

A CNTU e a luta das Mulheres

Em construção, as diretrizes
para uma política de
gênero no sindicalismo de
profissionais universitários



Coletivo de Mulheres da CNTU

Compromisso
com a igualdade





Federação
Nacional dos
Farmacêuticos



Federação
Interestadual dos
Nutricionistas

A CNTU e a luta das mulheres

Em construção, as diretrizes para uma política de gênero
no sindicalismo de profissionais universitários

Dezembro/2014

Apresentação.....	7
Editorial.....	9
O Coletivo de Mulheres da CNTU.....	11
Linha do tempo.....	12
1º Encontro da Profissional Universitária.....	14
Carta do 1º Encontro.....	30
Documento básico do Coletivo de Mulheres da CNTU.....	32
Apresentação: a condição feminina no trabalho, na saúde e na política.....	32
Diretrizes em construção para uma política de gêneros no sindicalismo de profissionais universitárias.....	54
Conclusão.....	67
Referências bibliográficas.....	68

Uma pauta fundamental

A PLENA EMANCIPAÇÃO feminina e o fim de qualquer tipo de discriminação e violência contra a mulher são demandas essenciais para todos que anseiam por uma sociedade justa. Portanto, são bandeiras prioritárias para a CNTU que, além de defender as categorias que representa e engajar-se na luta do conjunto dos trabalhadores, atua firmemente pela melhoria das condições de vida da população brasileira e pelo fortalecimento da nossa democracia.

Criado em 8 de março de 2013, o Coletivo de Mulheres da CNTU consolida o compromisso da entidade com essa pauta fundamental. O trabalho realizado até aqui está registrado nesta publicação, que traz um histórico do debate sobre a condição feminina na nossa confederação, o relato do 1º Encontro da Profissional Universitária e o conjunto

das diretrizes para que se estabeleça uma política de gênero efetiva.

Esperamos que esta seja uma contribuição valiosa ao debate no âmbito da CNTU e das federações e sindicatos filiados, como também um instrumento para o diálogo com a sociedade sobre o tema, que não pode ficar em segundo plano. É urgente que todos nos conscientizemos da necessidade premente de se garantir igualdade de fato e de direito a uma parcela da população que já é maioria no Brasil e quase metade da força de trabalho do País. Vencer esse desafio é parte imprescindível do projeto de construção de uma verdadeira nação.



**Murilo Celso de
Campos Pinheiro**
Presidente da CNTU



Compromisso com a igualdade

A COMEMORAÇÃO do 8 de março de 2013 marcou uma tomada de posição decisiva para a CNTU. Em meio à comemoração do Dia Internacional da Mulher, consolidou-se o compromisso da entidade com a luta pela igualdade de gênero, a plena emancipação feminina e o combate a todas as formas de violência e discriminação. Para dar concretude a essa disposição política, foi criado o Coletivo de Mulheres da CNTU.

Em contínua construção desde então, esse fórum vem trabalhando na elaboração das diretrizes de uma política de gênero da CNTU a ser adotada também pelas federações e sindicatos filiados a ela. Esse esforço de debate e formulação, que compõe esta publicação, tem como objetivo a conquista de um mundo mais solidário e justo, o que exige o fim do sexismo e da exclusão. Esse ideal se materializa em políticas públicas que favoreçam a participação das mulheres na política, protejam a sua saúde de forma ampla e lhes garantam direitos iguais no trabalho.

Além de mudanças legais e institucionais, investimentos em serviços e infraestruturas, é necessária ainda uma profunda transformação cultural que promova a superação dos preconceitos inerentes à sociedade patriarcal. As mulheres são mais da metade da população, do eleitorado e da força de trabalho no Brasil. É mais que tempo de serem tratadas como cidadãs plenas de direitos e deveres.

Cumprir essa agenda até a conquista de uma sociedade igualitária exige o engajamento de todos, homens e mulheres, com destaque para o papel reservado ao movimento sindical. Porém, por mais árduo e longo que seja esse caminho, é preciso trilhá-lo com coragem e determinação. Esse é o compromisso da CNTU e do seu Coletivo de Mulheres.



Gilda Almeida de Souza
Vice-presidente da CNTU
Coordenadora do
Coletivo de Mulheres

O Coletivo de Mulheres da CNTU

A essencial luta pela igualdade

EM 2013, o Dia Internacional da Mulher passou a ser uma data fundamental para a CNTU. Em 8 de março daquele ano, foi plantada a semente que marcaria o compromisso da entidade com a luta pela igualdade de gênero e plena emancipação feminina. A partir daí, vem sendo amadurecido o projeto do Coletivo de Mulheres como um novo território de pensamento e ação na CNTU, voltado especialmente às categorias reunidas na confederação.

Para dar conta desse universo diversificado, impõem-se o processo de aprendizado e mobilização simultâneo, em parceria com as federações e sindicatos filiados à CNTU. Esse esforço, que abrange saúde, trabalho e política, foca principalmente a ampliação da participação das mulheres na vida sindical, assim como a maior adesão da luta dos trabalhadores à agenda feminista.

O 1º Encontro da Profissional Universitária, realizado pela CNTU em 15 de abril de 2014, deu a

largada a essa batalha por reconhecimento e valorização de homens e mulheres em todas as esferas da vida humana. O evento pavimentou o caminho para que se definissem as diretrizes do Coletivo de Mulheres e as perspectivas de aprofundar o trabalho futuro com ações regionais e nacionais.



Mesa de abertura do 1º Encontro da Profissional Universitária.

2013

8 de março



Dia Internacional da Mulher

Lançada a semente do Coletivo de Mulheres na realização de cerimônia em comemoração à data de grande importância na luta das mulheres e homens pela igualdade de gênero, contando com a presença de diretores e diretoras, conselheiros e conselheiras, parceiros e parceiras.

20 de setembro

2ª Reunião do Coletivo de Mulheres

São debatidas as primeiras propostas e ideias para constituir um documento básico a ser ratificado no 1º Encontro da Profissional Universitária, com o objetivo de traçar as diretrizes das linhas de ação apontadas na reunião anterior: trabalho, saúde e política. A direção da CNTU indica para coordenar o Coletivo de Mulheres a vice-presidente da entidade, Gilda Almeida, bem como as coordenadoras dos grupos de trabalho nas três linhas de ação, Cristina Palmieri e Cláudia Saleme, em trabalho, Marta Livia Suplicy, em política, e Alice Bueno e Renata Vignali, em saúde.

12 de julho

1ª Reunião do Coletivo de Mulheres

Mais de 40 mulheres e homens sindicalistas, lideranças e profissionais de várias áreas debatem a condição feminina e encaminham à CNTU a proposta de o Coletivo ter como principais linhas de ação as questões do trabalho, da saúde e da política. Sugerem também realizar o 1º Encontro da Profissional Universitária como processo de implantação do Coletivo de Mulheres e da eleição das primeiras diretrizes para uma política de gênero da CNTU.



29 de novembro

Apresentação do documento básico – 1ª versão

As coordenadoras do Coletivo de Mulheres e temáticas apresentam a primeira versão do documento básico, elencando um conjunto de diretrizes para uma política de gênero da CNTU. A partir do debate realizado nessa reunião, o Coletivo de Mulheres passou a trabalhar na elaboração de uma versão mais amadurecida e articulada do documento básico para, então, colocá-lo em discussão.

8 de março

Lançamento do documento básico do Coletivo de Mulheres da CNTU
A ser concluído no 1º Encontro da Profissional Universitária, a CNTU lançou documento básico com as diretrizes do Coletivo de Mulheres e promoveu o “Mês da mulher”, por meio de ação de comunicação, colocando em pauta assuntos ligados à condição feminina e entrevistas com dirigentes sindicais das categorias ligadas à confederação.



Realização do 1º Encontro da Profissional Universitária

Com ampla participação de homens e mulheres ao longo de seis horas de intensa programação de palestras, debates e aprovação de documento, realizou-se o 1º Encontro da Profissional Universitária. Uma atividade cultural fechou com chave de ouro esse início da jornada das mulheres na CNTU. O temário dos debates seguiu a orientação do documento básico, ou seja, abordou o tripé “trabalho, saúde e política” que orienta as diretrizes e lutas da confederação pela igualdade de gênero.

15 de abril

30 de abril

Encontro de Mulheres Médicas
Importante acontecimento no debate das questões das profissionais universitárias foi propiciado pela Federação Nacional dos Médicos com o Encontro Fenam de Mulheres Médicas do Brasil, ocorrido em Natal (RN). O evento discutiu a violência, a discriminação e o assédio moral contra a mulher no local de trabalho, os direitos humanos, a vulnerabilidade na profissão e propôs a análise crítica da participação feminina na sociedade brasileira.

12 de dezembro



Lançamento da presente publicação

Com o retrospecto das atividades do Coletivo de Mulheres da CNTU, versão final é lançada, após debates e sugestões de aprimoramento do documento básico orientador das ações da entidade na luta pela igualdade de gênero e relato do 1º Encontro da Profissional Universitária. A oportunidade reforça o compromisso com essa pauta fundamental que visa conquistas de melhores condições de trabalho, saúde e representação política das mulheres, inclusive no mundo sindical.

2014

13

1º Encontro da Profissional Universitária marca inserção da CNTU na luta pela igualdade de gênero

COM A PRESENÇA de quase 200 mulheres e também significativa participação masculina, aconteceu o 1º Encontro da Profissional Universitária, em 15 de abril de 2014, em São Paulo, na sede do Sindicato dos Engenheiros no Estado de

São Paulo (Seesp). A atividade foi organizada pelo Coletivo de Mulheres da CNTU e debateu a condição feminina sob os enfoques trabalho, saúde e política. A proposta era discutir, com a colaboração de especialistas nos três temas, a formatação de uma política de gênero para a confederação e entidades ligadas a ela.

A realização do evento, prestigiado por ativistas da luta feminista, autoridades públicas, representantes da academia e do movimento sindical, marcou uma etapa importante das articulações do Coletivo, criado em 8 de março de 2013, com o objetivo de incluir a questão de gênero na agenda de luta da CNTU de forma qualificada.

Abertura

Ampliar a participação feminina

A plateia, os participantes via internet e as lideranças que compuseram a mesa de abertura do 1º Encontro da Profissional Universitária foram



Evento reuniu cerca de 200 pessoas.

saudados pelo presidente da CNTU, engenheiro Murilo Celso de Campos Pinheiro. Ele agradeceu a presença e adesão ao chamado da entidade para mais compromissos, debates e ações e manifestou a determinação da confederação de dar prosseguimento ao processo em construção por melhores condições de trabalho, saúde e representação política para as mulheres.

A farmacêutica Gilda Almeida, vice-presidente da CNTU, saudou os participantes do evento em nome do Coletivo de Mulheres, do qual é coordenadora, manifestando a satisfação pela realização de um encontro plenamente representativo da composição da confederação e muito bem acolhido por várias outras entidades sindicais, movimentos de mulheres e movimentos sociais diversos.

O engenheiro e vereador paulistano Eliseu Gabriel (PSB) relatou que nas suas andanças políticas tem constatado participação expressiva das mulheres nos movimentos sociais, dinâmica que não tem



Eliseu Gabriel

correspondência na representação formal nos parlamentos. Para ele, essa situação deve ser modificada para que a democracia seja mais forte e a condição humana, aprimorada.

Silvana Guarnieri, engenheira, diretora do Seesp e vice-prefeita de Diadema (SP), conclamou todos ao trabalho de empoderamento feminino. Segundo ressaltou, são fundamentais educação e formação para que as próprias mulheres estejam à frente dos debates e ações que visam superar a vulnerabilidade que as atinge.

Marlene Campos Machado, advogada e presidente do PTB Mulher, lembrou a atuação feminina no combate à desigualdade que marca a sociedade brasileira e defendeu a ampliação da participação das mulheres nos partidos políticos.

A também advogada Cynthia Milhim Ferreira, presidente do Fundo de Solidariedade Social de Franca (SP), manifestou interesse em levar a experiência para a sua cidade, onde já presidiu a Comissão da Mulher Advogada.



Silvana Guarnieri



Marlene Machado



Miguel Manso

Miguel Manso, engenheiro e presidente do PPL, enfatizou a importância de haver mais mulheres e mais negros na política. Maioria no colégio eleitoral e tendo conquistado o direito ao voto há mais de 80 anos, a população feminina continua alijada dos cargos públicos. Na sua avaliação, é preciso mudar a legislação, pois não bastam as cotas para candidaturas, é preciso garantir que as mulheres se elejam.

Posição defendida pela advogada Rosana Chiavassa, fundadora da Associação das Advogadas, Estagiárias e Acadêmicas de Direito (Asas). Em veemente discurso, ela propôs que se avance para uma regra em que 30% dos cargos parlamentares sejam ocupados por mulheres.

Marta Livia Suplicy, zootecnista e presidente da Liga das Mulheres Eleitoras do Brasil (Libra), confirmou a dificuldade de ampliar a participação das mulheres na política, saudando o Coletivo de Mulheres da CNTU, do qual participa como coordenadora da temática política para o empoderamento das mulheres.

Raimunda Gomes, trabalhadora em educação e secretária de imprensa da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), lembrou que as sindicalistas

foram as primeiras a elevar a voz da mulher e deram grande contribuição às conquistas femininas e dos trabalhadores. Ela fez coro à defesa da ampliação da participação feminina na política para que reivindicações como igualdade salarial sejam atendidas.

Dalva Christofoletti Paes da Silva, professora e presidente do Centro de Estudos e Apoio aos Municípios e Empresas (Ceame), saudou a CNTU pelo empenho em promover a mobilização pelo bem comum.



Dalva Christofoletti Paes



Rosana Chiavassa



Mulher e trabalho

Desigualdades gritantes e a importância da negociação coletiva

O PRIMEIRO TEMA das palestras do 1º Encontro da Profissional Universitária contou com a experiência do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). Em sua palestra, a economista Patrícia Lino Costa apresentou dados que demonstram a pertinência do debate sobre a situação da profissional universitária no trabalho, conforme os gráficos *Censo da educação superior* (pág. 18).

Os levantamentos apontam alta escolaridade das mulheres, mas também revelam a preponderância da presença feminina nas profissões relacionadas direta ou indiretamente à condição doméstica e de cuidadora. Enquanto os homens são maioria nos cursos de ciências exatas e tecnologia, as mulheres o são em psicologia, pedagogia, enfermagem, nutrição, farmácia etc..

A economista chamou a atenção ainda para os indicadores que sinalizam para a questão da mulher em geral no mercado de trabalho, independentemente de formação. Embora as profissionais universitárias exerçam funções de maior qualificação e remuneração, enfrentam tanto quanto o conjunto das trabalhadoras brasileiras situações de desvantagem, desigualdade e discriminação.

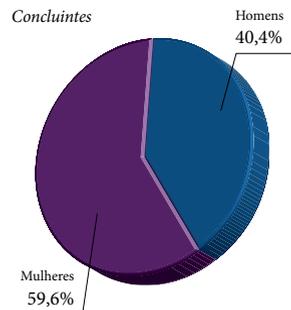
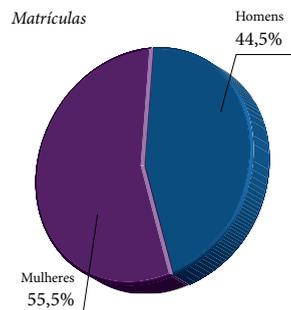
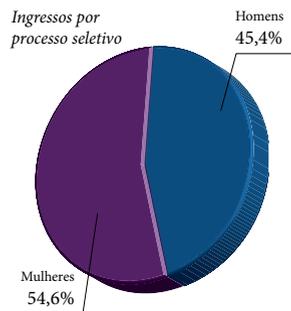


Patrícia Lino Costa aborda mulher e trabalho.

As estatísticas confirmam, assim, as experiências cotidianas. A Relação Anual de Informações Sociais (Rais), que diz respeito apenas aos empregados formais, demonstra que as mulheres são maioria dos contratados em quase todas as profissões universitárias. No entanto, seus salários são menores em quase todas (*tabela 2 – pág. 19*).

Outra questão a inserir a profissional universitária no contexto geral da desigualdade são os problemas inerentes à maternidade, cuja função social não é reconhecida. Pelo contrário, frequentemente as mulheres são penalizadas por passarem pela gestação e ter sobre si a responsabilidade pela família. Muitas vezes têm a ascensão profissional

Censo da educação superior



Fonte: MEC/Inep. Tabela elaborada por Inep/Deed

interrompida por optarem por se dedicar exclusivamente aos filhos por um período, voltando ao mercado de trabalho alguns anos depois. Nesse momento, encontram inúmeras dificuldades e geralmente ocupam posição inferior à que tinham anteriormente. Patrícia Lino propôs uma tomada de consciência em relação a esse quadro: "O mercado de trabalho não é um lugar, somos nós. Quem contrata somos nós."

Empecilho ao desenvolvimento profissional das mulheres é também o tempo dedicado aos afazeres domésticos, na média o dobro do dos homens – 20,8 horas semanais contra dez. Para reverter essa situação, é essencial que haja divisão das tarefas na família. Para transformar a sociedade, é preciso mudar a sua célula.

Empregado doméstico – igualdade?

- Mais de 90% das trabalhadoras são mulheres, sendo que a maioria é negra, de baixa escolaridade (fundamental completo e incompleto) e entre 25 e 50 anos.
- Jornadas longas (mensalistas) e intensas (diaristas)
- Baixa formalização – contrato de trabalho assinado e apenas um terço das mulheres contribuem para a Previdência Social
- Baixos salários

Para além dessa imperiosa mudança cultural, entra em pauta a necessidade de políticas públicas, como garantia de creches em quantidade suficiente e de qualidade.

Por fim, há a realidade do trabalho doméstico remunerado, majoritariamente feminino, cenário de grande exploração e frequentemente essencial para que outras mulheres possam exercer a sua profissão. Nesse campo também, alertou a palestrante, é urgente a tomada de consciência quanto aos direitos dessas trabalhadoras.

Longe do topo

O mando nas empresas, as estatísticas deixam claro, é masculino e branco, com muito baixa participação das mulheres e dos negros de ambos os sexos nos cargos de chefia.

Tabela 1 – Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas – Ethos 2010 (Composição por sexo – em %)

Área	Mulheres	Homens
Executivo	13,7	86,3
Gerência	22,1	77,9
Supervisão	26,8	73,2
Quadro funcional	33,1	66,9

Tabela 2 – *Diferença de remuneração média entre homens e mulheres
Brasil – Famílias de ocupações selecionadas – 2012*

<i>Categorias</i>	<i>Homens</i>	<i>Mulheres</i>	<i>Diferença em reais</i>	<i>Diferença em %</i>
Engenheiros mecatrônicos	6.108,96	3.417,14	2.691,82	78,8
Engenheiros em computação	8.564,07	7.062,00	1.502,07	21,3
Engenheiros ambientais e afins	9.173,64	6.794,44	2.379,20	35,0
Engenheiros civis e afins	8.585,75	7.112,56	1.473,19	20,7
Engenheiros eletroeletrônicos e afins	8.760,97	7.261,95	1.499,02	20,6
Engenheiros mecânicos	11.584,32	9.494,49	2.089,83	22,0
Engenheiros metalurgistas e de materiais	8.567,59	7.194,77	1.372,82	19,1
Engenheiros de minas	10.564,12	8.925,30	1.638,83	18,4
Engenheiros agrimensores, cartógrafos	6.147,74	5.554,41	593,34	10,7
Engenheiros industriais, de produção e segurança	8.343,13	6.816,47	1.526,66	22,4
Biomédicos	2.877,20	2.605,01	272,19	10,4
Engenheiros agrossilvípecuários	8.114,20	7.434,15	680,05	9,1
Engenheiros de alimentos e afins	4.815,15	3.599,18	1.215,97	33,8
Cirurgiões-dentistas	4.052,71	3.874,26	178,46	4,6
Farmacêuticos	2.846,67	2.935,15	-88,48	-3,0
Profissionais da habilitação e reabilitação	2.677,48	2.484,75	192,72	7,8
Nutricionistas	2.600,33	2.663,06	-62,73	-2,4
Médicos clínicos	6.786,39	6.437,98	348,41	5,4
Médicos em especialidades cirúrgicas	6.729,84	5.796,84	933,00	16,1
Médicos em medicina diagnóstica e terapêutica	7.658,85	7.097,92	560,94	7,9
Profissionais em pesquisa e análises econômicas	7.365,26	5.211,42	2.153,84	41,3

Reivindicar

Na opinião da economista do Dieese, para obter avanços efetivos, as mulheres precisam estar à frente dos sindicatos, e discutindo não só as questões femininas. Apenas atuando de forma qualificada, em parceria com seus companheiros homens, afirmou, as mulheres podem inserir nas negociações coletivas a melhoria da sua condição no mercado de trabalho e obter conquistas efetivas nesse sentido.

Cláusulas relativas ao trabalho da mulher e à equidade de gênero – temas

- Gestação
- Maternidade/paternidade
- Responsabilidades financeiras
- Condições de trabalho
- Exercício do trabalho
- Saúde da mulher
- Equidade de gênero

Fonte: Dieese. Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (Sacc)

Nota: Na apresentação de Patrícia Lino Costa, em documento disponível no site da CNTU, há uma série de informações sobre as cláusulas trabalhistas referentes diretamente aos interesses das mulheres. Há ainda um apanhado de melhores cláusulas e experiências de negociações nas empresas estatais. Vale a pena consultar, principalmente se você é sindicalista ou lidera uma luta trabalhista. Para ver a íntegra da palestra de Patrícia Lino Costa no 1º Encontro da Profissional Universitária, acesse:

Apresentação em vídeo: <http://goo.gl/0VkJQUZ>

Apresentação em ppt: <http://goo.gl/okdsz7>



Mulher e política

Presença feminina para valer

MUNA ZEYN, representando a deputada federal Luiza Erundina (PSB/SP), que vem atuando em defesa das causas femininas, abordou o tema da participação da mulher na política. Entre os pontos que são objeto dessa discussão, ela destacou o problema da alta mortalidade materna no Brasil. Segundo afirmou, ocorrem 70 óbitos no parto ou em complicações na gestação para cada 100 mil nascidos vivos. Essa relação é de dez fatalidades nos Estados Unidos e uma na Alemanha. Uma iniciativa de Erundina visando mudar esse quadro foi o projeto que se transformou na Lei 11.634/2007, que determina que durante o pré-natal as mulheres já sejam vinculadas a uma maternidade para evitar que fiquem sem atendimento na hora do parto.

Outra proposta importante que teve participação da parlamentar deu origem à Lei nº 12.034/2009, que altera a legislação eleitoral, incluindo inciso que obriga os partidos a destinarem ao menos 10% dos seus espaços na mídia para as mulheres. Para Muna Zeyn, é importante que todos fiscalizem o cumprimento efetivo dessa regra. Ela criticou o fato de as legendas cumprirem normas como a de exigência de cotas de candidaturas femininas de maneira formal, mas não apoiarem a participação das mulheres efetivamente, nem mesmo garantindo divulgação. Como resultado desse descaso, informou,



Muna Zeyn fala sobre mulher e política.

atualmente, as mulheres são apenas 9% na Câmara dos Deputados e 12% no Senado¹.

Conforme Muna Zeyn, outra medida a ser adotada pelas mulheres para ampliar e qualificar a sua participação é informar-se quanto ao fundo partidário, alimentado por recursos públicos, e defender que ao menos 5% dessas verbas, conforme previsto em lei, seja aplicado em candidaturas femininas. A regra também está prevista na Lei 12.034 e existe por iniciativa de Erundina, que havia

¹ As eleições de outubro de 2014 modificaram um pouco esses números para a próxima legislatura (2014-2018) dos deputados e senadores, tendo sido eleitas 51 mulheres deputadas federais num total de 513 parlamentares na Câmara Federal. A próxima bancada no Senado contará com 13 senadoras.

defendido 30% para capacitar as mulheres para a política. Mesmo reduzido o percentual, afirmou, o valor é significativo e deve ser reivindicado.

Na avaliação da palestrante, é urgente ampliar e aprimorar a participação feminina para que os parlamentos no Brasil deixem de ser eminentemente masculinos e brancos. Nesse esforço, apontou ela, é preciso romper com falácias como “mulher não vota em mulher” ou “mulher não se interessa por política”. Além disso, essa inserção deve se dar em convergência com a luta pela igualdade e a emancipação, e não por conveniências partidárias ou até familiares. Lamentavelmente, denunciou Muna Zeyn, muitos espaços políticos, como conselhos, curadorias, delegacias, foram ocupados por pessoas do sexo feminino, mas “a mando de homens”.

Nesse sentido, ela propôs que todas as mulheres candidatas defendam as seguintes bandeiras:

- Que nenhuma mulher seja desrespeitada na hora de concorrer às eleições.
- Que as mulheres sejam tratadas em igualdade com os homens no ambiente partidário e nas campanhas.
- Que as mulheres que atuam em partidos participem das suas mídias.
- Que as mulheres que atuam em partidos tenham acesso ao fundo partidário.

A palestrante concluiu sua preleção, destacando um conjunto de mulheres notáveis no processo de emancipação

feminina, como Berta Lutz, Zilda Arns, Zuleika Alambert, Heleieth Saffioti, Luiza Erundina e Isadora Faber. Entre esses grandes ícones, destaque para Simone de Beauvoir, a pensadora que colocou na literatura a mulher como sujeito político, sendo fundamental sua obra para o impulso no século XX do feminismo. Por fim, ela defendeu o resgate desse conceito, que significa uma concepção de sociedade em que mulheres e homens compartilham melhor e com igualdade direitos e responsabilidades, valorizando o bem comum.

Nota: Para ver a íntegra da palestra de Muna Zeyn no 1º Encontro da Profissional Universitária, acesse:

Apresentação em vídeo: <http://goo.gl/0VvQUZ>



Mulher e saúde

Direitos reprodutivos continuam em debate

CLAIR CASTILHOS, farmacêutica e secretária executiva da Rede Nacional Feminista de Saúde, Direitos Sexuais e Direitos Reprodutivos, abordou o tema “mulher e saúde”, na terceira palestra do 1º Encontro da Profissional Universitária. Detentora de uma longa história nos movimentos feministas, ex-parlamentar e professora da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), ela deu início à sua exposição estabelecendo a relação entre a precariedade atual da assistência à saúde da mulher e o controle sobre o corpo feminino na sociedade patriarcal. Conforme sua fala, os homens não entendem o corpo da mulher e por isso querem controlá-lo. Segundo a palestrante, essa incompreensão e medo são gerados pelos ciclos menstruais, gravidez e parto, menopausa etc., processos marcados pelo sangue e considerados misteriosos. Esse temor dos mais fortes, ensinou, gerou a opressão sobre os mais fracos, produzindo os mitos de pecado e culpa da mulher e os grandes sistemas de repressão e controle do seu corpo.

A partir disso, as mulheres são confinadas no ambiente doméstico, onde desenvolvem ao longo de séculos toda uma cultura do cuidado, levando ao conhecimento empírico do corpo e da saúde. A repressão a esse saber manifestou-se, por exemplo, em 6 milhões de mulheres queimadas em



Clair Castilhos discorre sobre mulher e saúde.

fogueiras como bruxas na Idade Média, em cinco séculos de perseguição e violência. Enquanto isso, monges homens desenvolviam nos mosteiros e confrarias o conhecimento obstétrico e ginecológico. A nomenclatura já denota o olhar masculino assustado diante do corpo da mulher, pois originalmente obstetrícia significa “de frente para o tétrico, o horrível”. Depois, lembrou a palestrante, com as novas orientações políticas e filosóficas do iluminismo, tornou-se insustentável controlar a mulher apenas por meio da religião. Assim, os instrumentos passam a ser a ciência e a medicina, que se tornaram armas poderosas em prol da reprodução da ideologia sexista.

Nova visão

Seguindo na linha do tempo da dominação, Clair Castilhos chamou a atenção para a entrada feminina no mercado de trabalho, no final do século XIX e início do século XX. Surge, então, uma nova mercadoria: a mulher trabalhadora, cujo corpo passa a ser vendido. Conforme ela, isso resulta na progressiva e longa crise da família patriarcal, tornando visível a opressão feminina e questionáveis as famílias extensas e nucleares. A partir daí, surgem os primeiros artefatos de contracepção, possibilitando à mulher optar ou não pela reprodução. Com isso, dissocia-se o ato sexual de sua função religiosa e têm origem os direitos reprodutivos e da saúde da mulher.

A partir dos anos 1960, uma série de mudanças tornou necessários novos conceitos e paradigmas que combinassem medicina, ética e a vontade das mulheres de terem ou não filhos. Esse cenário gerou controvérsias em torno de temas como aborto, religião, a laicidade do Estado e da ciência, saúde física, mental e ambiental e as políticas públicas de saúde e demografia.

Esse complexo elenco de variáveis chegou às esferas internacionais e às conferências da ONU sobre população, desenvolvimento, direitos humanos, meio ambiente, mulher, equidade e paz. Já em 1984, em Amsterdã, Holanda, é realizado o Tribunal Internacional do Encontro sobre Direitos Reprodutivos, no 8º Encontro Internacional de Mulher e Saúde, em que os direitos reprodutivos são

desenvolvidos pelas próprias mulheres. Na Conferência de População e Desenvolvimento, no Cairo, Egito, em 1994, os direitos reprodutivos ganham a cena. Posteriormente, na IV Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Pequim, China, em 1995, o construto direitos reprodutivos, elaborado democraticamente pelo movimento de mulheres, encontra-se bastante amadurecido, no contexto dos direitos humanos. Perde força o mero conceito de planejamento familiar, muito estreito para dar conta das complexidades das relações e dos desejos.

Realidade brasileira

Conforme relatou Clair Castilhos, no Brasil, até 1983, o atendimento à saúde da mulher atinha-se à saúde materno-infantil, com foco no bem-estar do feto, relegando a segundo plano a sobrevivência da mãe. A partir daquele ano, houve uma mudança, com a formulação pelo movimento feminista do Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher (Paism), um conjunto de estratégias para atender e tratar as mulheres na amplitude da saúde feminina e do seu ciclo vital. Em 2003, no início do Governo Lula, foi criada a Pnaism, transformando o antigo programa em política. No entanto, apesar do novo *status*, houve retrocessos consideráveis, criticou a palestrante. Isso porque, disse ela, passou a focar apenas certos aspectos da saúde





Plateia acompanha exposição sobre mulher e saúde.

feminina (saúde materna, câncer de mama, câncer de colo e violência). Para completar o atraso, lamentou, em 2010 foi criada a Rede Cegonha, que faz concessões às pressões evangélicas e remete o tema para a velha concepção da saúde materno-infantil. Ela lembrou o equívoco dessa visão, tendo em vista que as principais causas de mortalidade feminina são as doenças cardiovasculares, respiratórias, endócrinas, nutricionais e metabólicas, com destaque para diabetes, câncer (especialmente de mama, pulmão e colo do útero) e causas externas. Ou

seja, os males que mais matam mulheres no Brasil fogem do escopo da política governamental em vigência.

Ela apontou ainda a baixa qualidade do serviço de saúde, tendo em vista que são evitáveis 92% das mortes em decorrência do parto e da gestação. Há ainda uma alta taxa de óbitos causada pelo aborto inseguro, o que exige que o tema seja tratado como questão de saúde pública. Para tanto, alertou Clair Castilhos, é necessário vencer o viés religioso, que tem sido a tônica nessa discussão e mantém a proibição da interrupção da gravidez. Para ela, é preciso afirmar a laicidade do Estado e a autonomia das mulheres sobre seus corpos.

Nota: Para ver a íntegra da palestra de Clair Castilhos no 1º Encontro da Profissional Universitária, acesse:
Apresentação em vídeo: <http://goo.gl/0VkJQUZ>
Apresentação em ppt: <http://goo.gl/QtF3dq>

Debates e conclusões

APÓS AS PALESTRAS, teve início a plenária, com relatos de experiências e apresentação de propostas de políticas públicas para a participação e empoderamento das mulheres e foram encaminhados os debates no sentido de se aperfeiçoar o documento básico elaborado para o encontro.

Um exemplo de como a ação sindical é decisiva para a vida das mulheres e das condições dignas de trabalho foi dado no relato da presidente do Sindicato dos Engenheiros no Pará (Senge-PA), Eugênia Von Paumgarten. Em negociação coletiva dos engenheiros e engenheiras que trabalham no setor elétrico do seu estado, o sindicato conseguiu vitória importante da categoria na participação nos lucros, mas o lado empresarial resistiu em estender esse direito às profissionais em licença-maternidade.

Foi necessário um longo processo de negociação para reverter a posição da empresa e obter a vitória.

Maria Odinéa Santos Ribeiro, ex-presidente e atual vice do Sindicato dos Engenheiros no Estado do Maranhão (Senge-MA), propôs que o Coletivo de Mulheres se organize também em nível regional,



Eugênia Von Paumgarten



Odinéa Santos Ribeiro

promovendo mais perto das bases o debate de gênero na ação sindical.

Tereza Neumann de Freitas foi a primeira mulher a chegar à presidência do Sindicato dos Engenheiros no Estado do Ceará (Senge-CE), após 69 anos de existência da entidade. Ela relatou que, apesar disso, nunca havia pensado em atuar levando em conta os gêneros até que o debate emergiu na CNTU, o que lhe despertou um novo olhar para a questão.

Cynthia Milhim Ferreira, advogada, presidente do Fundo Social de Solidariedade de Franca (SP), levantou uma interrogação sobre a necessidade ou não de os homens serem capacitados para viver num mundo em que as mulheres passam a ter poder.

Claudia Saleme, gestora ambiental, avaliou como correto o tripé trabalho, saúde e política escolhido pelo Coletivo de Mulheres da CNTU para orientar seus trabalhos e diretrizes. Para ela, os temas merecem ser aprofundados no âmbito de um congresso cuja realização ela propôs à confederação.

Luciano Elói, presidente do Conselho Regional de Odontologia



Tereza Neumann de Freitas



Cynthia Milhim Ferreira

de Minas Gerais, defendeu que o Brasil institua lei igualando salário de homens e mulheres nos setores público e privado.

Ana Martins, assistente social, membro da União Brasileira de Mulheres, sugeriu acrescentar ao documento o fato de que há 43% de mulheres que são chefes de família, sendo a maioria delas pobres, o que não pode ser desprezado pelas universitárias, pois o conhecimento deve ser dedicado ao bem comum. Chamou a atenção também para a questão dos idosos, que somam atualmente 15 milhões no Brasil (65 anos ou mais); em cinco anos, serão 25 milhões. Alertou ainda para a importância da situação específica das mulheres negras, o que deveria constar da carta do encontro que seria aprovada a seguir.

Dirigente do movimento de mulheres, membro da Federação das Mulheres do Brasil, Lidia Correa apelou para o entendimento de que o Estado deve garantir condições que permitam à mulher atuar no mercado de trabalho sem que precise optar entre a carreira e a família. Nesse sentido, ela defendeu que haja creches em



Claudia Saleme



Luciano Elói

número suficiente, além de uma série de serviços e infraestruturas, que possibilitem menor carga de trabalho doméstico, como lavanderias e restaurantes coletivos. Na sua ótica, o problema da dupla jornada não se resolve apenas com a divisão de tarefas na família; é preciso que a sociedade, por meio de políticas governamentais, dê o suporte devido. Defendeu ainda cota de 30% de mulheres eleitas, e não apenas candidatas.

Helene Costa Nunes, do Sindicato dos Odontologistas de Minas Gerais (Somge), corroborou a proposta, afirmando ser central o debate sobre a infraestrutura que libere as mulheres para o trabalho, sem prejuízo da sua condição de chefe de família. Ela enfatizou a importância de berçários e creches.

Lucia Santos, presidente do Sindicato dos Médicos de Pernambuco (Simepe) e diretora da Federação Nacional dos Médicos (Fenam), denunciou: não há creches e não são cumpridas as leis referentes ao aleitamento materno. Ela relatou que a profissão não lhe garantiu tranquilidade para dar à luz, pois precisou trabalhar até os últimos momentos que antecederam os partos dos filhos. Defendeu que os encargos específicos



Ana Martins



Lidia Correa



Allen Habert

gerados pelo trabalho feminino sejam transferidos do empregador ao poder público, removendo a barreira de contratação de mulheres pelas empresas. Reivindicou mudança nos serviços públicos para dar conta de uma realidade que tem a mulher maciçamente no mercado de trabalho. Criticou ainda a precarização e forte pressão a qual estão submetidas as colegas terceirizadas nos hospitais, que não têm direito de afastamento para o parto e para os cuidados com os filhos recém-nascidos. Para a médica, o foco da discussão deve ser a existência de leis favoráveis às mulheres trabalhadoras e o seu cumprimento.



Fátima Blockwitz

Na opinião de Allen Habert, engenheiro, diretor de Articulação Nacional da CNTU, estimulador e participante do Coletivo de Mulheres da confederação, o sucesso dessa iniciativa está na sua capacidade de incentivar as federações e sindicatos a terem seus coletivos ou núcleos de mulheres, em acordo com suas especificidades, problemas e recursos. Ele afirmou entender que o documento básico do 1º Encontro da Profissional Universitária é importante para mover essa nova frente de ação.

Médica, atuante na área da saúde do trabalhador e ambiental, Vera Allegro criticou os retrocessos, apontados na palestra de Clair Castilhos, referentes ao conceito de saúde da mulher e às políticas públicas no setor. Na sua concepção, seria importante contrapor essa visão já nos

cursos de medicina. Ela propôs também um olhar de gênero sobre a saúde do trabalhador, hoje inexistente.

Fátima Blockwitz, engenheira, vice-presidente da Delegacia Sindical do Seesp em Sorocaba e delegada do trabalho na Sabesp, demonstrou sua indignação com a omissão diante de tantos problemas enfrentados pelas mulheres. Ela convocou a todos, e a si própria, a combater tais injustiças.

Cristina Palmieri, engenheira, coordenadora temática de trabalho no Coletivo de Mulheres da CNTU, chamou a atenção para a importância do olhar de gênero para afastar a violência e produzir uma sociedade sustentável, onde todos os seres vivos têm direitos.

Marta Livia Suplicy, zootecnista, presidente da Liga das Mulheres Eleitoras do Brasil (Libra) e coordenadora temática de política no Coletivo de Mulheres da CNTU, reconheceu a carência de legislação e políticas para as mulheres, reafirmando a importância da CNTU para o empoderamento feminino em todas as organizações da sociedade.



Cristina Palmieri



Marta Livia Suplicy

Alice Bueno, psicóloga, coordenadora temática de saúde no Coletivo de Mulheres da CNTU, enfatizou a importância da continuidade dos debates e ações do Coletivo de Mulheres da confederação, promovendo mais encontros que ajudem a expandir ações de reconhecimento e valorização das mulheres.



Alice Bueno



Encerramento

Ao final dos debates, a plenária aprovou a Carta do 1º Encontro da Profissional Universitária, que traz uma síntese do documento básico proposto pela CNTU para sua política de gênero.

Em defesa da igualdade e da plena emancipação feminina

A CONFEDERAÇÃO NACIONAL dos Trabalhadores Liberais Universitários Regulamentados (CNTU), ao realizar o 1º Encontro da Profissional Universitária, vem afirmar o seu total compromisso com a luta em defesa da igualdade de gênero e pela plena emancipação feminina. Acreditamos que abraçar essa causa histórica e contribuir para superar todas as formas de discriminação e violência contra a mulher é essencial à construção de uma sociedade verdadeiramente justa.

Para encampar essa batalha, em 8 de março de 2013, a confederação iniciou o processo de construção do seu Coletivo de Mulheres, o qual propôs este encontro com o objetivo de engajar ao debate as e os profissionais de todo o Brasil, buscando formular as “Diretrizes para uma política de gênero na CNTU: trabalho, saúde e política”. A iniciativa baseia-se no reconhecimento do peso e da importância das mulheres em todos os setores da vida nacional e, particularmente, de sua inserção crescente nas profissões de formação universitária, assim como reafirma a vocação cidadã e compromisso com o fortalecimento da democracia por parte da CNTU.

As mulheres constituem 52% da população brasileira e do colégio eleitoral do País, 46% da População Economicamente

Ativa (PEA), 44% da população ocupada e são chefes de cerca de 40% das famílias. Para cada 100 brasileiros com 12 anos ou mais de estudos, há 57 mulheres e 43 homens e, em quase todos os setores da economia, as mulheres que trabalham têm média de escolaridade superior à dos homens.

Apesar desse protagonismo feminino, a desigualdade continua sendo imensa neste século XXI. Mesmo com mais anos de estudo, as mulheres ganham menos que seus colegas homens e raramente atingem posições de chefia destacada, situação que se agrava no caso da mulher negra. Embora tenha sido eleita uma presidenta da República, o gênero ainda é sub-representado em cargos legislativos e executivos. Existem inúmeras lutadoras no movimento sindical e nas organizações sociais em geral, mas raramente essas estão em posição de real poder e decisão. E ainda que mulheres sejam responsáveis pelo sustento das famílias, é sobre elas que recai o peso das tarefas domésticas, tendo que assumir a dupla ou tripla jornada de trabalho. Recai sobre a mulheres pobres sobretudo esse duplo peso de ser arrimo ou fonte principal do sustento da família e responder pela maior parte das tarefas domésticas, de cuidado com si e com a família.

É preciso mudar essa realidade, o que nos faz afirmar a necessidade e a urgência de uma política de gênero feminista, conceito que implica defesa da igualdade com respeito a todas as diferenças. Com esse norte orientador, a CNTU, em conjunto com as federações e sindicatos filiados, busca meios de contribuir para as transformações necessárias.

Dessa forma, o 1º Encontro da Profissional Universitária afirma seu compromisso com a defesa de medidas e iniciativas concretas que visem garantir à mulher iguais oportunidades e reconhecimento no trabalho e na profissão, participação qualificada na política e no sindicalismo e acesso a atendimento integral à saúde, em todas as faixas etárias, assegurando-se seus direitos sexuais e reprodutivos.

Esse conjunto de avanços pelo qual lutamos implica políticas públicas efetivas que liberem as mulheres da múltipla jornada de trabalho e visem a conscientização da sociedade quanto ao papel feminino, ainda hoje associado à responsabilidade pelos cuidados com o esposo, as crianças, os jovens, os idosos e com as tarefas domésticas.

É especialmente necessário combater a violência de todo tipo – física, sexual e psicológica –, que vitima mulheres diariamente no Brasil, sendo o dado mais assustador os 50 mil feminicídios cometidos em apenas uma década. Para além da agressão física consumada, há que se combater também a mentalidade que nega à mulher sua liberdade e transige com os assédios moral e sexual, lamentavelmente frequentes em nossa sociedade.

Em uma sociedade como a nossa em que o número de idosos, 65 anos ou mais, é crescente, é fundamental ter políticas públicas específicas que levem em conta essa realidade, protegendo e se solidarizando com aqueles e aquelas que já foram o esteio da nação e que continuam compartilhando da comunidade humana, merecedores que são de vida digna, garantia ao menos de uma renda mínima, atendimento qualificado no sistema de saúde, cultura, lazer e esporte. A injustiça para com as mulheres negras é um flagrante do vasto preconceito racial e de classe da sociedade brasileira, muito mais expostas que estão à pobreza, à miséria, ao desemprego, ao subemprego, aos menores rendimentos, aos serviços mais desqualificados, à informalidade, às dificuldades de progresso na carreira, exigindo da sociedade brasileira uma forte guinada para romper com esses traços do passado escravista e afirmar o pertencimento da mulher negra à sociedade brasileira.

Para transformar realidades que denunciamos e implementar soluções através de políticas públicas e mudanças de valores e comportamentos na sociedade, as mulheres querem e precisam participar ativamente da vida familiar, social, econômica, política, cultural, sem discriminação, preconceitos ou intolerância, ocupando os espaços de poder e decisão. A CNTU defende esse direito e se compromete a lutar por ele.

São Paulo, 15 de abril de 2014

Documento básico do Coletivo de Mulheres da CNTU

1 - Apresentação: a condição feminina no trabalho, na saúde e na política

AS MULHERES CONSTITUEM 52% da população brasileira e do colégio eleitoral do País, 46% da População Economicamente Ativa (PEA) e 44% da população ocupada. Para cada 100 brasileiros com 12 anos ou mais de estudos, há 57 mulheres e 43 homens e, em quase todos os setores da economia, as mulheres que trabalham têm média de escolaridade superior à dos homens. Esse protagonismo feminino no Brasil é observado também em nível mundial, notadamente nas sociedades em que as relações sociais de produção são predominantemente capitalistas e globalizadas. O fenômeno trata-se de um complexo processo de transformação social em que as mulheres emergem como força política, participando da vida pública e trazendo para o espaço social questões antes restritas ao mundo doméstico.

Com a industrialização e o amplo emprego das mulheres no trabalho fabril, elas passam a frequentar a vida pública, ou seja, a agir na *pólis* através do exercício público da palavra. E a

palavra que emerge dos movimentos de mulheres e feministas, já no século XIX, é de denúncia e contestação da exploração da mulher no trabalho fora e dentro de casa e de sua não representação na esfera pública. As mulheres manifestam o desejo de criar uma sociedade nova, com valores mais condizentes com a condição feminina. É o que podemos ver em vários registros históricos, como nessa mensagem:

“Não é só para si que as mulheres trabalham, sustentando-se sempre, atirando-se uma após outra na estrada do progresso, fazendo sobressair toda a obra feminina, toda iniciativa, virtude e ciência feminina; é para a sociedade inteira, para o advento da justiça na ordem social. (...) Fazei-vos solidárias em tudo quanto exista em outra mulher de bom e de belo, fazendo brotar daí uma sociedade nova, em que os próprios homens não ousarão mostrar-se mais adversários das mulheres, em que a igualdade se tornará causa natural.” (A Mensageira, nº 35, São Paulo, 15 de dezembro de 1899)

Nas gerações de feministas que atuaram nas últimas décadas do século XIX e primeiras décadas do século XX, destacam-se

os movimentos sufragistas que tiveram presença de mulheres das diversas classes sociais. No Brasil, a luta que obteve êxito em 1932 contou com a liderança de mulheres combativas, fortes, independentes, muitas delas com formação universitária, numa época em que isso era raro. São exemplos, entre tantas outras, a jornalista Nisia Floresta e a médica Berta Lutz.

Destaca-se ainda nas gerações pioneiras a ação de socialistas, comunistas e líderes operárias que militaram contra a exploração de homens e mulheres e combateram as culturas e hábitos machistas da sociedade. Foi numa conferência internacional socialista, em 1910, em Copenhague, Dinamarca, que Clara Zetkin lançou a ideia de se criar o Dia Internacional da Mulher. Comemorada já nas primeiras décadas do século XX, a data caiu no esquecimento e ressurgiu com força pelas mãos dos movimentos feministas no pós-guerra, especialmente nos anos 1960 e 1970.

No Brasil, também foi ativa a aliança entre setores intelectuais, feministas e movimentos operário e sindical. Uma das lideranças desse processo foi a jornalista Patrícia Galvão, que expunha em jornais da época suas posições de esquerda em favor da mulher trabalhadora.

Depois de alguns anos de silêncio nos duros tempos de duas guerras mundiais, os movimentos de mulheres e feministas reaparecem com força no cenário político mundial no pós-guerra. Não se trata mais apenas de denunciar, reivindicar,



mas também de reinterpretar o mundo a partir de óticas femininas, fazendo nascer um forte pensamento de mulheres e sobre a sua condição. Estudos e pesquisas em várias disciplinas, como filosofia, sociologia, história, antropologia, economia, mais que refletem as expectativas das feministas, criam feminismo, difundem seus valores através da literatura, do cinema, da música, do jornalismo e de outros meios que formam comportamentos sociais. Nesse sentido, há de se reconhecer o fundamental papel do movimento feminista na difusão do princípio da igualdade, hoje compartilhado por multidões em todo o mundo.

Os movimentos feministas e de emancipação das mulheres no final dos anos 1960 e início de 1970 têm forte relevância

nas formas atuais de definir a política e os movimentos sociais, assim como respondem por uma profunda mudança nos valores culturais do mundo ocidental. No Brasil, os movimentos de mulheres foram forças ativas de fundamental importância na renovação do movimento sindical, na luta contra a ditadura e pelas liberdades democráticas, nas conquistas sociais na Constituição de 1988 que redemocratiza o País e reconhece as mulheres como cidadãs, na instituição dos programas públicos de assistência à saúde da mulher, nas lutas contra a violência e conquistas legais que responsabilizam os agressores e assassinos de mulheres, na conquista de cotas para mulheres nos partidos, sindicatos e parlamentos e em outras instituições.

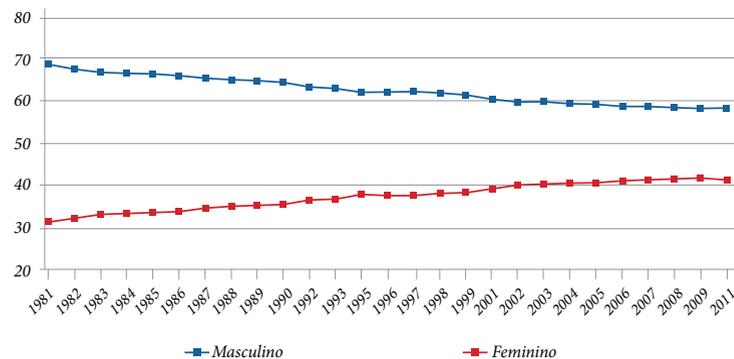
No Brasil desta primeira década e meia do século XXI, segue a luta das mulheres, que já obteve importantes conquistas, mas continua enfrentando impasses em três aspectos importantes da vida, especialmente sob a ótica sindical: trabalho, saúde e política. O Coletivo de Mulheres da CNTU entende, assim, justificar a sua criação e se propõe a atuar com base nesse tripé fundamental. Neste documento, propõe-se, a partir de indicadores socioeconômicos, a apontar caminhos a percorrer através de diretrizes para a ação sindical da CNTU. Longe de esgotar os temas em pauta, trata-se de um texto básico que visa cumprir uma primeira etapa de reflexão sobre a condição da mulher, a ser sempre aprofundada e aprimorada no enorme universo de produção prática e teórica sobre cada uma das questões eleitas como centrais.

Trabalho: o protagonismo das mulheres

AS MULHERES CONSTITUEM 52% da população brasileira, 53,7% da população em idade ativa, 46% da População Economicamente Ativa (PEA) e 43% da população ocupada. Mesmo sendo ainda minoria entre os trabalhadores e maioria (57%) da população desocupada, chamam a atenção o vigor e a persistência do crescimento relativo da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro nos últimos 30 anos (*gráfico 1*).

Gráfico 1 – Participação dos gêneros (homens e mulheres) na força de trabalho do Brasil

Pessoas ocupadas por gênero – Brasil (1981–2011)

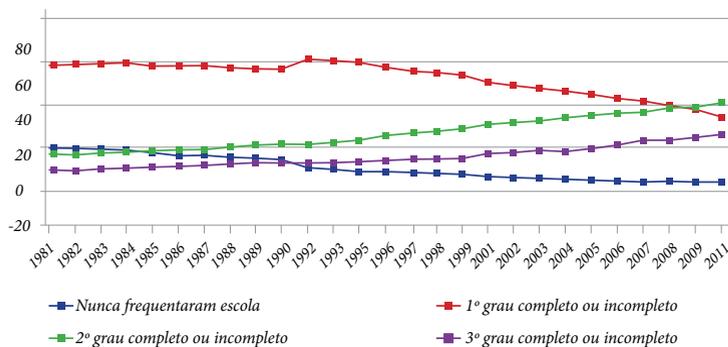


Dados: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Elaboração: Waldir Quadros

Crescimento da escolaridade das mulheres que trabalham

Outro acontecimento notável nesse mesmo período é o avanço da escolaridade entre as mulheres brasileiras ocupadas, com predomínio nos últimos anos da faixa com segundo grau completo e incompleto, e com expressiva expansão da faixa com terceiro grau completo e incompleto.

Gráfico 2 – Mulheres ocupadas por escolaridade – Brasil (1981-2011)



Dados: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Elaboração: Waldir Quadros

Maioria no ensino superior

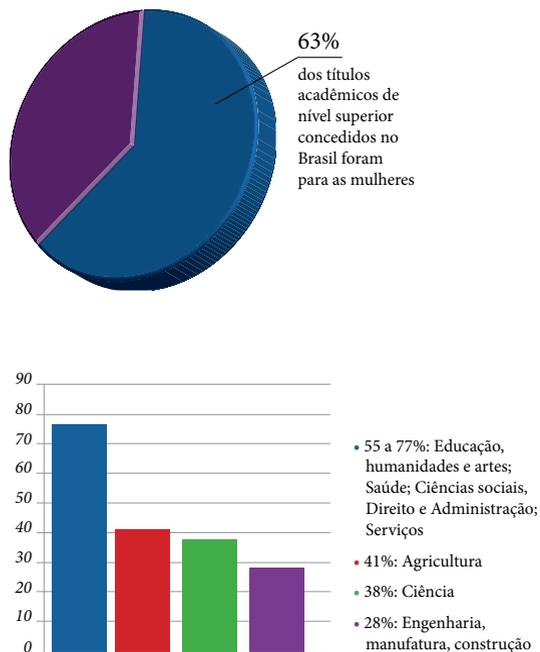
Em muitos países, há mais mulheres que homens na universidade. Com exceção de alguns campos (engenharia, ciência e tecnologia da informação), as

mulheres são maioria na Europa, na América do Norte, na América Latina e no Caribe, e nos países árabes não estão muito atrás. Atualmente, no grupo de referência da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), apenas alguns países ainda têm maioria de matrículas do sexo masculino (Japão, Turquia e Coreia). O sexo feminino representa 60% das matrículas nas universidades suecas. No mundo todo, as mulheres são mais propensas a completar seus estudos, segundo dados de países da OCDE, o que significa forte mudança em relação ao passado.

Segundo o Censo do Ensino Superior de 2010, no Brasil, as mulheres respondiam naquele ano por 57% das matrículas. O mesmo acontece na conclusão dos estudos: 60% dos formandos são mulheres. A maior parte das universitárias está em cursos como letras, pedagogia, psicologia, enfermagem, nutrição etc., enquanto os homens são maioria nos cursos de engenharia, arquitetura e medicina.

Em 2010, 63% de todos os títulos acadêmicos de nível superior concedidos no Brasil foram para as mulheres. Elas são maioria – representando de 52% a 77% do total de títulos – nas áreas de educação; humanidades e artes; saúde; ciências sociais, direito e administração; e serviços. No entanto, são minoria nos setores de engenharia, manufatura e construção (28%); ciência (38%); e agricultura (41%) (Orsi, 2013) (gráficos 3 e 4).

Gráficos 3 e 4 – Escolha de carreira



Destaque em todos os setores do trabalho

Em todos os setores de atividades, o trabalho da mulher é inquestionável, destacando-se em: serviços domésticos (17% das mulheres ocupadas); serviços de educação, saúde e assistência social e comércio (16,8%

em cada); indústria de transformação (12,4%); setor rural (12,2%). (IBGE, PNAD, 2009, apud Dieese 2011)

A discriminação das mulheres

Apesar do desempenho positivo da mulher no mercado de trabalho, ainda há um grande fosso entre homens e mulheres no que diz respeito às condições de trabalho. Mais de 80% das mulheres ocupadas no Brasil têm rendimento mensal na ocupação principal de até dois salários mínimos, enquanto 63,8% dos homens estão nessa faixa. Apenas 5,2% das mulheres ocupadas ganham mais de cinco salários mínimos, enquanto 9,5% dos homens ocupados estão nessa faixa superior.

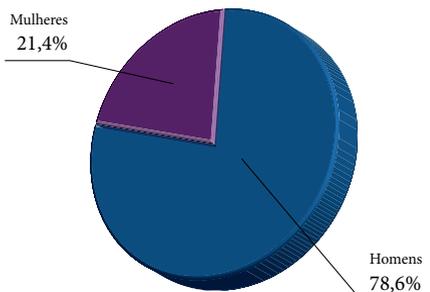
Os rendimentos das mulheres são inferiores aos dos homens em sete regiões metropolitanas, em todas as faixas de escolaridade. Chama atenção que em São Paulo, a maior delas, entre os ocupados com terceiro grau completo ou incompleto, têm rendimento médio inferior em quase 40% ao dos homens, enquanto em Belo Horizonte é de 32% e em Porto Alegre, de 30%. Já no Distrito Federal e Salvador, essa diferença negativa é de 29%; em Fortaleza e Recife, de 36%.

Dificuldades para chegar ao topo das empresas

As mulheres vêm assumindo crescente liderança nas empresas, mas ainda não à altura de sua participação no

mercado de trabalho e crescente qualificação. Nos cargos de chefia mais baixos, as mulheres têm forte presença, mas o mesmo não ocorre nos escalões médios (gerente) e superiores (diretor, vice-presidente e presidente).

Gráfico 5



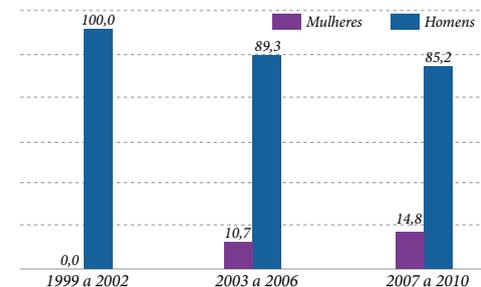
Fonte: www.maismulheresnoperbrasil.com.br. Elaboração: IBGE/Dieese. Anuário das Mulheres Brasileiras 2011

menor em outros tribunais superiores do País. (Dieese, 2011) (gráfico 6).

Dupla jornada de trabalho é realidade para a maioria das mulheres

Como progredir na carreira, ampliar os conhecimentos, participar da vida política e dos sindicatos, se 42% das mulheres ocupadas no Brasil têm jornada adicional de trabalho doméstico de 40 horas ou mais semanais? (tabela 3) Estudo realizado pelo Instituto Patrícia Galvão mostra que 75% da população feminina consultada diz enfrentar

Gráfico 6 – Distribuição de mulheres e homens nos gabinetes ministeriais¹ (Brasil 1999-2009 – em %)



Elaboração: IBGE. Dieese. Anuário das Mulheres Brasileiras 2011
¹Em cargo de Ministro/a

Baixa participação na alta gestão pública

No setor público, a situação não é diferente; em alguns casos, é até pior. Prova disso é que, em 2010, em 58 universidades federais, havia somente oito reitoras. (Dieese, 2011) Nos altos escalões do governo federal, surpreende a baixa participação de mulheres.

No Supremo Tribunal Federal, nesse mesmo ano, apenas 20% dos ministros eram mulheres, índice que é ainda

Tabela 3 – Tempo médio dedicado aos afazeres domésticos pelas/os ocupadas/os por sexo e cor/raça, segundo jornada semanal de trabalho – Brasil 2009 (em horas)

Jornada semanal de trabalho	Tempo médio semanal dedicado aos afazeres domésticos								
	Homens			Mulheres			Total		
	Negros ⁽¹⁾	Não negros ⁽²⁾	Total ⁽³⁾	Negras ⁽¹⁾	Não negras ⁽²⁾	Total ⁽³⁾	Negros ⁽¹⁾	Não negros ⁽²⁾	Total ⁽³⁾
Até 14 horas	9,9	10,6	10,2	30,6	29,8	30,3	26,7	25,7	26,3
15 a 39 horas	10,9	10,1	10,6	25,1	23,6	24,4	20,9	20,0	20,5
40 a 44 horas	9,6	9,1	9,4	18,9	17,7	18,3	14,3	13,8	14,0
45 a 48 horas	9,9	9,4	9,7	19,3	18,6	19,0	14,1	13,8	14,0
49 horas ou mais	9,3	8,4	8,8	19,0	17,8	18,4	13,6	12,5	13,0
Total	9,8	9,2	9,5	22,5	20,6	21,6	17,0	15,8	16,5

Fonte: IBGE. PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Elaboração: Dieese. Notas: (1) Pretos e pardos. (2) Brancos e amarelos. (3) Inclui indígenas e sem declaração de cor/raça. Obs.: Pessoas de dez anos ou mais de idade.

uma rotina exaustiva, enquanto 18% não sofrem desse problema e 7% não sabem afirmar. De um total de 800 mulheres pesquisadas, 98% disseram que, além de trabalhar, precisam se dedicar à casa. Dessas, 63% recebem ajuda, 10% recebem ajuda remunerada e 27% estão sozinhas nos afazeres domésticos. A participação dos homens nessas tarefas é baixa; 71% das mulheres não contam com nenhum auxílio masculino.

Desigualdade racial

Estudos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e do Instituto de Pesquisa



Econômica Aplicada (Ipea), dentre outros, revelam o quadro persistente de desigualdade que marca a situação da mulher negra no trabalho, injustiça herdada do longo processo histórico ligado à escravidão, um dos mais bárbaros atos da humanidade, que foi a captura e escravização dos povos africanos seguida pela exclusão dos negros nos processos de modernização das nações após a abolição. Esse quadro vem mudando, com o fim do silêncio e a ruptura com a ideia falsa de uma democracia racial no Brasil e o enorme esforço dos povos negros em conquistar um lugar ao sol na terra que construíram e constroem. Destaca-se, nesse contexto, formação intelectual e profissional de mulheres negras que, apesar de todas as adversidades, superam a invisibilidade e destacam-se em todos os setores das ciências, dos negócios, das artes e da política.

Apesar desses avanços, a maioria dos 58 milhões de mulheres negras, que representam 26% da população do País, ainda está situada na base da pirâmide social brasileira:

- salário médio da trabalhadora negra continua sendo menos da metade do salário da trabalhadora branca;
- a trabalhadora negra continua sendo aquela que se insere mais cedo e é a última a sair do mercado de trabalho;
- taxas menores de escolaridade em relação às mulheres brancas;
- mesmo quando sua escolaridade é similar à da branca, a diferença salarial gira em torno de 40% a mais para a branca;

- mulheres negras têm um índice maior de desemprego em qualquer lugar do País;
- mulheres negras estão em maior número nos empregos mais precários: 71% em ocupações precárias e informais, contra 54% das mulheres brancas e 48% dos homens brancos;
- os rendimentos das mulheres negras em comparação com os homens brancos nas mesmas faixas de escolaridade não ultrapassam 53%.

Mulheres no sindicalismo

A presença das mulheres nos sindicatos é tão antiga quanto o sindicalismo, mas, com o crescimento da força de trabalho feminina, essa participação aumentou significativamente, inclusive em convergência da luta sindical com as lutas feministas. No entanto, não há uma correspondência entre a importância das mulheres e a sua representação sindical, pois as mulheres encontram-se, a não ser em raras exceções, sub-representadas também no movimento sindical, bem como nas demais instituições políticas da República (*tabela 4*).

Tabela 4 – Número de sindicatos presididos por mulheres – Brasil 1992 e 2001 (em nºs absolutos)

Ano	Número de sindicatos
1992	6
2001	10

Fonte: IBGE. Sindicatos: Indicadores sociais. Elaboração: Dieese.
Obs.: Últimos dados disponíveis

Na década de 1980, a taxa média de sindicalização no Brasil era de 32%, caindo para 15% na década de 1990; atualmente, está em torno de 18%. Em 2008, 18,2% da população ocupada era associada a entidade sindical, contra 17,7% em 2009. As mulheres apresentam, em média, taxas menores de filiação que os homens, mas contribuem para manter relativamente estável a taxa global (*tabelas 5 e 6*).

Tabela 5 – Taxa de sindicalização, por situação de domicílio e sexo. Brasil – 1992-2008 (%)

Anos	Total			Urbana			Rural		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
1992	16,7	19,5	12,4	17,7	20,0	14,1	13,9	17,9	7,3
1993	16,6	18,9	12,9	17,4	19,3	14,3	14,3	17,7	8,6
1995	16,2	18,3	13,0	17,0	19,0	14,0	13,8	16,4	9,8
1996	16,6	18,2	14,2	17,2	18,8	15,0	14,6	16,5	11,3
1997	16,2	17,7	13,9	16,7	18,2	14,5	14,6	16,3	11,8
1998	15,9	17,1	14,1	16,3	17,4	14,6	14,7	16,1	12,4
1999	16,1	17,3	14,3	16,2	17,4	14,4	15,7	16,9	13,9
2001	16,7	17,6	15,5	16,1	17,2	14,6	19,3	19,0	19,9
2002	16,8	17,9	15,3	16,0	17,4	14,2	20,3	20,1	20,6
2003	17,7	18,4	16,6	16,7	17,8	15,2	22,0	20,8	24,0
2004	18,0	18,9	16,7	17,0	18,3	15,3	21,9	21,1	23,3
2005	18,4	19,2	17,2	17,3	18,6	15,7	22,4	21,5	23,9
2006	18,6	19,5	17,3	17,5	19,0	15,6	23,1	21,5	25,6
2007	17,7	18,4	16,7	16,6	17,8	15,0	22,4	20,8	25,2
2008	18,2	19,0	17,0	17,0	18,2	15,3	23,7	22,0	26,6
2009	17,7	18,6	16,6	16,6	17,9	14,8	23,4	21,5	26,5

Fonte: IBGE. PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

Tabela 6 – Distribuição das(os) trabalhadoras(es) sindicalizadas(os) por setor econômico, segundo sexo. Brasil – 2009

Setor econômico	Homens		Mulheres		Total	
	n ^{os} absolutos	em %	n ^{os} absolutos	em %	n ^{os} absolutos	em %
Agrícola	2.469.135	62,8	1.461.657	37,2	3.930.792	100,0
Indústria	2.132.014	74,1	746.045	25,9	2.878.059	100,0
Indústria de transformação	1.886.994	72,8	705.869	27,2	2.592.863	100,0
Construção	520.419	93,0	39.447	7,0	559.866	100,0
Comércio e reparação	1.091.995	58,7	768.104	41,3	1.860.099	100,0
Alojamento e alimentação	162.799	50,3	160.666	49,7	323.465	100,0
Transporte, armazenagem e comunicação	932.381	87,4	134.420	12,6	1.066.801	100,0
Administração pública	756.853	59,7	510.851	40,3	1.267.704	100,0
Educação, saúde e serviços sociais	590.546	23,9	1.884.836	76,1	2.475.382	100,0
Serviços domésticos	20.642	13,6	131.498	86,4	152.140	100,0
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	212.663	55,5	170.299	44,5	382.962	100,0
Outras atividades	977.696	64,3	542.060	35,7	1.519.756	100,0
Atividades mal definidas	2.083	47,8	2.277	52,2	4.360	100,0
Total	9.869.226	60,1	6.552.160	39,9	16.421.386	100,0

Fonte: IBGE. PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Elaboração: Dieese.

Obs.: Pessoas de 18 anos ou mais de idade, ocupadas no período de referência de 365 dias.

Com a redemocratização do Brasil e a reorganização e rearticulação do movimento sindical, começou a ser enfrentada a questão da sub-representação. A partir de 1990, estabeleceram-se as cotas mínimas de participação feminina em algumas centrais sindicais; em todas elas, criaram-se secretarias de mulheres com representação na diretoria. Atualmente, as mulheres estão presentes em todas as direções sindicais das centrais, mesmo quando não há determinação estatutária.

Assédio moral no trabalho

ASSÉDIO MORAL É, conforme Margarida Barreto em “Uma jornada de humilhações”: “A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego. Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Esses, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados, associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o ‘pacto da tolerância e do silêncio’ no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, ‘perdendo’ sua autoestima.”

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional, segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em diversos países desenvolvidos, como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos, apontando distúrbios de saúde mental relacionados às condições laborais. O número de vítimas de assédio varia, segundo estimativas da OIT, de 5% a 8% dos trabalhadores. Entre esses, 70% são mulheres. Estudo realizado por Margarida Barreto com 2.072 trabalhadores brasileiros constatou que 870 (42%) foram assediados no ambiente de trabalho; desse total, 65% foram mulheres. Estudos mostram que as mulheres não somente são frequentemente vítimas, como também são assediadas de formas diferentes dos homens, sofrendo agressões de conotação machista.

Apesar de incipientes e insuficientes, os estudos disponíveis mostram que assédio moral vitima também profissionais de formação universitária. Um exemplo é o próprio setor acadêmico, no qual há crescente comprovação jurídica desses crimes entre gestores, professores, pesquisadores e técnicos. Também nas residências médicas, há diversas denúncias de aviltamento às condições dignas de trabalho, inclusive assédio moral.

Outro exemplo é o setor bancário – não incluído entre as categorias profissionais universitárias regulamentadas, porém composto por muitos trabalhadores que cursaram o ensino superior –, no qual há grande índice de assédio moral. Segundo

levantamento do Ministério Público do Trabalho (MPT), 30% das 3 mil denúncias formalizadas em 2013 têm origem nas empresas do ramo. Essas tiveram crescimento de 7,4% no número de acusações em relação ao ano anterior. A realidade pode ser ainda pior que a apontada pelo MPT. De acordo com apuração da Confederação Nacional dos Bancários (CNB) junto a 37 mil bancários, em 2011, 29% dos trabalhadores do setor pediram o fim do assédio moral; em 2012, foram 31%; e em 2013, 58%.

Margarida Barreto identificou na categoria médica relatos de assédio moral contra colegas que trabalham em medicina de grupo, empresas privadas, públicas e até mesmo na academia. Assim, vários sindicatos do País denunciam e combatem na Justiça o assédio a profissionais obrigados a trabalhar em condições aviltantes. Os encontros de mulheres médicas vêm abordando o assédio moral nas relações profissionais, incluindo o de caráter sexista.



Trabalhadoras universitárias: assalariamento em massa, porém com baixo dinamismo social e grande desigualdade racial

De quase 9,5 milhões de mulheres ocupadas no Brasil com curso superior incompleto ou completo, em 2011, mais de 7,6 milhões são assalariadas, ou seja, 80,7%.

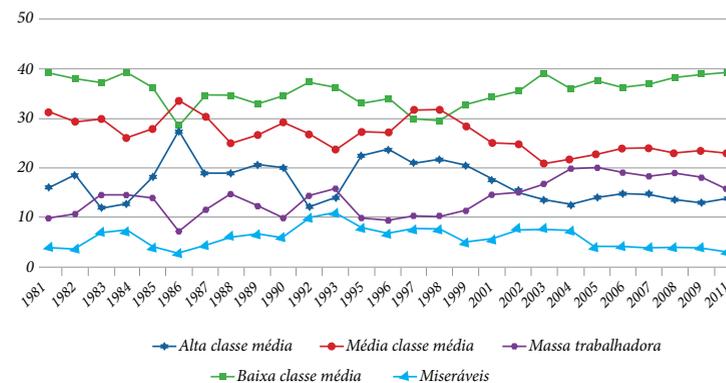
Tabela 7 – Estrutura ocupacional das mulheres com terceiro grau completo e incompleto em 2011 – Brasil

Descrição	Nº pessoas	%
Empregadoras (> 10 empregados)	68.638	0,7
Empregadoras (<= 10 empregados)	304.428	3,2
“Colarinhos brancos” autônomas	678.460	7,2
“Colarinhos brancos” assalariadas	7.619.278	80,7
Trabalhadoras autônomas	218.211	2,3
Trabalhadoras assalariadas	301.673	3,2
Trabalhadoras domésticas	130.093	1,4
Outras	125.516	1,3
Total	9.446.297	100,0

Dados: IBGE. PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.
Elaboração: Waldir Quadros

Verifica-se no período recente uma relativa melhora na estratificação social das mulheres ocupadas com terceiro grau completo ou incompleto, destacando-se o avanço da baixa classe média. Entretanto, o dinamismo na média e alta classe média é bem menos expressivo.

Gráfico 7 – Estratificação social das mulheres ocupadas com terceiro grau completo e incompleto



Dados: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Elaboração: Waldir Quadros

São brancas 66,7% das mulheres ocupadas com terceiro grau completo ou incompleto, demonstrando que a educação superior é uma barreira racial. Apenas 5% são negras!

Tabela 7 – Composição racial das mulheres ocupadas com terceiro grau completo e incompleto em 2011 – Brasil

Descrição	Nº pessoas	%
Indígena	20.975	0,2
Branca	6.303.804	66,7
Preta	513.725	5,4
Amarela	94.604	1,0
Parda	2.513.189	26,6
Total	9.446.297	100,0

Dados: IBGE. PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.
Elaboração: Waldir Quadros

Além de o acesso ser mais restrito para as mulheres pardas, o perfil social daquelas que ingressam no segmento analisado encontra-se em patamar inferior ao das mulheres brancas. De fato, em 2011, a proporção das mulheres ocupadas pardas com padrão de vida de alta classe é de 9%, contra 16% das brancas. E no padrão de média classe média, essa diferença é de 18%, ante 24%. É o que mostram as tabelas a seguir.

Tabela 8 – Estratificação social das mulheres brancas ocupadas com terceiro grau completo e incompleto em 2011 – Brasil

Descrição	Nº pessoas	%
Alta classe média	1.026.926	16,3
Média classe média	1.533.297	24,3
Baixa classe média	2.389.136	37,9
Massa trabalhadora	802.011	12,7
Miseráveis	156.794	2,5
Ignorado	395.640	6,3
Total	6.303.804	100,0

Dados: IBGE. PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.
Elaboração: Waldir Quadros

Tabela 9 – Estratificação social das mulheres pardas ocupadas com terceiro grau completo e incompleto em 2011 – Brasil

Descrição	Nº pessoas	%
Alta classe média	218.054	8,7
Média classe média	457.371	18,2
Baixa classe média	1.041.170	41,4
Massa trabalhadora	573.872	22,8
Miseráveis	97.806	3,9
Ignorado	124.916	5,0
Total	2.513.189	100,0

Dados: IBGE. PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.
Elaboração: Waldir Quadros

Bipolarização: a minoria com alta qualificação e a maioria com tarefas sem reconhecimento

“A atividade feminina continua concentrada em setores como serviços pessoais, saúde e educação. Contudo, a tendência a uma diversificação das funções mostra hoje um quadro de bipolarização: num extremo, profissionais altamente qualificadas, com salários relativamente bons no conjunto da mão de obra feminina (engenheiras, arquitetas, médicas, professoras, gerentes, advogadas, magistradas, juízas etc.), e, no outro extremo, trabalhadoras ditas de ‘baixa qualificação’, com baixos salários e tarefas sem reconhecimento nem valorização social. Essa bipolarização não surge apenas nos países europeus desenvolvidos, mas também em países semi-industrializados como o Brasil.”



(Helena Hirata – Globalização e divisão sexual do trabalho)

Tabela 9 – Presença forte de mulheres nas profissões reunidas na CNTU, especialmente nas áreas da saúde

Quadro-síntese – Participação das mulheres nas profissões que compõem a CNTU

Área	Mulheres %	Tendências
Engenharia	14 (2004)	Crescimento de mulheres nas engenharias civil, elétrica e eletrônica, agronomia e organização e métodos. Muito baixa participação de mulheres em mecânica, metalurgia, minas. Os setores em que as engenheiras têm maior peso são de serviços e administração pública. As engenheiras são em maioria jovens; 63% têm menos de 39 anos.
Economia	17,7	
Farmácia	70	
Medicina	41	41,41% entre as profissionais com 50 e 54 anos e chegam a 46,09% na faixa etária entre 30 e 34 anos, passando os homens no grupo etário abaixo de 29 anos. Mulheres serão em pouco tempo maioria dentre os médicos, no entanto, nas áreas de maior prestígio, como cirurgia e oncologia, essa tendência não se mostra.
Nutrição	95	Crescente interesse dos homens por essa profissão, fazendo com que alguns estudiosos reclamem do termo “profissão feminina”, pois, assim como a enfermagem, a presença masculina tende a se ampliar.
Odontologia	56	Feminização da profissão; dos 27 estados, apenas em Santa Catarina e no Acre, as mulheres são minoria na categoria. No Nordeste, encontram-se as maiores taxas de presença da mulher na profissão.

Elaboração própria. Fontes: Medicina: Demografia Médica no Brasil – Dados gerais e descrições de desigualdades – Relatório de Pesquisa – Dezembro de 2011. CFM, Cremesp; Engenharia: PAIVA, K. C. M., DUTRA, M. R. S., GONÇALVES, T. C. C., CARVALHO, L. R., SANTOS, M. F. O trabalho na sociedade contemporânea: inserção e ascensão da mulher no mercado de trabalho, Belo Horizonte: Faculdade Novos Horizontes, 2007; Odontologia: Perfil atual do cirurgião-dentista brasileiro – http://cfo.org.br/wp-content/uploads/2010/04/PERFIL_CD_BR_web.pdf; Nutrição: Conselho Federal de Nutricionistas (CFN); Farmacêuticos: Federação Nacional dos Farmacêuticos (Fenafar); Economia: Pesquisa Cofecon 1996

As mulheres na CNTU: o desafio de aumentar a participação feminina no sindicalismo de profissionais universitários

Nas entidades que compõem a CNTU, a presença das mulheres parece seguir a tendência geral do movimento sindical de baixa representação, a não ser em algumas

categorias específicas em que a presença feminina é bastante expressiva, até majoritária. Em outras, há evidente baixa participação das mulheres na composição das diretorias.

Tabela 10 – Alguns dados sobre participação e representação das mulheres nas direções da CNTU e das entidades filiadas

	Número absoluto	Número relativo	Número total	
Mulheres na direção da CNTU	4	20%	20 diretores	
Mulheres presidindo federações filiadas à CNTU	0	0%	5 federações	
Mulheres nas diretorias das federações filiadas à CNTU	Modalidade			
	Engenheiros (FNE)	4	16%	25
	Farmacêuticos (Fenafar)	16	50%	32
	Médicos (Fenam)	8	21%	38
	Nutricionistas (Febran)	7	70%	10
Mulheres presidindo sindicatos filiados à CNTU	Odontologistas (FIO)	7	35%	20
	Economistas	0	0%	1 sindicato
	Engenheiros	2	11%	18 sindicatos
	Farmacêuticos	7	41%	17 sindicatos
	Médicos	4	9%	44 sindicatos
	Nutricionistas	4	57%	7 sindicatos
	Odontologistas	4	31%	13 sindicatos
Total	21	21%	100 sindicatos	
Mulheres no Conselho Consultivo da CNTU	Membros natos	25	20%	125 conselheiros consultivos natos
	Membros efetivos	182	31%	580 conselheiros consultivos efetivos
	Total	207	29%	705 conselheiros consultivos (natos + efetivos)

Fonte: Levantamento do Coletivo de Mulheres da CNTU

Diretrizes da CNTU para mulher e trabalho

A CNTU defende para esse tema, como forma de orientar as lutas sindicais por políticas públicas emancipadoras, as seguintes diretrizes:

- Diretriz 1 Trabalho decente
- Diretriz 2 Igualdade de salários
- Diretriz 3 Igualdade de oportunidades
- Diretriz 4 Valorização das profissões do cuidado e da educação
- Diretriz 5 Estímulo e apoio aos estudos e pesquisas sobre as condições de trabalho dos profissionais universitários e, em particular, das profissionais universitárias



Saúde: o direito ao próprio corpo

A ENTRADA MACIÇA DAS mulheres no mercado de trabalho e a ação dos movimentos de mulheres e feministas vêm introduzindo progressivamente no debate público questões antes restritas ao mundo privado, como violência e trabalho doméstico, orientação sexual, planejamento familiar, direitos reprodutivos e sexuais. Entraram em cena o corpo da mulher e a sua liberdade de dele dispor e fazer suas escolhas, talvez a maior conquista de todas, ainda em disputa na sociedade patriarcal.

Até cerca de 30 anos atrás, saúde da mulher dizia respeito a gravidez, com preocupação central na proteção do feto. Tanto o conhecimento científico quanto as políticas de saúde eram referenciados por esse entendimento. Mais recentemente, passou a ganhar espaço uma visão mais integral da saúde feminina. As mulheres passaram a não suportar mais serem identificadas apenas como potenciais ou efetivas progenitoras e começaram a fazer críticas às políticas de contracepção governamentais, que buscavam o controle demográfico a partir de técnicas impostas às mulheres, inclusive, muitas vezes, sem que elas escolhessem e até mesmo soubessem da intervenção médica em seus corpos. Elas começaram a falar dos seus desejos, dos seus corpos e de suas necessidades em saúde. Um forte “não” à violência doméstica e a defesa da livre orientação sexual ganharam destaque no debate ainda em andamento, pois, apesar das conquistas, ambos os temas continuam na agenda e carecem de avanços.

Violência grave e frequente

A violência contra as mulheres continua alta, mas as conquistas legais que coíbem esses crimes não podem ser subestimadas; devem ser aplicadas e aperfeiçoadas.

- Em 1940, o Decreto-Lei 2.848 torna crime o atentado ao pudor, a agressão física, psicológica e moral contra a mulher.
- Em 1988, com a Constituição Federal, a mulher pode denunciar casos de discriminação sexual.

- Em 2001, o Decreto-Lei 2.848 é alterado, incluindo entre os casos de assédio sexual aquele cometido no trabalho por superior hierárquico.
- No caso de violência doméstica, a Lei 10.455, de 2002, assegura, por determinação judicial, o afastamento do agressor do lar.
- Em 2003, a Lei 10.778, em caso de violência contra a mulher em serviços de saúde, estabelece notificação compulsória.
- Com a Lei Maria da Penha, em 2006, são criadas novas formas de proteção à mulher em casos de violência doméstica e familiar e de coibição dos atos violentos.

Em dois anos, 17 mil mulheres foram assassinadas

“A expressão máxima da violência contra a mulher é o óbito. As mortes de mulheres decorrentes de conflitos de gênero, ou seja, pelo fato de serem mulheres, são denominadas feminicídios ou femicídios. Esses crimes são geralmente perpetrados por homens, principalmente parceiros ou ex-parceiros, e decorrem de situações de abusos no domicílio, ameaças ou intimidação, violência sexual ou situações nas quais a mulher tem menos poder ou menos recursos do que o homem. Os parceiros íntimos são os principais assassinos de mulheres: cometem aproximadamente 40% de todos os homicídios de mulheres no mundo. Em contraste, essa proporção é próxima a 6% entre os homens assassinados. Ou seja, a proporção de mulheres

assassinadas por parceiro é 6,6 vezes maior do que a proporção de homens assassinados por parceira. (...) No Brasil, de 2009 a 2011, estima-se que ocorreram 16.993 mortes, resultando em uma taxa de mortalidade anual de 5,82 óbitos por 100 mil mulheres. (...) Mulheres jovens foram as principais vítimas: 31% estavam na faixa etária de 20 a 29 anos e 23%, de 30 a 39 anos. Mais da metade dos óbitos (54%) foi de mulheres de 20 a 39 anos. Sessenta e um por cento dos óbitos foram de mulheres negras, principais vítimas em todas as regiões, à exceção da Sul.”

Fonte: Leila Posenato Garcia e outras – Violência contra a mulher: feminicídios no Brasil – Ipea

Apesar das conquistas legais, a violência contra as mulheres continua frequente e grave, como informa pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea): de 2001 a 2011, estima-se que ocorreram mais de 50 mil feminicídios, o que equivale a aproximadamente 5 mil mortes por ano. Acredita-se que grande parte desses óbitos foi decorrente de violência doméstica e familiar, uma vez que cerca de um terço deles teve o domicílio como local de ocorrência.

As leis são importantes, mas não bastam. Para implementá-las, é preciso haver mais delegacias das mulheres, pessoas preparadas para atendimento nesses órgãos, aumento de varas especializadas, ou seja, uma rede de instituições jurídicas e governamentais para garantir a proteção da mulher.

Jornadas de trabalho exaustivas

A mulher participa cada vez mais do mercado de trabalho como uma força ativa, contribuindo no orçamento familiar e nos mais diferentes campos profissionais, mesmo entre as profissões que eram mais tradicionalmente escolhidas pelos homens. No entanto, nas relações familiares e domésticas houve pouca alteração em relação à responsabilidade das tarefas da casa entre as pessoas da família, sendo atribuídas na maioria das vezes às mulheres, que cumprem dupla ou tripla jornada.

Os resultados dessa situação são maior estresse, diminuição das horas diárias de sono, sobrecarga por esforço físico, mental e repetitivo, entre outros. Portanto, gera comprometimento de



sua saúde e adoecimento. Cabe acrescentar a baixa valorização da execução das tarefas domésticas, o que contribui para reforçar a baixa autoestima da mulher.

Políticas públicas de atendimento à saúde

Sob a pressão dos movimentos de mulheres, feministas e sanitários no Brasil, há 30 anos as políticas de saúde para as mulheres tentam se libertar da identificação limitada com o atendimento restrito à gravidez, ao parto e ao puerpério. Em 1983, o governo federal criou o Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher (Paism), modernizando o discurso oficial a partir de diagnósticos da complexa realidade da

saúde das mulheres e buscando alargar a oferta de ações de assistência com avançados princípios da autonomia decisória das mulheres e dos casais sobre reprodução, maternidade e sexualidade. Apesar desses avanços conceituais, não foi integralmente efetivado, mesmo com o reforço que recebeu com a Constituição de 1988.

Já na década de 1990, o Pnasm, concebido como política única e integral para as mulheres, passa a ser fragmentado, com recursos, objetivos e estratégias paralelas aos moldes dos programas verticais, que visavam o pré-natal humanizado ou o abortamento legal – ou mesmo os cânceres sucumbidos pela tendência das múltiplas fontes de financiamento adotadas pelo Sistema Único de Saúde (SUS) como forma de repasse dos recursos da área. Em 2003, o governo federal retomou a abordagem da integralidade nas políticas para a saúde das mulheres, formulando a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde das Mulheres (Pnasm), com forte semelhança com o Pnasm. Expandiu significativamente a oferta de ações a partir do diagnóstico dos determinantes sociais e culturais que incidem sobre os distintos grupos que compõem a população feminina. No entanto, a fragmentação prevaleceu, e as limitações orçamentárias do setor de saúde não possibilitaram a ampliação dos serviços à altura das necessidades e das promessas governamentais. As mulheres continuam tendo dificuldade de acesso aos serviços especializados ambulatoriais ou hospitalares, sejam as gestantes ou qualquer outra em situação de necessidade de retaguarda diagnóstica ou terapêutica.

Mortalidade materna ainda alta

A atenção à saúde da mulher tem sido reduzida, em grande parte, aos parâmetros da atenção materno-infantil e, mesmo assim, frequentemente, relegada a segundo plano. Apesar de tantas boas declarações de intenção e de índices de mortalidade materna ligeiramente menores, o Brasil está longe de alcançar as metas do milênio da Organização das Nações Unidas (ONU) e assim resolver um dos mais graves casos de saúde pública. Latrogenia, medicalização, abuso de cesáreas e negligência são algumas variáveis que ainda persistem e transformam a maternidade em risco de morte para as mulheres. Incidem sobre a taxa de mortalidade materna, além da pobreza e falta de acesso à assistência médica, as mortes por abortamento que ainda ocorrem no País, devido à condição de precariedade da sua prática clandestina, por ser o procedimento ainda ilegal no Brasil.

Aborto, uma questão de saúde pública

Jamais deveria haver intervenção estatal que regulasse o que os sujeitos podem ou não fazer com seus próprios corpos. No entanto é o que se passa, por meio da biopolítica, conforme ensina Michel Foucault: “Pela primeira vez na história, sem dúvida, o biológico reflete-se no político; o fato de viver não é mais esse sustentáculo inacessível que só emerge de tempos em tempos, no acaso da morte e de

sua fatalidade: cai, em parte, no campo de controle do saber e de intervenção do poder.” Portanto, é nos campos dos saberes e dos poderes que se dá a disputa sobre o controle ou a liberdade dos corpos. Se os corpos são regulados, regulamentados, normatizados, está aberta a batalha para a discussão de como se dá essa regulação, se ela permite maior ou menor autonomia sobre os corpos.

No Brasil atual, há uma grande influência de grupos religiosos na elaboração das leis que regulam os corpos, o que configura a pior forma de intervenção estatal sobre o corpo



das mulheres, pois tem alto potencial de injustiça na medida em que as religiões negam o estatuto científico do corpo e os desejos das mulheres. Há que se ter uma saída nesse debate no campo laico, consultando a razão da ciência, a bioética, a saúde pública e o interesse das mulheres. O aborto é um problema sobretudo de liberdade dos sujeitos e de normas de segurança e saúde pública. O fato real é que milhares de mulheres passam por situações de gravidez indesejada que as levam ao aborto clandestino, colocando em perigo suas vidas. Além disso, é sabido por todos que as mulheres mais ricas fazem aborto em clínicas clandestinas, porém seguras; enquanto as pobres se submetem a tratamentos sem rigor e sem segurança, sujeitas à morte e às doenças.

As diretrizes da CNTU para mulher e saúde

Com base no conjunto de indicadores e análises acima sobre mulher e saúde, traçaram-se as seguintes diretrizes:

- Diretriz 6 Saúde física, mental e social
- Diretriz 7 Direito ao corpo, ao plano de vida e ao planejamento familiar
- Diretriz 8 Ambientes adequados e decentes e equipamentos de trabalho adaptados ao corpo feminino
- Diretriz 9 Respeito aos ciclos de vida e à diversidade

Política: conquistas pelo empoderamento das mulheres

NUM LONGO PROCESSO de lutas e transformações sociais, as mulheres vêm participando do espaço público e, conseqüentemente, da política. Elas vêm aprendendo a lidar com essa nova arena, mas não apenas se conformando a ela, e sim tentando mudá-la para que seja mais receptiva à sua presença. Essa dinâmica favorece a democracia, tendo em vista que as mulheres são agentes políticos e de transformação social, sendo sua presença nos espaços de poder e decisão a inclusão da metade da população e do eleitorado. As barreiras à participação feminina são formadas por diversas camadas de valores mais ou menos explícitos segundo os quais o homem branco é o centro do mundo. O desafio de mudar essa realidade vem sendo vencido desde a conquista do voto, chegando às cotas mínimas de candidatas nos partidos. Mas as mulheres querem mais e reivindicam o direito de estar plena e efetivamente representadas em todas as instâncias de poder do Estado e da sociedade.

Vencer a sub-representação política

As mulheres têm participação no colégio eleitoral na mesma proporção que têm na população brasileira: em torno

de 52%. Nas eleições de 2012, o colégio eleitoral foi de 65,3 milhões de homens e 70,4 milhões de mulheres. Essa maioria feminina é observada desde o final dos anos 1990.

No entanto, as mulheres continuam sub-representadas em todas as estruturas parlamentares, como pode ser visto no quadro-síntese de pesquisa realizada em 2013 (*pág. 52*). Nas assembleias legislativas dos estados e nas câmaras dos municípios, as mulheres têm tido melhor desempenho, mas muito lento. De 1992 a 2012, o avanço da participação feminina foi, em média, de 1% no número total de eleitas a cada pleito municipal. Calcula-se que, nesse ritmo, a paridade entre os sexos nos espaços municipais de poder vai demorar 150 anos no Brasil.



Também na direção dos partidos políticos, o País está na contramão do protagonismo feminino, ou seja, de uma realidade que não se pode negar: maioria da população e dos eleitores, 44% da força de trabalho, maior nível de escolaridade média da População Economicamente Ativa.

Além de terem sub-representação, as mulheres emancipacionistas não contam com muitos aliados em suas lutas no Congresso, conforme relatório da pesquisa “Como os parlamentares pensam os direitos das mulheres?”, realizada na legislatura 2007-2010 do Congresso Nacional e publicada pelo Centro Feminista de Estudos e Assessoria (Cfemea). Os parlamentares homens são menos informados sobre as políticas destinadas à proteção dos direitos das mulheres,



apontando para um ponto fraco em requisito importante para a boa representação. Perguntados, por exemplo, sobre o conhecimento do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, 39% dos homens responderam conhecê-lo, enquanto 81% das mulheres congressistas responderam sim à mesma pergunta.

Interessada em saber como a sociedade pensa esse problema, pesquisa do Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (Ibope) e Instituto Patrícia Galvão, publicada no relatório “Mais mulheres na política”, mostra resultado bastante positivo e animador da possibilidade de se modificar esse quadro. Em mais de 2 mil pessoas entrevistadas, os principais resultados mostram amplo apoio ao incremento da participação feminina na política e à mudança da legislação para tal fim.

As diretrizes da CNTU para mulher e política

Com base no conjunto de indicadores e análises acima sobre mulher e política, traçaram-se as seguintes diretrizes:

- Diretriz 10 Participação e empoderamento das mulheres na política e no sindicalismo para uma democracia mais plena
- Diretriz 11 Igualdade nos negócios: liderança empresarial e empreendedorismo feminino
- Diretriz 12 Feminismo e desenvolvimento: por uma infraestrutura social que liberte a mulher

Conquistas políticas das mulheres brasileiras no século XX

Conquista do voto

Resultado da luta contínua do movimento sufragista, que emergiu no Brasil em 1919 e culminou com a conquista do direito ao voto pelas mulheres em 1932, antes de vários países europeus.

Conquistas institucionais

Apesar das grandes dificuldades para mudar o padrão masculino de pensar a sociedade e nela agir – em que o homem é ainda considerado o modelo universal –, as mulheres vêm obtendo grandes êxitos nos seus projetos emancipatórios.

Em 1985, foi criado o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), que teve atuação fundamental na segunda metade da década de 1980, principalmente junto à Constituinte. O órgão era, então, subordinado ao Ministério da Justiça, com o objetivo de eliminar a discriminação e aumentar a participação feminina nas atividades políticas, econômicas e culturais. O CNDM foi absorvido pela Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher, criada em 2002 e ainda ligada à pasta da Justiça. No ano seguinte, a Secretaria passou a ser vinculada à Presidência da República, com *status* ministerial, rebatizada de Secretaria de Políticas para as Mulheres.

Realização da Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, a partir de 2004, tendo a terceira ocorrido em 2011.

Conquistas na Constituição de 1988

A Constituição de 1988 assegurou um conjunto importante de direitos às mulheres. A introdução do princípio de igualdade mudou o conceito anterior, fincado na referência ao “homem”. O emprego da palavra “pessoa” ampliou o âmbito e inseriu a mulher, estabelecendo que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”.

Conquistas no Código Civil

No atual Código Civil (Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002), as mulheres são vistas como cidadãs, sujeitas a direitos e deveres. Ao casar, a mulher não apenas “assume a condição de companheira do marido nos encargos de família, cumprindo-lhe velar pela direção material e moral desta” (como foi definido no Código de 1916), passando a exercer também direitos e deveres baseados na comunhão plena de vida e na igualdade entre os cônjuges. No capítulo sobre “os direitos da personalidade”, define-se o direito à integridade do corpo, ao nome e à privacidade, entre outros. Nenhuma mulher tem mais que provar “honestidade” – conceito por muito tempo associado a sua vida sexual – para ter direitos de herança. A mulher passou a ter o direito de incluir ou não o sobrenome do companheiro em seu nome, valendo a mesma regra para o marido. Mulheres e homens são iguais e ambos podem opinar sobre todas as questões da família, acabando com a “chefia da sociedade conjugal”, antes exercida

apenas pelo homem. Agora, essa direção é feita conjuntamente e deve respeitar, em primeiro lugar, o interesse do casal e dos filhos. Se houver divergência, qualquer um dos cônjuges poderá recorrer ao Judiciário. O princípio da igualdade estabelece que as obrigações para com as despesas de sustento da família e a educação dos filhos devem ser compartilhadas entre o homem e a mulher.

Conquistas institucionais e legais contra a violência às mulheres

Nos anos 1980, as feministas entraram firmemente na luta contra a violência às mulheres e pelo princípio de que os gêneros são diferentes, mas não desiguais. Um dos resultados desse engajamento foi a criação das Delegacias de Polícia da Mulher. A partir de 1985, elas vêm se multiplicando pelo País.

A Lei Maria da Penha (nº 11.340, de 2006) aumentou o rigor das punições das agressões contra a mulher, quando ocorridas no âmbito doméstico ou familiar.

Conquista da política de cotas eleitorais

Inserida nas ações afirmativas que reconhecem as discriminações existentes e agem no sentido de impedir que essas se perpetuem, a política de cotas é medida que visa alterar as situações de desigualdades racial, étnica, sexual e social. As cotas eleitorais buscam criar maior equilíbrio entre homens e mulheres no plano da representação política.

Sob a inspiração da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (Beijing – China, 1995), mulheres brasileiras passaram a formular,

articular e propor a inclusão na legislação eleitoral brasileira de mudanças que assegurassem o acesso feminino ao poder.

Em 29 de setembro de 1995, foi aprovada a Lei 9.100, que estabeleceu as normas para a realização das eleições municipais do ano seguinte e determinou uma cota mínima de 20% para as mulheres. Em 1997, a Lei 9.504 estendeu a medida aos demais cargos eleitos por voto proporcional na Câmara dos Deputados, nas Assembleias Legislativas Estaduais e na Câmara Distrital, assegurando não mais uma cota mínima para as mulheres, mas uma cota mínima de 30% e máxima de 70% para qualquer um dos sexos. Para obter maioria que aprovasse essas duas leis, houve uma negociação que praticamente anulou a conquistas, pois os partidos passaram a poder indicar mais candidatas nos pleitos eleitorais, o que fez com que a visibilidade das candidatas praticamente desaparecesse. Além disso, a legislação não obriga o preenchimento das vagas das cotas. Ou seja, a situação ficou praticamente a mesma, exigindo-se repensar a legislação eleitoral brasileira dentro de uma reforma política por vir.

Além do acesso ao Poder Legislativo, as mulheres passaram a reivindicar a democratização do acesso e a paridade também nos poderes Executivo e Judiciário, nos cargos de chefia dos poderes públicos, nos sindicatos e nas empresas. Em resposta, ocorreram iniciativas para implantar as cotas em diversas entidades. A Central Única dos Trabalhadores, a Força Sindical, a Confederação Geral dos Trabalhadores, a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, a União Nacional dos Estudantes e a União Brasileira dos Estudantes Secundaristas adotaram dispositivos visando a redistribuição de poder político entre homens e mulheres.

2 - Diretrizes em construção para uma política de gêneros no sindicalismo de profissionais universitárias

O objetivo central do Coletivo de Mulheres da CNTU é a promoção da igualdade, da liberdade e cooperação dos gêneros na vida social e política, em particular no exercício sindical dos profissionais universitários. O Coletivo de Mulheres visa ainda políticas públicas em trabalho, saúde e política que promovam esses valores, o que passa necessariamente pelo reconhecimento, valorização, defesa e empoderamento das mulheres.

Nas 12 diretrizes a seguir, em construção, estão as orientações iniciais para que se criem oportunidades de ações articuladas com as federações e sindicatos filiados à CNTU, bem como com o conjunto dos movimentos sindical e social, visando a construção de uma sociedade igualitária. Essas têm o sentido maior de despertar o olhar do sindicalismo de profissionais universitários sobre a condição da trabalhadora e fornecer algumas ferramentas conceituais e práticas para a luta em defesa dos direitos femininos.

Mulher e trabalho

- Diretriz 1 Trabalho decente
- Diretriz 2 Igualdade de salários

- Diretriz 3 Igualdade de oportunidades
- Diretriz 4 Valorização das profissões do cuidado e da educação
- Diretriz 5 Estímulo e apoio aos estudos e pesquisas sobre as condições de trabalho dos profissionais universitários e, em particular, das profissionais universitárias

Mulher e saúde

- Diretriz 6 Saúde física, mental e social
- Diretriz 7 Direito ao corpo, ao plano de vida e ao planejamento familiar
- Diretriz 8 Ambientes adequados e decentes e equipamentos de trabalho adaptados ao corpo feminino
- Diretriz 9 Respeito aos ciclos de vida e à diversidade

Mulher e política

- Diretriz 10 Participação e empoderamento das mulheres na política e no sindicalismo para uma democracia mais plena
- Diretriz 11 Igualdade nos negócios: liderança empresarial e empreendedorismo feminino
- Diretriz 12 Feminismo e desenvolvimento: por uma infraestrutura social que liberte a mulher

Diretrizes Mulher e trabalho

1 – Trabalho decente

A presença maciça das mulheres no trabalho tem o lado positivo expresso na oportunidade de obter renda própria e, assim, ampliar as condições de emancipação feminina. E tem o lado negativo, manifesto em crescente processo de precarização do trabalho, sendo as mulheres a grande maioria em situação de trabalho precário.

O Brasil deu importantes passos para a redução de trabalhadores informais. Um dos avanços obtidos é o crescimento do trabalho com carteira assinada, ou seja, com direitos trabalhistas assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Além de criar novos postos legalizados, milhares de trabalhadores saíram da informalidade, como demonstram dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na pesquisa realizada sobre a evolução do emprego no setor privado (em que estão mais de 2/3 da população ocupada).

Esse crescimento do trabalho com direitos e proteção social vem beneficiando homens e mulheres, mas essas continuam sendo o maior grupo sem carteira assinada, com mais da metade nessa situação.

A formalização do trabalho através do registro em carteira é um dado positivo, porém não suficiente para se afirmar que as mulheres estão se afastando da precariedade. Pelo contrário, há fortes evidências, ainda pouco estudadas,



de que as condições de vida das trabalhadoras formais e informais não são tão díspares. O crescimento de postos de trabalho femininos está concentrado nos setores da economia que pagam os piores salários e possuem más condições de trabalho, com extensas jornadas, contrato em tempo parcial, terceirização, trabalho em pé, cultura antissindical, menores níveis de qualificação, insalubridade, discriminação das que adoecem ou engravidam. As mulheres, em sua grande maioria, com suas duplas ou triplas jornadas, têm seus corpos e sua saúde marcadas pela servidão, sob permanente pressão e insegurança.

Os sindicatos devem combater a precariedade e lutar pelo trabalho decente para todos os trabalhadores e trabalhadoras, com direitos sociais e previdenciários assegurados e condições humanamente dignas de trabalho, denunciando e coibindo a superexploração, as doenças e os acidentes de trabalho, o assédio moral e sexual etc.. O trabalho decente para as mulheres deve compreender também os direitos reprodutivos e de gestação, as vestimentas e equipamentos de trabalho em acordo com o seu corpo, de trabalhar em espaço, ambiente e jornada adequados à saúde feminina etc.. É urgente introduzir a questão da mulher nas pautas sindicais e nas negociações coletivas.

Uma frente crescente de preocupação da OIT e do sindicalismo é o assédio moral. Pelo Direito brasileiro, quando é causado dano à vítima, gera-se a obrigação de indenizar, tendo o agressor o dever de reparar o prejuízo causado, por meio de pagamento em dinheiro, a ser fixado pelo juiz, destinado a reparar as consequências do ato ilícito. Referida obrigação está prevista no artigo 927 do Código Civil (aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo). Contudo, essa obrigação não exclui o pagamento, pelo empregador, das verbas trabalhistas ao empregado, quando o demitir sem justa causa. Embora ainda não exista uma lei específica para punir a prática do assédio moral, existem atualmente diversos projetos de lei tramitando no Congresso Nacional sobre o tema.

O assédio moral está presente num contexto em que há banalização da injustiça social, precarização das condições

de trabalho, tarefas fastidiosas e penosas, desemprego e desigualdades abissais, entre outras situações. Assim, percebe-se a importância da realização de políticas que venham a prevenir e combater a ocorrência desse fenômeno que gera consequências negativas nos níveis individual, organizacional e social. A melhor forma de buscar soluções para esse problema é a prevenção, como a busca da tutela jurídica nas relações pessoais no âmbito da empresa, uma maior e expressa valorização da mulher trabalhadora, como foco principal, em virtude de seu importante papel na família e na sociedade. A prevenção é uma verdadeira oportunidade de modernização das relações sociais e humanas na sociedade. Ainda, devem ser ensejados mecanismos que possibilitem ambientes laborais saudáveis e equilibrados, com proteção à saúde física, psíquica e moral de todos os trabalhadores e trabalhadoras, livre de quaisquer preconceitos ou discriminação, garantindo um tratamento igualitário em todas as suas proporções, a fim de preservar um dos maiores direitos dos cidadãos: a vida de forma digna baseada no Estado democrático de Direito.

2 – Igualdade de salários

Um dos princípios que alicerça a Constituição brasileira é o de isonomia, que equipara o tratamento dispensado nas relações sociais, ou seja, entre gêneros, raças e crenças distintas. A diferença laboral entre homens e mulheres,

amplamente praticada no Brasil, fere esse princípio. A Constituição brasileira e a CLT, além de outras leis que impedem a diferença salarial entre homens e mulheres, são desrespeitadas e burladas, com frequência.

O hábito de pagar menos às mulheres é comum no mundo e no Brasil e sua força reside na cultura discriminatória que permeia as relações socioeconômicas. Portanto, é preciso, ao mesmo tempo, travar a luta legal pelo cumprimento do direito e a luta política que visa transformar os valores e criar uma cultura colaborativa e cooperativa entre os gêneros. E isso deve passar por políticas públicas e programas específicos de promoção da igualdade.

Os principais argumentos para a prática da diferença de tratamento salarial, segundo estudiosos, advêm de arraigados símbolos ou valores antigos, como a crença na aparente fragilidade física da mulher em relação ao homem, bem como de que a mulher é naturalmente destinada ao cuidado com o lar e os filhos, ficando o trabalho fora de casa identificado como um complemento. Mesmo em ambientes profissionais com altos níveis de instrução, a isonomia é desrespeitada no exercício de profissões universitárias, chegando as mulheres a receber metade do que os homens em trabalhos iguais, com formação igual. Isso deve ser objeto de debate, denúncia e ação sindical, incorporando-se nas pautas salariais e nas negociações coletivas a isonomia salarial entre gêneros e raças, bem como no debate e formulação pelos sindicatos de novas políticas públicas promotoras de igualdade no trabalho.

3 – Igualdade de oportunidades

Inúmeros estudos comprovam: as mulheres estudam mais, mas têm menos chance de progredir no trabalho, registrando-se pequena participação na liderança e nos altos escalões das empresas, órgãos públicos, sindicatos, embora haja exceções.

Políticas compensatórias visam diminuir o impacto negativo dessa e de outras injustiças. Um exemplo é a política de cotas que os movimentos feministas e de mulheres abraçaram como instrumento de empoderamento das mulheres nos espaços político, empresarial e sindical. A política de cotas precisa ser aperfeiçoada permanentemente



e a sua execução comprova que as instituições só têm a ganhar com a presença das mulheres. Mas as cotas por si só não bastam, elas precisam estar associadas a outras políticas emancipatórias.

A mulher continua respondendo em grande medida, e muitas vezes exclusivamente, pelos cuidados com o lar, com os filhos e com os doentes e idosos etc.. Isso precisa mudar a partir de políticas públicas que promovam a divisão de responsabilidades e a partilha de direitos, conforme a Convenção 156 da OIT, da qual o Brasil ainda não é signatário, mas deve tornar-se, garantindo sua ratificação e regulamentação. A norma aplica-se a homens e mulheres com responsabilidades em relação a filhos e filhas dependentes, quando essa condição restringir a possibilidade de se preparar para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir.

É preciso também reconhecer que a mulher não voltará atrás e que continuará a ampliar sua presença no mercado de trabalho com uma força transformadora que já está em processo. As mulheres sabem que sua autonomia e liberdade dependem também de uma solução global que beneficie a todos, que facilite um pouco as grandes dificuldades da vida moderna. É preciso, por exemplo, lutar por políticas públicas e investimentos em infraestrutura social e pública nas áreas de saúde, educação, transporte, habitação, segurança, fundamentais bens e serviços para a produção de reais condições de igualdade de oportunidades para as mulheres e de melhores condições de vida para todos.

4 – Valorização das profissões do cuidado e da educação

Muitos estudiosos da vida contemporânea, como Pierre Levy, consideram as profissões do cuidado e da educação as mais importantes e decisivas da organização social e econômica do século XXI. O cuidado é visto por outros como uma das mais profundas subversões da norma básica do capitalismo, o descuido.

O cuidar é um processo fundamental de atenção à saúde, exigindo conhecimentos e práticas multidisciplinares, que fazem intervir, em colaboração, diferentes formações acadêmicas e profissionais em interação com os pacientes tomados como seres capazes e dotados de desejos. O mesmo pode ser dito da educação contemporânea, que impõe repensar as fronteiras e articulações entre os conhecimentos, solicitando diálogo e jogo entre as disciplinas, amparados em equipes multidisciplinares bastante ecléticas. Nesses dois setores, do cuidado e da educação, há forte presença, senão predomínio, de profissionais mulheres. Alguns entendem que a vocação das mulheres no que diz respeito ao cuidado e à educação no âmbito doméstico e familiar foi transferida às profissões do cuidado e da educação. Ou seja, atividades importantes, porém com baixo reconhecimento social. É preciso mudar essa mentalidade anacrônica, como feito em alguns países, como Canadá e Austrália, em que o cuidado e a educação são atividades de forte reconhecimento e

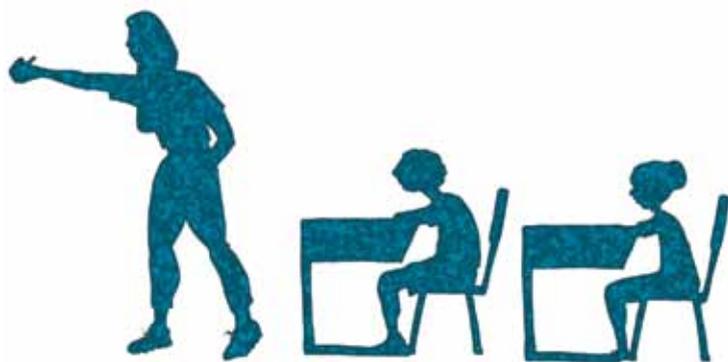
valor social, rompendo com a estrutura patriarcal e de servidão feminina.

Valorizar as profissões do cuidado é garantir que tenham trabalho digno, salários justos, equidade nas condições e oportunidades de exercício da carreira, reconhecimento social do valor do profissional.

5 – Estímulo e apoio aos estudos e pesquisas sobre as condições de trabalho dos profissionais universitários e, em particular, das profissionais universitárias

O aumento da participação de mulheres em ocupações anteriormente restritas aos homens e o crescimento de oportunidades de trabalho para mulheres com formação universitária colocam a necessidade de estudos que atualizem o conhecimento produzido – até há pouco tempo e ainda hoje – exclusivamente a partir da observação de grupos de homens.

A CNTU deve promover esse conhecimento especialmente sobre as profissões que reúne, demandando estudos também sob a ótica das mulheres na investigação pela sociologia do trabalho, antropologia, economia, filosofia e ciências da saúde.



Diretrizes Mulher e saúde

6 – Saúde física, mental e social

Fim da violência

Condição fundamental da saúde física, mental e social das mulheres é o fim da violência que atinge e mata um número enorme delas no Brasil. Há ainda a discriminação e o assédio moral, além de outras formas de agressão, algumas silenciosas e encaradas de maneira natural. As sanções legais vigentes infelizmente não têm sido suficientes para coibir esses crimes. Portanto, uma cultura de paz, compartilhamento e colaboração, e não mais de hierarquia entre os sexos, deve ser um compromisso da CNTU.

Contra as exaustivas múltiplas jornadas de trabalho

A saúde das mulheres demanda uma profunda transformação na organização familiar e social. É preciso promover uma cultura que incentive a divisão das tarefas domésticas de forma mais colaborativa, justa e equitativa, conferindo à economia doméstica e ao papel de homens e mulheres um novo olhar.

Valorizar o cuidado e as profissões do cuidado

É preciso valorizar os trabalhadores domésticos, do cuidado e da educação que atuam nas escolas, hospitais, clínicas, ambulatórios, restaurantes e demais equipamentos voltados à saúde coletiva. Cultivar e produzir uma sociedade



do cuidado é fundamental no projeto de plena emancipação de mulheres e homens.

Mais recursos e melhor gestão da saúde pública

O setor público de saúde possui conhecimentos e formulações avançadas de políticas para a saúde individual e coletiva das mulheres. No entanto, a contenção de recursos para o setor e os métodos de gestão, incluindo a terceirização, apequenam, descontinuam e fragmentam esses programas. Mesmo em iniciativas de primeira linha, como a diminuição da mortalidade materna, é preciso avançar muito, removendo as suas causas.

A dupla investigação sobre o trabalho feminino

A investigação e as políticas públicas sobre o trabalho feminino devem levar em conta a atuação profissional e as tarefas domésticas, tendo em vista que, ao chegar em casa, as mulheres enfrentam uma segunda jornada, muitas vezes mais penosa e desgastante. A exposição a cargas fortes de trabalho com dupla jornada da profissional feminina ainda necessita de uma maior compreensão sobre o que se passa na sua saúde, considerando situações de competição e tensão no ambiente de trabalho, desemprego, trabalho informal, responsabilidade com o ambiente doméstico e relações com a família (filhos, companheiro e pais), baixos salários, solidão etc..

Quanto às mulheres que ocupam cargos de chefia, há uma grande adaptação do papel feminino às necessidades dessas funções, que geram alterações no corpo, na saúde,

nos valores e nos comportamentos em virtude das exigências da empregabilidade, de um trabalho sem limites, demandando muitas horas de trabalho presencial ou a distância. Muitas mulheres, em virtude dessas exigências, optam por permanecer solteiras ou sem filhos.

O marcante aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho traz um grande desafio a ser enfrentado, uma vez que a avaliação do impacto do trabalho na saúde feminina é multifatorial, diferente e mais complexo se comparado com a saúde masculina. Portanto, será preciso fomentar estudos e pesquisas sobre isso, de forma a subsidiar a proposição de políticas públicas e medidas de proteção à saúde das trabalhadoras.

7 – Direito ao próprio corpo

A possibilidade de participação ativa na vida social e comunitária nos diferentes contextos da escola, do trabalho, da política e outros foram conquistas importantes das lutas de movimentos de mulheres. Durante muito tempo, não era possível à mulher fazer suas próprias escolhas; o pai, o irmão, o companheiro ou o filho definiam aquilo que era o melhor para as suas filhas, mães, companheiras etc..

A ideia de “fragilidade feminina”, construída socialmente, serviu como justificativa e contribuiu para uma desigualdade sempre encarada como natural, mas que contraditoriamente nem sempre poupou a mulher que, historicamente, também desenvolveu trabalhos pesados que exigiram grande esforço

físico e mental, por exemplo, a execução de atividades domésticas ou no campo. O resultado disso contribuiu para que a mulher desenvolvesse uma baixa autoestima sobre sua capacidade e dependência, que está sendo rompida aos poucos. Acelerar essa ruptura é fundamental, pois as mulheres não devem esperar para serem donas de suas vidas e de seus corpos.

Para a condição feminina, programas que garantam os cuidados com o próprio corpo e o acesso à escolha de seu projeto/plano de vida têm uma importância significativa que a diferencia da condição masculina. É necessário garantir políticas públicas voltadas ao direito e à saúde reprodutiva, a condições de proteção da maternidade, proteção da infância, prevenção e tratamento de doenças femininas nos diferentes ciclos de vida que são decisivas para a participação e emancipação feminina. Cabe ressaltar que essas políticas públicas devem considerar a questão do direito à diversidade, não se constituindo como mais uma condição de desvantagem para a trabalhadora do sexo feminino.

Nesse sentido, as lutas para garantir a saúde reprodutiva das mulheres devem incluir:

- respeito às decisões reprodutivas das mulheres, que implicam disponibilidade de informações corretas e de boa qualidade a respeito das alternativas referentes à reprodução biológica: ter ou não filhos, quando, com quem, como evitá-los ou criá-los;

- serviços que respeitem a decisão da mulher e disponham dos recursos necessários para garantir a viabilização da sua escolha;
- estímulo à responsabilização dos homens pelos seus atos sexuais e a incorporação desses em atividades e ações que promovam a saúde reprodutiva.

8 – Ambientes adequados e equipamentos de trabalho adaptados ao corpo feminino – Por uma ergonomia da mulher

Os processos de trabalho nos ambientes profissionais não consideram condições adaptadas às diferenças entre os organismos masculino e feminino. O padrão considerado



universal utilizado é o masculino, ignorando as diferenças de raça, gênero, idade etc.. Existem variações importantes no peso, altura, tamanho, força muscular, preensão e certas particularidades próprias ao corpo feminino. Essa exposição a fatores de risco mecânicos e ambientais é ainda agravada pelos recursos materiais insuficientes e/ou inadequados que ocasionam condições inseguras, com um forte impacto na saúde da trabalhadora, o que aumenta seu risco de acidentes, doenças ocupacionais ou crônicas etc..

9 – Respeito aos ciclos de vida e à diversidade

As políticas e práticas governamentais e empresariais devem respeitar as várias idades da mulher e entendê-las

dentro de sua condição biológica e fisiológica, nas diferentes etapas de vida. O organismo feminino possui variação hormonal mais frequente e mais intensa, transformações corporais que são desvalorizadas socialmente. Portanto, a mulher deve ser compreendida nessa sua condição, seja na infância, na adolescência ou na vida adulta, com atenção redobrada nos momentos mais delicados da saúde da mulher, ou seja, na gravidez, tensão pré-menstrual e menopausa, dentre outros.

Cabe acrescentar, reconhecer e identificar os prejuízos à saúde entre as profissionais que estão submetidas a maior vulnerabilidade, como as mais pobres, a mulher negra, a indígena, a imigrante, a com deficiência e outras condições.



Diretrizes Mulher e política

10 – Participação e empoderamento das mulheres na política e no sindicalismo para uma democracia mais plena

A criação e implantação do Coletivo de Mulheres da CNTU é uma ação de empoderamento das mulheres no âmbito da entidade, na medida em que se cria um vínculo entre a direção e as lideranças de mulheres que fazem parte de sua base ou são aliadas. A perspectiva é que os sindicatos de profissionais universitários implementem ou reforcem medidas de empoderamento das mulheres nas instâncias decisórias e em outras instituições que norteiam a vida social, cultural e política. Não há uma receita única e infalível para tanto, mas é necessário buscar meios e formas de promover e incrementar a participação feminina na permanente construção da democracia, que só pode ser efetiva se incluir devidamente a metade da população brasileira que continua alijada dos processos decisórios. A CNTU propõe frentes de luta que tenham esse objetivo.

A confederação apoia, portanto, as discussões, articulações e manifestações dos movimentos de mulheres e feministas pelo empoderamento das mulheres na política e em outras instâncias de poder econômico e social, assim como a atuação da bancada feminina no Congresso Nacional que, articulada com diferentes organizações, vem realizando ações com o objetivo de incentivar a participação de mais

mulheres no âmbito do Legislativo e nos demais espaços de poder político. As parlamentares eleitas e as feministas têm influenciado seus partidos na criação de núcleos, coordenações ou articulações de mulheres, ao mesmo tempo em que têm contribuído para a introdução da política de cotas em algumas das direções partidárias.

Reforma política

Como apontam diversas pesquisas, a sociedade brasileira é favorável a ter mais mulheres na política, desfazendo-se aceleradamente o ranço sexista que entende ser política “coisa de homem”. Para se avançar nesse campo, é necessário mudar as leis que regem a vida política e eleitoral do País, dos estados e municípios. A atual legislação reserva cotas para as mulheres, mas não obriga o seu preenchimento, além de diluir o aumento das candidaturas femininas com a ampliação generalizada de concorrentes. Além disso, o sistema partidário é frouxo na observação das cotas, descumprindo-as, sem penalização pela autoridade eleitoral. Muitos partidos políticos vêm abrindo espaços para as candidatas, mas sem o devido apoio, utilizando desse recurso apenas como manobra de atração de votos ou mascaramento do machismo que ainda campeia com força em várias dessas organizações. Observa-se ainda prática de menosprezo em relação às mulheres e seus posicionamentos e estilos diferenciados de atuação. A lei deve ser mais efetiva e, para chegar a isso, há de se fazer um esforço de articular, pensar e implantar formas e meios realmente transformadores.

Redução da jornada de trabalho

A alta produtividade do trabalho não tem sido revertida em favor dos trabalhadores brasileiros, pois há 25 anos – período em que aconteceu uma tremenda revolução tecnológica e de gestão – a jornada não é reduzida. A medida, reivindicação histórica do movimento sindical, possibilita a homens e mulheres uma vida melhor e mais diversificada, inclusive para maior e melhor participação política. Para as trabalhadoras, na maioria submetidas às múltiplas jornadas, essa questão é essencial.

Educação política

Ponto fundamental para ampliar a participação e o protagonismo das mulheres na política é estimular o seu interesse por meio de educação e formação que descortinem o universo das instituições, estruturas e do funcionamento do Estado, leis e mecanismos de participação etc..

Empoderamento das mulheres nos sindicatos

A transformação dos sindicatos em ambientes acolhedores de mulheres ainda é uma tarefa que se impõe. Não basta às entidades criarem departamentos ou diretorias de mulheres, trata-se de abrir à participação feminina todos os espaços de discussão, decisão e ação. Isso inclui a implantação de cotas na direção, acesso a postos-chaves na estrutura das organizações (presidência, finanças, comunicação etc.) e incorporação de questões das mulheres nas lutas sindicais, sempre na perspectiva feminina. Mesmo em categorias nas



quais são maioria ou têm forte presença, as mulheres veem suas questões excluídas das pautas e negociações coletivas. Para mudar esse quadro, é necessária a capacitação sindical de mulheres, bem como a formação de dirigentes de ambos os sexos para que todos sejam agentes da transformação e da luta pelos direitos das mulheres.

11 – Igualdade nos negócios: liderança empresarial e empreendedorismo feminino

A baixa participação das mulheres na alta administração das grandes empresas – só 5% ocupam o cargo de presidente –, especialmente das multinacionais, vem sendo objeto de debate nos movimentos feminista e de mulheres. Além de

visar mecanismos que possibilitem mudança nessa situação, é necessário criar fortes políticas públicas para as mulheres empreendedoras, entendidas aqui como empregadoras e trabalhadoras por conta própria, indo assim ao encontro da política das Nações Unidas que propugna no programa ONU Mulheres que “Igualdade significa negócios”.

12 – Feminismo e desenvolvimento: por uma infraestrutura social que liberte a mulher

O empoderamento é um processo complexo. Não bastam as cotas e as leis, é preciso transformar as condições objetivas de organização da família e da vida social. As mulheres são o esteio da vida familiar na medida em que são elas, principalmente, que desempenham o papel de cuidadoras da família, seja como ponto de referência na sua gestão e manutenção (observando-se aqui o crescente número de mulheres que são “chefes de família”), no cuidado e educação dos filhos, dos pais que envelhecem e adoecem, no apoio aos companheiros, na administração do lar e na execução de tarefas. Não se pode relegar essa questão apenas à conscientização dos homens, dos jovens e das crianças. É necessário implantar infraestrutura social que libere a mulher do excesso de responsabilidades e tarefas. Reivindicam-se educação

de qualidade e em tempo integral para os filhos, boas creches para as crianças em idade pré-escolar, serviços de *home care* em saúde (como o Programa de Saúde da Família, serviços de enfermagem para o apoio aos idosos e doentes em casa etc.), restaurantes coletivos, melhores e mais eficientes transportes públicos, mais e melhores projetos de habitação social com infraestrutura moderna de serviços compartilhados (como lavanderias coletivas), dentre outras políticas públicas emancipacionistas.



Um convite à luta da CNTU por igualdade e emancipação

Mulheres e homens elaboraram este documento num processo rico e democrático de debates. Inicialmente, foram escolhidos alguns indicadores para se fazer um mapeamento da condição feminina na atualidade em três temas intrincados uns aos outros: trabalho, saúde e política. Muito se observou sobre a condição das mulheres em geral, mas são escassas as informações a respeito da situação específica da profissional universitária. Assim, são necessários estudos e pesquisas que tragam elementos para a análise da realidade de vida, trabalho e participação política das economistas, engenheiras, farmacêuticas, médicas, nutricionistas e odontologistas. Apesar da lacuna, é possível verificar que grande parte dessas profissionais enfrenta problemas similares aos das mulheres em geral. Muitas vezes ganham menos que os homens na mesma função, têm duplas jornadas, estão mais expostas ao desemprego e ao subemprego e têm muito mais dificuldade de ascensão nas carreiras. Além disso, estão tão sub-representadas nos parlamentos, funções de gestão governamental e no Judiciário quanto todas as demais.

As preocupações levantadas e diretrizes aqui propostas visam alavancar esse debate e aprimorá-lo. Para tanto, será fundamental e decisiva a participação do conjunto de profissionais ligados à CNTU, homens e mulheres, no esforço de contínua elaboração e mobilização pela construção de uma sociedade justa e igualitária.



Mulher e trabalho

BARRETO, Margarida. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp e PUC-SP, 2000

BEAUVOIR, Simone de. O segundo sexo – fatos e mitos. Tradução de Sérgio Milliet. Difusão Européia do Livro, 1960, 4ª edição

BEZERRA, Natália. Mulher e universidade: a longa e difícil luta contra a invisibilidade. Anais Conferência Internacional sobre os Sete Saberes para a Educação do Presente. Fortaleza, Uece, set. 2010.

Disponível em: <<http://www.uece.br/setesaberes/anais/pdfs/trabalhos/420-07082010-184618.pdf>>. Acesso em: dez. 2013

CNTU. Carta à nação brasileira. Desafios do sindicalismo de profissionais universitários. 2º Encontro Nacional da CNTU. São Paulo: CNTU, dez. 2013

DIEESE. Anuário das mulheres brasileiras. São Paulo: Dieese, 2011. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/anuario/anuarioMulheresBrasileiras2011.pdf>>. Consulta em: jan. 2014

FENAFAR. Sou mulher, sou farmacêutica, tenho direitos. Brasília: Fenafar, s/d. Disponível em: <<http://www.fenafar.org.br/portal/media/mulher/files/livreto-web.pdf>>. Consulta em: jan. 2014

HIRATA, Helena. Entrevista. Revista Trabalho, Educação e Saúde. Fundação Oswaldo Cruz, v. 4, n. 1, pp. 199-203, 2006.

Disponível em: <<http://www.revista.epsjv.fiocruz.br/upload/revistas/r134.pdf>>. Consulta em: dez. 2013

_____. Globalização e divisão sexual do trabalho. Cadernos Pagu. Campinas: Unicamp – Núcleo de Estudos de Gênero Pagu, 2002, n. 17-18, pp. 139-156. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a06.pdf>>. Consulta em: dez. 2013

KNUDSEN, Patrícia P. P. da Silva. Conversando sobre psicanálise: entrevista com Judith Butler. Revista Estudos Feministas, v. 18, n. 1. Florianópolis: UFSC – Centro de Filosofia e Ciências Humanas e Centro de Comunicação e Expressão, abr. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2010000100009>. Consulta em: dez. 2013

LENOIR, Nöele; MATHIEU, Bertrand. Les normes internationales de la bioéthique. PUF, Paris, 1998

LOPES, Maria Margaret. Gênero e ciências no país: exceções à regra? Com Ciência Revista Eletrônica de Jornalismo Científico. SBPC – Labjor, s/d. Disponível em: <<http://comciencia.br/reportagens/mulheres/13.shtml>>. Consulta em: dez. 2013

MARCONDES, Mariana Mazzini [et all]. (orgs.). Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: Ipea, 2013

MARÍAS, Júlian. A mulher no século XX. Tradução de Diva Ribeiro de Toledo Piza. São Paulo: Convívio, 1981

MARQUES, Lilian Arruda e COSTA, Patrícia.

A participação das mulheres nas centrais sindicais. Revista Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, Presidência da República, 2009

MORITA, Maria Celeste [et all]. Perfil atual e tendências do cirurgião-dentista brasileiro. Maringá: Dental Press, 2010.

Disponível em: <http://cfo.org.br/wp-content/uploads/2010/04/PERFIL_CD_BR_web.pdf>. Consulta em: jan. 2014

ORSI, Carlos. Mulheres são maioria com nível superior, mas homens dominam mercado de trabalho. Revista Ensino Superior Unicamp. Campinas, 11 set. 2012.

Disponível em: <<http://www.revistaensinosuperior.gr.unicamp.br/notas/mulheres-sao-maioria-com-nivel-superior-mas-homens-dominam-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: nov. 2013

OIT BRASIL. Convenção 156. Disponível em: www.oitbrasil.org.br/convencao_156_228.pdf

PAIVA, K. C. M., DUTRA [et all]. A participação da mulher na engenharia. In: O trabalho na sociedade contemporânea: inserção e ascensão da mulher no mercado de trabalho. Belo Horizonte: Faculdade Novos Horizontes, 2007

QUADROS, Waldir. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2011. Traços Gerais da Inserção das Mulheres no Mercado de Trabalho, 2013

SANTOS, Cecília MacDowell; IZUMINO, Wania Pasinato. Violência contra as mulheres e violência de gênero: notas sobre estudos feministas no Brasil. Revista Estudos Interdisciplinares de America Latina y El Caribe. Israel: Universidade de Tel Aviv, v. 16 – n. 1, 2005, pp.147-164

SCHEFFER, Mário (coord.). Demografia Médica no Brasil. Relatório de Pesquisa, v. I. São Paulo: Cremesp e CFM, 2011.

Disponível em: <http://www.cremesp.org.br/pdfs/demografia_2_dezembro.pdf>. Consulta em: jan. 2014

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. Revista Gênero, v. 9, n. 1, pp. 31-45, 2. Niterói: UFF – Núcleo Transdisciplinar de Estudos de Gênero, 2º sem. 2008

VIEIRA, Regina S. Corrêa. O trabalho da mulher e a crise do sindicalismo: análise da sub-representação das mulheres trabalhadoras em âmbito

sindical. VII Congresso Latino-americano de Estudos do Trabalho. O trabalho no século XXI. Mudanças, impactos e perspectivas. São Paulo: Alast, 2013.

Disponível em: <congressoalast.com/wp-content/uploads/2013/08/358.pdf>. Consulta em: mar. 2014

VILELA, Wilza. Saúde integral, reprodutiva e sexual da mulher. Saúde das mulheres. São Paulo: Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde, s/d

VILLEN, Patricia. Polarização do mercado de trabalho e a nova imigração internacional no Brasil. Rede Estudos do Trabalho. Marília: Unesp, s/d

_____. Mulheres na imigração qualificada e de baixa qualificação: uma modalidade da divisão sexual do trabalho no Brasil. VII Congresso Latino-americano de Estudos do Trabalho. O trabalho no século XXI. Mudanças, impactos e perspectivas. São Paulo: Alast, 2013.
Disponível em: <http://alast2013.com.br/ANAIS_ALAST/trabalhos/318.pdf>. Consulta em: dez. 2013

Mulher e saúde

AQUINO, Estela Maria L. de. Mulher, saúde e trabalho no Brasil: desafios para um novo agir. Caderno de Saúde Pública, 11 (2). Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, abr./jun., 1995.
Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v11n2/v11n2a11.pdf>>. Consulta em: jan. 2014

BRITO, Jussara Cruz de [et all]. Saúde, subjetividade e trabalho: o enfoque clínico e de gênero. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 37, n.126. São Paulo: jul./dez. 2012.
Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a13v37n126.pdf>>. Consulta em: dez. 2013

CASTEL, Robert. A insegurança social: o que é ser protegido?. Petrópolis: Vozes, 2005

GARCIA, Leila Posenato [et all]. Violência contra a mulher: feminicídios no Brasil. Brasília: Ipea, 2013.
Disponível em: <http://monitoramentocedaw.com.br/wp-content/uploads/2013/09/130925_sum_estudo_femicidio_leilagarcia.pdf>. Consulta em: jan. 2014

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. Sociologias, n. 21. Porto Alegre: UFRGS –

Programa de Pós-graduação em Sociologia, jan./jun. 2009.
Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/8854/5097>>. Consulta em: jan. 2014

_____. Entrevista. Revista Trabalho, Educação e Saúde. Fundação Oswaldo Cruz. v. 4, n. 1, pp. 199-203, 2006.
Disponível em: <<http://www.revista.epsjv.fiocruz.br/upload/revistas/r134.pdf>>. Consulta em: dez. 2013

_____. Globalização e divisão sexual do trabalho. Cadernos Pagu. Campinas: Unicamp – Núcleo de Estudos de Gênero Pagu, 2002, n.17-18, pp. 139-156.
Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a06.pdf>>. Consulta em: dez. 2013

IBGE. Evolução do emprego com carteira de trabalho assinada 2003-2012. Pesquisa Mensal de Emprego. Brasília: IBGE, 30 abr. 2013. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Evolucao_emprego_carteira_trabalho_assinada.pdf>. Consulta em: jan. 2014

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Política nacional de atenção integral à saúde da mulher: princípios e diretrizes. Brasília: MS, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas, 2007.
Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/ultimas_noticias/2007/politica_mulher.pdf>. Consulta em: dez. 2013

SENADO FEDERAL: O inferno das mulheres. Brasília: SF – Jornal do Senado – Especial, 4 jul. 2013.
Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/jornal/edicoes/especiais/2013/07/04/jornal.pdf>>. Consulta em: 30 jan. 2014

VILELA, Wilza. Saúde integral, reprodutiva e sexual da mulher. Saúde das mulheres. São Paulo: Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde s/d.
Disponível em: <http://www.mulheres.org.br/documentos/saude_integral.pdf>. Consulta em: jan. 2014

Mulher e política

ALVES, Branca Moreira. Ideologia e feminismo: A luta da mulher pelo voto no Brasil. Petrópolis: Editora Vozes, 1980

BOLOGNESI, Bruno. A cota eleitoral de gênero: política pública ou engenharia eleitoral?. Revista Paraná Eleitoral, v. 1, n. 2. Curitiba: TRE/PR – UFPR, 2012.
Disponível em: <<http://www.justicaeleitoral.jus.br/arquivos/tre-pr/parana-eleitoral-revista-2-artigo-1-bruno-bolognesi>>. Consulta em: fev. 2014

GONZÁLEZ, Ana Isabel Álvarez. As origens e a comemoração do Dia Internacional das Mulheres. São Paulo: Expressão Popular, 2010

HOROCHOVSKI, R. Rossi; MEIRELLES, Giselle. Problematizando o conceito de empoderamento. Anais do II Seminário Nacional Movimentos Sociais, Participação e Democracia. Florianópolis: UFSC – Núcleo de Pesquisa em Movimentos Sociais, 2007.

Disponível em: <http://www.sociologia.ufsc.br/npms/rodrigo_horochovski_meirelles.pdf>. Consulta em: fev. 2014

JORDÃO, F. Pacheco; CABRINI, Paula. Mais mulheres na política (analistas). Maioria dos brasileiros apoia reforma política para garantir maior participação das mulheres. Resultados da pesquisa. Projeto Mais Direito e Mais Poder. São Paulo: Ibope – Instituto Patrícia Galvão, 2013.

Disponível em: <http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=5095&catid=42>. Consulta em: jan. 2014

MENEGUELLO, Rachel [et all]. Mulheres e negros na política. Estudo exploratório sobre o desempenho eleitoral em quatro estados, 1ª edição. Campinas: Unicamp – Cesop, 2012.

Disponível em: <<http://nupps.usp.br/downloads/livros/mulheresenegros.pdf>>. Consulta em: fev. 2014

ONU MULHERES. Princípios de empoderamento das mulheres.

Igualdade significa negócios. ONU – Unifem, s/d.

Disponível em: <<http://www.unifem.org.br>>.

Consulta em: dez. 2014

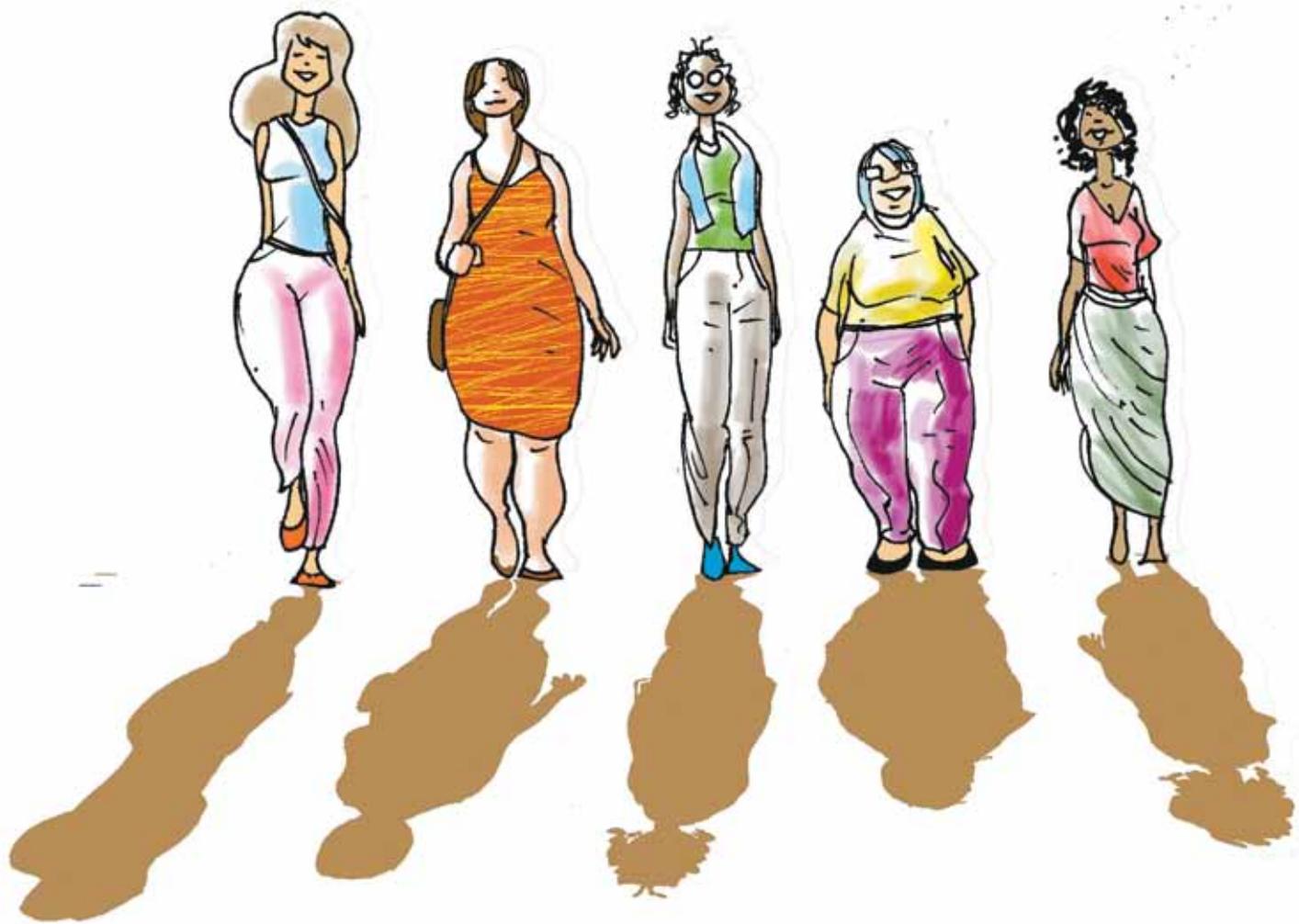
SEBRAE (org.). Anuário das mulheres empreendedoras e trabalhadoras em micro e pequenas empresas: 2013. São Paulo: Dieese, 2013.

Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/anuario/2013/anuarioMulheresSebrae.pdf>>. Consulta em: fev. 2014

VIEIRA, Regina S. Corrêa. O trabalho da mulher e a crise do sindicalismo: análise da sub-representação das mulheres trabalhadoras em âmbito sindical. VII Congresso Latino-americano de Estudos do Trabalho.

O trabalho no século XXI. Mudanças, impactos e perspectivas. São Paulo: Alast, 2013.

Disponível em: <http://alast2013.com.br/ANAIS_ALAST/trabalhos/358.pdf>. Consulta em: jan. 2014





CONFEDERAÇÃO
NACIONAL DOS
TRABALHADORES
LIBERAIS
UNIVERSITÁRIOS
REGULAMENTADOS

SDS Edifício Eldorado, sala 108 – CEP: 70392-901 – Brasília/DF
Telefone: (61) 3225-2288 – cntu@cntu.org.br – www.cntu.org.br

Gestão 2011-2014

Diretoria efetiva

Presidente

Murilo Celso de Campos Pinheiro

Vice-presidente

Gilda Almeida de Souza

Diretor Administrativo

José Erivalder Guimarães de Oliveira

Diretor de Finanças

Wellington Moreira Mello

Diretora de Finanças adjunta

Maria Maruza Carlesso

Diretor de Relações Sindicais

Cláudio da Costa Manso

Diretor de Articulação Nacional

Allen Habert

Suplentes

Marcos Cintra

José Carrijo Brom

Clóvis Abrahim Cavalcanti

Fernando Palmezan Neto

Waltovanio Cordeiro de Vasconcelos

Cláudia Beatriz Câmara de Andrade

José Carlos Ferreira Rauen

Conselho Fiscal

Titulares

Wilson Roberto Villas Boas Antunes “Betinho”

Carlos Alberto Grandini Izzo

José Ailton Ferreira Pacheco

Suplentes

José Campos Sobrinho

Maria Rita de Assis Brasil

Edson Kiyoshi Shimabukuro

A CNTU e a luta das mulheres

Em construção, as diretrizes para uma política de gênero no sindicalismo de profissionais universitários

Expediente

Coordenação-geral

Gilda Almeida de Souza

Coordenações temáticas

Trabalho:

Fátima Cristina Palmieri e Claudia Saleme

Saúde:

Alice Bueno e Renata Vignali

Política:

Marta Lívia Suplicy

Pesquisa e redação

Marta Rezende

Edição

Rita Casaro

Revisão

Soraya Misleh

Projeto gráfico e capa

Gilberto Maringoni

Diagramação

Eliel Almeida

Colaboradores

Fábio Souza

Jéssica Silva

Michelle Abreu da Silva

Monique Alves

Ilustrações

Gilberto Maringoni

Fotos

Beatriz Arruda

Coordenação gráfica

Antonio Hernandes

Impressão

Elyon Gráfica

Tiragem

2.000 exemplares

Dezembro/2014



CONFEDERAÇÃO
NACIONAL DOS
TRABALHADORES
LIBERAIS
UNIVERSITÁRIOS
REGULAMENTADOS

SDS Edifício Eldorado, sala 108 – CEP: 70392-901
Brasília/DF – Telefone: (61) 3225-2288
cntu@cntu.org.br – www.cntu.org.br



*E seus 99 sindicatos filiados
abaixo relacionados*

- Sindicato dos Economistas no Estado de São Paulo
- Sindicato dos Engenheiros no Estado do Acre • Sindicato dos Engenheiros no Estado de Alagoas • Sindicato dos Engenheiros no Estado do Amapá • Sindicato dos Engenheiros no Estado do Amazonas • Sindicato dos Engenheiros no Estado do Ceará • Sindicato dos Engenheiros no Estado do Distrito Federal • Sindicato dos Engenheiros no Estado de Goiás • Sindicato dos Engenheiros no Estado do Maranhão • Sindicato dos Engenheiros no Estado de Mato Grosso • Sindicato dos Engenheiros no Estado de Mato Grosso do Sul • Sindicato dos Engenheiros no Estado do Pará • Sindicato dos Engenheiros no Estado do Piauí • Sindicato dos Engenheiros no Estado do Rio Grande do Norte • Sindicato dos Engenheiros no Estado do Rio Grande do Sul • Sindicato dos Engenheiros no Estado de Roraima • Sindicato dos Engenheiros no Estado de Santa Catarina • Sindicato dos Engenheiros no Estado de São Paulo • Sindicato dos Engenheiros no Estado do Tocantins
- Sindicato dos Farmacêuticos do Estado do Acre • Sindicato dos Farmacêuticos do Estado do Amazonas • Sindicato dos Farmacêuticos do Estado da Bahia • Sindicato dos Farmacêuticos do Estado do Ceará • Sindicato dos Farmacêuticos do Estado do Espírito Santo • Sindicato dos Farmacêuticos do Estado de Goiás • Sindicato dos Farmacêuticos do Estado do Maranhão • Sindicato dos Farmacêuticos do Estado do Mato Grosso • Sindicato dos Farmacêuticos do Estado de Minas Gerais • Sindicato dos Farmacêuticos do Estado da Paraíba • Sindicato dos Farmacêuticos do Estado do Paraná • Sindicato dos Farmacêuticos do Estado de Pernambuco • Sindicato dos Farmacêuticos do Estado do Rio Grande do Sul • Sindicato dos Farmacêuticos do Estado do Piauí • Sindicato dos Farmacêuticos do Estado de Santa Catarina • Sindicato dos Farmacêuticos do Estado de Sergipe • Sindicato dos Farmacêuticos do Estado de São Paulo
- Sindicato dos Médicos de Alagoas • Sindicato dos Médicos do Amazonas • Sindicato dos Médicos de Anápolis • Sindicato dos Médicos da Bahia • Sindicato dos Médicos de Campinas • Sindicato dos Médicos de Campos • Sindicato dos Médicos de Caxias do Sul • Sindicato dos Médicos do Ceará • Sindicato dos Médicos do Centro-Norte

- Fluminense • Sindicato dos Médicos de Criciúma • Sindicato dos Médicos do Distrito Federal • Sindicato dos Médicos do Espírito Santo • Sindicato dos Médicos de Goiás • Sindicato dos Médicos de Governador Valadares • Sindicato dos Médicos do Grande ABC • Sindicato dos Médicos de Juiz de Fora • Sindicato dos Médicos do Maranhão • Sindicato dos Médicos de Maringá • Sindicato dos Médicos de Mato Grosso • Sindicato dos Médicos de Mato Grosso do Sul • Sindicato dos Médicos de Minas Gerais • Sindicato dos Médicos de Niterói, São Gonçalo e Região • Sindicato dos Médicos do Norte de Minas • Sindicato dos Médicos de Novo Hamburgo • Sindicato dos Médicos da Paraíba • Sindicato dos Médicos do Paraná • Sindicato dos Médicos de Pernambuco • Sindicato dos Médicos de Petrópolis • Sindicato dos Médicos do Piauí • Sindicato dos Médicos de Presidente Prudente • Sindicato dos Médicos do Rio de Janeiro • Sindicato dos Médicos do Rio Grande • Sindicato dos Médicos do Rio Grande do Norte • Sindicato dos Médicos do Rio Grande do Sul • Sindicato dos Médicos de Rondônia • Sindicato dos Médicos de Santa Catarina • Sindicato dos Médicos de Santa Maria • Sindicato dos Médicos de Santos • Sindicato dos Médicos de São José do Rio Preto • Sindicato dos Médicos de São Paulo • Sindicato dos Médicos de Sergipe • Sindicato dos Médicos de Sorocaba e Região Sul do Estado • Sindicato dos Médicos do Tocantins • Sindicato dos Médicos do Vale do Paraíba
- Sindicato dos Nutricionistas de Alagoas • Sindicato dos Nutricionistas da Bahia • Sindicato dos Nutricionistas do Pará • Sindicato dos Nutricionistas de Pernambuco • Sindicato dos Nutricionistas do Mato Grosso do Sul • Sindicato dos Nutricionistas de São Paulo
- Sindicato dos Odontologistas do Acre • Sindicato dos Odontologistas do Amapá • Sindicato dos Cirurgiões-Dentistas do Amazonas • Sindicato dos Odontologistas do Ceará • Sindicato dos Odontologistas do Distrito Federal • Sindicato dos Odontologistas do Espírito Santo • Sindicato dos Odontologistas no Estado de Goiás • Sindicato dos Odontologistas do Estado de Mato Grosso do Sul • Sindicato dos Odontologistas do Estado de Mato Grosso • Sindicato dos Odontologistas de Minas Gerais • Sindicato dos Odontologistas do Rio Grande do Norte • Sindicato dos Odontologistas de Rondônia • Sindicato dos Cirurgiões-Dentistas de Sergipe

Curta CNTU nas redes



cntu_sindical



CNTU.ProfissionaisLiberais



www.cntu.org.br



CONFEDERAÇÃO
NACIONAL DOS
TRABALHADORES
LIBERAIS
UNIVERSITÁRIOS
REGULAMENTADOS



CONFEDERAÇÃO
NACIONAL DOS
TRABALHADORES
LIBERAIS
UNIVERSITÁRIOS
REGULAMENTADOS



Federação
Nacional dos
Farmacêuticos



Federação
Interestadual dos
Nutricionistas

SDS Edifício Eldorado, sala 108 – CEP: 70392-901 – Brasília/DF – Telefone: (61) 3225-2288
cntu@cntu.org.br – www.cntu.org.br