaba sofrendo muito, enquanto que a mulher procura outras colegas para conversar. Ele vai guardando tudo aquilo. Temos observado um grande número de homens com problemas de depressão principalmente dentro das grandes empresas, e isso vem do assédio que sofrem dentro das empresas. Vou citar dois aqui, num temos provas, mas teve lá na Bayer um trabalhador que abandonou o serviço e num apareceu

mais e se entregou à bebida e dentro pouco tempo encontraram ele morto, caído. Outro exercia a função de bombeiro, e há muito tempo na empresa esse serviço ia ser terceirizado, falavam isso em 3 anos, e a pressão aumentando, e um certo dia um desses bombeiros num veio trabalhar, foram procurar e ele tinha descido pro litoral e deu um tiro na boca, se suicidou lá no litoral. A gente num tem provas, que foi por causa do ambiente de trabalho, mas tudo indica, por que o cara ele procurou esse refúgio no litoral no momento que ele ia trabalhar e num foi, num foi antes e nem depois, mas foi durante o horário de trabalho, era de manhã, passou 4, 5 horas, ninguém sabia dele, e recebemo a notícia. Lógico pode ter outros problemas, mas o trabalhão tem parcela nisso aí, E tem outros casos, síndrome de pânico, tudo homem, mulher eu num sei caso nenhum que chegou nesses casos extremo. Eu fui visitar um que tinha síndrome do pânico, ele tava mais de 30 dias sem sair do quarto, e era uma preocupação muito grande de perder emprego, devido à pressão isso acontece.

Até hoje a sociedade é muito machista e o homem tem a responsabilidade de manter a família, de sustentar a casa e isso acaba colocando uma carga de responsabilidade maior, nem todos, por que tem mulheres que hoje são provedoras, chefes de família, mas as pessoas que tem essa visão se sente na responsabilidade de fazer isso, mas quando eles se sentem ameaçado também num tem abertura, ou preparo suficiente pra procurar ajuda, problema de depressão, psicossomáticos, quando vai procurar ajuda é tarde demais, e nesse de suicídio nem procurou ajuda.

Eu vejo assim... acho que os problemas da mulher tem mais relação com o homem do que com a mulher, essa questão histórica, cultural, fomos educados de forma machista, e pra gente acabar com isso num pode envolver somente mulheres, por que se fizer isso talvez você vai estar na contra mão da história, porque as mulheres muitas vezes demonstram ser mais machistas do que o homem, e num é culpa do homem e da mulher, é da educação que tivemos. E pra gente mudar esse conceito do que é de homem e de mulher, é preciso constantemente também trabalhar os homens, até pra que o homem entenda que a mulher precisa de ser ativa, de participar da política, movimento sindical, o homem... pai, mãe, marido...ele tem que entender esse lado, senão você vai estar trazendo a mulher para o nosso movimento, mas você vai estar destruindo famílias de outro lado, o marido num entende, alias nem a mulher entende o fato do sindicalista ficar três dias fora de casa e a mulher em casa. Se ela num participa do movimento, num sabe como funciona, ela num vai

ter confiança de deixar o marido três dias viajando. Agora se num trabalhar a cabeça do marido ela num vai entender nunca o que está fazendo nesse sentido que é necessário envolver o homem nessa questão de gênero.

Existe no movimento sindical, na CUT, essa dificuldade que a mulher tem, e as leis tão aí que dão garantias de igualdade, até a constituição garante igualdade, o problema é na prática isso existir. Hoje por exemplo tem cotas, o PT também tem e num preenche. Porque o espaço que precisava se dado, que é trabalhar mais amplo na sociedade num é dado, as próprias mulheres num descobriram que há essa possibilidade de entrar na política, e só com a participação maior das mulheres que vai se conseguir igualdade.

Entrevista 6

Meu nome é Lourival Batista Pereira, comecei a trabalhar em 1970, mas logo em seguida já comecei minha militância no movimento sindical, participando de assembléia, participando dos movimentos de saúde aqui da Zona Leste, em 1985 a gente já tinha um trabalho organizado como oposição a diretoria do sindicato, e a gente ganhou o sindicato dos plásticos de São Paulo, que era tudo junto, plásticos e químicos. No golpe de 64, separou o sindicato e a gente ganhou o sindicato, depois que a gente ganhou o sindicato dos plásticos a gente unificou o sindicato como era nos anos 60. Desde o começo a gente teve uma preocupação muito grande pra trazer as mulheres pra participar do sindicato, tendo em vista que as mulheres eram mais da metade da categoria, apesar que caiu um pouquinho, mas ainda tem um número muito grande de mulher na categoria e a preocupação do sindicato teve sempre no sentido de tá trazendo do movimento sindical e da vida política no Brasil e sempre defendemos nos congressos da CUT a participação da mulher, até ter estabelecido uma cota, e nosso sindicato foi o primeiro a defender a cota de 30%. Depois foi aprovado no partido dos trabalhadores e na CUT, e hoje já tem uma participação bastante grande, a gente sempre trabalha na renovação da diretoria, no número de mulheres que num seja superior a 30%.

A questão das cotas foi sempre aceita, a dificuldade de ter mulheres em qualquer categoria, seja ela de comércio, operária, ou qualquer ramo de atividade, sempre esbarra numa questão de uma cultura da sociedade. A mulher tem uma dupla jornada, ela trabalha e

no sindicato ela tem outra atividade, e numa cultura totalmente machista como é o Brasil você tem que ir quebrando barreiras, mostrando que a mulher tem que estar viva na vida política e na vida do movimento sindical, senão você nunca mais vai dar um passo à frente, acho que a gente tá vencendo essa barreira aí, num é fácil, mas temos que romper. Mostrar que a mulher tem que ter participação, isso cresce no dia a dia, hoje você vê aqui mulher diretora do sindicato, mulher prefeita, deputada, você vê aqui nas assembleias legislativas.

Quando a gente tava próximo de se unificar, aqui no sindicato teve um mandato muito importante, que foi o da Isabel, que foi presidente do sindicato. Essa época avançou as conquistas e as causas específicas da mulher, fomos o primeiro sindicato a aprovar as cotas, redução da jornada de trabalho, o primeiro sindicato a garantir estabilidade pra mulher gestante, reembolso creche, a mulher trabalhar, mas no período de dois anos a empresa é obrigada a reembolsar o que ela gasta com creches. E conquistas bem antes da constituição de 88 já tínhamos garantido na convenção coletiva. A gestão da Isabel foi nos Químicos, já tava no processo de unificação, não tava no papel, mas já tava no processo de unificação, mas politicamente já teve. Teve essa transição de uns três ou quatro anos, a participação da Isabel como presidente foi importante, você rompia barreiras internas e externas e pela primeira vez a gente ia para FIESP, pra mesa de negociação, com vários sindicatos do ramo e a gente apresentava uma presidente mulher, como presidente de uma categoria operária.

Leonardo: Houve resistência com o nome da Isabel?

Não, pelo contrário, a categoria aceitou muito bem, e a gente se recorda desse mandato de três anos por que a gente avançou nas conquistas, a gente fazia atividade nas portas da FIESP. A gente levava mulheres, crianças, teve uma época que a gente levou uma creche inteira, mostrando pro sindicato patronal que as mulheres que tavam ali, tinham filhos e alguém tinha que ficar com os filhos para elas poderem trabalhar. Segundo o censo do IBGE temos 40 milhões de mulheres que sustentam a casa, que são donas de casa, então cada vez mais é importante a participação da mulher na vida ativa, na vida política, o que representa 40% hoje, é um número muito grande, um terço da população do Brasil, são as

mulheres que são donas de casa, que educam os filhos, paga aluguel, que constrói a casa, que compra a casa.

As mulheres participam da coordenação do sindicato, participam dos cargos, que são distribuídos proporcionalmente, e mulher participa tranqüilo, sem barreira nenhuma. A proporcionalidade se dá pelas correntes, você tem uma força maior, você tem um número de vagas. Hoje a força maior é a articulação, depois CSD, e ASS, que é segunda força no sindicato.

Leonardo: Como estão as políticas de gênero hoje no sindicato e na CUT?

Hoje tem política dirigida, uma das coisas que a CUT num tem aberto mão nos seus congressos é a participação da mulher, sempre defendendo as cotas, nos congressos da CUT tem quase uma participação meio a meio, de mulher e homem. As cotas cumpriram o papel sem dúvida, eu já tenho uma experiência do passado, como eu venho de um sindicalismo de conflito, de greve eu nunca tive dificuldade de trabalhar com mulheres. Por que pra mim é o contrário, as mulheres sempre no enfretamento do regime militar as mulheres ficavam na frente das greves, sempre ia pro pau. Tinham muitos lugares que as mulheres tinham que ir pra frente pra garantir o piquete, até me recordo de uma greve que a gente fez nos anos 90, 96, na fábrica do presidente da ABRILAST, as mulheres que seguraram, tiveram que fazer o cordão e num deixar a ferramentaria que erra só de homem trabalhar, e ai quando é a mulher que toma a frente intimida o homem, imagina, numa sociedade machista, uma mulher falar pro cara: Você num vai entrar! O homem fica um pico acuado, fica com vergonha de encarar.

O homem do novo milênio ele tem que ir surgindo, tem que ir caindo a ficha, mesmo que ele tenha vindo de outra cultura, ele tem que colocar na cabeça dele que ele precisa mudar, e certeza que ele vai também se enquadrando, num dá pra um homem pensar num mundo que aquilo é só coisas de homem, aquilo é só coisa de mulher, tá totalmente equivocado. Aquilo que é coisa de homem é coisa de mulher e vice versa, setor produtivo depende de mulher. A sociedade tem que ser vista como um todo, não ser vista como uma parte, os homens têm aceitado muito bem, eu acho que daqui pra frente é avançar.

Leonardo: Nas entrevistas falaram bastante do caso do Geraldo. O que você acha dessa situação?

O Geraldo... a resistência ao nome dele pode ter havido, por que eu participei muito pouco dessa discussão, mas deve ter sido devido à sua militância. Ora, eu posso ser homem e ter uma militância muito boa nas políticas de gênero e mulheres, se o meu nome for indicado não vai haver resistência, ela está na forma como você atua, se você tem uma militância em determinado setor seu nome vai ser aceito, se você não tem, é óbvio que vai haver questionamento. De maneira alguma é por ser homem.

Leonardo: O perfil do movimento sindical se alterou?

O perfil do movimento sindical tá totalmente modificado daquele que eu comecei o sindicato não pode se acomodar, hoje você não vai ter 100% de aumento, 50% de aumento, mas o sindicato tem que achar outra maneira de lutar, mas o pessoal diz assim, hoje não tem mais aquelas greves de antigamente, acho que o problema tá em como os dirigentes tá vendo o mundo, hoje a exploração continua do mesmo jeito ou pior, é só achar um meio de atuar, o sindicato não pode fazer hoje uma greve financeira, mas pode fazer uma greve sobre a questão de saúde. Quantos trabalhadores são massacrados no local de trabalho, quantas novas doenças não tem sobre o ritmo produtivo de trabalho, quantas empresas não estão contaminando o meio ambiente. Por que o sindicato não pode ter uma atuação mais consistente nessas empresas que causam problema de saúde na população? População interna e externa, quantos acidentes hoje não são negados, que as empresas não querem se responsabilizar pelos acidentes, que é o caso da LER, né? Tudo isso é um gancho pro sindicato tá atuando.

Quando eu falo da questão de saúde é um contexto, o assédio moral ele não tá fora, hoje o sindicato tem uma luta muito grande, a gente foi pioneiro nessa questão do assédio, e a gente tem várias frentes de trabalho, tanto na frente parlamentar, como no combate direto. Ação no Ministério Público do trabalho em São Paulo, discussão direta na forma de negociação com a FIESP, se você tem um trabalhador que tá sofrendo uma violência moral no seu local de trabalho, é um motivo pro sindicato mandar uma pauta da empresa dando

24 horas, 48 horas, pra empresa negociar e se a empresa não mudar essa conduta, o sindicato tem que ir pra porta, parar a empresa, denunciar na grande imprensa, por que esse talvez seja um crime, e você num pode tratar só na esfera trabalhista, tem que tratar também na esfera criminal, quando você comete uma violência desse tamanho, só tem que ser penalizado, por que cometeu o crime, você tá violentando a pessoa moralmente, por que a gente já viu dois ou três casos, que as pessoas que foram violentadas tentar suicídio. Então esses casos num podem ser tratados só na esfera trabalhista, podem ser tratados na esfera criminal.

Leonardo: Como identificar os casos de assédio moral?

Olha quando a pessoa chega aqui, ela já chega totalmente abalada. Quando uma pessoa te procura, primeiro que a pessoa não te conhece, a pessoa te procura e diz: Tá acontecendo isso, e isso, e isso comigo. To sendo perseguido, meu chefe está fazendo isso, meu patrão tá fazendo isso, aquela pessoa termina chorando perto de você. Quando a pessoa chega num estado desse, aquela pessoa num tá mentindo. Você procurar um estranho, você contar alguma coisa, você chorar, contar parte da sua vida, o que tão fazendo com você, é por que é 100% verdadeiro. Primeiro essa pessoa precisa de apoio, tanto de seus colegas de trabalho, quando do sindicato, quanto o pai da família. Agora é muito difícil, por se tratar de um crime invisível, você comprovar, por que o humilhador ele é um tirano, ele é uma pessoa fria, ele sempre humilha, ele sempre violenta, longe dos colega, para que os colega não sirva de testemunha daquela pessoa que tá sendo humilhada. E essa pessoa também fica sempre receosa. Quando eu falo que mulher tem mais coragem, nesse sentido elas tiveram sempre mais coragem, o homem sendo mais covarde pra assumir uma violência desta, por que se ele fala pro colega e falar que o chefe tá fazendo isso ou aquilo com ele, colega fala assim: Você num é homem, não? Desce o cacete nele. Se ele chegar em casa e contar isso pra família, a família vai dizer: Desce o pau nele, se num é homem, não? A mulher ao contrário, a mulher tem mais coragem, de se abrir com as colegas, os homens terminam sofrendo mais. Fica guardando aquilo entre eles, tem vergonha de chegar pra mulher e falar que tá sofrendo humilhação, fica retrancado, fica silencioso. Ele sente

esse problema, num tenho coragem de falar isso pro meu pai e meu irmão, que tão fazendo isso com ele, por que isso fere a honra dele.

É difícil de você provar, por que o camarada sai do local de trabalho e pula de cima do viaduto, ele sai do trabalho e pula na frente de um trem. Ele sai do local de trabalho e toma um medicamento pra se envenenar, esses casos não forma de graça, sempre tem uma relação com o trabalho, isso tem acontecido na cidade de São Paulo, várias e várias vezes. O viaduto do chá é um caso, quantos casos de suicídio têm acontecido lá. Aí você vai perguntar pra família, familia vai dizer, num sei, só sei que ele andava triste, num conversava. Mas durante esse tempo que ele ficou em silêncio, num conversava, alguma coisa estava acontecendo. Algum tipo de violência invisível ele tava sofrendo.

Acho que é isso...

Entrevista 7

Meu nome é Edson, atualmente diretor do SINDQUIMSP, desde 94, minha militância começa um pouco antes disso, eu comecei a militar na igreja, na pastoral de juventude, na década de 80. Paralelo a isso militei também na Rhodia têxtil, em Santo André participei da formação da oposição têxtil lá e todos foram demitidos antes que houvesse eleição, então saí de Santo André e vim pra São Paulo. Sou militante do PT também, sou filiado desde 94, mas participei ativamente desde a eleição pra governador de 82. Aí comecei minha historia aqui em São Paulo, passando por varias empresas, trabalhei em empresa metalúrgica, plástica, voltei pra metalúrgica, voltei pra Mauá no ABC. Aí finalmente arranjei emprego numa empresa pequena aqui em São Paulo, nos anos 90, na época na qual se grampeou 84,32 do nosso salário em março de 90. Comecei a participar da comissão de saúde já naquela época, inclusive você vai destacando em vários debates, chama a atenção e acabei vindo parar na direção do sindicato em 94. de lá pra cá é obvio nos pegamos o movimento sindical em baixa, já era FHC, e a historiado consenso de Washington, estado mínino, e alem de diminuir tamanho do estado , acabar com o patrimônio nosso, ele ainda implantou uma série de medidas aí q visavam colocar o

sindicato na defensiva, a questão das contratações, a questão do artigo 618, que mais tarde quis acabar também..., aquilo nos botou um pouco na defensiva. Como o momento econômico mundial também não era dos melhores, então o Brasil enfrentou uma parada dura naquele momento, parou de crescer, mas naquele momento houve um aprofundamento da crise, e o sindicato ficou meio q administrando, então é invés das greves que a gente utilizava como arma pra reivindicar direitos.nos quando fazíamos greves naquele momento, durante a gestão Fernando Henrique, nós fizemos greves pra manutenção dos direitos. Me afastei da empresa em 97, vim trabalhar mais acompanhando as empresas, lógico que a gente aprende tomando muita porrada também, você perde um pouco da ingenuidade quando você vai negociar e aprende que as coisas não são tão fáceis quanto parecem.

Leonardo: A questão do sindicato da política sindical, como se dão as relações, como você aprendendo, e como foi essa trajetória política?

Nosso sindicato é importante frisar que nós num temos presidente, nós temos uma diretoria colegiada desde antes da unificação que ocorreu em 94, nos temos uma executiva que é composta por 7 pessoas, que é a nossa coordenação política, nós temos hoje 11 secretarias depois da última reforma do estatuto, e são nove secretarias, e uma delas é de gênero que surgiu em nosso ultimo congresso que foi realizado em 2000. Existe também uma convivência...eu num diria harmoniosa, mas civilizada entre as três correntes que fazem parte da diretoria. Hoje temos articulação, existe um pessoal que era ligado a antiga SS, e temos um pessoal que é ligado a CSD. A convivência é harmoniosa, e a distribuição dos cargos é feita obviamente de acordo com os pleitos que agente faz na hora dos congressos. Faz uma convenção, trabalha segundo os percentuais de cada força política, e partir daquele momento a gente considera aquele número inicial pra divisão de secretarias, pra divisão da coordenação e por aí vai... e você tem que conviver com essas forças políticas, e muitas vezes você tem muito mais problema dentro da sua própria corrente propriamente dita, do que com outras correntes.

Eu acho que a dificuldade que nos tivemos na época do FHC acabou ensinando muita coisa, na medida em que você tem que mudar de postura, você deixou de ser aquele

sindicato combativo, aquele que reivindicava direitos, que tentava conquistas e foi um pouco mais pra defensiva. Você tem que trabalhar mais coma questão dos direitos, é muito difícil pra quem tem uma formação mais voltada pra combatividade, você tem que aprender a se comportar numa mesa. Da forma que você tem que avaliar os riscos de uma forma que você praticava no governo FHC antes dessa fase econômica mundial, hoje eu acredito que com o governo lula a gente ta percebendo que tá havendo crescimento da economia, bem tímido ainda, e o PIB pode chegar a 4,8; 4,9; 5; então, a gente percebe que na medida em que o país cresce há novas oportunidades no mercado de trabalho, o trabalhador fica menos preocupado, ele obviamente tá preocupado em garantir o emprego, ele também abre um pouco os olhos pras coisas, lê, percebe que com essas novas oportunidades ele pode brigar por alguma coisa, principalmente pela manutenção dos seus direitos.

Leonardo: Essa questão da secretaria, como surgiu?

Em 91 eu me lembro q tivemos um seminário em Caraguatatuba na nossa colônia de férias, era dos plásticos ainda, num era unificado. E já naquele momento, foi quando eu comecei a presenciar o debate com relação a gênero, a cota, quando você fala em gênero num tem como você num ligar a questão das cotas, que é uma reivindicação das mulheres, que é ter direito a um percentual, a uma participação das instâncias, seja do partido, seja do sindicato. Então naquele momento eu comecei a perceber esse debate, é obvio que esse debate vai evoluindo, as mulheres vão se adaptando, e as mulheres vão começando a conquistar, então de 91 pra cá são 16 anos. Então, a CUT vem trabalhando a questão da mulher nas suas resoluções, e acabou criando a secretaria da mulher lá, e acabou criando a secretaria de mulher e aqui a gente trabalhou com a questão de gênero, não de mulher especificamente, mas de gênero. Isso ocorreu há dois anos sem nosso ultimo congresso, por uma questão, até por conta dessa orientação que a CUT dá, da constituição dessas secretarias nos sindicatos acabamos criando a secretaria de gênero e por conta da correlação de forças, por conta de você conseguir ajustar nomes e números das forças políticas a secretarias não pode ser número par, então, além da de gênero acabamos criando a secretaria aaa, como é mesmo o nome? De políticas...não, de projetos especiais.

Infelizmente por conta dessa luta das mulheres elas que brigaram intensamente pra criação dessa secretaria, nada mais justo que uma delas assumisse o comando da secretaria pra tá tocando esse trabalho daquele momento em diante, mas por conta de questões internas da diretoria de uma das forças políticas um homem acabou assumindo, sem querer depreciar, desmerece ninguém, a gente achou que o caminho natural seria uma mulher cumprisse esse papel. *Antes dessa secretaria ser formada houve um trabalho intenso das mulheres durante os últimos anos aí, chamaram várias pessoas de fora do sindicato para tratar de vários assuntos como saúde, segurança, saúde da mulher propriamente dita, organização no local de trabalho, política econômica, então tudo se trabalhava por que a idéia não era simplesmente fazer o clube da Luluzinha, a idéia era você trabalhar com uma formação e conscientização daquelas mulheres que vinham pra cá, não só dando um caráter festivo, também isso, mas conscientizando da importância que é a participação da mulher na vida sindical.* A nossa categoria salvo me engano é composta por 43% de mulheres, que é quase metade da categoria. Essa realidade, essa proporção não se reflete na diretoria ainda, a idéia de que haja 30% de mulheres na diretoria e eu sempre fui muito crítico a questão das cotas no seguinte sentido, eu acho que é legítima tanto mulheres como qualquer outra minoria, sejam negros, sejam homossexuais, seja qual for à minoria pleitear, reivindicar uma posição e reivindicar uma participação. O problema é que nem sempre, se você num trabalha com a formação dessas companheiras, fica difícil você tá trazendo pra diretoria, você num pode simplesmente trazer pra preencher um numero, seria um contra-senso, então, nesse ponto eu sou crítico a questão das cotas, acho que tem que se avançar muito e acho que a secretaria tem esse papel, de trabalhar com essa formação das companheiras, existem muitas com a condição de vir pra diretoria. Agora num é tão rápido quanto as companheiras pensam, é um processo mais lento, mais demorado, até por que, vamos fazer justiça, as mulheres diferentes da grande maioria dos homens têm uma dupla ou até tripla jornada de trabalho então fica muito mais difícil você é..., conciliar sua vida no trabalho, tua vida sindical, com tua vida em casa, principalmente quando os companheiras são casadas, aí a coisas fica mais difícil, então essa é a grande dificuldade. Tem que se trabalhar pra se preencher essa cota, mas eu acredito que é um processo bastante lento e que ainda vai durar algum tempo.

Leonardo: Você acha que a presidência da Isabel ajudou as mulheres?

Olha eu não estava na categoria nesse momento, o que se comenta da Isabel é que ela não deixou a desejar se comparado com gestões anteriores, ela realmente assumiu uma postura bastante firme e bastante decidida, acabou por deixar o movimento sindical, mas com certeza deixou marcas, a Isabel ainda hoje é uma referência dentro da categoria para algumas companheiras, ainda é uma referência. Com certeza teve um papel fundamental nesse trabalho de mulheres, acho que a partir daí as mulheres perceberam que eram capazes tanto quanto ela pra tá assumindo uma posição aqui dentro.

E sobre sua opinião sobre Geraldo ser homem e estar na secretaria de gênero?

Nós até, nesse debate da questão da secretaria, nós começamos a desmistificar um pouco o que é a questão da Secretaria de Gênero. Infelizmente a gente vem trabalhando, por que quando se fala em gênero associa-se somente a questão da mulher, e num é bem assim, na verdade gênero significa um pouco essas relações conflituosas entre homens e mulheres e você tem que de alguma maneira tentar conciliar, tentar resolver. Mas o fato é que sempre se associou a questão da mulher então, quando se montou a secretaria foi um pleito das companheiras, talvez por que o homem não se preocupe da mesma forma que a mulher para conquista do seu espaço. A gente acabou entendendo que gênero não é somente uma questão da mulher, mas achou que por conta do pleito, por conta da história, por conta da conquista, seria justo, correto, naquele momento, que uma mulher assumisse. E acabou por motivos alheios a nossa vontade, ham, por uma questão interna acabou assumindo um companheiro. Um companheiro que não vinha participando dessas atividades de formação das mulheres, eu ousaria dizer que não tinha talvez conhecimento da história de mulheres do sindicato, é obvio que essa pessoa quando assume existe uma dificuldade. Se você num tem discernimento para compreender que não é somente uma secretaria voltada para as mulheres, pior ainda, então eu acho que deixou a desejar e as coisas acabaram meio que freadas, não houve atividade, exceção no dia 08 de março, que a CUT já tem um histórico de atividades, então houve uma atividade mais voltada pra secretaria, então fica... mas isso a gente vai corrigir no próximo seminário que vai acontecer

em outubro, até por que o companheiro já colocou o cargo a disposição. Então a idéia é colocar uma companheira lá, pra historia seguir seu curso.

E a questão das cotas?

Eu não vou defender a questão de cota de 30, 40%, pura e simplesmente por defender...não vou fazer isso. Eu procuro adotar uma postura crítica com relação a cotas, mas sendo coerente com aquilo que eu penso, com aquilo que eu imagino, com a realidade que a gente vivencia, tanto é assim que como eu disse, os 43% de mulheres na categoria não estão refletidos na diretoria. A gente tem que tentar fazer um diagnóstico da situação e tentar corrigir em algum momento ter 30, 40 por cento, pra ter uma diretoria formada por mulheres. Tem gente na diretoria que defende a cota por defender e se mostrar simpático, a gente trava alguns debates nesse sentido, hoje é mais tranqüilo você fazer esse debate. O que eu acho que tanto as mulheres, quanto os homens q fazem esse debate, não podem se bitolar na questão, por que gênero e os problemas que advêm da questão de gênero não são os únicos que a categoria tem. Nós temos trabalhadores com a questão do assédio, tanto moral quanto sexual, então você tem que começar a buscar coisas que vão além dessa questão de gênero, então você tem que começar a buscar as coisas que vão além dessa questão, nem tudo tá resumido a essa questão. Acho que num dá pra ser hipócrita no debate. Mas hoje acho que as pessoas tão tranqüilas com relação a essa conversa, encaminhar algumas coisas, participar. Eu participei de um encontro de mulheres no nosso Clube de Campo há alguns anos atrás e se eu bem me lembro, eu era o único homem no meio de 50 mulheres lá. Como eu sabia operar a filmadora do sindicato me chamaram pra registrar o evento, eu sinceramente me senti constrangido em alguns momentos ali. Eu me senti constrangido e as mulheres ao inverso, as mulheres abriram o coração lá e falaram coisas que eu prefiria não estar lá para ouvir, mas é assim, as pessoas num tem que ficar vendo mulher como mulher ou homem como homem, tem que ver enquanto companheiro. Eu me sentia constrangido, mas as mulheres me receberam bem lá, com certeza, elas autorizaram que eu ficasse na sala, com certeza. Essa liberdade que elas me deram de participar deram a elas mesmas de falar o que quiserem lá, coisas que não falaram na frente de outros homens. Mas foi interessante...experiência única até o momento.

E a questão do assédio moral, como você vê isso?

Sempre houve, ele foi na verdade rebatizado, essa pressão que existe sobre os trabalhadores pra produção, sobre aquele que se afasta e retorna em algum momento, isso sempre houve. Quando atinge o homem a coisa se torna mais grave por que, acho q esse sangue latino que corre nas nossas veias aqui, e faz com que a gente se ache extremamente viril, extremamente macho, aquela coisa toda, na medida que você sofre uma humilhação e pela manutenção do seu emprego você tem que ficar calado, aquilo fere mortalmente o homem. Por que o homem diferente da mulher ele não chora, ele não reclama, ele não se abre, então aquilo fica dentro dele, e chega uma hora que o sujeito pode adotar uma postura radical, que pode ser o suicídio. A mulher ela chora, compartilha com outra pessoa, e o homem não faz isso. Não que seja natural pra uma mulher ser humilhada, mas talvez pela própria história de uma sociedade patriarcal a mulher está entre aspas, habituada a isso, e o homem nunca vai se habituar, então ele acaba sofrendo mais. Hoje já existe jurisprudência para os casos de assédio, existem casos já julgados. Existem empresas com ouvidoria, mas não resolve, pois você não muda a gestão da empresa, a cultura que as pessoas ainda têm.

Na política você acha que existe essa pressão?

Num é igual no trabalho, mas sem duvida existe. No sindicato em termos políticas estamos num nível bem inferior, você tem acima de nós Prefeitura, Governo do Estado, Ministério do Trabalho, etc. Aqui, em alguns momentos você é obrigado a sentar com pessoas da sua corrente política ou de outras, pra articular seja acordo, seja uma política que você vai fazer, digamos que você vai querer uma secretaria, você vai ser articular pra isso...agora imagina num nível superior, que tipo de articulação tem numa assembleia do estado, na prefeitura. Veja o caso Renan, imagina o que te vê de traição ali, tanto no PT quanto fora dele. A coisa lá em cima tá num outro nível mas num é diferente, e o Renan coma força que o cargo dá a ele, com certeza ele já exerceu pressão sobre outras pessoas, ele disse pro Agripino que ele num agüentaria um dia as pressões que ele vem suportando. Significa que ele deve saber que o Agripino tem algum

podre, que ele num coloca naquele momento por que num acha conveniente, então é esse tipo de pressão mais velada, né? Tem assédio sim, aí é questão de poder. E o cargo te dá poder, e política é ocupação de espaço, se alguém deixou vazio, você entra. E se tiver informações privilegiadas, contatos privilegiados, é óbvio que você vai pressionar, vai usar no momento oportuno.

E o sindicalismo hoje, como você enxerga as mudanças que vem ocorrendo nos últimos anos e como está atualmente?

A gente procura trabalhar aqui com a idéia de sindicato cidadão, que é aquele que não vê o trabalhador somente no seu local de trabalho, mas com morador de algum bairro, que sofre discriminação. Tem diretor envolvido com questão de raça, de gênero você já sabe. Questão do meio ambiente é importante, por que somos uma categoria de um ramo econômico que produz muito resíduo [...]. Agora, a gente também tem que se preocupar com a postura que o poder público adota. A gente tem procurado desenvolver esses debates do dia a dia, até por que esse trabalhador num pode ser visto só como trabalhador ali no local de trabalho, ele morador, ele é um ser político, ele é uma pessoa que vota, então tudo isso a gente procura tentar trabalhar, influenciar, mostrar o melhor caminho, é óbvio que é sobre nosso ponto de vista, que talvez nem sempre seja o correto, mas aí...

Anexo II. Roteiro para Entrevista

- 1) Nome/ idade/ nascimento/escolaridade/formação profissional/cônjuge/filhos
- 2) Trajetória Profissional
 - #Idade em que começou a trabalhar
 - #Emprego anterior
 - #Salário
- 3) Em que contexto aparece e se desenvolve a questão de gênero no Sindicato dos Químicos de São Paulo?
- 4) Visão do trabalho no setor
 - #Como você vê a questão do trabalho quanto ao gênero?
 - # Existem diferenças de jornada de trabalho do homem e da mulher?
 - # Quais os problemas enfrentados por homens e quais os por mulheres?
- 5) Participação sindical:
 - Onde e como começou a militar?
- 6) Como você a questão de gênero no sindicato?

ANEXO III. Convenção Coletiva dos Químicos e Plásticos

01. Aumento de salários

I - Sobre os salários de 01/04/06, já reajustados exclusivamente em decorrência da cláusula 01 da Convenção Coletiva de trabalho firmada no processo DRT/SP-46.219.033.553/2005, será aplicado, em 01/11/06 o aumento salarial da seguinte forma:

a) Para os salários nominais até R\$ 5.030,10 (cinco mil e trinta reais e dez centavos), o percentual único e negociado de 3,5% (três e meio por cento), correspondente ao período de 01/11/05, inclusive, a 31/10/06, inclusive.

b) Para os salários nominais superiores a R\$ 5.030,10 (cinco mil e trinta reais e dez centavos), o valor fixo de R\$ 176,06 (cento e setenta e seis reais e seis centavos).

II - Compensações

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes da aplicação do aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho, acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01/11/05, inclusive, e até 31/10/06, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de

aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza, bem como o reajuste aplicado em 01/04/06 decorrente da Convenção Coletiva de trabalho firmada no processo DRT/SP-46 219.033.553/2005

III - Admitidos após a data-base (01/11/05),

Para os empregados admitidos após a data base (01/11/05), em função com paradigma a outra já exercida, será aplicado o mesmo percentual de aumento de salário concedido ao paradigma nos termos desta cláusula, desde que

7

Nov./05	3,50%
Dez/05	3,20%
Jan/06	2,91%
Fev/06	2,61%
Mar/06	2,32%
Abril/06	2,03%
Mai/06	1,73%
Jun/06	1,44%
Jul/06	1,15%
Ag./06	0,86%
Set/06	0,58%
Out/06	0,29%

Mês de

Admissão

Índice em

01/11/06

não se ultrapasse o menor salário da função.

Tratando-se de funções sem paradigma e para as empresas constituídas após a data-base (01/11/05), será aplicado o percentual único indicado na tabela abaixo até a parcela de R\$ 5.030,10 (cinco mil e trinta reais e dez centavos) dos salários nominais, considerando-se, também, como mês de serviço, a fração superior a 15 dias, incidente sobre o salário da data de admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário da função, após as compensações de que trata o item II desta cláusula, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional:

02. Salário normativo

O salário normativo será de R\$ 637,60 (seicentos e trinta e sete reais e sessenta

centavos) por mês.

Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, face ao disposto em cláusula específica contida na presente Convenção.

8

03. Adiantamento de salário (Vale)

As empresas concederão aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo o pagamento ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia de pagamento normal.

Os gastos efetuados com sistemas de cooperativas ou equivalentes, autorizados pelos empregados, serão compensados para os efeitos desta cláusula.

A multa será especificamente de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, revertida a favor do empregado prejudicado, em caso de descumprimento desta cláusula.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

04. Pagamento de salário com cheque

Quando o pagamento ou o adiantamento (vale) for efetuado mediante cheque e cartão magnético, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado pagamento ou adiantamento (vale) sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto.

As empresas efetuarão entrega dos demonstrativos de pagamento ou adiantamento (vale) ou os disponibilizarão através de sistema eletrônico aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

9

05. Demonstrativo de pagamento

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamentos aos empregados, com a identificação das empresas, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total do mês recolhido à conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), devendo ser fornecido mensalmente aos empregados especificando-se, também o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês. As empresas que disponibilizam o demonstrativo de pagamento através de sistema eletrônico, comunicado o sindicato dos trabalhadores, estarão desobrigadas do fornecimento dos mesmos, garantida a impressão e o histórico por 05 (cinco) anos. Tal possibilidade não dispensa as empresas de manterem em seu arquivo inativo os demonstrativos de pagamento dos empregados demitidos.

Para empregados que percebam remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

A multa será especificamente de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, revertida em favor do empregado prejudicado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer relativas à cláusula de fornecimento de demonstrativo de pagamento.

06. Salário de admissão

Será garantido ao empregado admitido para a função de outro, dispensado por qualquer motivo, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem se considerar vantagens pessoais.

10

07. Salário de substituição

Em toda substituição, com prazo igual ou superior a 15 dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente a promoção,

excluídas as hipóteses de substituições de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio-doença e licença maternidade.

Ficam excluídos os casos de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.

08. Salário de aprendizes

A) Será assegurado aos menores aprendizes, durante a primeira metade do aprendizado, um salário não inferior a 90% (noventa por cento) do salário normativo da categoria, em vigor, e, durante a segunda metade do aprendizado, um salário não inferior ao salário normativo da categoria, em vigor;

B) Será considerado aprendiz aquele que estiver inscrito em programas de aprendizagem que garanta a formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, entidades congêneres ou entidades governamentais, que tenham por objetivo a assistência e a educação profissional, desde que legalmente reconhecidos;

C) Compreende-se como cursos mantidos pelo SENAI, entidades congêneres ou entidades governamentais, aqueles por ele estruturados e autorizados a pedido das empresas e por estas ministrados aos seus empregados;

D) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional;

E) As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes de cursos profissionalizantes, deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

09. Horas extraordinárias

A) As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado serão pagas com acréscimo de 70% sobre o valor da hora normal.

B) As horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado (DSR), sábados ou outro dia compensado ou feriados serão acrescidas de 110%; portanto, o empregado que prestar serviço nesta situação fará jus a: 1) DSR, de acordo com a Lei; 2) horas trabalhadas; 3) 110%, de adicional, sobre as horas trabalhadas.

C) Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

D) As horas extras, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

10. Adicional noturno

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% (quarenta por cento), de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento, excetuando-se as empresas abrangidas pela Lei 5 811/72. Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

12

11. Descanso semanal remunerado

O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será procedido de forma proporcional, correspondente a 1/5 ou a 1/6 do respectivo valor do DSR, por falta ao trabalho, em função da jornada semanal ser de 5 ou 6 dias respectivamente.

12. Incidência nos descansos semanais remunerados (DSR's)

Para os empregados que recebam parte variável dos salários, constituída por prêmios de produção habituais, horas extras, bem como por outros adicionais legais, respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência enunciada e/ou das disposições contidas na presente Convenção incidirão nos DSRs e feriados.

13. Desconto em folha de pagamento

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos itens permitidos por Lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

13

14. Data de pagamento

A) O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 4% do salário normativo em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o salário, até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado.

B) Incorrerá também na multa prevista acima a empresa que não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei.

C) Quando o dia do pagamento do salário coincidir com domingos ou feriados, será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

D) Ficam asseguradas condições mais favoráveis previstas na Lei, nesta Convenção ou já praticadas pelas empresas.

15. Promoção e processos seletivos

A) Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS concomitante e correspondente à nova função ou cargo.

B) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 5,0% (cinco por cento).

C) Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

14

16. Férias

A) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil.

B) Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados.

C) A concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

D) O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 dias, fará jus a uma indenização especial de valor equivalente a 01 (um) salário nominal;

E) Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item C.

F) Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa

de empregados, as empresas poderão, comunicado os Sindicatos dos trabalhadores, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa. Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias.

G) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 ou 02 dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias.

H) Será garantido ao empregado com menos de 1 (um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

15

17. Incidência sobre férias e décimo terceiro salário

Para empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extras habituais calculadas na forma da lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

Em se tratando de empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, a média será calculada proporcionalmente à quantidade de meses trabalhados, considerando-se também como mês a fração superior a 15 (quinze) dias.

16

18. Aviso prévio

A) O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.

B) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo.

C) Será indenizado o aviso prévio ao empregado caso seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante este período.

D) Na rescisão do contrato sem justa causa, e nos casos de aposentadoria quando não contemplados pela cláusula 27 letra “c”, de empregados a partir de 40 (quarenta) anos de idade e no mínimo com 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, será paga por esta, a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a 30 (trinta) dias de salário nominal do empregado, vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal, ressalvadas condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

E) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar, por escrito, ao empregador, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado este direito, bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, além de pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez) dias, a contar da liberação do empregado, sem prejuízo do prazo legal de 30 dias do aviso prévio e das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

F) No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

19. Critérios de dispensa coletiva

A) Na ocorrência de dispensa coletiva, as empresas observarão os seguintes critérios preferenciais:

a.1 - inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, preferiram a dispensa;

a.2 - em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;

a.3 - por fim, os empregados com menor tempo de casa, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares.

B) Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão àqueles atingidos pela dispensa.

C) Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.

20. Garantias salariais nas rescisões contratuais

A) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal.

B) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio também trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, se a homologação da rescisão não se der antes deste fato.

C) O não cumprimento dos prazos acima citados, acarretará multa diária correspondente a 1% (um por cento) do salário normativo em vigor na data de pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas por problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado.

D) Ficam ressalvadas condições mais favoráveis.

18

21. Preenchimento de vagas

1) Nos casos de abertura de processo seletivo, dar-se-á preferência ao recrutamento interno com extensão do direito a todo empregado, sem distinção de cargo ou área de atuação.

2) Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional.

22. Teste admissional

A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 01 dia, excetuando-se funções técnicas. As empresas fornecerão, gratuitamente, alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições. Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função os exija.

23. Contrato de experiência

O prazo máximo do contrato de experiência será de 90 (noventa) dias. O ex-empregado, readmitido para a mesma função que exercia ao tempo do seu desligamento, será dispensado do período de experiência. Na contratação com vínculo empregatício de trabalhador que tenha prestado serviço como temporário (Lei nº 6.019/79), será dispensado do contrato de experiência.

24. Trabalho igual, salário igual

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador na

mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

19

Trabalho de igual valor será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

25. Licença para empregada adotante

Na ocorrência de licença maternidade para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, as empresas deverão observar os critérios estabelecidos no artigo 392 A da CLT, que prevê: “**Art. 392 A** - À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença maternidade nos termos do artigo 392, observado o disposto no seu § 5º.

§ 1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1(um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sesenta) dias.

§ 3º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8(oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. (Red. L. 10.421/02)”
Quando da adoção na faixa etária de 13 (treze) a 24 (vinte e quatro) meses as empresas concederão as suas expensas uma licença adicional de 30 dias.
Caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

26. Processo de automação e informatização

As empresas que adotarem processo de automação e informatização, novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverão, quando necessário e a seu critério, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho adquirirem melhor qualificação.

27. Empregados em vias de aposentadoria

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se.

B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, comprovando que falta o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses.

C) Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços na mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal. Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam planos mais favoráveis.

28. Gestantes

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra “b” do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 90 dias após o término do afastamento legal prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores. Se rescindido o contrato, a empregada deverá avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de sessenta dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para noventa dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

As empresas proporcionarão às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

Recomenda-se que tão logo a empregada tenha conhecimento da sua gravidez, informe a empresa.

29. Aborto legal

Nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 45 dias, a partir da ocorrência, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

22

30. Empregado em idade de prestação de serviço militar

Garantia de emprego ou salário ao empregado

em idade de prestação de Serviço Militar, desde o seu alistamento e até a incorporação, e nos 90 dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo; nos dois últimos casos, as rescisões serão com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, ou, na inexistência deste, da Federação Profissional, sob pena de nulidade.

O disposto nesta cláusula aplica-se, também, aos empregados incorporados ao Tiro de Guerra. Havendo coincidência entre o horário de trabalho e de prestação do Tiro de Guerra, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que apresente, comprovante da unidade em que serve.

31. Empregados estudantes

A) Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa, por escrito, dentro de 30 (trinta) dias a partir do início da vigência desta Convenção ou matrícula;

B) Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas as comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

23

32. Fornecimento de grau de escolaridade

Quando solicitado pelo sindicato profissional, as empresas fornecerão, por escrito, o grau de escolaridade de seus empregados para fins estatísticos.

33. Medidas de proteção ao trabalho

A) As empresas adotarão medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores;

B) Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;

C) Os treinamentos contra incêndio serão ministrados no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas despendidas, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula desta Convenção.

D) Nos termos da Lei (NR-5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

34. EPI, uniformes e absorventes higiênicos

A) Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente, EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de

24

segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria-MTb-3.214/78.

Quando a empresa ou função, na atividade produtiva fabril ou na atividade principal, exigir

que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente.

B) Antes do efetivo exercício das atribuições, do empregado de produção, a empresa procederá ao seu treinamento com Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa;

C) As empresas que se utilizam de mão-de-obra feminina deverão manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos.

D) Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado à CIPA, para as providências necessárias;

E) Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC (Equipamento de Proteção Coletiva), o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora Nº 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

25

35. Prevenção de acidentes com máquinas e equipamentos

Máquinas e equipamentos em geral deverão dispor de mecanismos de proteção, na forma da lei. As máquinas que operam com movimentos repetitivos e cortantes deverão dispor de placas de aviso sobre os riscos e prevenção, em local e dimensões visíveis, bem como deverá ser oferecido ao trabalhador um período de treinamento.

36. Comissão Interna de Presevação de Acidentes e semana interna de prevenão de acidentes

As eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita por parte da empresa, com antecedência de 60 dias da realização do pleito, fixando data, local e horário, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais. Inscrições dos candidatos: do 20º ao 6º dia antecedentes a data do pleito, mediante protocolo. Deverá ser enviado para o respectivo sindicato profissional cópia do edital de convocação das eleições, mediante protocolo, no prazo de 5 (cinco) dias após a convocação.

Na cédula eleitoral constarão o nome e o setor do trabalhador inscrito, bem como o seu apelido, desde que indicado pelo próprio trabalhador. No prazo de 15 dias, após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data do pleito, da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes, por escrito.

Antes da posse os novos membros da CIPA eleita deverão freqüentar o curso de formação de cipeiros às expensas da empresa.

Para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados terão livres as duas horas que precedem a mencionada reunião, em local que para tal fim deverá ser providenciado pela empresa, quando já deverão ter recebido cópia da ata da reunião anterior.

Quando o membro da CIPA for convocado para reunião fora da sua jornada normal de trabalho, ao mesmo serão pagas as horas efetivamente prestadas, nos mesmos percentuais previstos na presente convenção para horas extraordinárias.

Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos titulares para as CIPAs, e respectivos suplentes, limitados estes ao número previsto no quadro Nº 1 da NR-05, desde o registro de sua candidatura até 01 ano

após o final do seu mandato (artigo 10, II “a” das Disposições Transitórias, da Lei Maior).
Recomenda-se que, na SIPAT, sejam incluídos os temas “DST”, “HIV/AIDS” e “Meio-Ambiente”.

37. Direito de recusa ao trabalho por risco grave ou iminente

Quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu superior e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato à CIPA. O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor, que a comunicará de imediato à CIPA.

27

38. Atendimento de primeiros socorros

As empresas se obrigam a manter serviço de atendimento médico ou de enfermagem, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no horário noturno e aos sábados, domingos e feriados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas. Também são obrigadas a providenciar meio de transporte necessário e adequado à prestação de primeiros socorros.

39. Comunicação de acidente de trabalho

As empresas que não mantêm convênio com o INSS, a este ficam obrigadas a comunicar qualquer acidente do trabalho, com afastamento das atividades, no prazo máximo de até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência. Em caso de atraso na comunicação, as empresas

arcarão com os prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.

As empresas deverão, no mesmo prazo, enviar cópias de todas as CATs (Comunicações de Acidentes do Trabalho) aos membros da CIPA. Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

28

40. Marcação de ponto - horário de refeição

Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo.

Convencionam as partes que as empresas que preencherem os critérios técnicos e legais e que tiverem condições operacionais de adotar redução do intervalo para repouso ou alimentação em até 30 minutos poderão fazê-lo com os empregados, mediante assistência da respectiva entidade profissional.

41. Jornada de trabalho

Para apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, em média, considerandose apenas as horas efetivamente trabalhadas.

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, entendendo-se como tais, o mecânico, magnético, manual ou ótico.

42. Negociações coletivas de turno

Nas negociações coletivas relativas a turnos ininterruptos de revezamento será obrigatória a participação da entidade sindical dos trabalhadores (art. 7º, XIV, parte final, e 8º, VI, da Constituição Federal/88).

29

43. Anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social

A empresa obriga-se a registrar na Carteira de Trabalho o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, anotando as devidas alterações, inclusive de salário, bem como os prêmios de qualquer natureza (desde que pagos habitualmente ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho) excluídos os casos de substituição previstos na presente Convenção.

44. Indenização de Seguro - Desemprego

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado a ação judicial, nesta ficar anulada a justa causa, será assegurada ao empregado a indenização não determinada na sentença, correspondente ao seguro desemprego que deixou de receber durante o período de 6 (seis) meses após a rescisão contratual e desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

30

45. Complementação de salário (auxílio doença, acidente de trabalho, doença profissional e do 13º salário)

A) As empresas complementarão, durante a vigência da presente Convenção, a partir do 16º (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho até o 330º (tricentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença, acidente do trabalho, ou doença profissional.

B) A complementação para empregados já aposentados, corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria.

C) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o

décimo sexto e o centésimo quinquagésimo dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

D) Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência desta convenção.

E) As empresas complementarão o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias e menos de 01 (um) ano; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho.

F) Essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados.

G) Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou menor ser compensada no pagamento imediatamente posterior; quando a Previdência Social atrasar até o segundo pagamento, as **31** empresas deverão adiantá-los, sendo a eventual compensação feita na forma estabelecida.

H) O empregado afastado por auxílio-doença terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período ao do afastamento, limitado a, no máximo 45 dias. O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com o dos demais salários, dos demais empregados, pelas empresas que mantenham convênio com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente ao órgão previdenciário.

46. Pessoas com deficiência

As empresas comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de portadores de necessidades especiais, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas das empresas assim o permitirem.

As partes signatárias se comprometem em dedicar esforços junto às instituições governamentais e privadas, responsáveis pela preparação e qualificação de profissionais, no sentido de elaborarem projetos específicos voltados à qualificação dos portadores de necessidades especiais, preparando-os para o mercado de trabalho.

47. Água potável

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, trimestralmente, a análise bacteriológica, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empresa.

48. Exames médicos

Trabalhadores serão submetidos a exames médicos e laboratoriais previstos na legislação. O empregado será informado do resultado dos exames, observados os preceitos da ética médica.

32

49. Mudança de município

No caso de mudança do estabelecimento empresarial de município ou para distância superior a 30 Km, as empresas analisarão a situação de cada empregado que não a possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 30 Km do novo estabelecimento.

50. Carta de Referência

As empresas abrangidas por esta Convenção não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas pela presente Convenção. Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

51. Carta - Aviso de Dispensa ou Suspensão

O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o primeiro dia útil seguinte, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão. Para efeito desta cláusula entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.

52. Indenização por morte ou invalidez parcial ou permanente para o trabalho

A) Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

33

B) As empresas que mantêm Plano de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

53. Faltas e horas abonadas

O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

A) até 03 (três) dias consecutivos, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmãos;

B) até 03 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento;

C) até 03 (três) dias, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;

D) até 01 (um) dia, internação, e 01 (um) dia, por alta médica de filho dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira, desde que coincidente com o horário de trabalho;

E) um dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;

F) um dia útil, para alistamento militar;

G) um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;

H) as empresas que não possuem posto bancário nas suas dependências, abonarão as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de meio período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidente com o horário de trabalho;

34

I) por cinco dias corridos ao pai, quando do nascimento ou adoção de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção;

J) até 32 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 14 (catorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) excepcional;

K) no dia em que houver doação de sangue pelo empregado, até o limite de 04 (quatro) doações por ano;

L) a empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço motivada pela necessidade da obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;

M) os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados nos

períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado.

54. Compensações de dias ou horas

A) As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, para conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, mediante entendimento com a maioria dos empregados dos setores envolvidos.

B) Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos da presente Convenção. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

35

55. Convênios médicos e odontológicos

A) As empresas que mantêm convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica permitirão que os empregados recusem o uso destes serviços para si e seus dependentes. Caso o empregado queira reingressar nos planos contratados pelas empresas, deverá se submeter, para o gozo do benefício, às condições contratuais constantes dos mesmos planos, salvo no caso de mudança de convênio.

B) Na vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência por auxílio-doença, doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, as empresas que proporcionem assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários, se comprometem a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses. Se o afastamento para a Previdência se der em decorrência de acidente de trabalho, tal benefício será mantido até a

aposentadoria definitiva do funcionário.

C) Será garantido ao empregado e a seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de 90 (noventa) dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar ou o tratamento médico do (s) dependente (s), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa.

D) Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá, gratuitamente, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento.

E) Os empregados das empresas que possuam assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações relativas ao convênio, colaborando para sua eficiência.

36

56. Alimentação, transporte e ferramentas

As empresas que oferecerem aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederão ao reajustamento de preços quando cobrados na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

As empresas fornecerão, sem ônus para os empregados, ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos.

57. Vale transporte

Atendidas as disposições da Lei Nº 7.418 de 16/12/85, com redação dada pela Lei Nº 7.619 de 30/09/87, as empresas abrangidas pela presente norma coletiva, que concedem aos seus empregados o vale-transporte nos limites definidos na Lei, poderão, a seu critério, substituir a entrega do referido valetransporte por antecipação em dinheiro, em folha de

pagamento ou em crédito bancário, devendo fazê-lo na mesma data do pagamento mensal, em valores equivalentes ao custo da passagem daquele mês. As empresas deverão fazê-lo em períodos regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização.

37

58. Atestados médicos e odontológicos

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos como prevê a Portaria MPAS-3.291, de 20.02.84.

As empresas que possuam serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), ou não, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, expedidos em caso de emergência.

As empresas que não possuam serviços de assistência médica ou odontológica, ou convênio com o INSS, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do mesmo Sindicato ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, independentemente de ocorrência de uma situação de emergência.

59. Profissionais de segurança e medicina do trabalho

As empresas não utilizarão os técnicos em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-4 aprovada pela Portaria do Mtb 3.214/78 e alterações, no exercício de outras atividades, durante o horário da sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e Medicina do Trabalho. As empresas deverão fornecer a relação dos nomes e especialização dos profissionais à CIPA.

38

60. Preenchimento de formulários para a Previdência Social

As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos:

- A)** máximo de 03 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;
- B)** máximo de 08 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria; e
- C)** para fins de obtenção de aposentadoria especial, a empresa observará após o pedido do empregado, para a entrega do formulário específico exigido pelo INSS, os seguintes prazos:
 - 1)** 30 (trinta) dias, em se tratando de empregados; e
 - 2)** 30 (trinta) dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 05 (cinco) anos; 45 (quarenta e cinco) dias nos demais casos; e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa.

61. Material escolar

As empresas promoverão, uma vez por ano, no início do ano letivo venda de material escolar. O valor das compras será descontado no pagamento em 04 (quatro) parcelas, desde que superior a 5% da remuneração mensal do empregado.

62. Auxílio por filho excepcional

As empresas reembolsarão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 80% (oitenta por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu (s) filho (s) excepcional (is), assim considerado

(s) os portadores de limitação psicomotora, os

39

cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

63. Auxílio-funeral

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, no prazo de até 03 dias úteis, mediante apresentação de atestado de óbito, o valor correspondente a 04 (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício, na forma da legislação previdenciária, a título de auxílio-funeral.

64. Auxílio-creche

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias da presente convenção, analisada a Portaria MTb-3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação:

A) as empresas manterão local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas no período de amamentação, ou concederão, alternativamente, às mesmas um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

B) o valor do reembolso mensal corresponderá às despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) registrado (a) ou legalmente adotado (a) até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas;

C) dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

D) o reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho, que mantém o direito ao recebimento do mesmo

E) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 24 (vinte e quatro) meses após o término do licenciamento compulsório ou antes deste prazo, na ocorrência de cessação do contrato de trabalho. O prazo de vinte e quatro meses é válido apenas para a opção de reembolso;

F) em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente;

G) na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;

H) a cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda exclusiva dos filhos. Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantenham ou venham a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis. Os benefícios relativos a esta cláusula poderão ser estendidos, a pedido dos interessados, aos empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.

65. Convênio com farmácias e óticas

As empresas procurarão viabilizar convênios com farmácias e/ou óticas para aquisição exclusiva de medicamentos e óculos de grau, a

41

seus empregados e dependentes, com desconto na folha de pagamento.

66. Reajustamentos salariais

(dirigentes sindicais, cipeiros e empregados com redução laboral)

Fica garantido aos dirigentes sindicais, membros da CIPA representantes dos trabalhadores, bem como aos empregados com redução da capacidade laboral os mesmos reajustamentos salariais coletivos espontaneamente concedidos aos demais empregados da mesma empresa.

67. Dirigente sindical abono e ausências

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação, permanecerem afastados desta, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical, serão remunerados e não serão considerados para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado) bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da CLT.

§ 1º - O limite será de 25 ausências remuneradas, não cumulativas, por vigência da Convenção, quando houver um dirigente sindical na empresa, quando houver dois dirigentes o limite total será de 50 ausências, e no caso de três dirigentes o limite será de 75 ausências remuneradas e não cumulativas consideradas coletivamente.

§ 2º - Havendo mais de três dirigentes sindicais na empresa o limite será de 75 ausências remuneradas e não cumulativas coletivamente consideradas

§ 3º - O limite previsto no parágrafo 1º será ampliado para mais 10 dias, quando o dirigente for representante da Federação ou da Confederação.

42

68. Contribuições associativas mensais

Caso a empresa deixe de recolher aos Sindicatos dos Trabalhadores, dentro do prazo de 3 dias após o pagamento dos salários, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa de valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido acrescido de 1% ao dia, por mês de atraso,

revertida a favor daquelas entidades sindicais.
O recolhimento deverá ser efetuado diretamente nos Sindicatos dos Trabalhadores ou na agência bancária em que estes tenham conta. As empresas fornecerão, no prazo de 15 dias contados da data de recolhimento, às respectivas entidades sindicais dos trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da contribuição.

69. Quadro de avisos

Publicações, avisos, convocações e outras matérias, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, serão obrigatoriamente afixados em quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso, desde que previamente acordados, entre o Sindicato e a administração da empresa.

70. Afixação obrigatória

Deverão ser afixadas em quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso, a última ata da reunião da CIPA, bem como cópia dos acordos coletivos de compensação de horas.

43

71. Mão de obra temporária

A) Em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência a seus empregados para preenchê-la.

B) No setor produtivo, somente será utilizada mão-de-obra temporária pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, para atendimento das necessidades de substituição de funcionários de caráter regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, nos termos da lei 6019 de 31.01.74. A mão-de-obra temporária não pode ser utilizada para atender a demissão provocada para este fim. O prazo máximo previsto nesta letra não se aplica à gestante.

C) Ao trabalhador temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e Equipamento de Proteção Individual (EPI) e

uniformes, asseguradas aos demais empregados.

D) Não será permitida a execução de mais de um contrato temporário, na mesma função, na mesma empresa, em relação ao mesmo trabalhador, em um prazo inferior a 6 meses do término do seu último contrato.

E) Fica acordado que, se houver alteração da legislação referente ao tema objeto desta cláusula, as partes voltarão a negociar as mudanças verificadas, no prazo de 30 dias.

72. Fonte de custeio de negociação coletiva

Nota da diretoria: “Não será descontado nenhum valor em folha de pagamento a título de *Fonte de Custeio de Negociação Coletiva* dos trabalhadores beneficiados por esta Convenção Coletiva”.

44

73. PLR (Participação nos Lucros ou resultados) da empresa

Fica estipulado relativamente ao ano de 2006 quanto a participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas (PLR), nos termos do art. 7º, XI, primeira parte, e do art. 8º, VI, da Constituição federal, e da Lei 10.101, de 19/12/2000, que dispõem sobre este assunto, que esta participação (PLR):

A) não será devida pelas empresas que já a tenham implantado, estejam implantando ou venham a fazê-lo, nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000, até 31/12/2006, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados.

B) corresponderá ao valor de R\$ 462,00 (quatrocentos e sessenta e dois reais), a ser pago em 02 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira até 31/01/2007 e a segunda 06 (seis) meses após ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, até 30/03/2007;

C) deverá ser paga aos empregados com contrato vigente em 01/07/2006.

D) para os empregados afastados será paga proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados durante o período, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho;

E) no tocante aos empregados admitidos durante o período de 01/01/2006 a 31/12/2006, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias; e

F) portanto, empregados demitidos até 01/07/2006, inclusive, não receberão a participação.

45

74. Normas legais e constitucionais

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

75. Homologação

As homologações, nos termos da Lei, serão realizadas preferencialmente nos sindicatos profissionais, quando assim não ocorrer observar-se-á o previsto no parágrafo primeiro, do artigo 477 da CLT.

76. Multa

Multa de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção, revertendo a favor da parte prejudicada.

A presente multa não se aplica em relação às

cláusulas para as quais a legislação estabeleça penalidade ou àquelas que, nesta Convenção, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

77. Cumprimento

As partes comprometem-se a cumprir a presente Convenção em todos os seus termos e condições, durante o seu prazo de vigência.

46

78. Abrangência

Esta Convenção aplica-se a todas as indústrias representadas pelos Sindicatos Patronais signatários, não sendo reconhecida pelas partes qualquer outra forma de representação delas, e a todos os trabalhadores representados pela entidade de trabalhadores, ficando garantida a prevalência do Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado pela empresa e os seus empregados representados pelo Sindicato signatário na forma da Lei.

79. Vigência

A presente Convenção terá vigência de 01 (um) ano, com início a partir de 01/11/2006 e término em 31/10/2007.

Recomendação

Recomenda-se que o tema Assédio Moral seja objeto de campanha interna de esclarecimento por parte das empresas, com o objetivo de tornar de conhecimento de todos a sua relevância ética, legal e social.

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)