

Mulheres: tornar possível o impossível

O tema “violência contra a mulher” há muitos anos ganhou destaque na imprensa brasileira e uma série de pesquisas estatísticas deram maior visibilidade ao debate público. Algo que era sentido no corpo e na alma pelas mulheres, pouco a pouco foi sendo escancarado para toda a sociedade. Ninguém mais ignora o grau de violência sofrido pelas mulheres, seja física ou psicológica, embora a luta contra esta última ainda careça de uma série de avanços.

No leque de “opções” sobre a violência contra mulher, o feminicídio ainda é destaque. Trata-se do assassinato de mulheres pelo motivo de serem mulheres. O tema ganhou apoio fundamental, em 2015, com a aprovação da lei¹ que o inclui no rol dos crimes hediondos, aumentando, portanto, sua pena.

Na maioria dos casos, o feminicídio é praticado em ambientes supostamente acolhedores, afetivos, no interior do “lar doce lar”, cometido majoritariamente por companheiros ou ex-companheiros. A violência mora, literalmente, dentro do lar. Entre março de 2020 e dezembro de 2021, o país viveu a tragédia de 2.451 feminicídios e 100.398 casos de estupro de meninas e mulheres. Em 2021, uma mulher foi vítima de feminicídio a cada 7 horas².

O índice de mortalidade por feminicídio foi de 1,2 morte a cada 100 mil mulheres. Os crimes ocorrem no país todo e, apesar de alguns estados registrarem índices de feminicídio abaixo da média nacional, esses dados devem ser analisados com cuidado, pois, em algumas localidades, os registros de feminicídio são precários³. Os maiores índices foram verificados no Acre (2,7 mortes a cada 100 mil mulheres), Tocantins (2,7), Mato Grosso do Sul (2,6), Mato Grosso (2,5) e Piauí (2,2).

A pandemia aprofundou mundialmente a violência contra as mulheres. As explicações para essa realidade foram as medidas de isolamento social, obrigando as vítimas a permanecerem por mais tempo junto a seu agressor, dificultando o acesso às redes de proteção e a consequente ampliação do controle físico e psicológico sobre elas. Ao mesmo tempo, paradoxalmente, o número de boletins de ocorrência apresentou queda⁴.

¹ Ver: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13104.htm

² Os dados têm como fonte os boletins de ocorrência das Polícias Cíveis das 27 Unidades da Federação. Para mais detalhes, acesse: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/03/violencia-contra-mulher-2021-v5.pdf>

³ São Paulo (0,6), Ceará (0,6), Amazonas (0,8), Rio de Janeiro (0,9), Amapá (0,9), Rio Grande do Norte (1,1) e Bahia (1,1) registraram taxas de feminicídio abaixo da média nacional. Para detalhes, acesse: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/03/violencia-contra-mulher-2021-v5.pdf>

⁴ De acordo com o Boletim do Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Pode ser acessado aqui: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/06/relatorio-visivel-e-invisivel-3ed-2021-v3.pdf>

BOLETIM ESPECIAL MULHERES 2022

Durante a pandemia, 1 em cada 4 mulheres de 16 anos ou mais (25%) sofreu algum tipo de violência no país. Isto atingiu 17 milhões de mulheres. A ocorrência foi maior entre jovens de 16 a 24 anos (35,2%) e negras (53,0%). A precarização das condições de vida afetou mais as mulheres vítimas de violência, no que diz respeito à diminuição da renda familiar, perda de emprego, maiores momentos de estresse em casa e maior tempo de permanência em casa em função da pandemia⁵.

No Boletim Especial Mulheres, da Subseção do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) na Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT) de 2021, foram apresentados alguns resultados de uma pesquisa inédita realizada pela Sempre Viva - Organização feminista (SOF) sobre “os efeitos da crise da saúde e do isolamento social sobre o trabalho, a renda das mulheres e a sustentação financeira, contemplando o trabalho doméstico e de cuidado realizado de forma não remunerada no interior dos domicílios”⁶.

Relembremos alguns destaques do estudo da SOF:

- 50% das mulheres passaram a cuidar de alguém durante a pandemia;
- 72% afirmaram que aumentou a necessidade de monitoramento e companhia dentro dos domicílios, ou seja, precisaram estar mais atentas aos cuidados de pessoas;
- 41% das mulheres que seguiram trabalhando durante a pandemia com manutenção de salários afirmaram trabalhar mais;
- 40% das mulheres afirmaram que a pandemia e a situação de isolamento social colocaram a sustentação da casa em risco;
- 58% das mulheres desempregadas são negras.

Na ocasião, a pesquisa indicava que o apoio para o cuidado, que já era insuficiente, reduziu-se durante a pandemia e impactou as mulheres de formas distintas. As mulheres passaram a cuidar ainda mais de pessoas, sendo que 80% passaram a cuidar de familiares, 24% de amigos e 11% de vizinhos. Entre as mulheres, as negras eram as que mais cuidavam de idosos, filhos de até 12 anos e pessoas com deficiência.

Portanto, temos de um lado a violência física e psicológica experimentada no corpo e alma das mulheres e, de outro, o sofrimento causado pela queda da renda, desemprego, interrupção das aulas presenciais nas redes de ensino públicas ou privadas, associado ao aumento da sobrecarga delas com os cuidados dentro dos domicílios, além do medo de contágio e morte de membros da família e amigos em decorrência da Covid-19.

⁵ Para maiores informações, acesse o relatório completo aqui: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/06/relatorio-visivel-e-invisivel-3ed-2021-v3.pdf>

⁶ Fonte: <http://mulheresnapandemia.sof.org.br/relatorio>

As mulheres na pandemia do mercado de trabalho brasileiro: mais do mesmo?

A heterogeneidade e desestruturação do mercado de trabalho brasileiro aprofundam as desigualdades que as mulheres vivem antes, durante e após seu ingresso no mundo laboral.

A maior desestruturação do mercado de trabalho no ano passado, conforme já demonstrado anteriormente⁷, reforçou suas desigualdades estruturais, afetando fortemente as mulheres.

No 3º trimestre de 2021, havia 46,3 milhões de mulheres em idade ativa⁸ no mercado de trabalho, contingente menor em 1,1 milhão de trabalhadoras, em comparação com o 3º trimestre de 2019. Isto significa que essas mulheres saíram do mercado de trabalho no final daquele ano e em 2020 e não retornaram em 2021. As mulheres negras são ainda mais impactadas: o contingente de trabalhadoras negras que saíram do mercado de trabalho e não retornaram em 2021 foi de 925 mil, contra 189 mil de trabalhadoras não negras⁹.

Parcela expressiva das mulheres não estava ocupada e nem desocupada, compondo o contingente de pessoas do sexo feminino fora da força de trabalho. Esse contingente passou de 39,5 milhões, em 2019, para 42,3 milhões, em 2021, um aumento de 2,8 milhões de mulheres, boa parte delas na condição de desalento, ou seja, precisando trabalhar, mas sem perspectivas, no curto prazo, de obtenção de uma nova ocupação.

Aumentou, também, o número de mulheres sem trabalho, buscando algum tipo de ocupação nesse período. Em 2019 eram 6,8 milhões de desocupadas, enquanto no 3º trimestre de 2021 foram 7,3 milhões, aumento de 564 mil pessoas.

Total de mulheres em idade ativa (14 anos ou mais) por condição de atividade - Brasil - 3º trimestre de 2019 e 3º trimestre de 2021 (em 1.000 pessoas)

Condição de atividade	Mulheres no 3º trimestre de 2019			Mulheres no 3º trimestre de 2021		
	Total Mulheres	Negras	Não Negras	Total Mulheres	Negras	Não Negras
Na força de trabalho como						
Ocupadas	47.504	25.748	21.751	46.398	24.823	21.562
Desempregadas	40.696	21.353	19.338	39.026	20.142	18.872
Fora da força de trabalho	6.808	4.396	2.413	7.372	4.681	2.690
	39.553	22.380	17.170	42.395	23.497	18.880

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

Elaboração: DIEESE

Obs.: Negras(os) = Pretas(os) + Pardas(os); Não-Negros = Brancas(os) + Amarelas(os) + Indígenas

⁷ “As mulheres na categoria metalúrgica e a crise da Covid-19”, Boletim Especial Mulheres, da Subseção DIEESE na CNM/CUT, março de 2021.

⁸ Ou seja, com 14 anos ou mais, segundo dados da PNAD-C (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua).

⁹ Os dados referem-se aos terceiros trimestres de 2019 e 2021. Para mais informações, acesse: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/mulher.html>

O desemprego no Brasil alcançou patamares alarmantes durante a pandemia. Para as mulheres, a taxa de desemprego é, historicamente, superior à dos homens. No período analisado (3º trimestres de 2019 e 2021), a situação deteriorou-se mais para elas, com a taxa de desocupação (ou taxa de desemprego) aumentando de 14,3% para 15,9%, enquanto a taxa de desemprego dos homens ficou estável em 10%. Entre as mulheres negras, a taxa de desemprego foi de 18,9% em 2021, patamar bastante superior em relação às mulheres não negras, cuja taxa foi de 12,5% no mesmo período.

A crise sanitária, econômica e social reforçou uma série de outras desigualdades sociais e econômicas entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Elas seguiram ganhando menos, apesar da maior escolaridade; a proporção de mulheres em busca de um trabalho há mais de um ano é superior; e a taxa de subutilização¹⁰ das mulheres é maior em relação aos homens¹¹.

O ramo metalúrgico e a divisão sexual do trabalho

O ramo metalúrgico é uma atividade econômica predominantemente masculina. Essa característica ilustra as relações de gênero estruturantes do mercado de trabalho, em que as mulheres têm maiores dificuldades de ingressar em determinadas atividades com forte valor social agregado.

Os entraves ao ingresso das mulheres no ramo metalúrgico são estruturais, assim como na maior parte dos ramos industriais. Isso é um exemplo ilustrativo da divisão sexual do trabalho, tendo em vista que o ramo metalúrgico se caracteriza por altas taxas de:

- sindicalização;
- formalização (com maior proteção laboral) e
- remunerações.

Segundo Kergoat¹² (2002), a divisão sexual do trabalho é regida por dois princípios organizadores: o de separação, ou seja, existem trabalhos masculinos e femininos; e o hierárquico, pelo qual os trabalhos dos homens valem mais do que os das mulheres. Estes princípios são norteadores de todas as sociedades, sendo legitimados pela ideologia naturalista, que reduz as

¹⁰ Subutilização da força de trabalho é um indicador que abrange: desocupação, subocupação por insuficiência de horas trabalhadas e força de trabalho potencial, ou seja, trabalhadores/as que não estão procurando emprego, mas têm disponibilidade para trabalhar.

¹¹ Para mais detalhes dos resultados apresentados no Boletim Especial 8 de março dia da mulher, do DIEESE, acesse: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/mulher.html>

¹² KERGOAT, Danièle; FRANCOIS, Alain. A relação social de sexo - da reprodução das relações sociais à sua subversão: Mudanças nas relações do trabalho, relações profissionais e formação. *Pró-posições*, v. 13, n. 1, p. 47-59, 2002

práticas sociais a papéis sexuais. No entanto, as modalidades da divisão sexual do trabalho variam no tempo e no espaço.

No período entre 2002 e 2013, as mulheres ingressaram no ramo metalúrgico de forma mais profunda, principalmente no segmento Eletroeletrônico, cuja participação feminina passou de 10,4%, em 2002, para 36,3%, em 2013. Essa dinâmica pode estar associada ao tipo de trabalho executado nesse segmento, que requer o manuseio de pequenos objetos e motricidade fina, características associadas às mulheres. Movimento contrário ocorreu no segmento de Bens de Capital, onde a participação feminina era de 29,6%, em 2002, caindo para 18,8%, em 2013.

De lá para cá, a participação feminina se reduziu no ramo, terminando em 2020 com 18,4% de mulheres (359.536 trabalhadoras). A maior participação continuou se verificando no segmento Eletroeletrônico, com 32,9% de mulheres. Esse segmento, porém, é o que apresenta maior diferença de remuneração média das mulheres em relação aos homens (-28,2%), seguido do Automotivo, onde as trabalhadoras recebem 25,8% a menos do que os homens (Tabela 1).

TABELA 1
Distribuição de homens e mulheres no ramo metalúrgico, por segmento e remuneração média Brasil - 2020

Segmento	Quantidade de trabalhadores 2020				Part Fem % 2020	Remuneração média (R\$) 2020			Diferença remuneração média - M/H (%)
	Homens	Mulheres	Total	Total		Homens	Mulheres	Total	
Aeroespacial e Defesa	27.922	6.360	34.282	18,6%	6.156	4.981	5.938	-19,1%	
Automotivo	336.036	76.486	412.522	18,5%	4.480	3.324	4.265	-25,8%	
Eletroeletrônico	230.211	112.624	342.835	32,9%	3.716	2.670	3.372	-28,2%	
Bens de capital	447.436	71.050	518.486	13,7%	3.527	2.981	3.452	-15,5%	
Naval	24.641	2.306	26.947	8,6%	3.186	3.297	3.195	3,5%	
Outros materiais transportes	26.757	6.125	32.882	18,6%	3.773	3.054	3.640	-19,1%	
Siderurgia e metalurgia básica	502.348	84.585	586.933	14,4%	3.227	2.752	3.159	-14,7%	
Total Geral	1.595.351	359.536	1.954.887	18,4%	3.705	2.941	3.565	-20,6%	

Fonte: RAIS. Ministério da Economia

Elaboração: DIEESE-Subseção CNM/CUT

Um dos argumentos geralmente utilizados para justificar as menores remunerações das mulheres, é que a sua jornada de trabalho costuma ser mais curta, o que seria condizente com a sobrerrepresentação das mulheres nos trabalhos reprodutivos não remunerados, que lhes imporia uma dupla jornada de trabalho. Porém, isto não se aplica ao ramo metalúrgico. Em 2020, 84,8% das metalúrgicas trabalharam entre 41 e 44 horas semanais, com remuneração média de R\$ 2.788, enquanto 85,5% dos homens tinham essa jornada e remuneração média de R\$ 3.425. Ou seja, as mulheres recebiam 18,6% a menos que os homens, mesmo com jornada média equivalente.

A mesma situação ocorre com a escolaridade: apesar das mulheres terem escolaridade superior à dos homens, sua remuneração é inferior.

As negociações coletivas na pandemia: o que as mulheres têm a ver com isso?

Em final de fevereiro de 2020, tivemos o primeiro relato de pessoa infectada por Covid-19 no Brasil¹³. Em meados de março do mesmo ano, foi registrado no Mediador¹⁴ o primeiro acordo coletivo de trabalho com cláusulas sobre a doença.

Em que pese que o total de negociações de 2020 tenha sido inferior ao de 2019, os meses de abril, maio e junho de 2020 registraram mais acordos e convenções coletivas de trabalho em comparação com 2019, principalmente em função da pandemia. Os dois principais itens das cláusulas econômicas (reajustes salariais e pisos) - carros-chefe das negociações - apresentaram queda de 24,4% nos registros de 2020. Da cláusula de reajuste, chama a atenção o elevado percentual de reajustes iguais a zero (9,2%), ou seja, o resultado da negociação foi pela não aplicação de reajuste, percentual muito superior ao observado em anos anteriores, quando reajustes iguais a zero não ultrapassava 0,5% do total¹⁵.

As principais referências para as negociações sobre a Covid-19 foram os Decretos, Leis e Medidas Provisórias editados pelo Governo Federal, especialmente sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda¹⁶.

Análise do DIEESE sobre as negociações durante a pandemia¹⁷ revela que as cláusulas relativas às questões de gênero se concentraram no tema da maternidade (trabalhadora gestante) e nas responsabilidades familiares (creche, atenção aos dependentes etc).

As principais cláusulas negociadas especificamente para as mulheres foram relativas à:

- a) férias coletivas para grupos de risco, ou seja, “a concessão das férias deverá priorizar os empregados elencados nos grupos de risco, além dos idosos e gestantes”;
- b) definição do trabalho remoto ou suspensão do contrato¹⁸ preferencialmente àqueles/as trabalhadores/as considerados/as do grupo de risco, incluindo as gestantes e lactantes;
- c) fornecimento de equipamentos tecnológicos e infraestrutura para aqueles que estiverem em regime de trabalho *home office* (esta cláusula impacta especialmente as categorias com presença majoritária de mulheres e que podem fazer trabalho em domicílio);
- d) pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo para o/a trabalhador/a da saúde privada, que estivesse em atendimento a pessoas com Covid-19.

¹³ <https://www.unasus.gov.br/noticia/coronavirus-brasil-confirma-primeiro-caso-da-doenca>

¹⁴ Base de dados oficial dos instrumentos coletivos de trabalho (acordos e convenções coletivas) realizados no Brasil, mantida pelo Ministério do Trabalho e Previdência. Endereço: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>

¹⁵ A análise é do DIEESE, do relatório de pesquisa contratado pela Actrav/OIT.

¹⁶ Instituído pela MP nº 936, reeditada sob o número 1.045 e depois transformada na Lei nº 14.020/2020.

¹⁷ A análise é do DIEESE, do relatório de pesquisa contratado pela Actrav/OIT, que analisou quatro categorias profissionais, com destacada prevalência de mão de obra feminina.

¹⁸ Refere-se à suspensão de contrato, prevista na MP nº 936.

Das categorias analisadas pelo DIEESE, foram poucas as cláusulas direcionadas especificamente para as mulheres.

Considerações finais

A violência contra as mulheres possui causas múltiplas, difusas e profundas. Ocorre de diversas formas, desde a violência doméstica até o feminicídio, praticadas majoritariamente dentro do lar pelos companheiros ou ex-companheiros. Expressa-se, também, pela difícil inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho, nas desigualdades evidentes e mensuráveis em relação aos homens, refletindo-se, ainda, nas tímidas garantias de cláusulas conquistadas nas negociações coletivas, especialmente na pandemia.

A característica difusa dessa violência aprofunda a brutalidade com que as mulheres são percebidas na vida em sociedade. São violências históricas e estruturais. É dever do movimento sindical combater todas as formas de violências, através de ações concretas. Não bastam notas de repúdio.

Apesar de alguns avanços conquistados para as mulheres metalúrgicas nos últimos anos, estas diminuíram a sua participação relativa na categoria. Mas ainda que a sua remuneração média tenha se elevado, isso se deveu mais à dispensa de homens com salários superiores e ao fato da remuneração feminina ser próxima ao piso da categoria.

Além das diferenças de remuneração, de participação nas ocupações e nível de rotatividade entre homens e mulheres no ramo metalúrgico, as mulheres exercem, em maior quantidade em comparação com homens, uma série de atividades não remuneradas monetariamente fora dos locais de trabalho e que são apropriadas pela organização capitalista.

As negociações coletivas se constituem como uma das principais funções do sindicalismo. Enfrentar as desigualdades salariais é um item crucial para que mais mulheres ingressem e permaneçam no mercado de trabalho em situação de igualdade com os homens. A redução da jornada de trabalho é outro exemplo de reivindicação legítima para as mulheres, em função da sobrecarga de trabalho no interior dos lares.

Especificamente sobre as diferenças salariais de gênero, temos a hipótese de que essas desigualdades pressionam as remunerações tanto de homens quanto de mulheres, para um nível inferior, aprofundando o controle dos trabalhadores pelos empresários. Segundo análise de Castel¹⁹, a relação salarial é um modo de remuneração que comanda o modo de consumo e o modo

¹⁹ “As metamorfoses da questão social. Uma crônica do salário”, de Robert Castel, 2003. Editora Vozes.

BOLETIM ESPECIAL MULHERES 2022

de vida dos operários e sua família, assim como uma forma de disciplina do trabalho, que regulamenta o ritmo de produção²⁰.

Outras duas hipóteses para explicar as diferenças salariais são as promoções na carreira, com tratamento diferenciado para homens e mulheres, bem como a reforma trabalhista de 2017, que abriu portas para negociação direta entre trabalhadores e empresários sem a presença dos sindicatos, prejudicial para toda a classe trabalhadora e que pode significar piora de condições de negociação para as mulheres, relativamente aos homens²¹.

Como visto, as diferenças de gênero em relação à remuneração, supostamente justificadas pelas jornadas distintas e menor escolaridade, no caso específico das metalúrgicas, não são observadas. Resta, portanto, compreender os reais motivos da manutenção das desigualdades salariais entre trabalhadoras e trabalhadores metalúrgicos.

Conquistar igualdade efetiva de salários, redução de jornada de trabalho e o combate eficaz à violência sexual e moral nos locais de trabalho são desafios permanentes na agenda do movimento sindical brasileiro.

A história do movimento sindical foi forjada na luta concreta, no enfrentamento e na busca de conquistas daquilo que, um dia, foi considerado impossível. Embora as conquistas ainda sejam tímidas, a negociação de cláusulas referentes às mulheres são importantes, precisa ser ampliada e sua eficácia ser assegurada.

A manutenção de desigualdades difusas contra as mulheres está na lógica da exploração capitalista e combatê-las apresenta-se como desafio inexorável do movimento sindical, cumprindo sua razão essencial de existência, tal qual formulou Marx, ao apontar que os operários (e operárias) devem buscar se unir para evitar que seus salários sejam fixados em patamares inferiores àqueles definidos pela oferta e procura de trabalho²².

Nesse sentido, ao cumprir sua “razão de existir” o sindicalismo não se restringe a negociar aquilo que é considerado aceitável pelos capitalistas, de modo que ir além do aceitável nas negociações coletivas dos temas de gênero é caminho árduo, mas inevitável.

Texto elaborado pela Subseção do DIEESE na CNM/CUT

Responsável: Renata Miranda Filgueiras

Março/2022

²⁰ Tratamos aqui de uma categoria amplamente referenciada na CLT.

²¹ Agradeço as contribuições da subseção do DIEESE na Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUDT (FEM/SP).

²² Sindicalismo. Marx e Engels. 1980. Ched Editorial.